

Interview:

Neue Urlaubsregelungen

Bernhard Achitz, Leitender ÖGB-Sekretär, zu Arbeits- und Urlaubszeit **8**

Wirtschaft&Arbeitsmarkt:

Nicht ganz transparent

Volkswirtschaftler Ernst Tüchler über die Agrarsubventionen **40**

Aus AK und ÖGB:

Bawag-Urteile

Anfang Juli ging die erste Instanz des Bawag-Strafprozesses zu Ende **44**

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

N° 7–8 | 2008 | 62. Jahrgang | € 2,-

www.arbeit-wirtschaft.at

Schwerpunktthema:

Eine Frage der Zeit

ab Seite 8





8

© UGB-Verlag/Paul Sturm



19

© UGB-Verlag/Paul Sturm



32

© Claus Faber



38

© Lucia Bauer

Schwerpunkt:

Arbeiten um zu leben

11

Seit Jahrhunderten entwickeln die Menschen Analysen, Konzepte und Utopien zum Thema »Zeit und Arbeit«.

Zeit für Gesundheit

14

Um das Leben in Balance zu halten ist eine gesunde Mischung aus Arbeit und Erholung notwendig.

Überstunden bei 50 Grad

15

Adelheid Popp sprach 1893 im Reichsrat über erschütternde Arbeitsbedingungen in der Fabrik.

Gar nicht königlich

16

Gerade im Handel herrscht in Sachen Arbeitszeit eine regelrechte VereinbarungsUNKultur.

Wem die Stunde schlägt

19

Jahrtausende bestimmte die Sonne den Rhythmus der Menschen. Die industrielle Revolution brachte das Diktat der Zeit.

Arbeit im Schichtdienst

21

Schichtarbeit belastet die Gesundheit. Kluge Schichtpläne und gesunde Lebensweise können dem Verschleiß vorbeugen.

Zeitarbeit

23

Eine Branche, in der die Anzahl der Beschäftigten jährlich im zweistelligen Prozentbereich zunimmt? Ja, die gibt es: Zeitarbeit!

Mehrarbeitszuschlag

25

Seit 1. Jänner 2008 müssen ArbeitgeberInnen für Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten einen 25-prozentigen Zuschlag bezahlen.

Aussteigen auf Zeit

27

In der Lebensmitte sind wir besonders engagiert im Beruf. Viele wünschen sich gerade dann eine Auszeit.

Keine Zeit für mich

30

»Zeit ist Geld« hieß es früher, »Zeit ist mit Geld nicht aufzuwiegen«, heißt es heute.

Hammertour

32

Lokführer werden ist der größte Bubentraum. Aber aus den einstigen Herren der Schiene wurden Handlanger von Maschinen.

EU-Arbeitszeit-Richtlinie 34

Die neuen Arbeitszeitevorschritten, auf die sich die EU-Arbeitsminister geeinigt haben, stoßen auf Kritik.

Au revoir les 35 heures 36

Frankreichs Präsident Nicolas Sarkozy will die 35-Stunden-Woche hinterrücks abschaffen. Eine Art Nachruf!

Die Zeit anderer Länder 38

»Als Gott die Zeit schuf, gab er Afrikanern die Zeit und Europäern die Uhr«, sagt ein Sprichwort.

Interview:**Früher mehr Urlaub 8**

Bernhard Achitz im Gespräch über Arbeitszeit, Überstunden und einer möglichen Forderung nach neuen Urlaubsregelungen.

Standards:**Standpunkt: Zeitlos 4****Aus AK & Gewerkschaften 6/7****Internationale Meldungen 45****Man kann nicht alles wissen 46**

Erklärungen aller grün-markierten Worte.

Wirtschaft & Arbeitsmarkt:**Agrarförderungen 40****Verbraucherpreise 42****Gesellschaftspolitik:****Call Frauenförderung 43****Aus AK und Gewerkschaften:****Bawag-Urteile 44**

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.

Haben Sie Zeit?**Redaktion intern**

Es gibt ein neues Schlagwort. Zeitwohlstand heißt es und umschreibt etwas, was die meisten ArbeitnehmerInnen immer weniger haben: Zeit für sich und ihre persönlichen Interessen. Rechtzeitig zur Urlaubszeit widmen wir daher den Schwerpunkt der Ausgabe Nr. 7-8/2008 der »Arbeit&Wirtschaft« dem Themenkomplex Zeit.

Der erste Versuch Bernhard Achitz, den Leitenden Sekretär des ÖGB, zu Arbeitszeit und aktuellen Forderungen dazu zu interviewen, scheiterte prompt: Eine Terminkollision zwang ihn das Gespräch zu verschieben. Eine Woche später schenkte er uns aber eine Stunde seiner Zeit. Le-

sen Sie das Interview ab Seite 8. Robert Neunteufel von der AK Steiermark hat sich umfassend mit dem Thema Zeit und Arbeit beschäftigt. Kein Wunder, ist er doch engagierter Vertreter des Vereins zur Verzögerung der Zeit (ab Seite 11).

GPA-DJP-Vorsitzenden Wolfgang Katzian ist das Thema Arbeitszeit ein wichtiges Anliegen, Ab seite 16 schreibt er über die sich ausbreitende Vereinbarkeitsunkultur im Handel. Weitere Artikel im Schwerpunkt befassen sich mit Schichtarbeit (Seite 21), Zeitarbeit (Seite 23), den Mehrarbeitszuschlag (Seite 25) oder dem Ausstieg auf Zeit (Seite 27). Außerdem berichten wir über die Agrarförde-

rungen (Seite 40) und über die Urteile in der ersten Instanz im BAWAG-Prozess (Seite 44).

Und weil wir alle gerade im Sommer mehr Zeit zum Lesen haben, enthält die aktuelle A&W besonders viele Buchtipps. Auf Seite 5 haben wir die besten Zeitratgeber für Sie zusammengefasst.

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

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee

Standpunkt

Katharina Klee
Chefredakteurin



Zeit-Los

Entschildigung, könnten Sie mir bitte sagen, wie spät es ist?« Wie lange haben Sie eigentlich diesen Satz, an dem – zumindest früher – kein Sprachkurs vorbeikam, schon nicht mehr gehört? Und wann haben Sie zuletzt auf Ihre Armbanduhr gesehen? Tragen Sie überhaupt noch eine? Um die Zeit abzulesen oder als Schmuckstück? Ich selbst trage keine mehr, schon einige Jahre. Die Zeit lese ich am Computer ab, auf meinem Handy, auf den wenigen verbleibenden Uhren im öffentlichen Raum. Für Pünktlichkeit, die mir sehr wichtig ist, reicht es allemal.

2.300 Stunden Freizeit

Zeit ist relativ, erkannte schon Einstein und verwies darauf, dass fünf Minuten mit einem hübschen Mädchen kurz erschienen, während fünf Minuten auf der Herdplatte als lang empfunden werden. Dabei ist Zeit doch das am gerechtesten verteilte Gut der Erde. JedeR hat täglich 24 Stunden, also 1.440 Minuten bzw. 86.400 Sekunden zur Verfügung. Die vergehen aber einmal schneller und einmal langsamer, je nachdem, ob wir uns langweilen oder beschäftigt sind, ob wir im Zahnarztwartezimmer sitzen oder mit Freunden feiern, ob wir alt sind oder jung.

24 Stunden am Tag ergeben 8.760 Stunden im Jahr. Wenn wir nun im Durchschnitt acht Stunden pro Tag davon verschlafen, bleiben uns immer noch 5.840 wache Stunden Lebenszeit. Gehen wir von der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden aus und rechnen wir den Urlaub nicht ein, arbeiten wir 2.080

Stunden im Jahr. Rechnen wir täglich vier Stunden für Hausarbeit, Essen und Körperpflege dazu, ergibt das 3.540. So bleiben uns 2.300 Stunden Freizeit – Urlaub und Feiertage nicht mitgerechnet. 2.300 Stunden, in denen wir die Zeit nützen könnten, wie wir wollen.

Aber stimmt das tatsächlich? Können die arbeitenden Menschen wirklich selbst über ihre Zeit verfügen? Die ÖsterreicherInnen liegen durch die große Anzahl an Überstunden bei den tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten im EU-Spitzenfeld. Die so genannte Flexibilisierung setzt sich durch, Öffnungszeiten werden ausgedehnt und die Arbeit reicht oft so weit in den Abend hinein, dass z. B. ein Theaterbesuch unmöglich wird. Bleibt also Fernsehen und so verbringen wir – wie die ORF-Medienforschung für das Jahr 2007 erhoben hat – täglich 157 Minuten vor der Flimmerkiste.

Auch Wochenende und Feiertage sind längst nicht mehr Zeiträume, die wir für gemeinsame Freizeitaktivitäten mit Freunden und Familie nutzen können. Sind sie tatsächlich frei, werden sie oft zu Fortbildung genutzt. Computer und Handy führen in vielen Berufen dazu, dass sich Arbeit immer öfter mit Freizeit vermischt. Moderne Geräte erlauben es uns, auch bei der Bergtour einen Blick in unsere E-Mails zu werfen und auch beim Kindergeburtstag erreichbar zu sein. Und so gehört unsere Zeit plötzlich nicht mehr ganz uns. Der »Zeitwohlstand« sinkt. Wir leiden unter Zeitdruck und fühlen uns häufig ausgebrannt. Die Zeit mag gerecht verteilt sein, Einteilung und Lohn sind es nicht immer. Wer es sich leisten kann, steigt aus. »Downshifting« heißt das Mo-

dewort, das dafür steht, beruflich einen Gang zurückzuschalten. Viele erfolgreiche Unter-40-Jährige entdecken die Langsamkeit. Sie entscheiden sich für ein Leben mit ihrer Familie, dafür, ihre Träume zu verwirklichen und gegen Konsum und Karriere. Leisten können sich diese Entscheidung allerdings meist nur die, die schon eine Art Karriere hinter sich gebracht haben oder die bereit sind, auf Sicherheit zu verzichten. Nur in wenigen Firmen stoßen Downshifting oder die Auszeit »Sabbatical« auf großes Verständnis.

Eine Woche Auszeit

Bleiben die kleinen Auszeiten, die wir uns selbst nehmen können. Vor vier Jahren habe ich erstmals eine Woche schweigend und meditierend in einem buddhistischen Tempel nahe dem Lunzer See verbracht. Ohne Uhr, ohne Handy, ohne Radio, ohne Fernsehen, ohne Zeitung. Ein Gong hat den Tag unterteilt. Er erklang zum frühen Wecken, zu den Mahlzeiten, er rief zur Meditation, zur Gartenarbeit und leitete die Nachtruhe ein.

Zwei, drei Tage lang versuchte ich mir noch ein Zeitgerüst zu zimmern, ich orientierte mich an Meditationsperioden und dem Ötscherland-Express, der einmal täglich draußen vorbeifuhr, irgendwann lockerte sich aber mein selbst geschnürtes Zeitkorsett und ich konnte endlich wieder frei durchatmen. Seitdem nehm' ich mir Zeit und versuche dabei, nicht die Zeit der anderen zu stehlen. Meine Armbanduhr ruht seither im Schrank.

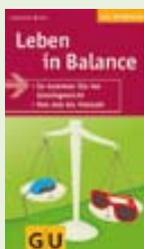
Haben Sie eine gute Zeit!

BUCHTIPPS

Susanne Bohn**Leben in Balance. So kommen Sie ins Gleichgewicht. Von Job bis Freizeit**

96 Seiten, Format: 9,4 x 16,0 cm.
Softcover mit PVC-Hülle,
Gräfe & Unzer 2007, EUR 7,10,
ISBN 978-3-8338-0786-2

Dieser handliche Kompass beantwortet schnell und anschaulich alle Fragen zum Trend-Thema Work-Life-Balance. Als kompakter Lebensbegleiter hilft er, eigene Bedürfnisse aufzuspüren, und präsentiert viele Anregungen für mehr Ausgeglichenheit im Leben.



Körperliches Wohlbefinden, Spaß am Beruf, lebendige Beziehungen und stabile Lebenswerte sind eine ideale Basis für unsere Zufriedenheit. Der Work-Life-Balance-Test zeigt, welche Bereiche im eigenen Leben dominieren und welche zu kurz kommen. Jedem der vier Lebensbereiche ist ein umfangreiches Kapitel gewidmet. Gezielt kann sich der Leser über die verschiedenen Themen informieren: Wie überwinde ich den inneren Schweinehund und bleibe auf Dauer fit? Läuft in meinem Job alles so, wie ich es mir wünsche? Wie ist mein Verhältnis zu Freunden und Familie? Was kann ich tun, um meine persönlichen Ziele zu erreichen? Jede Frage wird übersichtlich auf einer Doppelseite beantwortet und mit praktischen Übungen ergänzt.

Für besonders eilige LeserInnen sind die wichtigsten Kapitel im Inhaltsverzeichnis extra gekennzeichnet. LeserInnen mit etwas mehr Muße finden im Serviceteil eine Reihe Adressen und Bücher, die weiterhelfen, den täglichen Balanceakt mühelos zu meistern.

Lothar J. Seiwert
30 Minuten für deine Work-Life-Balance

80 Seiten, 18x11cm,
durchgehend zweifarbig
im Innenteil, Gabal-Verlag
2008, EUR 6,70,
ISBN 978-3-89749-119-9



Fühlen Sie sich manchmal wie der Hamster im Laufrad? Immer noch eine neue Aufgabe mehr, ein neues Amt, eine neue Verpflichtung? Meinen Sie, Ihr Leben dann in den Griff zu bekommen, wenn Sie all diese Dinge besser koordinieren und effizienter erledigen würden?

Dieser Ratgeber gibt Ihnen eine andere Antwort. Sie lernen das Modell der Zeit- und Lebens-Balance kennen. Es zeigt Ihnen den Weg, statt immer noch mehr, endlich Dinge zu tun, die Sie tatsächlich weiterbringen.

Lothar Seiwert**Das neue 1x1 des Zeitmanagement**

96 Seiten, vierfarbig mit über 40 Arbeitshilfen, Gräfe & Unzer 2007, EUR 13,30,
ISBN 978-3-7742-5670-5

Wer seine Zeit richtig nutzen will, muss vorab zwei Dinge wissen: Wo bleibt sie und was will man mit ihr erreichen? Mit Hilfe zahlreicher Übungen und Selbsttests macht Lothar Seiwert die eigene Zeitgestaltung transparent und stellt ihre Bedeutung für die persönliche Zielerreichung heraus. Denn wer den größten Teil seiner Arbeitszeit mit Tätigkeiten verbringt, die nur unwesentlich zu den eigentlichen Aufgaben beitragen, kann weder zufrieden noch erfolgreich sein. Eine der wichtigsten Formeln für erfolgreiches Arbeiten heißt außerdem: Pausieren zur richtigen Zeit. Morgenmensch oder Nachmittagshoch – über die Ermittlung von eigener Leistungskurve und Biorhythmus hilft Seiwert, den optimalen Arbeitstag zu organisieren.

Darüber hinaus bietet der Ratgeber eine Übersicht und Bewertung aller aktuellen Instrumente der Zeitplanung – vom Palm über den Web-Organizer bis hin zum Terminkalender – und erläutert ihre optimale Nutzung. Ebenfalls neu ist der noch stärkere Praxisbezug: Checklisten, Selbsttests, Arbeitsblätter, Kopiervorlagen, praktische Übungen, Übersichten, Piktogramme und ein klares Layout helfen, die Theorie unmittelbar im Arbeitsalltag umzusetzen. Denn »die meiste Zeit und Energie verpuf-



fen, weil klare Ziele, Planung, Prioritäten und Übersicht fehlen.« (Lothar Seiwert)

Frank Bsirske / Margret Mönig-Raane / Gabriele Sterkel / Jörg Wiedemuth (Hrsg.)
Perspektive neue Zeitverteilung

Logbuch 2 der ver.di-Arbeitszeitinitiative: für eine gerechte Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen,
256 Seiten (2005), EUR 16,80,
ISBN 3-89965-128-6

Wenn Gewerkschaften gegen den arbeitszeitpolitischen Rollback vorgehen wollen, müssen sie den Menschen eine Perspektive eröffnen, wie Arbeitszeitgestaltung in einer humanen und sozialen Gesellschaft aussehen soll. Mehr noch, sie müssen sich auf den Weg machen, mit ihnen diese Perspektive gemeinsam zu erarbeiten. In diese Richtung soll mit dem zweiten Logbuch der ver.di-Arbeitszeitinitiative voranschritten werden.



Dieses Buch beschreibt die neuen Herausforderungen der Gewerkschaften und die Pfade, auf denen sie bewältigt werden können. Gegen Arbeitszeitverlängerung gilt es eine geschlechterdemokratische Umverteilung von Arbeit und Zeit in der Lebenslaufperspektive stark zu machen. Es ist Zeit für eine erneute arbeitszeitpolitische Initiative der Gewerkschaften.

Vermarktlichungsstrategien wälzen die Zusammenhänge von Zeit, Leistung, Einkommen und Gesundheit um. Wie entgrenzte Arbeit wieder ein Maß finden kann, wie »gute«, humane Arbeit unter veränderten Bedingungen gestaltet werden kann, gehört zu den Leitfragen dieses Logbuches.

Diese Empfehlungen wurden von der ÖGB-Fachbuchhandlung für Sie zusammengestellt. Sie können sämtliche Bücher auch dort bestellen.

Bestellung:

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

IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

Laurenzberg 2, 1011 Wien,
Telefon: (01) 534 44, Fax: (01) 534 44-595,
Katharina Klee (Chefredakteurin): Klappe 304,
Sonja Adler (Sekretariat): Klappe 340 (von 8 bis 12 Uhr)

E-Mail: aw@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

Karin Stieber, 1231 Wien, Altmannsdorfer Straße 154–156,
Telefon (01) 662 32 96-6344 Dw., Fax Dw. 6385;
E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

Redaktionskomitee

Arthur Ficzkó (Vorsitz), Annemarie Kramser (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, Erik Türk

Redaktionsmitglieder

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

Mitarbeiter/-innen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Ruth Bauer, Mag. Kai Biehl, Dr. Claus Faber, Astrid Fadler, Dr. Sibylle Fritsch, Elisabeth Glantschnig, Dagmar Gordon, Mag. Gerda Heilegger, Wolfgang Katzian, Dr. Barbara Lavaud, Mag. Gabriele Müller, Dr. Robert Neunteufel, Dr. Brigitte Pellar, Mag. Oliver Röpke, Mag. Reinhold Russinger, Wolfgang Springer, Mag. Ernst Tüchler, Mag. Karin Zimmermann

Herausgeber:

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, und Österreichischer
Gewerkschaftsbund, 1011 Wien, Laurenzberg 2

Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH,
1230 Wien, Altmannsdorfer Straße 154–156,
Tel. (01) 662 32 96, Fax (01) 662 32 96-6385,
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, 1231 Wien,
Altmannsdorfer Straße 154–156,
Tel. 662 32 96, Klappe 6344 (Dw.).

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 eingesandte Manuskripte.

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

Arbeiterkammer

Wann mi's Reisebüro net ...

Reisekataloge sind eine wichtige Entscheidungshilfe bei der Urlaubsplanung. Bestimmte Grundsätze sind dabei verpflichtend.

Wenn jemand eine Reise plant, greift er oder sie vorher meist zum Reisekatalog oder -prospekt. Reiseveranstalter haben die Pflicht, bei der Gestaltung dieser Informationen drei wesentliche Grundsätze zu beachten:

1. Prospektklarheit: KonsumentInnen können sich erwarten, dass Informationen dort stehen, wo sie sinngemäß hingehören. Allgemeine Hinweise für das Zielgebiet oder Land darf der Reiseveranstalter zusammenfassen. Er muss jedoch bei der konkreten Leistungsbeschreibung darauf verweisen.

2. Prospektvollständigkeit: Im Katalog müssen alle Umstände (positive und negative!) angeführt werden, die für die Entscheidung des Reisenden wesentlich sein können.

3. Prospektwahrheit: Dies bedeutet, dass alles, was im Katalog/Prospekt beschrieben wird und mit Fotos dokumentiert

wird, als zugesagte Eigenschaft gilt. Der Reiseveranstalter muss ein realistisches Bild vermitteln. Da die Kataloge im Voraus erstellt werden, kann es – etwa durch Umbauarbeiten – zu Abweichungen kommen. Darüber muss der Reisende jedoch aufgeklärt werden.

Für die im Katalog oder Prospekt zugesagten Leistungen muss der Reiseveranstalter einstehen. Wenn Leistungen nicht in der vereinbarten Form erbracht werden, liegt ein Mangel vor und der Reisende hat einen Anspruch auf Gewährleistung (verschuldensunabhängig). Dazu wird empfohlen gleich am Urlaubsort die Verbesserung des Mangels zu verlangen bzw. Beweise zu sichern, in dem man Fotos und Videos macht und sich Adressen von anderen Betroffenen geben lässt.

Mehr Tipps zum Thema Urlaub:

[www.arbeiterkammer.at/
www-1002.html](http://www.arbeiterkammer.at/www-1002.html)

VÖGB und AK

Neue Webpage zu gedifo

Das gesellschaftspolitische Diskussionsforum ist ein vom VÖGB und der AK initiiertes Netzwerk.

Das gesellschaftspolitische Diskussionsforum gedifo vereint BetriebsrätInnen mit den ExpertInnen von Arbeiterkammern und Gewerkschaften. Insbesondere bei allgemeinpolitischen Themen auch mit VertreterInnen von Nichtregierungsorganisationen, kritischen BeraterInnen und WissenschaftlerInnen, KünstlerInnen und gesellschaftspolitisch interessierten Einzelpersonen. Die Vielfalt der Anspruchsgruppen und Perspektiven gewährleistet eine spannende und innovative Diskussion.

Die wesentlichen Fundamente des gedifo sind Plenarveranstaltungen und die gedifo Projekte. Die gedifo-Web-Plattformen dienen der Begleitung, Betreuung und Dokumentation laufender Projekte sowie als Wissensmanagement-

plattform und Terminoffenlegung. Sie finden darauf auch Blogs, z. B. zur Börse und ein Betriebsrats-Wiki. In diesem Online-Nachschlagwerk werden Inhalte rund um die Betriebsratsarbeit von BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen und ExpertInnen von Gewerkschaften und AK gesammelt und aufbereitet. Wie bei einem Lexikon kann nach Schlagworten gesucht werden.

Wikis können von vielen AutorInnen ständig ergänzt und geändert werden und haben so die Qualität eines wachsenden und aktuellen Lexikons. Für das gedifo-BR-Wiki werden noch engagierte AutorInnen gesucht.

Das gedifo im Internet:
gedifo.wordpress.com

Arbeiterkammer

Internetanbieter müssen Preis angeben

Deutliche Informationen über Preis, Leistung und Rücktrittsrechte vor Vertragsabschluss.

Kostenpflichtige Internetanbieter müssen den Preis auf der Webpage deutlich angeben. Zusätzlich müssen Preis, Leistung und Infos über das Rücktrittsrecht vor Vertragsabschluss extra per E-Mail an den Konsumenten gehen. Eine E-Mail mit einem Link zu den Geschäftsbedingungen ist unzureichend. Das bestätigt nun der Oberste Gerichtshof der AK. Die AK hatte Anfang 2007 eine Klage gegen die IS Internet Service AG, vormals Xentria, eingebracht, die etwa mit vermeintlich kostenlosen SMS und Lebensprognosen warb. Sie entpuppten sich als

Kostenfallen. Wer einmal seine Daten abgesendet hat, wird auch schon zur Kassa gebeten. Denn die Preisangaben sieht man nicht am ersten Blick. Sie verstecken sich oft im Kleingedruckten. Wer nicht zahlt, dem wird sofort mit Mehrkosten, Anwaltschreiben und Gerichtsverfahren gedroht.

Drei Tipps der AK KonsumentenschützerInnen:

■ Lesen Sie die gesamte Webseite und die Geschäftsbedingungen durch, bevor Sie sich auf Angebote oder Tests einlassen. Das Kleingedruckte gibt's auch im Internet!

■ Gehen Sie mit Ihren Daten wie Name, Adresse, Telefon sorgsam um. Geben Sie nie persönliche Daten ein, ohne nachzulesen, wozu sie benötigt werden.

■ Haben Sie sich auf einer vermeintlichen Gratisseite angemeldet oder haben Sie eine Zahlungsaufforderung bekommen, nutzen Sie sofort Ihr Rücktrittsrecht laut Konsumentenschutzgesetz. Tun Sie das schriftlich und eingeschrieben.

Das Urteil und mehr Infos unter www.arbeiterkammer.at/www-397-IP-41972.html

GPA-DJP

Arbeit in den Ferien

SchülerInnengewerkschaft informiert über Rechte im Ferienjob.

Für **rund 130.000** SchülerInnen beginnt mit den Ferien auch die Ferienjobzeit und »Wie wir aus Studien und unserer Erfahrung wissen, gibt es bei FerienjobberInnen große Informationsdefizite, was deren Rechte im Job betrifft. Deshalb starten wir eine umfangreiche Informationsoffensive«, so Rene Pfister, Vorsitzender der GPA-DJP-Jugend. Mit einem Infopaket für SchulsprecherInnen und

Schulleitungen und mit Verteilaktionen vor Schulen streut die SchülerInnengewerkschaft Information auf breiter Ebene an die Betroffenen. Weiters informieren die in der GPA-DJP organisierten BetriebsrätInnen in den Betrieben und dienen auch als wichtige soziale Anlaufstelle. »Als FerienjobberIn ist man ArbeitnehmerIn und hat somit Anspruch auf kollektivvertragliche Entlohnungen und

arbeitsrechtliche Ansprüche wie zum Beispiel anteilmäßiges Urlaubs- und Weihnachtsgeld. All jene, denen diese Ansprüche etwa durch falsche Einstufung z. B. als PraktikantIn oder freie/r DienstnehmerIn vorenthalten werden, können sich auf die Unterstützung der GPA-DJP verlassen«, so Pfister abschließend.

Alle Infos: www.ferienjob.or.at

Impulse

Symposium zum Thema Organizing

Am Donnerstag, dem 11. September findet im Karl-Weigl-Bildungshaus eine spannende Diskussion statt.

Unter dem Motto »Let's organize! – Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Mitgliederwerbung« findet am 11. September ab 10.30 Uhr im Karl-Weigl-Bildungshaus in Mödling das 7. Symposium von »IMPULSE für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit« statt. Dabei werden internationale ExpertInnen wie Franziska Bruder von ver.di Hamburg, Roman Burger von Unia Zürich-Schaffhausen und Susanne Kim vom DGB Bildungswerk mit spannenden Referaten beim Blick

über den gewerkschaftlichen Tellerrand unterstützen.

Im Anschluss an die Diskussionsveranstaltung bekommen die AbsolventInnen der VÖGB/AK-ReferentInnen Akademie ihre Zertifikate und die Sozak lädt zum Septemberfest.

Die Referenten-Akademie der Bundesarbeitskammer und des VÖGB ist ein elementarer Baustein der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Aufgabe der REFAK ist es, ReferentInnen, Trai-

nerInnen und KursleiterInnen die Vielzahl an modernen Methoden, kreativen Techniken und didaktischen Modelle zur Optimierung ihrer Tätigkeit vorzustellen.

Das detaillierte Seminarprogramm und Informationen zum Symposium können bei Ulrike Rabacher bestellt werden, Karl-Weigl-Bildungshaus der AK Wien, Tel.: 0 22 36/446 41/116 od. 292 Dw., E-Mail:

sabine.mang@akwien.at

Früher mehr Urlaub

Bernhard Achitz im Gespräch mit der A&W über Arbeitszeit, Überstunden und einer möglichen Forderung nach neuen Urlaubsregelungen.

ZUR PERSON



Mag. Bernhard Achitz

Leitender Sekretär des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

Geboren: 20. Juli 1965 in Wien

1983–1990 Jusstudium in Wien

1990–1991 Gerichtsjahr

1991–1997 Mitarbeiter in der Sozialpolitischen Abteilung der Arbeiterkammer Wien

1997–2007 Leiter des Referates für Sozialpolitik des ÖGB

seit 1/2008 Leitender Sekretär des ÖGB für den Bereich Grundsatz

seit 11/2006 erster stellvertretender Vorsitzender des Verbandsvorstandes im Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger

Arbeit&Wirtschaft: *Arbeitszeit war einst Kernthema der Gewerkschaften – sie haben den Achtstundentag und die 40-Stunden-Woche durchgesetzt – heutzutage wird immer öfter dem Ruf nach Flexibilisierung nachgegeben.*

Bernhard Achitz: Arbeitszeit kann man heutzutage nicht mehr über einen Kamm scheren. Es gibt viele verschiedene Facetten in vielen verschiedenen Branchen. Es gibt auch ganz andere Interessen der Menschen – nicht nur der Betriebe – und dadurch wird das Ganze vielfältiger, bunter, aber natürlich auch komplizierter und schwerer zu kontrollieren oder zu regeln.

Arbeitszeit, Freizeit und Urlaub sind aber immer noch wichtige Verhand-

lungsposten bei den Kollektivverträgen. Wenn alte Regeln wie acht Stunden Arbeit, acht Stunden Freizeit und acht Stunden Schlaf oder der freie Sonntag in vielen Branchen den arbeitenden Menschen selbst nicht mehr so wichtig sind, was bleibt den Gewerkschaften zum Verhandeln übrig?

Arbeitszeit bleibt trotzdem wichtiger Verhandlungsgegenstand, denn sie hängt ja sehr eng mit der Entlohnung zusammen. In Wirklichkeit geht es sehr oft um die Fragen: Welche Arbeitszeit bekomme ich wie entlohnt? Was ist Normalarbeitszeit, was ist Überstunde? Was ist im Normallohn enthalten, was bekomme ich extra bezahlt? Insofern ist das Thema Arbeitszeit nach wie vor sehr wichtig bei KV-Verhandlungen. Auch wenn das Ganze

nicht mehr so starr ist, ist die Frage der Arbeitszeitbegrenzung und der Höchstarbeitszeiten nach wie vor ein Thema.

Die neue Arbeitszeitrichtlinie der EU stößt auch im ÖGB auf heftige Kritik. ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer sprach von einem verheerenden Signal für ein soziales Europa – was bedeutet diese Richtlinie für Österreich?

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie hat auf unsere Rechtslage hier in Österreich nur **marginal** Einfluss. Insgesamt ist es aber kein schönes Signal, wenn man Staaten erlaubt aus sozialen Mindestnormen hinauszuo**ptieren**. Ich glaube, da hat die EU die Zeichen der Zeit nicht richtig erkannt. Alle reden davon, dass die EU sozialer werden muss und dann kommt



Das Thema Urlaub sollten wir uns wieder einmal genauer ansehen:
 »Es wäre vielleicht sinnvoll, früher einen höheren Urlaubsanspruch zu bekommen.«

so ein Beschluss, das ist sicher nicht optimal. Da muss die EU umdenken – Kompromisse sind notwendig. Aber es kann nicht die Zukunft sein, dass wir uns in Europa gerade bei sozialen Themen immer am untersten Level einigen.

Arbeitszeit ist auch großes Thema bei den immer häufiger auftretenden prekären Arbeitsverhältnissen.

Das ist im Moment unser größtes Problem, denn die Normalarbeitszeit und Überstundenentlohnung von ArbeitnehmerInnen ist zumindest gesetzlich geregelt – und somit »nur« eine Frage der Durchsetzung und der Kontrolle. Wenn man keinen Arbeitsvertrag hat, dann gibt es aber auch keine Arbeitszeitvorschriften und das trifft neue Selbstständige und freie DienstnehmerInnen besonders. Damit besteht ein viel höheres Risiko der Selbstausbeutung. Deshalb wollen wir diese Beschäftigungsgruppen endlich ins Arbeitsrecht einbeziehen. Dafür kämpfen wir schon lange und haben sozialrechtlich ja auch schon einiges erreicht. Wir setzen schon Maßnahmen, damit das Phänomen der freien Dienstverträge nicht überhand nimmt.

Es gibt aber auch im Rahmen der übrigen Arbeitsverhältnisse immer öfter Vertragsformen, die zur Selbstausbeutung führen können: z.B. die so genannten **All-in-Klauseln**. Da ist die zusätzlich ge-

leistete Arbeit kaum überprüfbar oder nachrechenbar, wenn nicht jemand sehr diszipliniert ständig Aufzeichnungen führt. Ähnlich ist es auch mit Überstundenpauschalen, die nicht regelmäßig auf ihre Gültigkeit überprüft werden. Für manche ist so eine Überstundenpauschale psychologisch schon eine Art All-in-Klausel.

Verführen nicht auch die neuen Medien wie E-Mail oder Handy und die damit einhergehende permanente Erreichbarkeit zu einem zu großzügigen Umgang mit der eigenen Arbeitszeit?

Das ist schon auch berufsgruppenspezifisch: Die Supermarktverkäuferin und der Industriearbeiter sind davon weniger betroffen. Anders ist es mit MontagemitarbeiterInnen, diversen AußendienstlerInnen, auch sozialen Diensten und Büroangestellten. Da werden oft auch abends berufliche Mails abgerufen und bearbeitet oder das Handy wird nicht abgedreht. Aber alles im Leben hat Vorteile und Schattenseiten. In vielen Betrieben funktioniert das ja sehr gut. Da investieren Leute zwar Zeit in ihrer Freizeit. Auf der anderen Seite schaut dann der Arbeitgeber nicht so genau hin, wenn man einmal später kommt oder früher geht – Hauptsache, die Arbeit ist erledigt. Was man als Vertrauensarbeitszeit definiert, gibt es formal zwar selten de facto aber häufig. Das Pro-

blem beginnt immer dann, wenn der Arbeitgeber das ausnützt.

Eine weit verbreitete und häufig diskutierte Arbeitszeitform ist ja die Teilzeit. Angeblich wollen ja viele – besonders Frauen – gerne Teilzeit arbeiten.

Unsere Erfahrung aus sehr genauen Umfragen ist, dass viele Frauen nur wegen mangelnder Möglichkeiten Beruf und Familie zu vereinbaren bzw. ihre Kinder unterzubringen oder Pflegefälle in der Familie zu versorgen, Teilzeit arbeiten.

Der Mehrarbeitszuschlag bringt hier etwas. So bekommen die Beschäftigten wenigstens faire Teilzeitverträge. Vorher wurden Teilzeitverträge oft in einem geringen Stundenausmaß gegeben und dann wurden regelmäßig Mehrstunden geleistet. So hatten die Beschäftigten ein sehr geringes fixes Einkommen und waren auf die Mehrstunden zur Auffettung dieses Einkommens angewiesen. Die waren aber nicht fix, man konnte nicht damit rechnen, manchmal wurden sie nicht bezahlt und nur auf ein Zeitkonto gebucht – alles in allem glaube ich, dass es

W E B L I N K S

Österreichischer Gewerkschaftsbund
www.oegb.at

jetzt fairere Verträge gibt. Das Teilzeitausmaß richtete sich jetzt öfter danach, was wirklich benötigt wird und den Beschäftigten werden weniger Gutstunden auf Zeitkonten gut geschrieben, die nie abgebaut werden. Wir GewerkschafterInnen werden uns das aber in Zukunft gemeinsam mit den BetriebsrätInnen noch sehr genau anschauen, weil viele ArbeitnehmerInnen diesen Zuschlag nicht verlangen. Das Problem haben wir ja generell, dass die Abgeltung von Überstunden oder Mehrstunden bei aufrechten Dienstverhältnis oft nicht stattfindet – die Menschen trauen sich nicht das ihnen zustehende Geld zu fordern. Wir müssen den Menschen hier die Angst nehmen, sie bei der Durchsetzung unterstützen und uns für eine vernünftige Arbeitsmarktsituation einsetzen. Und wir sind dabei sehr auf Betriebsräte angewiesen – in Betrieben mit Betriebsräten kommen die Beschäftigten eher zu ihren gesetzlichen und kollektivvertraglichen Rechten und Ansprüchen.

Leisten die Menschen zu viele Überstunden?

In manchen Phasen lassen sich Überstunden wohl kaum vermeiden, wenn allerdings in einem Betrieb permanent von allen MitarbeiterInnen Überstunden geleistet werden, dann ist das ein Fehler im System. Da würde ein Reduzieren der Überstunden Arbeitsplätze bringen. Überstunden sind oft ein Einkommensproblem. In manchen Branchen in manchen Jobs gehört aber auch zum Sozialprestige, dass man möglichst viel arbeitet. Ob das auch viel bringt ist manchmal fraglich. Wissenschaftlich nachgewiesen ist, dass Teilzeitkräfte am produktivsten sind.

Arbeitszeit ist ja immer auch Lebenszeit.

Das war unser Motto bei internen Diskussionen. Flexible Arbeitszeit wird gerne von der Industrie und den Unternehmen eingefordert, ist aber generell nichts Böses. Flexible Arbeitszeit kann, wenn sie nach den Interessen der Menschen gestaltet ist, ja auch etwas Positives haben. Gerade in Zeiten wo man Kinder hat, wo man ein Haus baut oder sich fortbildet

bieten flexible Arbeitszeitmodelle die Chance, so etwas mit der Berufstätigkeit in Einklang zu bringen. Allerdings ist man bei einem Sabbatical oder dem so genannten **Downshifting** von den rechtlichen Rahmenbedingungen auf eine Einigung mit dem Arbeitgeber angewiesen.

Wie stehst du zum 40-40-40-Konzept des GPA-DJP-Vorsitzenden Wolfgang Katzian?

Wichtig ist, dass die gesetzliche Wochenarbeitszeit in einem überschaubaren Rahmen erreicht wird und dass sich die Anzahl der Überstunden einigermaßen in Grenzen hält. Das Problem ist, dass in manchen Branchen wie dem Gast- oder dem Transportgewerbe Überstunden fast schon als Lohnbestandteil gesehen werden. Da muss man sich schon überlegen, ob das auf Dauer sinnvoll ist, wenn sich jemand bis 45 total ausbeutet und dann ausgebrannt ist. Man muss die Menschen auch teilweise vor sich selbst schützen. Das geht nur, wenn es gelingt in diesen Branchen die Grundlöhne zu erhöhen.

Die Sozialpartner haben vor kurzem einen Aktionsplan für ältere ArbeitnehmerInnen präsentiert – welche Rolle spielt hier das Thema Zeit?

Eine besondere: Während junge Menschen gerne Überstunden machen, weil sie gesundheitlich in der Lage sind und oft das Geld dringend brauchen, ist das bei Älteren anders. Darauf müssen die Firmen reagieren. Altersteilzeit ist da ein beliebtes Modell. Wir versuchen gerade eine vernünftige Dauerregelung zu finden, die derzeitige Regelung läuft ja de facto langsam aus. Da gibt es Verständnis von der Wirtschaft, aber wenig Verständnis von der Politik. Die bezeichnet das gerne als Frühpensionsmodell. Das sehe ich nicht so: Man arbeitete einfach Zeit ein, nimmt dann Zeitausgleich und geht zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Pension.

Sommerzeit ist auch Urlaubszeit – wie sieht die Position des ÖGB dazu aus?

Die Erfahrung zeigt, dass der Urlaub eine ganz, ganz wichtige Erholungsphase ist.

Sogar diejenigen, die sonst auch außerhalb der Arbeitszeit zum Handy greifen oder vor dem Computer sitzen, haben im Urlaub die Chance, sich wirklich zu erholen. Insofern sollten wir in den Gewerkschaften wieder schauen, ob wir nicht parallel oder alternativ zu unserer Forderung nach Arbeitszeitverkürzung Urlaubsverlängerung fordern sollten. Das Thema Urlaub sollten wir uns wieder einmal genauer ansehen: Es wäre vielleicht sinnvoll, früher einen höheren Urlaubsanspruch zu bekommen, für besondere familiäre Ereignisse könnte es Zusatzurlaubsansprüche geben. Wir haben in den Kollektivverträgen zwar Dienstfreistellungen für besondere Ereignisse, aber da gesetzlich etwas zu bewegen, wäre eine interessante Möglichkeit. Bei der Arbeitszeitverkürzung gibt es ja die Befürchtung, dass das in manchen Branchen einfach nur die Überstunden steigert, das wäre beim Urlaub eher weniger der Fall.

Wie sieht dein persönliches Verhältnis zurzeit aus, Bernhard Achitz?

Ich versuche pünktlich zu sein. Wer zu spät kommt stiehlt den anderen die Zeit. Es ist halt eine Frage der Organisation, man muss in meinem Job viel Zeit investieren um sich vernünftig zu organisieren, muss Prioritäten setzen. Im Moment hab ich vielleicht ein bisschen wenig Zeit für mich, aber in anderen Arbeitsphasen geht es. In diesem Beruf geht Arbeit und Privatleben ineinander über – ich hab das Glück, dass meine Partnerin auch in unserer Bewegung arbeitet und wir Abendtermine gemeinsam wahrnehmen können.

Wir danken für das Gespräch und schönen Urlaub.

Das Interview führte Katharina Klee für Arbeit&Wirtschaft.

KONTAKT

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

Arbeiten, um zu leben

Seit Jahrhunderten entwickeln die Menschen Analysen, Konzepte und Utopien zum Thema »Zeit und Arbeit«.

Autor: Dr. Robert Neunteufel

Mitarbeiter in der Bildungsabteilung
der AK Steiermark

Die Grundsatzfrage, ob wir arbeiten, um zu leben oder ob wir leben, um zu arbeiten steht im Hintergrund der Diskussionen der Arbeiterbewegung über den Stellenwert der Arbeit und über das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Lebenszeit. Als Ausgangspunkt unserer Reise durch mehr als 2300 Jahre Arbeitszeitdebatte können wir die Revolution von 1848 nehmen, wo es zur Forderung nach einem »Recht auf Arbeit« kam. Die technisch bedingten Umstrukturierungen der Wirtschaft hatten in den Jahren davor viele Menschen arbeitslos gemacht und sie damit in Hunger, Elend und Not getrieben.

Als Beispiel dafür möchte ich den Aufstand der schlesischen Weber von 1844 anführen, den **Gerhart Hauptmann** in seinem Drama »Die Weber« beschrieben und **Käthe Kollwitz** durch bedrückende Grafiken illustriert hat. Wenn die menschliche Arbeit durch Maschinen übernommen wird und es kein soziales Auffangnetz wie Arbeitslosenversicherung und Umschulungen gibt, dann bleiben den ArbeiterInnen nur mehr der Maschinensturm und die Revolution.

Die Arbeit hoch

Der hohe Stellenwert der Arbeit kommt auch in der Hymne der österreichischen

Gewerkschaftsbewegung, dem »Lied der Arbeit« zum Ausdruck: »... Und wie einst **Galilei** rief, als rings die Welt im Irrtum schlief: »Und sie bewegt sich doch!« So ruft: »Die Arbeit sie erhält, die Arbeit, sie bewegt die Welt!« Die Arbeit hoch! Die Arbeit hoch!«

Erst bei genauerer Betrachtung wird klar, warum die Arbeit in diesem Lied so verherrlicht wird. In den Jahren nach der Revolution von 1848 gab es das Koalitionsverbot, das heißt, Gewerkschaften, Parteien und Vereine waren verboten. Erst 1867 wurde die Gründung von Arbeiterbildungsvereinen möglich. Und so erklärte der Komponist des 1868 entstandenen Liedes der Arbeit, Josef Scheu: »Weil wir nicht von der internationalen revolutionären Sozialdemokratie sprechen dürfen, sangen wir: Hoch die Arbeit!«

Recht auf Faulheit

12 Jahre später veröffentlichte **Paul Lafargue** in Paris seine Streitschrift »Das Recht auf Faulheit, Widerlegung des Rechts auf Arbeit von 1848«. Lafargue, der aus einer multikulturellen und multiethnischen Familie stammte, verbrachte seine Kindheit in Kuba, um dann in Paris das Gymnasium zu besuchen und Medizin zu studieren. Der junge Revolutionär musste nach England fliehen, wo er Karl Marx kennen lernte, dessen Tochter Laura er heiratete. Später kehrte er nach Frankreich zurück und war führender Funktionär der französischen und spanischen Arbeiterbewegung. Lafargue kritisierte die Heiligensprechung der Arbeit durch Priester, Ökonomen und Mora-

WEBLINKS

Verein zur Verzögerung der Zeit
www.zeitverein.com

Amerikanische Initiative gegen
Überstunden
www.timeday.org

listen, die Ausdehnung der Arbeitszeit und die Abschaffung der Feiertage durch den Protestantismus, aber auch die Übernahme des Dogmas der Arbeit durch das Proletariat.

Paul Lafargue erhob folgende Forderungen: die Ausrufung der »Faulheitsrechte« durch das Proletariat, einen dreistunden-Arbeitstag, die Nutzung moderner Produktionsmittel und einen Konsum der von ihnen erzeugten Waren durch die ArbeiterInnen selbst.

Erlöser der Menschheit

Lafargue zitiert den griechischen Philosophen **Aristoteles**, der um 350 v. Chr. einen Blick in die Zukunft wagte: »Wenn jedes Werkzeug auf Geheiß, oder auch vorausahnend, das ihm zukommende Werk verrichten könnte, ... wenn so die Webschiffe von selbst webten, so bedürfte es weder für den Werkmeister der Gehilfen, noch für die Herren der Sklaven.«

Und Paul Lafargue schließt – im Jahre 1880 – mit einem Lobgesang auf die Maschinen, die »feurigen Atems, mit stählernen, unermüdlichen Gliedern, mit wunderbarer unerschöpflicher Zeugungs-

BUCHTIPPS

Paul Lafargue:**Recht auf Faulheit**

Widerlegung des »Rechts auf Arbeit« von 1848, EUR 8,00, ISBN: 3-931786-03-X

Hermann Hesse:**Die Kunst des Müßiggangs**

Kurze Prosa aus dem Nachlass. Hrsg. u. Nachw. v. Volker Michels, aus der Reihe: »suhrkamp taschenbücher Allgemeine Reihe«, ISBN: 3-518-36600-9, EUR 9,80

**Bertrand Russell:****Lob des Müßiggangs**

Kultur und Geschichte, Band 30851, dtv, EUR 9,30, ISBN: 3-423-30851-6

**Michael Ende:****Momo**

Oder Die seltsame Geschichte von den Zeitdieben und von dem Kind, das den Menschen die gestohlene Zeit zurückbrachte, Thienemann Verlag, EUR 15,40, ISBN: 3-522-17750-9

**Erich Scheurmann:****Der Papalagi**

Die Reden des Südseehäuptlings Tuiavii aus Tiavea, Oesch-Verlag AG, EUR 7,10, ISBN: 3-0350-0041-7

**Sten Nadolny:****Die Entdeckung der Langsamkeit**

Aus der Reihe: »Serie Piper«, EUR 10,30, ISBN: 3-492-20700-6

**Reinhard P. Gruber:****Nie wieder Arbeit**

Band 7 Schivkovs Botschaften vom anderen Leben, erschienen 2003, aus der Reihe »Werke« Literaturverlag Droschl, ISBN: 3-85420-626-7, EUR 19,60

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

kraft, gelehrig und von selbst ihre heilige Arbeit verrichten ... Die Maschine ist der Erlöser der Menschheit, der Gott, der den Menschen von den »sordidae artes« (den Lohngewerben) und der Lohnarbeit loskaufen, der Gott, der ihnen Muße und Freiheit bringen wird.«

Achtstundentag

Ab 1886 begann in den USA die Bewegung für den Achtstundentag und es war kein Zufall, dass es Paul Lafargue war, der im Juli 1889 den ersten großen internationalen Kongress der Arbeiterbewegung in Paris eröffnete. 400 Delegierte aus 21 Ländern beschlossen eine Resolution für die Durchführung von Kundgebungen am 1. Mai 1890. »Acht Stunden Arbeit, acht Stunden Freizeit, acht Stunden Schlaf«, so lautete die zentrale Parole. Dazu kamen noch Forderungen nach einem Arbeitsverbot für Kinder unter 14, maximal sechs Stunden Arbeit für unter 18-Jährige, einem Nachtarbeitsverbot für Frauen und unter 18-Jährige, 36 Stunden Mindestruhe pro Woche und einem Verbot gesundheitsschädlicher Arbeiten. Ein Argument für den Achtstundentag lautete: dann ist der Arbeiter kein bloßes Arbeitsinstrument mehr, sondern er beginnt Mensch zu sein.

Diese Sehnsucht nach mehr Leben und weniger Arbeit findet sich auch im Text der Achtstunden-Marseillaise:

*Wenn hoch im Blau die Lerchen singen
und wenn der Fink schlägt im Wald –
es kann ihr Lied nicht zu uns dringen,
wir schaffen ohne Aufenthalt.*

*Vom Morgen bis zum späten Abend
zwingt uns die Not in die Fabrik,
uns weigernd jeden Sonnenblick,
uns bei lebend'gem Leib begrabend.
Gebt den Achtstundentag!
Verkürzt der Arbeit Plag!
Zum Siegeszug
die Trommel schlug.
Acht Stunden sind genug!*

Kunst des Müßiggangs

Der deutsche Schriftsteller und Nobelpreisträger für Literatur (1946) **Hermann Hesse** veröffentlichte 1904 einen Essay über »Die Kunst des Müßiggangs« in dem er kritisierte, dass Wissenschaft und Schu-

le bemüht sind, uns der Freiheit der Persönlichkeit zu berauben und uns von Kindesbeinen an den Zustand eines gezwungenen, atemlosen Angestrengtseins als Ideal einzutrichtern, wodurch auch die Kunst des Müßiggangs in Verfall und außer Kredit und Übung geraten ist. »Es liegt mir fern«, so Hermann Hesse, »dem die Persönlichkeit fressenden Betrieb unserer Industrie und unserer Wissenschaft irgendeinen Rat geben zu wollen. Wenn die Industrie und die Wissenschaft keine Persönlichkeiten mehr brauchen, so sollen sie auch keine mehr haben.«

Im Zuge der großen Sozialreformen zu Beginn der Ersten Republik wurden in Österreich 1919 die 48-Stunden-Woche und der Achtstundentag sowie ein bis zwei Wochen bezahlter Urlaub erreicht.

Lob des Müßiggangs

Der britische Philosoph, Mathematiker und Pazifist **Bertrand Russell**, ebenfalls Nobelpreisträger für Literatur (1950), hat 1932 mit seinem »Lob des Müßiggangs« ebenfalls eine Streitschrift für eine radikale Arbeitszeitverkürzung veröffentlicht. Russell stellt fest, dass die Welt unter der Überzeugung leidet, intensives Arbeiten, und zwar selbst unsinniges und irregeleitetes sei in jedem Falle bewundernswert. Er ist überzeugt, dass der Weg zu Glück und Wohlfahrt in einer organisierten Arbeitseinschränkung zu sehen ist. Die Technik ermöglicht Freizeit und Muße für alle, ein 4-Stunden-Arbeitstag ist möglich, die Zeit wird frei für Bildung, Muße, aktive Freizeitgestaltung, Kunst, Wissenschaft und Lebensfreude.

Anspruch auf Freizeit

Die Wirtschaftskrise der Zwischenkriegszeit, Bürgerkrieg, Faschismus und der zweite Weltkrieg haben eine Weiterentwicklung der Arbeitszeitpolitik unterbrochen. In der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UNO von 1948 sind die sozialen Rechte in den Artikel 22 bis 25 festgeschrieben. Artikel 24 lautet: »Jeder Mensch hat Anspruch auf Erholung und Freizeit sowie auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und auf periodischen bezahlten Urlaub.«

In der Zeit des Wiederaufbaus und des Wirtschaftswunders ist es dann in



Leben wir um zu arbeiten,
oder arbeiten wir um zu leben?

Österreich schrittweise gelungen, eine 40- oder 38,5-Stunden-Arbeitswoche und fünf bis sechs Wochen Urlaub zu erreichen.

Entdeckung der Langsamkeit

In den 70er- und 80er-Jahren des vorigen Jahrhunderts kam die Sehnsucht nach weniger Hektik und Stress auch in der Literatur deutlich zum Ausdruck. So wurden von **Michael Endes** Zeitgeschichte Momo drei Millionen Exemplare verkauft, das Werk wurde auch in 32 Sprachen übersetzt und verfilmt. »Der Papalagi – Die Reden des Südsee-Häuptlings Tuiavii aus **Tiavea**« von E. Scheurmann war schon in den 1920er-Jahren ein Bestseller und erlebte zwischen 1978 und 1992 mehr als eine Million Auflage und Übersetzungen in zehn Sprachen. Und schließlich brachte es **Sten Nadolnys** Roman »Die Entdeckung der Langsamkeit« auf mehr als zwei Millionen verkaufte Exemplare und Übersetzungen in drei Sprachen.

Das neue Rationalisierungspotenzial der EDV und der Mikroelektronik brachte neuen Schwung in die Debatte über die Arbeitszeitverkürzung.

»Wege ins Paradies«

Der aus Österreich stammende und in Frankreich arbeitende Sozialwissenschaftler und Publizist André Gorz veröffentlichte 1983 seine »Wege ins Paradies«. Er forderte ein arbeitsunabhängiges Grundeinkommen in Verbindung mit dem Recht jedes Einzelnen auf Arbeit und 20.000 Stunden Lebensarbeitszeit zur Erzeugung der gesellschaftlich wünschenswerten Güter und Dienstleistungen. Damit sollte der Anteil der Zeit, die entfremdende Arbeit in unserem Leben einnimmt, reduziert werden.

In der Freizeit sollten kollektive und kommunikative Einrichtungen in Gemeinden und Wohnvierteln mit Leben erfüllt werden. Außerdem könnten dann auch nichtkommerzielle kooperative Dienstleistungen (Tauschkreise) entwickelt werden.

Nie wieder Arbeit

In seinem eher weniger bekannten Werk »Nie wieder Arbeit – Schivkovs Botschaften vom anderen Leben« hat **Reinhard P. Gruber** 1989 die Losung neu formuliert: »Ihr habt die Welt begriffen

als Arbeitswelt; es kommt aber darauf an, sie als Lebens-Welt einzurichten.«

Dazu passt die Schlagzeile über die Ergebnisse einer Studie über Nachwuchs-Manager: »Arbeiten ist einfacher als leben«. Eine Antwort auf die ständige Beschleunigung in der Arbeits- und Lebenswelt war 1990 die Gründung des »Vereins zur Verzögerung der Zeit« durch den Klagenfurter Philosophieprofessor Peter Heintel.

Die Mitglieder des »Zeitvereins«, der vor allem in Österreich und Deutschland aktiv ist, verpflichten sich zum Innehalten, zur Aufforderung zum Nachdenken dort, wo blinder Aktivismus und **partikuläres** Interesse Scheinlösungen produziert.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
robert.neunteufel@akstmk.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zeit für Gesundheit

Um das Leben in Balance zu halten ist eine gesunde Mischung aus Arbeit und Erholung notwendig.

Autorin: Mag. Karin Zimmermann

Fachbereich Gesundheitspolitik im ÖGB

Arbeitszeitgestaltung und damit auch die Gestaltung der Freizeit sind ein wichtiger Gesundheitsfaktor. Nur wer auch genügend Regenerationsphasen im Arbeitsleben hat, kann auch langfristig gesund bleiben und damit auch gute Arbeit verrichten. Neben ausreichenden Freizeitphasen, können aber auch Arbeitsbedingungen unser Wohlbefinden am Arbeitsplatz und damit unsere Gesundheit positiv beeinflussen.

Dauer-Sprint geht nicht

Bei der Arbeitszeitgestaltung muss also unbedingt darauf geachtet werden, dass die ArbeitnehmerInnen genügend Erholung bekommen. Studien haben z. B. gezeigt, dass nach der Einführung von Kurzpausen im Schichtbetrieb die ArbeitnehmerInnen am Ende des Arbeitstages weniger erschöpft waren und ihre Arbeitsleistung gesteigert werden konnte¹. Fest steht: Lange Arbeitszeiten ohne Regenerationsphasen führen zu

- mehr Muskel- und Skeletterkrankungen,

- mehr psychosomatischer Erkrankungen (Magen-Darm-Erkrankungen, Schlafstörungen, Migräne usw.),
- mehr Arbeitsunfällen,
- und damit auch zu mehr Ausfällen durch Krankenstände und Invaliditätspensionen.

Höchstleistungen können auch im Sport nicht immer gebracht werden – Dauer-SprinterInnen gibt es nicht! Da die Beschwerden mit dem Alter zunehmen, werden mit zunehmendem Berufsalter die »Verschleißerscheinungen« erst wirklich sichtbar. Damit die Beschäftigten langfristig gesund – und damit im Arbeitsprozess – bleiben, muss auch bei den jungen Menschen auf eine zumutbare Arbeitszeitregelung geachtet werden. Längere Arbeitszeiten bedeuten nicht nur vermehrte Beanspruchung, sondern eben auch Einschränkung der Erholungsmöglichkeit. Eine deutsche Studie² belegt, dass gerade bei Arbeitszeiten über 40 Stunden pro Woche die Gesundheitsbeschwerden rasant ansteigen.

- So haben fast 40 Prozent der Beschäftigten mit Wochenarbeitszeiten über 45 Stunden **psychovegetative** Beschwerden, wie Stress, Kopfschmerzen oder Magenbeschwerden.
- Im Vergleich dazu leiden »nur« 16 Prozent der Teilzeitbeschäftigten an diesen Beschwerden.

Die Beschwerden steigen dabei mehr an als nur im Verhältnis zu den mehr geleisteten Stunden. Deshalb war es bei den Verhandlungen zur Arbeitszeitflexibilisierung dem ÖGB ein besonderes Anliegen, dass bei einer Ausdehnung der Arbeitszeiten die Expertise von ArbeitsmedizinerInnen eingeholt werden muss³. Meist ist es aber nicht nur die verlängerte

INFO & NEWS

AUVA/ÖGB-Förderung von Stressprojekten im Betrieb

Mit Mitteln der AUVA fördert der ÖGB bis Ende 2009 Stressprojekte im Betrieb (Projektstart bis Ende 2008). Mithilfe des Impulstests und darauf aufbauenden Workshops werden dabei Maßnahmen entwickelt, die helfen, Stress im Betrieb entgegen zu wirken.

Nähere Infos:

karin.zimmermann@oegb.at

Arbeitszeit selbst, die krank macht, sondern die vermehrte Arbeitsleistung, Arbeiten unter Druck mit oft widersprüchlichen Arbeitsanweisungen und mangelnder Kommunikation. Eine Möglichkeit krankmachenden Arbeitsbelastungen entgegenzuwirken ist der **Impulstest**. Mithilfe dieses Tests werden bestehende Stressfaktoren im Betrieb sichtbar gemacht. Er zeigt auf, wo gute Ansatzpunkte für positive Veränderungen liegen, die Beschäftigte zufriedener, motivierter und gesunder machen. Oft braucht es nicht viel dazu – eine neue Regelung von spezieller Weiterbildung, einen besseren Informationsfluss oder einfach nur eine Klärung der Arbeitsabläufe.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
karin.zimmermann@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

¹ Europäisches Forschungsprojekts »Respect« zur Arbeitsgestaltung für ältere MitarbeiterInnen des Instituts für Industrielebenslehre und Industrielle Produktion der Universität Karlsruhe

² Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologische Forschung (GAWO): »Untersuchung zum Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen«, Oldenburg, Juni 2005

³ Leitfaden zur Umsetzung arbeitsmedizinischen Prüfung von längeren Arbeitszeiten als Download unter www.gesundearbeit.at (-> Psychische Belastungen -> Arbeitsorganisation, Arbeitsklima, Arbeitszeit -> Arbeitszeit -> Längere Arbeitszeiten machen krank).

Überstunden bei 50 Grad

Adelheid Popp sprach 1893 bei der Enquete zur Reform der Gewerbeordnung im Reichsrat über die Arbeitsbedingungen in der Fabrik.

Autorin: Dr. Brigitte Pellar

Historikerin, Schwerpunkt Geschichte und
Entwicklungsanalyse der ArbeitnehmerInnen-
interessenvertretungen

Wir haben Gummiwarenfabriken, zum Beispiel eine solche hier in Wien im zehnten Bezirk, wo die Atmosphäre von Benzin und ähnlichen Stoffen geschwängert ist, wo die Frauen nicht nur zehn Stunden – früher war die Arbeitszeit elf Stunden, jetzt ist sie infolge eines Streiks auf zehn Stunden herabgesetzt – arbeiten müssen, sondern, wo sogar noch Überstunden bewilligt worden sind.

13-Stunden-Arbeitstag

Anstatt dass der Handelsminister von diesem Gesetz Gebrauch gemacht und die Arbeitszeit in diesem Betrieb herabgesetzt hätte, sind noch Überstunden bewilligt worden, ... Wie da eine Arbeiterin, die in einer mit Benzin, Schwefel und anderen schädlichen Stoffen erfüllten Luft länger als zehn bis elf Stunden arbeiten muss, aussehen kann, kann jeder ermessen. Ebenso ist es in den Appreturfabriken¹. Durch einen Streik der Arbeiterinnen ist es allerdings gelungen, die Arbeitszeit, welche früher mit den Überstunden 13 Stunden betragen hat, auf zehn Stunden herabzusetzen; nichtsdestoweniger müssen diese Arbeiterinnen bei einer Hitze von 45 bis 50 Grad arbeiten und außerdem sind jetzt Über-

¹ Textilbearbeitungsfabriken (Beschichtung, Materialveredelung etc.)



Poster zum 1. Mai aus der Zeit nach 1890. Die Forderung nach dem Achtstundentag wird allen anderen vorangetragen. Denn nur mit genügend Zeit können auch die ArbeitnehmerInnen am demokratischen Leben teilhaben. Und nur bei genügend Zeit ist es möglich zu lesen und zu schreiben, damit die geforderte »Freiheit der Rede und der Schrift« Sinn macht. Nur wenn alle Menschen Luft zum atmen haben, kann eine Gesellschaft im Geist der französischen Revolution (symbolisiert durch die Figur mit der roten Jakobiner-
mütze) entstehen, die auf den Prinzipien »Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit« aufbaut.

stunden bewilligt worden. ... Die Frauen müssen jetzt ... mit den Überstunden elf bis zwölf Stunden arbeiten.«

Dauerthema Arbeitszeit

Bis 1918 war die Arbeitszeit für die Fabriken in der Gewerbeordnung geregelt (für das Gewerbe selbst gab es überhaupt keine Regelung). Für Frauen und Jugendliche konnte der zuständige Handelsminister einen kürzeren Arbeitstag verordnen, was fast nie geschah, aber auch Überstunden, was häufig geschah. Deshalb betrug die Arbeitszeit meistens mehr als elf Stunden, außer dort wo die ArbeiterInnen selbst durch einen Streik und später die Gewerkschaften in Kollektivverträgen einen kürzeren Arbeitstag erreichten. Der Achtstundentag per Gesetz kam erst in der demokratischen Republik, aber die Arbeitszeit war bei fast jeder Debatte

um die Reform der Gewerbeordnung ein Thema. Als die sozialdemokratische Arbeiterbewegung noch nicht im Parlament vertreten sein konnte, nutzte sie die Reichsratsenqueten, zu denen auch ArbeiterInnen als »Auskunftspersonen« eingeladen wurden, als Forum für ihre Kritik und ihre Forderungen. 1893 schickte sie mit der ehemaligen Heim- und Fabrikarbeiterin **Adelheid Popp** eine ihrer profiliertesten Persönlichkeiten zu einem solchen »Hearing.«

KONTAKT

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

Gar nicht königlich

Gerade im Handel herrscht in Sachen Arbeitszeit eine regelrechte Vereinbarungs-UNKultur.

Autor: Wolfgang Katzian

Vorsitzender der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Ist ihr Mitarbeiter König?« Über diese Frage durfte ich vor einiger Zeit auf Einladung des Handelsverbands mit verschiedenen VertreterInnen renommierter österreichischer Handelsbetriebe diskutieren. Eine provokante Frage und eine spannende Diskussion, denn viele Beschäftigte im Handel sehen sich wachsendem Arbeitsdruck und prekären Arbeitsbedingungen gegenüber und fühlen sich wohl kaum von ihrem Arbeitgeber als KönigInnen behandelt. Ganz im Gegenteil: Nicht bezahlte Überstunden, unterbesetzte Geschäfte und Arbeit auf Abruf sind in vielen Handelsbetrieben an der Tagesordnung.

Meiner Ansicht nach könnten die Beschäftigten im Handel nur dann KönigInnen sein, wenn ihre berechtigten In-

teressen respektiert würden. Das wiederum hängt ganz entscheidend davon ab, ob Vereinbarungen eingehalten werden – und zwar Vereinbarungen auf allen Ebenen.

Was wir derzeit erleben, ist aber leider eher das Gegenteil. Wir erleben, dass es auf allen Ebenen eine Vereinbarungsunkultur gibt. Vereinbarungen existieren zwar, sie werden aber nur bedingt gelebt. Das beginnt bei den individuellen Vereinbarungen mit den MitarbeiterInnen. Die Menschen werden für eine bestimmte Stundenzahl aufgenommen und arbeiten dann plötzlich viel mehr. Der berühmte Satz aus dem Handel, »Darf's ein bisschen mehr sein?« gilt da offenbar auch für die Arbeitszeit.

Zahlen und Fakten

In Zahlen ausgedrückt bedeutet das, dass gut ein Drittel der anfallenden Überstunden im Handel nicht ausbezahlt werden. Laut Statistik Austria wird in Österreich ein Fünftel aller geleisteten Überstunden nicht abgegolten. Das entspricht im Handel 2,5 bis fünf Prozent der gesamten Gehaltssumme, also rund 200 Millionen Euro. Dieses Geld wiederum fehlt nicht nur den Beschäftigten, sondern auch der Sozialversicherung.

Die meisten dieser nicht bezahlten Überstunden entstehen vor allem durch die Vor- und Nacharbeiten und durch Überstunden, die eigentlich durch Zeitausgleich abgegolten werden sollten. Sehr häufig kann dieser Zeitausgleich aber nie konsumiert werden. Besonders dramatisch ist das bei den 45.800 geringfügig Beschäftigten im Handel, davon 33.800

Frauen. Hier leistet die Hälfte pro Woche mehr als die erlaubten acht bis neun Stunden, ein Drittel arbeitet sogar 20 Stunden die Woche.

Ein weiteres Problem der Vereinbarungsunkultur für die Beschäftigten im Handel ist, dass die MitarbeiterInnen oft erst sehr kurzfristig erfahren, wann und wie lange sie arbeiten müssen. Manchmal wenige Stunden vorher. Oft wird auch ohne die Beschäftigten zu fragen, die vereinbarte Arbeitszeit verändert. Hier scheinen oft MitarbeiterInnen genauso wenig wie FilialleiterInnen über die Rechte der ArbeitnehmerInnen Bescheid zu wissen. Bei einer Schulung für Führungskräfte in einem großen österreichischen Handelsunternehmen, wussten nur die wenigsten Führungskräfte, dass sie ihre MitarbeiterInnen eigentlich fragen müssten, bevor sie deren Arbeitszeit verändern.

Vereinbarungsunkultur

Die Vereinbarungsunkultur im Handel setzt sich fort bis zu Vereinbarungen der Sozialpartner, die schließlich als Gesetze im Nationalrat beschlossen werden. Wenn ArbeitgebervertreterInnen der Wirtschaftskammer mit den ArbeitnehmervertreterInnen der Gewerkschaften eine Vereinbarung über den Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte abschließen, sollte man eigentlich davon ausgehen können, dass auch die ArbeitgeberInnen, diese Vereinbarung einhalten. Die Realität sieht aber im Moment anders aus, wir beobachten, dass die Regelung unterlaufen wird, wo es nur geht. Die ArbeitgeberInnen tricksen mit allen Mitteln, damit der Mehrarbeitszu-

WEBLINKS

Weitere Informationen zum Thema finden Sie unter:

EU-SILC bei Statistik Austria

www.statistik.at/web_de/frageboegen/private_haushalte/eu_silc/index.html

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz

www.bmsk.gv.at/cms/site/search.html?query=silc



Demonstration der gpa-djp für den freien Sonntag im Handel im Dezember 2006.

schlag nicht zur Auszahlung kommt. Dabei betrifft das eine große Gruppe von ArbeitnehmerInnen. Von den mehr als 500.000 unselbstständig Beschäftigten im Handel sind 30 bis 40 Prozent teilszeitbeschäftigt und davon wiederum die Mehrzahl sind Frauen.

Mit Betriebsrat besser informiert

Eine Befragung, die wir am internationalen Frauentag in 1.323 Handelsfilialen durchgeführt haben, zeigt, nur wenige sind überhaupt über den Mehrarbeitszuschlag informiert. Nur in 43 Prozent der Filialen wurden die MitarbeiterInnen von ihrem/r ArbeitgeberIn über den Mehrarbeitszuschlag informiert. 46 Prozent wurden dagegen nicht informiert. In 12 Prozent der Filialen, aus denen uns Rückmeldungen vorliegen, kam es aufgrund der Einführung des Mehrarbeitszuschlages zu Stundenaufstockungen in den Arbeitsverträgen. Besser informiert sind

die MitarbeiterInnen in Betrieben, in denen es einen Betriebsrat gibt.

Zunehmende Zentralisierung

Ein weiterer Punkt, der unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen im Handel und auch auf die Arbeit der Interessenvertretungen hat, ist die zunehmende Monopolisierung und Zentralisierung. Je größer ein Betrieb ist, desto eher kommen ArbeitnehmerInnen und deren VertreterInnen in die Lage, mit Personen zu verhandeln, die selbst Angestellte sind, schlecht informiert sind, nur wenig Entscheidungsbefugnisse und oft auch wenig Führungskompetenzen haben. Die Folge ist, dass eine Kommandowirtschaft vorherrscht: Anordnungen der Konzernzentrale werden diktiert und unhinterfragt ausgeführt. Dialog über die Sinnhaftigkeit gibt es oft keinen. Flexibilität existiert nur auf Seiten der Beschäftigten, die auf Abruf bereit stehen müssen

– jederzeit arbeitsbereit, flexibel einsetzbar, auch zu ungünstigen Zeiten. Möglichkeiten selbstbestimmt über die eigene Zeit zu verfügen, hat kaum jemand, nicht einmal die Führungskräfte vor Ort. Diese haben im Gegenteil kaum Kompetenzen und können daher auch keine verbindlichen Zusagen an die MitarbeiterInnen machen.

Good und bad Practice im Handel

Die fehlende Vereinbarungskultur führt letztlich immer wieder dazu, dass Konflikte mit der Gewerkschaft eskalieren. Das zeigte sich bei Schlecker und Kik genauso, wie jüngst bei Interspar. Das Kernproblem liegt auch hier darin, dass grundlegende Vereinbarungen über die Rechte der ArbeitnehmerInnen nicht eingehalten werden – häufig betrifft dies die Vereinbarungen über die Arbeitszeit. Bei den Konflikten mit KiK und Schlecker gab es neben anderen Problemen



GPA-DJP-Vorsitzender
Wolfgang Katzian.

sie auf jeden zweiten Sonntag. Auch Vereinbarungen über Zuschläge, über die Abgeltung von Fahrtkosten und erstmals auch über die Erstattung der Kosten für Kinderbetreuung wurden getroffen. Für die Handelsangestellten bedeutete das, dass in jenen Bereichen, die per Beschluss des/der Landeshauptmannes/frau während der Euro am Sonntag öffnen durften, klare Regeln existierten, die das Ziel hatten unkontrollierbare Entwicklungen möglichst zu verhindern. Wie bei allen Vereinbarungen mit den ArbeitgeberInnen, wird sich jedoch auch hier erst in der Rückschau und bei der Evaluierung zeigen, wie ernst die ArbeitgeberInnen diese Vereinbarungen genommen haben.

Im Übrigen lässt sich hoffen, dass die Wirtschaft für zukünftige Diskussionen die richtigen Lehren aus der Sonntagsöffnung während der Euro zieht. Denn schon jetzt lässt sich erkennen, dass der wirtschaftliche Nutzen der Sonntagsöffnung – wie auch der Handels-Obmann in der Wiener Wirtschaftskammer, Fritz Aichinger bereits in der Presse bestätigt hat¹ – weit hinter den überzogenen Erwartungen zurück blieb.

Wir sind uns bewusst, dass das Dreieck Arbeitgeberziele – Interessen der Angestellten und Kundenbedürfnisse ein besonderes Spannungsfeld schafft. Kreative Lösungen zur Zufriedenheit aller Beteiligten sind immer wieder notwendig, auf allen Ebenen. Die GPA-DJP tritt – wie auch bisher – für einen Dialog mit den Handelsunternehmen ein, wenn es um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Lösungen von Spannungsfeldern im Handel geht. Grundlage dafür ist aber, dass mit uns getroffene Vereinbarungen auf allen Ebenen eingehalten werden. Gebrochene Vereinbarungen sind oftmals die Grundlage ernsthafter Konflikte, die unnötig Energie, Nerven und Geld kosten – für alle Beteiligten.

auch das der nicht bezahlten Mehrstunden. Nun gibt es aber natürlich nicht nur bad practice, sondern auch zahlreiche positive Beispiele, die zeigen, dass es auch gelingen kann, Probleme gemeinsam zu lösen und die Zusammenarbeit auf eine neue Basis zu stellen: So wurde zum Beispiel bei Rewe, nachdem es immer wieder Probleme gab, in Zusammenarbeit mit der GPA-DJP eine **Task-Force** errichtet, die unter anderem ein Programm zur Führungskräftebildung entwickelt hat. Vor allem die arbeitsrechtliche Schulung der FilialleiterInnen spielte hier eine große Rolle. Das Lösungsmodell Task-Force macht inzwischen richtiggehend Schule: Auch die Supermarkt-Kette Zielpunkt wird mittlerweile von einer Task-Force durchleuchtet und auch bei Spar begann vor kurzem eine Task-Force zu arbeiten.

Öffnungszeiten

Eines der wichtigsten Themen für die Beschäftigten im Handel ist natürlich das Thema Öffnungszeiten. Bei der Befragung am Frauentag war die gesetzliche Verlängerung der Öffnungszeiten auf 72 Stunden pro Woche eines der meistgenannten Themen, das sich auf die Ar-

beitszeitgestaltung jedes/jeder einzelnen unmittelbar auswirkt. Auch bei uns als Interessenvertretung war die Freude über die Ausweitung der Öffnungszeiten natürlich enden wollend. Allerdings ist es uns gelungen durch einen begleitenden Kollektivvertrag wichtige Rahmenbedingungen für die Beschäftigten durchzusetzen. Dazu gehört die besondere Entlohnung für Arbeit in den Abendstunden, insbesondere bei so genannten Verkaufsevents. Darüber hinaus wurde festgeschrieben, dass die Beschäftigten Arbeit nach 21.00 Uhr auch ablehnen können. Ein wichtiger Durchbruch gelang auch bei den Kinderbetreuungskosten: In Zukunft kann auf Betriebsebene die Abgeltung dieser Kosten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber als Rechtsanspruch vereinbart werden.

Vom Thema Öffnungszeiten nicht zu trennen ist das Thema freier Sonntag im Handel. Und weil trotz der enttäuschenden Erfahrungen in Deutschland, wo die Geschäfte bei der WM 2006 am Sonntag leer blieben, Teile der Wirtschaft weiterhin an das Big Business am Sonntag glauben wollten, haben wir bereits vor Monaten mit den ArbeitgeberInnen einen Sonderkollektivvertrag für die Fußball-Europameisterschaft ausverhandelt, der die Arbeitsbedingungen für Einsätze an den Sonntagen während der EURO 2008 regelte. Er hat festgelegt, dass eine mögliche Arbeitsleistung am Sonntag freiwillig bleiben musste und begrenzte

¹ Die Presse, 16.6.2008: Für den Handels-Obmann in der Wiener Wirtschaftskammer, Fritz Aichinger, ist das Fazit dennoch eindeutig: »Es ist einfach nicht attraktiv, am Sonntag shoppen zu gehen,« sagt er. »Die wenigen Geschäfte, die offen hielten, hatten nicht die große Frequenz.«

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
wolfgang.katzian@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Wem die Stunde schlägt

Tausende von Jahren bestimmte der Stand der Sonne den Rhythmus der Menschen. Mit der industriellen Revolution begann das Diktat der Zeit.

Autorin: Dr. Sibylle Fritsch

Freie Journalistin

Wer mit der Zeit geht, trägt sie am Handgelenk: Perfekte Ästhetik, absolute Präzision und Hochpreisigkeit sind die Insignien. Bestimmte Designermarken haben Kultcharakter, denn bei den Reichen und Schönen heißt es: Zeige mir deine Uhr und ich sage dir, welchen Status du hast.

Die Entwicklung der Uhr zum Prestigeobjekt mit Hochglanzwerbung macht vergessen, wie sehr die Erfindung der Zeitmessung das Leben der Menschheit verändert hat.

Die Uhr gilt als »Schlüsselmaschine des Industriezeitalters«, hat Ordnungsprinzipien und klare Strukturen geschaffen, wurde sowohl zum Kontrollinstrument der Kirche, des Staates und der Wirtschaft, aber auch zum Mittel im Klassenkampf.

Von der »hora« zur Nanosekunde

Überhaupt ist die Entwicklung der Zeitmessung von der groben Einteilung in Jahreszeiten, der »hora«, zu den **Nanosekunden** des Computerzeitalters ein faszinierendes und Ökonomie und Kultur prägendes Kapitel der Geschichte: »Die Uhr ist Symbol für den fundamentalen Wandel des Zeitbewusstseins im Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft,« schreibt Historiker Gerhard Dohrn-van Rossum in seiner »Ge-

schichte der Stunde« über die »genialste und folgenreichste Pionierleistung der Menschheit«.

Sonnenuhr und Lichttag

Über das Diktat der Uhr als Symbol für Geschäfte und Geschäftigkeit hat der griechische Stoiker und Wahrsager **Artemidor von Ephesos** schon im 2. Jahrhundert n. Chr. nachgedacht: »Die Uhr bedeutet Handlungen, Unternehmungen, Bewegungen und Inbegriffnahme von Geschäften: Alles nämlich, was die Menschen tun, vollbringen sie im Hinblick auf die Stunden.«

Auch griechische Komödiendichter machten die Erfindung der Zeitmessung zum Thema. Die Götter, heißt es in einem Stück, mögen denjenigen verderben, der die Sonnenuhr in die Stadt gebracht hat, weil man sich nicht mehr nach dem Hunger, sondern nach der Essenszeit richtet.

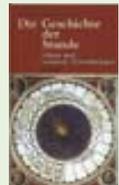
Die Sonnenuhr, ebenso wie die Zwölftteilung des Tages, hatten die Griechen von den Babyloniern übernommen und zierten damit öffentliche Gebäude, Tempel und Privathäuser. Allerdings war die Zeitstruktur anders als heute: Die Stunden wurden nach der Länge des Lichttages eingeteilt, waren von der Jahreszeit abhängig und demzufolge von unterschiedlicher Dauer.

Zunächst war der Schatten das Mesinstrument. Genauer: seit 3000 v. Chr. wurde die Länge des eigenen Körperschattens in »Fuß« oder »Schuh« ausgedrückt. So beschwert sich eine Bäuerin in der Komödie »Die Frauenvolksversammlung« von **Aristophanes**, ihr Mann habe

BUCHTIPPS

Gerhard Dohrn-van Rossum:
Die Geschichte der Stunde.

Anaconda-Verlag,
Köln 2007.
416 Seiten, € 9,95,
ISBN 978-86647-139-9.



John Holloway,
Edward P. Thompson:
»Blauer Montag«

Edition Nautilus,
Hamburg 2007,
92 Seiten, € 10,90,
ISBN 978-3-89401-538-1



Bestellung:

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

nichts weiter zu tun, als seinen Schatten zu beobachten, bis dieser zehn Fuß lang sei, und sich dann zum Essen zu begeben.

Wasseruhr

Eine andere Form der antiken Zeitmessung ist die Wetter unabhängigen Wasseruhr – Klepsydra (Wasserdieb), Erfindung eines ägyptischen Gerichtsdieners, 1500 v. Chr.: Durch eine senkrechte Reihe kleiner Löcher spritzt Wasser aus einem Toneimer. Er wird bei Sonnenaufgang gefüllt, vom Sinken des Pegels lässt sich die Tageszeit ablesen.

Doch vorläufig verwenden die Griechen noch einfache Gefäße mit einer Auslauföffnung. Bei Prozessen beispielsweise

WEBLINKS

Internetlexikon Wikipedia über Zeit
de.wikipedia.org/wiki/Zeit

wird die Redezeit der Parteien nicht nach Zeit, sondern nach »Wasser« festgelegt, das heißt, nach der Anzahl von mit Wasser gefüllten Kannen: 3,2 Liter Kanne entsprechen drei bis vier Minuten Redezeit. Die diesem Prinzip nachfolgende Sanduhr bleibt dann bis ins späte Mittelalter Instrument der Pünktlichkeitskontrolle – und für den traditionellen Saunabesuch bis heute.

Zeit zu beten

Ein neuer Abschnitt des Lebens mit gemessener Zeit beginnt mit der Christianisierung. Der römische Kalender wird zwar übernommen aber mit der **Liturgie** und den Gebetsstrukturen der Klöster verbunden, die einem strengen Rhythmus unterworfen sind. Mehrere Autoren, darunter **Max Weber**, brachten die – allerdings umstrittene These auf die besonders disziplinierten Benediktiner seien die Begründer des modernen Kapitalismus; sie hätten »den menschlichen Unternehmungen den regelmäßigen, kollektiven Schlag und Rhythmus der Maschine« verliehen.

Gewiss ist jedoch, dass mechanische Uhren seit dem 12. Jahrhundert nach Christus in europäischen Klöstern die Zeitmessung diktieren. Freilich ahnt etwa Papst Johannes XXII 150 Jahre danach, wie sehr das Ticken der Uhr die Welt verändern werde und dass »Herrschaft über die Zeit Herrschaft Menschen bedeutet.« Er droht mit dem Bann über alle, die sich der »Ermittlung von Zeiteinheiten« beschäftigen.

Noch bleibt der Alltag von Zeiteinheiten wie der Länge eines Vaterunser bestimmt, vom Läuten der Kirchenglocken zur Vesper oder zum Ave-Maria. Aber der Übergang von der Zeit der Kirche zur Zeit der Kaufleute, also von der Agrar- zur Industriegesellschaft, lässt nicht auf sich warten. Als Wendepunkt sehen Historiker den Erlass von Frankreichs König **Karl V.** Er lässt nicht nur

eine öffentliche Uhr u. a. am Louvre anbringen, sondern befiehlt, dass die Kirchen von Paris erst nach der Palastuhr läuten dürften.

Arbeitszeit

Dass öffentliche Uhren und moderne Zeitsignale seit Ende des 14. Jahrhunderts den Gang der Sozialgeschichte und die Handlungsweisen der Menschen vorantreiben, ist nur logisch: Die Ausweitung des Handels, von Zinsen und Kredit, Lagerung und Transport erfordern eine gemessene Zeit.

Damit werden Arbeitszeiten für Tagelöhner festgesetzt, aber auch unterschiedliche Zeiten für verschiedene Handwerksberufe: Weber, Harnisch- und Taschenmacher dürfen nicht vor neun Uhr morgens und nicht länger als bis neun Uhr abends arbeiten, ist in Städte-Chroniken nachzulesen, Filzhutmacher von vier Uhr früh bis zehn Uhr abends, Schmiede von acht Uhr früh bis fünf Uhr nachmittags. Trink- und Spielgelage müssen um elf Uhr abends beendet sein. Mit Hilfe eines Uhrzeitsignals werden auch Kauf und Verkauf am Marktplatz sehr unterschiedlich geregelt. So dürfen in Dresden des Jahres 1570 vor acht Uhr nur Bürgerliche einkaufen, bis zehn Uhr die Bäcker und in Frankfurt ist es den Juden verboten, vor neun Uhr am Ochsenmarkt zu erscheinen.

Studierzeit

Zeitsignale und Sanduhren diktieren die Dauer der Vorlesungen auch an Schulen und an den Universitäten von Prag über Padua bis Wien, wobei die Morgenvorlesung die »hora doctoralis« genannt wird. Auch für die Folter wird das Zeitmaß von einer Stunde genauer geregelt – Papst Paul III empfiehlt anstelle der Gebete (Ave-Maria, Pater Noster, Misere) eine Sanduhr zu benutzen.

Spannend ist vor allem der Umgang mit der »verkauften Zeit« von Lohnarbeitern. »Im Hinblick auf die Intensität oder das Ergebnis galt Arbeit für Tagelohn bis ins 18. Jahrhundert als unbemessen«, schreibt Mittelalterspezialist Dohrn-van-Rossum. Die verschiedenen und zunehmend verwirrenderen Signalsystem für die tägliche Arbeitszeit – vom Licht-

maß über das Horengeläute bis zum Zeitzeichen der Stadt wie die Feuerglocke – führte zu einem neuen Signal für die Arbeitswelt: Die Werkglocke, die sowohl Textilbetriebe aber auch Baustellen, etwa die des Londoner Tower reglementierte, hatte Anfang, Pausen und Ende der Arbeit einzuläuten.

Taschenuhr

Die industrielle Revolution beschleunigte den Gang der Dinge und das Bemessen der Zeit: Noch bevor Eisenbahn, Telegraph und Seefahrt am Beginn des 19. Jahrhunderts eine Feinabstimmung der Zeit verlangten und der industrialisierten Welt den Takt vorgaben, erforderten Arbeitsteilung und Einsatz von Maschinen die durchgreifende Synchronisation.

Damit kommt die Taschenuhr ins Spiel, sie wandelt sich im 18. Jahrhundert vom Luxusobjekt zum Gebrauchsgegenstand und notwendigen Utensil der Arbeiter. Zum einen zwingt die Zeitkontrolle im Betrieb die Werk tätigen zu einem neuen Takt, zum anderen können sie selbst kontrollieren, ob die Werksglocke oder das Horn nicht falsch eingestellt ist. Mitunter wurde sogar eine exakt funktionierende Fabrikuhr erstreikt.

Hatten sich die FabrikarbeiterInnen anfänglich noch gegen den neuen Lebensrhythmus gewehrt, so begannen die Arbeitervereinigungen das neue Zeitregime bald zu internalisieren. Sie kämpften für Verkürzungen des Arbeitstages, der Überstunden- und Feiertagszuschläge und für angemessene Urlaubszeit, also nicht »gegen, sondern um die Zeit«, beschließt der verstorbene britische Marxist und Historiker Edward. P. Thompson seinen Essay über die Geschichte der Arbeitsdisziplin »Blauer Montag« nicht ohne Zynismus: »Die Arbeitnehmer hatten die Kategorien ihrer Arbeitgeber akzeptiert.«

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an die Autorin
s.fritsch@akis.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Arbeit im Schichtdienst

Der menschliche Körper ist auf Schichtarbeit nicht angelegt. Kluge Schichtpläne und gesunde Lebensweise können dem rascheren Verschleiß vorbeugen.

Autorin: Mag. Gabriele Müller

Freie Journalistin

Jede/r Fünfte der 3,4 Millionen unselbstständig Erwerbstätigen leistet Schichtdienst. Die Mehrheit (523.000 Personen, laut Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria von 2005) hat regelmäßig unregelmäßige Arbeitszeiten. Nur in wenigen Ausnahmefällen gewöhnt sich der Körper an die ständige Arbeit entgegen seinem biologischen Rhythmus. Finanzielle Vorteile oder frühzeitige Alterspension können die körperlichen Schäden kaum beheben.

Die Körperuhr

Praktisch alle unsere körperlichen und psychischen Funktionen folgen einem bestimmten Rhythmus, der wichtigste entspricht einer Periode von etwa 24 Stunden. Mediziner sprechen vom Zirkadianrhythmus, (Latein: circa = ungefähr, dies = Tag), der »angeborenen Hypothese« also, dass der Tag 24 Stunden hat. »Diese zeitliche Organisation des Körpers führt dazu, dass er tagsüber auf Leistung geschaltet ist und nachts auf Erholung«, erklärt Michael Kundi, Leiter der Abteilung Arbeits- und Sozialhygiene der Medizinischen Universität Wien. »Wenn dieses Programm mit den Aktivitäten nicht übereinstimmt – etwa bei Transkontinentalflügen oder bei Nachtdienst – kommt es zur Desynchronisation.« Die Überwindung des Jet-Lag, die

Anpassung des Körpers an die Zeitverschiebung, schafft der Mensch in etwa drei Tagen. Dieselbe Zeit, die auch der Rhesusaffe braucht, um seine Körperfunktionen an verschobene Aktivitätsrhythmen anzupassen. »Überraschenderweise«, so berichtet Michael Kundi aus der Forschung, »findet eine Umstellung dieser Art bei Nachtarbeit nicht statt«. Egal wie viele Schichten eingelegt werden. Ein verblüffendes Resultat, das die gängige Ansicht widerlegt, dass möglichst lange Perioden in einer Schicht der Arbeitskraft genügend Zeit zur Anpassung geben.

Immer mehr Frauen

Der »Mann mit Helm«, typischer Schichtarbeiter des Industriezeitalters, hat ausgedient. »Alle kennen jemand, der oder die Schichtarbeit leistet«, sagt Irene Steindl, Mitherausgeberin der Broschüre »Schichtarbeit: Auswirkungen auf Gesundheit und soziales Umfeld.« Immer mehr DienstleisterInnen arbeiten in Schichten, immer mehr Frauen sind darunter. »Viele Betriebsräte und Betriebsrätinnen wollen schon im Voraus sensibilisieren, ehe ein Betrieb Schichtarbeit einführt«, berichtet Irene Steindl vom steigenden Gesundheitsbewusstsein.

Dieses ist unter der Arbeitnehmerenschaft selbst oft erst in längerfristigen Prozessen zu wecken: Etwa, was die Ernährungsgewohnheiten betrifft. Physische Leistung und Konzentration werden vorrangig vom Blutglucose- und damit vom Insulinspiegel beeinflusst. Wie schnell der Körper auf Nahrungsaufnahme reagiert, hängt vom zirkadianen

INFO & NEWS

Empfehlungen von AK und ÖGB:

- Nicht mehr als vier Nachtschichten hintereinander.
- Nach einer Nachtphase folgt eine Ruhephase von nicht weniger als 24 Stunden.
- Geblockte Wochenendfreizeiten sind besser als einzelne freie Tage am Wochenende. Ein »Wochenende« in diesem Sinne besteht aus zwei freien Tagen, von denen mindestens einer ein Samstag oder ein Sonntag ist.
- Früh-, Spät- und Nachtschicht im Uhrzeigersinn.
- Die Frühschicht sollte eher um 7 Uhr als um 6 Uhr beginnen.
- Die Nachtschicht sollte möglichst früh enden.
- Schichtwechselzeiten sollten flexibel sein.
- Die Schichtlänge sollte von den Arbeitsbelastungen abhängig sein.
- Schichtpläne sollten vorhersehbar und überschaubar sein und die Freizeit planbar machen.
- Einmal aufgestellte Schichtpläne sollten von betrieblicher Seite eingehalten werden.
- Bei Gestaltung von Arbeitszeit sollte partizipativ vorgegangen werden.

Rhythmus ab. Erst nach mehreren Monaten Schichtarbeit passt sich hier der Körper an: Und auch dann nicht voll-

WEBLINKS

Arbeit und Alter

Rudolf Karazman, AK und Industriellen-
vereinigungwww.arbeitundalter.atKlinische Abteilung für Arbeitsmedizin
der Universität Wien.www.healthwork.atInstitut für humanökologische
Unternehmensführungwww.worklab.at

Kostenloser Download der Broschüre

»Schichtarbeit: Auswirkungen
auf Gesundheit und soziales Umfeld«
[www.gewerkschaft.at/chemie/news/
news2007/download/schichtarbeit.pdf](http://www.gewerkschaft.at/chemie/news/news2007/download/schichtarbeit.pdf)Konkrete Empfehlungen
für die Schichtplangestaltung:

AK-Consult

Tel.: 050/69 06-24 23 DW

Fax: 050/69 06-624 22 DW

E-Mail: consult@akooe.at

ständig. Rotierende Schichtwechsel kombiniert mit unvoreilhafter Nahrung können so zu schweren Belastungen führen.

Betriebsärzte und Arbeitsinspektorat empfehlen bei Nachtarbeit leichte Küche. Im Allgemeinen werden Schnitzel und Schweinsbraten dennoch vorgezogen. Hier gelte das häufig vorgebrachte Argument, »die Arbeitskräfte selber wollen das nicht,« nur begrenzt. Irene Steindl: »Wichtig ist es, die ArbeitnehmerInnen einzubeziehen und zu erklären, warum gesunde Ernährung gerade bei Schichtarbeit wichtig ist. Es dauert oft ein bis zwei Jahre, bis sie die positiven Folgen selber spüren.«

Zeitgeber Sonnenlicht

Labortiere ändern die Ausschüttung des Hormons Melatonin, die den Tag-Nacht-Rhythmus des Körpers steuert. Beim Menschen kommt es auf die Lichtintensität an, um die **Zirbeldrüse** zur Melaninproduktion anzuregen. Und dazu ist ein Sonnentag – mit mehr als 100.000 Lux – geeigneter, als künstliche Beleuchtung in Innenräumen, die oft 500 Lux

nicht übersteigt. Die meisten sozialen Aktivitäten sind am Tagesrhythmus orientiert: SchichtarbeiterInnen sind – zumindest zeitweise – davon ausgeschlossen.

Oft ist soziale Isolation die Folge. Wie Untersuchungen zeigen, geben viele junge ArbeitnehmerInnen innerhalb der ersten drei Jahren den Job auf, weil sie durch die Schicht nicht nur um den Schlaf, sondern auch den Freundeskreis gebracht werden.

Andererseits schätzen viele SchichtarbeiterInnen die längere Freizeit am Stück, die manche Schichtsysteme bieten. »Der Wunsch nach **kondensierter** Arbeitszeit und langen Freizeitblöcken muss sehr kritisch betrachtet werden«, meint der Mediziner Michael Kundi. »Man muss darüber informieren, dass kurzfristige, scheinbare Vorteile mit langfristigen Nachteilen erkaufte werden.« Die Arbeitsmedizin spricht von einem doppelt so hohen Risiko einer psychiatrischen Erkrankung bei männlichen Schichtarbeitern, das bei Frauen noch etwas höher liegt.

Nachtarbeit ist Mehrarbeit

In der Nacht senkt der Körper seine Temperatur um rund 0,5 Grad Celsius und verlangsamt so die Stoffwechselfvorgänge. Es braucht Kraft, um den kalten Motor anzukurbeln. Die Arbeitsbelastung in der Spätschicht, so errechnete der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman, liegt bei 113 Prozent, während die der Nachtschicht bereits 156 Prozent beträgt. Eine Mehrarbeit, die längere Regeneration erfordert. Wird sie nicht eingehalten, hilft das Dauerstress-Hormon Cortisol zwar die Zusatzbelastung auszuhalten, führt aber schließlich zu verstärkter Krankheitsanfälligkeit.

Nacht- und WechselschichtlerInnen schlafen weniger. In jungen Jahren ist der Wunsch, das Leben zu genießen, die Ursache für den Schlafmangel. Mit dem Älterwerden braucht der Körper zusätzliche Arbeit, um die gleiche Leistung zu bringen: Er schläft schlechter, die Körpertemperatur sinkt um circa 0,3 Grad. Ältere MitarbeiterInnen bräuchten mehr Schlaf, wissen ArbeitsmedizinerInnen. Sie schlafen aber weniger. Und das bedeutet chronischen Cortisol-Stress mit

allen dazu gehörenden Folgen. Etwa die neurohormonellen: Adrenalin und Cortisol stumpfen ab, die Alarmzeichen von Körper und Seele werden überhört. Oder die sozioemotionalen: Chronische Müdigkeit gefährdet das Familien- und Privatleben. Die Sehnsucht nach Geborgenheit führt oft zu anderen Süchten. Alkohol ist der erste Tranquilizer, der wie die Benzodiazepane, etwa Valium, am **Neurotransmitter**-System ansetzt und beruhigt. Arbeitsmediziner Rudolf Karazman: »Alkohol wird zum Schmiermittel der Wirtschaft, indem es den Mitarbeiter aus dem biologisch roten Bereich in die optimale Arbeitsfähigkeit bringt.« Der Preis der Selbstmedikation ist Sucht und Krankheit. »Unter Berücksichtigung humanökologischer Gesetze kann das Gesundheitsrisiko von Schicht- und Nachtarbeit jedoch reduziert werden«, meint Karazman.

Von Alten lernen

Frührentionierung war lange Zeit hindurch Bestandteil der Personalpolitik. »Das lernende Anpassen an das menschliche Altern wurde dadurch versäumt«, so Karazman. »Der Umgang mit der Zerbrechlichkeit des Alters in Industrieländern mit Schichtarbeit wird in der Regel nur unter dem Defizitaspekt betrieben und nicht als Anerkennung für die Spuren der Schichtarbeit an der körperlichen und psychischen Entwicklung ihrer älteren MitarbeiterInnen.«

Übrigens: Nachtarbeitende Frauen mit Partnern und Kindern sind – wie tagarbeitende Frauen in der gleichen Situation – häufig mehr mit der Versorgung der Familie beschäftigt, als Männer in ähnlicher Lebenslage. Gerade die Nachtarbeit bietet Frauen die Möglichkeit, »volle Familienarbeit« zu leisten. Eine Doppelbelastung die sich mehrfach rächt.

KONTAKT

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

Zeitarbeit

Eine Branche, in der die Anzahl der Beschäftigten jährlich im zweistelligen Prozentbereich zunimmt? Ja, die gibt es: Zeitarbeit!

Autor: Wolfgang Springer

Angestelltenbetriebsratsvorsitzender
Siemens Austria

Nachdem der Begriff »Leiharbeit« durch die zum Teil miserablen Beschäftigungsbedingungen in Verruf geraten ist, haben die Arbeitskräfteüberlasser einen neuen Begriff kreiert. »Zeitarbeit« klingt viel unverfänglicher. Dabei definiert dieser Begriff ganz exakt um was es geht: Dauerarbeitsplätze sind Out. Flexible Beschäftigungen auf Zeit sind In. Dazu kommt dann noch der Vorteil, dass durch das Dreiecksverhältnis Arbeitgeber-Beschäftigter-Arbeitnehmer wesentliche arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen (bspw. Kündigungsschutz) elegant umgangen werden können.

Hat sich also in den letzten Jahren bei den Arbeitsbedingungen der Zeitarbeitskräfte nichts geändert?

Besondere Fähigkeiten gefragt

Die Arbeitskräfteüberlasser betonen in der Öffentlichkeit immer die Qualifikation und Flexibilität ihrer Zeitarbeitskräfte. In der Tat bedarf die Tätigkeit als ZeitarbeiterIn besonderer Fähigkeiten. Sehr rasch muss man sich auf die jeweilige Arbeitsumgebung einstellen, denn der Beschäftigter verlangt von der ersten Minute an die volle Leistung. Dabei gilt es nicht nur die technischen Arbeitsabläufe zu beherrschen, sondern auch die Integration in die Arbeitsgruppe ohne Reibereien zu bewerkstelligen. Da die Stammebeleg-

schaft in den ZeitarbeiterInnen eine Konkurrenz sieht, werden insbesondere die sozialen Fähigkeiten der Zeitarbeitskräfte besonders herausgefordert. Auf Grund dieser besonders hohen Anforderungen an die ZeitarbeiterInnen müssten diese deutlich mehr verdienen als die Festangestellten. Tatsächlich ist jedoch das Lohnniveau deutlich niedriger.

In der Europäischen Union

Auch die jüngste Einigung der Arbeitsminister¹ der EU-Mitgliedstaaten auf eine neue EU-Richtlinie zielt nur auf eine Gleichstellung der ZeitarbeiterInnen mit den Festangestellten ab. Und nicht einmal das! Es sollen nämlich Ausnahmen von der Gleichbehandlung zulässig sein, wenn beispielsweise Zeitarbeitskräfte bei ihren Arbeitskräfteüberlassern unbefristet beschäftigt sind. Dann dürfen sie gemäß dem beschlossenen Richtlinienentwurf auch geringer entlohnt werden. Das heißt: Sollten Zeitarbeitskräfte wie Festangestellte unbefristet angestellt sein, dann dürfen sie schlechter behandelt werden. Und das nennt sich dann Gleichbehandlung! Bleibt nur die Hoffnung, dass das Europäische Parlament entsprechende Änderungen an diesem Richtlinienentwurf vornimmt und auch gegenüber den Arbeitsministern durchsetzt.

Die österreichischen Arbeitskräfteüberlasser weisen zu Recht darauf hin, dass in Österreich bereits das derzeit gültige Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) über diese bescheidene EU-Richtlinie hinausgeht. Das AÜG gebietet unter

¹ Österreich war durch Minister Bartenstein vertreten.

BUCHTIPP

Wolfgang Springer

Der geliebte Erfolg

Leiharbeit aus wirtschaftlicher und sozialpolitischer Sicht
Verlag des ÖGB,
Eur 18,80, 128 Seiten,
ISBN: 978-3-7035-0919-3

Bestellung:

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

anderem, dass während des Einsatzes einer Zeitarbeitskraft in einem Beschäftigterunternehmen, die Mindestgehälter des für den Beschäftigterbetrieb geltenden Kollektivvertrages nicht unterschritten werden dürfen.

Immer wieder falsche Einstufungen

In der Praxis wird diese zentrale Bestimmung nach wie vor umgangen. Immer wieder kommt es zu falschen Einstufungen im Entgeltsystem des Beschäftigter-Kollektivvertrages. Häufigste Ursache dabei ist, dass die tatsächliche Tätigkeit über die im Überlassungsvertrag

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.gpa-djp.at/interessensgemeinschaften
www.gmtn.at/zeitarbeit



Die oft von den Arbeitskräfteüberlassern mit den Zeitarbeitskräften vereinbarte Geheimhaltungsklausel über das Entgelt lässt vieles im Dunkeln.

vereinbarte Tätigkeit hinausgeht. Der Beschäftigter »vergisst« auf die Meldung der tatsächlichen Tätigkeit an den Arbeitskräfteüberlasser, wodurch dieser die korrekte Einstufung nicht vornehmen »kann«. Auf die Idee, in Mitarbeitergesprächen die tatsächlichen Arbeitseinsätze zu überprüfen, kommt leider kaum ein Arbeitskräfteüberlasser.

Eine andere, weit verbreitete Praxis ist, ein geringes Grundgehalt zu vereinbaren und in den Beschäftigungszeiten mittels »Beschäftigungsprämien« auf das gemäß dem jeweiligen Beschäftigter-Kollektivvertrag zu zahlende Mindestgehalt aufzuzahlen. Das hat für den Arbeitskräfteüberlasser den Vorteil, dass in eventuell anfallenden beschäftigungslosen Stehzeiten nur das geringe Grundgehalt fällig wird.

Kontrolle durch Betriebsrat

Dass diese »Beschäftigungsprämien« meistens nicht in der Bemessungsgrundlage für das 13. und 14. Gehalt sowie nicht in der Berechnungsbasis für Überstunden berücksichtigt wird, ist zwar ein klarer Verstoß gegen das AÜG, bleibt aber oft mangels Wissen über die den Zeitarbeitskräften zustehenden Rechte von diesen unwidersprochen.

Da die meisten Arbeitskräfteüberlasser keinen Betriebsrat haben, kann nur der Betriebsrat im Beschäftigterbetrieb den Zeitarbeitskräften bei der Wahrung ihrer Ansprüche helfen. Die oft von den Arbeitskräfteüberlassern mit den Zeitarbeitskräften vereinbarte Geheimhal-

tungsklausel über das Entgelt gilt gegenüber dem Betriebsrat des Beschäftigterbetriebes nicht.² Somit ist dieser der Einzige im Beschäftigterbetrieb, der die Einhaltung der entgeltrechtlichen Bestimmungen bei Leiharbeitskräften kontrollieren kann und darf.

Stamm-Leihpersonal

An den betriebswirtschaftlichen Anreizen und Risiken des Einsatzes von Zeitarbeitskräften³ hat sich in den letzten Jahren nichts Wesentliches verändert. In einigen Unternehmen sind die Risiken bewusster wahrgenommen worden, letztendlich als Folge der guten Konjunktur und dem damit einhergehenden steigenden Arbeitsplatzangebot. Wenn Zeitarbeitskräfte wählen können, entscheiden sie sich in stark überwiegendem Ausmaß für Festanstellungen. Hochqualifizierte Zeitarbeitskräfte sind oft mehrere Jahre bei ein und dem selben Beschäftigter und bekleiden dann häufig bereits Schlüsselfunktionen. Ein neuer Begriff wurde für diesen Arbeitnehmertypus kreiert: Stamm-Leihpersonal. Auf Grund der Wichtigkeit für das Beschäftigter-Unternehmen werden von diesem für das Stamm-Leihpersonal besondere Anreizsysteme entwickelt, die dieses ans Unternehmen binden soll. Die sinnvolle Alternative einer Festanstellung scheidet meistens wegen personalpolitischer Vorgaben aus.

Die Kosten für Leihpersonal müssen ja nach wie vor im Jahresabschluss nicht offen gelegt werden. Dass damit viele Unternehmenskennzahlen falsch sind, wird von den Eigentümern und Aufsichtsräten seltsamerweise unwidersprochen zur Kenntnis genommen.

Der verstärkte Einsatz von Zeitarbeitskräften und die fortgesetzten Flexibilitätsbemühungen setzen auch die Festangestellten unter zunehmenden Druck. Unterwanderung des betrieblichen Lohn- und Gehaltsniveaus, Abschaffung betrieblicher Sozialleistungen, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Disziplinierung des Stammpersonals sind die Folgen.

Verkehrte Arbeitswelt

Auch die Bemühungen um das so genannte Stamm-Leihpersonal haben zur Folge, dass zunehmend auf dem Rücken der Festangestellten die Flexibilitätsbemühungen ausgetragen werden. Denn diese können nicht ohne Verletzung des Konkurrenzverbots direkt zum Mitbewerber wechseln. Dies ist einer der wenigen Vorteile der Zeitarbeitskräfte, für die kein Konkurrenzverbot gilt.

So gibt es bereits vereinzelt Fälle, wo Festangestellte kurzarbeiten oder gekündigt werden, während die Zeitarbeitskräfte mit voller Beschäftigung bei Laune gehalten werden. Damit diese verkehrte Arbeitswelt nicht Normalität wird, bedarf es dringend verbesserter Rahmenbedingungen für die Arbeitskräfteüberlassung!

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
wolfgang.springer@siemens.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

² Siehe bspw. ASG Wien 18 Cga 180/03a

³ Siehe Springer, Der geliebte Erfolg, 2002

Mehrarbeitszuschlag

Seit 1. Jänner 2008 müssen ArbeitgeberInnen für Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten einen 25-prozentigen Zuschlag bezahlen.

Autorin: Mag. Gerda Heilegger

Abteilung Sozialpolitik der AK Wien

Während bisher Mehrarbeitszuschläge nur eher vereinzelt in Kollektivverträgen zu finden waren (so beispielsweise im BAGS-Kollektivvertrag oder im ORF-Kollektivvertrag), wurde nunmehr als Herzstück der Arbeitszeitnovelle BGBl. I 2007/61 ein genereller gesetzlicher Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge eingeführt. In der Praxis freilich sorgen einige der neuen Regelungen bereits für kontroversielle Diskussionen. Deshalb sollen hier kurz die Eckpunkte dargestellt und Lösungsansätze aufgezeigt werden.

Flexibilität wurde ausgenutzt

Vor der Einführung des Zuschlags wurde die kostenlose Flexibilität von Teilzeitarbeitern durch ArbeitgeberInnen gerne und oft (aus)genutzt: Bei Vollzeitbeschäftigten ist über ihre Vollzeitverpflichtung hinaus nur noch ein geringes Ausmaß an Mehrarbeit überhaupt denkbar. Wenn z. B. der Kollektivvertrag eine Normalarbeitszeit von 38 Stunden in der Woche vorsieht, sind nur noch zwei Stunden Mehrarbeit pro Woche möglich. Dann ist die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden erreicht und bei darüber hinausgehenden Arbeitsleistungen liegen jedenfalls Überstunden vor, die mit mindestens 50-prozentigem Zuschlag abzugelten

sind. Bei Teilzeitbeschäftigten hingegen kann unter Umständen ein Vielfaches ihrer vereinbarten Arbeitszeit als Mehrarbeit geleistet werden. Wenn etwa eine Arbeitszeit von zehn Stunden in der Woche vereinbart ist, wären noch 30 Stunden Mehrarbeit pro Woche möglich, dann erst würde ein Überstundenzuschlag zustehen.

Mit Einführung des Mehrarbeitszuschlags ist die geleistete Mehrarbeit für die ArbeitgeberInnen nunmehr nicht mehr kostenlos – ein wirtschaftlicher Anreiz, nicht mehr als die vereinbarte Arbeitszeit zu fordern. Seit der Novellierung ist auch gehäuft zu beobachten, dass Verträge, in denen eine geringere Arbeitszeit vereinbart war als dann tatsächlich geleistet wurde, auf das tatsächliche Ausmaß angehoben wurden. Es rechnet sich für ArbeitgeberInnen nicht mehr, realitätsfremd geringe Arbeitszeiten zu vereinbaren, um sich in Zeiten schlechter Auftragslage darauf zurückziehen zu können.

Wann steht der Zuschlag zu?

Seit 1. Jänner 2008 ist für Mehrstunden von teilzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen grundsätzlich ein Zuschlag von 25 Prozent zu bezahlen. In drei Konstellationen kommt es zum Entfall des Zuschlags:

■ Erstens dann, wenn kollektivvertraglich eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden vorgesehen ist und für die Differenz zwischen der kürzeren kollektivvertraglichen und der gesetzlichen Normalarbeitszeit (von 40 Stunden) auch nach dem Kollektiv-

BUCHTIPP

Josef Cerny, Gerda Heilegger, Christoph Klein, Bernhard Schwarz:
Arbeitszeitgesetz
 ÖGB-Verlag 2008,
 Reihe: Gesetze und
 Kommentare Nr. 84,
 672 Seiten,
 EUR 45,00,
 ISBN:
 978-3-7035-1113-4m



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

vertrag zuschlagsfrei ist. Im selben Ausmaß soll auch die Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten zuschlagsfrei sein.

Beispiel: Ein Kollektivvertrag sieht eine Normalarbeitszeit von 38 Stunden pro Woche vor, die auf die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden fehlenden zwei Stunden sind nach dem Kollektivvertrag zuschlagsfrei. Ein/e Halbtagsbeschäftigte/r mit einer vereinbarten Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche könnte demnach jede Woche zwei Stunden zuschlagsfreie Mehrarbeit leisten, erst ab der 23. Stunde würde ihr/ihm der Zuschlag zustehen. Die neue Regelung erscheint allerdings EU-rechtlich problematisch. Um nicht diskriminierend zu wirken, wird der unbezahlte Teil entsprechend dem Beschäftigungsausmaß zu aliquotieren sein. Angewendet auf unseren Beispielfall heißt das:

WEBLINKS

Mehrarbeitszuschlagsrechner
www.oegb.at/mehrarbeitsrechner
 GPA-DJP zum Mehrarbeitszuschlag
www.gpa-djp.at/mehrarbeitszuschlag
 AK zur Teilzeit
[www.arbeiterkammer.at/
www-192-IP-843.html](http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-843.html)
 AK zur Arbeitszeit
[www.arbeiterkammer.at/
www-192-IP-857.html](http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-857.html)

Wenn ein/e Vollzeitbeschäftigte/r zwei Stunden in der Woche zuschlagsfrei leisten kann, so beträgt dies bei einem/r Halbtagsbeschäftigten nur eine Stunde (d. h. im konkreten Fall: nur die 21. Stunde wäre zuschlagsfrei, die 22. nicht mehr).

■ Geleistete Mehrarbeitsstunden werden außerdem zuschlagsfrei, wenn sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich verbraucht werden. Der Dreimonatszeitraum ist fix, ein Hin- und Herschieben unter Bezugnahme auf die einzelnen geleisteten Mehrarbeitsstunden unzulässig. Wurde nichts anderes vereinbart, ist das Quartal heranzuziehen. Zu beachten ist, dass der Zeitausgleich vereinbart sein muss: Sowohl dem Grunde nach (dass überhaupt Zeitausgleich stattfinden soll; prinzipiell gilt der Vorrang der Abgeltung in Geld), als auch der konkrete Zeitpunkt des Verbrauchs. Eine einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber ist unzulässig.

■ Bei Gleitzeit fällt während der Gleitzeitperiode kein Mehrarbeitszuschlag an. Bei Ende der Gleitzeitperiode allerdings werden die bestehenden Zeitguthaben zuschlagspflichtig. Bei vereinbarter Übertragungsmöglichkeit von Plusstunden in die nächste Gleitzeitperiode steht der Zuschlag für die über die Übertragungsmöglichkeit hinausgehenden Gutstunden zu.

Anlässlich der Novellierung wurde in die Teilzeitregelung des § 19d Abs. 2 folgender Satz neu eingefügt: »Eine un-

gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann im Vorhinein vereinbart werden«. Ein/e Halbtagsbeschäftigte/r muss nicht Montag bis Freitag jeweils vier Stunden arbeiten, sondern es kann auch eine andere Verteilung der Arbeitszeit (z. B. Montag acht Stunden, Dienstag acht Stunden, Mittwoch vier Stunden, Donnerstag und Freitag frei) vereinbart werden. Es wird davon auszugehen sein, dass die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit sich über maximal drei Monate erstrecken darf, bei längeren Zeiträumen wäre eine schriftlich Vereinbarung über die Änderung des Ausmaßes der Arbeitszeit zu treffen.

Diese im Vorhinein (selbstverständlich sind im Nachhinein getroffene Vereinbarungen über die Arbeitszeitverteilung sittenwidrig, aber auch ad-hoc-Vereinbarungen werden als unzulässig zu qualifizieren sein, da es ja Zweck der Regelung ist, ArbeitnehmerInnen eine entsprechende Vorausplanung zu ermöglichen) zu treffende Vereinbarung (das heißt: keine einseitige Anordnung!) muss die Verteilung auf die einzelnen Tage und Wochen bereits festlegen. Geschützt wird somit nicht nur vor Überschreitung des Ausmaßes der durchschnittlichen Arbeitszeit, sondern auch vor Abweichungen von der konkret vereinbarten Verteilung der Arbeitszeit.

Keine Durchrechnung

Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit führt zu einem Mehrarbeitszuschlag, wenn sie nicht im Vorhinein vereinbart ist. Der Gesetzgeber hat somit endlich das besondere Schutzbedürfnis von Teilzeitbeschäftigten – bei denen auf Grund ihrer geringeren Arbeitszeitverpflichtung ja ein viel größerer Flexibilitätsspielraum bestünde als bei Vollzeitbeschäftigten – berücksichtigt und die Möglichkeit zur einseitigen Anordnung der Lage der Arbeitszeit durch den AG ausdrücklich beschränkt.

§ 4 Arbeitszeitgesetz enthält Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Für Teilzeitbeschäftigte ist jedoch § 19d Abs. 2 die speziellere Regelung – und diese verbietet ein Abweichen von der im

Vorhinein vereinbarten Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Tage und Wochen. Die von manchen ArbeitgeberInnen leider gelebte Praxis, in Kollektivverträgen enthaltene, auf § 4 basierende Durchrechnungsmöglichkeiten nicht nur auf Vollzeitbeschäftigte, sondern jetzt auch auf Teilzeitbeschäftigte anzuwenden, um den Mehrarbeitszuschlag zu vermeiden, verstößt daher ganz klar gegen den Gesetzeswortlaut und ist somit unzulässig.

Das Gesetz stellt klar: Die Verteilung der Arbeitszeit ist im Vorhinein zu vereinbaren, ein Abweichen von dieser im Vorhinein getroffenen Vereinbarung führt bei Teilzeitbeschäftigten zum Anfallen des Mehrarbeitszuschlags.

Triftige Gründe für Teilzeit

Ein solches Verständnis erscheint in Hinblick auf die besondere Schutzbedürftigkeit von Teilzeitbeschäftigten nur konsequent und sachgerecht. Teilzeitbeschäftigte werden oftmals triftige Gründe haben, warum sie »nur« in Teilzeit beschäftigt sind und keiner Vollzeitarbeit nachgehen, sie haben ihre Freizeit eben anderen Angelegenheiten gewidmet (Kinder, Fortbildung, andere Verpflichtungen und Hobbies).

In diesem Sinn stellt nunmehr § 19d Abs. 2 letzter Satz konsequenter Weise klar, dass eine Durchrechnung und einseitige Einteilung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten nicht zulässig ist.

Es ist anzunehmen, dass es nicht mehr lange dauern wird, bis die ersten konkreten Fälle die Gerichte beschäftigen werden. Zu hoffen bleibt, dass auch die Richter die besondere Situation von Teilzeitbeschäftigten, die sich daraus ergebenden Wertungen und damit die Neuregelung des Gesetzgebers entsprechend zu werten wissen.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an die Autorin
gerda.heilegger@akwien.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Aussteigen auf Zeit

In der Lebensmitte sind wir besonders engagiert im Beruf. Viele wünschen sich gerade dann eine Auszeit, um etwas anderes zu tun.

Autorin: Dagmar B. Gordon

Freie Journalistin

Was haben ein Fernsehredakteur, ein Manager in einem Elektronikkonzern und eine Tageszeitungsjournalistin gemeinsam? Sie alle haben sich auf das Wagnis »Auszeit« eingelassen und haben – für eine festgelegte Zeit – ihren Job und in einem Fall auch die Familie verlassen, um ganz etwas anderes zu tun. Alle würden es wieder tun und empfehlen es weiter.

Die Gründe können ganz unterschiedlich sein: Der ORF-Redakteur Ed Moschitz hatte neben einem fordernden Job, zwei Kinder im Vorschulalter und einer Beziehung einfach keine Kraft mehr um soviel zu leisten, wie er sich immer vorgenommen hatte. Er stand am Rande eines Burn-outs. Josef Wukovits, Manager beim Elektro- und Elektronikriesen Siemens hatte einen Traum: Einmal nach Afrika gehen und Entwicklungshilfe leisten. Und die Redakteurin der Salzburger Nachrichten, Gertraud Leimüller wollte an einer amerikanischen Eliteuniversität ein Mid-Career-Studium absolvieren.

Die Entscheidung fällt sehr früh

»Ich hatte kaum mehr Schlaf und habe versucht die Quadratur des Kreises zu schaffen: für meine Familie da zu sein und vollen Einsatz in meinem Job zu bringen. Ein paar Jahre ging das gut und dann habe ich ziemlich schlagartig gemerkt: so kann ich nicht mehr in den

Herbst gehen«, erinnert sich Ed Moschitz: »Dann habe ich Prioritäten für meine Familie gesetzt und mit meinem Chef eine Bildungskarenz ausgehandelt.« Moschitz wollte neben mehr Zeit für seine Familie im Sabbatical sein angefangenes Studium beenden. Der Vorgesetzte ging schnell darauf ein und auch die KollegInnen hatten kein Problem mit seiner Auszeit: »Sie waren alle sehr verständnisvoll«. Einige wenige allerdings sahen in seiner Bildungskarenz eher den Urlaubsaspekt und meinten, dass der Herbst für den Beginn einer solchen Zeit vielleicht ein wenig schlecht gewählt wäre.

Auch Josef Wukovits brauchte um seinen Plan in die Tat umzusetzen nicht sonderlich lange. Als er einen Kontakt zu Ärzten ohne Grenzen fand und einen Kurs in Genf besuchte war die Entscheidung schon längst gefallen: »Ich glaube ja, dass die Veränderung schon vorher stattfindet: Ich wollte immer schon nach Afrika, um zu helfen und als Entwicklungshelfer

W E B L I N K S

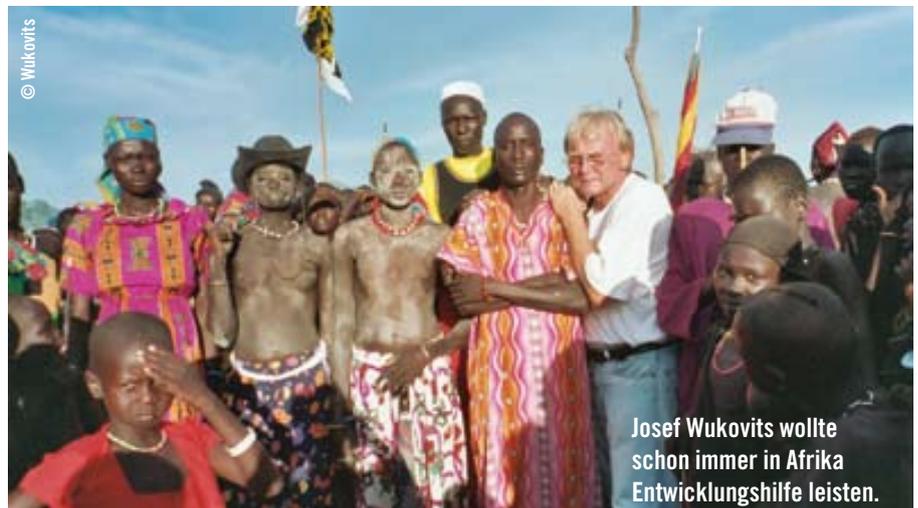
Info zur Bildungskarenz im Netz
www.help.gv.at/Content.Node/k17/Seite.171800.html

Arbeiterkammer
wien.arbeiterkammer.at/www-397-IP-1963.html

BM für Wirtschaft und Arbeit
www.bmwa.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Arbeitsrecht/Arbeitsrecht/Bildungskarenz/default.htm

Arbeitsmarktservice Österreich
www.ams.at/_docs/001_produkblatt_bildungskarenz.pdf

etwas zu verändern. Ich habe oft darüber gesprochen. Doch als ich die Entscheidung meiner Familie mitteilte, fiel meine Frau aus allen Wolken: Sie hatte nicht



Josef Wukovits wollte schon immer in Afrika Entwicklungshilfe leisten.



ORF-Redakteur Ed Moschitz hat Prioritäten gesetzt. In der Bildungskarenz kümmerte er sich vermehrt um seine Familie:

geglaubt, dass es mir wirklich ernst war diesen Traum umzusetzen.«

Gertraud Leimüller war erfolgreiche Journalistin bei einer angesehenen Zeitung und arbeitete im Wiener Büro als Wirtschaftsjournalistin. Sie hatte bereits ihren Doktor und war mitten in einer viel versprechenden Karriere als sie ihren Vorgesetzten um ein Jahr Auszeit für ein Studium in Harvard bat. Sie war die erste, die sich eine Auszeit erbeten hatte und bekam sie bewilligt: »Der Traum in den USA zu studieren war schon lange da und hat mich nicht losgelassen. Ich war erfolgreich in meinem Job aber ich war mir auch sicher: das kann nicht alles gewesen sein.« Und so nahm es nicht Wunder, dass es ihr gelang auch ihren Mann, einen Spitzenbeamten in einem Ministerium, von dem Gedanken zu überzeugen, dass sie es gemeinsam in den USA versuchen sollten. Und sie hatten Glück wie es nur

selten vorkommt: sie wurden beide in Harvard für ein sogenanntes **Mid-Career-Studium** akzeptiert.

Hinterher ist alles anders ...

Josef Wukovits sagt es ohne mit der Wimper zu zucken: »Nach drei Tagen habe ich sowohl meine Familie als auch Siemens komplett vergessen.« Die Zeit im Süden des Sudans, mitten im Nirgendwo des afrikanischen Buschlandes, war für Josef Wukovits randvoll mit Arbeit: er koordinierte die Hilfsgüter und war für die Logistik von Fahrern, Fahrzeugen und Medikamenten zuständig. Sechs Monate – nur von einem Urlaub unterbrochen – schlief er in einer Lehmhütte, trank lauwarmes Wasser und ernährte sich größtenteils aus der Konservendose. »Nach drei Monaten hat man Urlaub – ich bin nach Kenia bergsteigen gefahren – den man

auch dringend braucht. Die Kommunikation mit meinen fast erwachsenen Kindern und meiner Frau war auf ein Minimum beschränkt: nach drei Monaten erhielt sie den ersten Brief von mir.« Wukovits arbeitete von morgens bis abends und erfuhr: »Man kann etwas tun. Man kann helfen.« Und er stellte fest: »Nach kurzer Zeit habe ich nicht mehr wahrgenommen, ob ich mit einem Schwarzen spreche oder mit einem Weißen.«

Neue Qualitäten nach Auszeit

Ganz anders hielt es Ed Moschitz in seiner Auszeit, die er neben dem Studium im wesentlichen seiner Familie widmete: »Ein wenig hat es gebraucht, einen vernünftigen Tagesablauf zwischen Haushalt, Kindern und Studium zu finden. Nach einer kurzen Umstellungsphase hat das aber auch sehr gut geklappt. Ich habe mir eigentlich mit Hilfe der Kinder eine Routine gesucht.« Das Studium lief ebenfalls nach einigen – Studienplan bedingten – Anlaufschwierigkeiten gut und die Beziehung zu seinen Kindern die damals vier und fünf Jahre alt waren sowie zu seiner Partnerin vertieften sich. Die Auszeit hat neben dem voranschreitenden Studium seine Verbindlichkeit hinsichtlich der Familie geändert aber auch neue Qualitäten in seine Arbeit eingebracht: »Ich schaue heute mehr auf die Qualität der Beziehung, sowohl in der Arbeit als auch in der Familie. Wenn ich jetzt in die Arbeit gehe, gibt es mehr Verbindlichkeit über meine Rückkehr. Und bei der Arbeit sind mir Themen, die mit Familie zu tun haben, auch wichtiger geworden.« Leimüller, die mit ihrem Mann gemeinsam in Harvard gelandet war, sieht heute die Welt »weniger Europa zentristisch. Es hat mein Denken total geweitet und mein Leben verändert.« Denn während Moschitz und Wukovits in ihre alten Jobs zurückkehrten hat Leimüller kurze Zeit nach ihrer Rückkehr den Hut genommen und ihr eigenes Unternehmen gegründet: »Das Sabbatical in den USA hat mental viel ausgelöst: obwohl ich aus einer Familie von Selbstständigen komme, hätte ich mir das vorher nicht zugetraut.«

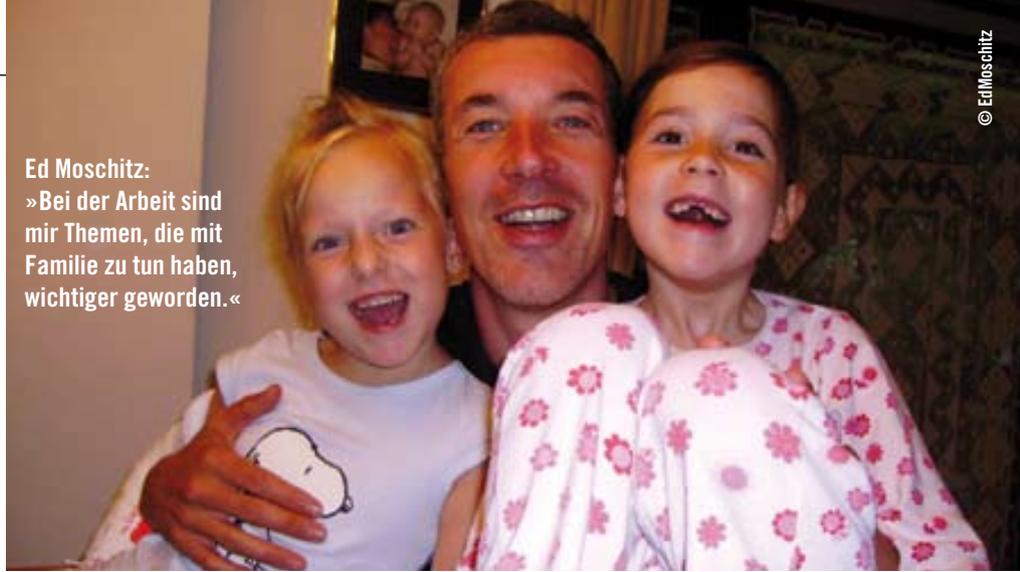
Das Weggehen war für alle drei relativ leicht, die Rückkehr gestaltete sich anspruchsvoller: Bei Ed Moschitz stellte sich einige Wochen vor der Rückkehr in den

Job eine leichte Nervosität ein: »Die Kollegen – mit denen ich in ständigen Kontakt geblieben war – gaben mir, ebenso wie mein Chef, ein total gutes Feedback und haben mir die Rückkehr leicht gemacht. Ich hatte allerdings Skrupel wegen meiner Karenzvertretung für die ein neuer Job gefunden werden musste.«

Jederzeit wieder

Für Josef Wukovits war bei der Rückkehr einiges aufzuarbeiten: »Da war erstens meine Familie, die mir die vor meiner Abreise quasi verweigerte Diskussion über meine Abreise wieder aufnehmen wollte und zweitens die Tatsache, dass ich nach rund zwei Monaten nach Beendigung des Einsatzes in Somalia, fast zusammengebrochen wäre.« Wukovits war allerdings durch Ärzte ohne Grenzen gut auf diesen Moment vorbereitet und arbeitete ihn gemeinsam mit seiner Frau, einer ausgebildeten Psychotherapeutin wieder auf. »Ich würde trotzdem jederzeit wieder so eine Entscheidung treffen«, meint er abschließend und fühlt sich von den sechs Monaten Auszeit sehr bereichert: »Ich habe nicht nur gesehen, dass man helfen kann und Dinge tun kann, die man sich zu Hause nicht vorstellen kann, ich habe auch realisiert, dass

Ed Moschitz:
»Bei der Arbeit sind mir Themen, die mit Familie zu tun haben, wichtiger geworden.«



ich ein Buch schreiben kann und heute sage ich viel seltener: das geht nicht.«

Veränderte Perspektive

Gertrud Leimüller hätte gerne noch ein weiteres Jahr »angehängt«, hielt sich aber an die Vereinbarung mit ihrem Mann und plante nach 12 Monaten die Rückkehr: »Im beruflichen Bereich war es am schwierigsten, wir hatten aber eine sehr gute soziale Vorbereitung in Harvard für unsere Rückkehr und waren auf das, was uns hier nach dem Besuch einer »Eliteuni« in den USA erwartete, vorbereitet.« Manch einer, so Leimüller, sei neidisch auf die Harvard-Erfahrung gewesen, viele allerdings hätten erklärt, selbst an ein Sabbatical zu denken.

»Durch die Distanz ändert sich die Perspektive«, was Leimüller für sich formuliert, stimmt für alle drei »AussteigerInnen auf Zeit«. Und eines verbindet sie ebenfalls: die Tatsache, dass jeder es wieder tun würde und keiner bedauert, eine festgelegte Zeit aus dem Arbeitsalltag ausgestiegen zu sein und etwas ganz anderes getan zu haben: etwas Nützliches für sich selbst, die Umwelt, die Familie.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
d.gordon@ideenmanufactur.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

AUSZEIT MIT DER CHEFIN



Der Morgen beginnt gut – meine Chefin lacht. Eine Stunde lang komme ich zum Frühstückmachen, fülle eine Waschmaschine und stelle sie an. Die Chefin ist mit sich selbst beschäftigt. Päng – jetzt hat sie sich weh getan. Es folgt eine Schreiorgie und eine ausgiebige Tröstung. Das Leben ist schwer mit neun Monaten.

Dass Väterkarenz keine Auszeit ist, ist ein öder Gemeinplatz. Sieben Tage die Woche, 18 Stunden am Tag, Rund-um-die-Uhr-Bereitschaft spottet jedem Arbeitszeitgesetz. »Auszeit« sagen jene (Männer), die es nie gemacht haben.

Trotzdem hat es etwas von Auszeit. Es ist Zeit, um das Wachsen, Werden und Vergehen wieder wahrzunehmen. Zeit, die Langsamkeit eines Kindes zu spüren und selbst langsamer zu werden, in einem Arbeitsumfeld, das mir unerträglich stressig geworden ist. Es ist Zeit, den Wadlbeißern und Hackelschmeißern zu entkommen. Adieu BlackBerry, ich vermisse dich nicht. Ich genieße diese Auszeit, bei allen Nachteilen – Karenzmännern geht es wie Frauen, vom Karriereknick bis zum out-of-work-blues. Es ist schon wieder elf Uhr nachts, bis ich zum Fertigschreiben komme. Ich liege k.o. am Wohnzimmerboden und flehe

meine Chefin an, mich endlich ins Bett gehen zu lassen, während sie mich quietschfidel mit dem Inhalt des CD-Regals bewirft. Auszeit? Ich sollte diesen Artikel nochmal umschreiben.

Claus Faber

Webtipp:

Wer über die Chefin am Laufenden bleiben will – mehr Infos, Claus Faber berichtet: www.clausfaber.net/rafaela.html

Mehr Infos zur Väterkarenz: www.papa-aktiv.at



Keine Zeit für mich

»Zeit ist Geld« hieß es früher, »Zeit ist mit Geld nicht aufzuwiegen«, heißt es heute.
Der Wettlauf mit der ökonomisierten Zeit produziert Egoisten.

Autorin: Dr. Sibylle Fritsch

Freie Journalistin

Wir leben in einer Ego-Gesellschaft – sich selbst Treue zu schwören ist da nur logisch. Außerdem finde ich kaum Zeit, mit jemand anderem als mit mir selbst Zeit zu verbringen, aber ohne wirklich bei mir zu sein. »Ich arbeite rund um die Uhr«, sagte Jennifer Hoes, 29, trat in Harleem vor den Standesbeamten, und heiratete sich selbst. Was wie ein PR-Gag klingt, ist ein Symptom der Zeit: Hoes zeigte mit ihrer Aktion sarkastisch auf, wie sich die veränderten flexiblen, beschleunigten Zeit- und Arbeitsverhältnisse auf das Leben auswirken.

Fünf Wochen im Jahr für Hausarbeit

Der Tag hat 24 Stunden, aber es geht sich kaum aus: Nach acht Stunden Jobben ist die Arbeit längst nicht getan. Die so genannte Freizeit endet in Hausarbeit. So wenden beispielsweise ÖsterreicherInnen pro Haushalt rund fünf Wochen für Waschen, Bügeln, Kochen und Putzen usw. auf – das entspricht in etwa dem jährlichen Urlaubsanspruch. Und die 38-Stunden-Woche sieht in der Praxis auch anders aus, hat die »Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen« in einer Untersuchung herausgefunden: Die reale Arbeitszeit von Vollzeitwerbsbeschäftigten liegt hierzulande bei 45 Stunden

pro Woche. Von den sozialen Verpflichtungen gar nicht zu reden: Weil der Kontakt mit FreundInnen ja aufrechterhalten werden muss.

Keine Mittagspause

»Zeit ist Geld« hieß es früher. »Zeit ist mit Geld nicht aufzuwiegen«, heißt es heute. Obwohl sie immer im selben Maß vorhanden bleibt, scheint sie uns davon zu laufen. Weil wir von beschleunigten Informationen bombardiert werden, erklären die SoziologInnen. Weil sich die festgefügt Strukturen von Arbeitszeit und Freizeit durch die Individualisierung unseres Lebens auflösen und ineinander verschwimmen. Weil sich mit dem Rückzug des Staates als Garant für Wohlstand, Arbeit für alle und aufgrund geänderter ökonomischer Belange die Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeitszeiten beschleunigt. Zum Beispiel ist das Schildchen an der Ladentüre »Mittagspause« in den Städten so gut wie verschwunden. Ladenschlusszeiten werden in den Abend ausgeweitet, Samstagnachmittag ist im Handel längst normale Arbeitszeit und den Sonntag versucht die Wirtschaft auch schon zu kappen.

Die neuen Medien-Technologien – ursprünglich als Arbeiterleichterung angesehen – zwingen zur beschleunigten Erledigung von Aufträgen und zur permanenten Erreichbarkeit. Immer mehr Menschen arbeiten in die Nacht hinein, daheim und unterwegs, im Urlaub und am Wochenende. In den Zügen und auf Flughäfen werden die Laptops aufgeklappt, in den U-Bahnen läuten die Han-

BUCHTIPPS

Karlheinz A. Geißler:
Zeit – verweile doch ...

Lebensformen gegen die Hast.
Herder Verlag Freiburg
2008, 272 Seiten,
EUR 11,95,
ISBN: 978-3-451-05959-9



Helga Nowotny:
Eigenzeit.

Entstehung und Strukturierung eines Zeitgefühls, suhrkamp taschenbuch wissenschaft 1052, Frankfurt 1993, 173 Seiten,
EUR 9,80,
ISBN 978-3-518-28652-4



Bestellung:

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

dys, über die man auch E-Mails empfangen kann. Und selbst vor dem Einschlafen wird noch über laufende Projekte nachgedacht.

Die Arbeitszeit hat sich über die Freizeit gestülpt. Die Freizeit wird immer mehr zur Fremdzeit. Deshalb ist ein neues gegensätzliches Begriffspaar aufgetaucht: Weltzeit und Eigenzeit, wobei schon die Griechen diesen verschiedenen Zeiterfahrungen eigene Götter zugeschrieben hat-

ten: Chronos war der Gott der (linearen) Zeit, der seine Kinder verschlang und Kairos, der Gott der Qualität der Zeit und richtigen Augenblicks.

Heute ist mit der »Weltzeit« die den Menschen von außen verordnete Zeit gemeint, Arbeitszeit, Flugpläne, Theater, Kino- und TV-Programme und überhaupt alle Zeitstrukturen, die geordnete Abläufe rund um den Erdball organisieren. »Eigenzeit« hingegen ist individuell bewertete Zeit, über die der Mensch völlig frei verfügen kann; jener Zeitraum, in dem es nicht darum geht Zeit zu gewinnen, sondern Zeit zu verlieren, wie **Jean Jacques Rousseau** es formuliert hat. Doch handelt es sich nicht um eine unfreiwillige, von außen verordnete freie Zeit, wie beispielsweise Arbeitslosigkeit. »Eigenzeit ist Zeitfreiheit – die Zeit, in der nichts geschieht, wenn es nicht selbst bestimmt geschieht«, so Medienphilosoph Norbert Bolz, der meint: »Dieser Horizontwechsel weg von der Zukunfts- und Freizeitorientierung hin zur Eigenzeit unterscheidet die heute dominierenden Generationen von allen früheren. «Auch die österreichische Soziologin Helga Nowotny setzt sich in ihrem Klassiker »Eigenzeit« mit der »Ich-Zeit aus der Perspektive des Individuums gesehen« auseinander und stellt Zusammenhänge zwischen den technologischen Möglichkeiten in der Kommunikationsgesellschaft und der sozialen Ungleichzeitigkeit her: Je mehr die zeitlichen und räumlichen Entfernungen schrumpfen, so Nowotny, desto größer werde die Kluft zwischen Industrie- und Entwicklungsländern. »Soziale Ungleichheiten lassen sich in zeitliche Ungleichheiten übersetzen«, schreibt sie.

Leitwährung Zeit

»Neben Macht, Geld und Aufmerksamkeit wird Zeit zur neuen Leitwährung werden«, prophezeit auch die Trendforschung, und dementsprechend werde die Gesellschaft neu eingeteilt: in Gewinner, die genug Geld haben und es ausgeben um Zeit zu sparen und Verlierer, die viel Zeit investieren müssen um Geld zu sparen. Da muss man gar nicht unsere gesetzlich festgelegte 38-Stunden-Woche mit dem 12-Stunden-Tag einer chinesischen Näherin vergleichen, es genügt der unterschiedliche Umgang mit der Ur-

Nach acht Stunden
jobben ist die Arbeit
längst nicht getan.

laubsplanung in nächster Nachbarschaft: Wer es sich »zeitlich leisten kann«, bucht seinen Flug nach Spanien in letzter Minute, wer weniger wohlhabend und zeitlich nicht ad hoc flexibel ist, sucht stundenlang im Internet nach dem billigsten Flug und muss sich oft Monate im Voraus auf einen Termin festlegen.

Der Fortschritt des Medienzeitalters treibe aber nicht nur die Dynamisierung der Zeit weiter, fürchtet der deutsche Kommunikationsexperte Peter Wippermann, der Staat werde auch die Oberhoheit über die Lebens-, Welt- und Arbeitszeit verlieren. Noch verwalte er die drei Bastionen: Die gesetzlich verankerte Schulzeit für Kinder und Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche, die Arbeitszeitregelung für Erwachsene, die Umfang der Tätigkeiten, Feiertags- und Urlaubszeiten und das Ende der Erwerbszeit bestimmt, und die Pensionszeit mit gesetzlich geregelter Altersvorgabe.

Verzeitlichung des Wissens

Ohnehin könne sich bald jeder jederzeit vernetzen und ohne Anwesenheit erreichbar sein, deshalb wird auch nicht mehr abgegrenzte Zeitdisziplin für ArbeitnehmerInnen von Bedeutung sein, sondern deren Erreichbarkeit.

Somit werde es langfristig auch keine geregelte Arbeitszeit mehr geben, die soziale Sicherheit garantiert, prophezeit Trendforscher Wippermann. Die Zahl der jungen Arbeitnehmer wird schrumpfen und ältere Menschen werden aus der Pension zurückgeholt. Allerdings wird das Wissen der Frühpensionierten schon veraltet sein. Die »Verzeitlichung des Wissens« macht lebenslanges Lernen erforderlich. Auch die Vorstellung, durch Beschleunigung der Verkehrsmittel Zeit ge-

winnen zu können, klärt Wirtschaftspädagoge Karlheinz A. Geißler als Irrtum auf: »Wir sind jetzt nicht schneller an einem Ort, sondern bereisen mehr Orte in gleicher Zeit. «Er meint, die Menschen hätten nicht zu wenig Zeit, sondern zu viele Möglichkeiten.

Wo immer die Interpretationen hinführen, eines steht fest: Zeit wird zum Luxusartikel erster Güte und Eigenzeit zum unbezahlbaren Kapital der Bürger und Konsumenten von morgen.

Da klingt es gar nicht so abwegig, wenn Wissenschaftler »Naturschutzparks der Zeit« einfördern und diese unökonomischen Zeitzonen auch beim Namen nennen: Der arbeitsfreie Sonntag, die Bildung, der Sport, die Zeit der Zwischenmenschlichkeit, Kinder und die Liebe. Umso nachdrücklicher warnt Soziologe Oskar Negt vor der »Verdrehung« der menschlichen Zeitmaße, die in Gang gekommen ist: »Alles hat seine Zeit«, heißt es bei Salomo, (Prediger Salomo Kohelet in einem der ältesten Kulturdokumente Anm.d.Red.) alles hat **eine** Zeit, legt der Mensch technisch zweckrationale Messlatte der Zeitmaße auf alle Lebensverhältnisse an.« Dies wirke sich negativ auf die Persönlichkeitsbildung aus, produziere angepasste Mitläufer und schade dem Gemeinwesen, denn: »Eine Demokratie lebt von innen geleiteten urteilsfähigen Menschen.«

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
s.fritsch@akis.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Hammertour

Lokführer werden ist der größte Bubentraum. Aber der Lack blättert ab. Aus den einstigen Herren der Schiene wurden Handlanger von Maschinen.

Autor: Dr. Claus Faber

Fachreferent für Wirtschaft und Politik
bei der Gewerkschaft vida

Hannes drückt an seinem Mobiltelefon herum. »Des is mei Stechuh«, sagt er. Eine Nummer anrufen, sich durch drei Menüs wählen, und dann bestätigt eine Computerstimme, dass er zum Dienst erschienen ist. Ein kurzer Sprung zum Personaleinsatzleiter an den Computerbildschirm, drei rasche Grüße in den Aufenthaltsraum. Zehn Minuten ist dafür Zeit, steht auf seinem Dienstplan. Dann geht's zum Bahnsteig 7, wo der Zug kommt, den er weiterfährt. Dafür stehen neun Minuten im Dienstplan. Wenn irgendetwas daneben geht, wird es eng. Eigentlich heißt er ja anders, aber seinen wirklichen Namen will er nicht in der Zeitung stehen haben, und sein Foto auch nicht, sonst ... es folgt eine eindeutige Handbewegung. ÖBB-

MitarbeiterInnen haben nämlich einen Maulkorb. Aber so wie er daher kommt, in der halblangen Hose, dem T-Shirt, graubraunen Haaren, um die 40, könnte er Hannes heißen, also nennen wir ihn so.

Klassische Lokführerkarriere

Seine »Hammertour« hat er heute. Um 18:12 Uhr ist Dienstbeginn in Linz. 18:31 geht's mit dem Intercity nach Wien. Dann fährt er mit einer Lok zum Zentralverschiebebahnhof Wien-Kledering. Um 0:57 fährt er mit einem Güterzug retour nach Linz, um 4:09 ist er fertig. Komplett fertig. Ein altes Foto gibt es von ihm, erzählt er: Der vierjährige Hannes auf der Dampflokomotive, mit einer Kaugummi-Zigarette im Mundwinkel. Sein Traumberuf war es, und ist es noch immer. Aber so richtig Freude macht es ihm heute keine mehr. Seinen Kindern rät er zu anderen Berufen.

Hannes hat noch die klassische Lokführerkarriere gemacht: Technischer Lehrberuf, Lokführerausbildung, dann

WEBLINKS

Gewerkschaft vida
www.vida.at

drei bis vier Jahre Vershub und Bereitschaft. »Da stoßt' da erst amal die Hörner ab.« Dann hat er sich die sogenannten »Pläne« hinaufgedient – die Hierarchie der Lokführer, abzulesen am Dienstplan. Man beginnt im Sechser-Plan, in dem die ödesten Touren sind: auswärts schlafen, nachts fahren, lange Touren. Schritt für Schritt geht es aufwärts, und am Schluss ist man im Einser-Plan und fährt hauptsächlich Tagschichten und Reisezüge.

Diese Hierarchie macht wegen der Belastbarkeit auch Sinn, sagt Hannes' Betriebsrat Helmut Woisetschläger: »Lokführer bist, Lokführer bleibst, da gibt's kaum Karriere.« Was bleibt, sind schrittweise steigender Lohn und bessere Arbeitsbedingungen. Dafür zuständig ist der Betriebsrat. Im Rahmen der Arbeitsverfassung werden Schichtpläne und Dienstschichten mit dem Unternehmen verhandelt. Bis 2003 ging das noch gut.

Jetzt kommt die Luft raus

Seit 2004 ist Schluss mit lustig. Mit der Umsetzung des Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes fuhren die ÖBB ein hartes Restrukturierungsprogramm an. Die sogenannten »unproduktiven« Zeiten werden gnadenlos gekürzt. So schaffen es die ÖBB heute, mit weniger Personal mehr Züge zu fahren als je zuvor. »Am schlimmsten erwischts dich bei einer Doppelnacht und danach einer Tagschicht, da fällt



Hand am Beschleuniger:
Seit 2004 geben die
ÖBB Gas – auf der
Strecke bleiben die
Schichtarbeiter.

runter von der Maschin«, sagt Hannes. Wer dann krank wird, hat das nächste Problem: Ab 14 Tagen Krankenstand müssen die Mitarbeiter zu einem »Krankenstandsrückkehrgespräch«. Wem das zu oft passiert, dessen Beförderung bleibt liegen. Einer der Punkte, mit der der Betriebsrat gerade vor Gericht geht.

Die klassische Karriere gibt es kaum noch. Neue Lokführer fahren wegen des Personalmangels so schnell als möglich auf die Strecke – »da sitzen's dann bei 200 km/h am Führerstand mit zittrige Händ', hinten im Zug 500 Leute«, während die alten Lokführer bis 61 noch immer Nachtschichten haben. Betriebsrat Woitschläger kramt in seinem Gedächtnis: »Zehn Untaugliche hatten wir heuer schon alleine in Linz«. Wer die Nerven nicht mehr hat, kommt aufs Abstellgleis. Zwei-Zwei-Fünf heißt das Abstellgleis, und meint den betreffenden Paragraphen im Dienstvertrag zur Versetzung in den Ruhestand.

Die ÖBB sehen das naturgemäß anders. In einer schriftlichen Stellungnahme heißt es, dass die ÖBB die Gesetze und den Kollektivvertrag einhalten, und dass es eine Einigung mit dem Betriebsrat gibt auf ein Paket von Verbesserungen. Unter anderen sollten keine Schichten zwischen 23 und drei Uhr beginnen, die Minstdauer solle sieben Stunden betragen, und ein freies Wochenende im Monat gäbe es auch. Was nicht in der Stellungnahme steht: diese Einigung gibt es erst seit 2007, und das nur, weil die Belegschaft auf die Barrikaden gegangen war.

45 Minuten im Hotel Blau

Hannes erreicht gerade den Zentralverschiebebahnhof Wien-Kledering. »Jetzt hab' ich meine 45 Minuten gesetzliche Ruhe«, sagt Hannes. Manchmal ist er zu spät: »Da kommst rein, da solltest du schon längst wieder weg sein«. Hannes will sich kurz aufs Ohr legen. »Hotel Blau nennen wir das«, sagt er und deutet auf ein paar blaue Container. »Links und rechts donnern die Züg' vorbei, und drüber auf der Brücke auch. Dann rennen noch die Kollegen durch, in der Hütt'n machst ka' Aug' zu«.

Normalerweise bekommt Hannes seinen Dienstplan acht Wochen im Vorhinein. Aber der bleibt nie so. Bis zu vier-

zehn Tage vorher gibt es noch Änderungen, und bis zu drei Tage vorher nochmals kleine Änderungen. Mal fällt dir eine Pause weg, mal geht die Arbeit drei Stunden länger als geplant. »Wenn'st auf da Kistn sitzt, derfst dir nix mit Freunden ausmachen«.

Papa beim Schlafen zusehen

Lokführer haben die höchste Scheidungsrate Österreichs. Hannes hat Glück: seine Frau »war so intelligent«, zu Hause bei den zwei Kindern zu bleiben. So konnte er im Beruf bleiben. Die Zeit mit den Kindern ist ihm nicht abgegangen? »Da kommst erst später drauf«, sagt Hannes und sieht weg.

Einzig der Arbeitsplatz sei besser geworden, erzählt Hannes. »Früher auf den 1010er-Loks hast soviel Platz gehabt«, sagt er und zeigt mit den Händen ein wenig mehr als schulterbreit. »Der Sessel war beinhart, und ein jeder Schlag von der Maschin' ist dir direkt ins Kreuz gefahren.« Heute fährt er Taurus, mit luftgefedertem Sitz und Klimaanlage.

Der neue Wind in den ÖBB zeigt Wirkung: Wer Lokführer werden will, fängt mit 1.300 Euro netto an. »Wenn ich denen in der Ausbildung die Schichten und Karrieremöglichkeiten zeige, gehen viele noch aus der Ausbildung heim«, hört man vom Betriebsrat. Wer bleibt, hat es auch nicht leicht: Mehr als ein Drittel der AusbildungskandidatInnen schaffen die Prüfung nicht. Die Ausbildungszeit wurde auf 36 Wochen gekürzt. In Österreich herrscht akuter Lokführermangel.

»Da war's«, ruft Hannes aufgeregt. Wir passieren gerade eine Eisenbahnkreuzung. Es war 1985, als die ÖBB-Infrastruktur hier einen Schranken abgebaut und gegen ein rotes Licht getauscht hätten. Ein paar

Zugfahren ist Instrumenten-fahren. Wichtigstes Instrument ist der Buchfahrplan, in dem Fahrzeiten und Fahrgeschwindigkeiten stehen.



Tage später fuhr Hannes einen Pkw zusammen. Beide Insassen waren tot. »A harte Gschicht, wenn dir des passiert. Fünf Stunden stehst rum und kannst nix tun. Dann kommt die ganze Familie der Opfer. Dann kommt noch die Schwester zu dir und fragt, ob du der Lokführer bist. Da weißt nicht, was d' sagen sollst.«

Die Klagen über die Infrastruktur, die Anlagen aus Kostengründen abbaut, nehmen zu. Zentralbetriebsratsvorsitzender Roman Hebenstreit erinnert sich: »In Neumarkt-Kahlham hatten wir einen Unfall, den hätte man durch einen simplen Gleismagneten vermeiden können. Aber der Infrastruktur ist das offensichtlich egal, die fünf Millionen Schaden zahlt eh wer anders.« Zum Glück wurde niemand verletzt, »aber der Druck auf die Lokführer wird immer größer, sagt Hebenstreit: »Für jede Kleinigkeit kriegt der Lokführer eine neue Dienstanweisung, und kein Mensch kann sich das alles noch merken.« Eine Umfrage des Betriebsrates aus dem Jahr 2006 zeigte: Über 90 Prozent der Lokführer fühlten sich durch die Menge und Komplexität der Dienstanweisungen verunsichert und hatten Angst. Auch dort mussten die ÖBB viel ändern.

Eine Studie der Beraterfirma Booz Allen Hamilton bescheinigt der ÖBB Traktion internationale Bestnoten in Effizienz und Produktivität. Wer auf Hannes' Dienstzettel schaut, weiß warum.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
claus@clausfaber.net
oder die Redaktion
aw@oegb.at

EU-Arbeitszeit-Richtlinie

Die neuen Arbeitszeitvorschriften, auf die sich die EU-Arbeitsminister geeinigt haben, stoßen auf Kritik.

Autor: Mag. Oliver Röpke

*Experte für europäische Sozialpolitik
im ÖGB-Europabüro in Brüssel*

Nach jahrelangem Ringen unter den Mitgliedstaaten haben sich die EU-ArbeitsministerInnen nun auf eine gemeinsame Position für eine Änderung der Arbeitszeitvorschriften geeinigt. Gleichzeitig wurde ein Vorschlag für eine Leiharbeits-Richtlinie verabschiedet. Das politische Echo darauf war europaweit sehr unterschiedlich. Was könnte sich ändern mit der neuen Richtlinie – und welche Bedeutung hat dies für das Soziale Europa?

Zunächst einmal: Dass die EU bei den zulässigen Höchstarbeitszeiten in Europa ein Wort mitzureden hat, ist keineswegs neu. So stammt die derzeit noch gültige Richtlinie in ihrer ursprünglichen Fassung aus dem Jahr 1993 und legt Mindeststandards fest. Im Einzelnen heißt das:

- Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit soll nicht mehr als 48 Stunden betragen.
- Die Durchrechnungsfrist für diese Höchstarbeitszeiten beträgt vier Monate und kann nur durch Kollektivvertrag auf bis zu einem Jahr ausgedehnt werden.
- Nach der Rechtsprechung des EuGH ist die Richtlinie dahingehend auszulegen, dass auch Bereitschaftszeiten in der Regel als Arbeitszeit gelten, also bei der Berechnung der Höchstarbeitszeit zu berücksichtigen sind.
- Opt-Out: Eine Sonderregelung, die ursprünglich für Großbritannien aufge-

nommen wurde, erlaubt es Mitgliedstaaten, auf die Einhaltung der Höchstarbeitszeitgrenze zu verzichten. Dazu muss zwischen Unternehmen und ArbeitnehmerIn eine individuelle Vereinbarung geschlossen werden: Der/die Beschäftigte »verzichtet« quasi »freiwillig« auf den Schutz der Richtlinie.

Was sollte sich ändern?

Vor allem zwei Dinge waren Anlass für die Revision der Arbeitszeit-Richtlinie. Zum einen widerspricht das nationale Arbeitszeitrecht vieler Mitgliedstaaten den Vorgaben des EuGH, auch Bereitschaftszeiten vollständig als Arbeitszeit zu berücksichtigen. Der zweite Punkt betraf das Opt-Out: Aus gewerkschaftlicher Sicht ist diese Klausel eigentlich ein Skandal, erlaubt sie den Arbeitsvertragsparteien – also dem einzelnen Unternehmen und dem/der einzelnen ArbeitnehmerIn – wichtige Vorschriften des Arbeitnehmerschutzes außer Kraft zu setzen. In der Praxis kann auch von der geforderten »Freiwilligkeit« keine Rede sein. So ist es in Großbritannien in einigen Branchen bereits zu einer verbreiteten Übung geworden, ArbeitnehmerInnen bereits bei der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages eine solche Opt-Out-(Verzichts-)Vereinbarung vorzulegen. Selbst die Kommission sprach bereits 2003 in ihrer Mitteilung zur Überprüfung der Arbeitszeit-Richtlinie davon, dass von einer »freien Zustimmung« der ArbeitnehmerInnen keine Rede sein kann.

Deshalb war eine der Hauptforderungen der europäischen Gewerkschaften die Abschaffung des Opt-Out sowie kei-

ne längeren Durchrechnungszeiten ohne Kollektivverträge. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) sprach sich weiters für mehr Flexibilität im Interesse der besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben aus. Gefordert wurde konkret ein Recht des Arbeitnehmers auf Wechsel der Arbeitszeit von Voll- auf Teilzeit bzw. umgekehrt, jeweils unter Abwägung mit betrieblichen Interessen. Schließlich wehrte sich der EGB auch gegen eine pauschale Umkehrung der EuGH-Rechtsprechung zu den Bereitschaftszeiten.

Durchwegs Verschlechterungen

Der beim Rat Anfang Juni 2008 gefundene Kompromiss erfüllt keine der gewerkschaftlichen Kernforderungen. Dementsprechend bezeichnet ihn der EGB, der normalerweise durchaus für seine proeuropäische Haltung bekannt ist, als »inakzeptabel«.

Die ArbeitsministerInnen hatten sich nach stundenlangen Beratungen in einer Nachtsitzung schließlich auf einen Kompromiss geeinigt, der insbesondere folgende Punkte umfasst:

- Inaktive Bereitschaftszeit gilt zukünftig nicht mehr als Arbeitszeit, außer nationale Gesetze oder Kollektivverträge bestimmen das Gegenteil.
- Künftig kann der 4-Monats-Durchrechnungszeitraum auch durch einfaches Gesetz auf 12 Monate ausgedehnt werden, bislang ging dies nur durch Kollektivvertrag.
- Das Opt-Out bleibt bestehen und kann alternativ zur Jahresdurchrechnung eingeführt werden. Es gibt also kein Aus-

laufen des Opt-Out und kein Beendigungsdatum. Das Opt-Out kann somit durch Gesetz oder durch Kollektivvertrag (neu) eingeführt werden. Die durchschnittliche Höchstarbeitszeit (normalerweise 48-Stunden-Woche) darf im Falle des Opt-Out 60 Stunden betragen bzw. sogar auf 65 Stunden steigen, wenn Betriebschaftszeit als Arbeitszeit gilt und kein Kollektivvertrag gilt.

■ **Sonderfall kurzfristig Beschäftigte:** Für ArbeitnehmerInnen, die innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums weniger als 10 Wochen beschäftigt sind, gelten nicht einmal 60 bzw. 65-Stunden-Grenzen.

Trotz Weiterführung des Opt-Out gibt es bei den konkreten Anwendungsbedingungen immerhin Verbesserungen. So bleibt es zwar beim Erfordernis einer individuellen Opt-Out-Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, allerdings soll in Zukunft gelten:

■ Diese individuelle Opt-Out-Vereinbarung gilt für maximal ein Jahr und ist erneuerbar.

■ Eine Opt-Out-Vereinbarung darf nicht während der ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses unterzeichnet werden.

■ ArbeitnehmerInnen können ihre Zustimmung innerhalb von sechs Monaten oder bis zu drei Monate nach der Probezeit schriftlich widerrufen. Danach kann der Arbeitgeber eine Art Kündigungsfrist der Opt-Out-Vereinbarung von bis zu zwei Monaten verlangen.

Kritische Reaktionen

Neben der ablehnenden Haltung des ÖGB zeigten sich auch viele Abgeordnete des EU-Parlaments enttäuscht über die Haltung der Mitgliedstaaten und kritisieren die Ignoranz gegenüber der ersten Lesung des Parlaments, in der ein Auslaufen des Opt-Out binnen 36 Monaten gefordert wurde. In allen wichtigen Punkten haben sich die Mitgliedstaaten über die Parlamentsposition hinweggesetzt. Der Europaabgeordnete Harald Ettl (SPÖ) sprach deshalb von einem »deutlichen Rückschritt«, für den er kaum mit einer Zustimmung des EU-Parlaments rechnet. Da die Arbeitszeit-Richtlinie im Mitentscheidungsverfahren verabschiedet wird, muss das Parlament in einer zweiten Lesung seine Position neu festle-

gen. Dies könnte aus heutiger Sicht bis zum Jahresende geschehen. Allerdings bleibt abzuwarten, ob sich die wichtigsten Fraktionen im Parlament noch einmal – wie in der ersten Lesung – auf einen ausgewogenen Kompromiss einigen können, der die Anliegen der ArbeitnehmerInnen ausreichend berücksichtigt. Die sozialdemokratische Fraktion kündigte bereits ihren Widerstand gegen die Beschlüsse der MinisterInnen an. Der EU-Abgeordnete Othmar Karas (ÖVP) bezeichnete den Ratskompromiss als »wichtigen Schritt« und sieht darin die »notwendige Flexibilität« durchaus gewährleistet.

Leiharbeitsrichtlinie

Bis zuletzt weigerten sich einzelne Mitgliedstaaten wie Spanien, Belgien oder Ungarn, die angepeilten Verschlechterungen in der Richtlinie mitzutragen, und kritisierten die politische Einigung scharf. Wirtschafts- und Arbeitsminister Martin Bartenstein sieht im Ergebnis hingegen einen »Schritt zu einem sozialen Europa«. Schließlich hatte Österreich jahrelang die Anliegen Großbritanniens im Rat unterstützt. Tatsächlich war ein Großteil jener Staaten, die sich seit Jahren gegen das Opt-Out der Briten stellten, zum Schluss offenbar von der Blockadehaltung Großbritanniens und seiner »Unterstützerstaaten« zermürbt und stimmte schließlich der Paketlösung mit der Leiharbeit zu. Diese Leiharbeits-Richtlinie schreibt zwar prinzipiell die Gleichbehandlung von LeiharbeiterInnen mit ihren festangestellten KollegInnen vor, erlaubt aber gleichzeitig zahlreiche Ausnahmen. So bleibt abzuwarten, ob sich die Stellung und Bezahlung der LeiharbeiterInnen in der betrieblichen Praxis verbessern wird.

Zulässige Arbeitszeiten von 60 Stunden und mehr sind sicher kein ambitionierter sozialer Mindeststandard.



Die Auswirkungen der angestrebten Änderungen bei der Arbeitszeit könnten EU-weit durchaus unterschiedlich sein. Wie bei allen Richtlinien, die soziale Mindeststandards vorgeben, dürfen diese Mindestbedingungen national nicht unterschritten werden – das heißt umgekehrt: Kein Mitgliedstaat ist verpflichtet, seine allfälligen besseren Standards aufzugeben. In Österreich soll von den Ausnahmeregelungen kein Gebrauch gemacht werden. Allerdings gibt es nunmehr das Recht für alle EU-Mitgliedstaaten, dauerhaft das Opt-Out zu nutzen, die 48-Stunden-Grenze aufzuweichen und zulässige Arbeitszeiten von weit über 60 Stunden zuzulassen. Länder, die derzeit keine Absicht zur Einführung des Opt-Out haben, könnten dieses später tun.

Schwarzer Tag für das Soziale Europa

Auch der ÖGB hat nie behauptet, dass sich durch den Kompromiss die Arbeitszeiten in Österreich sofort erhöhen werden, in anderen Mitgliedstaaten wird dies jedoch mit Sicherheit der Fall sein. Die Einigung ist also in erster Linie ein negatives Signal für das Soziale Europa. Zulässige Arbeitszeiten von 60 Stunden und mehr sind sicher kein ambitionierter sozialer Mindeststandard, mit dem die EU wieder Vertrauen bei den ArbeitnehmerInnen gewinnen könnte.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
oliver.roepke@oegb-eu.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Au revoir les 35 heures!

Frankreichs Präsident Nicolas Sarkozy will die 35-Stunden-Woche hinterrücks abschaffen. Eine Art Nachruf!

Autorin: Dr. Barbara Lavaud

Abteilung Öffentlichkeitsarbeit GPA-DJP

Im Februar 2000 führte die damalige französische Regierung der „Pluralen Linken“ – eine Koalition aus Sozialisten, Grünen und Kommunisten – unter Premierminister **Jospin** die 35-Stunden-Woche ein. Sie galt zunächst für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten, ab 2002 auch für Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten.

Hauptziel dieser neuen Arbeitszeitgesetze war die Umverteilung von Arbeit, denn als die Regierung Jospin 1997 die Wahlen gewann, erreichte die Arbeitslosigkeit in Frankreich 12,6 Prozent.

Um den Unternehmen die Umstellung auf die 35-Stunden-Woche zu erleichtern, schuf man ein umfangreiches Fördersystem. Die Arbeitszeitverkürzung erfolgte bei vollem Lohnausgleich, dabei durfte die Konkurrenzfähigkeit im internationalen Wettbewerb nicht gefährdet werden.

Arbeitszeitverkürzung per Gesetz

Im französischen System industrieller Beziehungen überwiegt die staatliche Regulation gegenüber der kollektivpartner-schaftlichen Konsensbildung, da die Kollektivvertragspartner vor allem auf Branchenebene wenig konsensfähig und traditionell sehr konfliktreich sind und die französischen Gewerkschaften zersplittert sind.

Insbesondere bei der Regulation der Arbeitszeit spielte der Staat immer die wesentliche Rolle. Verhandlungen auf Branchenebene brachten keine Ergebnisse. Die Geschichte der Arbeitszeitverkürzung ist daher eine Abfolge von Gesetzesinitiativen. 1936 brachte eine Welle von Streiks und Betriebsbesetzungen die 40-Stunden-Woche und zwei Wochen bezahlten Urlaub.

Bekämpfung der Arbeitslosigkeit

Erst 46 Jahre später wurde diese gesetzliche Wochenarbeitszeit weiter verkürzt. 1982, nach einem Scheitern der Verhandlungen zwischen den Tarifpartnern auf Branchenebene, verfügte die damalige Linksregierung eine Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 39 Stunden bei vollem Lohnausgleich. Da die Arbeitszeit nur geringfügig um eine Stunde sank, konnten die kürzeren Arbeitszeiten durch eine Steigerung der Produktivität pro Stunde kompensiert werden.

In den folgenden Jahren wurde die Politik der Arbeitszeitverkürzung zugunsten einer Politik der Arbeitsmarktflexibilisierung wieder aufgegeben.

In den Neunzigerjahren erlebte Frankreich einen schweren Konjunkturerinbruch und einen Anstieg der Arbeitslosenrate. Die hohe Arbeitslosigkeit war das dominierende Wahlkampfthema der Wahlen von 1997. Eines der zentralen Wahlversprechen und Bestandteil des Koalitionspaktes war die Arbeitszeitverkürzung. Bei der Umsetzung der 35-Stunden-Woche sprach sich der Dachverband der UnternehmerInnen, wie zu erwarten,

WEBLINKS

Labournet zur 35-Stunden-Woche
www.labournet.de/internationales/fr/35stundenwoche.html

dagegen aus. Die beiden größten Gewerkschaften, die CGT (Confédération Générale du Travail) und die CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) unterstützten die Regierung. Da somit abzusehen war, dass Verhandlungen auf Branchenebene von den Unternehmern blockiert würden, führte die Regierung Jospin die 35-Stunden-Woche per Gesetz ein.

Zentrale Bedingung dabei war jedoch die Kostenneutralität, d. h. dass die Produktionsstückkosten durch die Arbeitszeitverkürzung nicht steigen dürfen, da sonst die französische Wirtschaft international an Konkurrenzfähigkeit leiden und die Arbeitslosigkeit erst recht nicht sinken würde.

Vorrangiges Ziel der Regierung war die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Man erhoffte sich eine Senkung der Arbeitslosigkeit um zwei Prozent bzw. einen Beschäftigungszuwachs von 700.000 Arbeitsplätzen.

Umverteilung der Arbeit

Im Juni 1998 wurde dann das erste sogenannte „Aubry-Gesetz“ – benannt nach der Arbeitsministerin **Martine Aubry** – verabschiedet, das die Senkung der gesetzlichen Arbeitszeit ab dem 1. Januar

2000 festschrieb. Ende 2001 waren 53 Prozent bzw. 8,6 Millionen ArbeitnehmerInnen von der Arbeitszeitverkürzung betroffen. Die 35-Stunden-Woche trug wie erwartet zu einer Schaffung von Arbeitsplätzen bei. Das französische Institut für Wirtschaftsstatistik INSEE schätzte die Zahl der zusätzlich im Privatsektor geschaffenen Stellen für den Zeitraum 1997 bis 2001 auf 300.000, was 18 Prozent der insgesamt in diesem Zeitraum geschaffenen Stellen entspricht.

Kosten der Arbeitszeitverkürzung

Rund ein Drittel der Kosten für die Arbeitszeitverkürzung wurden mittels Produktivitätssteigerung und Flexibilisierung der Arbeitszeit in Form von Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten eingespart. Ein weiteres Drittel sollte durch staatliche Förderungen gedeckt werden.

Rund 30 bis 40 Prozent sollten die Beschäftigten durch Zurückhaltung bei Lohnforderungen beitragen – also eine Lohnmoderation durch Verzicht auf Lohnerhöhungen in den darauffolgenden Jahren und nicht durch unmittelbare Lohnkürzungen. Die Beschäftigten gewinnen somit zwar an Freizeit, verlieren aber an Kaufkraft und eine große Zahl von Arbeitslosen erhält einen Job.

Gesetzliche vorgeschrieben wurde eine Arbeitszeit von 1600 Stunden jährlich, die über das ganze Jahr oder über Teile des Jahres variiert werden kann. Grenzen setzen die längstmögliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden und das tägliche Maximum von zehn Stunden. Die zusätzliche Freizeit kann in Form von ganzen oder halben freien Tagen konsumiert werden. Jedes Jahr können so bis zu 22 arbeitsfreie Tage angespart werden.

Laut Umfragen empfanden und empfinden die Menschen die neue Arbeitszeit als persönliche Verbesserung, vor allem des persönlichen und familiären Lebens. Die Französinnen haben sich daran gewöhnt, sich am schulfreien Mittwochnachmittag frei zu nehmen, viele Menschen fahren am Freitag Mittag ins Wochenende. Beliebt sind auch die angesparten zusätzlichen freien Tage, die für verlängerte Wochenenden und Kurzreisen genutzt werden.

Obwohl die 35-Stunden-Woche bei den ArbeitnehmerInnen einhellig als



Die 35-Stunden-Woche trug wie erwartet zu einer Schaffung von Arbeitsplätzen bei.

Erfolg gilt, ist die politische Debatte darüber nie ganz zum Verstummen gekommen. Der amtierende Präsident **Nicolas Sarkozy** bezeichnete das Gesetz als „ökonomische Katastrophe“ und machte es mehrfach für die mangelnde Wettbewerbsfähigkeit Frankreichs und die fehlende Kaufkraft der Franzosen verantwortlich. Sarkozy verfolgte dabei aber einen Zickzackkurs, um es einerseits den UnternehmerInnen recht zu machen andererseits um Rücksicht auf die nach wie vor äußerst positive Volksmeinung zu nehmen. Seine Polittaktik besteht daher darin, die gesetzliche Arbeitszeitregel formell beizubehalten, sie aber faktisch außer Kraft zu setzen. Sarkozy spricht von einer „Reform“ der 35 Stunden.

Im Frühjahr dieses Jahres brach der Streit um die 35 Stunden offen aus, und das, obwohl Präsident Sarkozy im Jänner nach einer heftigen Debatte anhaltender Kritik ausgesetzt war und sich schließlich zu einem Rückzieher und der Zusicherung veranlasst gesehen hatte, die legale Arbeitszeitdauer in Frankreich nicht ändern zu wollen.

Mehr Überstunden möglich

Im April einigten sich Sozialpartner und Regierung schließlich auf eine gemeinsame Haltung: Diese sieht unter anderem vor, dass Firmen mehr Überstunden machen können und dass diese über die 35 Stunden hinausgehende Arbeitszeit steuerlich entlastet werden.

Faktisch soll nun jedes Unternehmen selbst über die Arbeitszeit entscheiden und die 35-Stunden-Woche abschaffen können. Damit würden die 35 Stunden zwar als Gesetz weiterhin bestehen, in der

Praxis könnten sie aber leicht umgangen werden. Als im Mai die Situation dann eskalierte, veranstalteten die Gewerkschaften einen nationalen Protesttag, für den Erhalt der 35-Stunden-Woche und auch gegen Änderungen im Rentensystem. Dieser Aktionstag verlief sehr erfolgreich, laut CGT waren in ganz Frankreich rund 700.000 Menschen auf der Straße, 70.000 allein in Paris. Es kam zu landesweiten Störungen durch Streiks und im Nahverkehr.

Zu Tode reformiert

Ein weiterer Aktionstag im Juni zeigte allerdings bereits, dass die Protestbewegung uneinig war und zu bröckeln begann, außer der CGT und der CFTD riefen keine anderen Gewerkschaften zur Teilnahme auf. Es steht zu befürchten, dass trotz angekündigter Aktionstage im Herbst Präsident Sarkozy sein Ziel erreicht hat und die 35-Stunden-Woche nur mehr auf dem Papier besteht, da sie von den Unternehmen auf einfache Weise außer Kraft gesetzt werden kann. Der Protestbewegung fehlt es an Einigkeit. Wenn es der französischen Linken und den Gewerkschaften nicht gelingt, das Ruder nochmals herumzureißen, dann ist dieses Gesetz zu Tode reformiert.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
barbara.javaud@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Die Zeit anderer Länder

»Als Gott die Zeit schuf, gab er Afrikanern die Zeit und Europäern die Uhr«, sagt ein Sprichwort. In Asien herrscht wiederum ein anderes Zeitempfinden.

Autorin: Ruth Bauer

Freie Journalistin mit Schwerpunkt Afrika

Zeit ist Geld« sagt man in Europa. Spätestens seit der industriellen Revolution ist das so – Zeit ist eine Ressource, die man bestmöglich zu nutzen sucht. Durch die Informationsgesellschaft, mit Hilfe von Computern und Internet, lassen sich viele Vorgänge auch tatsächlich maximal beschleunigen und werden dadurch – wirtschaftlich gesehen – effizienter. Und Zeit ist tatsächlich etwas, was wir in Europa leider oft viel zu wenig haben. Entsprechend leben und handeln wir auch. Wir versuchen immer unsere Zeit – auch unsere Freizeit – sinnvoll zu nutzen und zu verplanen. Man will die kostbare Zeit ja nicht verschwenden. Nur Wenige geben sich heute noch der süßen Muse des Nichtstuns hin. Und viele haben tatsächlich wesentlich mehr Geld als Zeit.

»Höllisches Gefängnis« Zeit

Anderswo stellt sich die Situation ganz anders dar. In vielen Schwellen- und Ent-

wicklungsländern herrschen bis heute Zustände, wie man sie in Europa bestenfalls aus dem vorletzten Jahrhundert kennt. Arbeitszeiten von Sonnenaufgang bis Sonnenuntergang und das sieben Tage die Woche, ist in China und Indien bis heute ganz normal ist. Doch dort sind die langen Arbeitszeiten nur in den seltensten Fällen an ein hohes Einkommen gebunden. Im Gegenteil. Oft verdienen die Menschen nur knapp genug, dass es zum Überleben reicht. Von Freizeit kann da nicht die Rede sein. Für Freizeitaktivitäten würde der Minimallohn ohnehin nicht reichen.

Zeit ist in Billiglohnländern, in denen europäische und nordamerikanische Imperien heute die Konsumgüter für ihren Markt produzieren lassen, genau das »höllische Gefängnis«, als die sie im 19. Jahrhundert in Europa von Karl Marx beschrieben wurde. Auf unmenschliche Weise werden die Menschen in ein Zeitkorsett gepresst, aus dem es kein Entrinnen gibt – denn Arbeit ist überlebensnotwendig.

15 Minuten Mittagspause

»Wir dürfen nur einmal täglich auf die Toilette gehen und dabei nur maximal fünf Minuten brauchen«, erzählt Sun Chi, Arbeiterin in der Schuhfabrik eines bekannten europäischen Sportartikelherstellers in China. »Ja, eine Mittagspause haben wir auch. Die ist 15 Minuten lang«, fährt sie fort. Das mitgebrachte Essen wird direkt am Arbeitsplatz hastig verzehrt. Sun Chi ist vom Land in die Stadt gezogen. Als landwirtschaftliche Arbeiterin konnte sich ihre Zeit zwar viel freier einteilen, erzählt sie, dafür ver-

BUCHTIPP

Christoph Neumann:

Darum nerven Japaner

Der ungeschminkte Wahnsinn des japanischen Alltags
Piper-Verlag, April 2008 169 Seiten,
EUR 10,30,
ISBN-10: 3-492-25182-X

Bestellung:

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

diente sie aber auch so gut wie gar nichts. Mit ihrem kleinen Lohn aus der Fabrik kann sie sich jetzt zumindest ihre täglichen Ausgaben halbwegs leisten.

Dennoch gibt es in China heute Menschen die viel verdienen und es – wirtschaftlich gesehen – geschafft haben. Diese Menschen gönnen sich auch Freizeit. Wenn auch nicht viel – denn das verbietet der Arbeitsethos, der vorherrscht. Beispielsweise wird dann eine Urlaubsreise nach Europa gebucht. Weil man aber nicht zu viel Zeit verpassen will, sind die Reisen meist kurz. Zehn Länder in sieben Tagen sind keine Seltenheit, wird von großen europäischen ReiseveranstalterInnen erzählt, die verstärkt chinesische KundInnen bedienen.

Ähnliches gilt auch für Reisende aus Japan. Auch in Japan geht man mit Zeit sehr sparsam um. Das gilt in jeder Beziehung, nicht nur auf Reisen, versteht sich. Die Kosten-Nutzen-Rechnung wird auch in Punkto Schlaf sehr gewinnbringend

WEBLINKS

Artikel »Missbrauchte und verzweckte Zeit«
www.visionen.ch/themen/html/00040phi.html

angewendet. Viele JapanerInnen befinden sich beinahe immer an ihrem Arbeitsplatz, also von den frühesten Morgenstunden, bis spät nachts; und doch oder gerade deshalb, kann man JapanerInnen auch immer und überall beim Schlafen beobachten. Das soll nicht heißen, dass JapanerInnen ihre Arbeit nicht gut machen und immer nur schlafen – weit gefehlt. Sie wissen nur mit jeder Minute Zeit sinnvoll umzugehen – und wenn gerade sonst nichts ansteht, dann wird jede Minute genutzt, um mit dem Kopf auf der Schreibtischplatte den viel zu kurz kommenden Nachtschlaf aufzubessern.

Klare Zeitangaben

In Mittel- und Westeuropa neigen wir dazu, Zeitangaben für eindeutig und klar zu halten. Über Zeitangaben brauchen wir nicht diskutieren, man muss sie nur einhalten. Punkt. Die meisten Leute akzeptieren es, wenn andere zu spät kommen, so lange es sich um wenige Minuten handelt. Eine Entschuldigung wird dennoch erwartet. Bei größeren Verspätungen wird angerufen, so dass die Wartenden Bescheid wissen. Diese Art des Miteinanders erscheint uns als angebracht und höflich. Dass Zeitempfindung und Zeitmanagement in anderen Ländern ganz anders aussehen kann, habe ich in Afrika gelernt.

»Als Gott die Zeit schuf, gab er den Afrikanern die Zeit und den Europäern die Uhr«, sagt ein Sprichwort, auf das ich kürzlich gestoßen bin. Treffender könnte ich es wohl auch nicht sagen. Man kann sich an ein unterschiedliches Zeitverständnis gewöhnen. Aber das geht langsam und kann auch ganz schön nerven. Ich werde mich immer an eine Begebenheit erinnern, die sich in Ghana ereignete. Ich wartete auf einen guten, ghanaischen Freund von mir. Wir wollten essen gehen und ich hatte großen Hunger. 19 Uhr war vereinbart worden. Es wurde 19.15, das war noch normal, dann 19.30 und dann 19.45 Uhr. Ich begann mich zu wundern, denn mein Freund Victor ist ein – für Ghana – sehr pünktlicher Mensch. Um 19.57 kam er gemächlich zu meiner Tür herein. Ich zeigt auf die Uhr und sagt: »Na, mal wieder zu spät?« Verwundert sah er mich an: »Wieso, ich bin doch pünktlich, es ist ja noch immer 19 Uhr!« So lernte ich, dass in Ghana die Uhren wirklich anders gehen. 20.00



In Afrika gehen die Uhren anders.

Uhr beginnt genau in dem Moment, in dem die Uhr von 19.59 auf 20.00 Uhr umspringt und keine Minute früher.

Nun könnte man fälschlich annehmen, dass das Leben in Afrika für die Menschen viel entspannter ist als in Europa. Solange Leute einen fixen Arbeitsplatz im formellen Sektor haben, ist die Arbeitssituation tatsächlich einigermaßen entspannt. Die meisten Menschen jedoch arbeiten im informellen Sektor, sind also oft kleine Einmann/frau-Betriebe, die tagtäglich ums Überleben kämpfen. Die Arbeitszeit können sich diese Leute frei einteilen. Eigentlich müssen sie aber immer arbeiten, haben nie Freizeit. Ein Arbeitsplatz mit geregelter Arbeits- und Freizeit ist für sie unvorstellbarer Luxus. Ich habe mich in Afrika nur selten gewundert, wenn Leute in so prekären Jobs ihre Arbeit eher langsam und gemütlich angehen. Wer so wenig Geld verdient, egal, ob er/sie langsam oder schnell arbeitet, der/die hat keinen Grund sich zu hetzen. Im Falle von Afrika und wohl auch vielen anderen Entwicklungsländern kann man wohl sagen, dass die freie Zeiteinteilung eine Beschränkung der Freiheit darstellt. Denn freie Zeiteinteilung bedeutet für diese Menschen normalerweise auch, dass sie keinen gesicherten Arbeitsplatz haben.

Es gibt aber noch andere Arbeitsmodelle in der so genannten Dritten Welt, die teilweise fatal an Sklaverei erinnern: Ich erinnere mich noch gut an meine Reise durch Indien vor einigen Jahren. In den verschiedensten Hotels, bot sich mir immer wieder dasselbe Szenario: Die Menschen lebten und wohnten an ihren Arbeitsplätzen. Es ist dort üblich, dass der/die RezeptionistIn direkt in der Rezeption schläft. Kommt in der Nacht ein Gast, muss der/die Angestellte aufstehen, den

Gast bedienen und kann sich dann wieder schlafen legen. Nun könnte man sagen: Nachtdienste gibt es ja auch bei uns! Das ist wohl wahr. Allerdings waren diese Leute auch am nächsten Tag und in der nächsten Nacht in ihrer Rezeption zu finden und auch am übernächsten und überübernächsten.

Ich arbeite immer, zu jeder Zeit

Dasselbe galt für die KellnerInnen in den Restaurants. Ich denke noch oft an die Antwort eines Kellners auf die Frage, an wie vielen Tagen er frei hätte und wie viele Stunden er täglich arbeiten müsse. Er wusste zuerst nicht wovon ich sprach, denn er hatte offenbar keinen Begriff von Arbeitszeiten und Freizeit: »Ich arbeite immer, jeden Tag und zu jeder Zeit.« Ich konnte es nicht glauben und fragte immer weiter. Doch schließlich verstand er vermeintlich was ich sagen wollte und lächelte: »Ja, letztes Jahr konnte ich für eine Woche meine Familie besuchen!« Ich fragte ihn, ob er seither denn nicht wieder frei gehabt hätte? Daraufhin meinte er: »Nein, das war nicht notwendig«, denn seine Schwester habe ihn ja vor einigen Monaten erst besucht. Darauf wusste ich nun wieder nichts zu sagen. Meine geregelte Arbeitszeit weiß ich seither aber doch wieder sehr zu schätzen.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
ruth.bauer@gmx.net
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Agrarförderungen

Endlich werden die Subventionen für die Landwirtschaft im Internet transparent gemacht. Vollständig sind die Angaben aber nicht.

Autor: Mag. Ernst Tüchler

Volkswirtschaftliches Referat im ÖGB

Die EU-Kommission hat für Österreich im Vorjahr das »Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum für den Zeitraum 2007 bis 2013« mit einem Gesamtvolumen an öffentlichen Ausgaben in der Höhe von 7.822.289.053 Euro genehmigt.

Im technischen Sinn sind dies Subventionen, welche die »traditionellen Agrarsubventionen« und Mittel für die ländliche Entwicklung umfassen. Sie übersteigen den Produktionswert des ge-

WEBLINKS

Seit 23. Juni dieses Jahres werden die heimischen Agrarförderungen im Internet offen gelegt. In Österreich erhalten etwa zehn Betriebe mehr als 300.000 Euro pro Jahr, rund 700 Betriebe bekommen mehr als 72.000 Euro. Als große Subventionsempfänger genannt wurden in den Medien die liechtensteinsche Gutsverwaltung in Niederösterreich und der Energydrink-Hersteller Red Bull (über die Förderung für Rübenzucker). Insgesamt wurden 2006 an rund 144.000 Betriebe in Österreich 1,6 Mrd. Euro Agrarförderungen ausgeschüttet.

Offenlegung der Agrarförderung
im Internet
www.transparenzdatenbank.at

In Österreich betrogen die Agrarsubventionen im Jahr 2007:

Insgesamt:	2.052,41 Mio. Euro
davon:	
Marktordnungsausgaben	754,62 Mio. Euro
Ländliche Entwicklung, EU-kofinanziert	926,36 Mio. Euro
Ländliche Entwicklung, von Österreich finanziert	283,95 Mio. Euro
Sonstige Förderungen	87,48 Mio. Euro

samten Sektors Land- und Forstwirtschaft des Jahres 2007 (rund sieben Mrd. Euro) um zirka zehn Prozent. Umgerechnet auf ein Einzeljahr entspricht dieses Subventionsvolumen 3,2-mal dem jährlichen »Faktoreinkommen Landwirtschaft«¹ aller österreichischen Landwirte zusammengekommen.

Oder anders ausgedrückt: alle zwei Jahre kommt für die Land- und Forstwirte Österreichs ein gesamtes landwirtschaftliches Jahreseinkommen aus dem Budget dazu.

Bezahlt werden diese Förderungen nicht von »der EU«, bei der kein Euro liegen bleiben darf, weshalb Österreich Sorge zu tragen hätte, immer genügend eigene Agrarförderungsmittel bereitzustellen. Der Blick auf das österreichische Steuer- und Abgabensystem – und seine Dynamik – zeigt, dass die überwiegende Steuer- und Abgabenlast von den ArbeitnehmerInnen getragen wird, wobei insbesondere die Lohnsteuer einer hohen

Dynamik unterliegt. Von dort liefert Österreich an das EU-Budget mehr Geld ab, als wieder zurückfließt.

Umschichtung der Agrarsubventionen

Wesentlich für den europäischen Blickwinkel – und insbesondere die massiven Preissteigerungen im Lebensmittelsektor – ist, dass die EU die Agrarsubventionen in ihrer Planung 2007/2008 zurückfahren und umschichten will:

■ von 54,2 Mrd. Euro auf 53,17 Mrd. Euro

■ von großenabhängigen Subventionen zu Investitionen in die ländliche Entwicklung.

Unter die Marktordnungsausgaben fallen die »klassischen« Agrarsubventionen wie Tierprämien (96 Mio. Euro), Flächenprämien (598 Mio. Euro), Ausfuhrerstattungen (17 Mio.) etc.

Unter die Rubrik »Ländliche Entwicklung« fallen in Österreich als größte Positionen das Agrarumweltprogramm »ÖPUL« (520 Mio.) und die leicht reduzierten Ausgleichszahlungen in Berg- und benachteiligten Gebieten (274,9

¹ In der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung: Produktionswert minus Vorleistungen, Abschreibungen, Produktionsabgaben plus Subventionen

Die größten Agrarbetriebe erhalten hierzulande am meisten Subventionen.

Mio.). Die wichtigste rein österreichisch finanzierte Position im Programm der ländlichen Entwicklung ist die Beratung mit rund 78 Mio. Euro/Jahr. Bei den sonstigen Förderungen sticht der subventionierte **Agrardiesel** (42 Mio.) hervor.

Grüner Bericht

Die von der Zahlstelle »Agrarmarkt Austria« abgewickelten Subventionen u. a. für Marktordnung, ÖPUL und Ausgleichszulagen müssen aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen des Landwirtschaftsgesetzes auf Jahresbasis bundesländerweise und gestaffelt nach der Höhe im »Grünen Bericht« ausgewiesen werden.

Die seit Ende Juni 2008 unter der internetadresse »transparenzdatenbank.at« für jeden agrarischen Förderungsfall ausgewiesenen Subventionen gehen auf eine EU-Verpflichtung zurück und sind auf Basis des Wirtschaftsjahres Oktober 2006/Oktober 2007 erstmals dargestellt bzw. im Internet abrufbar.

Aber weder die im Grünen Bericht dargestellten noch die unter transparenzdatenbank.at abrufbaren Subventionen

für den Agrarbereich sind vollständig und sie decken sich auch nicht im Umfang.

Im Grünen Bericht nicht ausgewiesen sind die dem Agrarsektor zuzurechnenden öffentlichen Kosten für die Ökostromförderung (insgesamt rund 350 Mio. Euro/Jahr), weil sie nicht dem Sektor Landwirtschaft, sondern der Energieerzeugung zugerechnet werden. Unter transparenzdatenbank.at nicht dargestellt sind die umfangreichen Zahlungen für das Agrarumweltprogramm ÖPUL (die für die Jahre 2007 und 2007 fehlen) z. B. die Investitionszuschüsse und Ausgleichszahlungen.

Geringe Abgabenleistung

Der Bereich der Steuern und Abgaben und insbesondere der Unterstützungen im Sozialbereich muss aufgrund der geringen Abgabenleistung in die Darstellung der Subventionen an den Sektor Land- und Forstwirtschaft inkludiert werden. Für beide Bereiche liegen vorläufig für das Jahr 2007 noch keine Daten vor, die eine Gesamtsicht des öffentlichen Unterstützungsausmaßes erlauben

würden. Vor dem Hintergrund der Limitierung und Umschichtung der Agrarförderungen durch die EU erschweren unvollständige und zeitlich unterschiedliche Konzepte der Erfassung wie der Darstellung dessen, was unter »Agrarförderungen« fällt, eine geordnete Diskussion. Aber gerade die präzise Darstellung müsste angesichts der großen ins Haus stehenden agrarpolitischen Umwälzungen – etwa der diskutierte Entfall der Milchquotenregelung – zutiefst im Interesse der Landwirte selbst liegen. Erleichtert werden aber vordergründige, kurzfristige Bauernpreiserhöhungen – unabhängig von deren schwerwiegenden gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
ernst.tuechler@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Statistiken sind Argumente

	Harmonisierter VPI	
	Mai 08	April 08
Belgien (BE)	5,1	4,1
Deutschland (DE)	3,1	2,6
Irland (IE)	3,7	3,3
Griechenland (EL)	4,9	4,4
Spanien (ES)	4,7	4,2
Frankreich (FR)	3,7	3,4
Italien (IT)	3,7	3,6
Zypern (CY)	4,6	4,3
Luxemburg (LU)	4,8	4,3
Malta (MT)	4,1	4,1
Niederlande (NL)	2,1p	1,7
Österreich (AT)	3,8p	3,4
Portugal (PT)	2,8	2,5
Slowenien (SI)	6,2	6,2
Finnland (FI)	4,1	3,3
Eurozone (VPI-EWU)	3,7p	3,3
Bulgarien (BG)	14,0	13,4
Tschech. Republik (CZ)	6,8	6,7
Dänemark (DK)	3,6	3,4
Estland (EE)	11,4	11,6
Lettland (LV)	17,7	17,4
Litauen (LT)	12,3	11,9
Ungarn (HU)	6,9	6,8
Polen (PL)	4,3	4,3
Rumänien (RO)	8,5	8,7
Slowakei (SK)	4,0	3,7
Schweden (SE)	3,9	3,2
Vereinigtes Königreich (UK)	—	3,0
EU (EVI)	3,9p	3,6
Island (IS)	11,7	10,7
Norwegen (NO)	2,8	2,7
EWU (VPI-EWR)	3,9p	3,6
Schweiz (CH)	2,6	2,3

Der Arbeitsmarkt im Mai 2008				
	Stand Mai 08	Veränderung zum Vormonat	Vorjahresmonat	
Unselbst. Beschäftigung	3.424.133	30.853	87.576	
ohne KUG/Präsenzdiener	3.307.252	30.669	87.394	
Arbeiter	1.350.986	25.748	30.499	
Angestellte u. Beamte	2.073.147	5.105	57.077	
Männer	1.843.928	16.902	39.053	
Frauen	1.580.205	13.951	48.523	
Ausländer	441.222	13.327	29.015	
Inländer	2.982.911	17.526	58.561	
Vorgemerkte Arbeitslose	184.810	-20.264	-12.986	
Männer	96.229	-11.308	-7.187	
Frauen	88.581	-8.956	-5.799	
Ausländer	32.665	-4.863	-1.983	
Inländer	152.145	-15.401	-11.003	
Jugendliche (bis unter 19)	6.610	-1.121	-236	
Jugendliche (19 bis unter 25)	22.123	-3.002	-1.472	
Ältere (50 bis unter 55)	19.568	-2.066	-6	
Ältere (55 bis unter 60)	15.533	-1.352	140	
Ältere (über 60)	4.445	-191	630	
Arbeitslosenquote	5,1	-0,6	-0,5	
Offene Stellen	42.486	1.453	544	
Lehrstellensuchende	3.855	-69	-84	
Offene Lehrstellen	3.491	-11	157	
Geringfügige Beschäftigung *	280.377	8.293	34.217	
Männer	91.794	3.041	16.600	
Frauen	188.583	5.252	17.617	
Arbeiter	159.179	6.612	23.737	
Angestellte	121.198	1.681	10.480	

* nicht in der unselbstständigen Beschäftigung enthalten

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, ftd. 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.
p = revidiert; p = vorläufig

Call Frauenförderung

Bis 15. September können Unternehmen Maßnahmen und Projekte einreichen, die der besseren Stellung der Frau im Unternehmen dienen.

Auf Frauen verzichten heißt Geld vernichten«, erklärte Wirtschafts- und Arbeitsstaatssekretärin Christine Marek Anfang Juni bei der Präsentation des Call »Initiative Frauenförderung« im IBM-Forum Wien. »Gerade in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels können es Unternehmen sich nicht mehr leisten, auf das Potenzial vieler gut ausgebildeter Frauen zu verzichten.« Der Call »Initiative Frauenförderung« diene als Anreiz für Unternehmen, sich in diesem Bereich verstärkt einzusetzen.

Nach wie vor benachteiligt

In ihren Ausführungen wies Marek darauf hin, dass in vielen Bereichen der Arbeitswelt Frauen nach wie vor benachteiligt sind. Als Beispiele nannte sie Einkommensunterschiede, die Doppelbelastung durch Familie und Beruf und den Aufstieg in Führungspositionen. »Internationale Studien belegen aber, dass eine gleichmäßige Verteilung der Geschlechter in den Entscheidungsgremien von Unternehmen sich positiv auf den Unternehmenserfolg auswirkt und sich Frauenförderung auch für die Unternehmen bezahlt macht«, so die Staatssekretärin. Diese positiven Effekte seien auch der Grund für die Einführung eines aktiven Diversity Management und

von Frauenförderungsmaßnahmen in Betrieben.

Wirtschaftsförderung

Um Frauen aktiv zu fördern, bedürfe es einer Reihe von Maßnahmen. »Seit langem steht die Forderung der Kopplung von Frauenförderung an Wirtschaftsförderung im Raum. Mir ist immer wichtig gewesen, dass die vielen verschiedenen Förderinstrumente nicht mit zu vielen zusätzlichen Bedingungen überlastet werden und der ursprüngliche Förderzweck somit aus den Augen verloren geht«, so Marek. Dennoch sei es richtig, Frauenförderung nicht allein dem Bereich der sozialen Verantwortung von Unternehmen zu überlassen, sondern dafür gezielt auch Instrumente der Wirtschaftsförderung zu benutzen.

Call »Initiative Frauenförderung«

Der Call »Initiative Frauenförderung« richtet sich an alle Unternehmen mit über zehn MitarbeiterInnen und Sitz in Österreich. Die Unternehmen sind aufgefordert, ihre Frauenförderpläne bzw. Maßnahmen und Projekte einzureichen, die der besseren Stellung der Frau im Unternehmen dienen. Eine sozialpartnerschaftlich besetzte Jury wählt aus den



eingereichten Maßnahmen die besten zehn, die dann mit je 10.000 Euro prämiert werden.

Nähere Details und die Teilnahmebedingungen zum Call »Initiative Frauenförderung«, der von 16. Juni 2008 bis 15. September 2008 läuft, erhalten Sie bei der Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft m.b.H., 1030 Wien, Ungargasse 37. E-Mail: frauenfoerderung@awsg.at oder der Telefonnummer 01/501 75-100.

WEBLINKS

Alle Unterlagen zum Download finden Sie im Internet
www.frauenfoerderung.at

KONTAKT

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

BAWAG-Urteile

Nach 117 Verhandlungstagen ging der BAWAG-Strafprozess Anfang Juli mit Urteilen in erster Instanz zu Ende.

Wir sind froh darüber, dass die Justiz in erster Instanz nun Gerechtigkeit sprechen konnte«, erklärte ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer zum vorliegenden Urteil des Wiener Straflandesgerichts in der Causa BAWAG. Das Strafmaß wird vom ÖGB aber nicht kommentiert: »Darüber zu entscheiden ist die Aufgabe der unabhängigen Gerichte in Österreich«, so Hundstorfer. Die sachliche Aufarbeitung dieses komplexen Falles von Wirtschaftskriminalität sei dem Straflandesgericht aber gut gelungen.

Lückenlose Aufklärung

Von Anfang an war der ÖGB an einer lückenlosen Aufklärung in der Causa BAWAG durch die Justiz interessiert. Das Verfahren sollte vor allem die Wahrheit über die Verluste der BAWAG ans Tageslicht bringen. Der Strafprozess gegen den ehemaligen BAWAG-Generaldirektor Helmut Elsner und acht weitere Angeklagte ging am 4. Juli 2008 mit 117 Verhandlungstagen in erster Instanz zu Ende. Für die bis 2001 angelaufenen Verluste der BAWAG stand der ÖGB mit einer Garantie gerade, durch welche Haftungen schlagend geworden sind, von denen man im ÖGB lange nichts gewusst hatte. Für die BAWAG hätte der ÖGB weit mehr bekommen können als vom Verkaufserlös durch den Notverkauf letztendlich geblieben ist. Ohne sofortige, gleichzeitige Sanierungsmaßnahmen gäbe es den ÖGB heute nicht mehr.

»Unsere 1,3 Millionen Mitglieder haben daher das Recht, dass die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden und der Schaden so weit als möglich wieder gutgemacht wird«, betonte Hund-

storfer. Mit dem vorliegenden Ersturteil wurde zwar strafrechtlich Gerechtigkeit in erster Instanz gesprochen, dass es dabei bleibt, glaubt Hundstorfer jedoch nicht: »Der Prozess wird nach den Berufungen durch die Angeklagten weiter fortgesetzt. Zudem betraf der verhandelte Sachverhalt ja nur die Verluste der BAWAG bis zum Jahre 2001.«

Der frühere BAWAG-Generaldirektor Helmut Elsner ist im BAWAG-Strafprozess wegen Untreue, Bilanzfälschung und schweren Betrugs zu neuneinhalb Jahren Haft verurteilt worden. Sein Nachfolger Johann Zwettler wurde zu fünf Jahren, der ehemalige BAWAG-Generalsekretär Peter Nakowitz zu vier Jahre Haft verurteilt.

Auch Zwettler und Nakowitz wurden wegen Untreue und Bilanzfälschung verurteilt. Der mitangeklagte Wolfgang Flöttl wurde vom Schöffengericht zu zweieinhalb Jahren Haft, davon 20 Monate bedingt, verurteilt. Der ehemalige Aufsichtsratspräsident der BAWAG, Günter Weninger, wurde ebenfalls zu zweieinhalb Jahren Haft verurteilt, davon zwei Jahre bedingt. Die ehemaligen BAWAG-Vorstände Hubert Kreuch und Josef Schwarzecker erhielten je dreieinhalb Jahre unbedingt.

Schadenswiedergutmachung

Der frühere BAWAG-Vorstand Christian Büttner erhielt als einziger der neun Angeklagten nur eine bedingte Haftstrafe in der Höhe von 18 Monaten sowie eine Geldstrafe von 36.000 Euro. Der frühere Wirtschaftsprüfer der Bank, Robert Reiter, erhielt drei Jahre Freiheitsstrafe, davon ein Jahr unbedingt.

WEBLINKS

Prozesstagebuch und Chronologie
www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_bawag_prozess

Alle neun Angeklagten mit Ausnahme von Christian Büttner wurden zudem zu ungeteilter Hand zu einer Schadenswiedergutmachung an die BAWAG in Höhe von rund 67,6 Mio. Euro, Helmut Elsner, Johann Zwettler, Wolfgang Flöttl und Peter Nakowitz von zusätzlich rund 8,6 Mio. Euro verurteilt. Elsner muss zudem seine Pensionsabfindung in Höhe von 6,8 Mio. Euro an die BAWAG zurückzahlen. Für alle Verurteilten gab es zu einigen Anklagepunkten auch Freisprüche.

Urteile nicht rechtskräftig

Alle Angeklagten haben Rechtsmittel gegen die Urteile eingelegt. Damit sind die verhängten Urteile nicht rechtskräftig.

Die aufschlussreichen Erkenntnisse aus dem Strafprozess sind für den ÖGB im laufenden Schadenersatzprozess am Wiener Handelsgericht von großem Interesse.

KONTAKT

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

Europäische Union

Eurobetriebsrats-Konferenz in Brüssel

Revision der EBR-Richtlinie hat Symbolcharakter für das Soziale Europa.

Um seinen Forderungen für eine revidierte Fassung der EBR-Richtlinie noch einmal Nachdruck zu verleihen, veranstaltete der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung am 9. und 10. Juni eine Konferenz unter dem Motto „Für stärkere Europäische Betriebsräte“ in Brüssel.

Rund dreihundert EBR-Mitglieder und gewerkschaftliche EBR-BetreuerInnen aus ganz Europa diskutierten über die Rolle Europäischer Betriebsräte bei Umstrukturierungen, über die Verbesserung der Informations- und Konsultati-

onsverfahren und über die juristische Durchsetzbarkeit der Rechte von EBR-Gremien. Auch aus Österreich nahm eine 14-köpfige Delegation an der Veranstaltung teil. Ingrid Stipanovsky berichtete vom Podium aus von ihren EBR-Erfahrungen bei Novartis.

Mittlerweile verfügen mehr als 820 multinationale Unternehmen mit insgesamt mehr als 14 Millionen europäischen ArbeitnehmerInnen über einen EBR. Die meisten dieser EBR stützen sich auf freiwillige Vereinbarungen. Neben zahlreichen negativen Erfahrungsberichten

(allen voran Nokia, aber auch British Airways, deren Konferenz-Vertreterin unbezahlten Urlaub nehmen musste) und wenigen positiven (z. B. Danone oder AXA) lassen sich die Beiträge auf zwei Hauptforderungen reduzieren: Erstens, die Regeln für die Unterrichtung und Anhörung müssen klarer gefasst werden. Zweitens, es müssen wirksame Sanktionen für Unternehmen eingeführt werden, die ihre Verpflichtungen gegenüber den EBR verletzen.

Mehr Infos in den EU-News:
www.oegb.at/europa

Pakistan

Streik nach Unilever-Ausgliederung

ArbeitnehmerInnen streiken für mehr Rechte von ZeitarbeiterInnen.

Wenn Unternehmen sich am Markt etablieren möchten, greifen sie oft zu untragbaren Methoden zu Lasten der Beschäftigten. So wird z. B. die Stammbefugnis reduziert, um den Einfluss der Gewerkschaften zu schwächen. Viele ArbeitnehmerInnen lassen sich die Beschneidung ihrer Rechte nicht mehr gefallen, wie nun bei Dalda Foods in Pakistan. Diese Firma erzeugt Speiseöle und -fette in Karachi. Das Unternehmen war ursprünglich ein Markenbetrieb von Unilever Pakistan, bis es im Jahr 2004 an eine Gruppe ehemali-

ger Führungskräfte verkauft wurde. Kurz darauf kündigte die Firmenleitung einen Großteil der fix Beschäftigten und stellte stattdessen LeiharbeiterInnen ein. Diese verdienen weniger und haben keinerlei Anspruch auf Sozialleistungen und Kündigungsschutz. Die ArbeitnehmerInnen bei Dalda Foods wehren sich jedoch gegen die Ungleichbehandlung von LeiharbeiterInnen mit Hilfe der neu gegründeten Gewerkschaft „Dalda Food Employees Union“, einer Mitgliedsorganisation der Internationalen Union der

Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL).

Mehr als 430 ArbeitnehmerInnen sind dieser Gewerkschaft seit der Gründung im Mai 2008 beigetreten. Das Unternehmen reagierte darauf mit der Entlassung von 266 ArbeitnehmerInnen, die sich gewerkschaftlich organisiert hatten.

Die IUL unterstützt den Kampf der Gewerkschaft und hat zu einer Solidaritätsbotschaft aufgerufen.

Mehr Infos: www.iuf.org.

Uni Global

ISS Abkommen mit Gewerkschaft

Der internationale Gebäudedienstleister öffnet seine Türen für die Organisation.

UNI Global Union und ISS – einer der größten Gebäudedienstleister – haben ein umfassendes neues Abkommen unterzeichnet, das die gewerkschaftliche Organisation in allen ISS-Unternehmen ermöglichen wird, den Gewerkschaften Zugang zu den Beschäftigten gewährleisten soll und Zusicherungen enthält, wonach sich der Arbeitgeber einer Orga-

nisierung nicht widersetzen wird. ISS bestätigt ferner, dass die Gewerkschaften zu diesem Zweck das in der nationalen Gesetzgebung vorgesehene einfachste Verfahren wählen. Gemäß diesem neuen Pionierabkommen (das den 2003 abgeschlossenen Vertrag ersetzt) wird ISS jährlich 100.000 Euro in einen gemeinsam verwalteten Fonds spenden und zu

der Verbesserung der Standards auf bestimmten Märkten beitragen.

UNI Global Union mit Sitz in Nyon/Schweiz ist die Fachberufs- und Dienstleistungs-Internationale für 16 Mio. Mitglieder in 1.000 Gewerkschaften aus über 140 Ländern in allen Teilen der Welt.

Mehr Infos unter www.vida.at und www.uniglobalunion.org

Agrardiesel: 2005 wurde die Rückvergütung der Mineralölsteuer für in der Land- und Forstwirtschaft verwendeten Dieseltreibstoff eingeführt. Berechnet wird die Höhe der Rückvergütung sowohl pauschal anhand von Art und Größe der bewirtschafteten Fläche als auch nach dem tatsächlichen Verbrauch. (Seite 41)

All-in-Klausel: Vereinbarung, mit der mit dem monatlichen Gehalt auch sämtliche Überstunden pauschal abgegolten werden. Zulässig ist eine derartige Klausel nur bei leitenden Angestellten. (Seite 9)

Aristophanes: griechischer Komödiendichter (445–385 v. Chr.), elf seiner ca. 45 Stücke sind erhalten, unter anderen: »Die Vögel«, »Lysistrate« (Seite 19)

Aristoteles, Stagira: griechischer Philosoph (384–322 v. Chr.), Mitglied der Akademie Platons, Erzieher von Alexander dem Großen; in seinem Werk »Metaphysik« entwickelte Aristoteles richtungsweisende Begriffe für die abendländische Philosophie. Der Mensch war für ihn ein gemeinschaftsbildendes Wesen, dessen Tugenden sich nur in der Gemeinsamkeit, also im Staat wirklich entfalten. (Seite 11)

Artemidoros von Ephesos: griechischer Geograph (um 100 v. Chr.), verfasste eine elfbändige, nur noch teilweise erhaltene Beschreibung der Erde. (Seite 19)

Aubry, Martine: französische Politikerin, geb. 1950, Ministerin für Arbeit und Beschäftigung während der Regierungen Cresson und Jospin; seit 2000 Bürgermeisterin von Lille. (Seite 36)

Downshifting: herunter schalten, kürzer treten (Seite 10)

Ende, Michael: deutscher Schriftsteller (1929–1995), schrieb abenteuerlich-fantastische Geschichten: Jim Knopf und Lukas, der Lokomotivführer, Momo, Die unendliche Geschichte. In »Momo« versucht die Gesellschaft der grauen Herren alle Menschen dazu zu bringen, Zeit zu sparen. In Wirklichkeit stehlen diese den Menschen die Zeit. (Seite 13)

Galilei, Galileo: italienischer Mathematiker, Philosoph und Physiker (1564–1642), Begründer der modernen Naturwissenschaft, leitete die Pendelgesetze ab und die des freien Falls. Durch seine Planetenbeobachtungen kam Galilei zu dem Schluss, dass die Erde so wie die anderen Planeten um die Sonne kreist und nicht die Sonne um die Erde. Dies führte unter anderem dazu, dass er 1632 vor die Inquisition zitiert und verurteilt wurde. 1633 schwor Galilei »seinem Irrtum« ab. (Seite 11)

Gruber, Reinhard P.: steirischer Schriftsteller, geb. 1947, beschäftigt sich in seinen Werken kritisch-ironisch mit seiner Heimat; Werke: Aus dem Leben Hödlmosers, Im Namen des Vaters (Seite 13)

Hauptmann, Gerhart: deutscher Dichter (1862–1946), er schuf lebensnahe proletarische Figuren, erhielt 1912 den Nobelpreis für Literatur; Werke: Vor Sonnenaufgang, Die Weber, Bahnwärter Thiel, Michael Kramer etc. (Seite 11)

Hesse, Hermann: deutscher Schriftsteller (1877–1962), begann als Neuromantiker mit stark autobiografischen Werken, wurde später auch von den östlichen Philosophien beeinflusst. Hesse erhielt 1946 den Literatur-Nobelpreis; Werke: Unterm Rad, Demian, Der Steppenwolf, Das Glasperlenspiel, Siddharta, Narziss und Goldmund etc. (Seite 12)

Impulstest: Mit Hilfe des IMPULS-Tests können arbeitsbezogene Stressfaktoren und Ressourcen im Überblick dargestellt werden. Anhand von 11 Themen (Faktoren) und insgesamt 26 Fragen werden die Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Beschäftigten bewertet. Jede Frage wird zweimal beantwortet: Einmal so, wie die aktuelle Arbeitssituation gesehen wird und einmal so, wie diese im besten Fall aussehen sollte. Große Abweichungen weisen darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen als veränderungswürdig empfunden werden. (Seite 14)

Jospin, Lionel: französischer SP-Politiker, geb. 1937, von 1997–2002 Premierminister unter Jacques Chirac, nach einer erfolglosen Präsidentschaftskandidatur legte er zu Beginn von Chiracs zweiter Amtsperiode sein Amt zurück. (Seite 36)

Karl V.: französischer König (1338–1380), er regierte ab 1364 (Seite 20)

Kollwitz, Käthe: deutsche Künstlerin (1867–1945), sie widmete sich mit ihren Lithografien, Radierungen, Kupferstichen, Holzschnitten und Plastiken vor allem sozialen Themen. (Seite 11)

kondensiert: konzentriert, eingedickt (Seite 22)

Lafargue, Paul: Sozialist und Publizist (1842–1911), Schüler und Schwiegersohn von Karl Marx; Mitbegründer der ersten marxistischen Partei Frankreichs, mit seinem Werk »Das Recht auf Faulheit« kritisierte er die bürgerliche Arbeitsmoral und die Folgen der Überproduktion. Nach dem gewaltsamen Ende der Pariser Kommune im Mai 1871, wo versucht worden war, Paris nach sozialistischem Vorbild zu regieren, ging die Familie Lafargue ins Exil nach Spanien und England. Lafargue verübte 1911 gemeinsam mit seiner Frau Laura Selbstmord. (Seite 11)

Liturgie: gesamtes Geschehen im Verlauf des Gottesdienstes (Seite 20)

marginal: am Rande (Seite 8)

optieren: hier: sich entscheiden (für), abstimmen (Seite 8)

Nadolny, Sten: deutscher Schriftsteller, geb. 1942, Werke: Die Entdeckung der Langsamkeit, Ein Gott der Frechheit etc. (Seite 13)

Nanosekunde: 10⁻⁹ Sekunden = ein Milliardstel einer Sekunde (Seite 19)

Neurotransmitter: biochemische Substanzen, welche für die Weitergabe eines Signals von einer Nervenzellen zur anderen nötig sind, wie zum Beispiel Glutamat, Serotonin oder Dopamin. (Seite 22)

ÖPUL: Österreichisches Programm zur Förderung einer umweltgerechten, extensiven und den natürlichen Lebensraum schützenden Landwirtschaft. 2007 wurden für ÖPUL 520,60 Mio. Euro an die Landwirte ausbezahlt. Es nahmen mehr als 121.000

Betriebe teil. Die im ÖPUL erfassten Flächen (ohne Almflächen) machten rund 2,20 Mio. Hektar aus. (Seite 40)

partikulär: einzeln, einen Teil betreffend (Seite 13)

Popp, Adelheid: sozialistische Politikerin und Autorin (1869–1939), Mitbegründerin und verantwortliche Redakteurin der »Arbeiterzeitung«, 1919–1934 Parlamentsabgeordnete. Ihre Autobiographie »Die Jugendgeschichte einer Arbeiterin« wurde in zehn Sprachen übersetzt. (Seite 15)

psychovegetativ: die Psyche und das vegetative Nervensystem betreffend; bei psychovegetativen Beschwerden kann es sich sowohl um durch psychische Belastungen wie Stress ausgelöste körperliche Probleme (Herzrasen, Verdauungsprobleme etc.) handeln, als auch um Beschwerdebilder, die sowohl körperliche als auch psychische Probleme beinhalten. (Seite 14)

Rousseau, Jean Jacques: französisch-schweizerischer Universalgelehrter und Künstler (1712–1778), gilt als einer der wichtigsten Wegbereiter der Französischen Revolution und des Sozialismus. (Seite 31)

Russel, Bertrand: britischer Philosoph und Mathematiker (1872–1970), gilt als einer der Väter der Analytischen Philosophie und Leitfigur des Pazifismus, erhielt 1950 den Nobelpreis für Literatur; Werke: Principia Mathematica, Praxis und Theorie des Bolschewismus, Analyse des Geistes u. a. (Seite 12)

Sabbatical (engl., sprich: sebetikh): vom Arbeitgeber genehmigter Langzeiturlaub mit Job-zurück-Garantie. Dafür können Überstunden angesammelt werden und/oder man verzichtet auf einen Teil seines Gehalts. (Seite 10)

Sarkozy, Nicolas: französischer Politiker, geb. 1955 als Sohn eines ungarisch-jüdischen Großgrundbesitzers, der vor den Kommunisten geflohen war; 2002–2004 Innenminister, danach Minister für Wirtschaft und Finanzen, seit Mai 2007 Staatspräsident. Gemäß der bei seinem Amtsantritt verkündeten Diplomatie der Versöhnung versammelte Sarkozy unter anderen Mitte Juli beim Mittelmeergipfel zahlreiche Staatschefs um sich. (Seite 37)

Task-Force: für eine bestimmte Zeit gegründete Arbeitsgruppe mit weitreichenden Befugnissen. (Seite 18)

Tuiavii: Anfang des 20. Jahrhunderts bereiste der Südseehäuptling Tuiavii Europa, danach berichtete er seinen StammesgenossInnen von den »Segnungen« der Zivilisation. Diese Reden wurden erstmals 1920 in dem Buch »Der Papalagi. Die Reden des Südseehäuptlings Tuiavii aus Tiavea« zusammengefasst. (Seite 13)

Weber, Max: deutscher Jurist und Nationalökonom (1864–1920), Mitbegründer der Soziologie als Wissenschaft. (Seite 20)

Zirbeldrüse: beim Menschen liegt diese Drüse, die für die Produktion des Hormons Melatonin zuständig ist, im Zwischenhirn. Das Hormon, das unter anderem den Tag-Nacht-Rhythmus regelt, wird vorwiegend nachts produziert, dafür sind ausreichend Lichtreize tagsüber erforderlich. (Seite 22)



Sepp Wall-Strasser,
Erwin Kaiser,
Johanna Wimplinger,
Gerlinde Breiner (Hrsg.)

Gewerkschaften und atypische Beschäftigung

2008, 224 Seiten, € 21,-
ISBN: 978-3-7035-1322-0

Gewerkschaften und atypische Beschäftigung

Interessen –
Überzeugungen –
Mitglieder

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Die Grenzen zwischen regulierter „geschützter“ Arbeit und neuen Formen der Beschäftigung verschwimmen immer mehr. Atypische Arbeitsverhältnisse betreffen nicht nur mehr einige wenige – die Zahl der freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, neuen Selbstständigen, geringfügig Beschäftigten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit befristeten Dienstverhältnissen steigt.

Die Beiträge in diesem Buch handeln von der sozialen Lage von Journalisten/-innen, von Zeitungsausträgern/-innen, von Beschäftigten in der mobilen Altenpflege, von Leiharbeitern/-innen und von geringfügig Beschäftigten. Die Frage nach der Organisation – der ÖGB und seine Gehversuche zu neuen Zielgruppen – wird ebenso gestellt wie erfolgreiche Beispiele (auch aus Deutschland) vorgestellt werden.

Die Beiträge in diesem Buch handeln von der sozialen Lage von Journalisten/-innen, von Zeitungsausträgern/-innen, von Beschäftigten in der mobilen Altenpflege, von Leiharbeitern/-innen und von geringfügig Beschäftigten. Die Frage nach der Organisation – der ÖGB und seine Gehversuche zu neuen Zielgruppen – wird ebenso gestellt wie erfolgreiche Beispiele (auch aus Deutschland) vorgestellt werden.

GARANTIERT GUT INFORMIERT
www.oegbverlag.at

BESTELLSERVICE
In jeder Buchhandlung
oder direkt bei der ...

Bestellung:

im Web: www.oegbverlag.at
per Mail: bestellung@oegbverlag.at oder
per Fax: 01/405 49 98-136

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21, 1010 Wien

Telefon: 01/405 49 98-132, Fax: DW 136
E-Mail: fachbuchhandlung@oegbverlag.at

Ja, ich bestelle _____ Exemplar/e von **Gewerkschaften und atypische Beschäftigung** € 21,-

Name		
Firma/Institution		
PLZ	Ort	Anschrift
Telefon, E-Mail		
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.

The logo for OGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund) consists of the letters 'OGB' in a bold, red, sans-serif font. The 'O' is a solid red circle, while the 'G' and 'B' are outlined red shapes.

STARK VERTRETEN.



*NICHTS REIMT SICH SO GUT AUF
»VERLIEREN« WIE »NICHT ORGANISIEREN«*

**MANUAL ZUM HÖRBUCH ZUR PROFESSIONELLEN
UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE MITGLIEDERWERBUNG**

DAS ERFOLGREICHE MITGLIEDER-WERBEGESPRÄCH

Roman Hebenstreit, Willi Mernyi

EDITION **2008**

OFFIZIELLE WEBSITE ZUM AUDIO-HÖRBUCH
WWW.OEGB.AT/MITGLIEDERWERBUNG

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

02Z031759M

P. b. b. Erscheinungsort Wien VERLAGSPOSTAMT 1230 WIEN