

Editorial

Kein Rückgang der Arbeitslosigkeit ohne Verkürzung der Arbeitszeit

Finanzkrise und Austeritätspolitik haben in der Europäischen Union zu Massenarbeitslosigkeit geführt. Seit Anfang 2008 betrug der Anstieg der Zahl der Arbeitslosen fast 11 Mio. Österreich ist zwar dank einer aktiven antizyklischen Beschäftigungspolitik und einer kreativen Arbeitszeitpolitik der Sozialpartner besser durch die Krise gekommen als die meisten anderen EU-Länder, dennoch ist die Zahl der Arbeitslosen in den letzten sechs Jahren um fast 100.000 gestiegen. Es ist erstaunlich, dass trotz des Rekordniveaus der Arbeitslosigkeit in der Öffentlichkeit der demografische Wandel und die damit einhergehenden Probleme einer angeblich bevorstehenden Arbeitskräfteknappheit als besonders bedrohliche Herausforderungen gelten.

Nachfrage und Angebot auf dem Arbeitsmarkt

Die Bevölkerungsprognose von Statistik Austria scheint diese Sorgen auf den ersten Blick zu begründen: In der Hauptvariante wird für die Zahl der Menschen über 65 Jahren ein Anstieg von 1,546 Mio. (2013) auf 2,162 Mio. (2030) erwartet. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (abgegrenzt mit 19 bis 65 Jahren) wächst zunächst von 5,246 Mio. auf 5,320 Mio. im Jahr 2020, geht dann allerdings auf 5,116 Mio. im Jahr 2030 zurück. Immer weniger Erwerbstätige werden immer mehr PensionistInnen gegenüberstehen. Die Folgen für Staatsfinanzen und Arbeitsmarkt scheinen vielen ExpertInnen nicht bewältigbar. Diese pessimistische Sichtweise überschätzt die Gefahren des demografischen Wandels weitgehend und nimmt die damit verbundenen Chancen nicht ausreichend wahr.

Zunächst sind die langfristigen Bevölkerungsprognosen mit hoher Unsicherheit behaftet. In der Vergangenheit hat Statistik Austria das Wachstum der Bevölkerung, besonders im erwerbsfähigen Alter, oft stark unterschätzt; vor allem aufgrund einer deutlichen Unterschätzung der Migration bzw. des Pendlertums. So wurde etwa noch im Jahr 2000 die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter für das Jahr 2010 um mehr als 100.000 Personen unterschätzt. Auch in den letzten vier Jahren war der Zustrom ausländischer Arbeitskräfte, vor allem aus Deutschland und Osteuropa, sehr rege. Die Zahl der unselbstständig Beschäftigten ist seit 2010 überraschend kräftig um durchschnittlich 1,2% (+40.000) pro Jahr gewachsen. Dabei ist die Zahl der Vollzeitarbeitskräfte kaum,

jene der Teilzeitarbeitskräfte und prekären Arbeitsverhältnisse stark gestiegen. Überwiegend handelte es sich dabei um zusätzliche ausländische Arbeitskräfte (durchschnittlich +30.000 pro Jahr). Das infolge des grenzüberschreitenden PendlerInnenzustroms, aber auch steigender Erwerbsquoten wachsende Angebot an Arbeitskräften erhöhte sich deutlich stärker als die Nachfrage. Deshalb hat sich trotz guter Beschäftigungsentwicklung auch die Zahl der Arbeitslosen erhöht (inklusive SchulungsteilnehmerInnen durchschnittlich um fast 10.000 pro Jahr).

Die gesamtwirtschaftliche Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen ist für die Nachfrage nach Arbeitskräften weiterhin von großer Bedeutung; für die Entwicklung der Arbeitslosigkeit ist aber die Angebotsseite des Arbeitsmarktes bestimmend geworden. Daran dürfte sich auch in den nächsten Jahren wenig ändern. Der Zustrom an Arbeitskräften aus anderen EU-Mitgliedsländern wird rege bleiben und erhält Anfang 2014 durch einen weiteren Schritt der Öffnung des Arbeitsmarktes gegenüber Bulgarien und Rumänien noch einmal zusätzlichen Schub. In beiden Ländern ist die soziale und wirtschaftliche Lage schlecht, und auf der iberischen Halbinsel, die ein traditionelles Zielgebiet vor allem rumänischer Arbeitsmigration war, ist die Aussicht, Arbeit zu finden, sehr ungünstig. Dies dürfte den Druck auch auf den österreichischen Arbeitsmarkt spürbar erhöhen. Aufgrund bestehender EU-Vereinbarungen ist in diesem Bereich die notwendige Steuerung nicht mehr möglich. Das Arbeitskräfteangebot steigt allerdings auch aufgrund wichtiger sozial- und gesellschaftspolitischer Weichenstellungen: erstens der rasche Anstieg der Erwerbsquoten von Frauen, der eine Folge der Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, aber auch des in den unteren Einkommensgruppen steigenden Drucks, das Haushaltseinkommen zu stabilisieren; zweitens der merklich steigenden Erwerbsquoten im Bereich der Älteren infolge der Wirkungen der Pensionsreformen.

Deshalb muss auch für die kommenden Jahre mit einem weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit gerechnet werden: Die wirtschaftliche Entwicklung wird mittelfristig angesichts der anhaltend labilen Lage der Finanzmärkte und der restriktiven Fiskalpolitik in der EU wie in Österreich schwach bleiben. Das in Stunden gemessene Arbeitsvolumen wird deshalb nur verhalten steigen, hingegen wird die Zahl der Beschäftigten weiter merklich zunehmen. In der Industrie droht ein weiterer Rückgang an Arbeitsplätzen, im Dienstleistungssektor wird ihre Zahl zunehmen. Noch rascher dürfte sich allerdings das Angebot an Arbeitskräften erhöhen.

Hohe Angebotspotenziale machen allgemeine Arbeitskräfteknappheit unwahrscheinlich

Nimmt man ein langfristiges Wachstum der Wirtschaftsleistung um etwa $1\frac{1}{2}\%$ und der Beschäftigung um $\frac{3}{4}\%$ pro Jahr an, dann würde bis 2020 das Angebot an Arbeitskräften etwas rascher wachsen als die Nachfrage. Zwischen 2020 und 2030 käme es hingegen zu einer Trendwende: In diesem Jahrzehnt würde die Nachfrage kumuliert um etwa 200.000 steigen. Statistik Austria erwartet gleichzeitig aber einen Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im gleichen Ausmaß. Ergibt sich daraus der oft behauptete Mangel an Arbeitskräften?

Abgesehen von der hohen Unsicherheit der Bevölkerungsprognose abstrahiert diese Analyse völlig von den unausgeschöpften Potenzialen auf dem Arbeitsmarkt:

- Sie bestehen erstens bei den Arbeitslosen, deren Zahl (inklusive SchulungsteilnehmerInnen) 2013 mit 355.000 einen neuen Höchststand erreicht. Eine effektive Knappheit an Arbeitskräften müsste eigentlich die Chance der Arbeitslosen auf Stellen deutlich verbessern. Selbst wenn nur die Hälfte aller Arbeitslosen Beschäftigung findet, wäre damit fast die Hälfte des theoretischen Arbeitskräftemangels bewältigt. Die Voraussetzungen: eine Intensivierung der Vermittlungstätigkeit und ein weiterer Ausbau der Trainings- und Qualifizierungspolitik.
- Zweitens bestehen anhaltende Potenziale in der Frauenbeschäftigung, etwa in Relation zu Dänemark. Würde die Frauenerwerbsquote auf das Niveau der nordischen Länder steigen, dann wären etwa 150.000 Menschen mehr in Beschäftigung; würden die teilzeitbeschäftigten Frauen nicht im Durchschnitt 20 Stunden, sondern wie in Skandinavien 24 Stunden pro Woche arbeiten, so entspräche das etwa 170.000 zusätzlichen Teilzeit- oder 100.000 Vollzeitstellen. Damit wäre mehr als die Hälfte des theoretischen Arbeitskräftemangels bewältigt. Die Voraussetzungen: gleichere Verteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern, mehr und bessere Kindergartenplätze und Ausbau der Ganztagschulen.
- Drittens liegt das faktische Pensionsantrittsalter mit weniger als 59 Jahren sehr niedrig. Werden mehr Arbeitskräfte gebraucht und steigt es deshalb um ein Jahr, dann stünden (je nach Annahme über die Erwerbsquote) 50.000 bis 70.000 zusätzliche Arbeitskräfte zur Verfügung, und etwa ein Sechstel des theoretischen Arbeitskräftemangels wäre bewältigt. Die Voraussetzungen: bessere Gesundheitsvorsorge und Arbeitsbedingungen während des Erwerbs-

lebens, altersgerechte Arbeitsplätze, Wiedereinführung eines Bonus-Malus-Systems für die Beschäftigung Älterer.

Wege zur Vollbeschäftigung

Mit aktiver Bildungs- und Qualifizierungspolitik, besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Förderung der Erwerbstätigkeit von über 60-Jährigen kann es auf absehbare Zeit keinen allgemeinen Mangel an Arbeitskräften geben. Vielmehr wird das wichtigste wirtschaftliche und soziale Problem in einem anhaltenden Mangel an gesamtwirtschaftlicher Nachfrage bestehen. Wie kann die Wirtschaftspolitik darauf reagieren?

Die Spielräume für die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze sind begrenzt; dort wo sie bestehen, müssen sie allerdings konsequent genutzt werden. Die sehr unterschiedliche Beschäftigungsdynamik zwischen den EU-Ländern während der letzten Jahre zeigt die bestehenden Potenziale einer beschäftigungsorientierten makroökonomischen Politik auf nationalstaatlicher Ebene. Eine stabile gesamtwirtschaftliche Entwicklung, die die verschiedenen Ziele des magischen Vielecks der Wirtschaftspolitik (hoher Wohlstand, Vollbeschäftigung, Preisstabilität, außenwirtschaftliches Gleichgewicht, faire Verteilung u. a.) ausgewogen berücksichtigt, stellt eine wesentliche Stütze für eine günstige Lage auf dem Arbeitsmarkt dar. Durch antizyklische Wirtschaftspolitik kann der Verlust von Arbeitsplätzen in der Rezession gebremst werden, durch Umschichtungen von Staatsausgaben zugunsten von sozialen Dienstleistungen, sozialem Wohnbau u. Ä. wird die Staatsnachfrage beschäftigungsintensiver, durch eine Abgabenreform in Form einer Erhöhung vermögensbezogener Steuern bei gleichzeitiger Entlastung des Faktors Arbeit kann das Abgabensystem beschäftigungsfreundlicher gestaltet werden. Noch viel größere Spielräume wären gegeben, wenn die EU endlich einen grundlegenden Kurswechsel in ihrer Wirtschaftspolitik vornehmen würde. Die an den Empfehlungen der neoklassischen Theorie ausgerichtete Politik der Europäischen Kommission hat zu einem dramatischen Anstieg der Arbeitslosigkeit geführt und ist gescheitert. Eine Politik, die das Finanzsystem reguliert und verkleinert, in Beschäftigung, Ausbildung und Einkommen investiert und die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und sozialer Ausgrenzung in den Mittelpunkt ihrer Bemühungen stellt, hat das Potenzial, diesen gefährlichen Trend umzukehren.

Doch für die nächsten Jahre darf man in Bezug auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung und die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht sehr optimistisch sein. Die anhaltende Finanzkrise in der EU wird die Beschäftigungsdynamik auch in Österreich mittelfristig dämpfen. Nicht

zuletzt sind auch die ökologischen Grenzen des Wirtschaftswachstums zu beachten, die sich aus der Verknüpfung von Wachstum des BIP mit wachsendem Schadstoffausstoß und hohem Material- und Ressourcenverbrauch ergeben. Bei der Lösung des Problems der Arbeitslosigkeit kann deshalb nicht nur auf Konjunkturpolitik und höhere Nachfrage nach Arbeitskräften gesetzt werden.

Eine Intensivierung der Vermittlungstätigkeit und der weitere Ausbau der Trainings- und Qualifizierungspolitik sind notwendig. Bei einer Knappheit an Arbeitskräften würde die Bedeutung der Qualifizierung für die Beschäftigungschancen zurückgedrängt, weil die Unternehmen dann auch Personen aufnehmen müssen, die sie erst qualifizieren müssen; bei hoher Arbeitslosigkeit hingegen rücken fehlende Qualifikationen in den Vordergrund. Vor allem für Menschen, die sich beruflich neu orientieren oder Zusatzqualifikationen erwerben wollen, muss ein ausreichendes Angebot an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Verfügung stehen. Darüber hinaus ist es notwendig, Menschen, die sich aus gesundheitlichen Gründen oder wegen anderer körperlicher oder geistiger Beeinträchtigungen auf dem ersten Arbeitsmarkt schwer tun, sinnvolle Beschäftigung anzubieten. Etwa indem neue Anstrengungen im Bereich sozioökonomischer Betriebe unternommen oder Einstellungsbeihilfen sehr zielgerichtet eingesetzt werden. Eine Ausweitung der Budgetmittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik ist deshalb ebenso sinnvoll und notwendig wie eine weitere Verbesserung der Qualität der Pflichtschulausbildung.

Selbst wenn nichts auf eine generelle Arbeitskräfteknappheit hinweist, kann es sein, dass Unternehmen Arbeitskräfte mit spezifischen Qualifikationen suchen, aber keine geeigneten BewerberInnen finden. Bislang spricht allerdings empirisch auch wenig für einen weitverbreiteten Fachkräftemangel. Darauf deuten vor allem der schwache Anstieg der Löhne für Fachkräfte hin, zudem nimmt die Zahl der Studierenden auch in technisch-naturwissenschaftlichen Fächern zu, was steigende AbsolventInnenzahlen erwarten lässt. Dies zeigt, dass einem befürchteten Fachkräftemangel vor allem mit einer vorausschauenden Ausbildungspolitik begegnet werden kann. Der Staat muss die Zahl der Ausbildungsplätze in Höheren Technischen Schulen, Fachhochschulen und Technischen Universitäten, aber auch die Ausbildung von Pflegepersonal, Lehrkräften und KindergartenpädagogInnen rasch ausweiten. Die Politik muss sich vor allem darum kümmern, dass in gesellschaftlich prioritären Branchen genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. In anderen Branchen kann man auf die Wirksamkeit der Marktkräfte vertrauen. Wenn Arbeitskräfte knapp werden, müssen die Unternehmen selbst mehr für Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten tun; sie müssen die Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen, etwa durch die

Gründung von Betriebskindergärten, sicherstellen; sie müssen selbst Wohnraum schaffen, um Arbeitskräfte aus anderen Regionen anzulocken; sie sind aufgefordert, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, auch um als Arbeitgeber attraktiver zu werden. All diese Dinge sind Ende der 1960er- und Anfang der 1970er-Jahre geschehen, der letzten Periode mit Arbeitskräftemangel.

Ohne Verkürzung der Arbeitszeit kein Rückgang der Arbeitslosigkeit

Angesichts der absehbaren Entwicklung der Nachfrage nach Arbeitskräften, des steigenden Angebots an Arbeitskräften und der damit drohenden Gefahr eines weiteren Anstiegs der Arbeitslosigkeit rücken Maßnahmen der Verringerung des Angebots an Arbeitskräften in den Mittelpunkt beschäftigungspolitischer Überlegungen. Am besten geschieht dies durch innovative Formen der Verkürzung der Arbeitszeit. Das wirtschaftspolitische Instrument einer Verkürzung der Arbeitszeit hat durch die Wirtschaftskrise neue Aufmerksamkeit erhalten: Nicht nur, weil die Zahl der Arbeitslosen krisenbedingt so stark gestiegen ist, sondern auch weil sich in der jüngsten Krise gezeigt hat, dass konkrete Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung besonders hohe Beschäftigungseffekte mit sich bringen. So ist es in Deutschland trotz eines drastischen Einbruchs in der Industrieproduktion um ein Fünftel zwischen Herbst 2008 und Mitte 2009 gelungen, die Beschäftigungsverluste in diesem Sektor eng zu begrenzen; dies erfolgte mithilfe des Abbaus von Plusstunden, Urlaub und vor allem einer deutlichen Ausweitung der Kurzarbeit. Zum Höhepunkt waren 1,5 Mio. Beschäftigte in Kurzarbeit, das war ein Viertel aller Industriebeschäftigten. Auch in Österreich nahmen in der Industrie etwa 50.000 Menschen an Kurzarbeit teil, knapp ein Zehntel der Beschäftigten. Obwohl die Produktion in der Rezession um ein Fünftel einbrach, ging die Zahl der Industriebeschäftigten um etwa ein Zehntel, also nur halb so stark, zurück. Dazu kam die Ausweitung der Inanspruchnahme der Bildungskarenz, die den Arbeitsmarkt vor allem im Bereich von AkademikerInnen entlastete. Die Verkürzung der Arbeitszeit hat in hohem Ausmaß geholfen, Arbeitsplätze zu erhalten.

Neben den positiven Beschäftigungswirkungen gibt es eine zweite wichtige Motivation für die Forderung nach einer Verkürzung der Arbeitszeit, die meist zu wenig Beachtung findet: Die Beschäftigten sollen am enormen gesellschaftlichen Wohlstand nicht nur in Form hoher Realeinkommen, sondern auch durch mehr Freizeit und einen Gewinn an Lebensqualität teilhaben. In den letzten Jahrzehnten ist die Arbeitsproduktivität gewaltig gestiegen, teils auch verbunden mit einer merkli-

chen Verdichtung der Arbeitszeit; auch aus diesem Grund ist es notwendig, die Regenerationszeiten auszudehnen. Mit der Zunahme des materiellen Wohlstands wird Arbeitszeitverkürzung somit zu einem der wichtigsten Instrumente der Verbesserung der Lebensbedingungen in der Arbeitsgesellschaft. Eine stärkere Nutzung der Zunahme der Arbeitsproduktivität in Form einer Reduktion der geleisteten Arbeitszeit würde auch den Material- und Energieverbrauch und damit die Umweltbelastung verringern, ohne das Niveau von Einkommen und Konsum zu schmälern.

Doch stellt sich die Frage, ob heute noch dieselben Bedingungen wie in der letzten Phase umfangreicher Arbeitszeitverkürzungen zu Beginn der 1970er-Jahre gelten, als die 40-Stunden-Woche gesetzlich eingeführt und der Urlaubsanspruch verdoppelt wurde. Eine erste Voraussetzung für eine erfolgreiche Verkürzung der Arbeitszeit, das Vorhandensein von unbeschäftigtem Arbeitskräfteangebot, ist angesichts einer hohen Zahl an Arbeitslosen, dem Wunsch vieler teilzeitbeschäftigter Frauen, ihre Arbeitszeit auszuweiten, und eines niedrigen faktischen Pensionsantrittsalters in viel stärkerem Ausmaß gegeben als in den 1970er-Jahren, als Vollbeschäftigung herrschte. Eine lohnpolitisch akzeptable Umsetzung von Arbeitszeitverkürzung setzt das Vorhandensein von Produktivitätsreserven voraus, die für Lohnausgleich verwendet werden können. Diese sind aufgrund der seither erfolgten enormen Flexibilisierung der Arbeitszeit und der starken Verdichtung der Arbeit möglicherweise heute geringer als in den 1970er-Jahren. Arbeitszeitverkürzung wirkt dann stark auf Beschäftigung, wenn die Ausweichmöglichkeiten in der Arbeitszeitgestaltung gering sind. Verbreitete Teilzeitarbeit, starke Flexibilisierung der Arbeitszeit durch lange Durchrechnungszeiträume in der Industrie, die steuerliche Begünstigung von Überstunden für die Beschäftigten und die Verbreitung von *All-in*-Verträgen haben die Ausweichmöglichkeiten erhöht. Hier muss die Arbeitszeitpolitik um zusätzliche Maßnahmen ergänzt werden. Vor allem müssen Überstunden für Unternehmen und Beschäftigte deutlich weniger attraktiv werden, damit eine Verkürzung der Arbeitszeit die erwünschten Beschäftigungsgewinne mit sich bringt. Die Verkürzung der Arbeitszeit fällt dann leichter, wenn das Niveau der Einkommen hoch und das Wachstum der Wirtschaft und der Löhne stark ist. Einerseits sollte das hohe Niveau des BIP pro Kopf die individuelle Bereitschaft zu Arbeitszeitreduktion erhöhen, andererseits steigen die Löhne nur schwach, was den Spielraum in den Verhandlungen über den Lohnausgleich beschränkt.

Innovative Instrumente der Arbeitszeitpolitik

Die letzte umfangreiche gesetzliche Verkürzung der Arbeitszeit erfolgte in Österreich zwischen 1970 und 1975. Dabei wurde die Wochenarbeitszeit von 45 auf 40 Stunden verringert. Gleichzeitig erfolgte eine Ausweitung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs von 3 auf 4 Wochen pro Jahr, 1985 wurde die fünfte Urlaubswoche eingeführt. In den Folgejahren gelang es, in vielen Kollektivverträgen die 37,5- bzw. 38,5-Stunden-Woche zu verankern. Danach spielte Arbeitszeitverkürzung weder politisch noch praktisch eine nennenswerte Rolle. Faktisch wurde die Arbeitszeit in einer sehr spezifischen Form verringert, indem im Lauf der 1980er-Jahre das faktische Pensionsantrittsalter um 3 Jahre auf 58 Jahre gesunken ist. Zudem haben vor allem seit den 2000er-Jahren prekäre Arbeitsverhältnisse stark zugenommen, auch durch Teilzeitbeschäftigung mit sehr niedriger Stundenzahl oder die Ausweitung nicht durchgängiger Beschäftigungsverhältnisse. Das sind Beispiele unerwünschter Arbeitszeitverkürzung.

Andere EU-Länder haben auch in den letzten Jahrzehnten politisch viel größeres Augenmerk auf Arbeitszeitverkürzung gelegt. Besondere Bedeutung erlangte die gesetzliche Einführung der 35-Stunden-Woche in Frankreich in den 1980er-Jahren. In Deutschland wurde die Arbeitszeit in den 1980er- und 1990er-Jahren vor allem in der Industrie auf Basis von Kollektivverträgen markant verringert. Zudem wurden Modelle von Kurzarbeit und andere Maßnahmen der Beschäftigungssicherung in Rezessionen entwickelt, die vor allem 2008 und 2009 in vielen Branchen angewendet wurden und so wesentlich zum außergewöhnlich günstigen Verlauf der Beschäftigung in der Krise beigetragen haben.

In vielen kleinen EU-Ländern wurde das Instrument der Verkürzung der geleisteten Arbeitszeit für die Verwirklichung breiterer gesellschaftlicher Ziele eingesetzt. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer haben oft Arbeitszeitkomponenten, etwa beim Recht auf Teilzeit während der Kinderbetreuungsphase mit gleichzeitigem Recht der Rückkehr zur Vollzeit danach, wie es in Schweden oder den Niederlanden verwirklicht ist. Auch in Belgien bestehen zahlreiche Möglichkeiten zu Berufsunterbrechungen und Auszeiten während dieser spezifischen Lebensphase. Ein Trend zu „kurzer Vollzeit“ im Ausmaß von etwa 30 Wochenstunden, wie er als Wunsch in Befragungen immer wieder erhoben wird, könnte – wenn er für Frauen und Männer umgesetzt wird – die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders fördern. Auch die Anforderungen an Weiterbildung in der Wissensgesellschaft schaffen neue Herausforderungen für die Arbeitszeitpolitik. Bildungskarenzen wurden in Dänemark schon in

den 1990er-Jahren eingesetzt, um den Bildungsstand der Bevölkerung zu heben und gleichzeitig das Arbeitskräfteangebot zu verringern, mit großem Erfolg in Bezug auf die Reduktion der Arbeitslosigkeit. Das Recht auf Bildungsurlaub und Bildungsteilzeit wurde in Belgien, Schweden und Frankreich umgesetzt.

Innovative Formen der Arbeitszeitverkürzung verbessern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und schaffen mehr Raum für Weiterbildung. In Österreich besteht zwar – ähnlich wie in den skandinavischen Ländern – das Recht auf Elternteilzeit, diese kann allerdings aufgrund der Voraussetzung einer dreijährigen Beschäftigungsdauer und der Beschränkung des Anspruchs auf Firmen mit mehr als 20 Beschäftigten selbst theoretisch nur von der Hälfte der Erwerbstätigen genutzt werden. Wichtig ist auch die Etablierung eines Rechts auf Bildungsteilzeit nach internationalem Vorbild. Bei der Bildungskarenz wurde die soziale Absicherung im Jahr 2009 deutlich verbessert. Sie wird nach wie vor überwiegend von Personen mit hohem Bildungsstand in Anspruch genommen. Bestehende Hindernisse für die Inanspruchnahme auch bei weniger gut Qualifizierten müssen abgebaut werden, und vor allem muss die regelmäßige Weiterbildung als essentieller Bestandteil der Unternehmenskulturen etabliert werden. Der kollektivvertraglich oder gesetzlich geregelte Bildungsurlaub könnte einen weiteren Schritt der Forcierung der Weiterbildung während des Erwerbslebens darstellen. Karenzen sollten allerdings nicht nur zweckgerichtet für die Kinderbetreuung und die Weiterbildung eingesetzt werden. Sie können auch als generelle Auszeiten genutzt werden, für die man etwa durch Lohnverzicht anspart und während derer eine soziale Absicherung besteht.

Bemerkenswerter Erfolg: Die Freizeitoption im Kollektivvertrag

Jüngst wurden in Österreich im Bereich der Kollektivvertragsvereinbarungen bemerkenswerte Fortschritte erzielt. Im Rahmen des Abschlusses des neuen Kollektivvertrages wurde im Frühjahr 2013 in der Elektro- und Elektronikindustrie und im Herbst 2013 in der Stahlindustrie und im Bergbau eine Freizeitoption vereinbart. Sie sieht auf Basis eines Abschlusses einer Betriebsvereinbarung und zusätzlicher individueller Vereinbarungen die Möglichkeit einer Umwandlung der Ist-Lohnerhöhung in konsumierbare Freizeit vor. Die vereinbarte Lohnerhöhung von jeweils knapp 3% entspricht einer Reduktion der Jahresarbeitszeit um 60 Stunden und damit einer Ausweitung des Jahresurlaubs um 1½ Wochen.

Diese Option stieß, obwohl sie erst seit Kurzem besteht, auf erstaunlich hohe Resonanz: In der Elektroindustrie wurde sie von etwa einem Zehntel der Beschäftigten in Anspruch genommen, und zwar recht

gleich verteilt über alle Gehalts- und Altersgruppen. Der Flaschenhals besteht primär in der Zustimmung der Geschäftsführung. Mit der Freizeitoption ist den Gewerkschaften eine bemerkenswerte Innovation gelungen, mit der sie auf dem richtigen Weg sind: Wird die Option über mehrere Kollektivvertragsrunden eingesetzt, so sind nennenswerte Wohlfahrtsgewinne für die ArbeitnehmerInnen erreichbar. Zudem kann sich das Instrument als eines der erfolgversprechendsten Elemente einer Politik der Sicherung der Beschäftigung in der Industrie erweisen, wo trotz der günstigen Produktionsentwicklung aufgrund der gleichzeitigen starken Anstiegs der Produktivität die Zahl der Beschäftigten tendenziell zurückgeht. Deshalb wäre es wünschenswert, diese Initiative in den Kollektivvertragsverhandlungen fortzusetzen und auf andere Branchen auszuweiten.

Von dieser Verringerung der Wochenarbeitszeit über Kollektivverträge profitieren überwiegend Männer. Gleichzeitig bildet diese Maßnahme jedoch eine notwendige Voraussetzung für die Verringerung der unbezahlten und die Erhöhung der bezahlten Arbeitszeit von Frauen. Damit wird Arbeitszeitpolitik bei Männern zu einem wichtigen Instrument für die eigenständige wirtschaftliche und soziale Absicherung von Frauen.

Diese innovativen Formen der Arbeitszeitpolitik leisten einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und für den Aufbau der Wissensgesellschaft, sie ermöglichen eine Umverteilung des Lebensarbeitsvolumens und geben entscheidende Impulse für mehr Lebenszufriedenheit; nicht zuletzt stellen sie ein unverzichtbares Instrument der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit dar.