

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm/Markus Zahradnik



Ach, du liebe Zeit ab Seite 8

Interview:
40-40-40

Wolfgang Katzians ganzheitlicher Ansatz beim Thema Arbeitszeit

8

Schwerpunkt:
Keine Zeit für ein Lächeln

Der Preis, den wir für Zeitersparnis und Rationalisierung zahlen

28

Schwerpunkt:
Disneyland des Kommunismus

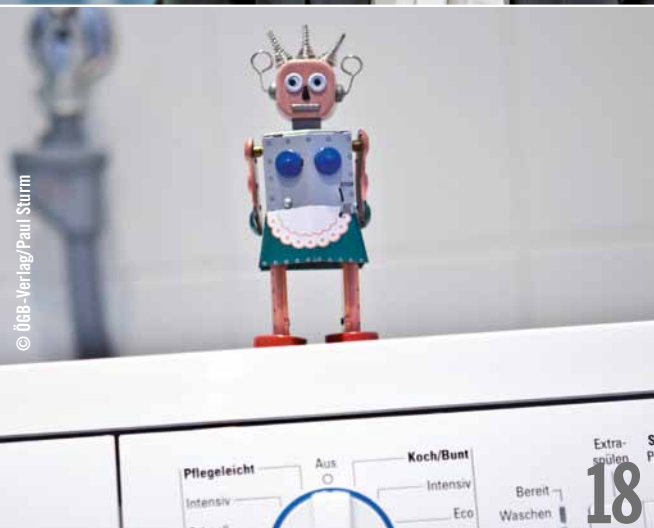
Ein Ausflug in die Transnistrische Moldauische Republik

38



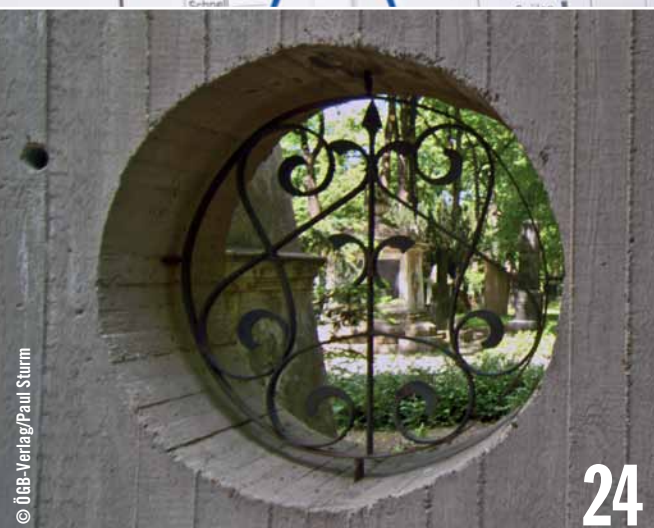
8

© ÖGB-Verlag/Markus Zahradnik



18

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm



24

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm



38

© Marcus Strömeier

Schwerpunkt:

Arbeitszeit im EU-Vergleich 12

„Eurofound“ hat Ende 2010 eine Erhebung zum Thema Arbeitszeit veröffentlicht.

Zeit für neue Arbeitszeiten! 14

Gerade im Bereich Arbeitszeit sind Reformen dringend notwendig, dabei werden Kollektivverträge eine wichtige Rolle spielen.

Zu viel Arbeit macht krank 16

Der Faktor Zeit ist für das Ausmaß der Belastung im Arbeitsleben von entsprechender Bedeutung.

Gleichberechtigung: Eine Frage der Zeit 18

In der jüngsten Zeitverwendungsstudie gibt es nach wie vor große Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Meine Zeit, deine Zeit 20

Wer über die Zeit anderer verfügen kann, ist heute eindeutig im Wettbewerbsvorteil.

Zerteilt 22

Die Novellierung des Arbeitszeitgesetzes 2008 hat die Position und das Einkommen der Teilzeitbeschäftigten verbessert.

Wem die Stunde schlägt 24

Mehr denn je in der Geschichte wird der Rhythmus unseres Zeitverständnisses von der Erwerbsarbeit bestimmt.

Grau ist Trumpf? 26

2010 lebten in der gesamten EU erstmals weniger 15- bis 20-Jährige als 60- bis 65-Jährige – die Nachwuchslücke wächst weiter.

Schlafen kann ich, wenn ich tot bin 28

Arbeit bestimmt unser Leben. Je mehr wir arbeiten, desto weniger schlafen wir – mit Folgen für Wohlbefinden und Gesundheit.

Wissen – für alle, für immer 30

Wir leben in einer Wissensgesellschaft. Das Internet spielt dabei eine sehr wichtige Rolle. Auch die Gewerkschaften nützen es.

Am Charme sparen 32

Immer mehr Arbeit wird automatisiert und rationalisiert. Für viele Beschäftigte wird sie dadurch komplexer und stressiger.

Zeit für Lebensqualität	34	Historie: Nacharbeit auf Staatsbefehl	11
Ein außergewöhnliches Experiment der Arbeitszeitverkürzung machte im Deutschland der Neunzigerjahre von sich reden.		Internationale Meldungen	44
Totgesagte leben länger	36	Man kann nicht alles wissen	46
Die Arbeitszeitverkürzung in Frankreich, Flexibilität, Babyboom und ein nicht verwandelter Elfmeter für die Gewerkschaft.		Erklärungen aller grün-markierten Worte.	
Eine Zeitreise	38	Wirtschaft & Arbeitsmarkt:	
Transnistrien – ein zeitgenössischer Besuch in der sowjetischen Vergangenheit.		Zahlen, Daten, Fakten	40
Interview:		Statistiken	41
40 Stunden – 40 Wochen – 40 Jahre	8	Let's talk about money	42
GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian über seine Idee zur gerechteren Verteilung der Arbeitszeit.			
Standards:			
Standpunkt: Zeit ist Geld	4		
Veranstaltung: Betriebsratsrealitäten	5		
Aus AK & Gewerkschaften	6/7		

www.arbeit-wirtschaft.at

Alle Beiträge finden Sie auch auf unserer Homepage sowie die eine oder andere Ergänzung zu einzelnen Themenschwerpunkten, die wir aus Platzgründen in der Zeitschrift nicht mehr berücksichtigen konnten.



Dieser Code kann mit einem internet-fähigen Kamera-Handy abfotografiert werden. Ein »Reader« entschlüsselt den Code und führt Sie auf die gewünschte Website. Die Reader-Software erhalten Sie zum Beispiel hier: www.beetagg.com/downloadreader/

Eine Frage der Zeit

Redaktion intern

„40-40-40 versteht sich als eine Art ‚work in progress‘, um sich dem Arbeitszeitthema einmal ganzheitlich zu nähern“, erklärt GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian sein Arbeitszeitkonzept in der „A&W“ 1/2011 mit dem Schwerpunktthema „Ach, du liebe Zeit“.

In unserem Land der ÜberstundenkaiserInnen sind Arbeitszeitreformen dringend notwendig, lesen Sie mehr dazu ab Seite 14.

Durch Handy und Computer sind viele ArbeitnehmerInnen permanent erreichbar – die Folge ist immer häufiger Burn-

out, denn der Mangel an Erholungspausen macht krank (Seite 16).

Auch vor der Uhr sind Männer und Frauen nicht gleich, sie verwenden ihre Zeit verschieden (Seite 18) und empfinden sie auch manchmal unterschiedlich (Seite 20). Und ihre Arbeitszeit wird nach wie vor auch nicht gleich bezahlt, die Einkommensberichte sollen da Abhilfe schaffen (Seite 42).

Eine Zeitreise hat Marcus Strohmeier gemacht, als er das seltsame Land Transnistrien besuchte (Seite 38). Dort scheint die Zeit stehen geblieben.

Und auch wir gehen mit der Zeit. Wir haben das Aussehen unseres Magazins ein wenig verändert, um die „A&W“ so nicht nur optisch noch ansprechender zu gestalten, sondern auch die Informationen für Sie besser zu bündeln.

Besuchen Sie uns auch im Internet: Auf der Homepage www.arbeit-wirtschaft.at haben Sie die Möglichkeit, Artikel zu kommentieren und E-Cards zu versenden. Wir freuen uns übrigens stets über Kritik und Anregung: aw@oegb.at

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee

Katharina Klee
Chefredakteurin



Standpunkt

Zeit ist Geld

Zeit ist Geld, sagen besonders jene gerne, die sowohl vom einen als auch vom anderen nicht genug zu haben glauben. Und sie geben das eine für das andere in der Hoffnung, später einmal ausreichend vom anderen zu haben, um sich das eine möglichst angenehm zu gestalten.

Ein verderbliches Gut

Aber diese Rechnung geht nur selten auf. Denn Zeit ist ein leicht verderbliches Gut. Es lässt sich nur selten später genießen, ohne dass es an Geschmack, an Wertigkeit, an Substanz verliert. Zeit hat ein unbarmherziges Ablaufdatum. Sie wird nie mehr so schmecken wie im Augenblick. Zeit kann man nicht anlegen, sie bringt keine Zinsen. Zeit wird schal, verliert ihre Energie. Zeit verdirbt schnell. Geld ja auch, zumindest den Charakter angeblich.

Und doch gehen wir mit Geld um so viel sorgsamer um als mit unserer Zeit. Denn während wir das eine sicher verwahren, lassen wir uns die andere nur allzu gerne stehlen. Und manche sind eher geneigt, ihrem Arbeitgeber Zeit zu schenken als ihren Lieben, da geizen sie plötzlich mit den Stunden. Lieber verschwenden wir die Zeit vor Computer und Glotze. Und doch haben manche das Gefühl, mit

Zeit geizen zu müssen. Sie starten wilde Hupkonzerte, wenn sie das Gefühl haben, dass ihnen jemand im Straßenverkehr Zeit raubt. Sie rennen fluchend der Straßenbahn hinterher, obwohl die Leuchtanzeige der Verkehrsbetriebe schon drei Minuten später den nächsten Wagen verspricht.

Und dann gibt es noch die Wirtschaft, die uns immer wieder Produkte und Dienstleistungen verkauft, die uns helfen sollen Zeit zu sparen – vom Wäschetrockner bis zum Fast-Food. Und die oft teuer erkaufte, ersparte Zeit wird dann wieder – unter Einsatz von Geld – totgeschlagen. Das rächt sich mit der Zeit, so wie beim verrückten Hutmacher in einer meiner Lieblingsgeschichten, jener von „Alice im Wunderland“. Weil er die Zeit beleidigt hat, ist er zur ewigen Teeparty verdammt. Und wenn man es genau betrachtet, ist das nicht viel besser als das Hamsterrad, in dem wir alle uns immer wieder finden. Gerade eben noch haben wir auf das neue Jahr angestoßen und schon ist der Jänner fast vorbei. Die Zeit scheint Jahr für Jahr noch schneller zu vergehen, die Tage, Wochen, Monate fliegen nur so dahin. Und zur Erschöpfung vom Vorweihnachtsrummel, gesellt sich der Stress des Jahresbeginns. Nur wenige schaffen es in dieser Zeit der kurzen Tage und langen Nächte ein bisschen zur Ruhe zu kommen, ge-

schweige denn abzuschalten – das Handy, den Computer, den eigenen Kopf, der To-do-Listen rattert. Für viele Frauen verstärkt sich die Doppelbelastung gerade in diesen Feiertagen, denn nach wie vor sind es meist sie, die für das Wohlbefinden von Mann und Kindern sorgen, die ihre Zeit zwischen Beruf und Familie aufteilen.

Mit Vollgas ins neue Jahr

Ich muss mich da selbst an der Nase nehmen, ich gehöre auch zu denen, die mit Vollgas ins neue Jahr gestartet sind, die immer wieder vergessen, dass sie sich auch ein wenig Zeit für sich nehmen sollten. Dann denke ich immer an die Psychologin Vera Birkenbihl, die in einem ihrer Vorträge rät, man solle sich immer wieder überlegen, wie es wäre, wenn man nur noch drei Monate zu leben hätte – wie würde man seine Zeit dann verwenden?

Und keine, keiner von uns kann sicher sein, dass sie oder er noch drei Monate zu leben hat, denn jede, jeder kann morgen sterben. Wir vergessen gerne, wie wertvoll die Zeit ist, ein Wert, der sich kaum in Geld abgelten lässt.

Ich wünsche Ihnen im neuen Jahr Zeit für sich und Ihre Lieben, Sie müssen sie sich bloß nehmen.

Betriebsratsrealitäten

Am 13. Jänner 2011 wurde in der ÖGB-Verlags-Fachbuchhandlung in Wien ein aktuelles Buch zur betrieblichen Durchsetzungsfähigkeit von Gewerkschaften und Betriebsräten präsentiert.

Erstmals in Österreich stehen in diesem Buch die Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie die Probleme und Herausforderungen, denen sie sich täglich im Betrieb stellen, im Zentrum einer qualitativen Untersuchung. Ausgehend von den unterschiedlichen Machtpotenzialen von Gewerkschaften und Betriebsräten wird, basierend auf problemzentrierten Interviews mit Betriebsratsmitgliedern im Lebensmitteleinzelhandel und Gewerkschaftssekretärinnen/-sekretären in der GPA-djp, eine Verortung von Ge-

werkschaft und Betriebsräten in den veränderten gesellschaftlichen Verhältnissen vorgenommen. Die beiden zentralen kulturellen Praxen der Sozialpartnerschaft, Vertrauensbeziehung und Verrechtlichung auf betrieblicher Ebene, werden dabei einer kritischen Untersuchung unterzogen und Potenziale zur Steigerung der betriebsrätlichen und gewerkschaftlichen Durchsetzungsfähigkeit offengelegt.

Mehr Info:

blog.gpa-djp.at/betriebsratsrealitaeten

BUCHTIPP

Mario Becksteiner, Elisabeth Steinklammer, Florian Reiter

Betriebsratsrealitäten

2010, 296 Seiten,

24,90 €

ISBN 978-3-7035-1438-8

Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132

fachbuchhandlung@oegbverlag.at



Florian Reiter, Mario Becksteiner und Elisabeth Steinklammer präsentierten ihr Buch „Betriebsratsrealitäten“ im Rahmen einer Podiumsdiskussion in der Fachbuchhandlung:



Werner Drizhal, Leiter der Bildungsabteilung der GPA-djp im Gespräch mit dem stellvertretenden Bundesgeschäftsführer der GPA-djp, Karl Proyer.



Franz Georg Brantner, Zentralbetriebsratsvorsitzender der Herba Chemosan Apotheker AG beteiligte sich mit persönlichen Erfahrungen an der Diskussion.



Zahlreiche Betriebsrätinnen und Betriebsräte, engagierte GewerkschafterInnen und Interessierte waren zur Buchpräsentation in die Rathausstraße gekommen.

IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 534 44-39263 Dw., Fax: (01) 534 44-100222 Dw.
Katharina Klee (Chefredakteurin): 39269 Dw.
Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw. (bis 14.00 Uhr)

E-Mail: sonja.adler@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

Karin Stieber, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 662 32 96-39738 Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.
E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

Redaktionskomitee

Arthur Ficzo (Vorsitz), Nani Kauer (Stellvertretender Vorsitz),
Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Lucia Bauer,
Günther Chaloupek, Thomas Fessler, Andreas Gjecaj,
Elisabeth Glantschnig, Katharina Klee (Chefredakteurin),
Karl Kollmann, Georg Kovarik, Barbara Lavaud, Sabine Letz,
Ruth Naderer, Katharina Painer, Brigitte Pellar,
Alexander Schneider, Paul Sturm, Erik Türk

Redaktionsmitglieder

Katharina Klee (Chefredakteurin),
Sonja Adler (Sekretariat),
Dietmar Kreuzberger (Grafik und Layout)

Mitarbeiter/-innen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Kai Biehl,
Adolf Buxbaum, Astrid Fadler, Alexander Heider, Pia
Hopfenwieser, Carmen Janko, Nani Kauer, Wilfried Leisch, Pia
Lichtblau, Gabriele Müller, Brigitte Pellar, Sybille Pirklbauer,
Elke Radhuber, Christian Resei, Reinhold Russinger,
Peter Schleinbach, Karl Schneeberger, Lisa Seidl, Marcus
Strohmeier, Paul Sturm, Thomas Varkonyi, Markus Zahradnik

Herausgeber:

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, und Österreichischer
Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH,
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1,
Tel.: (01) 662 32 96-39744 Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.
E-Mail: Renate.Wimmer@oegbverlag.at,
Internet: www.oegbverlag.at

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

Einzelnummer: € 2,-; Jahresabonnement Inland € 20,-;
Ausland zuzüglich € 12,- Porto; für Lehrlinge, Studenten und
Pensionisten ermäßigtes Jahresabonnement € 10,-.

Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien,
Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-39738 Dw.,
E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

Die in der Zeitschrift »Arbeit&Wirtschaft« wiedergegebenen
Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung
von Redaktion und Herausgeber. Jeder/jede AutorIn trägt
die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die
Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung
aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer
Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren
geistigen Auseinandersetzung.

Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt einge-
sandte Manuskripte.

Leserzuschriften können auch gekürzt wiedergegeben werden.
Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der
Redaktion und mit Quellenangabe.

ÖGB:

Servicecenter informiert

Überblick: Informationsabende für Mitglieder und Interessierte.

„Gewalt am Arbeitsplatz – was kann ich tun?“

Gewalt am Arbeitsplatz nimmt leider nach wie vor zu. Die Formen der Gewalt sind sehr unterschiedlich. Es werden die Formen von Gewalt in arbeitsrechtlicher, aber auch psychologischer Hinsicht beleuchtet.

Dienstag, 25. Jänner 2011, 18.00 Uhr

„Hol' dir dein Geld zurück!“

Jedes Jahr schenken ArbeitnehmerInnen dem Finanzminister Millionen von Euro, weil sie die ArbeitnehmerInnenveranlagung nicht machen – hier gibt es Informationen, wie man sich sein Geld zurückholt!

Dienstag, 22. Februar 2011, 18.00 Uhr

„Hurra, wir werden Eltern!“

Ein neuer Lebensabschnitt, der gut geplant sein soll. Hier wird alles rund um Karenz, Kindergeld und Elternteilzeit behandelt.

Dienstag, 29. März 2011, 18.00 Uhr

„Bedarfsorientierte Mindestsicherung in der Praxis!“

Habe ich einen Anspruch? Welche Bestimmungen und Regeln gelten? Wohin muss ich mich wenden, um die bedarfsorientierte Mindestsicherung zu erhalten?

Dienstag, 31. Mai 2011, 18.00 Uhr

Mehr Info und Anmeldung:

www.oegb.at/servicecenter
servicecenter@oegb.at
01/534 44-39100



Alle Informationsabende finden in der ÖGB-Zentrale,
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, statt.

OFFENLEGUNG gemäß Mediengesetz, § 25:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1. Unternehmensgegenstand: Herstellung und Verbreitung literarischer Werke aller Art, Datenverarbeitung für Dritte, Handelsgerbe und Handelsagenden, Werbung und Marktkommunikation. Geschäftsführung: Mag. Gerhard Bröthaler, MBA, DI (FH) Roman Grandits. Einziger Gesellschafter: Österreichischer Gewerkschaftsbund, Österreichische Gewerkschaftliche Solidarität Privatstiftung. Sitz: Wien. Betriebsgegenstand: Herstellung und Verbreitung sowie der Verlag literarischer Werke aller Art, insbesondere von Büchern, Zeitungen und Zeitschriften, Kunstblättern, Lehrmitteln und Buchkalendern; die Erbringung von Dienstleistungen in der Informationstechnik, der Handel mit dem Betriebsgegenstand dienenden Waren sowie das Ausüben der Tätigkeiten einer Werbeagentur. Die Blattlinie entspricht jenen Grundsätzen, die in den Statuten und der Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (Fassung gemäß Beschluss durch den 17. Bundeskongress des ÖGB) festgehalten sind.

ÖGB:

2011: Tempo für Gerechtigkeit

Schwerpunkte Bildung, Verteilung, Arbeitsmarktöffnung.

„Mehr Tempo für mehr Gerechtigkeit!“ – das ist das Motto des ÖGB für 2011.

Gesamtkonzept für Bildung

Die Bildungsdiskussion verläuft derzeit planlos. ÖGB und Gewerkschaften werden das wichtige Zukunftsthema Bildung auch 2011 weiter vorantreiben. Die Sozialpartner haben schon 2007 ein ganzheitliches Bildungskonzept erarbeitet, es umfasst Kindergärten, Schule, Berufsausbildung, Universitäten, Fachhochschulen und Erwachsenenbildung.

AK:

Arbeitszeitkalender ist Hilfe zur Selbsthilfe

Wer gerecht bezahlt werden will, sollte über seine Arbeitszeiten selbst Buch führen.

„Bekomme ich alles, was mir zusteht?“ – eine gängige Frage in der AK-Rechtsberatung. Viel zu oft stellen die AK-ExpertInnen fest, dass das nicht der Fall ist. Die Angaben über geleistete Arbeit seitens ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen weichen oft auseinander. Vor Gericht zählen aber nur die Beweise.

Arbeitszeitaufzeichnungen sind zumindest eine gute Grundlage für einen Vergleich. Das gilt insbesondere auch für Teilzeitbeschäftigte und LeiharbeiterInnen. Deshalb hat die AK den „Ar-

FAIR TEILEN auch 2011 aktuell

Verteilungsgerechtigkeit bleibt Thema. Mit „Fair teilen“ haben ÖGB und Gewerkschaften eine Wende in der Diskussion über den Schuldenabbau erreicht, mit dem Budget kommen (neben aller Kritik) auch neue Einnahmen von einigen „Reichen“: Banken und Stiftern z. B. Das genügt aber noch lange nicht, es ist noch Spielraum da, um die Schieflage zu beseitigen.

Mehr Info:

www.fairteilen.at

Arbeitsmarktöffnung Mai 2011

Am 1. Mai 2011 können ArbeitnehmerInnen aus acht EU-Staaten uneingeschränkt in Österreich arbeiten. Das verursacht viele Befürchtungen und Ängste. Der ÖGB will Ängste und Vorurteile aufgreifen und BetriebsrätInnen und Mitglieder zum Thema Arbeitsmarkt/Integration informieren und sensibilisieren. Das Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping, das der ÖGB zur Vorbereitung der Arbeitsmarktöffnung erreicht hat, wird „Wild-West-Zustände“ verhindern.

beitszeitkalender“ entwickelt, und stellt diesen allen ArbeitnehmerInnen zur Verfügung.

ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen und anhand dieser die Lohnabrechnung zu erstellen. Aber wir merken, dass sehr viele ihre Mehr- und Überstunden nicht korrekt ausbezahlt bekommen. Oft unterschreiben dann die Betroffenen Monatslisten, die nicht mit den eigenen Aufzeichnungen übereinstimmen. Der Arbeitszeitkalender

kann dabei eine nützliche Argumentationshilfe darstellen. Erfolgt keine Auszahlung und gibt es auch keinen Zeitausgleich, sollte man die Überstunden schriftlich beim Arbeitgeber einfordern. Denn: Viele Arbeits- aber auch Kollektivverträge sehen den Verfall von Überstunden oft schon nach drei Monaten vor, wenn der Anspruch nicht schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht wird.

Arbeitszeitkalender zum Download:

tinyurl.com/6a56ap2

Feridun Zaimoglu im Gespräch mit Peter Huemer

Feridun Zaimoglu (* 1964 in Bolu, Türkei) lebt seit 35 Jahren in Deutschland. Er studierte Kunst und Humanmedizin in Kiel, wo er seither als Schriftsteller, Drehbuchautor und Journalist (DIE ZEIT, die Welt, Frankfurter Rundschau, FAZ) arbeitet. Seit seinem viel beachteten literarischem Debüt 1995 „Kanak Sprak“, veröffentlichte er mehrere von der Kritik hochgelobte Romane wie „Leyla“, „Liebesbrand“, schrieb Drehbücher wie für den Film „Kanak Attack“, verfasste Theatertexte und Neubearbeitungen von Klassikern wie „Hamlet“ und „Othello“, „Nathan Messias“. Er erhielt viele Preise für seine schriftstellerische Arbeit, darunter den Hebbel-Preis, den Preis der Jury beim Bachmann-Wettbewerb, den Adalbert von Chamisso-Preis, den Grimmshausen-Preis und 2010 den Jakob-Wassermann-Literaturpreis.

Donnerstag, 27. Jänner 2011, 19 Uhr, AK Wien, Bildungszentrum, Großer Saal, Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien
Eine Veranstaltung der AK Wien und der Stadtzeitung Falter.

Eintritt frei

Um Anmeldung bis 25. Jänner wird gebeten

Telefon (01) 501 65 DW 2882

wiener-
stad-
tgespräch

stadtgesprach@akwien.at

Mehr Infos: www.wienerstadtgesprach.at/aktuell/feridun_zaimoglu

40 Stunden – 40 Wochen – 40 Jahre

GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian nähert sich dem Arbeitszeitthema ganzheitlich – eine Idee zur gerechteren Verteilung der Arbeitszeit.

ZUR PERSON

Wolfgang KATZIAN



Vorsitzender, GPA-djp

geb. am 28. Oktober 1956 in Stockerau, ein Sohn

1971–1977 Lehre bei der Österreichischen Länderbank anschließend Mitarbeiter in der Devisenabteilung

1977–1986 Jugendsekretär der GPA

1986–1992 Sekretär der Geschäftsführung der GPA

1992–1994 Zentralsekretär für Bildung, Werbung und Mitgliederservice der GPA

1994–2000 Zentralsekretär für Organisation der GPA

2000–2005 Bundesgeschäftsführer der GPA

2–4.2005 geschäftsführender Vorsitzender der GPA

4.2005–11.2006 Vorsitzender der GPA

seit 11.2006 Vorsitzender der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier Politische Tätigkeit:

1980–1984 Präsident der Angestelltenjugend in der FIET (Angestellten-Internationale)

1990–1998 Fraktionssekretär-Stellvertreter (FSG) in der GPA

1990–2001 Obmann-Stellvertreter der Wr. Gebietskrankenkasse

1998–2005 Fraktionssekretär (FSG) der GPA

2001–2002 Obmann der PVA der Angestellten

seit 2003 Vorsitzender des Landesstellenausschusses Wien der PVA, Mitglied des Vorstandes der PVA

seit 2005 Mitglied des UNI-Präsidiums und des UNI-Weltvorstandes

3.2006–10.2006 Abgeordneter zum Nationalrat

8.2008–2.2009 Vorsitzender der Pensionsversicherungsanstalt Landesstelle Wien

seit 10.2008 Abgeordneter zum Nationalrat

Wolfgang Katzian, du hast zum Abschluss des GPA-djp-Bundesforums im November 2010 erklärt, in Sachen Verteilungsgerechtigkeit ginge es nicht mehr nur ums Geld, sondern auch um die Zeit, und auch deine schon 2007 erstmals präsentierte Idee 40-40-40 wird wieder aktiviert. Warum bleibst du damit so hartnäckig?

Wolfgang Katzian: Diese drei Zahlen sind nicht ein in sich geschlossenes, fertiges Konzept, das man 1:1 umsetzen kann und soll, sondern 40-40-40 versteht sich als eine Art „work in progress“, um sich dem Arbeitszeitthema einmal ganzheitlich zu nähern. Und das einerseits auf den Ebenen Wochenarbeitszeit, Jahresarbeitszeit, Lebensarbeitszeit, und andererseits mit der Frage: Wie geht es den Menschen?

Und ob es mir gut geht oder nicht, dazu gehören neben dem Einkommen auch die Fragen, wie gehe ich mit meiner Zeit um, und wie gesund bin ich? Bin ich vielleicht als junger Mensch gesund, und wenn ich älter bin nicht mehr so? Und woran liegt das dann, hat das auch mit der Arbeitswelt zu tun oder liegt es nur daran, dass ich zu viel Schweinsbraten gegessen habe?

Und um diese Fragen geht es.

Die Wirtschaft hat 2007, als du diese Idee erstmals präsentiert hast, vor allem die Forderung nach 40 Wochen Arbeit im Jahr kritisiert. Was sollen die Menschen mit 12 Wochen Urlaub machen?

Wir sind ja auf dem Weg in die Wissensgesellschaft, und das sollte auch die Dis-

kussionen um unser Bildungssystem nachhaltiger machen. Jetzt stellt sich die Frage, welche Aufgabe hat Bildung und wie viel Zeit brauchen wir dafür? Die Grundannahme, von der viele ausgehen, ist, dass Kinder in Zukunft länger in schulischen Prozessen bleiben werden. Das heißt, der Einstieg ins Berufsleben erfolgt später. Das wird nicht für alle gelten, aber der Großteil wird länger in Ausbildung bleiben, weil es in der Ausbildung in Zukunft nicht mehr darum geht, sich schnell ökonomisch verwertbares Wissen anzueignen, sondern vielmehr darum, möglichst viel Grundsatzwissen zu erwerben und zu lernen, wie ich mir neues aneigne und es in meinem beruflichen Leben umsetze. Und das ist ein riesengroßer Unterschied.

Neben dem Urlaub, auf den wir noch zu sprechen kommen, geht es uns bei der Idee der 40 Arbeitswochen im Jahr vor allem um Zeit für die eigene Weiterentwicklung. Denn mit der schulischen Ausbildung – egal wie lang und umfassend auch immer – ist es in einer Welt, die immer mehr zusammenwächst, wo immer mehr Wissen konzentriert ist, nicht getan. Da ist unser Ansatz, es soll nicht davon abhängig sein, ob ich das Glück habe, in einem großen multinationalen Konzern beschäftigt zu sein, der tolle Ausbildungsprogramme hat. Es soll auch für die Verkäuferin die Zeit geben, sich weiterzubilden. „Weiterzubilden“ unter Anführungszeichen, denn dahinter verbirgt sich – zumindest nach meinem Verständnis – ein breiterer Begriff. Das heißt, einerseits muss ich die Möglichkeit haben, in der klassischen Form der Erwachsenenbildung



Kurse zu belegen, eine Woche oder zwei Wochen. Andererseits muss ich auch die Chance haben, dass ich mich ausklinke, mir Dinge genauer ansehe, vielleicht eine Zeit ins Ausland gehe. Wenn einer von uns z. B. sechs Wochen nach Indien gehen möchte, dann müssen wir warten, bis wir in Pension sind und hoffen, dass wir das gesundheitlich dann noch schaffen und ausreichend Geld für diese Reise haben. Und selbst wenn, können wir die interessanten Erfahrungen nicht mehr verwerten. Warum soll das nicht jemand im Alter von 40 Jahren machen können, wenn er oder sie die Erfahrungen noch im Beruf verwerten könnte?

Für mich als Journalistin ist das denkbar und wünschenswert – auch für viele Angestellte –, aber was ist z. B. mit der Verkäuferin im Supermarkt, die weder nach Indien möchte noch eine Fortbildung machen?

Die Verkäuferin muss das ja nicht machen, es geht nur um die Möglichkeit und darum, dass ihr daraus kein Nachteil erwächst, wenn sie sich diese Auszeit nehmen möchte. Ich glaube, dass viele umdenken würden. Es geht darum, die Rahmenbedingungen zu schaffen und das ist schwierig genug.

Und Weiterbildung ist dabei nur der eine Denkansatz, das andere große Thema, das uns bei unseren Überlegungen geleitet hat, ist das Thema Gesundheit. Hier geht es darum, dass wir eine steigende Lebenserwartung haben und die Menschen immer älter werden. Das kann nicht nur zur Folge haben, dass wir jedes Jahr darüber diskutieren, ob

das Pensionssystem noch finanzierbar ist, und ob wir das Pensionsalter hebraufsetzen. Man muss sich ja die Frage stellen, warum so viele Menschen in die Pension drängen? Sind die alle arbeitsscheu? Oder steht da etwas anderes dahinter?

Wenn man sich die viel kritisierten Berufsunfähigkeitspensionen bei der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) so ansieht – wir sind scheinbar ein Land der Invaliden –, ergibt sich nach unserer statistischen Auswertung, dass all jene, die in Berufsunfähigkeitspension gehen, nachweislich eine um zehn Jahre kürzere Lebenserwartung haben als die, die normal in Pension gehen. Das sind also tatsächlich Menschen, die ausgebrannt sind, physisch oder psychisch, wobei Letzteres dramatisch zunimmt.

Was in den letzten 20, 25 Jahren neu dazugekommen ist sind verschiedene psychische Erkrankungen, und da rede ich noch nicht einmal vom klassischen Burn-out, sondern es geht einfach darum, dass es neue Formen der Arbeitsorganisation gibt.

Als ich meine Lehre in der Bank begonnen habe, haben sie mich mit einem Stoß Mappen vor den Computer gesetzt, und ich musste Daten in eine Maske eingeben. Ich habe gewusst, das ist meine Aufgabe, und wenn sie erledigt ist, bin ich fertig. Und abends bin ich heimgegangen und habe darüber nicht weiter nachgedacht.

Heute werden Ziele und Budgets definiert, und die Menschen müssen einzeln oder als Gruppe diese Ziele mit einem bestimmten Budget erreichen. Das führt zu skurrilen Entwicklungen

wie unbezahlten Überstunden, wenn die Ziele noch nicht erreicht sind, das Budget aber schon ausgeschöpft ist. Viele nehmen die Arbeit mit nach Hause, per Laptop, Handy etc., aber auch im Kopf; sie können nicht mehr abschalten. Früher war das eine sogenannte Managerkrankheit. Aber auf Manager ist das heute nicht mehr beschränkt, das zieht sich durch die Arbeitswelt. Und das führt dazu, dass die Menschen ausbrennen. Mit den 40 Wochen Arbeitszeit im Jahr sollte man Maßnahmen dagegen setzen, zur Festigung der Gesundheit, zur Regenerierung, vielleicht auch regelmäßige Kuren.

Reicht denn der gesetzliche Urlaubsanspruch für all das nicht aus?

Wir haben derzeit Anspruch auf fünf Wochen Urlaub, wenn man länger im Betrieb beschäftigt ist, sind es sechs. Aber die Fluktuation in der Arbeitswelt hat so weit zugenommen, dass immer weniger Leute diesen Anspruch erwerben, weil sie keinen fixen Job auf Dauer haben.

Übrigens: Das Urlaubsgesetz wurde das letzte Mal vor mehr als 25 Jahren reformiert, daher bin ich der Meinung, dass es höchste Zeit ist für sechs Wochen Mindesturlaub für alle – und nicht nur für die, die das Glück einer Langzeitbeschäftigung haben.

40-40-40 bezieht sich aber nicht nur auf die Jahresarbeitszeit – da gibt es ja noch zwei 40er. In einem geht es um die Wochenarbeitszeit – haben wir in Österreich nicht schon längst die 40-Stunden-Woche?

Das wurde auch intern kritisiert, weil einige gemeint haben, wir waren doch schon bei einer 35-Stunden-Woche und haben über die 30-Stunden-Woche diskutiert. Der Ansatz ist aber der, dass wir von der tatsächlichen Wochenarbeitszeit ausgehen. Da geht es also um Überstundenabbau und um andere Arbeitszeitmodelle, wie wir sie ja in fast allen Kollektivverträgen verhandeln und versuchen entsprechend umzusetzen.

Da werden aber nicht alle Mitglieder damit einverstanden sein – immerhin setzen wir in ÖGB und AK uns seit Jahren auch für eine gerechtere Verteilung der Arbeitszeiten ein und leben dennoch in einem Land der ÜberstundenkaiserInnen ...

Warum leisten die Menschen Überstunden? Weil sie damit mehr Geld verdienen. Das hat doch auch mit dem Einkommen für die Normalarbeitszeit zu tun. Klar wird es trotzdem immer Überstunden geben. In der Industrie hängt das z. B. mit Produktionsschwankungen zusammen. Die Frage ist nur, wie geht man mit den kontinuierlichen Überstunden um? Und wie geht man mit jenen Arbeitszeitmodellen um, bei denen Überstunden gar nicht mehr aufgezeichnet werden? Stichwort: All-in-Verträge und manche Formen von Flexibilität, wie sie sich die Industriellenvereinigung und einige ihrer Mitgliedsbetriebe so vorstellen. Diesem Wildwuchs müssen wir endlich einen Riegel vorschieben.

Es geht den KollegInnen ja oft gar nicht so ums Geld. Wenn man alles zusammenzählt, was an Überstunden geleistet und nicht im Verhältnis eins zu eineinhalb in Geld oder Zeit abgegolten wurde, kommen wir auf einen Betrag von weit über einer Milliarde Euro, der den ArbeitnehmerInnen vorenthalten wurde, und einen Betrag in der Höhe von zig Millionen, der der Sozialversicherung vorenthalten wird.

Das waren jetzt Argumente zur Jahresarbeitszeit und zur Wochenarbeitszeit – und der dritte 40er in diesem Konzept?

Da geht es um die Lebensarbeitszeit, das knüpft auch am Thema Gesundheit von

vorhin an: Schön wäre, wenn die Menschen nach 40 Jahren Arbeit noch gesund wären und dann selbst entscheiden könnten, ob sie in Pension gehen oder weiter arbeiten wollen. Wenn man die Lebenserwartung steigert, wird auch das Pensionsantrittsalter steigen. Das geht aber nicht, wenn man nicht gleichzeitig Maßnahmen zur Stabilisierung und Festigung der Gesundheit setzt und die Arbeitswelt so gestaltet, dass die Beschäftigten auch bei bester Gesundheit alt werden können.

Und dann braucht es natürlich auch entsprechende sehr flexible Formen wie „altersgerechtes Arbeiten“, gleitender Übergang in die Pension. Menschen können weder physisch noch psychisch mit 60 Jahren dieselbe Leistungsfähigkeit haben wie mit 30 Jahren. Sie haben aber trotzdem noch einen wichtigen Stellenwert in der Arbeitswelt und dazu braucht es unterstützende Maßnahmen in der unterschiedlichsten Form. Das zu entwickeln haben wir uns auf den Weg gemacht.

Du selbst hast ja 1971 zu arbeiten begonnen, sprich die 40 Jahre Lebensarbeitszeit wären 2011 für dich erledigt. Könntest du es dir vorstellen, jetzt in Pension zu gehen?

Dass ich ganz daheim sitze und nichts mehr mache, kann ich mir gar nicht vorstellen. Ich muss etwas arbeiten. Aber daran, dass ich nicht mehr alles machen muss, arbeite ich ernsthaft. Es gibt ja Sachen, die man tun muss, weil sie zum Job gehören, und Sachen, die man nicht tun müsste, die man aber tut, weil man sie gerne tut. Und das in einer gewissen Balance und Harmonie zu halten ist das Ziel.

Ich kenne genug Leute, die gar nicht in Pension gehen möchten ...

Das mag schon sein, aber wie viele von denen möchten das Verhältnis zwischen dem, was sie machen müssen, und dem, was sie gerne machen, neu gewichten. Die Frage ist nur, inwieweit das möglich ist.

Es gibt eine Gruppe von ArbeitnehmerInnen – und stetig werden es

BROSCHÜRE

Arbeitszeitbilder

Das Modell: 40-40-40

Download unter:

www.gpa-djp.at/wirtschaftundsoziales



mehr –, die von all dem nicht betroffen ist, weil diese atypische Beschäftigungsverhältnisse haben. 40-40-40 gingen an denen völlig vorbei.

In diesem Bereich haben wir zumindest Teilerfolge. Es ist uns in manchen Bereichen – wie Erwachsenenbildung oder Callcentern – gelungen, die Quote freier DienstnehmerInnen zu senken. Vieles läuft unter dem Oberbegriff prekär oder atypisch. Da muss man branchenspezifische Maßnahmen treffen.

Wichtig für alle ist, über ihre Arbeitszeiten Buch zu führen. Da braucht es aber eine massive Nachschärfung der arbeitsrechtlichen Bedingungen – Arbeitsrecht und der ArbeitnehmerInnen-schutz müssen für alle gelten.

Wie sieht dein persönliches Zeitmanagement aus? Wie viele Stunden hat dein Arbeitstag?

Normalerweise hat mein Arbeitstag schon zwölf Stunden, manchmal weniger, oft mehr. Aber ich versuche zumindest in den vergangenen Jahren – man wird nicht jünger –, die Sonntage komplett frei zu halten und auch viele Samstage. Ich schaue, dass ich die beiden Tage in der Woche für mich habe.

Bist du fähig, das Handy auch einmal abzuschalten?

Nein, das geht nicht, noch nicht ...

Wir danken für das Gespräch.

Katharina Klee für Arbeit&Wirtschaft

Mehr Infos unter:
www.gpa-djp.at

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Redaktion
aw@oegb.at

Nachtarbeit auf Staatsbefehl

Der solidarische Kampf von Salzburger Bäckergelesen gegen die Nacht- und Sonntagsarbeit, als Napoleons Truppen abgezogen waren.

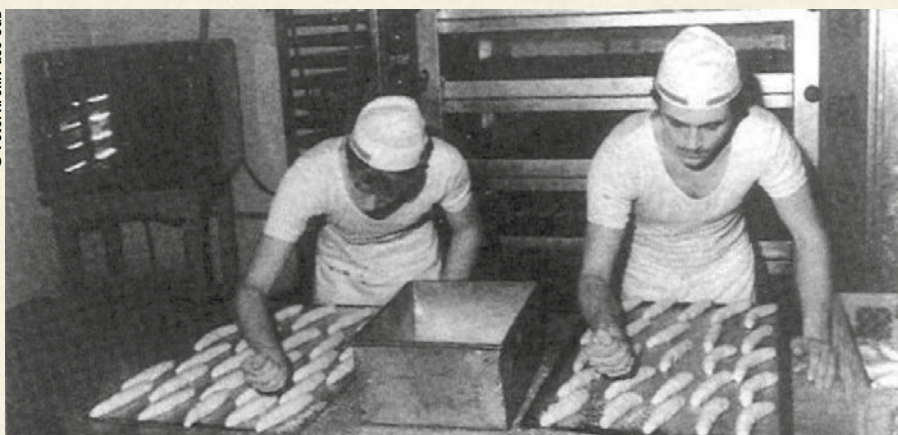
Ausgewählt und kommentiert von

Brigitte Pellar
brigitte.pellar@aon.at

1801 waren die Truppen der französischen Revolutionsarmee, die das kaiserliche Heer besiegt und Salzburg besetzt hatten, gerade abgezogen. Der vor den Franzosen geflohene Erzbischof, gleichzeitig weltlicher Herrscher, kehrte nicht zurück. Er setzte den Bischof von Chiemsee zum Statthalter des noch immer selbständigen Fürstentums ein. Nach dem Abzug der Besatzungstruppen, die wie üblich auf Kosten der Bevölkerung verpflegt werden mussten, herrschte extreme Nahrungsmittelknappheit und die Preise explodierten. Wohl aus diesem Grund gaben die Beamten der Statthalterei den Auftrag, die Brotproduktion anzukurbeln. An Überstundenzahlung für die Bäckergelesen, die selbst hungerten, war dabei natürlich nicht gedacht. So begann einer der ersten Streiks in der österreichischen Geschichte. Ein Georg Pichler berichtete darüber – nicht ohne die Streikversammlungen als Sauforgien zu diffamieren:

Was den im Mai 1801 in der Hauptstadt (Salzburg) stattgehabten Auflauf betrifft, so hat es mit diesem folgende Bewandnis: Den Bäckerjungen dasselbst wurde nämlich geboten, auch in den Sonntagsnächten zu backen. Allein sie weigerten sich dessen und trotzten insgesamt (7. Mai) desto mehr, je mehr die Polizei sie zum Backen zwingen wollte, und obgleich man am Rathause die Wache auf 50 Mann vermehrte. Ihnen ihre Widersetzlichkeit zu vertreiben, ließ die Polizei am 10. Mai um 4 Uhr früh mehrere Jungen durch Ge-

© Foto: Archiv des ÖGB



Bäckerlehrlinge werden zur Nachtarbeit gezwungen

richtsdieners und Militär ausbeuten, drei davon an das kaiserliche Militär abstellen, sechs in Eisen nach Werfen abführen, zwei an das salzburgische Militär abliefern und die übrigen im Rathaus von mehr als 50 Soldaten bewachen. Außerdem erhielt jedes Bäckerhaus eine Wache von zwei Mann, und den Meistern wurde mit dem Niederschießen gedroht, wenn sie sich von ihren Häusern entfernen sollten. Unwillig über ein solches Verfahren, verabredeten sich die übrigen Zünfte, so lange nicht arbeiten zu wollen, bis die Bäckerjungen wieder freigegeben sein würden! Und so erließ die Statthaltertschaft noch am selben Abend den Befehl, alle von Salzburg abgeführten wieder zurückzurufen.

1990, als diese Schlagzeile erschien, hatte die Gewerkschaft Schutzbestimmungen durchgesetzt, besonders für Jugendliche.

Gleichwohl wurden am 13. Juni doch wieder 40 Bäckerjungen über die (Stadt-)Grenze geschafft. Dieses machte natürlich böses Blut und die Gesellen der anderen Zünfte verließen größtenteils abermals die Werkstätten. Da wurde denn nicht nur das Militär mit scharfen Patronen versehen, sondern auch die beiden Bürgerkorps und wurden selbst Artilleristen zu den Hauptwache-Kanonen commandiert. Das half. Die Gesellen, welche den Tag über in den Herbergen gezecht hatten ... gingen nach Hause. Allgemein hatte man sich auf nichts weniger als auf eine förmliche Revolution gefasst gemacht.

Arbeitszeit im EU-Vergleich

Die „Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen“ („Eurofound“) hat Ende 2010 eine Erhebung zum Thema Arbeitszeit veröffentlicht.

Autor: Adolf Buxbaum

Abteilung Sozialpolitik der AK Wien

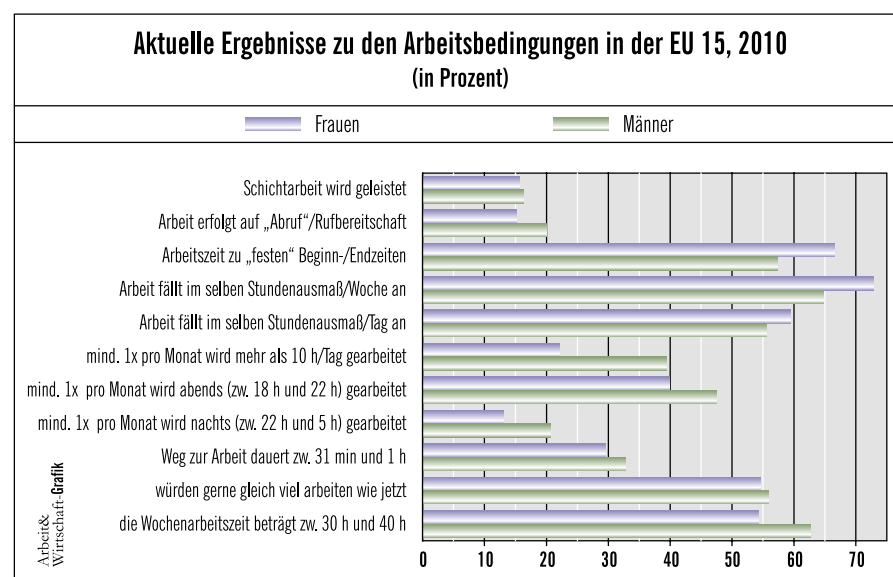
Die „Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen“ (engl. „Eurofound“) mit dem Sitz in Dublin, ist eine Einrichtung der EU, die bereits 1975 gegründet wurde. Eine der Aufgaben des Eurofound besteht darin, durch Grundlagenarbeit wie z. B. europaweite Erhebungen und Befragungen einen fachlichen Beitrag für die Politikberatung bzw. die konkrete Gestaltung besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa zu leisten.

Seit 1990 werden deshalb in regelmäßigen Abständen (circa alle fünf Jahre) Befragungen der ArbeitnehmerInnen in Europa (nicht nur in EU-Mitgliedsstaaten) durchgeführt. Die vorläufigen Ergebnisse der aktuellsten Erhebung, bei der im 1. Halbjahr 2010 europaweit rund 44.000 ArbeitnehmerInnen interviewt wurden, sind Ende des Jahres 2010 erstmals vorgestellt worden. Im Folgenden werden einige vergleichbare Ergebnisse zum Thema „Arbeitszeit“ – als ein wichtiges Merkmal für die Arbeitsbedingungen und Lebensqualität – präsentiert. In der Erhebung 2010 wurden insgesamt elf Fragen zum Thema „Arbeitszeit“ gestellt.

„Arbeitszeit“ – EU-weite Trends

• Sinkende Wochenarbeitszeit:

Betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 1991 in den EU-12 noch 40,5 Std., so ist sie 2010 auf 37,5 (EU-27)



bzw. 36,4 Std. (EU-12) gesunken. Auch der Anteil der Beschäftigten, der mehr als 48 Std./Woche arbeitet, ist seit dem Jahr 2000 von 15 Prozent auf 12 Prozent (2010) gesunken. Für den Rückgang der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit werden u. a. zwei Gründe angeführt: eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung (v. a. von Frauen), aber auch „krisenbedingte“ Kurzarbeitsmodelle.

• 40-Stunden-Woche als Standard:

Auch wenn der Anteil der Personen in Europa, die zw. 39 und 41 Std. pro Woche arbeiten, seit Beginn der 1990er-Jahre leicht abnimmt, so arbeiten dennoch rund 30 Prozent der ArbeitnehmerInnen (EU-12) – vereinfacht dargestellt – in einem 40-Stunden-Arbeitsverhältnis/Woche. Mehr als die Hälfte der ArbeitnehmerInnen arbeiten zwischen 35 und 41 Std., pro Woche!

• „Planbarkeit“ der Arbeit sinkt:

In den vergangenen zehn Jahren sind strukturelle Veränderungen hinsichtlich der „Planbarkeit“ der Arbeit feststellbar. Auf die Frage, ob die Arbeitszeiten der befragten Personen hinsichtlich Beginn und Ende eines Arbeitstages „fest“ sind, können nur noch 61 Prozent (2000: 65 Prozent) der Befragten mit „Ja“ antworten. Dies belegt eindeutig, dass die Anforderungen an das individuelle Zeitmanagement – auch im Kontext von Betreuungspflichten im familiären Umfeld – gestiegen sind.

• Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit nehmen ab:

2010 arbeitete rund ein Viertel der europäischen ArbeitnehmerInnen (2010: 26 Prozent; 1995: 30 Prozent), zumindest an einem Sonntag im Monat, 18 Prozent, und damit weniger Personen als in den

vorangegangenen Erhebungen, in der Nacht und 17 Prozent in einem Schichtmodell (2000: 20 Prozent).

• Genderunterschiede:

Im Durchschnitt arbeiten Männer nach wie vor rund sieben bezahlte (!) Arbeitsstunden mehr als Frauen. Männer in den EU-15 arbeiten dabei im Durchschnitt beinahe 40, Frauen etwas mehr als 32 Std. Frauen arbeiten generell u. a. mehr Teilzeit, weniger (bezahlt!) in der Nacht und an Samstagen als Männer. Die ungleiche – und damit oft „unfaire“ – Verteilung der Haushalts- und Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern schlägt sich oft in den konkreten Arbeitszeit-Arrangements nieder – v. a. in höherer Teilzeitbeschäftigung der Frauen bzw. in einem überwiegend konstanten bzw. „vorhersehbaren“ Arbeitszeitmuster der Frauen.

Arbeitssituation in Österreich

Die durchschnittliche Arbeitszeit in Österreich, die sich aus den Befragungen im Zuge der aktuellen Erhebung zu den Arbeitsbedingungen in der EU (1. Halbjahr 2010) ergibt, beträgt bei Männern 40,5 und bei Frauen 30,2 Std. pro Woche. Diese Werte basieren auf repräsentativen Interviews von etwa 1.000 ArbeitnehmerInnen in Österreich.

• Meistens „durchschnittlich“:

Beim Vergleich der Ergebnisse für Österreich mit den anderen EU-Ländern fällt bei den einzelnen Antworten zu den Fra-

gen auf, dass Österreich meistens bei der Gesamtbetrachtung nahe am europäischen Durchschnitt (EU-15) liegt. Die Abweichungen bei sechs von elf Fragen liegen innerhalb von fünf Prozentpunkten. Dies betrifft u. a. die Bereiche der Wochenarbeitszeit, Nacht-, Abend- und Schichtarbeit.

• Flexibler als andere und anders:

Auffällig bei der Analyse der Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen in Österreich ist, dass den ArbeitnehmerInnen eine sehr hohe „Flexibilität“ abverlangt wird. Dies lässt sich u. a. damit veranschaulichen, dass der Anteil der Beschäftigten, die im selben Stundenausmaß – pro Woche oder pro Tag – arbeiten, deutlich niedriger liegt als im europäischen Durchschnitt. Auch die „festen“ Beginn- und Endzeiten der Arbeit sind in Österreich „unüblicher“ als in den europäischen Vergleichsländern der EU-15. Auch der Gender-Unterschied im Bereich der überlangen Arbeitszeiten sticht ins Auge. (siehe Grafiken)

• Wunsch Arbeitszeitverkürzung:

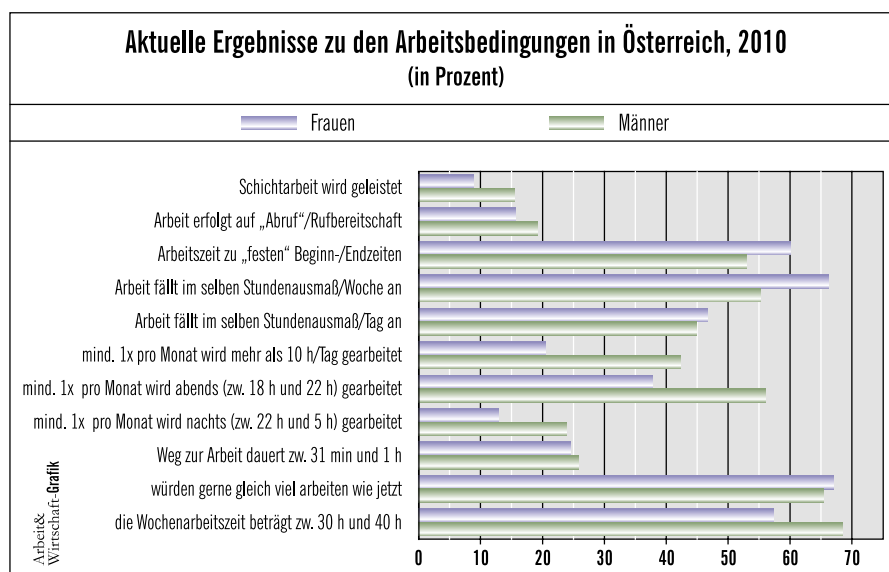
Ein weiterer interessanter Befund ist die Tatsache, dass rund 30 Prozent der Männer und knapp 24 Prozent der Frauen lieber weniger arbeiten würden, aber auch, dass fast 2/3 der ArbeitnehmerInnen in Österreich – sofern sie frei wählen könnten – ihren Arbeitsumfang gleich hoch halten würden. Diese Aussagen sind in mehrfacher Hinsicht interessant: Erstens ist diese hohe Übereinstimmung der „Wunsch-arbeitszeit“ mit der tatsächlich

geleisteten Arbeitszeit der zweithöchste Wert in den EU-27, zweitens bringt dieser Wert aber auch zum Ausdruck, dass das restliche Drittel der ArbeitnehmerInnen andere Präferenzen hinsichtlich des Arbeitsumfangs hätte.

Bei der Interpretation der hohen „Zufriedenheit“ mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ist Vorsicht geboten. In vielen Fällen (insbesondere bei Frauen mit familiären Betreuungspflichten) dürfte sich die Zufriedenheit eher auf die „persönliche Anpassungsfähigkeit“ als auf die (strukturellen) Gegebenheiten beziehen. Diese Relativierung ist angesichts der bestehenden Defizite in Österreich sehr naheliegend: ungleiche Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit, fehlende flächendeckende Versorgung mit einem qualitativ hohen (Ganztages-)Angebot an sozialen Dienstleistungen wie Kinderbetreuung, Schule oder Pflege – wesentliche Voraussetzungen für die (faire) Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Resümee

Auch 2010 haben die ArbeitnehmerInnen ihre Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich bestätigt. Forderungen nach einer weiteren Flexibilisierung im Sinne der ArbeitgeberInnen-Interessen sind demnach abzulehnen. Der aktuelle Abstand zu den anderen EU-Ländern würde sich noch zusätzlich vergrößern. Eine **Konvergenz** der Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen scheint für die Menschen ebenfalls wünschenswert zu sein, in der Form: kürzere Arbeitszeiten für Männer, längere Arbeitszeiten für Frauen! Wäre nicht eine „kurze Vollzeit“-Beschäftigung für beide Gruppen ein eleganter Ausweg? Auch der Blick über die Landesgrenzen hinsichtlich innovativer Lebensarbeitszeitmodelle erscheint lohnend!



Mehr Info unter:
tinyurl.com/5sx2duz

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
adolf.buxbaum@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zeit für neue Arbeitszeiten!

Gerade im Bereich Arbeitszeit sind Reformen dringend notwendig, dabei werden Kollektivverträge eine wichtige Rolle spielen.

Autor: Peter Schleinbach

Leitender Sekretär PRO-GE

Die Diskussionen zum Thema Arbeitszeit stehen nicht am Anfang, sondern finden an den verschiedensten Stellen innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften bereits seit einigen Jahren statt. Deshalb ist es wichtig, dass die Gewerkschaften dabei klare inhaltliche Positionen einnehmen. Für uns bleibt der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit und für die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen ein Hauptziel. Während es in der auslaufenden Krise vorrangig um die Sicherung der vorhandenen Arbeitsplätze ging, muss jetzt im Aufschwung die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze wieder Priorität genießen.

Die künftige Gestaltung der Arbeitszeit hat selbstverständlich enorme ökonomische Bedeutung – sowohl für die einzelnen ArbeitnehmerInnen als auch für die gesamte Volkswirtschaft. Idealerweise geht daher eine Umgestaltung der

Arbeitszeitrealitäten Hand in Hand mit einem Anstieg des Anteils der Arbeits-einkommen am Volkseinkommen.

Eine Frage der Lebensqualität

Was die Menschen arbeiten, wann und wie viel sie arbeiten, ist aber nicht nur eine ökonomische Frage, sondern auch eine Frage der Gesundheit und der Lebensqualität. Anzustreben ist eine Verringerung der berufsbedingten Erkrankungen und Arbeitsunfälle durch eine Reduktion der körperlichen und geistigen Belastungen der ArbeitnehmerInnen. Dafür wird es neben der generellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen notwendig sein, die effektive Arbeitszeit – bestehend aus Normalarbeitszeit plus Mehr- und Überstunden – zu verringern. Hier muss an beiden Hebeln angesetzt werden, bei der Länge der Normalarbeitszeit und bei den Mehr- und Überstunden.

In der Krise ist in vielen Betrieben das Arbeitsvolumen deutlich zurückgegangen. Damit einhergehend sind die Überstundenexzesse der vergangenen Jahre für viele ArbeitnehmerInnen vorbei. Es ist vielleicht daher gerade jetzt der richtige Zeitpunkt, die Verringerung der tatsächlichen Arbeitszeit voranzutreiben. Dafür stehen viele verschiedene Ansatzpunkte zur Verfügung. Entscheidend ist dabei, dass Mehr- und Überstunden für die ArbeitgeberInnen im Verhältnis zu Neueinstellungen wesentlich früher unattraktiv werden, als es derzeit der Fall ist. Darüber hinaus müssen wir sicherstellen, dass die ArbeitnehmerInnen nicht aus finanziellen Gründen selbst möglichst viele Überstunden anstreben.

Das beste Mittel dagegen sind entsprechend attraktive Grundlöhne und Gehälter. Mit dem während der Normalarbeitszeit erzielten Einkommen müssen die Beschäftigten auch vernünftig leben können.

Besonders am Beispiel der Kurzarbeit während der zu Ende gegangenen Krise wird deutlich, dass das Teilen von Arbeit dazu beiträgt, Arbeitsplätze zu sichern. Kurzarbeit ist nichts anderes, als eine – mit Mitteln der Arbeitslosenversicherung unterstützte – befristete Arbeitszeitverkürzung. Diese Lösung ist wesentlich klüger als die brutalste Form der Arbeitszeitverkürzung, die Arbeitslosigkeit! Die Erfahrungen rund um Kurzarbeit machen aber auch deutlich, dass der Zugewinn an Freizeit und damit Lebensqualität bei vielen ArbeitnehmerInnen einen wesentlich höheren Wert darstellt, als das vielfach angenommen wird.

Stillstand seit 30 Jahren

Seit Ende der 1980er-Jahre ist in Österreich die Verkürzung der Normalarbeitszeit auf kollektiver Ebene bis auf wenige Ausnahmen de facto zum Stillstand gekommen, während gleichzeitig die Produktivität insbesondere in der Sachgütererzeugung geradezu explodierte. Teile dieses Produktivitätsfortschrittes flossen in die Löhne und Gehälter der (verbliebenen) Beschäftigten, die Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Wirtschaft hat sich stark verbessert und die Kapitaleinkommen stiegen überproportional.

Die Schattenseiten dieser Entwicklung sind offensichtlich: permanent steigender Arbeitsdruck und viele verlorene

BUCHTIPP

Reinhard Resch
All-in-Vereinbarungen
Erscheinungsformen und rechtliche Rahmenbedingungen. ÖGB-Verlag, 2010, 94 Seiten, 19,80 €, ISBN 978-3-7035-1464-7



Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

Es kann aber nicht sein, dass der einzige Maßstab für „moderne“ Arbeitszeit die möglichst grenzenlose betriebswirtschaftliche Nutzung von „Humanressourcen“ ist und Arbeitgebervertreter ein Interpretationsmonopol haben, was Modernität ist.

hochwertige Arbeitsplätze. Historisch war die Antwort der Gewerkschaften auf Rationalisierung die Arbeitszeitverkürzung; aus Gründen der Humanisierung der Arbeit, der Partizipation der arbeitenden Menschen am Produktivitätsfortschritt und zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen.

Fragen der Zukunft

Dass umgekehrt Rationalisierung auch stattfindet, wenn keine Arbeitszeitverkürzung größeren Ausmaßes erfolgt, beweisen die letzten rund 20 (!) Jahre in aller Deutlichkeit. Die gewerkschaftliche Debatte dreht sich um die Frage, welche Antworten vor dem derzeitigen Hintergrund als richtig erscheinen. Arbeitszeitverkürzung wird ohne Zweifel mit dabei sein!

Eine der wesentlichen Fragen der Zukunft liegt darin, nach welchen Mechanismen die Länge, die Lage und die Verteilung der Arbeitszeit festgelegt wird, und in welchem Ausmaß unterschiedlichen Interessen der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen entsprochen wird. Interessanterweise sind die gleichen ArbeitgeberInnenvertreter, die permanent von der Wichtigkeit von Flexibilität reden, selbst äußerst unbeweglich, wenn es darum geht, Flexibilität im Interesse der Beschäftigten zu ermöglichen. Notwendigkeiten gäbe es dafür viele: die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Zugang zu Aus- und Weiterbildung, lebens- und altersgerechte Arbeitszeitverteilung, verträglichere Schichten, Angebote für vollzeitnahe Teilzeit und so weiter.

Die Arbeitszeitrealität ist vielfältig und wird in Zukunft noch wesentlich differenzierter werden. Entscheidend sind Faktoren wie die ausgeübte Tätigkeit, die Betriebsgröße, die Qualität der kollektiv(vertraglich)en Regulierung, aber auch Alter, Geschlecht, Qualifikation, Branche, Region und noch vieles andere mehr.

Die Qualität neuer, moderner Arbeitszeitregelungen wird zweifelsfrei daran zu messen sein, ob sie im geeigneten Ausmaß die Komplexität der heutigen und zukünftigen Arbeitswelt widerspiegelt.

„Moderne“ Arbeitszeit

Es kann aber nicht sein, dass der einzige Maßstab für „moderne“ Arbeitszeit die möglichst grenzenlose betriebswirtschaftliche Nutzung von „Humanressourcen“ ist, und ArbeitgeberInnenvertreter ein Interpretationsmonopol darauf haben, was Modernität sein soll. Modern sind für uns auch gesicherte Rechte der ArbeitnehmerInnen in Gesetzen, Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, mit denen die Beschäftigten als Kollektiv und/oder der/die Einzelne entscheidend mitbestimmen, wann und wie viel gearbeitet wird. Und es sollte auch wieder modern werden, dass sich das Leben der ArbeitnehmerInnen nicht nur darum zu drehen hat, wann im Betrieb welche zu leistende Arbeitszeit gefordert wird.

Entgegen vieler Annahmen wird das Instrument Kollektivvertrag bei der Gestaltung der Arbeitszeit auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen. Ge-

rade durch Kollektivverträge kann den Besonderheiten in den verschiedenen Branchen am besten entsprochen werden, und es können gemeinsame Ziele auf verschiedenen Wegen erreicht werden. Manche Herausforderungen sind aber durch Kollektivverträge nicht oder nicht zufriedenstellend zu lösen. Einerseits ist der Gesetzgeber aufgefordert, seine Beiträge für eine Verbesserung des Arbeitszeitrechtes und einer wirksamen Kontrolle seiner Einhaltung zu leisten, und andererseits müssen viele Änderungen auf der betrieblichen Ebene ansetzen.

Der Erfolg gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik wird schließlich auch davon abhängen, ob es uns gelingt, für die verschiedenen Verhältnisse jeweils die passenden Antworten zu finden. Innerhalb der Industriegewerkschaft PRO-GE werden wir in den nächsten Monaten gemeinsam mit den BetriebsrätInnen und den Mitgliedern viel Zeit in die Suche nach Antworten auf diese komplexen Fragen und in die Aufrechterhaltung gewerkschaftlicher Gestaltungsmöglichkeiten investieren.

Mehr Infos unter:
www.proge.at/arbeitszeit

FORBA-Forschungsbericht Arbeitszeitverkürzung zur Umverteilung von Arbeit:
tinyurl.com/6ak6ekk

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
peter.schleinbach@proge.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zu viel Arbeit macht krank

Der Faktor Zeit ist für das Ausmaß der Belastung und Beanspruchung im Arbeitsleben von entscheidender Bedeutung.

Autoren: Alexander Heider

Leiter Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit, AK Wien

Karl Schneeberger

Leiter Abteilung Betriebsbetreuung, ArbeitnehmerInnenschutz, AK Steiermark

Die Länge der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, deren Lage und Verteilung sowie die Struktur der dazwischen liegenden Erholungszeiten (Ruhepausen) stehen in direktem Zusammenhang mit der Frage, ob die geforderte Arbeit auf Dauer ohne gesundheitliche Beeinträchtigung ausgeübt werden kann.

Die **Arbeitswissenschaft** hat Bewertungskriterien für gesunde Arbeit aufgestellt. So sind regelmäßige Arbeitszeiten von täglich zwölf Stunden und wöchentlich 60 Stunden abzulehnen, weil durch lange Arbeitsdauer körperliche, psychische und gesundheitliche Belastungen entstehen, die die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen enorm gefährden. Bei Arbeitszeiten von täglich neun, zehn oder sogar zwölf Stunden ist mit folgenden fünf Risiken zu rechnen:

- 1.** Bei jeder Art der Arbeit nimmt mit der Dauer der täglichen Arbeitszeit die Ermüdung progressiv zu. Ohne adäquaten Ausgleich steigt die Beanspruchung, was mittelfristig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen kann.
- 2.** Wenn länger als acht Stunden gearbeitet wird, ist bei schwerer körperlicher Arbeit mit geringerer Leistung pro Zeiteinheit zu rechnen.
- 3.** Analysen zeigen deutlich, dass das Arbeitsunfallrisiko jenseits der sie-

benten oder achten Arbeitsstunde exponentiell ansteigt.

4. Neun-Stunden-Schichten in der deutschen Automobilindustrie führten zu einem deutlichen Anstieg der Krankenstände im Vergleich zu Acht-Stunden-Schichten.

5. Probleme in Bezug auf die Aufnahme und den Abbau von gesundheitsschädigenden Arbeitsstoffen im Körper: Grenzwerte für gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe (MAK-Werte und TRK-Werte) beziehen sich immer auf acht Stunden.

Fördern, fordern, nicht überfordern

Zahlreiche Studien belegen, dass verlängerte Arbeitszeiten (Überstunden) zu einem höheren Herzinfarktrisiko führen und Blutdruckwerte signifikant ansteigen lassen. Ein Zusammenhang besteht auch zwischen Mehrarbeit und mangelnder Bewegung, schlechter Ernährung und erhöhtem Kaffeekonsum. Daraus resultieren viele Folgeerkrankungen. Erhöhte Neigung für chronische Infektionen wurde ebenso festgestellt, wie stärkeres Krebsrisiko und höhere Mortalitätsraten. Stressbelastungen und Müdigkeit sind weitere Folgen, die im Rahmen wissenschaftlicher Studien nachgewiesen wurden.

Wissenschaftlich gesehen sind einige Studien zur Risikoabschätzung in Österreich nur eingeschränkt verwendbar, zumal die Lebensgewohnheiten und die damit zusammenhängenden Freizeitaktivitäten nicht vergleichbar sind. Trotzdem wird auf die deutliche Tendenz hingewiesen, wonach sich Mehrarbeit (Überstunden) „ungünstig auf die körperliche und geistige Gesundheit auswirkt und auch

BUCHTIPP

H. Bruckner, R. Czeskleba, A. Heider, P. Hoffmann, I. Kloimüller, K. Schneeberger

Erfolgsfaktor Gesunde Arbeit

Arbeitswissenschaftliche Fakten für die betriebliche Praxis.

ÖGB-Verlag, 2010, 352 Seiten, € 29,80
ISBN 978-3-7035-1442-5



Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien, Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

die Mortalität steigert“.¹ Additive Effekte von Überstundenarbeit und zusätzlich belastende Faktoren wie psychosoziale Einflüsse, hohe Verantwortung und wenig Kontrolle bei der Arbeit sind dabei besonders zu berücksichtigen.

Ob eine tägliche Arbeitsdauer für bestimmte ArbeitnehmerInnen als zu belastend einzustufen ist, hängt von folgenden Faktoren ab: Arbeitsinhalt, Pausen, Belastungen aus der Arbeitsumgebung wie Lärm, Vibrationen, Hitze, Kälte, Arbeitsorganisation wie Arbeitsmenge, Zeit- und Termindruck, Verhalten der Vorgesetzten, KollegInnen und Kunden/-innen; persönliche Leistungsfähigkeit wie Qualifikationen, Gesundheitszustand, Motivation, Alter und Vorbelastungen von vorherigen Arbeitstagen.

¹ „Grundlagen zur arbeitsmedizinischen Beurteilung von Arbeitszeitregelungen“; Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin, Wien, Oktober 2007

Zahlreiche Studien belegen, dass verlängerte Arbeitszeiten (Überstunden) zu einem höheren Herzinfarktisiko führen und Blutdruckwerte signifikant ansteigen lassen. Ein Zusammenhang besteht auch zwischen Mehrarbeit und mangelnder Bewegung, schlechter Ernährung und erhöhtem Kaffeekonsum.



Nach arbeitswissenschaftlicher Bewertung dieser Faktoren sollte die tägliche Arbeitszeit zumindest bei anstrengender körperlicher Arbeit für 14- bis 16-jährige Jugendliche, schwangere Frauen und ArbeitnehmerInnen jenseits des 55. Lebensjahres kürzer als acht Stunden sein, fand der Arbeitswissenschaftler Rutenfranz 1993 heraus. Im Regelfall sollte daher eine tägliche Arbeitsdauer von acht Stunden (mit adäquaten Pausen) nicht zu einer unakzeptablen Beanspruchung führen. In Sonderfällen wie bei Hitze oder Kälte können auch täglich acht Stunden zu lang sein.

Regelmäßige Erholung notwendig

Jede Arbeit macht müde. Das ist die natürliche Folge der physischen und psychischen Ressourcenbeanspruchung des Menschen durch die Leistungsanforderungen sowie die Arbeitsbedingungen insgesamt. Zur Ermüdung kommt es, wenn die verbrauchten Ressourcen üblicherweise nicht gleichzeitig und vollständig nachgebildet werden können. Ab diesem Zeitpunkt werden vorhandene Leistungsreserven in Anspruch genommen. Bei dieser Ermüdung handelt es sich jedoch um einen sogenannten reversiblen Vorgang, der durch die Erholung wieder rückgängig gemacht werden kann. Und dazu sind zwingend Pausen erforderlich.

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht müssen Belastungen möglichst rasch ausgeglichen werden. Nur dadurch lässt sich verhindern, dass mit zunehmender Ermüdung in einem immer größeren Ausmaß auf Leistungsreserven zurückgegriffen werden muss. Denn so steigt

der Erholungsbedarf, der sich nur noch durch sehr lange Ruhezeiten ausgleichen lässt. Allerdings verläuft der Ermüdungsverlauf nicht linear. Mit fortschreitender Belastung nimmt die Ermüdung überproportional zu.

Daraus lässt sich folgendes Prinzip ableiten: Je öfter die Arbeit in kurzen Abständen durch Ruhepausen unterbrochen wird, desto höher ist deren Erholungswert. Dies führt im Ergebnis dazu, dass bei kurzen Arbeitszyklen und häufigeren Kurzpausen „insgesamt weniger Erholungszeit für den Ausgleich der gleichen Gesamtermüdung erforderlich ist“. In der Literatur wurde in diesem Zusammenhang der Begriff der lohnenden Pause kreiert, weil „der Leistungsverlust durch die Pause geringer ist als die Leistungssteigerung durch die Erholung“.

Stärkerer Verschleiß bei Älteren

Beeinträchtigungen der Gesundheit durch lange wöchentliche Arbeitszeiten sind stark altersabhängig. Mit zunehmendem Alter steigen die Beschwerden deutlich an. Dieses Phänomen ist besonders unter dem Aspekt der demografischen Entwicklung zu beachten. Ältere Beschäftigte, die bereits einer insgesamt höheren Belastungsdosis (durch Kombination von Belastungsintensität und Belastungsdauer über die Jahre ihres Berufslebens) ausgesetzt waren, sind mit steigender Wochenarbeitszeit stärker von beeinträchtigenden Belastungsfolgen betroffen als ihre jüngeren KollegInnen. Dem kann durch angepasste Arbeitszeitmodelle (Wahlarbeitszeit, Altersteilzeit) entgegengewirkt werden.

Eine andere Studie stellte fest, dass Wochenarbeitszeiten von über 40 Stunden zu einer relativ starken Zunahme gesundheitlicher Beschwerden führen. Besonders deutlich ist dies bei den Themen Nervosität, psychische Erschöpfung und Schlafstörungen festgestellt worden. Der Anteil jener, die an psychischer Erschöpfung leiden, nahm um fast 60 Prozent zu. Das bestätigt die grundsätzliche Richtigkeit, die tägliche Normalarbeitszeit gesetzlich mit acht Stunden zu begrenzen. Es handelt sich damit nicht, wie manchmal unterstellt, „um eine beliebige Arbeitszeitbegrenzung“, sondern offensichtlich um das grundsätzlich richtige Ausmaß an Arbeitszeit, welches bei allen an sich unfallgeneigten Tätigkeiten vor steigenden Verletzungsrisiken schützt.

Zusammengefasst belegen alle verfügbaren Studien, dass permanente Überstundenarbeit (Wochenarbeitszeiten über 40 Stunden) zu zahlreichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führt. Sie bestätigen auch die Notwendigkeit öffentlich-rechtlicher Arbeitszeitgrenzen. Lange Tagesarbeitszeiten führen überdies zu einem exponentiellen Anstieg von Arbeitsunfällen. Auch aus Produktivitätsüberlegungen sind lange durchgehende Tagesarbeitszeiten daher nicht zielführend.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autoren
alexander.heider@akwien.at,
karl.schneeberger@akstmk.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Gleichberechtigung: Eine Frage der Zeit

2009 wurde vom Frauenministerium zum dritten Mal eine Zeitverwendungsstudie durchgeführt. Nach wie vor gibt es große Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Autorin: Pia Lichtblau
weltumspannend arbeiten ÖGB

2 4 Stunden, 1.440 Minuten oder 86.400 Sekunden – diese Zeit steht objektiv betrachtet jeder und jedem von uns täglich zur Verfügung. Zur freien Verfügung? Können wir wirklich frei über unsere Zeit verfügen? Welcher Anteil unserer Zeit ist durch Verpflichtungen in Beruf, Haushalt, Kindererziehung etc. gebunden? Und wer hat wie viel Zeit für sich? Diesen Fragen geht die Zeitverwendungsstudie nach, die im Auftrag des Frauenministeriums 2009 zum dritten Mal österreichweit durchgeführt worden ist. Dazu haben rund 8.000 Personen ab einem Alter von zehn Jahren einen Tag lang ein Zeit-Tagebuch geführt, in dem sie die ausgeübten Tätigkeiten notiert haben.

In der Auswertung wurde besonderes Augenmerk darauf gelegt, geschlechtsspezifische Unterschiede in der Zeitverwendung österreichischer Männer und Frauen aufzuspüren – Zeit, so die österreichische Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek, ist die wichtigste Ressource des 21. Jahrhunderts. Aus ihrer Verteilung lassen sich daher Schlussfolgerungen über den Stand der Gleichberechtigung der Geschlechter ziehen.

Diesbezüglich zeigen sich schon, wenn man die für berufliche Tätigkeiten aufgewandte Zeit betrachtet, deutliche Unterschiede: Während der Anteil der Frauen und Männer, die einer beruflichen Tätigkeit nachgehen, mit 83,3 Prozent und 87,2 Prozent noch sehr

ähnlich ist, verbringen Männer mit durchschnittlich 10,02 Stunden von Montag bis Freitag fast zwei Stunden mehr Zeit im Job als Frauen mit 8,11 Stunden. Eine Dimension, die sich auch in der Teilzeitquote spiegelt: Nur knapp neun Prozent der Männer arbeiten auf Teilzeitbasis, aber mehr als 43 Prozent der Frauen!

Frau am Herd ...

Wenig überraschend investieren Frauen im Gegenzug mehr Zeit in Tätigkeiten der Haushaltsführung – mehr als drei Stunden täglich verbringen sie nach ihrer beruflichen Tätigkeit mit Kochen, Aufräumen und Ähnlichem. Ihre ebenfalls berufstätigen Partner, von denen sich knapp zwei Drittel an der Hausarbeit beteiligen, werken lediglich etwas mehr als zwei Stunden im Haushalt, genießen dafür aber mit 3,35 Stunden täglich gut eine halbe Stunde mehr Freizeit als der weibliche Teil der erwerbstätigen Bevölkerung. Hausarbeit ist also, trotz aller Emanzipationsbemühungen, immer noch Frauensache – auch wenn der Anteil der Männer, die sich in die Haushaltsführung einbringen, seit der ersten Zeitverwendungsstudie 1981 signifikant gestiegen ist: Nicht einmal 40 Prozent aller Männer arbeiteten vor 30 Jahren im Haushalt, heute zählt dies bereits für mehr als 77 Prozent zur Selbstverständlichkeit.

Betrachtet man die Aufteilung der im Haushalt anfallenden Arbeiten zwischen Frauen und Männern, erkennt man eine klare geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die immer noch in traditionellen Rollenbildern verhaftet ist: Frauen –

und auch hier betrachten wir nur die Gruppe der Berufstätigen – dominieren in den klassischen „Hausfrauen-Tätigkeiten“, während Männer eher handwerkliche Arbeiten erledigen. Das ist im internationalen Vergleich nicht ungewöhnlich. Zeitverwendungsstudien quer durch Europa zeigen: Frauen pflegen und putzen, Männer widmen sich der Reparatur und Instandhaltung.

Demnach wird von drei Vierteln aller Frauen, die dafür täglich knapp eine Stunde aufwenden, gekocht – aber nur von einem Drittel der Männer. Wobei sich auch in diesem Punkt seit 1981 viel getan hat – damals gaben nämlich nur sechs Prozent der Männer an, selbst Speisen zuzubereiten. Auch das Abwaschen (F: 44 Prozent, M: 17 Prozent) und Aufräumen (F: 59 Prozent, M: 20 Prozent) übernehmen hauptsächlich Frauen, die dafür rund eine halbe bzw. eine Stunde aufwenden. Besonders auffällig ist der Unterschied bei der Wäschepflege: Während mehr als 32 Prozent der berufstätigen Frauen Wäsche waschen und über 24 Prozent bügeln, widmen sich lediglich 5,9 Prozent bzw. 3,3 Prozent der Männer diesen Tätigkeiten!

Doppelbelastung: Beruf und Familie

Kinder wirken sich auf das Zeitbudget ihrer Eltern aus – beeinflusst wird die Arbeitsteilung auch in Bereichen, die nicht unmittelbar mit der Kinderbetreuung zusammenhängen. Das beginnt schon bei der Berufstätigkeit an sich: Die Zeit, die Mütter in Paarbeziehungen für ihre berufliche Tätigkeit aufwenden sinkt auf

durchschnittlich 3,47 Stunden, während sie für Männer kaum abweicht. Sehr wohl wirken sich Kinder aber auf die Mitwirkung der Männer bei der Hausarbeit aus: Sie nimmt nämlich ab – Männer ohne Kinder investieren rund eine viertel Stunde mehr in den Haushalt als Väter.

Auch in der Kinderbetreuung zeigt sich nach wie vor eine traditionelle Rollenverteilung – Frauen kümmern sich generell deutlich mehr um den Nachwuchs als Männer. So werden Tätigkeiten der Körperpflege von 16,4 Prozent aller Frauen, aber nur von halb so vielen Männern verrichtet. Innerhalb von Familien, verstanden als Paarhaushalte mit mindestens einem Kind unter 16 Jahren, verdeutlicht sich dieser geschlechtsspezifische Unterschied noch: Rund 61 Prozent der Mütter baden, waschen und wickeln ihre Kinder, allerdings lediglich 36 Prozent der Väter. Auch in allen anderen Bereichen der Kinderbetreuung ist der Anteil der Frauen höher als jener der Männer. Lediglich beim Spielen herrscht annähernd Gleichberechtigung: Knapp die Hälfte der Frauen (45 Prozent) und 37 Prozent der Männer spielen täglich mit ihren Kindern.

Traditionelle Aufgabenverteilung

Warum innerhalb von gemischtgeschlechtlichen Haushalten immer noch sehr traditionelle Aufgabenverteilungen vorherrschen, hat das **Österreichische Institut für Familienforschung** untersucht. Die Verteilung von Hausarbeitstätigkeiten basiert demnach auf komplexen Prozessen, die einerseits von individuellen Faktoren wie Wünschen, Meinungen, Vorlieben, Kompetenzzuschreibungen und Rollenbildern, andererseits aber auch durch äußere Umstände wie dem jeweils vorhandenen Zeitbudget beeinflusst werden.

Insbesondere bei jüngeren Paaren stellt die Überzeugung, dass Hausarbeit gleichberechtigt aufgeteilt werden sollte, eine weitestgehend vertretene Norm dar. Dass es dennoch immer wieder zu geschlechtsspezifischen Arbeitsteilungen kommt wird nicht auf Rollenstereotype, sondern auf individuelle Eigenschaften und Vorlieben zurückgeführt, die „zufällig“ traditionellen Rollenerwartungen

entsprechen. Darin zeigt sich, wie tief diese stereotypen Vorstellungen, die meist in der eigenen Sozialisation erworben worden sind, in jeder und jedem von uns verwurzelt sind.

Echte Männer gehen in Karenz

Bis zur geschlechtergerechten Verteilung der wertvollen Ressource Zeit ist es also noch ein weiter Weg – ein gutes Stück des Weges dorthin haben wir allerdings schon geschafft. Bereits Mitte der 1970er-Jahre wurde durch die Familienrechtsreform unter der Regie von **Johanna Dohnal** das Modell der Versorgungsehe mit dem Mann als Familienoberhaupt durch ein partnerschaftlich orientiertes Modell ersetzt. Ihre Nachfolgerin Helga Konrad setzte den Kampf um innerfamiliäre Gleichberechtigung mit ihrer Kampagne „Ganze Männer machen Halbe/Halbe“ fort, unter der nächsten Frauenministerin Barbara Prammer wurde die „ausgewogene Gestaltung“ von Haushaltsführung und Erwerbsarbeit schließlich im ABGB gesetzlich festgelegt.

Die zunehmende Flexibilisierung des 2002 eingeführten Kinderbetreuungsgeldes trägt dazu bei, dass immer mehr Väter sich aktiv an der Erziehung ihrer Kinder beteiligen und in Karenz gehen. Ein Trend, der in Zukunft noch weiter verstärkt werden soll: Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek macht mit ihrer Kampagne „Echte Männer gehen in Karenz“ frischgebackenen bzw. werdenden Vätern Mut zur Väterkarenz. Unterstützt wird das Anliegen neben dem ÖGB auch von ArbeitgeberInnenseite – so betonen auch Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung die positiven Auswirkungen der Väterkarenz auf MitarbeiterInnen wie auch auf Produktivität und Klima im Unternehmen.

Mehr Infos unter:

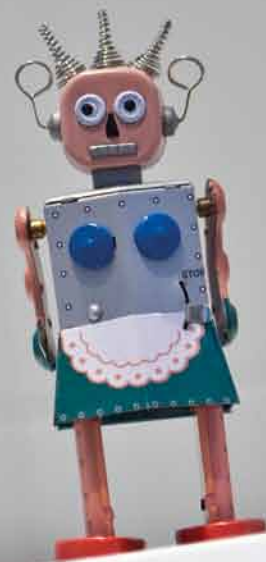
www.maennerinkarenz.at

www.frauen.bka.gv.at/zeitverwendung

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
pia.lichtblau@oegb.at

oder die Redaktion
aw@oegb.at

Wenig überraschend investieren Frauen im Gegenzug mehr Zeit in Tätigkeiten der Haushaltsführung – mehr als drei Stunden täglich verbringen sie nach ihrer beruflichen Tätigkeit mit Kochen, Aufräumen und Ähnlichem.



Meine Zeit, deine Zeit

Es heißt, Frauen dächten die Zeit eher zyklisch, Männer linear. Im Wettbewerbsvorteil ist jedenfalls, wer über die Zeit anderer bestimmen kann.

Autorin: Gabriele Müller
freie Journalistin

In Zeiten der neuen Dienstbotengesellschaften, in denen manche für eine Stunde eigener Arbeit das Vielfache der Zeit anderer kaufen können, sei das Prinzip des „Mitverbrauchs“ von anderer Menschen Lebenszeit stark im Aufschwung, meint die Erziehungs- und Sozialwissenschaftlerin **Marianne Gronemeyer**. „Wer für eine Stunde eigener Arbeit 10, 12, 20 oder mehr Stunden Arbeit einkaufen kann, hat Zeit, sich aus dem ‚Bereich der Notwendigkeit‘ zu beurlauben.“

Darin steckt auch eine Dynamik der Beschleunigung. Die Figur des zu Fuß gehenden symbolisiere das Thema „Zeit und Macht“ sehr anschaulich. Die langsamen FußgängerInnen müssen den schnellen AutofahrerInnen weichen. Heute ginge es vielfach darum, meint Gronemeyer, seinen Zeitvorteil zu wahren, indem man anderen in ihren Zeitansprüchen zuvorkommt.

Macht

Zeitfragen sind also immer auch Machtfragen. Ob die zeitlichen Abstimmungen zwischen Menschen fair ausgehandelt werden, oder ob sich einer das Recht nimmt, den anderen zeitlich zu dominieren, zeige den Umgang mit diesen Machtfragen, meinen WissenschaftlerInnen.

Bislang galt es als „Hauptproblem“ der Menschen in industrialisierten Ländern, die Beschleunigung des Tempos von Leben und Arbeit in die Lebensfüh-

rung zu integrieren. Heute ist die Erosion fester zeitlicher Strukturen allgemein erfahrbar. Zeit ist nicht mehr in verbindlichen Taktungen und Strukturen vorgegeben. Die ArbeitnehmerInnen müssen sich an die zeitlichen Vorgaben anpassen, immer mehr Tätigkeiten verlangen danach, rund-um-die-Uhr verfügbar zu sein. Bekanntlich aber sind Menschen nicht unbegrenzt flexibel. Sich durch die neuen Zeitstrukturierungen nicht in zahllose Einzelfragmente zerlegen zu lassen, sondern den Wechsel eigenständig mitzugestalten, ist gefragt.

„Viele sind dabei überfordert, besonders Menschen, die keine Gelegenheit hatten, ein körperlich-seelisches ‚Zeitgerüst‘ zu entwickeln und im Einklang mit ihren Eigenrhythmen ihre Zeit mit anderen abzustimmen“, sagt dazu die Sozialmedizinerin Annemarie Jost.

Da zeitliche Unterschiede in der Feinabstimmung bisher von den meisten Menschen weniger bewusst reflektiert werden, neigten sie dazu, an dieser Stelle intuitiv so zu handeln, wie sie es im Umgang mit Machtfragen gelernt haben, sagt die Wissenschaftlerin. Im Umgang mit „zeitlicher Irritation“ zeigten sich auch die Strategien des Einzelnen sich durchzusetzen, zu flüchten, oder die Sache vernünftig auszuhandeln.

Innere Uhr

Der Umgang mit der eigenen Zeit ist eine heikle Angelegenheit. Jede unserer Zellen enthält eine Art kleiner Uhr. Die innere Zentraluhr liegt im **suprachiasmatischen Nucleus (SCN)**, einem kleinen Klumpen von circa 10.000 Gehirnzellen

an der Gehirnbasis im **Hypothalamus**, nahe dem Kreuzungspunkt der Sehnerven. Der Kern SCN steuert die innere Rhythmik des Menschen, indem er über den Tag hinweg über 50 verschiedene Zyklen, wie den von Wachen und Schlafen, der Stimmung, der Fruchtbarkeit oder den Blutdruck, reguliert.

Zeitperspektiven

Bereits die Zeitwahrnehmung zweier Menschen lasse sich nicht miteinander vergleichen, behaupten die beiden Autoren Philip Zimbardo und John Boyd in „Die neue Psychologie der Zeit und wie sie Ihr Leben verändert.“

Erhebliche Unterschiede zwischen den persönlichen Zeitperspektiven bestünden auch zwischen Männern und Frauen. Mindestens ebenso wichtig wie die Biologie des Körpers sei dabei die persönliche Haltung, die der Mensch zur Zeit und zum Umgang mit ihr einnimmt.

BUCHTIPP

Marianne Gronemeyer

Das Leben als letzte Gelegenheit

Sicherheitsbedürfnisse und Zeitknappheit. Verlag: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 2009, 171 Seiten, € 20,50, ISBN 3-534-23108-2



Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien, Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at



Die Figur des zu Fuß gehenden symbolisiert das Thema „Zeit und Macht“ sehr anschaulich. Die langsamen Fußgänger müssen den schnellen Autofahrern weichen.

Mit „Zeittherapien“ wollen die beiden Psychologen Zimbardo und Boyd Kriegsveteranen helfen, über ihre traumatischen Erlebnisse hinwegzukommen. Nicht nur Überlebende von Katastrophen und Kriegen können aus der Therapie für veränderten Umgang mit der Zeit lernen. Drei Grunderkenntnisse legen die Wissenschaftler nahe:

- Ohne Zeit haben andere Ressourcen keinen Wert.
- Es gibt nur drei Zeitzonen, nämlich Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft, und die Frage, wie wir mit ihnen umgehen.
- Es geht darum zu klären, ob eine der drei Zeitperspektiven auf Kosten der anderen beiden allzu intensiv gelebt wird.

Unterschiedlicher Gebrauch?

Unterscheiden sich nun männlicher und weiblicher Umgang mit der Zeit? Unabhängig von anderen Überlegungen fällt eines sofort auf: Viele Frauen verfügen in der Regel über weniger „Eigenzeit“ als die meisten Männer. Beruf und Familie lassen oft nur wenige frei verfügbare Zeitfragmente über, die kaum sinnvoll zu nutzen sind.

Als „konstruierte Ordnungselemente“ sind Zeitmesser – wie Uhren, Kalender, freie Sonntage oder Wochenenden – auch wieder veränderbar, meint die deutsche Politologin **Karin Jurczyk** in ihrem Aufsatz „Entgrenzung von Zeit und Gender – Neue Anforderungen an die Funktionslogik von Lebensführung.“

Kämen zu zeitlichen auch räumliche Entgrenzungen hinzu, etwa indem die Wohnung zum Erwerbsarbeitsplatz

wird, ist eine „übergreifende Koordination der Tätigkeiten“ erforderlich.

„Einige werden auch in zeitlicher Hinsicht das Leben zum Gesamtkunstwerk machen können, eine Zeitkultur entfalten und die neuen offenen Bedingungen in Zeitsouveränität ummünzen“, prognostiziert die Politologin. Hilfreich dafür sind finanzielle Ressourcen, Bildung und stabile persönliche Beziehungen. „Verlierer werden die sein, die ohne solche Ressourcen den Entwicklungen hinterherhetzen, wie die ‚neuen Tagelöhner.‘“ Ihr „Zeithandeln“ ist keine kreative Zeitkonstruktion, sagt die Wissenschaftlerin, „sondern eine immer wieder zerbrechende, reaktive zeitliche Flickschusterei“.

Schon spricht die Wissenschaft von neuen „Zeitkompetenzen“. Nicht allein Pünktlichkeit und strenge Planung sind heute erforderlich. Die neuen Fähigkeiten im Umgang mit der eigenen Zeit bedeuten auch angesichts offener, entgrenzter Umstände, mit Zeit „richtig“ umgehen zu können.

Zahlreiche Ratgeber behandeln den Umgang mit Zeit und Zeitmanagement. Wenig Beachtung wurde bisher dem Thema der gelingenden zeitlichen Abstimmung zwischen erwachsenen Menschen geschenkt. Grundvoraussetzung dafür ist es, den eigenen körperlich-seelischen Rhythmus und den des Gegenübers entsprechend wahrzunehmen“, meint Annemarie Jost.

Eine andere „Zeitkultur“, vermutlich auch eine andere „Zeitwirtschaft“ sind nötig, meint die Medizinerin. Ihr Plädoyer für eine alternative Zeitkultur

setzt bei der unmittelbaren zwischenmenschlichen Begegnung an.

In Workshops leitet sie unter Zeitdruck stehende Personen zu neuem Umgang mit der eigenen Zeit und zum Respekt vor unterschiedlichen Geschwindigkeiten an.

„Auf Menschen mittleren Alters lastet hoher Druck. In Beruf und Familie haben sie sich nach unterschiedlichen „Zeitgebern“ auszurichten, sie gewöhnen sich daran, rasch zu reagieren. In der Kommunikation mit Kindern, SeniorInnen und Nichtberufstätigen aber sind viele unfähig, ihr Tempo zu drosseln.“

Der Respekt vor den unterschiedlichen Geschwindigkeiten ist jedoch die Grundlage einer veränderten Zeitkultur, meint die Medizinerin Jost. Am Anfang stünde das Überdenken des Umgangs mit der eigenen Zeit und der Mut, sich gegenüber „Zeitdieben“ zur Wehr zu setzen. Denn Identität grenzt sich auch ab, eine grenzenlose Flexibilität lässt die Zeit in immer neue Fragmente zerfallen. Eine genaue Analyse individueller und kollektiver Zeitstrukturen könne dazu beitragen, die Umwelt zeitlich menschenfreundlicher zu gestalten. Stets präsent sei die Aufgabe, „immer wieder neu einer zeitlichen Entfremdung und paradoxen Handlungsaufforderungen entgegenzutreten“.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
gabriele.mueller@utanet.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zerteilt

Die Novellierung des Arbeitszeitgesetzes 2008 hat die Position und das Einkommen der Teilzeitbeschäftigten verbessert. Trotzdem verdienen sie schlechter.

Autor: Christian Resei
freier Journalist

Es darf ein bisschen mehr sein, wenn es um die Arbeitszeit geht, waren sich ArbeitgeberInnen viele Jahre sicher. Ein Teilzeit-Arbeitsvertrag für 20 Stunden bedeutete zumindest 25 Stunden Arbeit. Ein unerträglicher Missstand, der nach harten Verhandlungen vor drei Jahren durch das Arbeitszeitgesetz entscheidend gemildert wurde. Wird über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus gewerkt, erhalten seit 2008 auch Teilzeitbeschäftigte Zuschläge. Nur fair und gerecht. Teilzeitarbeit ist längst keine Randerscheinung mehr, denn jeder vierte berufstätige Mensch in Österreich arbeitet nicht Vollzeit. Tendenz steigend: Unter allen unselbstständigen Erwerbstätigen erreichte die Teilzeitquote im dritten Quartal 2010 gar einen Wert von 24,7 Prozent (2009 im dritten Quartal waren es noch 24,1 Prozent).

Vor allem Frauenarbeit

Teilzeit heißt vor allem Frauenarbeit: Von insgesamt 883.500 unselbstständigen Teilzeitbeschäftigten im dritten Quartal 2009 sind 748.800 Frauen. Ganze 84,5 Prozent! Zumeist zwingen Kinderbetreuung, die Pflege älterer und kranker Angehöriger und ihr Alter Frauen zu dieser Beschäftigungsform. Bei den 35- bis 39-jährigen Frauen beträgt die Teilzeitarbeitsquote bereits 54 Prozent. Überwiegend sind die Teilzeitarbeitnehmerinnen im Handel zu finden, gefolgt von persönlichen Dienstleis-

tungen wie Gastgewerbe, Gesundheits- und Reinigungswesen. Immer häufiger haben Frauen auch zwei Teilzeitjobs. Regina R., 45, hat zwei Töchter, die noch im Haushalt leben, ist geschieden, arbeitet als Hausbesorgerin und Teilzeitkraft in einem Drogeriemarkt – trotzdem bleibt kaum Geld übrig.

Die Berechnungen der Statistik Austria sind eher abschreckend. Das unterste Viertel der Teilzeitbeschäftigten – also jene, die am wenigsten verdienen – durfte mit 5.956 Euro im Jahr und weniger (!) rechnen. Vergangenes Jahr stieg der Jahresverdienst dieses letzten Viertels auf 6.674,05 Euro. Dieser Einkommensanstieg ist auch auf das neue Arbeitszeitgesetz zurückzuführen.

Mehrarbeitszuschlag

Wird länger gearbeitet als vereinbart – ab 1,5 Stunden Mehrarbeit im Monat –, muss der Arbeitgeber einen Mehrarbeitszuschlag von 25 Prozent zahlen. Es sei denn, die Mehrarbeit wird innerhalb von drei Monaten durch Zeitausgleich abgebaut, bei Gleitzeit wird die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten. Wie den meisten Teilzeitkräften, sind Regina R. die baren Zuschläge wesentlich lieber als Zeitausgleich. Zwar leidet sie an Osteoporose und daraus folgenden starken Rückenschmerzen, doch ein paar Euro mehr sind ihr wichtiger, als auf den Körper zu achten.

Johannes Gärtner ist in der Geschäftsleitung der Firma Ximes – das Unternehmen bietet Software und Beratungsleistungen rund um das Thema

Arbeitszeit an. „Viele der Firmen, die wir beraten, haben die Arbeitszeit in den Teilzeitverträgen erhöht“, berichtet Gärtner. Sind MitarbeiterInnen bei einem 20-Stunden-Vertrag regelmäßig 25 Stunden tätig, wird nun der Vertrag an die tatsächliche Arbeitsleistung angepasst. Denn damit ersparen sich die ArbeitgeberInnen Mehrstundenzuschläge. Die Vertragsanpassung kommt vor allem den unteren Einkommensschichten zugute. ArbeitnehmerInnen erhalten durch die Änderung ein höheres fixes Gehalt.

Führen Sie Buch

Johannes Gärtner: „In vielen Köpfen ist noch verhaftet, dass Teilzeitarbeit mit einer 50-Prozent-Verkürzung verbunden ist. Viele denken nicht an ein 30-Stunden-Modell, das ihnen immer noch ein gutes Einkommen, relativ viel Freizeit, Sicherheit und Stabilität.“

Günter Köstelbauer ist Arbeitsrechtsexperte in der Wiener Arbeiterkammer und Teamleiter in der Rechtsberatung: „Besonders im Gastgewerbe kommt es immer wieder vor, dass viele ArbeitnehmerInnen nur für einige Stunden angemeldet sind, aber in Wirklichkeit Vollzeit arbeiten.“ Viele KellnerInnen mussten im Rechtsstreit beweisen, dass sie wirklich über die „offizielle“ Zeit hinaus gearbeitet haben. Auch wenn es jetzt empfindliche Strafen gibt, wenn ArbeitgeberInnen keine Arbeitszeitaufzeichnungen führen, ist es wichtig, selber darüber Buch zu führen. Gut wäre es auch, Zeugen für die tatsächliche Arbeitszeit zu haben. „Kell-



Viele KellnerInnen mussten im Rechtsstreit beweisen, dass sie wirklich über die „offizielle“ Zeit hinaus gearbeitet haben. Auch wenn es jetzt empfindliche Strafen gibt, wenn ArbeitgeberInnen keine Arbeitszeitaufzeichnungen führen, ist es wichtig, selber darüber Buch zu führen.

nerInnen, die zu uns in die Beratung kommen und von uns vertreten werden wollen, müssen auch bei der Krankenkasse eine Niederschrift machen. Denn die vom Arbeitgeber vorbeigeschwindelten Abgaben, haben ja auch Auswirkungen auf Sozialleistungen wie etwa das Arbeitslosengeld oder die Pensionsbemessungsgrundlage“, erklärt AK-Arbeitsrechtsexperte Köstelbauer. Wer das verweigert, kann nicht von der AK vertreten werden.

All-in-Verträge für Teilzeitkräfte

Außerdem müssen sich die AK-RechtsberaterInnen mit allerlei Tricks der ArbeitgeberInnen herumärgern, die Zuschläge für Mehrarbeit umgehen wollen. Köstelbauer: „Es gibt Firmen, die „All in“-Verträge für Teilzeitarbeitskräfte anbieten.“ Heißt: Wenn länger gearbeitet wird, wird das nicht bezahlt. Der Experte warnt auch vor Betrieben, die ständig die Arbeitszeit in den Verträgen ändern. Aus 20 werden 21 Stunden und kurze Zeit später sind es dann 15 Stunden und so fort. Zu viele Beschäftigte lassen sich das gefallen.

Trotz Wirtschaftskrise gilt: Mit durchschnittlich 42,4 Arbeitsstunden in der Woche (zweites Quartal 2010) gehören die ÖsterreicherInnen zu den fleißigsten ArbeitnehmerInnen Europas. Während die einen – wie Regina R. und ihre KollegInnen – mit ein oder zwei Teilzeitjobs finanziell kaum über die Runden kommen, arbeiten auch Vollzeitbeschäftigte so viel, dass sie dabei ihre physische und psychische Gesundheit aufs Spiel setzen. Auf den Zeitkon-

ten sammeln sich die nicht abgegoltenen Über- und Mehrstunden, obwohl die Arbeitslosigkeit weiterhin viel zu hoch ist. Wiederum sind Frauen vom Problem nicht abgegoltenen Überstunden überdurchschnittlich betroffen: Jede dritte geleistete Mehr- bzw. Überstunde wird nicht bezahlt.

Bei gleicher Qualifikation verdienen TeilzeitarbeiterInnen für gleiche Arbeit weniger als Vollzeitbeschäftigte. Der Stundenlohn Vollzeitbeschäftigter ist um mehr als 30 Prozent höher als jener von Teilzeitbeschäftigten. „Eine Aufschlüsselung nach Bruttostundenverdiensten von Beschäftigten unter bzw. über 20 Wochenstunden zeigt, je geringer die Gesamtarbeitszeit ist, desto mehr sinkt der Bruttostundenverdienst. Bei einer Beschäftigung, welche unter 50 Prozent des in der Branche üblichen Beschäftigungsausmaßes liegt, beträgt der Bruttostundenlohn für Frauen nur noch 8,28 Euro, für Männer 9,05 Euro.“¹

Dienstzeiten klaffen auseinander

Besonders im Handel müssen noch immer viele Frauen mit Dienstzeiten zu recht kommen, die besonders weit auseinanderklaffen – Regina R. arbeitet etwa Montag- und Donnerstagvormittag und Freitagnachmittag im Geschäft. Für andere Teilzeitkräfte ist es kaum möglich, die Kinderbetreuung oder den zweiten Teilzeitjob zu planen, weil die Dienstplä-

ne so kurzfristig festgelegt werden. Familien haben es deshalb schwer, Zeit miteinander zu verbringen. Die Gewerkschaften, etwa die GPA-djp bemühen sich auch um die Arbeitsrechtsprobleme der MigrantInnen. Immerhin ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten im Wiener Handel hat eine migrantische Herkunft – die Zahlen steigen. Viele dieser Menschen sind mit den sozialen Regelungen in Österreich nicht vertraut, so ist den MigrantInnen oft nicht bewusst, dass ihnen ein 13. oder 14. Gehalt zusteht.

Vollzeitkräfte zufriedener

Teilzeitarbeit ist Normalität, doch sie macht kaum einen der Beschäftigten froh. Im Arbeitsklimaindex – Erhebungen über Zufriedenheit und Belastungen in der Arbeit – der AK Oberösterreich liegt der Wert der Zufriedenheit Vollzeitbeschäftigter Frauen zumindest um zwei Punkte höher als jener von Teilzeitarbeiterinnen. Auch dieser Wert wird wohl eher steigen als fallen.

Mehr Infos unter:
tinyurl.com/395adgq

www.oegb.at/mehrarbeitsrechner

www.gpa-djp.at/mehrarbeitszuschlag

www.ximes.com

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
resei@gmx.de
oder die Redaktion
aw@oegb.at

¹ Quelle: „QUALITÄT VON TEILZEITBESCHÄFTIGUNG UND DIE VERBESSERUNG DER POSITION VON FRAUEN AM ARBEITSMARKT“ von L&R Sozialforschung und forba im Auftrag des Bundesministerium für Frauen und öffentlichen Dienst 2010.

Wem die Stunde schlägt

Mehr denn je in der Geschichte wird der Rhythmus unseres Zeitverständnisses von der Erwerbsarbeit bestimmt.

Autor: Thomas Varkonyi
freier Journalist

Arbeit dient in unserer Zeit nicht nur als reine Existenzsicherung, denn sie bietet gleichzeitig auch Chancen auf Selbstverwirklichung und soziale Anerkennung. Das war aber nicht immer so. Die Frage, die sich stellt, ist, wie wirkt sich diese Veränderung von Arbeit auf unser Zeitverständnis aus?

In seinem Werk über Politik schrieb Aristoteles die folgenden abwertenden Worte über fremdbestimmte Arbeit: „Als eine banausische Arbeit ... hat man jene aufzufassen, die den Körper oder die Seele oder den Intellekt der Freigeborenen zum Umgang mit der Tugend und deren Ausübung untauglich macht. Darum nennen wir alle Handwerke banausisch, die den Körper in eine schlechte Verfassung bringen, und ebenso die Lohnarbeit. Denn sie machen das Denken unruhig und niedrig.“ Im Gegensatz dazu ist die Tätigkeit der Freien – Philosophie, Musik, Politik –, die um ihrer selbst willen und in Muße verrichtet wird, ein hohes und erstrebenswertes Gut.

Erwerbsarbeit gibt den Takt an

Den Takt für Arbeits- und Freizeit, ja für die gesamte Lebenszeit, gibt heute, im Gegensatz zu beinahe der gesamten Menschheitsgeschichte, ausschließlich die Erwerbsarbeit vor. Unsere früheren Zeitrhythmen zum Beispiel in der Landwirtschaft oder im Handwerk, auch die Zeitrhythmen des kirchlichen Kalendariums, die andere Rhythmen als die

gleichförmige Erwerbsarbeit vorgeben, sind verloren gegangen oder wurden verdrängt.

Kultur im Umbruch

Vorstellbar wird die Veränderung bei der Beobachtung des kulturellen Umbruchs, den ein großer Teil der Menschheit derzeit erlebt. Gesellschaftsgruppen außerhalb der Industrienationen sind vom Verlust traditioneller Lebensformen betroffen. In der Konfrontation mit der Modernisierung erfolgt eine umfassende Destabilisierung bisheriger sozialer Systeme, die Menschen sind dabei gezwungen, sich neue Verhaltensweisen anzueignen, die stark von der modernen zeitlichen Regulierung der Tätigkeiten geprägt sind.

In dem Artikel „Von der Sehnsucht, die Uhr zu besiegen“¹ berichtet Dirk Schümer von einem Problem, vor dem Mitte des 18. Jahrhunderts britische Großgrundbesitzer standen, die in neue Techniken für Aussaat und Ernte investiert hatten: „Um die wachsenden Großstadtmärkte der keimenden Industriekultur mit Nahrungsmitteln beliefern zu können, führte man für Landarbeiter einen erhöhten Rekordlohn während der Erntezeit ein. Doch der Effekt war anders als erhofft. Anstatt nun mit modernsten Sensen und **Garbenbindern** bis in die Nacht zu ernten, machten die Tagelöhner schon am Mittag Feierabend. Sie hatten ihren hergebrachten Tagesverdienst beisammen und ließen darum die Ernte liegen, anstatt

sich für Geld krummzulegen, das sie offenbar nicht brauchten.“ Offensichtlich wussten sie etwas mit dem Rest des Tages anzufangen, was sie zufriedenstellte, oder sie wussten nicht, was sie mit mehr Geld tun sollten.

Heutzutage ist das anders. Für höhere Löhne wird schnellere und effektivere Arbeit verlangt. Für mehr Geld werden Überstunden in Kauf genommen und auch aktiv angestrebt. „... die immens gewachsene Arbeitsproduktivität (hat) unser ganzes Leben unwiderruflich durchdrungen. (...) In dem Glauben, dass Geld Zeit überwiegt, folgen wir längst dem Ticken eines inneren Zeitmaßes, das sich im Tempo unserer Produktivität beschleunigt, und aus dessen Gehäuse wir nicht mehr entkommen können.“

Zeit ist Geld

Arbeitszeit als Ausdruck einer abstrakten, willkürlichen Zeiteinteilung wird zum Maß für den monetären Wert von Arbeit. Zeit scheint wie Geld zu sein. Durch technischen Fortschritt „eingesparte Zeit“ wird nicht in andere Lebensbereiche weitergeleitet, sondern derselben Verwendungs- und Verwertungslogik unterworfen.

Im Unterschied zur Vergangenheit ist Arbeit heute für die meisten Menschen aber mehr, als der Zwang zur Existenzsicherung. Arbeit ermöglicht nämlich auch Selbstbestimmung und sie vermittelt soziale Anerkennung. So wollen selbst jene arbeiten, die es finanziell eigentlich nicht nötig hätten.

Das Gegenteil von Arbeit heißt nicht länger *contemplatio* (Muße), sondern

¹ FAZ vom 2.1.1999.

Kontrollierte Naturerlebnisse werden im betrieblichen Umfeld als Mittel der Entschleunigung und damit einhergehender Psychohygiene und daher auch zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit eingesetzt.



mögliche andere Arten der Beschäftigung. Daher nimmt der geplante Erlebnischarakter der Freizeit ständig zu, und auch die wachsende Bedeutung von Events im städtischen Leben, zum Beispiel in Einkaufsstrassen, Shopping-Malls und ähnlichen Orten, ist so zu erklären. Der Takt der Arbeit strukturiert auch die Freizeit mit ihren Angeboten für Fitness, Wellness, Kultur etc. Es wird **implizit** angedeutet, dass nur wer daran teilnimmt, auch im Arbeitsleben bestehen kann.

Allzeit verfügbar?

Dienstleistungen werden heute rund um die Uhr angeboten und genutzt, der industriell geprägte „Normalarbeitstag“ wird immer mehr vom neoliberalen Idealbild der allzeitigen Verfügbarkeit abgelöst. Die Arbeitswelt wird immer schneller, immaterieller, virtueller. Es werden hohe Mobilität und schnelle Anpassungen an die technologischen Fortschritte gefordert, währenddessen sich die Entwicklungsdauer in Technik und Forschung verkürzt. Die menschlichen Gewohnheiten verändern sich demgegenüber allerdings nur langsam. Kontrollierte Naturerlebnisse werden im betrieblichen Umfeld als Mittel der Entschleunigung und damit einhergehender Psychohygiene und daher auch zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit eingesetzt.

Flexibilisierung der Arbeitszeit bedeutet, Lage und Verteilung der Arbeitszeit kurzfristigen Schwankungen von Arbeitsanfall und Personalverfügbarkeit sowie ebenso kurzfristigen individuellen (Frei-)Zeitbedürfnissen bestmöglich

anzupassen. Der betriebliche Vorteil ist, dass Verschwendung von Arbeitszeit nicht vorkommt. „Nicht mehr die Pünktlichen, sondern die Flexiblen machen Karriere.“ (Karlheinz A. Geißler)

Sozialleben leidet

Der Nachteil, so Peter Landgraf, Betriebsrat in der Telefonzentrale des ÖAMTC in Graz, liegt bei den Menschen. „Der Schichtbetrieb ist zwar notwendig, aber das Sozialleben des Einzelnen leidet darunter, manchmal auch extrem. Man fällt langsam, aber sicher aus dem Sozialgefüge heraus. Freunde und Verwandte haben zu anderen Zeiten Zeit, als man selbst. Als junger Mensch kann man damit noch ganz gut umgehen, aber ich habe daran schon Familien zerbrechen gesehen. Der Stress kann dann natürlich auch zu Krankheiten führen.“

Die zeitliche Dimension der Arbeit verändert sich. Längere Aus- und Weiterbildung, Diskontinuitäten in der Erwerbsbiografie sind die Regel, es gibt kaum noch lebenslange Berufsprofile, sondern wechselnde Tätigkeiten an unterschiedlichen Orten. An die Stelle der **Dichotomie** von Arbeitszeit und Freizeit tritt die Unterscheidung verschiedener Zeitsegmente, „Erwerbs-Zeit, Bildungs-Zeit, Bürger-Zeit, Familien-Zeit und Eigen-Zeit“ (Gerd Mutz).

Der Rohstoff der Zukunft heißt Information. Ihn verarbeiten die sogenannten WissensarbeiterInnen, die als Ausführende oder Kreative eine neue Art von Arbeit, mit neuem Stil, neuen Zeitmustern und Lebensbedürfnissen entwickeln und auch leben. Die her-

kömmliche Unterscheidung von Berufs- und Privatleben ist bei ihnen nicht anwendbar; mit Allgegenwart des Internets und den beinahe uneingeschränkten Möglichkeiten der Telekommunikationsmedien können sie jederzeit und an jedem Ort arbeiten.

Was aber passiert mit den „aus dem System Gefallenen“, also zum Beispiel Arbeitslosen, älteren Menschen, Einkommenschwachen, die Marginalisierten? Auf der Seite der SeniorInnen zeigen sich Tendenzen des Rückzugs in die eigenen vier Wände, Fernsehen wird alleiniger Zeitvertreib, viel Wissen und Möglichkeiten liegen als ungenutztes Potenzial brach.

Die jungen Ausgegrenzten

Pessimismus kennzeichnet die Stimmung unter den jungen Ausgegrenzten, die sich hierin von den integrierten Gleichaltrigen unterscheiden. Nachdem diese noch stark spaßorientiert waren, dominiert nunmehr der Pragmatismus als Welt-sicht. Die jungen Ausgegrenzten ziehen sich jedoch nicht zurück wie einst ihre Eltern, sondern reagieren mit einer provokativen Besetzung der öffentlichen Räume.

Mehr Infos unter:
www.zeitverein.com

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
dinomail@gmx.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Grau ist Trumpf?

2010 lebten in der gesamten EU erstmals weniger 15- bis 20-Jährige als 60- bis 65-Jährige – und die Nachwuchslücke wird sich in Zukunft vergrößern.

Autorin: **Astrid Fadler**
freie Journalistin

Vierzig ist das neue Zwanzig – der coole Spruch mag vielleicht für Hollywood gelten und das Resultat von hohem Lebensstandard plus Errungenschaften moderner Medizin inklusive Schönheitschirurgie auf den Punkt bringen. Für den durchschnittlichen 45-Jährigen auf Jobsuche klingt er nach blankem Hohn. Ältere Arbeitssuchende (= 45plus) gelten derzeit noch als Zielgruppe mit besonderem Betreuungsbedarf. Das AMS bietet spezielle Broschüren an, laut **Europäischem Sozialfonds (ESF)** gelten Personen ab 45 Jahren als ältere Arbeitskräfte. Und tatsächlich lässt es sich nicht leugnen, dass etwa Abnutzungserscheinungen in diesem Alter bei so gut wie allen Berufsgruppen häufiger werden. Branchenunabhängig bedeutet älter werden auch gewisse Einschränkungen. Körperliche Alterungsprozesse beginnen sogar meist schon um das Alter von 30 Jahren und können durch entsprechenden Lebensstil zwar etwas hinausgezögert, aber letztendlich nicht verhindert werden.

Opa und seine Maschin'

Daran ändert auch die Tatsache nicht viel, dass die Generation 50plus in kein Schema mehr passt und von der Werbung als hippe, finanzkräftige und stetig wachsende Zielgruppe entdeckt wurde. Abseits von Treppenliften, Vitaminpillen & Co. leistet sich Opa vielleicht eine Harley, oder Oma wird mit 60 Model

für „Golden Agers“. Alte Denkmuster können sich verändern, Ältere Menschen haben schließlich nicht nur Defizite, sondern auch noch jede Menge Chancen und Potenzial.

Einen Wermutstropfen gibt es allerdings: Wer nicht mit Spaß dabei ist, sondern hauptsächlich unter dem Druck steht, unter allen Umständen mit den Jüngeren mithalten zu müssen, der riskiert vielleicht seine Gesundheit. Ähnlich verhält es sich auch auf dem Arbeitsmarkt: Nur langsam spricht sich herum, dass ältere ArbeitnehmerInnen erstens oft nicht dem Klischee „demotiviert, langsam, innovationsfeindlich“ entsprechen, und zweitens Lebenserfahrung auch ihren Wert hat. So gesehen ist der Jugendkult noch längst nicht vorbei.

Doch die grauen Panther sind auf dem Vormarsch, auch in Österreich hat die Alterspyramide schon längst ihre Form verloren. 2030 wird vermutlich jeder/jede dritte ÖsterreicherIn über 60 Jahre alt sein.

In Kombination mit der Anhebung des **Pensionsantrittsalters** ab 2014 wird der Anteil älterer Arbeitskräfte in Zukunft steigen. Angesichts dieser Zahlen und dem Ziel des ESF, 75 Prozent der 20- bis 64-jährigen ArbeitnehmerInnen in Beschäftigung zu halten, ist zu erwarten, dass der Anteil der älteren ArbeitnehmerInnen steigen wird.

Älter macht besser

2009 lag Österreich mit einer Beschäftigungsquote von 41 Prozent bei den 55- bis 64-Jährigen deutlich unter dem EU-Durchschnitt (Schweden: 70 Pro-

zent). In Zukunft werden mehr altersgerechte Arbeitsplätze nötig sein, die es den Menschen ermöglichen, bis zum Pensionsantritt gesund und leistungsfähig zu bleiben.

Über den ESF fördert die EU gezielt Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Arbeitskräfte, für österreichische Projekte wurden 472 Mio. Euro für den Zeitraum 2007 bis 2013 zur Verfügung gestellt. Unter dem Motto „Älter macht besser“ wurde dieser Betrag von Österreich um weitere 600 Mio. Euro ergänzt.

Nachweislich profitieren auch die Unternehmen von der Unterschiedlichkeit ihrer MitarbeiterInnen, das gilt auch für die Altersstruktur. Entsprechende Veränderungen im Betrieb sollten vorausschauend und langfristig angesetzt werden. Dabei gibt es drei wichtige Schwerpunkte bzw. Handlungsfelder:

- Gesundheits- und Arbeitsbedingungen: ArbeitnehmerInnenschutz, Gesundheitsförderung, vorausschauende Vermeidung von Gesundheitsrisiken, korrektive Arbeitsgestaltung,
- Individuelle Fähigkeiten und Ressourcen: Rücksicht auf die Zunahme individueller Leistungsunterschiede im Laufe der Erwerbstätigkeit; mangelnde Weiterbildung bzw. Einbindung in Reformprozesse führen nicht nur dazu, dass die Kenntnisse der Älteren einseitig werden, sondern auch dazu, dass diese das Lernen verlernen.
- Persönliche Einstellung und Unternehmenskultur: Wie verhält sich der junge Chef gegenüber älteren MitarbeiterInnen? Werden die Vorschläge und Ideen älterer ArbeitskollegInnen ernst genommen?

Ähnlich verhält es sich auch auf dem Arbeitsmarkt: Nur langsam spricht sich herum, dass ältere ArbeitnehmerInnen erstens oft nicht dem Klischee „demotiviert, langsam, innovationsfeindlich“ entsprechen, und zweitens Lebenserfahrung auch ihren Wert hat.

Lebenslang lernfähig

Beim Jahressymposium 2010 der **Österreichischen Plattform für interdisziplinäre Altersfragen (ÖPIA)** erklärte Univ.-Prof. Dr. Gerald Hüther, Leiter der Zentralstelle für Neurobiologische Präventionsforschung der Psychiatrischen Klinik der Universität Göttingen und des Public Health Instituts der Universität Mannheim/Heidelberg: „Das Gehirn ist wesentlich plastischer und veränderbarer als bisher angenommen. Bis ins hohe Alter können neue Vernetzungen und Verknüpfungen aufgebaut werden. Allerdings müssen dabei auch die emotionalen Zentren im Gehirn aktiviert werden.“

Als eines der ersten Unternehmen in Österreich hat die voestalpine schon vor mehreren Jahren mit dem Projekt LIFE ein umfassendes Programm zur bestmöglichen Entwicklung sämtlicher ArbeitnehmerInnen aller Altersgruppen begonnen. In Zusammenhang damit befragte Simone Reischl 2006 für ihre Diplomarbeit¹ zum Thema ältere Arbeitskräfte 130 männliche Voest-Mitarbeiter zwischen 30 und 60, die zum Teil auch Schichtarbeit leisteten. Sie zeigte, dass es etwa punkto Motivation keine großen Unterschiede gibt: Quer durch alle Altersgruppen meinten 90 Prozent der Befragten, dass Selbstständigkeit eine sehr hohe Bedeutung für sie hat, gefolgt von einem guten Arbeitsergebnis und dem Verhältnis zu Kollegen. Deutlich wurde aber auch, dass bei Älteren die Angst um den

Arbeitsplatz deutlich größer ist und teilweise enormen Stress auslöst.

Schon die innerbetriebliche Thematisierung der Notwendigkeit altersgerechter Arbeitsplätze kann für die Problematik entsprechendes Bewusstsein schaffen und erste Veränderungsprozesse in Gang setzen. Die Sozialpartner betonen in ihrem gemeinsamen Positionspapier „Arbeit und Alter“, dass etwa „die positive Einstellung der Führungskraft gegenüber älteren Arbeitskräften einen doppelt so starken Einfluss auf deren Arbeitsfähigkeit hat wie gesundes Freizeitverhalten.“

Nestor in Gold

Im Februar 2010 wurde erstmals das Gütesiegel „Nestor Gold“ an Unternehmen verliehen, die die Potenziale und Bedürfnisse ihrer älteren MitarbeiterInnen sowie den Dialog zwischen den Generationen fördern und sich einem speziellen Zertifizierungsprozess unterzogen haben. Das Siegel wurde vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz gemeinsam mit dem Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, den Sozialpartnern und dem AMS entwickelt. Preisträger waren das Geriatriezentrum Favoriten des Wiener Krankenanstaltenverbundes, das Busunternehmen Sabtours und die Sonnentor Kräuterhandels GmbH:

Das Projekt „Generationenbalance“ wurde Ende 2008 im Sozialmedizinischen Zentrum Süd mit Info-Workshops für die MitarbeiterInnen gestartet. Die anschließende Befragung ergab, dass fast alle MitarbeiterInnen die psychischen

Belastungen stärker empfinden als die körperlichen. Hier wird in Zukunft mehr Unterstützung angeboten. Außerdem wurde ein **Mentoring**-System eingeführt, bei dem ältere Arbeitskräfte die jüngeren unterstützen.

Bei Sabtours zeigte die Altersstrukturanalyse, dass mehr als 40 Prozent der BusfahrerInnen über 50 sind. Das Programm „Busfahren – ein Lebensberuf“ bestand dann aus mehreren Bausteinen: einer Steuerungsgruppe mit VertreterInnen aus Geschäftsleitung, Krankenkasse, Belegschaftsvertretung etc., Bestandsaufnahme durch eine anonyme MitarbeiterInnenbefragung und Krankenstandsanalyse, wertschätzender Erfahrungsaustausch mit gesunden und gesunden MitarbeiterInnen usw. Ergebnis waren mehr als 50 Arbeitsverbesserungsmaßnahmen, wie etwa eine alterssensible Dienstplangestaltung.

Sonnentor bietet seinen Angestellten unter anderem individuelle Arbeitszeitmodelle, eine Adaptierung der Arbeitsplätze nach altersgerechten Kriterien sowie regelmäßige MitarbeiterInnengespräche und Befragungen. Die nächste Verleihung des Gütesiegels findet 2012 statt.

Mehr Infos unter:
www.arbeitundalter.at

www.nestor.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
afadler@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

¹ Simone Reischl: Herausforderung 50plus, Altersbedingte Veränderungen der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft im Wirtschaftsbetrieb aus der Perspektive der Personalwirtschaft, Diplomarbeit FH Steyr.

Schlafen kann ich, wenn ich tot bin

Arbeit bestimmt unser Leben. Und je mehr wir arbeiten, desto weniger schlafen wir. Was schwere Folgen für unser Wohlbefinden und unsere Gesundheit mit sich bringt.

Autorin: Lisa Seidl
freie Autorin

Durchschnittlich benötigt ein erwachsener Mensch 7,5 Stunden Schlaf. Manche Menschen brauchen nur fünf Stunden, andere hingegen sogar zehn Stunden. In dieser Zeit ist unser Körper aber nicht untätig. Er regeneriert sich, Eindrücke werden verarbeitet, das Gedächtnis wird trainiert und Stress bewältigt, damit wir wieder leistungsfähig sind. Doch die Menschen in den westlichen Ländern schlafen heutzutage durchschnittlich um eine Stunde weniger als noch vor 20 Jahren. Die Gründe dafür sind ebenso klar wie vielfältig. Unsere rastlose Gesellschaft, immer mehr Arbeit, Schichtarbeit, längere Öffnungszeiten und der Medienkonsum haben Einfluss auf unsere Schlafgewohnheiten. Wir wollen keine Zeit verschwenden und haben uns daran gewöhnt, mit wenig Schlaf auszukommen. Dass wir permanent unausgeschlafen sind, merken wir gar nicht.

BUCHTIPP

Peter Spork
Das Uhrwerk der Natur
Chronobiologie – Leben mit der Zeit.
rororo, 2004, 218 Seiten,
9,20 €, ISBN 978-3499616655



Bestellung:
ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

Schlafmangel macht dumm

Wie wichtig Schlaf für unsere Leistungsfähigkeit ist, zeigt das Experiment des amerikanischen Psychiaters und Schlafforschers David Dinges. Seine Untersuchungen ergaben, je weniger Schlaf seine TestprobandInnen bekamen, desto schlechter schnitten diese bei Leistungstests ab. Obwohl die „Unausgeschlafenen“ sich nach wenigen Tagen an den geringen Schlaf gewöhnten, und sich nach fünf Tagen jeweils zwei Nächte ausschlafen konnten, verbesserten die „WenigschläferInnen“ ihre Leistung zwar, konnten jedoch nicht vollständig aufholen. Schlaf kann nicht nachgeholt werden, und durch das zusätzliche **Dopamin**, das der Körper bei Schlafmangel produziert, fühlen wir uns nicht einmal schläfrig.

Vor allem LeistungsträgerInnen und SchülerInnen, also diejenigen, die das Bedürfnis verspüren, sich am Wochenende richtig auszuschlafen, sind betroffen. Mit Schlafmangel zu kämpfen haben aber auch Menschen mit besonders hohem Schlafbedarf oder verzögertem innerem Rhythmus, sogenannte Lang- oder SpätschläferInnen. Mindestens vier Prozent der Bevölkerung haben eine Kombination beider Schlaftypen und quälen sich chronisch übermüdet durch den Arbeitsalltag.

Gegen die innere Uhr

SchichtarbeiterInnen, die durch die Arbeitszeiten gezwungen sind, den **circadianen Rhythmus** des Körpers zu ignorieren, haben besonders mit dem kürzeren und weniger erholsamen Tagschlaf zu kämp-

fen. Den Betroffenen wird daher geraten, im Schlafzimmer besonders auf äußere Störfaktoren (Lärm, Licht, Elektrosmog, ...) zu achten und eventuell „auf Raten“ zu schlafen, die erste Hälfte vor der Schicht, die zweite Hälfte nachher. Denn ob wir am Stück oder in mehreren Rationen schlafen macht keinen Unterschied. Bis ins 18. Jahrhundert war es sogar üblich in zwei Etappen zu schlafen. So ist auch der altbewährte Mittagsschlaf oder die „Siesta“ eine gute Möglichkeit Schlafmangel auszugleichen. Jedoch sollte er nicht länger als 20 bis 30 Minuten dauern, sonst fühlt man sich wieder schläfrig.

Wer zu wenig schläft, wird krank

Schlafmangel beeinträchtigt aber nicht nur unsere Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit, er kann auch für Depressionen oder sogar das Burn-out-Syndrom verantwortlich sein. Es besteht auch ein Zusammenhang zwischen Schlafmangel bzw. schlechtem Schlaf und erhöhtem **Body Mass Index (BMI)**. Einerseits verbraucht der Körper bei Schlafmangel weniger Kalorien, andererseits nimmt er durch den gesteigerten Appetit und mehr Gelegenheit zu Essen mehr Kalorien zu sich. Das führt zu einem erhöhten Risiko für Übergewicht und sogar Diabetes. Es hat sich auch gezeigt, dass Kinder, die zu wenig schlafen öfter an der Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS) erkranken, als NormalschläferInnen.

Dauerhafter Schlafmangel gilt auch als Risikofaktor für Insomnie (Schlaflosigkeit) und Schlafmangel-



Doch die Menschen in den westlichen Ländern schlafen durchschnittlich um eine Stunde weniger als vor 20 Jahren. Die Gründe dafür sind klar. Unsere rastlose Gesellschaft, immer mehr Arbeit, Schichtarbeit, längere Öffnungszeiten und der Medienkonsum haben Einfluss auf unsere Schlafgewohnheiten.

syndrom. Durch permanenten Schlafmangel erkranken die Personen an Schlafstörungen, die oft gar nicht wahrgenommen werden. Als dauerhafte Schlaflosigkeit werden Ein- und Durchschlafschwierigkeiten, nicht erholsamer Schlaf und Tagesmüdigkeit über die Dauer von mindestens einem Monat bezeichnet. Richtiges Schlafen kann also verlernt werden. Deshalb ist die richtige Schlafhygiene besonders wichtig.

Das Ritual des Zubettgehens, die Schlafumgebung, die Aktivitäten und sogar die Beleuchtung können ausschlaggebend für einen gesunden Schlaf sein. So hemmt das bläuliche Licht des Fernsehers oder Computers das Müdigkeitshormon **Melatonin** und kann abends zu Schlaflosigkeit beitragen. Tagsüber wäre jedoch eine stärkere bläuliche statt gelber Glühbirnen-Beleuchtung zu bevorzugen. Denn die ExpertInnen der Chronobiologie (Lehre der inneren Uhr) kritisieren auch die zu geringe Beleuchtung der Arbeitsplätze, Wohnräume und Klassenzimmer. Tageslicht ist jedoch immer noch die beste Methode unsere innere Uhr zu stellen. SchichtarbeiterInnen wird deshalb auch empfohlen, nach der Nachtschicht, Sonnenbrillen zu tragen, um die innere Uhr auszutricksen.

Mehr Schlafkultur

Das wichtigste Thema ist jedoch der Kulturwandel. Verharmlosung von Schlafmangel und Vorurteile wie „Der Körper holt sich den Schlaf, den er braucht“ müssen endlich aus dem Weg geräumt

werden. Auch die Sommerzeit verschiebt unseren Rhythmus und trägt dazu bei, dass viele schlechter einschlafen. Individuelle Schlaftypen könnten mit flexiblen Arbeitszeiten berücksichtigt werden, auch ein Umdenken des Arbeits- und Schulbeginns, fordern die ChronobiologInnen.

Kostenfaktor Schlafmangel

Besonders bei SchichtarbeiterInnen wird Schlafmangel auch zu einem Kostenfaktor für Unternehmen. SchichtarbeiterInnen sind nicht nur häufiger anfällig für Magenbeschwerden oder Herz- und Kreislauferkrankungen, sie machen auch mehr Fehler. So soll ein Versuch unter der Leitung des Chronobiologen Till Roenneberg im Auftrag von Siemens zeigen, dass Schichtarbeit an die Schlaftypen der ArbeiterInnen angepasst werden könnte. Durch Fragebögen und psychologische Tests haben die Forscher Chronotypen bestimmen können und festgestellt, dass die Frühaufsteher-„Lerchen“ abends weniger Konzentrationsfähigkeit besitzen als die Spätaufsteher-„Eulen“. Im kommenden Pilotprojekt werden Freiwillige in Früh-, Spät- und Normaltypen eingeteilt und ihrer idealen Schicht zugeweiht. Dann wird sich zeigen, ob die Fehlerquote sinkt und die Produktqualität steigt. Jedoch ist die Einteilung nur freiwillig und individuell durchführbar, und auch eine komplette Umstellung auf ausschließlich Nachtschichten kaum möglich.

Sowohl bei Schichtarbeit als auch bei einem normalen Arbeitsalltag spielen aber auch noch andere Faktoren

wie z. B. die Ernährung eine Rolle. Schlafmittel, schweres Essen und Alkohol machen den Schlaf weniger erholsam oder bringen auf Dauer nicht die erwünschten Ergebnisse. Aber auch Faktoren wie eine unbequeme Matratze oder ständiges Grübeln können für Schlafschwierigkeiten sorgen. Sogar vom Fernsehen lassen sich viele die Schlafenszeit diktieren.

Das Führen eines Schlaftagebuchs oder das Besuchen eines Schlafseminars können über falsche Verhaltensweisen aufklären und auf dem Weg zu einem gesunden Schlaf und damit zu einer besseren Lebensqualität helfen. Eines ist aber sicher, wir brauchen mehr Schlaf. Er ist gut für unser Immunsystem, unser Gedächtnis, unseren ganzen Körper, unser Wohlbefinden und unser Gemüt. Studien zufolge, schläft jede Generation 20–30 Minuten weniger als die vorherige. Gerade deshalb wäre wohl ein demonstratives Mittagsschläpfchen am Arbeitsplatz ein wahres Statement zur Aufklärung über die Folgen von Schlafmangel.

Mehr Infos unter:
www.schlafmangel.com

AK-Broschüre zum Download
tinyurl.com/6hut3pz

Konferenz zum Thema Schlaf 2009
tinyurl.com/6grs3e2

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
h0701971@wu.ac.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Wissen – für alle, für immer

Wir leben in einer Wissensgesellschaft. Das Internet spielt bei der Verteilung von Wissen eine sehr wichtige Rolle. Auch die Gewerkschaften nützen es.

Autorin: Elke Radhuber

Mitarbeiterin der Abteilung Bildung, Freizeit und Kultur im ÖGB

Das Weltwissen verdoppelt sich etwa alle sechs Jahre schätzen ExpertInnen. Lebenslanges Lernen ist ein „Muss“, nicht nur für intellektuelle Eliten. Es ist eine Herausforderung, all das zeitlich unterzubringen. Und die Medien locken auch mit trivialen Unterhaltungsangeboten, die mit Wissen wenig zu tun haben, aber den Alltag vergessen lassen. Dieses gigantische Angebot nimmt viel Zeit in Anspruch.

Massentaugliche Banalitäten

Wissen ist für den Menschen wichtig, es symbolisiert Freiheit, Wohlstand und Aufklärung. Die heutige sogenannte Wissensgesellschaft moderner Staaten ist relativ jung: Das Sammeln und Verbreiten von Wissen war historisch betrachtet meist nicht gerne gesehen. Erst mit der Aufklärung und Schritt für Schritt mit technischen Errungenschaften (Buch, Radio, TV, Web etc.) wurden Erkenntnisse und Wissen massentauglich aufbereitet. Das Problem: eine nicht zu bewältigende Menge an Wissen und die kurze Zeit. Daraus ergibt sich, dass oft nur Banalitäten Verbreitung finden, die zwar leicht erklärbar sind und auf den ersten Blick einleuchten – aber genauer betrachtet ein äußerst unvollständiges Bild zeigen.

Objektivität menschlicher Erkenntnis ist ohnehin relativ, da sie immer an einen historischen Kontext gebunden ist. Obwohl dies von verschiedenen

Intellektuellen immer wieder in unterschiedlichen Worten zum Ausdruck gebracht wurde, ist unsere Gesellschaft dennoch scheinbar süchtig nach einer Objektivität, die nur illusorisch sein kann. Dieses Streben, nach Abbildungen korrekter Realität, kann nur als Annäherung an die Wirklichkeit verstanden werden. Abgesehen von historisch-philosophischen Ansätzen gibt es auch aus biologischer Sicht Argumente, die mit Objektivität ein Problem haben: In der Hirnforschung wird z. B. die Relativität von Erkenntnissen deutlich – Erfahrungen und Erkenntnisse werden konstruiert.

Verstand und Vorurteil

Diese kritischen Ansätze sind nicht als Kritik an einer Wissensgesellschaft zu verstehen, sondern vielmehr als Plädoyer für einen Blick auf das unausweichliche Zusammenwirken von Zeit und Wissen: Es gibt offensichtlich einen natürlichen Reflex, der veranlasst, dass neue Erkenntnisse als absolutes Wissen gehandelt werden. Trotz dem Erfahrungswert, dass sich alles irgendwann überholt. **Le Rond d'Alembert** hat dazu etwas Interessantes gesagt: „Der Verstand hat seine Vorurteile, der Sinn seine Unzuverlässigkeit, das Gedächtnis seine Grenzen, die Einbildung ihr Zwielflicht, das Werkzeug seine Unvollkommenheit. Die Erscheinungen sind unendlich, die Ursachen, die Formen vielleicht vergänglich. Gegenüber so vielen Hindernissen, die wir in uns selbst finden, die uns die Natur aber auch von außen her entgegensetzt, besitzen wir nur eine eingeschränkte Re-

flexion und langsame Erfahrung. Dies sind die Hebel, mit denen die Philosophie die Welt aus den Angeln heben will.“

Aufklärung und Wissen

Gemeinsam mit **Denis Diderot** hat **Le Rond D'Alembert** die „**Encyclopédie, ou Dictionnaire raisonné des sciences, des arts et des métiers**“ im 18. Jahrhundert herausgegeben. Der ursprüngliche Auftrag seitens des Verlegers war, die englische **Cyclopaedia** zu übersetzen und die Vision weiterzuverfolgen, Wissen durch Querverweise eine neue Qualität zu geben. Die von etwa 140 Autoren (Enzyklopädisten) verfassten, etwa 60.000 Artikel waren in sich abgeschlossen und sollten durch ein Verweissystem das gesammelte Wissen in einen systematischen Zusammenhang bringen. Außerdem waren die 35 Bände mit detaillierten Illustrationen reich ausgestattet. Der Hintergrund war wohl, Themen zu vertiefen und Zensur zu hintergehen. Der Mensch wurde als gesellschaftliches Wesen anerkannt, das seine Erkenntnis in einem historischen Kontext generiert: So gehen Errungenschaften nicht von Einzelnen aus, da diese nur aufgrund der vorgefundenen, bestehenden Arbeitsmittel möglich waren – Erkenntnis wird demnach von einem kollektiven Bewusstsein geprägt. Die Enzyklopädisten wählten also einen weit gefassten, wissenschaftstheoretischen Zugang.

Erkenntnisse, die nicht (schriftlich) festgehalten sind, vergehen in unserer Zeit sehr schnell. Schon vor Jahrtausenden gab es das menschliche Bedürfnis, Inhalte weiterzugeben. Das Überliefern

funktionierte durchaus schon damals effizient – jedoch anders: So wurde beispielsweise der Buddhismus über viele Jahrhunderte ausschließlich mündlich weitergegeben. Für uns heute unfassbar, dass eine umfangreiche Philosophie auf diesem Wege die Jahrhunderte überstanden hat.

Wikipedia

Heute geht alles sehr viel schneller: Das wohl berühmteste Beispiel für Wissenssammlung und -distribution ist Wikipedia. Die weltweit umfangreichste Enzyklopädie umfasst in der deutschen Fassung heute über 1,170.100 Artikel. Wikipedia hat die größte traditionelle Enzyklopädie Brockhaus mit seinen über 300.000 Artikeln bereits im Jahr 2006 überholt. Das 2001 ins Leben gerufene Online-Lexikon, das von UserInnen mit Information gefüttert wird, erfreut sich großer Beliebtheit: Es rangiert auf Platz sieben der weltweit meist angesteuerten Webseiten. Die Einflusskraft ist also trotz der häufig geäußerten Kritik, dass die Qualität von Wikipedia aufgrund der Artikelentstehungsmodalitäten nicht gesichert sei, nicht abstreitbar. Wikipedia ist in der Realität ein selbstverständliches Rechercheinstrument zur alltäglichen Wissensgewinnung geworden.

Tatsächlich ist immer noch vielen **RezipientInnen** nicht bewusst, wie diese Artikel tatsächlich entstehen, und dass der Entstehungsmodus ein bestimmtes Potenzial an Manipulationsmöglichkeiten und Fehlerquellen birgt. Dennoch: Das System, dass jeder, der möchte, Beiträge in Wikipedia schreiben kann, funktioniert erstaunlich gut: In Vergleichsstudien mit traditionellen Enzyklopädien wurde eine geringfügig höhere Fehlerquote festgestellt, es konnte jedoch gleichzeitig festgestellt werden, dass das gute System von Querverweisen die Qualität von Wikipedia stark erhöht.

Wigbit

Dem Beispiel von Wikipedia folgend, gibt es seit 2010 auch ein umfangreiches **Wiki** für gewerkschaftliche Bildungsarbeit. In diesem umfangreichen Online-Nachschlagewerk stehen derzeit 527

Artikel frei zur Verfügung:

- Recht und Wirtschaft
- Soziale Kompetenz
- Öffentlichkeitsarbeit
- Spezielle Zielgruppen
- Politik und Internationales

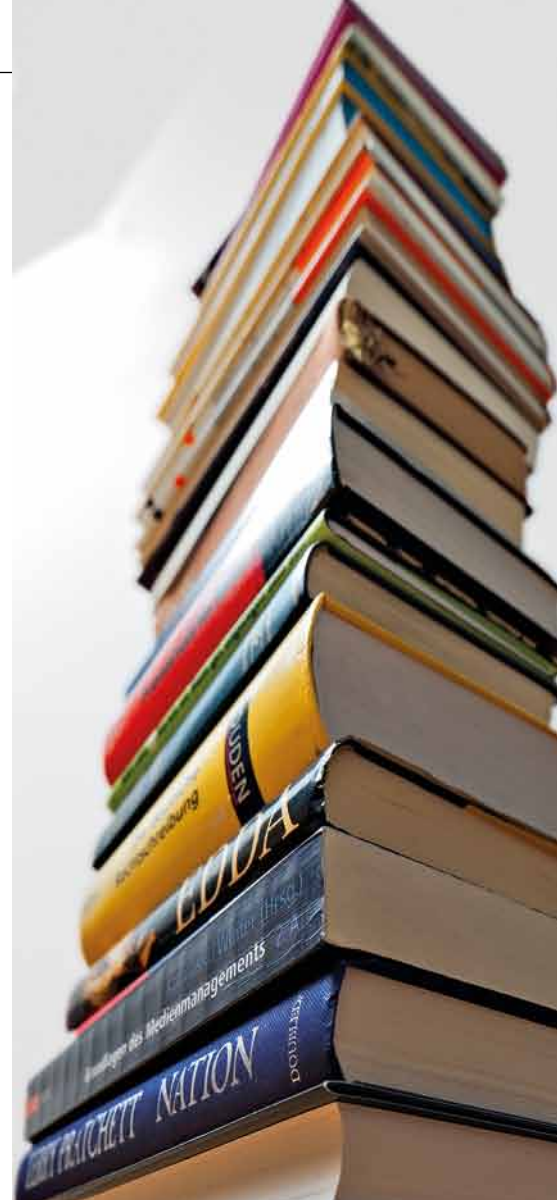
Die Vision zum Wigbit ist, eine Plattform für Wissenssolidarität zu kreieren: Hier sollen künftig InteressentInnen nicht nur gewerkschaftliche Bildungsinhalte abrufen können, sondern auch ihre – für die gewerkschaftliche Bildung interessanten – Inhalte zur Verfügung stellen können. Nachdem die Wigbit-Community derzeit für eine Selbstregulierung (wie bei Wikipedia) zu klein ist, müssen sich potenzielle Wigbit-AutorInnen registrieren bzw. anmelden, um Beiträge schreiben zu können.

Wikileaks

Wissensdistribution im Wandel der Zeit ist stark an ideologische Mechanismen gekoppelt – und die zentrale Frage dazu ist: Wie wird mit Verbreitung und Veröffentlichung umgegangen? In den vergangenen Monaten ist Wikileaks ein berühmtes gewordenes Beispiel hierfür: Die Online-Plattform veröffentlicht – mehr oder weniger geheime – Dokumente. Die Idee der Betreiber ist, durch das Durchbrechen von geheimen Informationsflüssen die (verschwörerische) Arbeit bestimmter Regierungen oder Firmen zu behindern. Wikileaks bietet schon seit fünf Jahren die Möglichkeit, Unterlagen anonym an Wikileaks einzusenden und zu veröffentlichen. Wenn man beobachtet, wie stark das Thema Wikileaks die gesellschaftliche Meinung spaltet und emotionalisiert, ist klar: Auch heute noch gibt es zutiefst ideologische Beweggründe, wie mit Distribution von Informationen oder Wissen umgegangen wird. Auch in sogenannten Wissensgesellschaften.

Mehr Infos unter:
wigbit.voegb.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
elke.radhuber@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at



Erst mit der Aufklärung und Schritt für Schritt mit technischen Errungenschaften (Buch, TV, Radio, Web etc.) wurden Erkenntnisse und Wissen massentauglich aufbereitet. Das Problem dabei: eine nicht zu bewältigende Menge an Wissen und die kurze Zeit.



Am Charme sparen

Immer mehr Arbeit wird automatisiert und rationalisiert. Doch die betroffene Arbeit wird für viele ArbeitnehmerInnen komplexer und stressiger statt leichter.

Autor: Christian Resei
freier Journalist

Bestellen, servieren, kassieren. Im Minutentakt. Andrea Handschmann, 40, arbeitet seit mehr als 20 Jahren als Kellnerin, hat vom Heurigen bis zur Innenstadt-Bar, vom Wirtshaus bis zum Strandcafé Tausende Gäste bedient. Andrea ist eine Servierkraft der alten Schule – schnell mit dem Mundwerk, eifrig im Service, flott im Kopfrechnen. Doch die Rationalisierung hat auch vor ihrem Berufsstand nicht haltgemacht. Immer häufiger zieren moderne Handhelds (kleine Computer zum Aufnehmen der Bestellung) des Obers Tasche: „Die Zeiten, wo man zum Tisch kommt, die Gäste begrüßt, ihnen in die Augen schaut, den Block zückt und den Charme spielen lässt, sind endgültig vorbei. Jetzt muss ich genau schauen, wo ich überhaupt drauf rücke und kann mich den Gästen kaum mehr widmen“, ärgert sich Andrea. Keine netten Scherze mehr, bloß den Handheld anstarren und ja keinen Tippfehler machen.

Handheld statt Block und Kuli

Das Symbol für Bier oder Cappuccino mag schnell zu finden sein, ausgefallenerere Wünsche bedingen bereits eine längere Suche auf dem Display. Vertippen sich Andrea und ihre KollegInnen, werden an der Schank auch die falschen Drinks ausgegeben. „Bei vielen Gästen im Lokal gibt das dann ein schönes Chaos“, weiß Andrea aus mühseliger Erfahrung.

Souveränes Eingeben am Handheld und zeitgleich aufmerksam die Gäste bedienen sind kaum vereinbar. Sogar im Video der Firma, die die Gastronomie-Software entwickelt hat, ist der Bedienungsprozess kompliziert und langwierig.

Das Eintippen scheint mehr Zeitfresser als Ersparnis. Mit Block und Kugelschreiber würde Andrea derweil gleich die gesamte Bestellung aufnehmen und zudem Mundwerk und Charme spielen lassen. Gut fürs Trinkgeld, schön für Touristen, die ja vom eigenwilligen Charme der Österreicher (besonders der Wiener Ober) schwärmen. Die Kellnerin mit reichlich Erfahrung ist sich gewiss: „Ein gut eingespieltes Team ohne Handhelds ist immer noch schneller und vor allem wesentlich charmanter. Und auf Dauer ist diese Art der Bedienung auch viel profitabler für den Chef.“

Schnell und effizient?

Einsparungen sind spätestens seit der Industrialisierung ein ständiges Thema. Waren es früher die Dampfmaschine, Fließband oder leichtere Geräte, die die Arbeit schneller und effizienter machten, wird vor allem innerhalb der letzten 30 Jahren computerunterstützt agiert. Einerseits damit die Menschen in kurzer Zeit möglichst viel Arbeit verrichten können, und andererseits durch Kalkulationen, die an die Grenze gehen. Ein schönes Beispiel gibt hier die Hotellerie. Ein Vierstern-Haus einer Hotelkette in Wien Josefstadt, knapp 50 Zimmer groß, verzichtet schon lange auf eigenes Küchenpersonal – stattdessen wurde eine Cate-

BUCHTIPP

Frithjof Bergmann und Stella Friedland

Neue Arbeit kompakt

Vision einer selbstbestimmten Gesellschaft.

Arbor-Verlag, 2007, 153

Seiten, 14,90 €, ISBN

978-3924195953



Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

ring-Firma beauftragt. Eine einzige Köchin muss das Frühstücksbuffet für bis zu 100 Gäste und mehr zubereiten, ihr Tagwerk beginnt um 4.30 Uhr. In der Pfanne bruzzelt flüssiges Ei aus einem Zehn-Kilo-Tetrapack (fertig gemischt, aus Käfighaltung), literweise Filterkaffee tropft aus riesenhaften Metallmaschinen. Gäste im Doppelzimmer ab 100 Euro frühstücken Tetrapak-Rührei und lassen sich die Betten von Zimmermädchen richten, die unterbezahltes Leihpersonal einer Zeitarbeitsfirma sind. Die Köchin leidet seit Jahren an Entzündungen der Handgelenke – ausfallen kann sie nicht, sie würde ihren übel bezahlten Job bei der Catering-Firma sofort verlieren.

Gegeizt wird auch an der Rezeption – der Nachtportier ist gleichzeitig auch Barmann, schleppt nachts schwere Müllcontainer aus dem Keller, erledigt Sekretariatsarbeiten, trägt die Zeitungen von Zimmer zu Zimmer. Wer denkt, dass Nachtportiere auch schlafen dürfen, irrt. Nachts soll er den Gästen Tickets für Sightseeing-Bustouren, Schönbrunn-

„Die Zeiten, wo man zum Tisch kommt, die Gäste begrüßt, ihnen in die Augen schaut, den Block zückt und den Charme spielen lässt, sind endgültig vorbei. Jetzt muss ich genau schauen, wo ich überhaupt draufdrücke und kann mich den Gästen kaum mehr widmen.“



Konzerte und Walzer in Touristenheuerigen aufdrängen, daneben noch Zahlen in ein Hotel-Statistik-Programm eintippen und mit einer anderen Programmierung den Tagesumsatz errechnen. Ein weiteres Programm dient der Catering-Firma – hier tippt der Nachtportier die Gästebuchungen der kommenden Woche ein. Das Trinkgeld muss an die Tagesrezeption abgetreten werden, das Dasein als Nachtarbeiter in einer hässlichen Uniform ist undankbar: Mit Hilfe des Computers drei Jobs in einem, aber bloß ein miserables Gehalt. Zu Recht ist die Fluktuation in der Gastronomie und Hotellerie gigantisch. Wüssten die KonsumentInnen, unter welchen Bedingungen etwa ihr Frühstück zubereitet wird, dann wären die horrenden Zimmerpreise wohl kaum noch haltbar.

Vorgeschnitten und abgepackt

Sogar die Wurst hat heute zumeist keine zwei Enden mehr, nicht sobald sie im Handel landet. Und auch das ist Rationalisierung. Rund 420 Menschen sind beim Wursterzeuger Wiesbauer in Wien Inzersdorf beschäftigt. Lothar Hauser arbeitet seit 1988 in der Firma, seit zehn Jahren ist er Betriebsrat. „Im Vergleich zu damals produzieren wir heute das Dreifache“, weiß der gelernte Fleischhauer – die Zahl der MitarbeiterInnen hingegen ist gleich geblieben. Allerdings sind heute wesentlich weniger FleischfacharbeiterInnen im Betrieb beschäftigt, dafür werken viel mehr HilfsarbeiterInnen bei Wiesbauer. „Es arbeiten mehr MitarbeiterInnen in der Verpackung, als in der eigentlichen Fleischerei. Denn heute wollen

die Leute im Geschäft viel lieber die aufgeschnittene Wurst kaufen“, weiß Lothar Hauser. Mit Hilfe sogenannter Slicer wird Wurst in dünne Radeln aufgeschnitten, penibel gewogen, etikettiert und verpackt. Fehlerfrei und perfekt angerichtet für die Kühlregale im Supermarkt. War die Fleischverarbeitung früher vor allem körperliche Schwerstarbeit, geben jetzt Laufband und diverse Maschinen den eiligen Takt vor – egal, ob beim Schneiden, Befüllen oder Verpacken. Harte Arbeit bei maximal zwölf Grad im Verarbeitungs-Sektor und null Grad in der Aufschneide-Abteilung, bei bis zu 90 Grad in der Selcherei oder Braterei. Wenn die Ware nach dem Braten geholt wird, sind die MitarbeiterInnen zumindest kurzfristig enormen Temperaturschwankungen ausgesetzt. „Zugluft und Raumtemperaturen sind ein Wahnsinn und spätestens wenn sie 50 Jahre alt sind, haben viele unserer MitarbeiterInnen rheumatische Beschwerden“, berichtet Hauser.

So eilig, wie die Wurst geschnitten, abgepackt und in den Supermarkt geliefert wird, so schnell ist sie auch wieder auf dem Laufband und im Wägel. Dass die KassiererInnen einer bekannten Diskonter-Kette schneller als die Kunden/-innen sind, hat sich nun sogar auf youtube und facebook verirrt. Dort grassiert ein Video, das die unglaubliche Geschwindigkeit des Waren-Scannens in einer Innsbrucker-Filiale zeigt – beinahe beängstigend. Einkaufswagen werden dringend empfohlen. Auffallend ist hierbei, dass der Einkauf mit nur einer geöffneten Kasse mitsamt langer Schlange schneller getätigt ist als bei diversen Supermärkten. Mit Hilfe auf Akkord

getrimmter MitarbeiterInnen – die nicht bloß für die Kassen zuständig sind – wird weiteres Personal eingespart.

Körperliche und einfache geistige Arbeit wird durch Maschinen und Systeme unterstützt oder ersetzt, doch dafür muss die Technik erst entwickelt werden – von Menschen. Ein Hohn: Viele TechnikerInnen, die an Vereinfachungen arbeiten, etwa das Heer der ProgrammiererInnen, arbeiten bis zur Selbstausschöpfung. Durch die Projektorientierung ihrer Arbeit haben sie selbst Arbeitswochen, die soziale Errungenschaften absurd scheinen lassen.

Arbeit ist ungerecht verteilt

Ein Arbeitstag von 14 Stunden ist für MitarbeiterInnen in der Informationstechnologie- und Kommunikationsbranche keine Seltenheit. Solch Schufterei wurde früher den ArbeiterInnen abverlangt und von der Gewerkschaft mit Erfolg bekämpft. Das Paradoxe ist: Immer mehr Arbeit wird automatisiert, doch statt die restliche Arbeit gerecht zu verteilen, werden viele von denen, die einen Arbeitsplatz haben, ausgenutzt. Auch in Österreich werden im Jahr Millionen Überstunden gemacht. Allein die geleisteten unbezahlten Überstunden würden laut Berechnungen des ÖGB umgerechnet 60.000 Arbeitsplätze bringen.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
resei@gmx.de
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zeit für Lebensqualität

Ein außergewöhnliches Experiment der Arbeitszeitverkürzung machte im Deutschland der Neunzigerjahre von sich reden.

Autorin: Gabriele Müller
freie Journalistin

Das Beispiel der Arbeitszeitverkürzung des Wolfsburger VW-Werkes könnte auch heute noch, nachdem es bereits wieder Geschichte ist, ein Beitrag zur aktuellen Diskussion um neue Formen der Arbeitszeitgestaltung sein. Um die Arbeitslosigkeit innerhalb von fünf Jahren halbieren zu können, wäre ein Wirtschaftswachstum von fünf Prozent nötig: Eine unrealistische Vorstellung, meint WIFO-Experte Markus Marterbauer. Er plädiert für sinnvolle und innovative Formen der Arbeitszeitverkürzung, wie kürzere Vollzeit oder längere Bildungskarenz. Eine Verkürzung der Arbeitszeit um zehn Prozent (von 39 auf 35 Stunden) würde innerhalb von fünf Jahren 130.000 zusätzliche Jobs bringen. Die Arbeitslosigkeit könnte allein durch diese Maßnahme um 2,7 Prozent sinken.

Verlorene Zeit

Trotz aller politischen Gegenmaßnahmen wie Kurzarbeit sind in Österreich durch die Krise 70.000 Arbeitsplätze allein in der Industrie verloren gegangen – einem Sektor mit viel Vollzeitbeschäftigung und relativ hohen Einkommen. Auch in Deutschland Anfang der 1990er-Jahre hatten der verstärkte internationale Wettbewerb und Rationalisierungen in der Produktion zu massivem Abbau von Beschäftigten geführt.

Das Beispiel der Volkswagen AG gilt heute noch als Novum im Versuch, die Folgen der Krise nicht ausschließlich

auf die ArbeitnehmerInnen abzuwälzen. Ziel der Arbeitszeitverkürzung war 1994 eine solidarische Umverteilung von Arbeit und Einkommen. Vorrangig, um Entlassungen zu vermeiden. Die Wirkungen gingen weit darüber hinaus.

Unter dem Titel „Arbeitsstile – Lebensstile – Sustainability“ untersuchte das **Wissenschaftszentrum Berlin** die Folgen der massiven Arbeitszeitverkürzung. Fokus der Studie sind die sozialen Dimensionen der Arbeitszeitpolitik und der veränderten Arbeitszeitmuster, die zuvor kaum beachtet worden waren.

Folgen

Die Folgen der Ausgrenzung von Erwerbsarbeit sind mittlerweile hinlänglich bekannt. Sie führt zu Verarmung, sozialer Desintegration, Gesundheitsgefährdung und Kriminalisierung, besonders unter jungen Menschen. „Marktwirtschaftliche Konzepte kennen die freie Zeit nur in zweifacher Weise“, meinen die Autoren der Studie Volker Hielscher und Eckart Hildebrandt. „Als konsumintensive Reproduktionszeit oder als verlorene Zeit.“ Die sogenannten (überbeschäftigten) Leistungseliten haben ausreichend Zeit und Einkommen für kommerziellen Konsum. ArbeitnehmerInnen in instabilen und prekären Verhältnissen fehlt es an Geld für „konsumative“ Freizeit. „In dieser Hinsicht“, so die Autoren, „ist die Arbeitszeitverkürzung nicht nur danach zu beurteilen, wie viele Arbeitsplätze sie sichert, sondern auch, inwiefern sie zur selbstbestimmten Lebensgestaltung der Arbeitnehmenden beitragen kann.“

Hier orten die Studienautoren grundlegende Ambivalenzen. Wichtige Folgen und Kosten der Arbeitszeitflexibilisierung treten für die Beschäftigten außerbetrieblich auf. Etwa durch die Kosten für die zunehmend individualisierte Freizeitgestaltung. Von der öffentlichen Hand wird häufig erwartet, das Angebot ihrer Dienstleistungen an die flexibilisierten Zeiten der Unternehmen anzupassen. Der Gewinn an freier Zeit wird oft von Einkommensverlust und Zukunftsängsten begleitet. Bei familien-gerechten oder lebensphasenabhängigen Arbeitszeiten könnte durch flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit mehr „Zeitsouveränität“ für die Einzelnen entstehen. „Andererseits gerät auch die Nutzung der freien Zeit der Beschäftigten zunehmend in Abhängigkeit der jeweiligen betrieblichen Erfordernisse.“

Empirisch untersucht wurden die gestellten Fragen am Beispiel des VW-Werkes in Wolfsburg. In mehrfacher Hinsicht ein „Modellfall“. Werk und

BUCHTIPP

Volker Hielscher und Eckart Hildebrandt

Zeit für Lebensqualität

Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung. Verlag: Edition Sigma, 1999, 292 Seiten, € 17,40, ISBN 978-3-89494-881-5



Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien, Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

Stadt sind auf das Auto und die Konzernzentrale ausgerichtet. Der Arbeitskräftebedarf war die Voraussetzung für die Entstehung der Stadt Wolfsburg aus der ursprünglichen Werksiedlung.

Per 1.1.1994 wurde für die deutschen VW-Werke ein „Tarifvertrag zur Sicherung der Standorte und der Beschäftigung“ geschlossen. Dessen Zentrum war die unternehmensinterne Umverteilung von Arbeitsvolumen durch Senkung der Arbeitszeit ohne vollen Lohnausgleich. Gewerkschaften und Unternehmensführung hatten damit Tabus gebrochen: Das Unternehmen anerkannte erstmals die Wirksamkeit von Arbeitszeitverkürzung zur Sicherung der Beschäftigung. Die IG Metall rückte von ihrem bisherigen arbeitszeitpolitischen Prinzip des vollen Lohnausgleichs ab.

Einkommensverlust?

Möglich wurde die Reform auch durch das (ursprünglich) überdurchschnittliche Einkommen der VW-Beschäftigten. Durch Umverteilung von Urlaubsgeld und Sonderzahlungen konnte das monatliche Bruttogehalt beibehalten werden. Die Jahreseinkommen verringerten sich somit um durchschnittlich 16 Prozent.

Der ausgehandelte Tarifvertrag galt ausnahmslos für alle Beschäftigten der deutschen VW-Werke, unabhängig von der unterschiedlichen Auslastung einzelner Bereiche und Standorte. Mit den 1994 rund 44.700 Beschäftigten war die Umsetzung äußerst kompliziert. Zentrale Rolle bei der Koordination im Werk hatte die betriebliche Interessenvertretung. Am Ende einer dreimonatigen Planungsphase standen rund 150 verschiedene Arbeitszeitmodelle, ausgerichtet an drei Grundformen.

Grundsätzlich aber bedeutete jede zeitliche Entlastung eine Verbesserung der Lebensqualität der Beschäftigten, unabhängig ob täglich verkürzte Arbeitszeit, Vier-Tage-Woche oder Fünf-Tage-Woche mit einem „Blockfreizeitmodell“.

Viele Beschäftigte fanden die Vier-Tage-Woche als günstigste der realisierten Regelungen. Nicht nur im kleinen Sample der zitierten Studie, auch insgesamt scheint die Zufriedenheit mit diesem Modell verkürzter Arbeitszeit am

© ÖGB-Verlag/Markus Zahraïnik



Die Folgen der Ausgrenzung von Erwerbsarbeit sind hinlänglich bekannt: Verarmung, soziale Desintegration, gesundheitliche Gefährdung und Kriminalisierung, besonders unter jungen Menschen.

größten, wie andere Untersuchungen zeigen. „Darin könnte ein Potenzial für die Gestaltung neuer Arrangements der Lebensführung liegen, die die Sphären von Erwerbsarbeit und Freizeit anders gewichten“, meinen die Autoren Hiel-scher und Hildebrandt.

„Es ist unheimlich leicht, sich an die Vier-Tage-Woche zu gewöhnen“, kommentierte etwa einer der interviewten Arbeiter. „Vier-Tage-Woche – das ist wunderschön. Freitag, Samstag, Sonntag freie Zeit, nicht fremdbestimmt. Am Freitag bin ich dann immer – ruckzuck – mit dem Saubermachen durch. Dann gehe ich in den Kindergarten, spiele ein bisschen Klampfe und singe mit den Kindern. Samstag gehts in den Garten hinaus, am Sonntag gehen wir schwimmen, in den Chor singen oder mit Freunden aus. Das nenne ich Leben.“

Rücknahme

Während der Laufzeit des Projekts veränderten sich allerdings die Bedingungen. Die auf zwei Jahre angelegte Arbeitszeitverkürzung wurde schrittweise wieder aufgehoben. Eine verbesserte Auftragslage erforderte erneut Mehrarbeit. Für rund 15.000 Beschäftigte wurde die Arbeitszeit wieder auf 36 Stunden angehoben und zusätzlich Modelle der Gleitzeit eingeführt.

Der Modellfall Volkswagen AG Wolfsburg hat erstmals die Fragen von Arbeitszeitverkürzung mit den Folgen auf die Lebensqualität und Lebensführung der Beschäftigten verknüpft.

„Ein breit angelegter Diskurs um Lebensqualität mit neuen Vorstellungen über das Verhältnis von Zeitwohlstand und materiellem Wohlstand, wie er in akademischen Gruppen und alternativen Milieus geführt wird, steht in der Industriearbeiterschaft noch aus“, resümieren die beiden Forscher. In der Diskussion um neue Formen von Arbeitszeiten ist die Lektüre des Buches jedenfalls ein wertvoller Beitrag.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
gabriele.mueller@utanet.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Totgesagte leben länger

Die Arbeitszeitverkürzung in Frankreich, Flexibilität, Babyboom und ein nicht verwandelter Elfmeter für die Gewerkschaftsbewegung.

Autorin: Carmen Janko
ÖGB Oberösterreich

Warum kriegen die Französisinnen so viel mehr Babys als alle anderen Europäerinnen? Liegt es an den französischen Männern? Am „*savoir vivre*“ und „*amour toujours*“? „Die Geburtenrate ist seit der Einführung der 35-Stunden-Woche gestiegen“, berichtet der französische Soziologe Christian Dufour. Gut, die kürzere Arbeitszeit allein wird es nicht sein. Aber wenn alle weniger arbeiten, ist das für alle besser.

Genial eingefädelt

Nach 15 Jahren Stillstand in der Arbeitszeitfrage und keinerlei Verhandlungsergebnissen zwischen Gewerkschaften und ArbeitgeberInnen vollführte die sozialistische Arbeitsministerin **Martine Aubry** im Jahr 1998 einen Kunstgriff: Die linke Regierung beschloss ein Gesetz, das den Prozess zu einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung auf 35 Wochenstunden organisierte.

Um es gleich vorweg klarzustellen: Trotz vieler Versuche der konservativen Regierung Sarkozy, die 35-Stunden-Woche wieder auszuhebeln und trotz Erpressung mit Abwanderungsdrohung einiger internationaler (v. a. deutscher) Konzerne gilt die 35-Stunden-Woche auch heute noch für einen Großteil der französischen ArbeitnehmerInnen. Das Bild, das uns über die Medien vermittelt wird, habe wenig mit der Realität zu tun. „Die Unternehmen, die die 35-Stunden-Woche gekippt haben, sind die Ausnah-

me. Die Aushöhlung der 35-Stunden-Woche ist keine generelle Bewegung, unter anderem auch aus dem simplen Grund, dass gar nicht genug Arbeit da ist, um die Arbeitszeiten auszudehnen“, meint Dufour. Totgesagte leben eben länger.

Verhandeln, ohne Tabus

Damals, Ende der 1990er-Jahre, kamen die französischen Sozialisten ziemlich überraschend an die Macht. Teil ihres Programms war die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden. Dass ihre gesetzliche Umsetzung den Gewerkschaften so viel Spielraum gab, lag vielleicht daran, dass die linke Regierung noch keine Idee hatte, wie die Arbeitszeitverkürzung im Detail organisiert werden könnte; für die Gewerkschaften ein Glücksfall. In einer ersten Etappe wurden freiwillige Verhandlungen zwischen Gewerkschaft und ArbeitgeberInnen möglich, als Anreiz gab es niedrigere Sozialabgaben für jene Betriebe, die Arbeitszeitverkürzung umsetzten. Ohne Tabus und ohne Rücksicht auf gesetzliche Rahmenbedingungen wurden viele neue Modelle erarbeitet. Nach 18 Monaten zeigte eine Analyse, dass das Interesse riesig war. Zehntausende Verhandlungen zwischen Gewerkschaft und ArbeitgeberInnen wurden auf betrieblicher Ebene geführt, viele erfolgreich abgeschlossen. Auch in kleinen Betrieben wurden Modelle erarbeitet, die nur mit Zustimmung der Gewerkschaft Gültigkeit erlangen konnten. Das führte dazu, dass die Löhne trotz vier Stunden kürzerer Wochenarbeitszeit stabil blieben, was einem um elf Prozent höheren Stundenlohn entspricht. Meist

wurde ein Einfrieren der Löhne für zwei oder drei Jahre vereinbart.

Seit dem Jahr 2000 gilt in Frankreich in allen Betrieben mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen die 35-Stunden-Woche. „Das Modell sieben Stunden, fünf Tage ist allerdings die Ausnahme“, berichtet Dufour. Weil auf betrieblicher Ebene die verschiedensten Lösungen gefunden wurden, und außerdem die engen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes mit der Arbeitszeitverkürzung extrem flexibilisiert wurden, gibt es heute die Viertagewoche genauso, wie Modelle mit längeren Freizeitblöcken oder je nach Saison 48-Stunden-Wochen und 25-Stunden-Wochen. Der Durchrechnungszeitraum beträgt maximal ein Jahr.

Was kostet's, was bringt's?

Weil der Anreiz für die Betriebe, die 35-Stunden-Woche umzusetzen, eine Senkung der Sozialabgaben ist, war und ist die Arbeitszeitverkürzung in Frankreich teuer. „Die Diskussion über die Kosten verläuft leider oft **polemisch**, Äpfel werden mit Birnen verglichen und Abgabenerleichterungen für Betriebe, die nichts mit der Arbeitszeitverkürzung zu tun haben, zu den Kosten gerechnet“, berichtet Dufour. Weil die Arbeitszeitverkürzung in Frankreich in wirtschaftlich guten Zeiten implementiert wurde, stieg die Zahl der Arbeitsplätze rasch um mehrere Millionen. „Nicht alle neuen Arbeitsplätze sind 1:1 auf die Auswirkungen der kürzeren Arbeitszeit zurückzuführen, aber 400.000 neue Jobs waren es bestimmt“, berichtet der Wissenschaftler. „Und das sind immerhin 400.000 Arbeitslose weniger, die der

Und dass es für alle besser ist, wenn alle weniger arbeiten, dass mehr Zeit für die Familie und soziale Kontakte bleibt, liegt auf der Hand. Die Zeit, die Vollzeit arbeitende Männer gewonnen haben, verwenden sie allerdings laut Studien eher nicht für die Hausarbeit. Dafür bleibt mehr Zeit zum Basteln. Woran auch immer.



ZUR PERSON

Christian Dufour



ist Soziologe und stellvertretender Direktor des „Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts“ IRES (Institut de recherches Economiques et sociales) in Frankreich. Das IRES wurde vom französischen Staat gegründet, kooperiert aber mit verschiedenen französischen Gewerkschaften. Dufours Studienfeld sind industrielle Beziehungen, in diesem Bereich macht er Studien in Betrieben verschiedener Länder. Von 1998 bis 2000 hat Dufour für das Arbeitsministerium Studien zur Einführung der 35-Stunden-Woche durchgeführt.

Staat finanzieren muss, 400.000 Menschen mehr, die Abgaben zahlen.“

Die größte Schwierigkeit im Zusammenhang mit der Arbeitszeitverkürzung sieht Dufour in ihrer konkreten Umsetzung. „Die Umorganisation der Arbeit ist extrem kompliziert, viele Einzelinteressen müssen unter einen Hut gebracht werden“, berichtet Dufour, der die Ausgestaltung Dutzender Modelle selbst miterlebt hat. „Überraschend ist, dass es nichts mit der wirtschaftlichen Situation der einzelnen Betriebe zu tun hat, ob es zu guten Verhandlungsergebnissen kommt. Die sozialen und intellektuellen Fähigkeiten der VerhandlerInnen spielen die entscheidende Rolle.“

Ein Gesetz, das den Gewerkschaften in Frankreich Tür und Tor in die Be-

triebe öffnete und ungeahnten Handlungsspielraum für die ArbeitnehmervertreterInnen schuf, wurde für die Gewerkschaften zum aufgelegten Elfmeter – den sie leider nicht verwandelten. „Die Betriebsräte wurden gestärkt, ihre Gestaltungsmöglichkeiten erweitert. Die Gewerkschaften haben eher nicht profitiert“, berichtet Dufour. Zu starr seien deren zentralistisch gefassten Beschlüsse gewesen, zu wenig seien sie auf die individuellen Bedürfnisse der Menschen vor Ort eingegangen. Der Versuch, auf dem Reißbrett geplante Modelle den ArbeitnehmerInnen aufs Auge zu drücken, ist in vielen Unternehmen gar nicht gut angekommen.

Heute hat die Regierung Sarkozy Überstunden von Sozialabgaben befreit und die 39-Stunden-Woche de facto wieder ermöglicht. In der französischen Arbeitswelt ist und bleibt die 35-Stunden-Woche das dominierende Modell. „Die Leute machen kaum Überstunden, weil die Wirtschaft schlecht ist, es gibt keine Arbeit“, sagt Dufour. Es gebe sogar einzelne Unternehmerverbände von Kleinbetrieben (für die die Arbeitszeitverkürzung nicht gilt), die ihren Mitgliedern die 35-Stunden-Woche als Regel vorgeben, damit sie im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte gegen die Großen bestehen können.

Betriebe profitieren

Es hat sich außerdem herausgestellt, dass auch die Betriebe viel von der Arbeitszeitverkürzung haben. Im Schichtbetrieb hat es die 35-Stunden-Woche leichter gemacht, eine zusätzliche Schicht

einzuführen und damit die Auslastung der Maschinen zu verbessern. Das ist für das betriebliche Ergebnis viel bedeutender als die gestiegenen Lohnkosten. Mit der Arbeitszeitverkürzung wurde den französischen Unternehmen weiters eine bis dahin nie gekannte Flexibilität zugestanden. Krisen, wie im Jahr 2008, konnten damit einfacher überwunden werden.

Alles wie im Paradies?

Keineswegs. Auch in Frankreich steigt der Druck auf ArbeitnehmerInnen, prekäre Jobs für Junge und vor allem Frauen nehmen zu. Um auf die Fortpflanzungsfreudigkeit der Französisinnen und Franzosen zurückzukommen: Auf die (ohnehin hohe) Erwerbsquote von Frauen hatte die Arbeitszeitverkürzung keine nennenswerten Auswirkungen. Die Chancen Teilzeit beschäftigter Frauen haben sich allerdings deutlich verbessert, weil auch die Vollzeit arbeitenden (Männer) nun weniger Stunden arbeiten. Und dass es für alle besser ist, wenn alle weniger arbeiten, dass mehr Zeit für die Familie und soziale Kontakte bleibt, liegt auf der Hand. Die Zeit, die Vollzeit arbeitende Männer gewonnen haben, verwenden sie allerdings laut Studien eher nicht für die Hausarbeit. Dafür bleibt mehr Zeit zum Basteln. Woran auch immer.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin carmen.janko@oegb.at oder die Redaktion aw@oegb.at

Eine Zeitreise

Die nicht anerkannte Transnistrische Moldauische Republik – ein zeitgenössischer Besuch in der sowjetischen Vergangenheit.

Autor: Marcus Strohmeier

Vorsitzender der Österreichisch-Moldauischen Freundschaftsgesellschaft

Wir verlassen die Hauptstadt der Republik Moldau, Chisinau, in Richtung Ukraine. Kaum mehr als eine Stunde später stehen wir an der Grenze, aber nicht an jener zwischen Moldau und der Ukraine. Wir warten in einer Fahrzeugschlange vor einem Grenzposten, den es auf keiner Landkarte gibt. Ein Grenzsoldat der legal nicht existenten und von keinem Land der Welt anerkannten Republik Transnistrien winkt unser Auto zur Seite. Wir müssen uns ein Visum für den Besuch dieses seit Juli 1992 abgespaltenen Teils der Republik Moldau kaufen. Rund drei Euro kostet der Eintritt in das „Disneyland des Kommunismus“, wie es die MoldauerInnen bezeichnen. Noch am Grenzübergang erblicken wir das erste Mal das Hoheitszeichen des jungen, von Separatisten erfundenen, Staates: aufgehende Sonne, Hammer und Sichel, ein roter Stern, umrahmt von einem Ährenkranz mit Maiskolben und Weintrauben. Ein klassisches sowjetisches Wappen, so wie es einst alle 15 Teilrepubliken der UdSSR hatten. Die Staatsflagge entspricht jener des früheren Sowjet-Moldawiens, dem Vorgängerstaat der heutigen Republik Moldau. Überhaupt sieht sich Transnistrien als legitimer Nachfolger der einstigen Sowjetrepublik. Polizei, Militär, auch andere staatlichen Symbole sind der sowjetischen Vergangenheit nachempfunden. Auch der Geheimdienst heißt hier immer noch KGB.

Die Erben des Bürgerkrieges

Hinter der Grenze durchqueren wir die Stadt Bender, die am linken Ufer des Dnestr-Flusses liegt. Das Friedensabkommen nach fast fünf Monaten Bürgerkrieg beließ die strategische Stadt als Brückenkopf in den Händen der Separatisten. Zum Krieg zwischen dem abtrünnigen Landesteil und Restmoldau kam es aufgrund der nationalistisch prorumänischen Regierung in Chisinau. Das slawisch geprägte rechte Ufer des Dnestr wollte einen möglichen Anschluss Moldawiens an Rumänien nicht akzeptieren und erklärte sich umgehend als unabhängig. Daraufhin begann die junge moldauische Armee – das Land war gerade ein Jahr alt – mit dem Einmarsch in die aufständischen Gebiete. Dort hatten sich Milizen gebildet, die auf die gut bestückten sowjetischen Waffenlager rund um Tiraspol, der heutigen Hauptstadt Transnistriens, zurückgreifen konnten. Der Kampf dauerte bis Juli 1992 und endete mit dem Einschreiten der auf transnistrischer Seite stehenden ehemaligen sowjetischen, damals bereits russischen Armee unter Kommando von General Lebed.

Seit Mitte 1992 wird nun die Waffenstillstandslinie zwischen Moldau und seinem widerrechtlich okkupierten Gebiet, gegen den Willen Moldaus, von „russischen Friedenstruppen“ bewacht. Seither herrscht zwar nach außen hin Ruhe, allerdings führt die von Präsident Igor Smirnow in Transnistrien errichtete Diktatur zur Abwanderung der verbliebenen rumänischsprachigen Bevölkerung. Heute sind von der rund halben Mio. TransnistrierInnen nur noch ein

Viertel MoldauerInnen. Der Rest setzt sich mehrheitlich aus Russen/-innen und UkrainerInnen zusammen. In einer international nicht anerkannten Volksbefragung wünschten sich 2006 über neunzig Prozent der TransnistrierInnen den Anschluss ihres Separatstaates an die Russische Föderation. Russland hat dieses Ansuchen zwar offiziell abgelehnt, dennoch orientiert sich Transnistrien klar in Richtung Moskau.

Die Hauptstadt Tiraspol

Nachdem wir Bender hinter uns gelassen haben, überqueren wir die Dnestr-Brücke und gelangen so auf das eigentlich transnistrische Gebiet. Kaum zwanzig Minuten später erreichen wir die Hauptstadt des eigenwilligen Staates. Knapp nach der Einfahrt erblickt man das neu erbaute „Sheriff“-Fußballstadion. Sheriff ist die Tankstellen- und Supermarktkette im Land, Teile des Firmenimperiums des Sohns von Staatspräsident Smirnow. Dieser residiert in einem sowjetischen Verwaltungsbau aus den 1970er-Jahren, der auf der linken Seite der großen Prachtstraße im Herzen der Stadt liegt. In der Nähe steht ein sowjetischer Panzer auf einem Sockel, davor die ewige Flamme und das Grabmal des unbekanntenen Soldaten. Hier wird des vermeintlich heroischen Kampfes für den Separatstaat und dessen Gründung 1992 gedacht.

Ebenfalls in Sichtweite des Präsidenten steht ein gepflegtes, stets mit frischen Blumen bedachtes Lenin-Denkmal. Am Ende des Boulevards liegt das riesige Gebäude des Obersten Sowjets, des Parlaments von Transnistrien, in

dem stets die Partei des Präsidenten die Mehrheit hat. Die Transnistrische Moldauische Republik hat sämtliche Einrichtungen und Merkmale einer Eigenstaatlichkeit. Der transnistrische Rubel z. B. wird als einziges Zahlungsmittel akzeptiert. Scurril wird es, als wir beschließen, Ansichtskarten aus Tiraspol zu senden. Artig kaufen wir am Postamt transnistrische Briefmarken und übergeben die frankierten Karten der Postbeamtin. Diese nimmt sie und gibt sie in ein mit moldauischen Marken beklebtes Kuvert. Auf unser Nachfragen hin erläutert uns die Beamtin, dass transnistrische Briefmarken nur innerhalb der Republik gültig sind und im internationalen Postverkehr nicht anerkannt werden.

Bekanntheit mit dem KGB

Unterdessen wartet der Rest unserer Reisegruppe in der Straße der Roten Armee. Dort werden die ahnungslosen ÖsterreicherInnen von zwei Geheimdienstagenten in Zivil zur Ausweiskontrolle gezwungen. Das Gruppenvisum befindet sich aber in Händen eines Reisetilnehmers, der im Postamt ist. Die „Genossen“ des KGB stellen daher behördlich den illegalen Aufenthalt der Restgruppe fest und beschließen diese zu verhaften. Nur dank des Verhandlungsgeschicks unserer Übersetzerin zögern die KGB-Leute damit Verstärkung anzufordern.

Nachdem die „Postgruppe“ zurückgekehrt ist, lässt sich das Visumproblem schnell aufklären. Verschreckte Reisende und eine Verwarnung durch die Behörde sind die Folgen der KGB-Kontrolle. Die Lust, sich länger im Land aufzuhalten, vergeht zusehends. Nur die Aussicht auf den Kauf günstigen Cognacs besänftigt die Gemüter der Reisenden. In der Leninstraße 5 besuchen wir schließlich den Fabriksverkauf der berühmten Cognac-Firma Kvint. Tatsächlich hebt die Verkostung fünfzehn oder mehr Jahre alter Spezialitäten die Stimmung.

Rückkehr in die Legalität

Vor der Rückreise besuchen wir den Markt von Tiraspol und nehmen dort die Gelegenheit wahr, ein wenig mit den EinwohnerInnen des Landes zu sprechen. Richtig zufrieden scheint niemand

Die Transnistrische Moldauische Republik hat sämtliche Einrichtungen und Merkmale einer Eigenstaatlichkeit. Der transnistrische Rubel z. B. wird als einziges Zahlungsmittel akzeptiert.



© Marcus Strohmeier

zu sein, doch offene Kritik an Regierung und Präsidenten wird keine geäußert. Die Angst vor KGB-Spitzeln ist wohl zu groß. Das Land befindet sich international gesehen im rechtsfreien Raum. Alles hängt vom Wohlwollen des Präsidenten und seines nicht minder korrupten Umfeldes ab. Laut Analysen der EU und der OSZE stammt der Großteil der Einnahmen des Landes aus dem Schmuggel mit Waffen und dem Handel mit illegalen Drogen, Zigaretten und Alkohol.

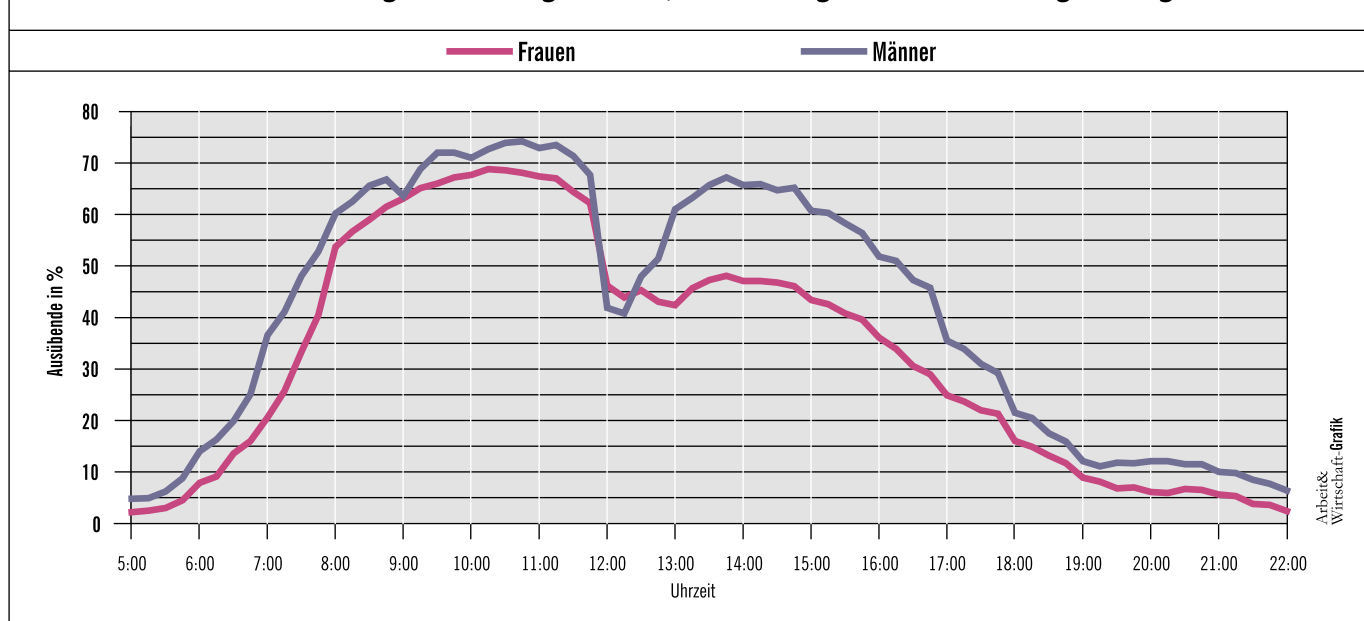
Auf dem zentralen Markt findet man davon nichts. Hier wird mit Früchten, Gemüse und Alltagsgegenständen gehandelt. Die meisten KäuferInnen sind älter als vierzig Jahre, wohl weil beinahe die gesamte junge Bevölkerung bereits das Land in Richtung EU oder Russland verlassen hat. Viele der zurückgebliebenen Alten allerdings fühlen sich in ihrer Miniatur Sowjetunion durchaus wohl. Kriegsveteranen und andere einst verdiente Kader erhalten dieselben Vorzüge wie zu Sowjetzeiten. Auch sind die Pensionen ein wenig höher als im Rest der Republik Moldau. Obwohl das Regime in Wirklichkeit mit kriminellen Geschäften sein Einkommen erwirtschaftet, und sogar die Kommunistische Partei im Land, nach Kritik am Präsidenten, unterdrückt wird, zeigt man sich gegenüber der Welt, ähnlich wie Weißrussland, als Staat, in dem die besten und edelsten Traditionen der Sowjetzeit überlebt haben.

Unsere kleine Delegation ist froh, als sie eine Stunde später wieder auf das Territorium der Republik Moldau zurückgekehrt ist. So spannend der Ausflug zurück in eine 1991 untergegangene Welt auch war, so schlimm ist es, dass eine halbe Million Menschen in diesem ihnen aufgezwungenen „Disneyland des Kommunismus“ leben müssen. Die internationale Staatengemeinschaft gemeinsam mit Russland wird sich in den kommenden Jahren entscheiden müssen, wie sie mit diesem Relikt der Vergangenheit, das sich selbst zur unabhängigen Republik erklärt hat, umgehen wird.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
marcus.strohmeier@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

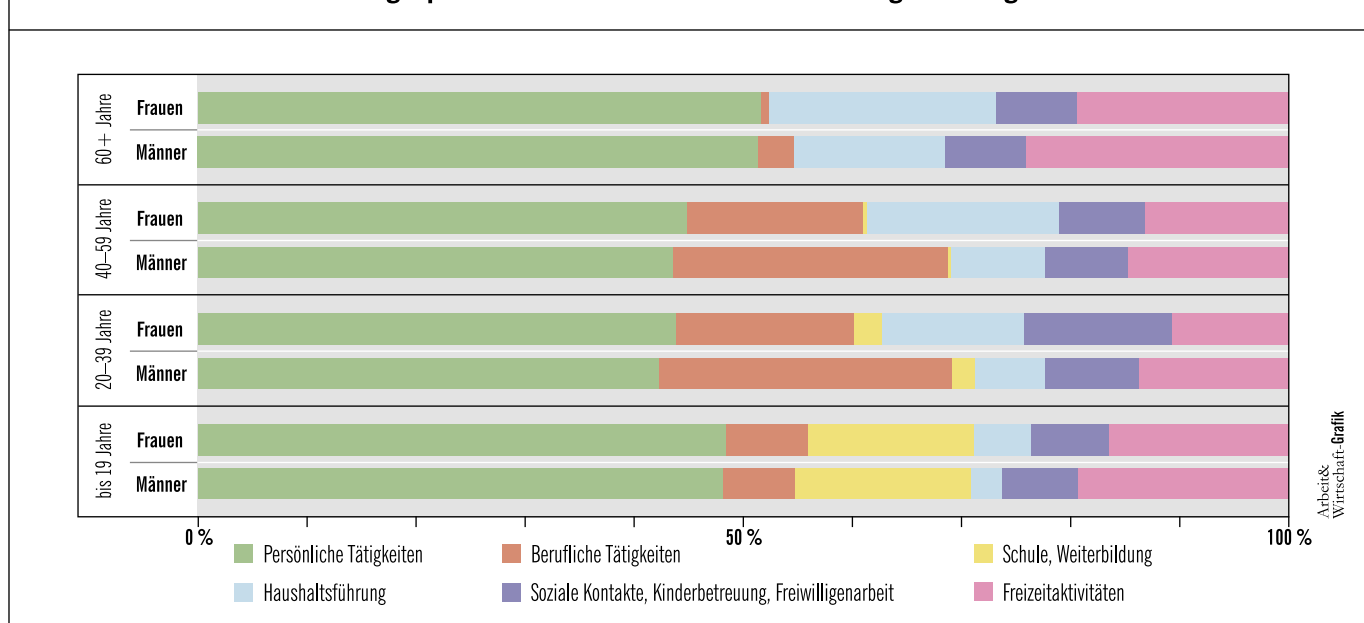
Zahlen, Daten, Fakten

Berufliche Tätigkeiten im Tagesverlauf, Erwerbstätige Personen (Montag–Freitag)



Quelle: Statistik Austria, Zeitverwendung 2008/2009

Tagesprofil von Frauen und Männern (Montag–Sonntag)



Quelle: Statistik Austria, Zeitverwendung 2008/2009

Statistiken sind Argumente

Veränderungen in Prozenten gegenüber dem Vorjahresmonat	Harmonisierte VPI	
	Oktober 10	November 10
Belgien (BE)	3,1	3,0
Deutschland (DE)	1,3	1,6
Irland (IE)	-0,8	-0,8
Griechenland (EL)	5,2	4,8
Spanien (ES)	2,3	2,2
Frankreich (FR)	1,8	1,8
Italien (IT)	2,0	1,9
Zypern (CY)	3,2	1,7
Luxemburg (LU)	2,9	2,5
Malta (MT)	2,2	3,4
Niederlande (NL)	1,4	1,4p
Österreich (AT)	1,9	1,8p
Portugal (PT)	2,3	2,2
Slowenien (SI)	2,1	1,6
Slowakei (SK)	1,0	1,0
Finnland (FI)	2,3	2,4
Eurozone (VPI-EWU)	1,9	1,9p
Bulgarien (BG)	3,6	4,0
Tschech. Republik (CZ)	1,8	1,9
Dänemark (DK)	2,4	2,5
Estland (EE)	4,5	5,0
Lettland (LV)	0,9	1,7
Litauen (LT)	2,6	2,5
Ungarn (HU)	4,3	4,0
Polen (PL)	2,6	2,6
Rumänien (RO)	7,9	7,7
Schweden (SE)	1,6	1,7
Vereinigtes Königreich (UK)	—	3,3
EU (EVPI)	2,3	2,3p
Island (IS)	4,6	3,8
Norwegen (NO)	1,7	1,5
EWR (VPI-EWR)	2,3	2,3p
Schweiz (CH)	0,2	0,2

Die monatlichen
Übersichten über die
Beschäftigungslage und
die Kaufkraft
sollen die Orientierung
erleichtern.
Die Tabellen sind wichtige
Informationen für
InteressenvertreterInnen
und jede/n politisch
Interessierte/n.

Datenquellen: EUROSTAT, Ird, Monat:
Anm.: Der Harmonisierte VPI ist der zentrale Indikator für die Währungs-
politik der EZB. Er stellt auch die beste statistische Basis für internationale
Vergleiche unter europäischem Gesichtspunkt dar.
EWU = Europäische Währungsunion; EWR = Europäischer Wirtschaftsraum.
Die Schweiz berechnet seit Jänner 2008 einen HVPI.
r = revidiert; p = vorläufig; — = Daten nicht verfügbar

Der Arbeitsmarkt im November 2010			
	Stand Nov. 10	Veränderung zum Vormonat	Vorjahres- monat
Unselbst. Beschäftigung	3.405.757	-17.064	49.378
ohne KUG/Präsenzdiener	3.301.430	-15.911	56.183
ArbeiterInnen	1.292.873	-20.295	23.471
Angestellte u. Beamte	2.112.884	3.231	25.907
Männer	1.815.241	-14.571	30.931
Frauen	1.590.516	-2.493	18.447
AusländerInnen	448.561	-5.863	25.635
InländerInnen	2.957.196	-11.201	23.743
Vorgemerkte Arbeitslose	244.346	18.209	-13.399
Männer	130.580	13.095	-11.939
Frauen	113.766	5.114	-1.460
AusländerInnen	50.532	5.535	226
InländerInnen	193.814	12.674	-13.625
Jugendliche (bis unter 19)	9.229	312	-909
Jugendliche (19 bis unter 25)	29.640	1.359	-2.674
Ältere (50 bis unter 55)	27.609	2.722	8
Ältere (55 bis unter 60)	19.493	1.732	-89
Ältere (über 60)	5.014	225	11
Arbeitslosenquote	6,7	0,5	-0,4
Offene Stellen	29.716	-3.199	4.070
Lehrstellensuchende	5.681	-525	-122
Offene Lehrstellen	3296	-801	174
Geringfügige Beschäftigung *	305.140	8.475	12.529
Männer	108.301	5.174	6.833
Frauen	196.839	3.301	5.696
ArbeiterInnen	171.991	4.587	6.519
Angestellte	133.149	3.888	6.010

* nicht in der unselbstständigen Beschäftigung enthalten

Let's talk about money

Ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern gibt es nicht, sagen die Betriebe. Ab 2011 werden sich die großen unter ihnen anschauen müssen, ob das stimmt.

Autorin: Sybille Pirklbauer

*Mitarbeiterin der Abteilung Frauen-Familie
der AK Wien*

Jahr für Jahr gibt es neue Daten, die immer wieder das gleiche Altbekannte nachweisen: Frauen werden schlechter entlohnt als Männer. Und wie man es auch dreht und wendet: Weder die Arbeitszeit noch die Qualifikation noch andere nachvollziehbare Faktoren können diesen Unterschied ausreichend erklären. Am Schluss bleibt noch immer ein Nachteil von fast 19 Prozent für die Frauen.

Dabei ist der Grundsatz von gleichem Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit schon lange im Gleichbehandlungsgesetz verankert. Wirklichkeit ist er deswegen noch lange nicht. Auch deswegen, weil hierzulande das Reden über Einkommen alles andere als üblich ist. Viele Frauen wissen schlicht nicht, dass sie seit Jahren weniger verdienen als der Kollege mit dem (fast) gleichen Job. Diese Form der Geheimniskrämerei ist ein wesentliches Hindernis auf dem Weg zur Gleichstellung.

Licht ins Gehaltsdunkel

Insofern ist der Ruf nach mehr Licht ins Gehaltsdunkel naheliegend. Ein Blick auf den öffentlichen Bereich unterstützt die Annahme, dass mehr Durchblick letztendlich auch mehr Gleichheit schafft. Die vergleichsweise hohe Einkommenstransparenz führt dazu, dass der Einkommensnachteil von Frauen deutlich geringer ist als in der Privatwirtschaft: Verdien-

nen Frauen arbeitszeitbereinigt im Schnitt aller Branchen 19 Prozent weniger als Männer, sind es im öffentlichen Bereich „nur“ neun Prozent. (Quelle: Rechnungshofbericht 2010).

Schweden, du hast es besser

Ein Blick nach Schweden zeigt, dass Einkommenstransparenz ein wirksames Mittel für das Aufspüren von Einkommensunterschieden ist. Obwohl in dem skandinavischen Land nur sechs Prozent des Unterschieds nicht mit objektiven Kriterien erklärbar sind (in Österreich sind es je nach Berechnung zwischen 12 Prozent und 18 Prozent) wollte man dem „unerklärten Rest“ nachgehen. Seit 1994 müssen Betriebe in Schweden Erhebungen der Löhne durchführen, die Ursachen für Einkommensunterschiede analysieren und eine Strategie zur Verringerung dieser formulieren.

Die bisher größte Untersuchung der dafür verantwortlichen Ombudsstelle für Gleichstellung erfolgte 2006. Sie umfasste 1.245 Betriebe mit einer Million unselbstständig Beschäftigten – das ist ein Fünftel der schwedischen ArbeitnehmerInnen! In fast der Hälfte der Unternehmen gab es unerklärbare Lohn- und Gehaltsunterschiede, die eine jährliche Summe von 7,2 Millionen Euro (72 Millionen SEK) ausmachten. Die 5.800 von Anpassungen betroffenen ArbeitnehmerInnen waren zu 90 Prozent Frauen. Sie erhielten im Schnitt 100 Euro monatlich, was einer Lohnerhöhung von vier Prozent entsprach.

Damit hat sich das Modell der betrieblichen Berichterstattung als wesent-

lich wirkungsvoller zur Bekämpfung von Einkommensunterschieden erwiesen als die individuelle Möglichkeit, vor Gericht zu gehen. Die Befürchtung der Unternehmen, die Berichte würden eine Flut von Klagen auslösen, hat sich nicht bewahrheitet.

Der Erfolg dieses Zugangs war verantwortlich, dass sowohl die Frauenministerin als auch die ArbeitnehmerInnen-Vertretungen das schwedische Modell genauer analysierten, um eine mögliche Übernahme für Österreich zu prüfen.

Aktion Einkommensbericht

Der beharrliche Einkommensunterschied und die generelle Benachteiligung von Frauen in Beschäftigung waren die Gründe, dass im Regierungsübereinkommen 2008 ein Nationaler Aktionsplan (NAP) für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt vereinbart wurde, um konkrete Schritte für die nächsten fünf Jahre zu entwickeln und umzusetzen. Der am 30. Juni 2010 präsentierte NAP enthielt auch einen Sozialpartner-Kompromiss zur Einkommenstransparenz.

Dieser sieht die Verpflichtung für Unternehmen einer bestimmten Größe vor, betriebliche Einkommensanalysen zu erstellen. Sind ab 2011 nur die rund 200 Unternehmen mit mehr als 1.000 ArbeitnehmerInnen davon betroffen, sinkt die Unternehmensgröße schrittweise ab: Ab 2012 trifft die Regelung auch Betriebe mit mehr als 500 ArbeitnehmerInnen, ab 2013 mit mehr als 250 und ab 2014 mit mehr als 150 Arbeit-

Viele Frauen wissen schlicht nicht, dass sie seit Jahren weniger verdienen als der Kollege mit dem (fast) gleichen Job. Diese Form der Geheimniskrämerei ist ein wesentliches Hindernis auf dem Weg zur Gleichstellung.



nehmerInnen. Damit liegt die Grenze zwar noch weit über dem schwedischen Vorbild, wo Betriebe ab 25 MitarbeiterInnen Bericht erstatten müssen. Dennoch werden in Österreich im vollen Ausbau rund 2.800 Unternehmen von der neuen Verpflichtung erfasst, die immerhin rund 41 Prozent der ArbeitnehmerInnen beschäftigen.

Durchschnittseinkommen

Die Einkommensberichte müssen zweierlei enthalten: Einerseits muss angegeben werden, wie viele Frauen und Männer in der jeweiligen Entlohnungsstufe beschäftigt sind, andererseits wie hoch das durchschnittliche Gehalt in dieser jeweiligen Stufe getrennt nach Frauen und Männern ist. Zu gliedern sind die Berichte nach kollektivvertraglichen Verwendungsgruppen bzw. Verwendungsgruppenjahren, wenn es diese gibt. Gilt kein Kollektivvertrag, muss das betriebliche Entlohnungsschema herangezogen werden.

VERANSTALTUNG

Um die BetriebsrätInnen bei den neuen Herausforderungen zu unterstützen, laden ÖGB und AK-Wien zu einer Informationsveranstaltung:

„Die Einkommensberichte kommen ...“

am 1. Februar 2011
von 11 bis 16 Uhr
im ÖGB

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Infos und Anmeldung unter
frauen@oegb.at

Das Durchschnittseinkommen muss jede Form der Entlohnung umfassen, also nicht nur das Grundgehalt, sondern auch Zulagen, Prämien usw. Schließlich geht es um die gesamte Summe dessen, was ArbeitnehmerInnen erhalten. Damit die Arbeitszeit nicht verzerrend wirkt, ist das Einkommen auf Vollzeit hochzurechnen. Wichtig ist, dass die Anonymität gewahrt wird, also keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind.

Die jährlichen Berichte sind dem Zentralbetriebsrat bzw. Betriebsrat zu übermitteln. Gibt es keine Belegschaftsvertretung, müssen die ArbeitnehmerInnen selbst Zugang zum Bericht erhalten.

Humpelnder Schritt nach vorne

Die neue Regelung ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, auch wenn dabei ordentlich gehumpelt wird. So ist im Gegensatz zum schwedischen Modell eine verpflichtende Weitergabe der Berichte an eine Stelle außerhalb des Betriebs ebenso wenig vorgesehen (in Schweden gehen diese an die Ombudsstelle für Gleichbehandlung), wie ein verpflichtender Strategieplan zur Beseitigung von etwaigen Einkommensunterschieden. Auch sind in dieser ersten Phase der Umsetzung keine Sanktionen für Betriebe vorgesehen. Für viel Diskussion hat hingegen gesorgt, dass ArbeitnehmerInnen, die über den Bericht plaudern, bestraft werden können. Diese Regelung stieß auf massiven Widerstand, was zu einer Verzögerung des Gesetzes geführt hat. Diese Strafen sollen nun zwar von 1.500 auf 360 Euro gesenkt werden, der Idee nach mehr Diskussion über

Lohn- und Gehaltsfragen entsprechen sie dennoch nicht.

Ergänzend zu den Einkommensberichten ist die Verpflichtung vorgesehen, in Stelleninseraten den kollektivvertraglichen Mindestlohn sowie die Möglichkeit zur Überzahlung anzugeben. Damit erhalten ArbeitnehmerInnen schon bei der Jobsuche mehr Information zum Einkommen. Und schließlich soll es im Zuge von Gleichbehandlungsverfahren möglich sein, im Einzelfall Einkommensdaten von Vergleichspersonen bei der Sozialversicherung einzuholen, um Benachteiligungen beim Entgelt zu überprüfen.

Es handelt sich bei der österreichischen Lösung um einen politischen Kompromiss und eine pragmatische Umsetzung. Das im Gesetz vorgesehene Schema sollte grundlegende Informationen liefern, ohne die Betriebe zu sehr mit zusätzlicher Verwaltung zu belasten. Trotz der vorhandenen Unzulänglichkeiten muss aber zum ersten Mal auf betrieblicher Ebene eine systematische Zusammenschau von Einkommensdaten in Hinblick auf Geschlechterdiskriminierung erfolgen. Neben mehr Transparenz für BetriebsrätInnen und Beschäftigte bringt diese Maßnahme hoffentlich auch eine aktive Auseinandersetzung der Verantwortlichen im Betrieb mit dem Thema Einkommensunterschied.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
sybille.pirklbauer@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

EU:

Lohnpolitik und Sozialdialog

EGB berichtet von bedenklichen Entwicklungen in Irland und Griechenland.

„Die Idee der EU war nicht ein Lohnwettbewerb nach unten“, sagt ÖGB-Präsident Erich Foglar anlässlich des Verhaltens von VertreterInnen der Kommission in Irland und Griechenland. Dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) seien von Gewerkschaften in diesen beiden Ländern bedenkliche Entwicklungen mitgeteilt worden. Demnach hätten MitarbeiterInnen der EU-Kommission in Irland und Griechenland im Zusammenhang mit der Umsetzung der EU-/Weltwährungsfonds-Rettungspakete Druck auf die nationale Lohnpolitik und den nationalen sozialen Dialog gemacht.

EGB-Generalsekretär John Monks hatte sich daraufhin in einem Brief am 11. Jänner an EU-Wirtschafts- und Währungskommissar Olli Rehn gewandt. Die Kommissions-VertreterInnen hätten Druck gemacht, Mindestlöhne und Pen-

sionen zu kürzen und die Arbeitsmärkte flexibler zu machen. Sie würden den sozialen Dialog dieser Länder und das KV-System ignorieren. „Diese Politik der detaillierten Einmischung in die Arbeitsbeziehungen überdeckt nun alle früheren Aussagen der Kommission über die Autonomie der Sozialpartner“, kritisierte Monks. Der EGB kündigte an, keinen Vertragsänderungen der EU zuzustimmen, sollte die Kommission von diesem Verhalten nicht Abstand nehmen.

Foglar teilt die Bedenken des EGB: „Die angedachten Eingriffe in die Arbeitsbeziehungen, von denen die irischen und griechischen KollegInnen berichten, stehen in krassem Widerspruch dazu, wie in die Finanzwirtschaft, die ja Ausgangspunkt der Krise war, nur sehr zögerlich eingegriffen wird, und wie man ganz entspannt dabei zuschaut, wie die Kurse und

die Bonuszahlungen wieder steigen“, sagt Foglar. Das widerspreche dem Geist der Union und auch EU-Verträgen, die einen Lohnwettbewerb in der EU dezidiert ausschließen würden. „Alle Sonntagsreden darüber, dass die EU eine Union der BürgerInnen ist, und dass man näher an die Menschen will, die sind hilflos, wenn die Kommission weiter alles dazu tut, die EU zu einer neoliberalen Spielwiese zu machen“, sagt Foglar. „Ich erwarte, dass Kommissar Rehn dem EGB gegenüber die Vorgänge rasch aufklärt. Der ÖGB wird sich auch an die heimische Bundesregierung wenden, mit der Aufforderung, sich in der EU deutlich gegen derartige Einmischungen in die KV-Politik und den sozialen Dialog der Mitgliedsstaaten auszusprechen.“

Weitere Europa-Informationen des ÖGB: www.oegb-eu.at

EU:

Arbeitszeit-Richtlinie: Wenig ArbeitnehmerInnen-Schutz

EGB-Kritik an Kommissionsmitteilung zur Richtlinien-Überarbeitung.

Der EGB zeigt sich über die zweite Anhörungsphase der Sozialpartner zur Überarbeitung der Arbeitsrichtlinie enttäuscht und kritisiert vor allem, dass die Vorschläge in der Kommissionsmitteilung in der jetzigen Form keinen ausreichenden Schutz der ArbeitnehmerInnen garantieren. Vor allem das Festhalten der Kommission an der umstrittenen Opt-out-Regelung für einzelne Mitgliedsstaaten sowie die Verlängerung der Durchrechnungszeiten ohne kollektivvertragsrechtlich festgeschriebene Schutzklauseln, stehen im Mittelpunkt der EGB-Kritik.

Im Zuge der zweiten Anhörungsphase unterstreichen die Gewerkschaften die negativen Auswirkungen überlanger Arbeitszeiten auf die Gesundheit und Sicherheit von ArbeitnehmerInnen sowie auf die Qualität und Produktivität ihrer

Arbeit. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Steigerung der Erwerbsbeteiligung werden durch lange Arbeitszeiten erschwert. Weder der rechtlichen Bedeutung der Arbeitszeitregelung noch dem im Vertrag verankerten Ziel, den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen zu erhalten und zu verbessern, werden in der Kommissionsanalyse hinreichend Rechnung getragen, so die Kritik seitens des EGB. Schon seit sechs Jahren beharrt der EGB bei der Überarbeitung der Richtlinie auf der Umsetzung folgender Kernforderungen:

- Auslaufen der Opt-out-Regelungen für einzelne Mitgliedsstaaten
- Anerkennung der Bereitschaftszeit als Arbeitszeit
- Angemessene Ersatzruhezzeiten

- Keine Verlängerung der Durchrechnungszeiten ohne Kollektivvertrag

Als Schritt in die richtige Richtung sieht der EGB die Bemühungen der Kommission, auf das ursprüngliche Konzept der aktiven und passiven Bereitschaftszeit künftig zu verzichten, und somit Bereitschaftszeit als vollwertige Arbeitszeit anerkennen zu wollen. Die Kommissionsmitteilung sowie deren begleitende Studien werden in den nächsten Wochen vom EGB evaluiert werden. Bis Ende Februar wird der EGB seine offizielle Stellungnahme in den Konsultationsprozess einbringen. Mit einem konkreten Vorschlag zur Änderung der Richtlinie durch die Kommission wird im Herbst 2011 gerechnet.

EGB-Reaktion auf die Konsultation (in englischer Sprache): www.etuc.org/a/8125

Kolumbien:

Morddrohungen gegen NGOs und GewerkschafterInnen

Paramilitärs bedrohen MenschenrechtsverteidigerInnen per SMS mit dem Tod.

Per SMS wurde an Mitglieder von Menschenrechtsorganisationen und einer Gewerkschaft im Südwesten Kolumbiens folgende Botschaft versandt: „Ihr behindert die Entwicklung dieses Landes durch eure Unterstützung der Guerilla-Familien, die ihr mit diesen dummen Idealen der Freiheit deprimiert. Deshalb steht ihr auf unserer Todesliste.“

Unterzeichnet war die Nachricht von der paramilitärischen Gruppe Aguilas Negras Nueva Generación.

Die Morddrohung ging an:

- Martha Lucía Giraldo, Mitglied der Regionalgruppe Valle del Cauca der „Nationalen Bewegung für Opfer von staatlichen Verbrechen“ (Movimiento Nacional de Víctimas de Crímenes de Estado),
- an Berenice Celeyta, Leiterin der Menschenrechtsorganisation Asociación de Investigación y la Acción Social,
- an Ayda Quilcué, der ehemaligen Sprecherin einer Organisation für die Rechte von Indigenen in Cauca (Conse-

jo Regional Indígena del Cauca),

- an die Stiftung „Solidaritätskomitee für politische Gefangene“ (Fundación Comité de Solidaridad con los Presos Políticos) und
- an die Gewerkschaft der ArbeiterInnen und Angestellten der Universitäten Kolumbiens (Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL).

Mehr Infos:

gewerkschafterinnen.amnesty.at

Griechenland:

Kleiner Erfolg im Fall Konstantina Kouneva

Im Dezember 2010 ordnete die Staatsanwaltschaft polizeiliche Ermittlungen zu Reinigungsfirmen an.

Konstantina Kouneva stammt aus Bulgarien und ist Historikerin. 2001 zog sie nach Griechenland, um dort als Reinigungskraft für die medizinische Behandlung ihres kranken Sohnes Geld zu verdienen.

Sie engagierte sich gewerkschaftlich und wurde Generalsekretärin der Attica-Gewerkschaft der Reinigungskräfte. Wiederholt kritisierte sie Reinigungsfirmen wegen der miserablen Arbeitsbedingungen. Vor dem Angriff war sie mehrmals telefonisch bedroht worden. Kouneva wurde im Dezember 2008 überfallen und mit

Säure angegriffen, wovon sie lebensgefährliche Verletzungen davontrug: Sie verlor die Sehkraft auf einem Auge, Stimmbänder und Luftröhre wurden schwer beschädigt. Sie lag mehrere Tage im Koma und konnte erst nach fast einem Jahr das Krankenhaus verlassen. Sie hat noch einige Operationen vor sich.

Nach dem Überfall wurden, wie später auch die Behörden eingestanden, die Ermittlungen nachlässig geführt und drohten im Juni 2009 eingestellt zu werden. Infolge des internationalen Drucks entschied die Staatsanwaltschaft im Dezem-

ber 2009 sie wieder aufzunehmen. Allerdings stimmte im Juli 2010 die Staatsanwaltschaft dem Vorschlag der Ermittlungsbehörde zu, die Akte ins Archiv zu geben. Das Verfahren drohte wieder eingestellt zu werden. Im Dezember 2010 ordnete der Staatsanwalt polizeiliche Ermittlungen über die Bedingungen und Aktivitäten von Reinigungsfirmen in Griechenland an, deren Erkenntnisse in die Untersuchung über den Überfall auf Konstantina Kouneva einfließen sollten. Mehr Infos:

gewerkschafterinnen.amnesty.at

GPA-djp:

Konzerneforum 2011

Chancen offener Arbeitsmärkte nutzen – Risiken minimieren.

Ende April 2011 enden Übergangsfristen am Arbeitsmarkt, die in den EU-Verträgen für jene Länder festgelegt wurden, die im Jahr 2004 neu der EU beigetreten sind. Ab dann gilt auch für BürgerInnen dieser Länder dieselbe Arbeitnehmerfreizügigkeit wie in der übrigen EU.

Auf dem Konzerneforum der GPA-djp soll dargelegt werden, was sich damit

für Beschäftigte ändern wird. Im Zentrum der Präsentationen werden Klarstellungen zu bereits bestehenden und künftig wohl verstärkt auftretenden Formen grenzüberschreitender Beschäftigung stehen. Anhand betrieblicher Wirklichkeiten sollen Herausforderungen in der Betriebsratsarbeit in den Blick genommen werden.

Do. 3. März 2011, 9.30 bis 16.00 Uhr

Fachhochschule des bfi Wien,
Wohlmutstraße 22, 1020 Wien

Rückfragen an:

Wolfgang Greif
05 03 01-21205
wolfgang.greif@gpa-djp.at

Amour toujours: französisch; sprich: amur tuschur: ununterbrochene Liebe (Seite 36)

Arbeitswissenschaft: Wissenschaft von der menschlichen Arbeit, die den Menschen in seinem Arbeitsvollzug untersucht und den Beziehungszusammenhang „Mensch und Arbeitswelt“ analysiert. (Seite 16)

Aubry, Martine: sozialdemokratische französische Politikerin, geb. 1950, Tochter von Jacques Delors, 1997–2001 Ministerin für Arbeit und Solidarität; seit 2001 Bürgermeisterin von Lille und seit November 2008 Vorsitzende der Parti Socialiste (PS). (Seite 36)

Body Mass Index (BMI): Maßzahl für die Bewertung des Körpergewichts in Relation zur Körpergröße; Berechnung: Gewicht dividiert durch Körpergröße (in Metern) zum Quadrat. Das bedeutet etwa bei 60 Kilogramm und 1,7 Meter Körpergröße einen BMI von 20,7 (Normalgewicht). Ab einem BMI von 25 spricht man von Übergewicht. (Seite 28)

Circadianer Rhythmus: innerer (endogener) Rhythmus von biologischen Vorgängen, der sich ungefähr alle 24 Stunden wiederholt. (Seite 28)

Cyclopaedia: 1728 veröffentlichte, erste englischsprachige Enzyklopädie von Ephraim Chambers, außerdem vermutlich die erste Enzyklopädie mit Querverweisen. (Seite 30)

Dichotomie: Aufteilung in zwei Strukturen oder Mengen, die nicht miteinander vereinbar oder entgegengesetzt sind; Trennung in zwei Untermengen ohne gemeinsame Schnittmenge. (Seite 25)

Diderot, Denis: französischer Schriftsteller und Autor (1713–1784), der heute als einer der originellsten Vertreter der Aufklärung gilt. Neben der Encyclopédie (siehe dort) verfasste Diderot auch Romane, Erzählungen und Theaterstücke und beschäftigte sich unter anderem mit Kunstgeschichte. (Seite 30)

Dohnal, Johanna: österreichische Feministin und SP-Politikerin (1939–2010), 1978 entstand auf ihre Initiative das erste Frauenhaus in Wien; 1979 unter Bruno Kreisky Österreichs erste Staatssekretärin für allgemeine Frauenfragen. (Seite 19)

Dopamin: Neurotransmitter (Botenstoff des Nervensystems), Vorstufe von Adrenalin und Noradrenalin. Es ist essenziell für zahlreiche (lebens-)wichtige Vorgänge wie die Durchblutung innerer Organe, Regelung der Nierentätigkeit etc. Dopamin wirkt allgemein aktivierend, Störungen des Dopaminstoffwechsels werden unter anderem mit Suchtverhalten, Psychosen und Parkinson in Zusammenhang gebracht. (Seite 28)

Encyclopédie ou Dictionnaire raisonné des sciences, des arts et des métiers: Enzyklopädie oder ein durchdachtes Wörterbuch über die Wissenschaften, die Künste und die Berufe; französischsprachige Enzyklopädie, an der neben 143 sogenannten Enzyklopädisten auch Denis Diderot arbeitete. Der erste Band erschien 1751, der 35. und letzte 1780. Der Erfolg des Werkes war groß, obwohl es zwischen 1751 und 1780 auf Betreiben der Kirche längere Zeit verboten war. (Seite 30)

Europäischer Sozialfonds (ESF): Einer der beiden Strukturfonds, mit denen die EU Unterschiede in den Mitgliedsstaaten ausgleichen will. Seit 1958 ist der ESF dabei das wichtigste beschäftigungspolitische Finanzierungsinstrument. Mit den Mitteln des ESF sollen sämtliche EU-Länder, deren Pro-Kopf-BIP unter 75 Prozent des Durchschnitts beträgt, unterstützt werden (Konvergenzziel). In den übrigen Regionen soll in bestimmten Zielgebieten die regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung gefördert werden. (Seite 26)

Garbenbinder: landwirtschaftliche Maschine zum automatischen Zusammenbinden von Getreidebündeln. (Seite 24)

Geißler, Karlheinz: deutscher Philosoph und Wirtschaftspädagoge, geb. 1944; Mitbegründer und Leiter des Projekts „Ökologie der Zeit“ der evangelischen Akademie Tutzing. (Seite 25)

Gronemeyer, Marianne: deutsche Sozialwissenschaftlerin und Autorin, geb. 1941. (Seite 20)

Hypothalamus: Teil des Zwischenhirns, der die vegetativen Körperfunktionen (Herzschlag, Atmung, Blutdruck, Verdauung etc.) steuert. (Seite 20)

implizit: mit gemeint, aber nicht ausdrücklich gesagt (Seite 25)

Jurczyk, Karin: deutsche Soziologin und Politologin, seit 2002 Leiterin der Abteilung Familie und Familienpolitik am Deutschen Jugendinstitut in München. (Seite 21)

Konvergenz: Annäherung/Übereinstimmung von Meinungen (Seite 13)

Le Rond d'Alembert, Jean-Baptiste: französischer Mathematiker, Physiker und Philosoph der Aufklärung (1717–1783), war gemeinsam mit Diderot für den mathematischen Teil der Encyclopédie zuständig. (Seite 30)

Melatonin: Hormon, dessen Freisetzung von der Zirbeldrüse gesteuert wird und das den Tag-Nacht-Rhythmus unseres Körpers regelt. Bei Dunkelheit (um ca. drei Uhr morgens) ist der Melatonin-Spiegel normalerweise am höchsten. (Sonnen-)Licht reduziert die Melatonin-Produktion. (Seite 29)

Mentoring: Personalentwicklungsinstrument, mit dem die Weitergabe von Wissen erfahrener Mitar-

beiterInnen (MentorInnen) an weniger erfahrene MitarbeiterInnen im direkten persönlichen Kontakt unterstützt werden soll. (Seite 27)

Österreichische Plattform für interdisziplinäre Altersfragen (ÖPIA): 2009 gegründete gemeinnützige, unabhängige und überparteiliche Plattform mit Sitz in Wien. www.oepia.at (Seite 27)

Österreichisches Institut für Familienforschung: wissenschaftliches und unabhängiges Institut an der Uni Wien, zur anwendungsorientierten, Disziplinen übergreifenden Erforschung und Darstellung der Struktur und Dynamik von Familien, Generationen, Geschlechtern und Partnerschaften. (Seite 19)

Pensionsantrittsalter: Ab 2014 wird das Pensionsantrittsalter für Frauen von 55 auf 57 Jahre (nach 42 Dienstjahren) angehoben und für Männer von 60 auf 62 Jahre (nach 45 Dienstjahren). Im Übrigen hat der EuGH das unterschiedliche Antrittsalter für Männer und Frauen in Österreich kürzlich kritisiert. (Seite 26)

polemisch: streitbar; scharf und unsachlich (Seite 36)

Rezipient: jemand, der ein künstlerisches Werk hört, sieht oder liest. (Seite 31)

Savoir vivre: französisch: wissen, zu leben, Lebenskunst; in Frankreich selbst wird der Begriff meist im Sinne von Manieren verwendet. (Seite 36)

Schümer, Dirk: deutscher Autor, Übersetzer und Journalist, geb. 1962. (Seite 24)

Suprachiasmatischer Nucleus (SCN): reiskorn-große Struktur im Gehirn, die sich ungefähr auf der Höhe der Nasenwurzel hinter den Augen befindet, Taktgeber der „inneren Uhr“ von Säugetieren. Der SCN ist über Nervenstränge mit der Zirbeldrüse verbunden, wo unter anderem das Schlafhormon Melatonin gebildet wird. (Seite 20)

Sustainability: Nachhaltigkeit (Seite 34)

Wiki: hawaiisch: schnell, schnell; mit Wiki-Software können gemeinschaftlich Texte bearbeitet und so sehr effizient Enzyklopädien im Kollektiv erstellt werden. (Seite 31)

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB): 1969 auf Initiative aller Fraktionen gegründete gemeinnützige Gesellschaft für problemorientierte Grundlagenforschung zu den Themen Bildung, Arbeitsmarkt, soziale Ungleichheit, Demokratie und Zivilgesellschaft, Migration und Integration sowie Wissenschaftspolitik. Derzeit sind am WZB rund 150 Soziologen/-innen, ÖkonomenInnen, Politologen/-innen etc. tätig. (Seite 34)

Work in progress: Bezeichnung für ein unvollendetes, noch aktuelles Werk. (Seite 8)

Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes GmbH
Kontaktadresse: Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21 | 1010 Wien
Telefon: +43 1 405 49 98-132
Fax: +43 1 405 49 98-136
fachbuchhandlung@oegbverlag.at
www.oegbverlag.at

OGB VERLAG

garantiert gut informiert

SAMMLUNG DER VERORDNUNGEN ZUM ARBEITNEHMERINNENSCHUTZGESETZ

Reihe: Gesetze und Kommentare Nr. 162



Wolfgang Adametz, Elisabeth Szymanski

Lose-Blatt-Ausgabe, Rechtsstand: Dezember 2010 || 2816 Seiten || Euro 145,-

ISBN: 978-3-7035-1104-2

Verordnungen leicht finden!

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz wird durch eine Vielzahl von ArbeitnehmerInnenschutzverordnungen näher ausgeführt. Die Sammlung der VO zum ASchG enthält eine umfassende Darstellung aller zum ASchG geltenden Verordnungen. Ein spezielles System gibt Kenntnis, welcher Paragraph des ASchG durch eine Verordnung näher ausgeführt wird und sichert das rasche Auffinden der entsprechenden Verordnung.

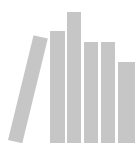
Die Lose-Blatt-Ausgabe erfüllt die gemäß § 129 ASchG bestehende Auflagepflicht aller auf Grund des ASchG erlassenen und für die jeweiligen Arbeitsstätten zur Anwendung kommenden Verordnungen.

BESTELLUNG:

im Web: www.oegbverlag.at || per Mail: bestellung@oegbverlag.at

per Fax: +43 1 405 49 98-136 || in jeder Buchhandlung oder

direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags



JA, ICH BESTELLE ...

Anzahl der Exemplare

Name		Vorname	
Firma/Institution			
Telefon		E-Mail	
Anschrift		PLZ	Ort
Datum, Unterschrift			

Ja, ich möchte den ÖGB-Verlag-Newsletter bis auf Widerruf per Mail an oben angeführte E-Mail-Adresse erhalten.

Eigentumsvorbehalt. Zahlbar bei Erhalt der Rechnung. Gemäß § 24 Datenschutzgesetz machen wir Sie darauf aufmerksam, dass Ihre Daten zum Zweck der Kundenbetreuung und Verrechnung automationsgestützt verarbeitet werden. Zahlungsverzugskosten übernimmt der/die BestellerIn. Satz- und Druckfehler vorbehalten. Preis inkl. USt., zuzügl. € 3,90 Versandkosten.

Jedes Jahr machen ArbeitnehmerInnen hunderte Millionen Überstunden, zuletzt mehr als 350 Millionen – das sind nur die Überstunden! Gleichzeitig sind fast 300.000 Menschen in Österreich arbeitslos.

Auf der einen Seite massenhaft Überstunden, und immer mehr Menschen, die sich krank gearbeitet haben - auf der anderen Seite Menschen die arbeiten wollen, für die es angeblich keine Jobs gibt.

Was sagt uns das? Es ist genug Arbeit für alle da - man muss nur FAIR TEILEN!

OGB

FAIR TEILEN

WIR MÜSSEN

MEHR ÜBERSTUNDEN MACHEN

ARBEITSZEIT FAIR TEILEN

WWW.FAIRTEILEN.AT

WWW.FACEBOOK.COM/FAIRTEILEN

Ein Ersuchen des Verlages an den Briefträger:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder richtige Anschrift mit

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank

AW