

PRESSE-
KONFERENZ
7.11.2022

MEHR ARBEITSKRÄFTE DURCH BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN

Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluierung der 30-Stunden-
Woche bei eMagnetix

RENATE ANDERL
Präsidentin der AK Wien

ANNA ARLINGHAUS
Arbeitszeit-Forschungs- und Beratungsgesellschaft XIMES

KLAUS HOCHREITER
Geschäftsführer der Online-Marketing-Agentur eMagnetix



Mit besseren Arbeitsbedingungen Arbeitskräftebedarf decken

„Wir stehen heute hier, weil wir auch einmal gute Nachrichten verbreiten wollen“, sagt AK Präsidentin Renate Anderl. „Wir wollen darüber reden, wie man Arbeitszeiten und damit Arbeitsbedingungen zum Wohl und zum Profit aller gestalten kann. Wir wollen für einen größeren Kreis als eine Firma in Oberösterreich beweisen, dass das geht, wie das geht und dass das Nutzen für alle Beteiligten hat. Also: betrachten Sie das als Anleitung zum Nachmachen!“

Viele Unternehmer:innen und ihre Vertretungen klagen regelmäßig über angeblichen Arbeitskräftemangel, sie sind aber selbst nicht bereit, Entgelt und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Dabei haben sie es in der Hand: Ausbildung, Weiterbildung, gute Arbeitsbedingungen, die eine gute Work-Life-Balance ermöglichen – das nutzt allen. Immer mehr Betriebe erkennen das. Dass Arbeitszeitverkürzung tatsächlich einen großen Anteil an Produktivität, Zufriedenheit und mehr hat, hat die Arbeiterkammer anhand eines Beispiels nun auch wissenschaftlich belegt. Die Online-Marketing-Agentur eMagnetix hat 2018 als Reaktion auf einen Mangel an Bewerber:innen die 30-Stunden-Woche eingeführt, und das bei vollem Lohnausgleich. Die Arbeitszeit-Forschungs- und Beratungs-Gesellschaft XIMES hat die Umstellung mit Unterstützung der Arbeiterkammer wissenschaftlich begleitet.

Produktivitätsgewinne haben jahrzehntelang die Unternehmensgewinne gesteigert, aber nicht zu einer besseren Work-Life-Balance bei den Arbeitnehmer:innen geführt. Im Gegenteil: Auf Druck der Industrie wurde das Gesetz zum 12-Stunden-Tag eingeführt – obwohl zahlreiche Studien und Beispiele aus der Praxis die gesundheitsschädlichen Wirkungen für die Beschäftigten – und damit einhergehend die Nachteile für die Betriebe – nachweisen. „Das ist der falsche Weg, da brauchen wir eine 180-Grad-Drehung,“ fordert Anderl. „Eine gute Zukunft in der Arbeitswelt für alle Beteiligten, Betriebe und Beschäftigten, liegt in kürzeren Arbeitszeiten, daran wird kein Weg vorbei führen.“

Dass das funktioniert, zeigt eMagnetix: Die Firma hat 2018 als Reaktion auf einen Mangel an Bewerber:innen die 30-Stunden-Woche eingeführt, und das bei vollem Lohnausgleich. Der Anlass war, dass man zuvor kaum Bewerber:innen auf freie Stellen hatte. Das hat sich seither radikal geändert, wie Klaus Hochreiter, Geschäftsführer von eMagnetix, berichtet. Mittlerweile könne man aus einer Vielzahl hochkarätiger Bewerbungen wählen. „Das ist absoluter Luxus und ein klarer Wettbewerbsvorteil. Andere bekommen keine einzige Bewerbung.“

Work-Life-Balance als Dimension von Wohlstand

Erwerbstätige Menschen verbringen viele Stunden ihrer Lebenszeit in der Arbeit. Die Arbeitsbedingungen prägen daher in vielerlei Hinsicht ihr Wohlergehen. Eigentlich hätte man erwartet, dass sich die Arbeitsbedingungen in der letzten Hochkonjunktur (vor der Covid-19-Pandemie) maßgeblich verbessern. Die Entwicklung des Arbeitsklima Index legt aber das Gegenteil nahe: Der Druck auf die Arbeitnehmer:innen hat in der Hochkonjunktur sogar zugenommen. Augenfällig ist der Einbruch des Arbeitsklima Index schon im Jahr 2019. Außerdem gibt es Hinweise darauf, dass die Ausweitung der Höchstarbeitszeitgrenzen im Herbst 2018 die Arbeitsbelastung noch erhöht hat. Die Folgen der Corona-Pandemie (z. B. Arbeitsplatzunsicherheit und gesundheitliche Risiken) schlagen noch immer negativ auf die Arbeitsqualität durch.

Ein Alarmsignal ist, dass in den vergangenen zweieinhalb Jahren der Indexwert bei jungen Beschäftigten (bis 25 Jahren) um ganze zehn Punkte gefallen ist (AK OÖ 2022). Einen so niedrigen Wert (102 Punkte) gab es zuletzt vor 25 Jahren. Besonders die Arbeits- und Lebenszufriedenheit bewerten junge Beschäftigte weit schlechter als andere Altersgruppen.

Die Unzufriedenheit hat viele Ursachen: Zeitdruck, physische und psychische Belastungen oder mangelnde Wertschätzung spielen eine Rolle. Besonders hoch wird die Belastung empfunden, wenn sie mit überlangen Arbeitszeiten einhergeht. In Österreich arbeiteten 2021 rund 3,2 Mio. unselbständig Beschäftigte bis zu 40 Stunden pro Woche. Knapp 600.000 Beschäftigte bzw. 15,7 Prozent arbeiteten hingegen über 40 Stunden, und das zum Teil überlang (mehr als 60 Stunden). Damit sind enorme menschliche und gesellschaftliche Belastungen verbunden – von individueller Gesundheitsgefährdung bis hin zu strukturellen Schief lagen auf dem Arbeitsmarkt.

Gerade bei den Beschäftigten mit über 40 Arbeitsstunden pro Woche sinkt die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitszeit seit einiger Zeit deutlich. Fast jeder Dritte ist mit der Arbeitszeit unzufrieden. Im Gegensatz dazu waren 2021 84,2 Prozent der Beschäftigten mit einem Arbeitseinsatz zwischen 36 und 40 Stunden zufrieden (Statistik Austria 2022).

Best-practice: #30sindgenug bei eMagnetix

„Vor sechs Jahren hatten wir keine Chance mehr zu wachsen“, sagt Klaus Hochreiter, Geschäftsführer von eMagnetix. „Wir hatten vor Einführung der 30-Stunden-Woche 12 Mitarbeiter:innen, Ende diesen Jahres werden es 40 sein. Vor sechs Jahren hatten wir für eine Junior-Stelle zehn Bewerbungen, jetzt bis zu 100. Für eine Senior-Stelle hatten wir vor zehn Jahren keine Bewerbung, jetzt bis zu 80. Das ist absoluter Luxus und ein klarer Wettbewerbsvorteil. Andere bekommen keine einzige Bewerbung.“

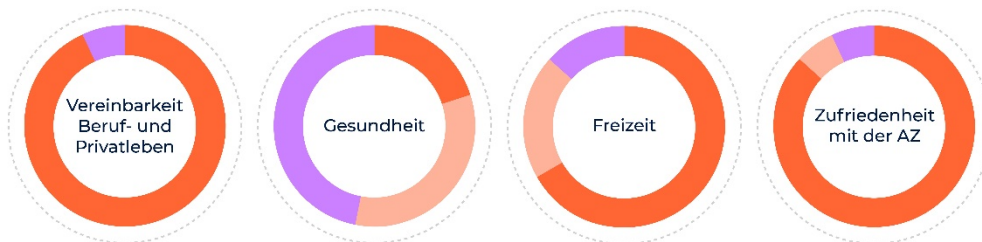
„Aber vor allem können wir mit diesen attraktiven Arbeitsbedingungen die Mitarbeiter:innen auch halten. Sie sagen klar: Ich will nie wieder 40 Stunden pro Woche arbeiten. Wir haben daher auch eine sehr niedrige Fluktuation was für das Unternehmen einen weiteren Vorteil darstellt. Denn eine durchschnittliche Fluktuation in unserer Unternehmensgröße verursacht laut Studien Kosten von ca. 15.000 Euro. Die 30-Stunden-Woche war auch ein großer Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit. Der Gender Pay Gap liegt bei uns bei null. Da schlummert in Zeiten von Fachkräftemangel sehr viel Potenzial.“

Die Produktivität wuchs um 34 Prozent. Hochreiter: „Der Großteil geht auf die 30-Stunden-Woche zurück.“ Eine Rücknahme der 30-Stunden-Woche während der Corona-Pandemie kam nicht infrage. „In den ersten Wochen und Monaten gab es auch bei uns viel Unsicherheit. Das hat sich aber rasch erledigt. Unsere Branche hat von dem Digitalisierungsschub infolge der Pandemie profitiert.“

#30sindgenug

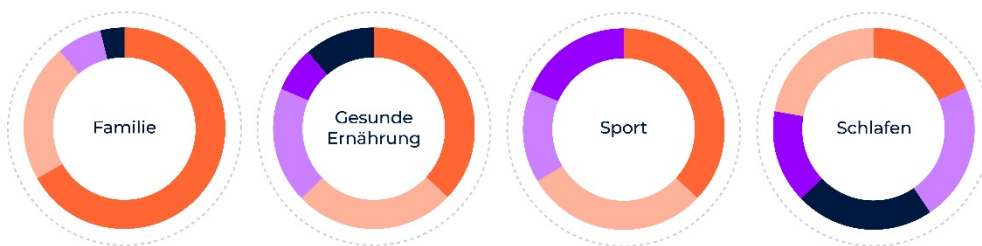
Die Auswirkungen nach 4 Jahren 30-Stunden-Woche bei Vollzeit-Gehalt

Wie hat sich die Arbeitszeitverkürzung bzw. die 30-Stunden-Woche in Ihrer Wahrnehmung ausgewirkt?



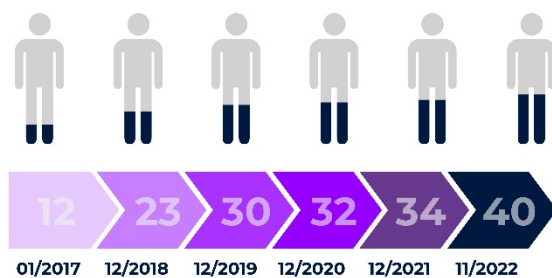
Deutlich schlechter ■ Etwas schlechter ■ Kein Unterschied ■ Etwas besser ■ Deutlich besser ■

Aufgrund der 30-Stunden-Woche verbringe ich mehr Zeit mit ...



Weiß nicht ■ Nein ■ Eher Nein ■ Teils, teils ■ Eher Ja ■ Ja ■


Anzahl Mitarbeiter:innen
Entwicklung von 01/2017 – 11/2022





Produktivitätssteigerung
Vergleich 4 Jahre vor und nach
Umstellung auf #30sindgenug




Die Arbeitszeitverkürzung hat sich sehr positiv auf die Zufriedenheit, Motivation und Work-Life-Balance der Beschäftigten ausgewirkt

- 

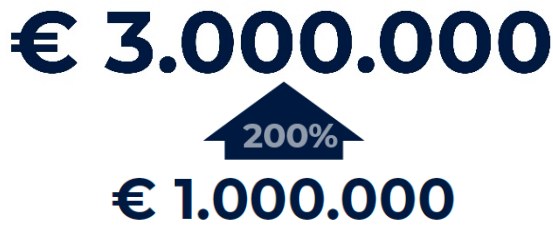
Über 90% der befragten Belegschaft sind zufriedener mit ihrer Arbeitszeit und berichten eine deutlich bessere Work-Life-Balance.
- 

Etwa 2/3 der Befragten wenden mehr Zeit für gesunde Ernährung auf, 43% haben mehr Zeit für Weiterbildung außerhalb der Arbeit und 40% schlafen länger.
- 

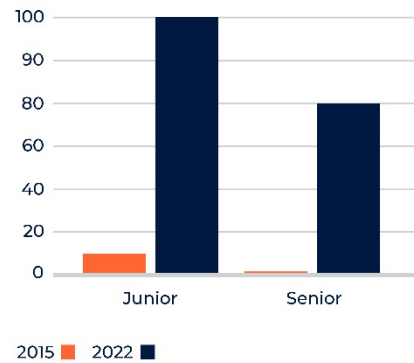
Ebenso verbringen knapp 90% aufgrund der kürzeren Arbeitszeit mehr Zeit mit der Familie und mit Hobbys.
- 

Die Arbeitsaufgaben können dabei trotz der kürzeren Arbeitszeit ohne zu hohe Belastung oder Ermüdung erledigt werden.

Umsatzsteigerung
Entwicklung von 2016 – 2022

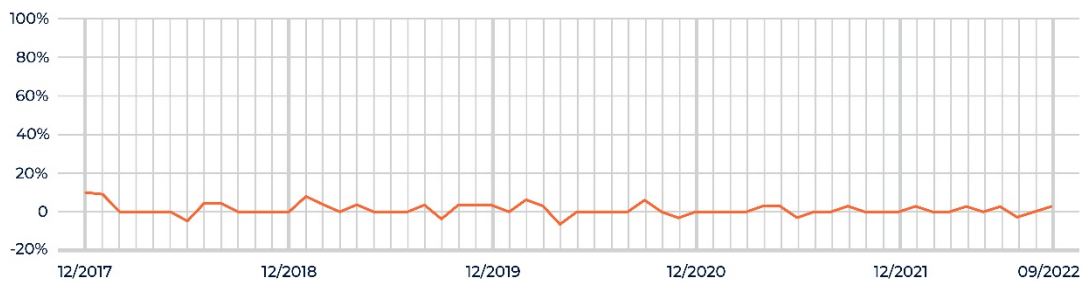


Anzahl Bewerbungen
Entwicklung von 2015 – 2022



Fluktuation

Entwicklung von 12/2017 – 09/2022



Zeitraum der Evaluierung: Jänner bis September 2022,
Evaluierung u.a. durch Ximes GmbH
Teilen erlaubt und erwünscht,
immer mit Verlinkung auf www.emagnetix.at



Die 30-Stunden- und 4-Tage-Woche bei eMagnetix aus wissenschaftlicher Sicht

Dass es auch ganz anders gehen kann, zeigt das Beispiel von eMagnetix, einer Online-Marketingagentur aus Oberösterreich. Die Einführung der 30-Stunden-Woche hat nicht nur die eigene Nachfrage nach geeigneten Bewerber:innen gedeckt, sondern vielfache Vorteile für die Beschäftigten und den Betrieb gebracht. Das zeigt die begleitende wissenschaftliche Evaluierung durch die Firma d XIMES. Basis waren die Auswertung der Daten des betrieblichen Arbeitszeiterfassungssystems und der Telefonanlage sowie zwei Mitarbeiter:innenbefragungen. Beschäftigte und Geschäftsleitung berichten gleichermaßen von sehr positiven Effekten seit der Einführung der 30-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich im Jahr 2018.

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluierung bestätigen das: Die tatsächlichen Arbeitszeiten wurden nachhaltig verkürzt, insbesondere die Tageslänge. Die Beschäftigten fangen weiterhin um etwa die gleiche Zeit an, hören jedoch deutlich früher auf zu arbeiten. Pausen werden vorrangig aus sozialen Gründen weiterhin genommen, auch wenn dies bei einem 6-Stunden-Tag rein rechtlich nicht notwendig wäre.

Die Arbeitszeitverkürzung hat sich zudem sehr positiv auf Zufriedenheit, Motivation und Work-Life-Balance der Beschäftigten ausgewirkt:

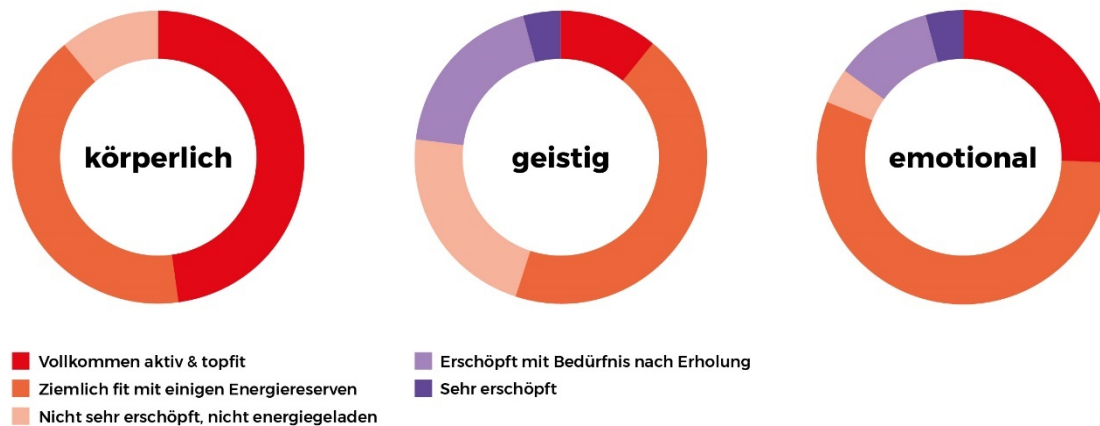
- Über 90 Prozent der befragten Belegschaft sind zufriedener mit ihrer Arbeitszeit und berichten von einer deutlich besseren Work-Life-Balance.
- Knapp 90 Prozent verbringen aufgrund der kürzeren Arbeitszeit mehr Zeit mit der Familie und mit Hobbys.
- Etwa 2/3 der Befragten wenden mehr Zeit für gesunde Ernährung auf, 43 Prozent haben mehr Zeit für Weiterbildung außerhalb der Arbeit, und 40 Prozent schlafen länger.
- Die Arbeitsaufgaben können dabei trotz der kürzeren Arbeitszeit ohne zu hohe Belastung oder Ermüdung erledigt werden.

Nach einem Arbeitstag bleibt bei eMagnetix noch Kraft für Familie, Freunde, Hobbys, Sport

Die Entlastung durch die 30-Stunden-Woche ist für die Mitarbeiter:innen täglich spürbar. Sie fühlen sich nach einem Arbeitstag körperlich, geistig und emotional noch fit und verfügen über Energiereserven. Sie können ihre Arbeit gut erledigen und haben mehr Zeit für die Menschen und Aktivitäten, die ihnen wichtig sind. Work-Life-Balance im besten Sinne des Wortes.

Wie fühlen Sie sich nach einem Arbeitstag?

Mit der 30-Stunden-Woche haben die Mitarbeiter:innen bei eMagnetix nach einem Arbeitstag noch genug Kraft für Familie, Freunde, Hobbys, Sport.



AK

Eine zusätzliche Befragung zum Home-Office bestätigt darüber hinaus, dass im Home-Office das ungestörtere Arbeiten leichter fällt als im Büro, wenngleich die Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen bei Arbeit im Büro als eindeutig besser empfunden werden. Es zeigt sich bei eMagnetix jedoch insgesamt eine gute Gestaltung des Arbeitens im Home-Office: Die Einhaltung von Ruhezeiten gelingt nach eigenen Angaben besser im Vergleich zum Durchschnitt der Erwerbstätigen, und auch Arbeit an Abenden oder am Wochenende und ständige Erreichbarkeit werden deutlich unterdurchschnittlich häufig genannt.

Aus Sicht der Beteiligten haben eine effizientere Arbeitsweise und gut vorbereitete Umorganisation der Arbeit sowie die Analyse und Eliminierung von „Zeitfressern“ maßgeblich zum Erfolg der 30-Stunden-Woche beigetragen. Positive Effekte: erhöhte Produktivität, ein großer Zugewinn an qualifiziertem Personal und Wachstum.

Work-Life-Balance statt 60-Stunden-Woche wie im 19. Jahrhundert

Ein nicht gedeckter Bedarf an Arbeitskräften muss für die Unternehmen der Anstoß sein, sich stärker an den Arbeitszeitwünschen der Menschen zu orientieren.

Wie die Erfahrungen von eMagnetix zeigen, machen kürzere Arbeitszeiten die Menschen nicht nur gesünder und zufriedener, sondern auch produktiver. Die Verringerung der Arbeitszeit ermöglicht zudem eine bessere Verteilung der unbezahlten Arbeit. Das erhöht auch das Potenzial an Arbeitskräften. Denn mehr Partnerschaftlichkeit bei der Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit ist der entscheidende Faktor dafür, dass Frauen von niedriger Teilzeit auf 30 bis 35 Wochenstunden erhöhen können, das zeigt auch der AK Wiedereinstiegsmonitor. Die Ausweitung der Erwerbsarbeitszeit für teilzeitbeschäftigte Frauen ist ein entscheidendes Instrument, um die Einkommen zu erhöhen, finanzielle Abhängigkeit zu verringern und das Risiko der Altersarmut einzudämmen.

Arbeitszeitverkürzung ist zudem ein wichtiges Instrument, um den zur Bewältigung der Klimakrise notwendigen Strukturwandel zu ermöglichen: Sie kann dazu beitragen Schadstoffausstoß, Ressourcenverbrauch sowie das klimaschädliche Wachstum von Konsum und Produktion zu beschränken. Neue Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle können helfen, Beschäftigung zu sichern und zu einem Wohlstand beitragen, bei dem Menschen in der Arbeit gesund bleiben und eine gute Lebensbalance finden.

Daher fordert die AK vom Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft, Anstrengungen für eine Arbeitszeitverkürzung zu unternehmen und sozialpartnerschaftliche Gespräche darüber aufzunehmen. Die AK schlägt zwei kurzfristig realisierbare Ansätze vor:

1. Die AK-ÖGB Familienarbeitszeit umsetzen

Eltern kommen im Durchschnitt auf eine Erwerbsarbeitszeit von 60 Stunden in der Woche. Diese wird aber meist sehr ungleich zwischen den Eltern aufgeteilt. Zumeist geht nur die Frau in Teilzeit und verringert ihre Arbeitszeit auf rund 20 Stunden. Der Mann arbeitet weiter Vollzeit und macht sogar Überstunden. Ursache: Eltern wollen den Einkommensverlust insgesamt möglichst geringhalten, daher wird nur die ohnedies niedriger bezahlte Erwerbsarbeit der Frau verringert.

AK Präsidentin Renate Anderl: „Unser Modell sieht vor, dass auch Väter die Arbeitszeit reduzieren. Die Frauen reduzieren dann nicht so massiv – das wirkt ja bis in die Pension nach! Und wenn beide Elternteile zwischen 28 und 32 Stunden pro Woche arbeiten, soll es dafür einen finanziellen Anreiz geben. Damit holen wir Frauen raus aus der Teilzeitfalle und Väter raus aus der Vollzeitfalle.“

Die Eckpunkte des Modells:

- Arbeitszeitausmaß: 28 bis 32 Stunden pro Woche.
- Dauer: Untergrenze von mindestens 4 Monaten, maximal kann Familienarbeitszeit-Geld bis zum 4. Geburtstag des Kindes bezogen werden.
- Entgeltersatz: 250 Euro Pauschale pro Elternteil pro Monat.
- Alleinerziehende, die ebenfalls zwischen 28 bis 32 Stunden arbeiten, sollen den gleichen Bonus wie ein Elternteil bei der Familienarbeitszeit erhalten.

Ohne Familienarbeitszeit	Mit Familienarbeitszeit
Frau 20 Stunden/Woche	Frau 30 Stunden/Woche
Mann 40 Stunden/Woche	Mann 30 Stunden/Woche
2.700 Euro Haushaltsnettoeinkommen	3.200 Euro Haushaltsnettoeinkommen

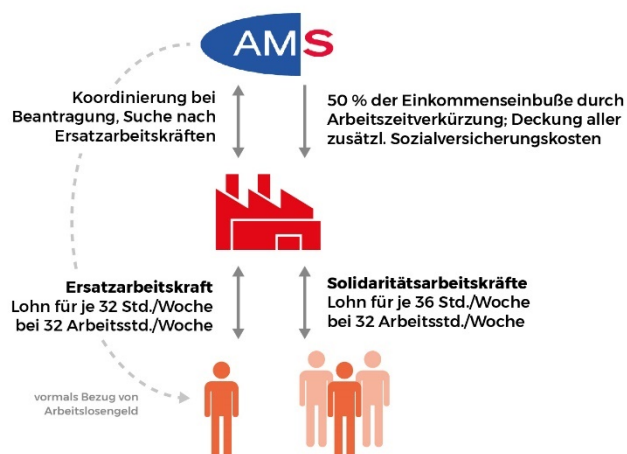
2. Das Solidaritätsprämienmodell forcieren

Unternehmen, die händeringend neue Arbeitskräfte suchen und sich gleichzeitig schwertun, ihre Arbeitskräfte zu halten, sollten es mit dem Solidaritätsprämienmodell versuchen: Wenn Arbeitskräfte im Betrieb ihre Arbeitszeit verringern wollen, und dafür eine neue Arbeitskraft eingestellt wird, fördert das AMS die Hälfte des Entgeltentfalls. Voraussetzung für die AMS-Förderung ist, dass eine zuvor arbeitslos gemeldete Person neu aufgenommen und im Ausmaß der Arbeitszeitreduktion beschäftigt wird.

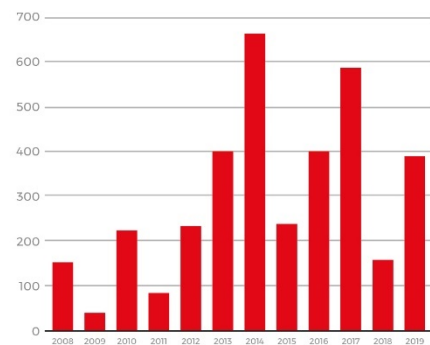
Die voestalpine hat bereits Arbeitszeitverkürzung mit dem Solidaritätsprämienmodell umgesetzt. 2.500 Beschäftigte haben mit dieser Maßnahme die Arbeitszeit um etwa 10 Prozent kürzen können. Durch innerbetriebliche Zulagen fiel der Einkommensverlust dabei besonders gering aus. Die Löhne sanken bei 10 Prozent Arbeitszeitverkürzung um nur etwa 3 Prozent. Besonders erfreulich: Durch diese Maßnahme fanden 250 Menschen neue Arbeitsplätze und damit neue Zukunftsperspektiven.

Trotz zahlreicher Vorteile hat die Solidaritätsprämie bisher nur eine relativ kleine Anzahl von Unternehmen in Anspruch genommen.

Solidaritätsprämie - Verteilung von Arbeit auf mehr Köpfe



Anzahl der arbeitsreduzierenden ArbeitnehmerInnen im Rahmen der Solidaritätsprämie



AK

- Die AK fordert daher, dass der Arbeitsminister eine gezielte Informations- und Bewerbungskampagne ins Leben ruft, die sich an alle relevanten Akteur:innen richtet.
- Darüber hinaus muss gesichert sein, dass für alle Unternehmen ausreichend Budget zur Verfügung steht und die Anfragen nicht an zu wenig Mitteln scheitern