

Faktencheck

FLEXIBLE ARBEITSZEIT

In der Diskussion über flexiblere Arbeitszeiten bringen deren Gegner zahlreiche Mythen und Märchen in Umlauf. Einem Faktencheck halten diese aber nicht stand. Denn flexible Arbeitszeit ist für Mitarbeiter, Unternehmer und Standort ein Gewinn.

**„FLEXIBLE ARBEITSZEIT BRINGT EINE
VERLÄNGERUNG DER ARBEITSZEIT.“**

Falsch!

Richtig: Flexible Arbeitszeiten bedeuten nicht, dass die Mitarbeiter insgesamt mehr bzw. länger arbeiten müssen. Es bleibt grundsätzlich bei 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche! 12 Stunden pro Tag bleiben die Ausnahme. Im Schnitt darf weiterhin maximal 48 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Wichtig: Die 11. und 12. Stunde sind grundsätzlich Überstunden mit Zuschlag. Flexible Arbeitszeit bringt also nicht mehr Arbeit, sondern mehr Geld oder längere Freizeitblöcke.



*11. und 12. Stunde
sind grundsätzlich
Überstunden
mit Zuschlag*

„ÜBERLANGE ARBEITSZEITEN MACHEN KRANK.“

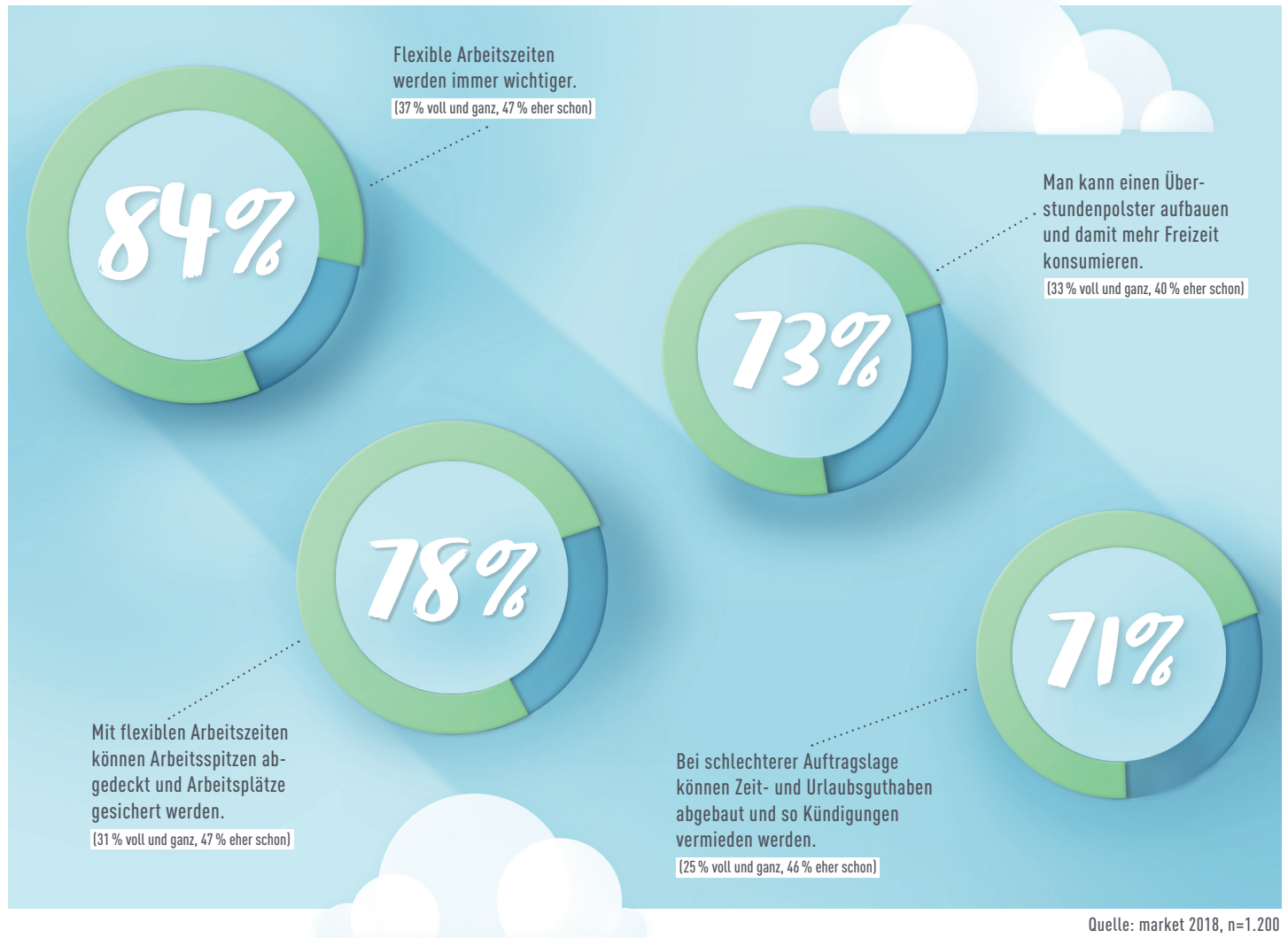
Falsch!

Richtig: 12 Stunden am Tag zu arbeiten, bleibt die Ausnahme. Dass dies die Gesundheit nicht beeinträchtigt, sieht man in den Bereichen, die schon jetzt 12 Stunden oder mehr arbeiten dürfen – Gesundheitsberufe, leitende Angestellte, KFZ-Lenker, Arbeitnehmer im öffentlichen Verkehr (ÖBB, Busse, Seilbahnen, Schiffe, Flugzeuge), alle Beamten (z. B. Polizisten) oder das Personal von Universitäten. Schweden und Finnland kommen sogar ohne Höchstarbeitszeit pro Tag und pro Woche aus, ohne dass Gesundheit und Arbeitszufriedenheit beeinträchtigt wären.

„MITARBEITER WOLLEN KEINE FLEXIBLEN ARBEITSZEITEN.“ **Falsch!**

Richtig: Arbeitnehmer sind flexiblen Arbeitszeiten gegenüber sehr positiv eingestellt. Eine Market-Umfrage (2018) zeigt: 76 % der Arbeitnehmer sind davon überzeugt, dass heute mehr Flexibilität notwendig ist als früher. 73 % sagen, dass sie flexibel und bereit sind, phasenweise länger zu arbeiten. Und 51 % sehen die Anhebung der täglichen Höchstarbeitszeit-Obergrenze von 10 auf 12 Stunden positiv, wenn es sich um Überstunden mit Zuschlag handelt.

Arbeitnehmer sehen flexible Arbeitszeiten weitgehend positiv



„UNSERE ARBEITSZEIT-REGELUNGEN SIND FÜR DIE UNTERNEHMEN FLEXIBEL GENUG.“ **Falsch!**

Richtig: Der internationale Vergleich zeigt, dass Österreich bei flexiblen Arbeitszeiten hinten liegt. So dürfen in Österreich maximal 10 Stunden pro Tag gearbeitet werden, in den meisten EU-Staaten bis zu 12 oder 13 Stunden. 12 Stunden sind zwar möglich, aber für KMU nur unter sehr restriktiven Bedingungen, etwa mit Gutachten des Arbeitsmediziners.

Das kostet Wettbewerbsvorteile und Aufträge, was sich weder Unternehmen noch Standort leisten können. Dazu kommt: Die meisten heimischen Kollektivverträge enthalten zwar flexible Arbeitszeitregelungen – aber nur unter sehr eng gefassten Auflagen. Auch in den Kollektivverträgen ist kein Platz für betriebsspezifische Lösungen. Deshalb brauchen Österreichs Betriebe mehr Gestaltungsmöglichkeiten (z. B. bei Beschäftigung an einzelnen Feiertagen/Wochenenden). Betriebe und Mitarbeiter bzw. Betriebsrat kennen die Bedürfnisse des Betriebs schließlich am besten.

**„NUR DIE UNTERNEHMEN HABEN ETWAS
VON FLEXIBLEN ARBEITSZEITEN.“**

Falsch!

Richtig: Flexible Arbeitszeiten bringen im Alltag Vorteile für alle – für Betriebe, für Arbeitnehmer und für Kunden:

- > Betriebe werden durch flexible Arbeitszeiten wettbewerbsfähiger.
- > Arbeitnehmer erhalten durch flexible Arbeitszeiten mehr Verdienst (50 % Zuschlag für Überstunden) und längere Freizeitblöcke.
- > Kunden profitieren von flexibleren Zeiten für Service, Reparaturen und Betreuung.
- > Flexible Arbeitszeiten sichern Jobs, weil sie Schwankungen auffangen, auf die man sonst mit kurzfristigem Personalauf- und -abbau reagieren müsste.

**Mehr Geld
Mehr Freizeit**

**„WIR BRAUCHEN NICHT FLEXIBLERE ARBEITSZEITEN,
SONDERN GESETZLICHE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG
FÜR EINE BESSERE VERTEILUNG DER ARBEIT.“**

Falsch!

Richtig: Hinter der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung steckt die Meinung, man müsse nur das bestehende Arbeitszeitvolumen auf mehr Köpfe verteilen, dann müssten alle weniger arbeiten und die Arbeitslosigkeit sinke. Die Praxis zeigt aber:

- > Ein entsprechender Eingriff schafft keine Jobs, sondern kostet Jobs: Um die Arbeitslosigkeit zu senken, hat Frankreich im Jahr 2000 die Wochenarbeitszeit von 39 auf 35 Stunden reduziert. Das Ergebnis: Vor Einführung der 35-Stunden-Woche hatte Frankreich eine Arbeitslosenrate von 8,6 %, im Jahr 2005 waren es 8,9 %, 2015 sogar 10,4 % (Quelle: EU-Kommission).
Deutschland hat im gleichen Zeitraum die Arbeitszeiten flexibilisiert und teilweise sogar verlängert. Ergebnis: Die Arbeitslosenrate sank zwischen 2000 und 2015 von 7,9 % auf 4,6 %.
- > Eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichem Lohn verteuert den Faktor Arbeit massiv. Dies zwingt Unternehmen, weniger produktive Arbeitskräfte abzubauen. Für die übrigen Arbeitnehmer steigt der Druck, in weniger Zeit dasselbe zu leisten.
- > Pro Jahr verkürzt sich die Arbeit im Schnitt ohnehin um eine Viertelstunde je Woche, weil es immer mehr Teilzeit gibt und wir heute 1 Überstunde pro Woche weniger machen als vor 10 Jahren. Wenn Betrieb und Arbeitnehmer oder Betriebsrat eine (geringere) Arbeitszeit entsprechend ihren individuellen/betrieblichen Bedürfnissen vereinbaren, ist das heute wie in Zukunft möglich. Ein staatlich erzwungenes Arbeitszeitkorsett für alle schadet hingegen Mitarbeitern, Unternehmen und Standort.

**„FLEXIBLE ARBEITSZEITEN VERSCHLECHTERN
DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF.“**

Falsch!

Richtig: Flexible Arbeitszeiten, die auf Betriebsebene geregelt werden, ermöglichen maßgeschneiderte Arrangements. Dass Eltern ein Problem mit der Kinderbetreuung haben, zeigt nur, wie wichtig mehr Flexibilität auch bei Kinderbetreuungseinrichtungen ist. Tatsache ist: In den Betrieben hat meist nur eine Minderheit der Beschäftigten Kinderbetreuungspflichten. Einsätze zu Randzeiten und Überstunden werden meist von Arbeitnehmern ohne Kinderbetreuungspflichten geleistet, da auf Arbeitnehmer mit kleinen Kindern schon jetzt Rücksicht genommen wird. Neue Flexibilität bei der Arbeitszeit ermöglicht aber auch neue Lösungen:

- > So könnten Mutter oder Vater abends im Home Office noch arbeiten, wenn die Kinder schlafen.
- > Wenn die Arbeitszeit auf zwei oder drei Mal 12 Stunden konzentriert wird, kann man sich die Kinderbetreuung besser nach Tagen aufteilen. Mutter bzw. Vater müssen nicht so oft in die Arbeit fahren. Wegzeiten entfallen.

So bringt mehr Flexibilität neue Chancen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

„FLEXIBLE ARBEITSZEITEN MACHEN DEN ARBEITSMARKT NOCH UNSICHERER UND ERHÖHEN DEN DRUCK AUF DIE ARBEITNEHMER.“

Falsch!

Richtig: Flexible Arbeitszeiten sichern Arbeitsplätze. Das hat sich schon bisher gezeigt: 2009 ist die Wirtschaft in Österreich um 3,8 % eingebrochen, die Beschäftigung aber nur um 1,4 % gesunken. Somit wurden mehr als 80.000 Arbeitsplätze gerettet, davon nur 4.000 durch Kurzarbeit. Der Großteil der Arbeitsplätze wurde durch Überstundenabbau und flexible Arbeitszeiten gesichert (Quelle: OECD Economic Surveys Austria 2011). Der kurzfristige Personalauf- und -abbau zur Abdeckung von Arbeitsspitzen und die in den USA übliche „hire & fire“-Politik ist weiterhin kein Weg für Österreich. Flexible Arbeitszeiten schon. Sie ermöglichen es, das Arbeitszeitvolumen besser an die Auftragslage anzupassen.

„KEIN AUFTRAG WIRD IN ÖSTERREICH WEGEN ZU RESTRIKTIVER ARBEITSZEITEN ABGELEHNT!“

Falsch!

Richtig: Oft werden wichtige Aufträge auch dann abgearbeitet, wenn Arbeitszeitbestimmungen dem entgegenstehen. Mitarbeiter und Betriebsrat haben dafür meist Verständnis oder wollen das ausdrücklich selbst. Wir wollen aber keinen Graubereich mit Strafrisiko, sondern Rechtssicherheit.

„DIE ÖSTERREICHER ARBEITEN OHNEHIN SCHON SEHR LANGE.“

Falsch!

Richtig: Nach Eurostat liegt Österreich bei der normalen Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im EU-Spitzenfeld. ABER: Eurostat gibt auch die tatsächliche Wochenarbeitszeit an, die Urlaub und Feiertage berücksichtigt, also die Jahresarbeitszeit widerspiegelt. Weil Österreich mehr Urlaub und Feiertage haben als in der EU üblich, sind wir bei der tatsächlichen Wochenarbeitszeit mit 39,6 Stunden genau im EU-Schnitt. Eine aufgezwungene generelle Arbeitszeitverkürzung ist daher unnötig und kontraproduktiv.

„ARBEITSZEIT MUSS UMVERTEILT WERDEN, ETWA DURCH EINE STRAFSTEUER AUF ÜBERSTUNDEN.“

Falsch!

Richtig: Überstunden in Jobs umzuwandeln oder Arbeitszeit einfach umzuverteilen, ist eine Milchmädchenrechnung, die in der Realität nicht funktioniert: So bestätigt eine WIFO-Studie, dass eine zwangsweise Reduktion von Überstunden die Beschäftigung kaum erhöhen würde, weil vor allem Gruppen mit geringer Arbeitslosigkeit – Führungs- und Fachkräfte – viele Überstunden leisten.

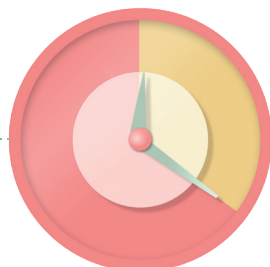
Auch eine Strafsteuer ist kontraproduktiv: Überstunden sind schon jetzt durch Zuschläge und Steuerbefreiung für Arbeitnehmer lukrativ, für Unternehmen teuer. Sie bringen aber die nötige Flexibilität. Es ist besser, Schwankungen durch flexible Arbeitszeit aufzufangen als durch kurzfristigen Auf- und Abbau von Personal.

„DIE VERMISCHUNG VON ARBEITSZEIT UND FREIZEIT BELASTET ARBEITNEHMER UND IST ZU BEKÄMPFEN.“

Falsch!

Richtig: In einer Market-Umfrage aus 2017 geben Arbeitnehmer an, im Schnitt 10 Minuten pro Tag in der Freizeit durch Anrufe, E-Mails, etc. beruflich beansprucht zu werden. In derselben Umfrage antworten die Arbeitnehmer aber, dass sie im Schnitt 21 Minuten pro Tag während der Arbeitszeit Medien für private Zwecke nutzen. Eine andere Umfrage kommt sogar auf 40 „Privatminuten“ pro Tag. Unter dem Strich profitieren Arbeitnehmer somit von Smartphone, Internet & Co bei der Arbeit.

NUTZUNG VON MEDIEN
FÜR PRIVATE ZWECKE
WÄHREND DER ARBEITSZEIT



Ø 21
Minuten
pro Tag

„ALL-IN-VERTRÄGE SIND EIN FREIBRIEF FÜR UNBEZAHLTE ÜBERSTUNDEN.“

Falsch!

Richtig: All-in-Verträge sind besser als ihr Ruf. Bei richtiger Anwendung bringen sie sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber Vorteile. Arbeitnehmer profitieren von einer besseren sowie gleichmäßigen Bezahlung, auch dann, wenn keine Mehr- und Überstunden anfallen. Arbeitgebern kommt eine einfachere Entgeltabrechnung und weniger Verwaltungsaufwand entgegen. Ein All-in-Vertrag hebt die Grenzen der zulässigen Höchstarbeitszeit und die Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nicht auf. Deckt die Überzahlung die geleisteten Überstunden nicht ab, drohen dem Unternehmen hohe Strafen.

„VIELE GLEITZEITREGELUNGEN BIETEN NUR GERINGE MÖGLICHKEITEN ZUM GLEITEN UND WERDEN IMMER HÄUFIGER ZUR UMGEHUNG VON ÜBERSTUNDENZUSCHLÄGEN ABGESCHLOSSEN.“

Falsch!

Richtig: Gleitzeit ist bei Mitarbeitern beliebt, weil sie in einem Rahmen selbst Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit bestimmen können. Gleitzeit bedeutet aber nicht völlige Freiheit, der Arbeitgeber kann Kernzeiten mit Anwesenheitspflicht vorgeben. Für selbstbestimmtes Arbeiten gibt es grundsätzlich keine Überstundenzuschläge. Solche gibt es aber in zwei Fällen: Wenn das Zeitguthaben nicht abgebaut und auch nicht übertragen werden kann und wenn auf Anweisung des Arbeitgebers mehr als 8 Stunden gearbeitet wird – dann liegt ja keine selbstbestimmte Arbeit vor.

Noch mehr Expertise, Fakten,
Hintergründe und Zahlen

ABTEILUNG FÜR SOZIALPOLITIK UND GESUNDHEIT | TEL: +43 5 90 900-4286 | SP@WKÖ.AT

WIR

SCHAUEN AUF ÖSTERREICH.
WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH