



Arbeitszeit

Impulse für eine zeitgemäße Gestaltung

POLICY BRIEF No 2, 9. Mai 2016

www.aufschwung-austria.at

Inhalt

| | |
|---|----|
| Executive Summary | 3 |
| 1. Ein verkrustetes Regelwerk und sinkende Wettbewerbsfähigkeit | 4 |
| 2. Impulse für eine moderne Arbeitszeitregelung im 21. Jahrhundert | 6 |
| 3. Maßnahmen für eine moderne Arbeitszeitregelung | 7 |
| Streichung der Höchsttagesarbeitszeit | 8 |
| Betriebsvereinbarungen fördern, Kollektivverträge neu denken | 9 |
| Quartals-/Jahresarbeitszeitmodelle als Standard-Modell im 21. Jahrhundert | 9 |
| 4. Literatur | 10 |

Aufschwung Austria

Aufschwung Austria ist eine Initiative, die als offene Plattform jenen eine Stimme gibt, die mit der Wirtschaftspolitik in unserem Land nicht zufrieden sind. Wir wollen mit **Aufschwung Austria** aufzeigen, dass eine wachstumsorientierte und sozial ausgewogene Wirtschaftspolitik möglich ist, ohne die Staatsschulden weiter anwachsen zu lassen. Der Staat soll die private Wirtschaft durch seine Aktivitäten unterstützen anstatt sie zu behindern. Aufgabe des Staates soll es zudem sein, Leistungen dort effizient bereit zu stellen, wo diese nicht oder in unzureichendem Umfang durch die private Wirtschaft erbracht werden.

Aufschwung Austria veröffentlicht zu ausgewählten Schwerpunktthemen Policy Briefs. Sie zeigen die Herausforderungen für den Standort Österreich auf und bieten Lösungen für zentrale Handlungsfelder einer wachstumsorientierten Wirtschaftspolitik an.

Executive Summary

In Zeiten der Globalisierung, Digitalisierung, just-in-time Produktion und zunehmender Mobilität ist das Bedürfnis entstanden, den traditionellen Arbeitsvertrag mit festgelegten Arbeitsbedingungen mehr und mehr durch innovative und flexible Lösungen zu ersetzen. Sowohl Arbeitnehmer_innen als auch Arbeitgeber_innen soll durch die Arbeitszeitbestimmungen – unter Berücksichtigung der jeweiligen Interessen – möglichst hohe Freiheit gegeben werden. Anstatt den Vertragsparteien Eigenverantwortung zuzugestehen, werden diese momentan mit nicht mehr zeitgemäßen Regelungen überladen.

Darüber hinaus zeigen volkswirtschaftliche Studien, dass eine Arbeitszeitflexibilisierung die Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Unternehmen steigern würde. Höhere Beschäftigung, höhere Löhne und Gehälter sowie eine höhere Stabilität der Beschäftigungsbeziehungen sind die angepeilten Ziele.

Die in diesem Papier vorgestellten Maßnahmen zeigen konkrete Handlungsvorschläge auf und nehmen die Perspektive von Personen und Unternehmen ein, die zeitgemäße Lösungen brauchen. Die wichtigsten Maßnahmenbereiche lauten:

- **Gesetzliche Grundlagen**, die der Arbeitswelt im 21. Jahrhundert Rechnung tragen: u.a. Streichung der Tageshöchstearbeitsgrenze, bessere Rahmenbedingungen für Arbeitskonten und Jahresarbeitszeitmodelle.
- **Betriebsvereinbarungen**, als Standardmodell mit dem Ziel, dass Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen eigenverantwortlich und dezentral gemeinsam Lösungen finden, die den differenzierten Wünschen und Bedürfnissen beider Seiten Rechnung tragen.
- **Kollektivvertrag 2.0**, als branchenabhängige „generische Betriebsvereinbarung“, die dann zum Tragen kommt, sollten sich Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen nicht auf eine gemeinsame Regelung einigen.

1. Ein verkrustetes Regelwerk und sinkende Wettbewerbsfähigkeit

Arbeitszeit und Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung. Betrachtet man die derzeit geleisteten Arbeitsstunden im europäischen Vergleich, zeigt sich, dass die Wochenarbeitszeit in Österreich (38,8) leicht über dem EU-Durchschnitt (38,1) liegt. Arbeitnehmer_innen in Vollzeit arbeiten in Österreich durchschnittlich 43 Wochenstunden (EU-Durchschnitt 41,5; Quelle: Eurostat). Gegenüber 2013 sank in Österreich die Vollzeitbeschäftigung 2014 um 36.400 Personen, die Teilzeitbeschäftigung stieg hingegen um 44.400 auf 1.146.500 Teilzeitarbeitskräfte (Statistik Austria). Damit zeigte sich bei der Zahl der Erwerbstätigen insgesamt eine Zunahme um 8.000 Personen. Aufgrund des Anstiegs bei den Teilzeitarbeitskräften stieg die Teilzeitquote um 1,0 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr auf 27,9% (2004: 18,7%). In der EU ist der Anteil der Teilzeitkräfte nur in den Niederlanden höher als in Österreich. Im Vergleich zu der Entwicklung der EU-weiten Teilzeitquote ist der Anstieg in Österreich wesentlich markanter ausgefallen.

Wettbewerbsfähigkeit und starre Regelwerke. Trotz der – im internationalen Vergleich – durchaus hohen geleisteten Arbeitsstunden sinkt die Wettbewerbsfähigkeit Österreichs. Dies liegt unter anderem an starren Regelwerken, rigiden gesetzlichen Vorgaben, überbordenden Dokumentationspflichten und geringen Spielräumen bei der Implementation von individuellen Arbeitszeitregelungen. Die Gesetzgebung ist geprägt von Misstrauen gegenüber Lösungen auf Betriebsebene. Die Bedürfnisse nach mehr Flexibilität sowohl seitens der Arbeitnehmer_innen als auch der Arbeitgeber_innen finden wenig Berücksichtigung.

Das derzeitige gesetzliche Grundmodell – Fixarbeitszeit. Der österreichische Gesetzgeber geht in seinem Grundmodell von einvernehmlich fixierten Tages- und Wochenarbeitszeiten aus, die im Wesentlichen gleich bleiben sollen, beispielsweise montags bis freitags von 9:00 bis 17:30 Uhr bei einer 40-Stunden-Woche.

Die Umsetzung von flexibleren Arbeitszeitmodellen, die von diesem starren Grundmodell abweichen, bedarf teilweise der Zulassung durch den anwendbaren Kollektivvertrag beziehungsweise können nur durch Betriebsvereinbarungen, welche beispielsweise Telearbeit und Schichtarbeit regeln, eingeführt werden. Deren Implementation wird derzeit jedoch durch die rechtlichen Rahmenbedingungen und Dokumentationspflichten stark eingeschränkt.

Rechtliche Rahmenbedingungen – Gesetzeslage. Der Gesetzgeber weist in seinen erläuternden Bemerkungen zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes in den 1990er-Jahren darauf hin, dass das Arbeitszeitgesetz Modelle der „Arbeit auf Abruf“ oder „nach Arbeitsanfall“ verhindern soll. So müssen Arbeitgeber bei Teilzeitbeschäftigten das Ausmaß der Arbeitszeit vereinbaren (§ 19 Abs. 2 AZG). Außerdem hat die Rechtsprechung ein Arbeitszeitmodell für unzulässig erklärt, bei dem das Ausmaß der Normalarbeitszeit nicht vorab fixiert, sondern im Einzelfall durch Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in einvernehmlich festgelegt werden sollte. Teilzeitrahmenarbeitsverträge, welche

Ausmaß und Lage der Arbeitszeit nicht festlegen – so genannte „Bedarfsarbeitsverhältnisse“ – sollen demnach gesetzwidrig und daher teilnichtig sein. Das den Umständen angemessene Ausmaß der Arbeitszeit sei in jenem Umfang anzunehmen, der dem normalen Arbeitsbedarf im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses entspreche. Die Honorierung habe nach dem Durchschnitt des geleisteten Arbeitsausmaßes zu erfolgen, wobei regelmäßig ein einjähriger Durchrechnungszeitraum angemessen sein soll.

Arbeitszeitaufzeichnungen sind Pflicht. Zum Nachweis der Einhaltung von Maximalarbeitszeiten und Ruhepausen dient die Arbeitsaufzeichnung – diese sind in Österreich Pflicht. Diese Pflicht zur Zeiterfassung entfällt auch nicht im Fall von etwaigen Vereinbarungen wie beispielsweise Modellen, die auf Vertrauensarbeitszeit beruhen. Der/Die Arbeitgeber_in muss darauf achten, dass Arbeitszeitaufzeichnungen geführt werden bzw. dass die Mitarbeiter_innen die Arbeitszeitgrenzen einhalten. Bei Vergehen: Bis zu 1815 Euro pro Tag pro Arbeitnehmer_in. Angesichts des Wildwuchses an gesetzlichen Regelungen (z.B. Sonderstellungen für bestimmte Berufsbereiche wie beispielsweise das Bäckereiarbeiter/innengesetz von 1996 i.d.g.F.) zeigt, dass die Einhaltung der derzeitigen Gesetzeslage¹ oftmals ein nahezu unmögliches Unterfangen darstellt.

Verleitung zum Gesetzesbruch beim Thema „Tägliche Höchstarbeitszeitgrenze“. Jahrelang wurden diese Beschränkungen auf typisch österreichische Weise etwas kavalierhaft gehandhabt. Doch eine Arbeitszeitnovelle 2008 hat zu einer Verschärfung der Überprüfungsmaßnahmen und zur drastischen Erhöhung der Strafen geführt. Seither sind viele Arbeitgeber_innen ständig mit einem Fuß im Kriminal. Denn der einzige – meist auch von Arbeitnehmer_innen so als fair und lebens- sowie praxisrelevant empfundene – Ausweg ist allzu oft, dass die Arbeitszeit nicht korrekt aufgezeichnet wird, um der praxisfernen Höchsttagesarbeitszeit zumindest auf dem Papier zu entsprechen. Das Gesetz ist im Empfinden sowohl der Arbeitgeber_innen als auch der Arbeitnehmer_innen von der Realität der modernen Arbeitswelt weit entfernt – egal ob in Industriebranchen, in Gewerbe und Handwerk oder in Dienstleistungsbereichen.

Ruhebestimmungen kollidieren mit beruflichen und lebenspraktischen Realitäten. Wenn Tätigkeiten mit Unternehmenstandorten, Kunden oder Lieferanten in der ganzen Welt abgestimmt werden müssen, reichen die derzeitigen gesetzlichen Regelungen mit zuweilen acht oder auch zehn Stunden nicht aus. Angesichts der fortschreitenden Digitalisierung und globalen Vernetzung unserer Gesellschaft und Wirtschaft entsprechen starre, auf tägliche Maximalstunden basierende, Regelungen nicht mehr der Arbeitsrealität im 21. Jahrhundert.

Zusammenfassend zeigt sich in Österreich ein unflexibles und veraltetes System, wie wir Arbeitszeiten organisieren. Partikularinteressen werden in Gesetzesrang gehoben und innovative

¹ Derzeitige Gesetzeslage s. <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/211/Seite.2110003.html>.

und passgenaue Arbeitszeitmodelle auf betrieblicher Ebene massiv erschwert. Ein moderner rechtlicher Rahmen, der eine substantielle Arbeitszeitflexibilisierung ermöglicht, verbessert die Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Unternehmen, wie verschiedenste Studien² zeigen. Höhere Beschäftigung, höhere Löhne und Gehälter sowie eine höhere Stabilität der Beschäftigungsbeziehungen wären die Folge.

2. Impulse für eine moderne Arbeitszeitregelung im 21. Jahrhundert

Die fortschreitende Globalisierung und Wissensexplosion, die Digitalisierung unserer Gesellschaft, die zunehmende Mobilität und die Phänomene wie just-in-time Produktion haben in den letzten Jahrzehnten zu massiven Veränderungen in der Arbeitswelt geführt. Dies betrifft alle Bereiche des Erwerbslebens, insbesondere jedoch die Arbeitszeit. Egal ob IT-Expert_innen, Werber_innen, Monteure oder Projektteams in großen Konzernen: Der Acht-Stunden-Tag ist in vielen Fällen längst Geschichte.

Diese Veränderungen werden jedoch von den politischen Verantwortungsträger_innen nicht entsprechend gewürdigt. Die österreichische Gesetzgebung verharrt in starren Arbeitszeitmodellen, bürokratischen Gängelungen und überbordenden Dokumentationspflichten. Dies schädigt die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und verhindert Beschäftigung und Innovation. Die Arbeitszeitgestaltung ist in einer differenzierten Wirtschaft primär die Domäne von Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen. Sie wird in Österreich jedoch (historisch gewachsen) immer noch massiv vom Staat bestimmt. Dringliche Anpassungen des Gestaltungsrahmens sind längst überfällig.

Flexible Arbeitszeiten bieten sowohl aus der Perspektive von Arbeitnehmer_innen als auch für Arbeitgeber_innen Chancen: beispielsweise eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine erhöhte Mitarbeiter_innenzufriedenheit und –bindung sowie entsprechende Flexibilität, um auf branchen- und betriebspezifische Umstände reagieren zu können³. Vereinzelt werden individuelle Arbeitszeitregelungen auch als Burnout-Prävention angewendet⁴.

Eine Modernisierung der Arbeitszeitregelungen würde kräftige Wachstumsimpulse aussenden. Diese wären gerade auch angesichts der höchsten Arbeitslosigkeit seit 70 Jahren besonders wichtig.

² Siehe u.a. IHS.2014. Abschätzung der volkswirtschaftlichen Effekte der Standortpolitik. [http://www.bmwf.gv.at/Wirtschaftspolitik/Documents/Projektbericht_IHS_Standortstrategie%20\(3\).pdf](http://www.bmwf.gv.at/Wirtschaftspolitik/Documents/Projektbericht_IHS_Standortstrategie%20(3).pdf).

³ Siehe u.a. <http://www.arbeitszeitberatung.de/fileadmin/pdf-publikationen/pub74.pdf> oder <https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk3/~edisp/l6019022dstbai383779.pdf>.

⁴ Siehe <http://www.arbeitszeitberatung.de/fileadmin/pdf-publikationen/pub131.pdf>.

Wachstumspotenziale durch Arbeitszeitflexibilisierung ergeben sich vor allem durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten bzw. Flexitime-Lösungen. Diese bedingen jedoch erweiterte Bandbreite in den gesetzlichen Rahmenvorgaben.

Wird der Arbeitseinsatz flexibel an die aktuelle Produktionsentwicklung gemäß Nachfrage und Auftragslage angepasst, steigert dies die Arbeitsproduktivität. Damit sinken selbst bei unveränderten Lohnkosten die Lohnstückkosten, was die internationale Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Unternehmen stärkt.

Um der Ausdifferenzierung des modernen Lebensalltags und der modernen Wirtschaft gerecht zu werden, muss Arbeitszeit neu gedacht werden. Die Proponent_innen von *Aufschwung Austria* sind nicht der Ansicht, dass die vereinbarte Arbeitszeit per se verlängert werden soll. Es geht um eine bessere, lebens- und praxisrelevante Verteilung, die durch weniger starre Regelungen möglich wird. Aus unserer Sicht sind Maßnahmen in folgenden Bereichen von zentraler Wichtigkeit:

- **Gesetzliche Grundlagen**, die einer Arbeitswelt im 21. Jahrhundert Rechnung tragen: insbesondere Streichung der Tageshöchstearbeitsgrenze, bessere Rahmenbedingungen für Arbeitskonten und Jahresarbeitszeitmodelle
- **Betriebsvereinbarungen**, als Standardmodell mit dem Ziel, dass Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen eigenverantwortlich und dezentral gemeinsam Lösungen finden, die den Wünschen und Bedürfnissen beider Seiten Rechnung trägt
- **Kollektivvertrag 2.0**, als branchenabhängige „generische Betriebsvereinbarung“, die dann zum Tragen kommt, sollten sich Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen nicht auf eine gemeinsame Regelung einigen

3. Maßnahmen für eine moderne Arbeitszeitregelung

Im Folgenden werden Maßnahmen dargestellt, die für Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen die Grundlagen schaffen, um eigenverantwortlich und auf betrieblicher Ebene gemeinsam Arbeitszeitregelungen zu treffen. Nur eine grundlegende Durchforstung der existierenden Regelwerke kann praxisrelevante Gestaltungsverantwortung für die Gemeinschaft von Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen gewährleisten. Nur allein mit der Ausweitung der zulässigen Höchstarbeitszeit auf zwölf Stunden pro Tag können die derzeitigen Probleme nicht gelöst werden⁵. Es bedarf einer umfassenden Reform der bestehenden Regelungen.

⁵ Aktuell ist Arbeiten an 12h/Tag und 60h/Woche möglich, jedoch nur in 24 Wochen eines Jahres und unter Aufzählung von Überstundenzuschlägen.

Streichung der Höchttagesarbeitszeit

Dass Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit ein Mittel für höhere Beschäftigung, bessere Wettbewerbsfähigkeit und erhöhte Stabilität (z.B. verbesserte Mitarbeiter_innenbindung durch höhere Zufriedenheit) sind, wurde durch zahlreiche volkswirtschaftliche Studien und Praxisbeispiele ausreichend dargelegt. Mittlerweile sieht dies auch die österreichische Bundesregierung so, weshalb in ihrem Arbeitsübereinkommen die Ausweitung der täglichen Arbeitszeit auf zwölf Stunden bei Gleitzeit festgelegt wurde. Bisher wurden jedoch noch keine konkreten Schritte gesetzt.

Die zwangsweise Beschränkung der Arbeitszeit auf zehn bzw. zwölf Stunden pro Tag entspricht längst nicht mehr der Lebens- und Arbeitsrealität. Die Arbeitnehmer_innen arbeiten inzwischen oft so, wie die Arbeit anfällt und/oder wie sie es mit ihrem sonstigen Lebensumfeld (Familie, private Erledigungen, Freizeitverhalten ...) einrichten. In Spitzenzeiten wird mitunter die Nacht nicht selten zum Tag, dafür sind nach einer Abgabe oder nach Projektende mehrere freie Tage selbstverständlich. Für Besorgungen wird einmal ein halber Tag freigeschaufelt und dies gut und gerne an den nächsten zwei Tagen eingearbeitet. Außerdem zeigt sich, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit in vielen Berufen verschwimmen. Ein oder zwei E-Mails auf dem Smartphone von zu Hause nimmt kaum jemand in die Arbeitszeitdokumentation auf. Was im Gegenzug nicht bedeutet, dass Arbeitgeber_innen derlei Aktivitäten grundsätzlich als entgeltfreie Leistung betrachten würden. Es hat sich einfach die metrische Festlegung von Arbeit entlang von Minutentakt hin zu einer für alle Seiten selbstverständliche Aufgaben- und Ergebnisorientierung gewandelt. Dem sollte der Gesetzgeber auch Rechnung tragen.

Hinzu kommt, dass beispielsweise Personen, die mehreren Teilzeit-Beschäftigungen nachgehen, an manchen Tagen mehr als die gesetzlich erlaubte Höchttagesarbeitszeit arbeiten. Heute wäre dies ein Gesetzesübertritt, doch in der Realität handelt es sich um eine Form von Beschäftigungsverhältnissen, die in den letzten Jahren zahlenmäßig zugenommen hat. Mit einer Streichung der Höchttagesarbeitszeit würde sich auch hier die Gesetzeslage der realen Arbeitswelt anpassen.

Die Streichung der gesetzlichen Bestimmungen zur Höchstarbeitszeit pro Tag verbunden mit Monats- oder Jahresarbeitszeitmodellen ermöglicht Arbeitnehmer_innen und Unternehmen praxistaugliche und für beide Seiten passgenaue Regelungen auf betrieblicher Ebene. Die gesetzlich geregelte Wochen- bzw. Monatsarbeitszeit bleibt bei Gewährung von entsprechenden Durchrechnungszeiträumen gewahrt. Diese standortpolitische Maßnahme ist gerade aufgrund zunehmender Standortnachteile (z.B. zweithöchste Steuer- und Abgabenlast in der EU) ein Gebot der Stunde, um der sinkenden Wettbewerbsfähigkeit und der steigenden Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken.

Betriebsvereinbarungen fördern, Kollektivverträge neu denken

Derzeit werden auf Basis der gesetzlichen Regelungen branchenspezifisch von den Sozialpartnern Kollektivverträge erarbeitet, über die Köpfe der betroffenen Unternehmer_innen und Arbeitnehmer_innen hinweg, ohne reale Beteiligungsmöglichkeiten. Die Proponent_innen von *Aufschwung Austria* sehen diese Praxis als veraltet an und setzen sich für ein Modell ein, das auf Dezentralität und Eigenverantwortung setzt:

Im Regelfall schmieden Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen gemeinsam, auf Basis von modernen gesetzlichen Regelungen (u.a. Streichung der Tageshöchstearbeitsgrenze, bessere Rahmenbedingungen für Arbeitskonten und Jahresarbeitszeitmodelle), eigenverantwortlich maßgeschneiderte Lösungen, die die Wünsche und Bedürfnisse von beiden Vertragsparteien berücksichtigen. Dies ermöglicht eine bessere Nutzung vorhandener Potenziale, fördert Vielfalt in Betrieben und erhöht damit die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit, schafft Mitarbeiter_innenbindung. Dies erleichtert Arbeitgeber_innen ein flexibleres Eingehen auf die Auftragslage und ermöglicht Arbeitnehmer_innen, ihr Leben flexibler und selbstbestimmter zu gestalten.

Sollten sich Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in nicht auf ein Arbeitszeitmodell einigen, so tritt der „Kollektivvertrag 2.0“ in Kraft. Hierbei handelt es sich um eine branchenspezifische „generische Betriebsvereinbarung“, die von den Sozialpartnern erarbeitet und in regelmäßigen Abständen evaluiert wird. Dieses Verfahren stellt sicher, dass der Interessenausgleich zwischen beiden Seiten gewährleistet bleibt, sichert die Rechte von Arbeitnehmer_innen und betont die Eigenverantwortlichkeit der handelnden Personen. Der „Kollektivvertrag 2.0“ kann jederzeit durch eine individuelle Regelung ersetzt werden.

Quartals-/Jahresarbeitszeitmodelle als Standard-Modell im 21. Jahrhundert

Abseits von „traditionellen“ Arbeitszeitformen haben sich mittlerweile eine Vielzahl an flexiblen Arbeitszeitmodellen entwickelt. Aus Sicht der Proponent_innen von *Aufschwung Austria* sind Arbeitszeitkonten von besonderem Interesse. Diese ersetzen das starre Muster der gleichmäßig über die Arbeitswoche verteilten Vertragsarbeitszeit und ermöglichen sowohl Arbeitnehmer_innen als auch Arbeitgeber_innen die individuelle Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Auf einem persönlichen Zeitkonto werden tagesbezogene Abweichungen zwischen der vereinbarten und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit saldiert. Somit können Zeitguthaben und Zeitschulden gebildet werden, die jedoch innerhalb eines festgelegten Zeitraums ausgeglichen werden müssen.

Durch Arbeitszeitkonten werden somit die Möglichkeiten erheblich ausgeweitet, die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit zu variieren – zum beiderseitigen Vorteil von Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen. Die Proponent_innen von *Aufschwung Austria* sehen

Arbeitszeitkonten mit einem Durchrechnungszeitraum von einem Jahr als neues Grundmodell zur Arbeitszeitregelung (wie dies beispielsweise bei Arbeitszeitmodellen der Metaller schon jetzt der Fall ist). Branchen- und betriebsspezifische Abweichungen von diesem Modell, wie beispielsweise kürzere Durchrechnungsperioden (ein halbes Jahr oder Quartal), sind ebenso praxistauglich. Das Arbeitszeitgesetz sowie nachhaltiger Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmer_innen bleiben dabei gewahrt.

4. Literatur

- Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Fertigung. 2014. „Vertrauensarbeitszeit.“ <http://www.awf.de/wp-content/uploads/2014/12/Text-Vertrauensarbeitszeit-awf.pdf>.
- Bahn Müller, Reinhard. 2012. Messen und Messbarkeit von Leistung. Fachtagung „Leistungs- und erfolgsbezogene Entgelte“ der Hans-Böckler Stiftung in Frankfurt/Main.
- Bartz, Michael. 2013. Blog: The World of Work. Fallbeispiel: New World of Work bei HP in Österreich. <https://newworldofwork.wordpress.com/2013/06/20/new-world-of-work-bei-hp-sterreich/>.
- Fachhochschule Salzburg. Zentrum für Zukunftsforschung. 2013. Die Ambivalenz der Flexibilisierung. <https://zfzsalzburg.wordpress.com/2013/08/06/die-ambivalenz-der-flexibilisierung/>.
- Flecker, Jörg und Schönauer, Anna. 2010. „Neue Politikfelder für eine Renaissance der Arbeitszeitpolitik.- Eine Annäherung mit Hilfe internationaler Beispiele“. In Wirtschaft und Gesellschaft. Heft 3.
- IG Metall. 2010. Arbeitszeitpolitik und Beschäftigungssicherung.
- IHS. 2014. Abschätzung der volkswirtschaftlichen Effekte der Standortpolitik. http://www.bmwfw.gv.at/Wirtschaftspolitik/Documents/Projektbericht_IHS_Standortstrategie%20%283%29.pdf.
- Rechnungshofbericht. 2013. Arbeitnehmerschutz in Österreich.
- Schwan, Konrad. 2008. Personalwesen/ Grundlagen. Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitflexibilisierung.
- Seifert, Hartmund. 1995. Reform der Arbeitsmarktpolitik.
- Seifert, Hartmund. 2006. Konfliktfeld Arbeitszeitpolitik. Entwicklungslinien, Gestaltungsanforderungen und Perspektiven der Arbeitszeit.
- Seifert, Hartmund. 2014. Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variable und differenziert
- Telekommunikation und Informationstechnologie. http://www.arbeitszeitgewinn.de/fileadmin/media/Projektwebsites/Arbeitszeit-Gewinn/Bilder/Veranstaltungen/Werkstatt/Werkstatt_Vortrag_Meuler.pdf.