

## VI. ARBEITSZEITMODELLE

Die Arbeitszeit gehört auch nach unseren Ergebnissen zu den zentralen betrieblichen Faktoren, welche das Ausmaß der Übernahme von Haus- und Familienarbeit durch Männer maßgeblich beeinflussen. Nicht nur die Dauer, sondern auch die Lage der Arbeitszeit und die Möglichkeit der autonomen Gestaltung von Arbeitszeiten sind dabei entscheidend.

Zeit ist nicht nur als etwas Quantitatives aufzufassen, die Verfügung über die Zeit entscheidet über Entwicklungsräume, daher rührt sie an die Herrschaftsfrage, damit hat sich unter anderem Oskar Negt (in einer Aktualisierung von K.Marx) in seinem Buch "Lebendige Arbeit - enteignete Zeit"<sup>95</sup> ausführlich befaßt.

Auch in der wissenschaftlichen Literatur zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie<sup>96</sup> wird häufig auf die Notwendigkeit eines solchen Freiraums hingewiesen, meist unter dem Begriff "Flexibilisierung der Arbeitszeit", was aber nicht mit Zeitautonomie gleichgesetzt werden kann, obwohl diese manchmal dahinterzuliegen scheint. Karin Beer<sup>97</sup> meint, würde *das* Modewort dieses Jahrzehnts gesucht, es wäre sicherlich "Flexibilität". Flexibilität der Arbeitskräfte, Flexibilität der Produktion, Flexibilität der Arbeitszeit, und noch viele andere Flexibilitäten.

Die im Begriff flexibel bzw. Flexibilität enthaltene Biegsamkeit, Geschmeidigkeit und Anpassungsfähigkeit<sup>98</sup> wird stärker von seiten der Beschäftigten als der Unternehmen verlangt; in Zeiten der Rezession und der politischen Wende in Richtung Marktwirtschaft sind Deregulierungen mit dem Arbeitsplatzargument leichter durchzubringen, den Anforderungen von Unternehmen wird nahezu beliebig nachgegeben, die Intensivierung der Arbeit steigt und unter dem hohen Leistungs- und Konkurrenzdruck werden Arbeitsplätze von denen, die sie haben mit allen Mitteln verteidigt. Obwohl in vielen Bereichen offenbar mehr Arbeit vorhanden ist, als die derzeitigen ArbeitsplatzinhaberInnen mit Normalarbeitszeiten bewältigen können, wird diese nicht abgegeben. Daher leisten viele Beschäftigte in Österreich regelmäßig Überstunden, mehrheitlich Männer. Nach

---

<sup>95</sup> Frankfurt a.M. 1994

<sup>96</sup> Baylin 1993, New Ways to Work 1995, Richter 1992, Maerkedahl 1995, etc.

<sup>97</sup> Beer 1996 In: Informationen für die Frau in Tirol; hrsg. vom Land Tirol Frauenreferat, Juli 1996

<sup>98</sup> Brockhaus, 4. Bd., 1978: 117

einer im Auftrag der Arbeiterkammer Wien durchgeführten Studie<sup>99</sup> leistet nur ein Drittel der in dieser Studie befragten ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft nie Überstunden, beinahe die Hälfte der Befragten leisten häufig bzw. regelmäßig Überstunden. Das heißt auch, daß die Hälfte der ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft regelmäßig über die Normalarbeitszeit hinaus arbeiten.

Weiters sind rund 20 Prozent der erwerbstätigen Frauen und etwa 1,5 Prozent der erwerbstätigen Männer teilzeitbeschäftigt.

Die Standpunkte zur Flexibilisierung sind - je nach Interessengruppe - naturgemäß verschieden. Werden von der Wirtschaft z.B. eher die Vorteile der Flexibilisierung der Arbeitszeiten hinsichtlich zusätzlicher Arbeitsplätze genannt, halten Gewerkschaften das für eine Illusion und ein Scheinargument. Der Vorsitzende der größten Einzelgewerkschaft, der GPA, Hans Sallmutter, legt auch die Schiene zur autonomen Mitgestaltung der Arbeitszeit durch die Beschäftigten:

"Wir müssen uns im klaren darüber sein, daß Flexibilität verschiedenen Ansprüchen gerecht werden muß. Leider wird in der öffentlichen Debatte, aber immer nur ein Aspekt in den Vordergrund gestellt - der betriebswirtschaftliche Erfolg. Dieser ist wichtig, aber ebenso wichtig ist Flexibilisierung unter dem Gesichtspunkt der Mitgestaltung der Arbeitswelt und damit der unmittelbaren Lebensgestaltung."<sup>100</sup>

Flexibilisierung der Arbeitszeit müsse nach Vorstellung des ÖGB mit Zusatz-Kollektivverträgen abgesichert werden und die Freiwilligkeit der ArbeitnehmerInnen, sich solchen Regelungen zu unterwerfen, müsse oberstes Prinzip sein.<sup>101</sup> Die Gewerkschaften können sich eine Flexibilisierung der Arbeitszeit nur unter bestimmten Bedingungen vorstellen.

"Flexible Regelungen nur dann, wenn sie einvernehmlich erfolgen und beiden Lagern Vorteile brächten. Zusätzlich müsse man in die Überlegungen nicht nur wirtschaftliche Aspekte einbeziehen. Genauso wichtig seien Auswirkungen auf die Familie und auf das gesellschaftliche Umfeld."<sup>102</sup>

Die ArbeitnehmerInnen selbst sind an flexibleren Arbeitszeiten interessiert, die eigene Mitgestaltungsmöglichkeit vorausgesetzt. Laut der oben erwähnten Stu-

---

<sup>99</sup> Pesendorfer/Schernhammer 1996: 37

<sup>100</sup> Kompetenz, Nr. 5, 1996: 62

<sup>101</sup> ÖGB Nachrichtendienst, Nr. 2844, S. 7-8

<sup>102</sup> ÖGB Nachrichtendienst, Nr. 2833, S. 1

die würden 84 Prozent der Beschäftigten eine Flexibilisierung begrüßen, wenn sie Beginn und Ende der Arbeitszeit selbst festsetzen können.<sup>103</sup>

In der wissenschaftlichen Befassung mit flexiblen Arbeitszeiten und männlichen und weiblichen Lebensformen wird versucht, positive und negative Wirkungsweisen gegeneinander abzuwägen. So streicht etwa Carola Möller die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt durch Deregulierungs- und Flexibilisierungsmaßnahmen als negative Faktoren auf Frauenerwerbstätigkeit und Vereinbarungsleistungen von Frauen und Männern heraus.<sup>104</sup> Ingrid Kurz-Schärf hingegen meint, schon lange hätten insbesondere Gewerkschaften die Erwerbsarbeit weniger an männlichen sondern vielmehr an weiblichen Erwerbsbiographien orientieren sollen, in denen Flexibilität inkludiert sei. "

"[So] wären sie gar nicht erst auf den Irrtum verfallen, die Vielfalt und Dynamik des Lebens in Einheitsnormen pressen zu wollen, die Erwerbsarbeit für alle Arbeit halten, und dem Leben jenseits der Erwerbsarbeit nur eine Entfaltungschance als Restgröße und unabhängige Variable einräumen. Sie wären auch nicht auf die Idee gekommen, die 'Wechselfälle des 'Lebens - wie im noch geltenden Grundsatzprogramm - nur und ausschließlich als Störung und Bedrohung des ewig gleichförmigen Arbeitslebens ihrer Klientel zu sehen. Zu den Wechselfällen des Lebens gehören eben nicht nur Krankheit und Arbeitslosigkeit, sondern auch der Kinderwunsch und seine Realisierung, sowie andere Ereignisse, wie die Liebe oder kulturelles Interesse, oder politisches Engagement, nach denen sich der Stellenwert der Berufs- und Erwerbstätigkeit relativiert und differenziert. Allgemein kürzere, differenzierte und flexiblere Arbeitszeiten wäre eine der programmatischen Konsequenzen eines solchen an der Vielfalt und Dynamik individueller Lebensentwürfe orientierten Leitbildes der Erwerbsarbeit gewesen - und die Begriffe Arbeitszeitflexibilisierung und Zeitsouveränität hätten nie im Arsenal profitorientierter Zeit-Bewirtschaftung auftauchen und die Gewerkschaften in die Defensive drängen können."<sup>105</sup>

Lotte Baylin, Professorin für Management am Institut für Technologie in Massachusetts, stellt die Frage, welche organisatorischen Innovationen entwickelt werden müssen, daß sie sowohl die Interessen der Unternehmen wie auch die Interessen und Wünsche der Beschäftigten und deren Familien vereinen. Aufgrund des Fehlens staatlicher Unterstützungsmaßnahmen für Familien - etwa für Pflegefreistellung oder Elternkarenz - haben amerikanische Firmen zahlreiche

---

<sup>103</sup> AK für Sie, Februar 1996: 22-23

<sup>104</sup> Möller 1995

<sup>105</sup> Kurz-Schärf 1995: 66

Programme entwickelt, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen sollen. Diese konzentrierten sich aber großteils auf Frauen und führen daher nicht zu einem Umdenken bzgl. geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung.

"But diversity, characteristically, has been taken to mean concern for women and minorities; work and family issues have been defined as relevant only to female employees. One management consultant, when asked to comment on work and family issues at his company, replied that 'work/family is not an issue because there are no women in this firm'."<sup>106</sup>

Sie hält daher Zeitautonomie für alle Beschäftigten im höchst möglichen Ausmaß eher für das Mittel der Wahl. Die Interessen der UnternehmerInnen und der ArbeitnehmerInnen lägen nicht so weit auseinander, die einen hätten aus betriebswirtschaftlichen Gründen ein Interesse an Flexibilisierung, die anderen aus persönlichen Gründen. Ein Interessenausgleich sei denkbar, weil nicht alle organisatorischen Aufgaben gleich viel Zeit und gleiche Anwesenheitsdauer benötigen; weil nicht alle Beschäftigten die gleichen Bedürfnisse haben - im Gegenteil, diese differieren nach den jeweiligen Lebensumständen und -phasen; zudem stehe heute eine Technologie zur Verfügung, mit Hilfe derer die zwei Sets von Bedürfnissen bewältigt werden können.

Auch die Autoren der bereits erwähnte Studie der Arbeitskammer Wien über "Arbeitszeit im Wandel" folgern aus den Ergebnissen der Untersuchung, daß ArbeitnehmerInnen bereit wären, betriebliche Interessen zu berücksichtigen und gewisse Unannehmlichkeiten in Kauf zu nehmen, wenn sie ihre (flexible) Arbeitszeit mitbestimmen könnten.<sup>107</sup> In der betrieblichen Praxis ist das in einzelnen Unternehmen auch möglich, beispielsweise bietet der Rankweiler Kinderstrumpfhosen-Erzeuger Ölz-GmbH & Co seinen 125 Beschäftigten (davon sind 115 Frauen) 45 verschiedenen Arbeitszeitvarianten an. Entsprechend den individuellen Bedürfnissen können die Arbeitszeiten flexibel gestaltet werden. Die Firma hat dies vor etwa 20 Jahren aufgrund des akuten Arbeitskräftemangels eingeführt, aber wegen des Erfolgs beibehalten. Dies sei, so die Geschäftsführung, möglich, weil die Arbeitszeiten zwar sehr individuell, aber doch über einen langen Zeitraum hinweg, gleichbleibend gestaltet werden. Da etwa die Hälfte

---

<sup>106</sup> Baylin 1993: 8. Auch bei unserer Suche nach Firmen, die bereit wären, an der Studie teilzunehmen, begegnete uns sehr häufig diese Einstellung.

<sup>107</sup> Unterlage zur Pressekonferenz am 13.8.1996???

te der Arbeitnehmerinnen bereits mehr als zehn Jahre im Betrieb beschäftigt ist, kann dies auch als Indiz für die Zufriedenheit mit den bestehenden Arbeitszeitregelungen genommen werden.

Auch Bailyn betont, daß Flexibilisierung nicht gleichbedeutend mit der ständigen Verfügbarkeit von Arbeitskraft einhergehen dürfe, wenn das Modell positive Effekte haben soll..

"We have seen that operational autonomy - discretion over the conditions of work - is critical to satisfactory and productive work as well as to the ability of employees to satisfy both work requirements and private demands. The most important aspect of this autonomy is the control over time. But if temporal autonomy is combined with demands for constant availability and a primary commitment to occupational work, its potential advantage is nullified."<sup>108</sup>

Ruth Finder<sup>109</sup> beschreibt anhand internationaler Erfahrungen einige Kriterien für Teilzeit-Lösungen, die den Bedürfnissen aller Beteiligten gerecht werden:

- Bei der Einführung verschiedenster Arbeitszeitmodelle war hilfreich, wenn vorher genaue Analysen der Arbeitszeitwünsche der ArbeitnehmerInnen und der Kundenwünsche/Betriebsbedürfnisse durchgeführt wurden.
- Wichtig ist es, vertraglich festzuhalten, daß Abänderungen des gewählten Modells wieder möglich sind (inkludiert z.B. Rückkehrmöglichkeit zur Vollzeitbeschäftigung).
- Bei regelmäßiger Mehrarbeit müsse eine Neugestaltung der Arbeitszeit des betreffenden Arbeitsplatzes möglich sein.
- Zudem sollte grundsätzlich das Höchstmaß zusätzlicher Mehrarbeit festgehalten werden. Diese sollte mit Zuschlägen entgolten werden.
- Die Freiwilligkeit der Leistung von Abend- und Nachtschichten muß gegeben sein. Übrigens können auch differenzierte Schichtpläne die Wahlmöglichkeiten der Beschäftigten erweitern.
- Vakante Vollzeitstellen bzw. Teilzeitstellen sollten zuerst innerbetrieblich angeboten werden.

Gleichzeitig müsse sich aber auch das Firmenmanagement wesentlich ändern. Dieses ist mit flexiblen Arbeitszeitregelungen, die den Bedürfnissen der Unter-

---

<sup>108</sup> Baylin 1993: 95

<sup>109</sup> Finder 1993: 186

nehmerInnen und der ArbeitnehmerInnen gerecht werden sollen, vor gänzlich neue Aufgaben gestellt. Ein Führungsstil ist notwendig, der einen Teil der Macht nach unten abgibt, was Vertrauen in die Belegschaft voraussetzt. Solange sich firmeninterne Karrieren nur oder großteils an der Anwesenheit im Betrieb - trotz flexibler Arbeitszeit - ausrichtet, solange wird eher die Trennung der beruflichen Sphäre von der privaten unterstützt. Karriere und Teilzeit bzw. Karriere und die Übernahme von Familienarbeit werden so weiterhin nicht möglich sein. Lange Arbeitszeiten, das ist vor allem für den Dienstleistungsbereich belegt, sind nicht mit hoher Produktivität gleichzusetzen. Im Management könnte - so Baylin - lange Arbeitszeit sogar als Ineffizienz gewertet werden.<sup>110</sup> Eine Studie des niederländischen Innenministeriums, Abteilung „Frauen in Politik und öffentlicher Verwaltung“ über Teilzeitmanager bestätigt, daß die Grundvoraussetzung für offenere Arbeitszeitregelungen insbesondere eine andere Führungskultur ist.

"It helps too if staff are used to working without supervision. Most managers in the study have adopted democratic styles with the emphasis on individual responsibility. They tend to gather around them people of an independent turn of mind."<sup>111</sup>

In der Folge möchten wir Arbeitszeitmodelle beschreiben, die von den Beschäftigten mitgestaltet werden können, und sie auf ihre potentielle Wirksamkeit für die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit bewerten.

## **1. Flexible Normalarbeitszeitmodelle**

### **1.1. Gleitzeit**

Mit Gleitzeitarbeitszeitmodellen wird den Beschäftigten ein mehr oder weniger großer Gestaltungsspielraum bezüglich ihrer Arbeitszeit eingeräumt. In der Literatur<sup>112</sup> wird dabei meist zwischen "einfacher" und "qualifizierter Gleitzeit" differenziert. Bei "einfacher Gleitzeit" hat der/die ArbeitnehmerIn die Möglichkeit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit - innerhalb bestimmter Grenzen - selbst zu bestimmen. Die Dauer der täglichen Arbeitszeit ist jedoch fixiert (z.B. mit 8 Stunden). Bei der "qualifizierten Gleitzeit" hingegen können die Arbeit-

---

<sup>110</sup> Baylin 1993: 77

<sup>111</sup> Netherlands Ministry of the Interior, Project group on 'Women in Politics and Public Administration' (VPO), o.Z.: 4

<sup>112</sup> Linnenkohl u.a. 1992

nehmerInnen sowohl die Lage wie auch die Dauer der täglichen Arbeitszeit individuell festsetzen. Abgesehen von der Verpflichtung, bestimmte Kernarbeitszeiten einzuhalten, können die Beschäftigten die restliche Arbeitszeit auf verschiedene Tage oder auch Wochen verteilen.

Gleitzeit erhöht nicht per se die Vereinbarungsmöglichkeit von Berufs- und Familienarbeit. Frauen und Männern nutzen sie unterschiedlich<sup>113</sup>, Männern wird oft ein geringerer Gestaltungsspielraum zugebilligt als Frauen. Gleitzeitmodelle leisten dann keinen Beitrag zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit, wenn die Kernzeit, also die Anwesenheitspflicht, ein zu hohes Stundenausmaß umfaßt und die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht variabel ist, wie dies bei der "einfachen Gleitzeit" der Fall ist. Die britische Organisation "New Ways to Work" erachtet eine Kernzeit von sechs Stunden bereits als zu hoch. Durch die Gleitzeit werden zwar keine "Frei"zeiten gewonnen, jedoch kann aufgrund des flexiblen Beginns bzw. Endes der Arbeitszeit rasch auf Unvorhergesehenes reagiert und persönlichen Bedürfnissen nachgegangen werden.

Die Autoren der Studie "Arbeitszeit im Wandel"<sup>114</sup> kamen zum Ergebnis, daß ArbeitnehmerInnen mit einer gleitzeitähnlichen Arbeitsform relativ häufig Überstunden leisten (im Vergleich zu Personen mit fixer Arbeitszeit); 38 Prozent der in dieser Studie befragten ArbeitnehmerInnen mit Gleitzeit leisten jede Woche Überstunden. Die Koppelung von Gleitzeit mit der Erwartung/Notwendigkeit der Überstundenleistung macht die potentiellen Freiräume der Arbeitszeitgestaltung wieder zunichte, und gleichzeitig auch die Vorteile hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Lotte Baylin führt in ihrem Buch<sup>115</sup> als Beispiel die Firma Microsoft an, die keinerlei festgesetzten Bürozeiten mehr hat. Jede/r Beschäftigte kann kommen und gehen, wann er/sie will. Dies erfordere natürlich ein Umdenken im Management und eine neue Aufgabenstruktur desselben. Bei mehr Zeitautonomie der Be-

---

<sup>113</sup> Skjortnes 1995: 108. Marianne Skjortnes schreibt in ihrem Artikel "On Gender Strategies for Integrating Work and Family Life", daß Frauen den "adaptiven Raum", den jede/r Beschäftigte in einem Unternehmen hat, von Frauen stärker genutzt wird. Frauen nutzen die Möglichkeiten v.a. im Hinblick auf die praktische Versorgung der Familie, Männer eher im Hinblick auf die finanzielle Versorgung der Familie.  
Pesendorfer/Schernhammer (1996: 42-44) stellen ebenfalls fest, daß in österreichischen privatwirtschaftlich geführten Unternehmen, Männer die Überstunden vorwiegend in Geld, Frauen vorwiegend in Freizeit abgegolten bekommen bzw. sich abgelten lassen.

<sup>114</sup> Pesendorfer/Schernhammer 1996: 38-39

<sup>115</sup> Baylin 1993: 84

schäftigten muß die Unternehmensführung Geschäftsziele festlegen, die erreicht werden müssen. Wie sie erreicht werden, "bestimmen" die ArbeitnehmerInnen. Das heißt, die Firmenleitung verliert teilweise die Kontrolle über die operative Ebene, aber nicht auf der Entscheidungsebene. Die Gefahr dabei ist, daß die jeweiligen Geschäfts- oder Projektziele derart hochgesteckt sind, daß sie kaum in der Normalarbeitszeit zu erreichen sind. Baylin erwähnt allerdings nicht, wie mit unvorhergesehenen Schwierigkeiten und den damit einhergehenden Zeitverzögerungen umgegangen wird.

## **1.2. Die "amorphe Arbeitszeit"**

Linnenkohl u.a.<sup>116</sup> verstehen unter "amorpher Arbeitszeit", daß lediglich das Arbeitszeitkontingent, aber nicht die Lage und die Dauer der Arbeitszeit festgelegt wird. Fixiert wird zusätzlich der Bemessungszeitrahmen, in dem der/die ArbeitnehmerIn die Arbeitsleistung erbringen muß. Dieser kann ein Jahr, aber auch die Lebensarbeitszeit oder nur einen Monat betragen. Zu diesen Modellen gehören etwa betriebliche Sonderregelungen für die Unterbrechung der Berufstätigkeit (z.B. für Kinderbetreuung, Sabbaticals, gleitenden Übergang in die Pension). Die "amorphe Arbeitszeit" weist ein hohes Flexibilisierungspotential - sowohl für die ArbeitgeberInnen wie auch für die ArbeitnehmerInnen - auf. Das Flexibilisierungspotential erhöht sich mit der Dauer des Durchrechnungszeitraumes. Für die ArbeitgeberInnen besteht der Vorteil, daß in saisonalen Spitzenzeiten keine zusätzlichen Arbeitskräfte eingestellt werden müssen. Für die ArbeitnehmerInnen eröffnet sich durch einen Durchrechnungszeitraum theoretisch eine größere Zeitsouveränität und die Möglichkeit Zeit - etwa für längere Unterbrechungen der Berufstätigkeit - anzusparen. Damit wäre auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in erhöhtem Maße gegeben. Theoretisch insofern, weil es davon abhängt, wieviel Zeitsouveränität dem/der einzelnen Beschäftigten von der Firmenleitung tatsächlich eingeräumt wird. Die Gefahr des Abgleitens in die kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KAPOVAZ) ist sehr groß. Kollektivvertragliche Regelungen müßten daher sicherstellen, daß die Zeitsouveränität der ArbeitnehmerInnen erhalten bleibt.

---

<sup>116</sup> Linnenkohl u.a. 1992: 135-142

### **1.3. Selbstbestimmte Arbeitszeit**

Linnenkohl u.a.<sup>117</sup> sprechen von einer "selbstbestimmten Arbeitszeit", wenn die Arbeitszeit nicht mit der Anwesenheitspflicht im Betrieb gekoppelt ist. Im wesentlichen handelt es sich hierbei um herkömmliche Heimarbeit, den Heimarbeitsplatz bzw. die Telearbeit. Bei der klassischen Heimarbeit besteht meist kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis, während sowohl bei der Telearbeit und beim Heimarbeitsplatz ein solches gegeben ist. Telearbeit und Heimarbeitsplatz unterscheiden sich dadurch, daß bei ersterem "on-line" gearbeitet wird, also immer eine Verbindung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn besteht. Damit besteht auch die Möglichkeit der Kontrolle durch die ArbeitgeberInnen.

Diese drei Beschäftigungsformen haben ein hohes Flexibilisierungspotential und gelten insofern als ideal in bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vor allem für Frauen würden sich zwei Probleme auf einmal lösen lassen - diesem Trugschluß unterliegen auch zahlreiche Beschäftigte. Zwar ist die Zeitsouveränität theoretisch hoch, praktisch hat die Arbeitszeit kaum mehr wahrnehmbare Grenzen bzw. schwimmt sie mit der Freizeit. Die Gleichzeitigkeit (zeitliche und örtliche) von Berufstätigkeit und Familienarbeit erhöht den individuellen Streß und vervielfacht die Belastungen, auch deshalb, weil nicht in beiden Bereichen gleichzeitig die volle Leistung erbracht werden kann. Die Integration in die Erwerbsarbeit mit allen damit verbundenen positiven sozialen, statusbezogenen und partizipativen Wirkungen ist bei Heimarbeitsplätzen nicht gegeben.

### **1.4. Schichtarbeit**

Die Schichtarbeit beruht großteils auf einem starren, fixen Arbeitszeitsystem, wenn sie auch sehr unterschiedliche Formen annehmen kann. Das Flexibilisierungspotential ist daher eher niedrig. Einige Unternehmen praktizieren ein Schichtmodell, das mit Gleitzeit kombiniert ist- hier erhöht sich also die Zeitsouveränität in geringem Maße. Im Produktionsbereich besteht dabei meist die Möglichkeit, am Beginn der Frühschicht und am Ende der Spätschicht zu gleiten. Das heißt, der Schichtwechsel ist fixiert. In Unternehmen des Dienstleistungsbereiches mit Schichtarbeit können meist Beginn und Ende der Arbeitsschicht individuell gestaltet werden. Ebenfalls erhöht sich die Zeitsouveränität durch die bei manchen Modellen möglichen längeren Freizeitblöcke (ein solches

---

<sup>117</sup> Linnenkohl u.a. 1992: 144-148

Modell wird bei der in dieser Untersuchung involvierten Dienststelle des öffentlichen Dienstes praktiziert). In Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf- und Familienarbeit - insbesondere für die täglichen Vereinbarkeitsleistungen - lassen diese Modelle sehr wenig Gestaltungsspielraum offen.

## 2. Teilzeitmodelle

Alle bis auf eine der von uns untersuchten Firmen bieten ihren Beschäftigten die Möglichkeit der Teilzeitarbeit. Diese wird zum überwiegenden Teil von Frauen in Anspruch genommen. Teilzeitarbeit wird meist mit "Frauenarbeit" gleichgesetzt. In Österreich ist die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten im internationalen Vergleich relativ gering, sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern. Der Anteil der Teilzeitarbeitsplätze beträgt in Österreich ca. 11 Prozent, in den Niederlanden 37 Prozent und in den skandinavischen Ländern liegt der Anteil bei ca. 25 Prozent. Der Bedarf an Teilzeitarbeitsplätzen dürfte dabei bei weitem noch nicht am Plafond sein. Allerdings ist - genauer besehen - der Wunsch nach Teilzeitarbeit eigentlich der Wunsch nach kürzeren flexiblen Arbeitszeiten, da diese anders nicht realisiert werden können, wird Teilzeitarbeit mit all ihren Nachteilen in Kauf genommen. Nach einer EU-Studie<sup>118</sup> über Arbeitszeitwünsche wollen 21 Prozent aller vollzeitarbeitenden Frauen und Männer weniger als 40 Stunden arbeiten. In der BRD liegt die durchschnittliche Arbeitszeitpräferenz von Frauen bei knapp unter 30 Stunden die Woche, bei Männern knapp unter der 40 Stunden Marke.<sup>119</sup> - das klingt bei Männern nicht sensationell, ist aber angesichts der tatsächlichen Arbeitszeit (inklusive Überstunden) doch beachtlich. Interpretiert werden solche Arbeitspräferenzstudien aber vorwiegend so, daß vor allem Frauen eine Vorliebe für Teilzeit haben, und nicht im Sinne einer generellen Arbeitszeitreduktion.

In unserer Studie wurde ebenfalls ersichtlich, daß Teilzeit vorwiegend in Betrieben mit hoher Frauenbeschäftigung angeboten wird. Gegenüber Teilzeitarbeitenden bestehen in den Firmen Vorbehalte, wie etwa geringes Engagement und fehlende Identifikation mit dem Unternehmen. Andreas Netzler meint dazu, daß das geringere Engagement meist eher mit der Art der Tätigkeit und weniger mit der geringeren Arbeitszeit zu tun hätte.

---

<sup>118</sup> zit. in: Informationen für die Frau in Tirol 1996

<sup>119</sup> Kurz-Schärf 1995: 66

"Diese und ähnliche Aussagen beruhen wesentlich auch darauf, daß Teilzeitarbeit sich auf geringer qualifizierte Arbeiten bezieht, bei der aufgrund des Tätigkeitsniveaus eine geringere Identifikation mit dem Produkt und der Tätigkeit besteht, unabhängig davon, ob es sich um Voll- oder Teilzeitarbeit handelt."<sup>120</sup>

Teilzeit auf Managementebene ist die Ausnahme und wird in den Unternehmen nicht akzeptiert, dagegen bestehen ausgeprägte Vorbehalte. Ein Teil der Vorbehalte beruht auf dem Mythos, daß Vorgesetzte jederzeit als Ansprechpersonen anwesend sein müßten und durch niemand vertreten (ersetzt) werden können, was ja auch bei vollzeitbeschäftigten Führungskräften nicht der Fall ist: sie sind auf Dienstreisen, auf Konferenzen, in Besprechungen, bei Geschäftsterminen, auf Urlaub, in Krankenstand usw.<sup>121</sup> Auch wird die Komplexität von Führungsaufgaben oder qualifizierten Tätigkeiten immer wieder als Argument gegen qualifizierte Teilzeitarbeit herangezogen.

"So kann auch eine komplexe Aufgabe, etwa in einer Stabsfunktion, ohne weiteres mit Teilzeitarbeit vereinbar sein. Entscheidend für oder gegen eine Unteilbarkeit ist die konkrete Koordinations- und Kooperationsart, -fähigkeit und -bereitschaft."<sup>122</sup>

Teilzeitarbeit kann verschiedenen Formen haben - einige davon sind in Österreich nicht erlaubt.

### **2.1. Kapazitätsorientierte Teilzeitbeschäftigung**

Das Grundprinzip dieser Form der Teilzeitarbeit ist, daß die Arbeitskräfte den betrieblichen Bedürfnisse entsprechend flexibel und meist sehr kurzfristig eingesetzt werden. Dies entspricht im wesentlichen einer Arbeitszeit nach Abruf. Das heißt auch, daß die Arbeitszeit im vorhinein kaum planbar ist und oft zu Zeiten zu arbeiten ist, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren oder verunmöglichen - insbesondere wenn damit betriebliche Randzeiten abgedeckt werden sollen.<sup>123</sup> Zu diesen Zeiten stehen üblicherweise keine öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung. Zeit, in der die Familienmitglieder zusammen sein können, wird noch mehr zerrissen. Das heißt, (firmenmäßige) kapazitätsorientierte Modelle von Teilzeitarbeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie deutlich entgegenstehen. Manche Firmen sind dazu

---

<sup>120</sup> Netzler 1992: 18

<sup>121</sup> vgl. Netzler 1992 und Baylin 1993

<sup>122</sup> Netzler 1992: 18, im Original tw. fett hervorgehoben.

<sup>123</sup> vgl. auch Netzler 1992: 15

übergegangen, die Arbeitszeiteinteilung Kleinteams zu überlassen. Hier besteht insbesondere die Gefahr, daß auf die familiären Verpflichtungen der/des Beschäftigten keine Rücksicht genommen wird bzw. diese auf kein Verständnis bei den KollegInnen stoßen.<sup>124</sup> Kapazitätsorientierte Arbeit ist in Österreich verboten, wird aber unter der Hand praktiziert.

## **2.2. Job-sharing**

Auch Job-sharing ist arbeitsrechtlich in Österreich nicht erlaubt, wird aber ebenfalls in einigen Unternehmen praktiziert. Das Prinzip von Job-sharing ist, daß ein Arbeitsplatz auf zwei oder mehrere Personen aufgeteilt wird, ohne daß daraus einzelne "echte" Teilzeitstellen entstehen - der Arbeitsplatz wird immer als ein Arbeitsplatz gesehen. Die "Verwaltung" dieses Arbeitsplatzes obliegt den Beschäftigten selbst. Zum Funktionieren dieses Modells tragen die Führung von sogenannten Tagebüchern und die Überlappung der Arbeitszeit an einem oder zwei Tagen der Woche wesentlich bei; damit können Kommunikations- und Informationsprobleme reduziert werden. In Großbritannien wird Job-sharing bei einer breiten Palette von Berufen praktiziert, wie z.B. bei BibliothekarInnen, Krankenschwestern, ÄrztInnen, LehrerInnen, SekretärInnen, RechtsanwältInnen, PolizistInnen, etc. Vor allem bei Teilzeitbeschäftigung von Führungskräften kommt Job-sharing immer mehr zum Einsatz; ebenso in den lokalen Verwaltungsbehörden und öffentlichen Dienstleistungen. Die Stellen werden oft als Job-sharing-Arbeitsplätze ausgeschrieben.<sup>125</sup> Die jeweilige Ausgestaltung von Job-sharing kann sehr unterschiedlich sein. Etwa zwei mal 20 Stunden mit oder ohne einen halben Tag Überlappung; oder fünf mal fünf Stunden mit täglich je einer Stunde Überlappung, etc. In der bereits erwähnten Studie über teilzeitarbeitende Manager in den Niederlanden wurden folgende Job-sharing Modelle gefunden:

"Even management posts requiring complete cover can lend themselves to this form of part-time arrangement. Job-sharing can be organised in a number of ways:

- 2 x 19 or 20 hours without overlap
- 1 x 20 hours and 1 x 24 hours, with a half-day overlap

---

<sup>124</sup> Einige Aussagen von interviewten Betriebsräten und Arbeitnehmern deuten ebenfalls da drauf hin.

<sup>125</sup> Walton 1995: 85-91

- 2 x 22 hours, also with a half-day overlap
- 2 x 24 hours, with a half-day or a one-day overlap."<sup>126</sup>

Varianten des Job-Sharing sind "Job-Pairing" (die ArbeitnehmerInnen verpflichten sich, die Arbeit zusammen zu erledigen), das "Job-Splitting" (ein Vollzeitarbeitsplatz wird in zwei voneinander unabhängige Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt) und das "Job-Level-Sharing" (hier wird eine funktionale Arbeitsplatzteilung vorgenommen)<sup>127</sup> Job-Sharing ist, obwohl es auf den ersten Blick wie ein praktikierbares Modell wirkt, wegen seiner großen Nachteile für die Beschäftigten sehr umstritten - alle Job-Sharing PartnerInnen sind in der "klassischen" Variante nicht nur für den eigenen sondern auch für die anderen Teile des gesplitteten Arbeitsplatzes mitverantwortlich. Die sauberere Lösung ist jedenfalls, statt des Sharings gleich zwei oder mehrere Teilzeitarbeitsplätze anzubieten.

### **2.3. Sabbaturlaub/Bildungsurlaub**

International gesehen gibt es verschiedene Modelle des freiwilligen und zeitlich befristeten Ausstiegs aus dem Berufsleben mit Wiedereinstellungsgarantie. Mit manchen dieser Modelle geht ein "Begründszwang" einher und sind dann z.B. Bildungsurlaube, Elternurlaube etc. Muß die Freistellung nicht begründet werden, spricht man meist von "sabbatical", "Sabbaturlaub" oder dem "Sabbatjahr" (wie in Österreich).

Sabbatregelungen tragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur insofern bei, als sie Berufsunterbrechungen zugunsten der Familienarbeit prinzipiell ermöglichen; für die alltägliche Arbeitsteilung bringen sie nichts.

Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme sind von Staat zu Staat bzw. auch von Betrieb zu Betrieb (dort, wo es keine staatlichen Regelungen gibt) verschieden.

Österreich: In Österreich gibt es mit Ausnahme einzelner Kollektivverträge (z.B. bei Journalisten) keine Sabbatregelungen. Nach einem Vorstoß von Staatssekretär Schlögl wird hauptsächlich folgende Variante diskutiert.<sup>128</sup> Nach einer

---

<sup>126</sup> Netherlands Ministry of the Interior, Project group on 'women in Politics and Public Administration (VPO), o.Z.: 10

<sup>127</sup> vgl. Linnenkohl u.a. 1992: 126

<sup>128</sup> vgl. profil Mai 1996: 35-38, Schmid 1996: 11-12, Sallmutter 1996:62, ÖGB-Nachrichtendienst Nr. 2848, S.8-9, Klien 1996a: 4-9

fünfjährigen Betriebszugehörigkeit sollen Beschäftigte die Möglichkeit haben, sich für einen bestimmten Zeitraum (Höchstmaß ein Jahr) beurlauben zu lassen, ohne daß diese Freistellung an einen bestimmten Zweck gebunden ist. Für die Dauer des Sabbaticals soll ein/e Langzeitarbeitslose/r eingestellt werden. Der/die Beurlaubte erhält eine Wiedereinstellungsgarantie und für die Dauer der Freistellung Arbeitslosengeld (entsprechend dem jeweiligen Anspruch), ohne aber den Vermittlungsaufgaben zu unterliegen. Als Variante für Bundesbedienstete, insbesondere für LehrerInnen wird diskutiert, daß diese über einen Zeitraum von fünf Jahren zu vier Fünfteln ihres Gehaltes arbeiten und im sechsten Jahr quasi bei "vollem Lohnausgleich" freigestellt sind. Auch derzeit können sich österreichische LehrerInnen bereits ohne Angabe von Gründen oder aufgrund der Pflege von Angehörigen gänzlich oder stundenweise freistellen lassen. Allerdings erfolgt eine Freistellung ohne jegliche Vergütung bzw. wird das Gehalt entsprechend der Arbeitszeitreduktion reduziert.

Dänemark:<sup>129</sup> In Dänemark kann der Sabbaturlaub für einen Zeitraum bis zu einem Jahr beansprucht werden. Gleichzeitig muß für diese Periode ein/e Arbeitslose/r - befristet für diesen Zeitraum - eingestellt werden. Voraussetzung ist die Mitgliedschaft in einer Arbeitslosenversicherung sowie eine dreijährige Beschäftigung vor dem Antritt. Zudem muß sich der/die ArbeitnehmerIn mit der Unternehmensleitung über das Ausmaß des Urlaubs und die Wiedereinstellung einigen. 1994 betrug die Entschädigung für die freigestellten ArbeitnehmerInnen 80 Prozent des höchsten Arbeitslosengeldes. Aufgrund des großen Andranges wurde die Vergütung während des Sabbaturlaubs 1996 auf 70 Prozent und für 1997 auf 60 Prozent des höchsten Arbeitslosengeldes reduziert. Das Modellprojekt des Sabbaturlaubs wurde bis Ende März 1999 verlängert. War hier zunächst eine gewisse Gewöhnungsphase zu verzeichnen, stieg die Zahl der Neuzugänge an Sabbaticals gegen Ende 1994 bereits auf 750 pro Woche. Weiters wurde für den Sabbaturlaub eine Mindestdauer von 13 Wochen eingeführt; für die freiwerdende Stelle muß ein/e Langzeitarbeitslose/r eingestellt werden.

Auf Bildungsurlaub (also begründete Freistellung) haben in Dänemark unselbstständig Erwerbstätige, die während der letzten fünf Jahre mindestens drei Jahre beschäftigt waren, Arbeitslose und Selbständige ab einem Alter von 25 Jahren im Ausmaß von 52 Wochen Anspruch. Dieser Anspruch erneuert sich alle fünf

---

<sup>129</sup> Kontraste 1996: 16-19

Jahre. Der Bildungsurlaub kann en bloc oder wochenweise konsumiert werden. Für die Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs bedarf es allerdings der Zustimmung der Unternehmensleitung. Außerdem muß die angestrebte Ausbildung formell anerkannt sein. Ersatzeinstellungen sind bei Bildungsurlauben nicht obligatorisch. Während des Bildungsurlaubs erhalten Arbeitslose und Unselbstständige 100 Prozent des höchsten Arbeitslosengeldes. Rund ein Drittel aller Beurlaubungen entfielen auf Bildungsurlaube.

Mittlerweile besteht in manchen Branchen aufgrund des hohen Zuspruchs eine sechsmonatige Wartefrist. Jedoch werden die verschiedenen Urlaubsmodelle besonders von Beschäftigten des öffentlichen Dienst in Anspruch genommen. Obwohl es schwierig ist, die tatsächliche Reduktion der Arbeitslosigkeit aufgrund diverser Urlaubsmodelle festzustellen, steht für Dänemark fest, daß seit der Installierung dieser Modelle (1994) erstmals wieder Beschäftigungszuwächse erzielt wurden.

"Als Erfolg kann überdies gewertet werden, daß die Ersatzeinstellungsquote bei etwa 50 % liegt, obwohl Ersatzeinstellungen nur beim Sabbaturlaub zwingend vorgeschrieben sind."<sup>130</sup>

BRD. Im Bundesland Nordrhein-Westfalen soll demnächst ein "Sabbatjahr" für LehrerInnen nach folgendem Grundprinzip eingeführt werden: Die LehrerInnen arbeiten über sechs Jahre hinweg für sechs Siebtel ihres Gehalts und erhalten dadurch im siebten Jahr eine Freistellung, bei der weiterhin sechs Siebtel des Gehalts ausbezahlt werden. Mit dieser Regelung soll zum einen dem Burn-Out-Syndrom entgegengewirkt, zum anderen soll damit die Arbeitslosigkeit unter LehrerInnen reduziert werden. Bei den Ersatzeinstellungen will man den Schulen weitgehende Autonomie einräumen.<sup>131</sup>

Betriebliche Regelungen. Zum Beispiel bietet IBM in den USA seinen ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit sich für die Dauer von drei Jahren karenzieren zu lassen. Währenddessen erhalten die Karenzierten eine finanzielle Unterstützung durch die Firma und eine Wiedereinstellungsgarantie. Innerhalb der Karenzzeit besteht für die Karenzierten im ersten Jahr die Option auf eine Teilzeitbeschäftigung und im zweiten und dritten Karenzjahr kann das Unternehmen bei Bedarf auf die Karenzierten zurückgreifen.

---

<sup>130</sup> Kontraste 1996: 17, im Original tw. Hervorhebungen.

<sup>131</sup> Kontraste 1996: 19

### *Das Müllmänner-Modell*<sup>132</sup>

Eine Form des zeitlich aufgesplitteten Sabbaturlaubs ist das in Dänemark und Schweden praktizierte "Müllmänner-Modell". Dieses ist so benannt, weil es erstmals bei den Müllmännern angewandt wurde. Im Prinzip handelt es sich bei dem Müllmann-Modell um ein Jobrotationsmodell. Drei Arbeitsplätze werden auf vier Personen aufgeteilt. Das heißt, drei Beschäftigte reduzieren ihre monatliche Arbeitszeit um eine Woche und so kann eine vierte Person eingestellt werden. Diejenigen Personen, die ihre Arbeitszeit reduzieren, erhalten eine Abgeltung für den Lohnverlust, welche 80 Prozent der regulären Arbeitslosenunterstützung beträgt. Mit einem solchen Modell kann zwar keine zusätzliche Nettobeschäftigung erreicht werden, aber es erfolgt eine Umverteilung der Arbeit. Abgebaut kann dadurch auch Langzeitarbeitslosigkeit werden. Die Zeitreduktion ist im Sinne der Vereinbarkeit positiv zu werten.

#### **2.4. Elternkarenzmodelle / Teilzeitkarenz**

Wir reihen Elternurlaubsmodelle aufgrund der Reduktion der Lebensarbeitszeit unter die Teilzeitmodelle, wenn sie auch im engeren Sinne keine Teilzeitarbeit (ausgenommen Teilzeitkarenz) darstellen. Da die einzelnen Elternkarenzregelungen innerhalb der Europäischen Union sehr unterschiedlich sind, können sie hier nicht detailliert dargestellt werden. Im Anhang findet sich ein grober Überblick über die Elternkarenzregelungen der einzelnen EU-Mitgliedsländer.

Wesentliche Unterschiede bei den Elternkarenzregelungen bestehen einerseits hinsichtlich des gesetzlichen Anspruchs, andererseits hinsichtlich der finanziellen Ersatzleistung bei der Inanspruchnahme der Elternkarenz. Außerdem bestehen in einigen Staaten (Belgien, Dänemark, Spanien, Frankreich, Norwegen, Schweden und Finnland) spezielle Vaterschaftsurlaubsregelungen (analog zum Mutterschaftsurlaub). Der Vaterschaftsurlaub beträgt meist einige Tage entweder kurz vor der Geburt oder nach der Entbindung.

Ein wesentlicher Unterschied bei den familienpolitischen Regelungen besteht auch bezüglich des gesetzlichen Anspruchs auf Teilzeitarbeit für Eltern mit Kleinkindern. Einige Länder haben diesbezüglich bereits sehr großzügige Regelungen (teilweise Recht auf Teilzeit bis zum 12. Lj. des Kindes), wie etwa Portugal, Spanien, Finnland und Schweden. In Österreich wird von der Frauenmini-

---

<sup>132</sup> vgl. Kontraste 1996: 17, Klien 1995: 29, Klien 1996: 60.

sterin die Schaffung des Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit für alle erwerbstätigen Eltern mit Kindern bis zum vollendeten 6. Lebensjahres gefordert.<sup>133</sup> Derzeit ist dies nur für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes möglich.

### **2.5. Term time working**

Bei diesem Modell ist man entweder Vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt mit normalem Urlaubsanspruch. Darüberhinaus hat man aber Anspruch auf einige Wochen unbezahlten Urlaub, der in vielen Fällen mit den Schulferien im Sommer zusammenfällt. Dies ist eine gute Lösung für Eltern, die in den Sommerferien keine Betreuung für ihre Kinder haben. Ein Unternehmen unserer Studie bietet diese Möglichkeit ihren Beschäftigten an; sie wird aber selten in Anspruch genommen (Gehaltsentgang).

### **2.6. Solidaritätsprämie**

Mit Modellen, die mit einer Solidaritätsprämie arbeiten, kann zweierlei erreicht werden: die Umverteilung von Lohnarbeit und die Reduktion der täglichen Arbeitszeit, die sich potentiell günstig auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirkt. Mit der Solidaritätsprämie wird ein Anreiz geschaffen, auf einen Teil der Arbeitszeit zu verzichten, indem ein Teil des Lohnentganges durch die Prämie ersetzt wird. Eine lineare Gehaltsreduktion wird dadurch vermieden und ebenso hält sich der Lohnverlust in engen Grenzen, während die frei verfügbare Zeit stark ansteigt. Ein mögliches Beispiel: Vier Arbeitskräfte mit einer Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden reduzieren ihre Arbeitszeit freiwillig auf 32 Stunden pro Woche. Sie schaffen damit indirekt einen zusätzlichen Arbeitsplatz, etwa für eine/n Langzeitarbeitslose/n. Die nun Teilzeitbeschäftigten erhalten eine Prämie in der Höhe des 100prozentigen Tagsatzes des fiktiven höchsten Arbeitslosengeldes. Folgende Voraussetzungen und Rahmenbedingungen müßten nach Rainer Klien<sup>134</sup> gewährleistet sein: gesetzlicher Anspruch, die Freiwilligkeit der Inanspruchnahme, eine Bandbreite der wöchentlichen/jährlichen Arbeitszeitreduktion (mind. 10 %, max. 50 %), eine zeitliche Begrenzung auf max. zwei Jahre, die Höhe der Prämie muß 100 Prozent des fiktiven Arbeitslosengel-

---

<sup>133</sup> Bundesministerin für Frauenangelegenheiten 1995: 29. Gefordert wird weiters, die Verlängerung der Behaltefrist nach Ablauf der Elternkarenz, damit ein neuer Anspruch auf das Arbeitslosengeld erworben werden kann sowie die Verlängerung der Meldefrist bei der Inanspruchnahme der Elternkarenz von vier auf acht Wochen.

<sup>134</sup> Klien 1996: 61

des entsprechen, Anwartschaft nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz, Einstellung eines/r Langzeitarbeitslosen, keine beruflichen, sozial- und pensionsrechtlichen Nachteile, garantierte Rückkehr auf den Vollzeitarbeitsplatz, Einhaltung einer bestimmten Meldefrist, Gültigkeit für alle Wirtschaftszweige.

In Belgien, genauer gesagt in der Region Flandern, gibt es ein Prämienmodell für ArbeitnehmerInnen, die von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung wechseln oder auch kurzfristig ihre Berufslaufbahn unterbrechen möchten. Die freiwerdenden Arbeitsplätze sollen mit anspruchsberechtigten Arbeitslosen nachbesetzt werden. ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeitszeit um mindestens 20 Prozent reduzieren und vorher mindestens sechs Monate vollzeitbeschäftigt waren, erhalten eine Prämie, deren Höhe dem Ausmaß der Arbeitszeitreduktion entsprechend variiert. Die Prämie gibt es höchstens für die Dauer von zwei Jahren und ist ebenfalls an Ersatzeinstellungen gebunden.<sup>135</sup>

## 2.7. VW-Modell

Das VW- Arbeitszeitmodell kombiniert eine generelle Arbeitszeitreduktion mit Teilzeit und Freistellung und besteht aus drei Bausteinen:<sup>136</sup>

1. Arbeitszeitverkürzung. Die wöchentliche Arbeitszeit für alle Beschäftigten wird auf 28,8 Stunden verkürzt, das bedeutet die Vier-Tage-Woche.
2. Staffettenmodell. Lehrlinge, die gerade ihre Ausbildung abgeschlossen haben, sollen auf Teilzeitarbeitsplätzen zu arbeiten beginnen und durch sukzessive Erhöhung der Teilzeit gleitend in den Beruf einsteigen, während ältere ArbeitnehmerInnen durch sukzessive Reduktion der Normalarbeitszeit in die Pension gleiten sollen. Die Teilzeitregelungen für Personen, die ihre Ausbildung gerade abgeschlossen haben, ist folgendermaßen gestaltet: In den ersten 2 Jahren arbeiten sie 20 Stunden pro Woche und in den darauffolgenden eineinhalb Jahre 24 Stunden, und haben dann auf einen Vollzeitarbeitsplatz Anspruch. Die Staffette für ältere ArbeitnehmerInnen funktioniert in umgekehrter Richtung: Zunächst wird die Arbeitszeit auf 24 Stunden, dann auf 20 Stunden und schließlich auf 18 Stunden pro Woche reduziert. Diese ArbeitnehmerInnen erhalten einen Zuschuß von VW, der eine begrenzte Einkommenssicherung ermöglicht. Frühestmögliches Eintrittsalter

---

<sup>135</sup> Kontraste 1995: 20-21

<sup>136</sup> Morokutti 1995: 9; vgl. Hartz 1996: 99-167

und Dauer der "VW-Altersteilzeit" sind nicht festgelegt, sie müssen individuell verhandelt werden.

3. Blockarbeitsmodell. Gedacht ist, daß Perioden der Vollzeitarbeit mit Perioden der Freistellung abwechseln. In Freistellungsphasen sollten sich die Beschäftigten in einer VW-eigenen Qualifizierungsgesellschaft weiterbilden können. Der Großteil der Beschäftigten arbeitet von Montag bis Donnerstag, ein anderer Teil von Dienstag bis Freitag und eine Minderheit von Beschäftigten arbeitet drei Wochen lang im Wechsel jeweils fünf Tage in der Früh-, Spät- oder Nachtschicht und hat anschließend eine Woche frei.

Zusätzlich besteht bei VW seit 1.1.1996 für die ArbeitnehmerInnen auch die Möglichkeit, bis zu einem maximalen Zeitraum von fünf Jahren aus dem Betrieb auszuscheiden. In diesem Fall erhalten sie eine Wiedereinstellungsgarantie. War eine Freistellung bisher nur aus sozial- und gesellschaftspolitischen Gründen (Betreuung von Kindern und Angehörigen, Weiterbildung, etc.) möglich, so entfällt jetzt der Begründungszwang. Während der Karenzierung darf allerdings keiner anderen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (unselbständig oder selbständig) nachgegangen werden.

Die von Peter Hartz durchgeführte Evaluierung des VW-Arbeitszeitmodells bezüglich der Arbeitszeitreduktion und der damit einhergehenden Lohneinbußen brachte überraschende Ergebnisse. Mit der 28,8 Stunden Woche war knapp die Hälfte der Befragten zufrieden, rund ein Drittel war damit teilweise zufrieden, etwa 16 Prozent waren damit unzufrieden. Die ArbeitnehmerInnen sehen die Vorteile der Vier-Tage-Woche vor allem darin, daß es zu einer Beschäftigungssicherung gekommen ist, daß dadurch mehr Zeit für die Familie und mehr Freizeit gegeben sei. Zu erwarten wäre gewesen, daß insbesondere die unteren Einkommensgruppen unzufrieden mit der neuen Arbeitszeit wären, weil ihre Einkommensverluste schwerer verkraftbar sind als für gehobene Einkommenschichten. Interessanterweise war genau das Gegenteil der Fall, je höher das Haushaltseinkommen der Befragten, desto unzufriedener waren sie mit der Arbeitszeitreduktion.<sup>137</sup> Weiters waren Frauen mit der derzeitigen Arbeitszeitrege-

---

<sup>137</sup> In der Evaluationsstudie wurden leider die Einkommen von Männern und Frauen nicht aufgeschlüsselt. Es können daher keinerlei Aussagen darüber gemacht werden, ob das niedrigere Einkommen von Frauen - und damit auch ein niedrigeres Haushaltseinkommen - schließlich mit mehr Zeit für Familienarbeit kompensiert wurde. Vieles deutet jedoch darauf hin, so auch, daß Frauen generell mit der neuen Arbeitszeitregelung zufriedener waren als Männer.

lung zufriedener als Männer. Bei Beschäftigten mit Studienabschluß stieß die 28,8 Stundenwoche auf weniger Akzeptanz als bei ArbeitnehmerInnen mit Hauptschul- bzw. Maturaabschluß. Ebenfalls konnten sich insbesondere die älteren ArbeitnehmerInnen (über 55) nicht mit der Arbeitszeitreduktion anfreunden. Auf die geringste Akzeptanz stieß sie bei den außertariflich Angestellten (15,5 Prozent), während Arbeiter (52,4 Prozent) und Tarifangestellte (39,5 Prozent) eher mit der 28,8 Stundenwoche zufrieden waren.<sup>138</sup>

### ***Zusammenfassung***

Die verschiedenen Arbeitszeitmodelle verdeutlichen das unterschiedliche Ausmaß, in dem diese mit der Familienarbeit vereinbar sind. Je mehr Gestaltungsspielraum bei der Lage und der Dauer der täglichen Arbeitszeit den Beschäftigten hierbei zugebilligt wird, desto eher können persönliche und berufliche Erfordernisse aufeinander abgestimmt werden. Insbesondere bei den flexibel gestalteten Arbeitszeiten zeigte sich jedoch auch, daß die Festlegung von Rahmenbedingungen für die Aufrechterhaltung der Zeitsouveränität des/der einzelnen Beschäftigten unumgänglich sind. (plus finanzielle Substitution, plus Modelle, die auf regelmäßige Reduktion angelegt sind, plus rechtliche Absicherung).

---

<sup>138</sup> Leider sind auch hier die Ergebnisse nicht nach dem Geschlecht differenziert worden.