

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl



Nur ned hudeln ab Seite 8

Interview:
Ungleichheit verringern

Soziologe Franz Astleithner über Potenziale der Arbeitszeitverkürzung **8**

Schwerpunkt:
Geliebte Siesta

24-Stunden-Gesellschaften sind nicht schlaffördernd. Das ist für alle ungesund **18**

Schwerpunkt:
Pause für die Zeitspende

Frauen spenden privat kräftig Stunden – und ernten Stress **32**



8



19



28



36

Schwerpunkt:

Like a snail

12

Menschen lassen sich von den neuen Techniken unter Druck setzen. Dabei wäre weniger Stress produktiver.

Bittersüße Freizeit

14

Viele haben entweder gar keine, viel zu viel davon oder sie können sie nicht auf befriedigende Weise füllen.

Recht auf Faulheit?

16

Während Gewerkschaften für das Grundrecht auf Arbeit kämpfen, häuft sich auch die Kritik am „Arbeitsfetisch“.

Ausgeschlafen

18

24-Stunden-Gesellschaften sind für das Individuum nicht schlaffördernd. Das ist für alle ungesund.

Die gefährdete Zeitart

20

Eine europäische Allianz macht sich für den arbeitsfreien Sonntag stark. Zugleich leiden manche an der verordneten Ruhe.

Arbeiten nach Maß

22

Die Arbeitszeitpolitik 4.0 muss menschliche Bedürfnisse und gesellschaftliche Notwendigkeiten stärker berücksichtigen.

Zum Davonlaufen

26

Arbeiten da, wo andere entspannen. Arbeitsbedingungen und Bezahlung im Tourismus gehören dringend verbessert.

Snail City

28

Der öffentliche Raum als erweitertes Wohnzimmer: Er soll Platz für Begegnungen bieten und zum Durchatmen einladen.

Pausen(t)räume

30

Gestaltung und Ausstattung entscheiden ganz wesentlich mit, ob sich die Beschäftigten wohlfühlen und wirklich erholen können.

Die Zeitspende macht Pause

32

Privat spenden vor allem Frauen ihren Familien kräftig Stunden – und das nicht gerade stressfrei.

Teilzeit – Luxus oder Problem?

34

Damit der Spagat zwischen Beruf und Familie gelingt, arbeiten immer mehr in Teilzeit. Manche wollen einfach mehr Freizeit.

Wenn die Pause erzwungen wird 36
Die unfreiwillige Auszeit wird für viele zur Qual. Arbeitslose sind sogar gestresster als ManagerInnen.

Bildung mit schnell 38
Die Bologna-Reform hat das Hochschulstudium beschleunigt. Das geht zu Lasten von sozial schwachen Studierenden.

Einfach mal raus 40
Durchatmen können: Bildungskarenz ist dafür eine Möglichkeit, sie ist aber oft eine Frage des Geldes.

Interview:

Paradoxien unserer Zeit 8
Soziologe Astleithner über steigende Zeitressourcen bei steigendem Stress und Arbeitsfetisch bei steigenden Arbeitslosenzahlen.

Standards:

Standpunkt: Muße für alle!	4
Veranstaltung: 70 Jahre und kein bisschen leise	5
Aus AK und Gewerkschaften	6/7
Historie: Die Licht- und Lufthungrigen	11
Zahlen, Daten, Fakten	24
Neues aus der SOZAK: Wachstumsstörungen	42
Frisch gebloggt	44
Nicht zuletzt – von Wolfgang Katzian	45
Man kann nicht alles wissen	46
Erklärungen aller grün markierten Worte.	

www.arbeit-wirtschaft.at

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



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

blog.arbeit-wirtschaft.at

twitter.com/AundW

www.facebook.com/arbeit.wirtschaft

www.arbeit-wirtschaft.at/kiosk

Jetzt mal langsam!

Redaktion intern

„Empirisch steigt die Arbeitslosigkeit, das ist das einzig Sichere“, antwortet der Soziologe Franz Astleithner und verweist damit auf eine der Notwendigkeiten für die Arbeitszeitverkürzung. Nicht nur im Interview geht es um ein wunderbares Thema, nämlich Entschleunigung und Pause machen. Dafür werfen wir einen Blick in die Geschichte von Be- und Entschleunigung (S. 11, 12), hinterfragen die Freizeitindustrie (S. 14) sowie die Beschleunigung in der Bildung (S. 38). Wir beschäftigen uns mit dem Wert der Siesta (S. 18), dem freien Sonntag (S. 20), guten Pausenräumen in Betrieben (S. 30)

oder im öffentlichen Raum (S. 28). Das Recht auf Faulheit (S. 16) darf natürlich ebenso wenig fehlen wie die Flucht aus der Beschleunigung (S. 40).

Wir sehen uns auch die andere Seite der Medaille an, nämlich schlechte Arbeitsbedingungen an den Erholungsorten (S. 26) und erzwungene Pausen (S. 36). Wir setzen uns mit der Arbeitszeitverkürzung auseinander (S. 22), haben uns auf Spurensuche nach guter Teilzeit begeben (S. 34) und beschäftigen uns mit zeitspendenfreudigen Frauen (S. 32). Der GPA-djp-Vorsitzende Wolfgang Katzian erklärt in unserer Kolumne „Nicht zuletzt“,

warum Vorbehalte gegenüber der Arbeitszeitverkürzung retro sind.

„Neues aus der SOZAK“ beschäftigt sich mit dem Betriebsratsnachwuchs (S. 42). Unter „Frisch gebloggt“ lesen Sie Interessantes aus unserem ExpertInnenblog blog.arbeit-wirtschaft.at. Online finden Sie uns wie gewohnt unter www.arbeit-wirtschaft.at sowie auf www.facebook.com/arbeit.wirtschaft und twitter.com/AundW. Wir freuen uns stets über Kritik und Anregungen (aw@oegb.at) und wünschen viel Vergnügen bei der Lektüre.

Für das Redaktionskomitee
Sonja Fercher



Sonja Fercher
Chefin vom Dienst

© ÖCB-Verlag/Paul Sturm

Standpunkt

Muße für alle!

Treffen sich zwei Schnecken im Wald. Die eine hat ein blaues Auge, worauf sie die andere anspricht. Die Antwort: Lief ich neulich durch den Wald, schoss auf einmal ein Pilz aus dem Boden. Zugegeben, das ist der einzige Witz, mit dem ich in Gesellschaft punkten kann, denn er ist der einzige, den ich erzählen kann, ohne mich beim Erzählen zu verirren. Es ist eine passende Anekdote, wie ich finde: Zeitempfinden ist relativ, Muße wiederum ist nichts anderes als sich zu verirren und zu verlieren. Allein, allzu oft habe ich das Gefühl, als würden dauernd irgendwo Pilze in der von Schnecken gefühlten Geschwindigkeit aus dem Boden schießen, ohne selbst im Schnecken-tempo unterwegs zu sein.

Unproduktiv?

Ähnlich scheint es vielen anderen zu gehen, nicht umsonst schießen wiederum Angebote zur Entspannung tatsächlich wie Pilze aus dem Boden – von verschiedenen, bisweilen sündteuren Wellness-Angeboten über Sport in der Natur bis hin zum Ashram in Indien. Zugegeben, nicht immer kostet Erholung Unmengen von Geld, gerade in Österreich ist ein erholsamer Ausflug in die Natur sogar sehr günstig möglich. Die vielen Medienberichte über Ausstiege aus der Beschleunigung täuschen aber über etwas sehr Wesentliches hinweg: So manche, die ins Kloster gehen, wo sie

dann wirklich ihr Handy ausschalten müssen, statt es einfach selbst zu tun, werden für die hohe Geschwindigkeit ihrer Arbeit auch entsprechend finanziell entschädigt. Die meisten ArbeitnehmerInnen erleben eine Beschleunigung am Arbeitsplatz, ohne dass sich dies in ihren Löhnen oder Gehältern widerspiegelt oder in den Möglichkeiten zur Entschleunigung. Ganz im Gegenteil: Um den Job nicht zu verlieren, fühlen sie sich geradezu gezwungen, jegliche weitere Beschleunigung zu bewältigen – bis es eben gar nicht mehr geht und sie im Burnout landen. Sogar die Kur wird unter Generalverdacht gestellt, denn dort mache man ja nichts Produktives.

Zurück zur Verteilungsfrage: Damit nicht nur Gut- oder BestverdienerInnen in den Genuss von Entschleunigung kommen, führt kein Weg an einer Arbeitszeitverkürzung vorbei. Aufschlussreich ist dabei ein Blick ins Ausland: In Schweden etwa probieren Unternehmen den Sechs-Stunden-Tag aus, und zwar bei vollem Lohnausgleich. Seit Februar gilt dieser in einem Göteborger Pflegeheim für eine Gruppe von PflegerInnen von SeniorInnen. Die Bilanz ist durchwegs positiv: Die Beschäftigten seien gesünder und motivierter, nicht zuletzt sei die Qualität der Pflege deutlich besser geworden (mehr: tinyurl.com/p2qmbw) – und man hat mehr Personal eingestellt. Aber kommt man damit nicht vom Regen in die Traufe? Immerhin ist inzwi-

sehen auch die Freizeit beschleunigt. Machen wir uns nichts vor: so romantisch die Vorstellungen rund um Muße auch sind, schon früher sollte man etwas Sinnvolles mit der freien Zeit anfangen. So ist es geradezu folgerichtig, dass auch die Freizeit von der Beschleunigung erfasst und darauf abgeklopft wird, ob sie auch wirklich einem Zweck dient. Der von Gewerkschaften hart erkämpfte Urlaub etwa sollte dazu beitragen, dass sich die Menschen regenerieren, um umso kraftvoller wieder an die Arbeit gehen zu können, nicht zu vergessen, dass sie konsumieren sollten, um die Wirtschaft am Laufen zu halten. So wahr diese Analyse ist, so wenig taugt sie als Gegenargument. Denn warum sollte man Menschen etwas vorenthalten, nur weil es auch im Interesse der Unternehmen ist?

Wozu das alles?

Auf der Wiese liegen und einfach nur die Seele baumeln lassen: Das ist einfach wunderbar! Es hilft dabei, manches zu relativieren, das im Eifer des Gefechts wie ein unüberwindbares Problem erscheint – oftmals scheinen Lösungen danach geradezu auf der Hand zu liegen. Vor allem aber ist es einfach erholsam. Und es drängt sich mir die Frage auf: Wozu erwirtschaften wir denn eigentlich den ganzen Wohlstand, wenn nicht, damit es den Menschen gut geht und sie es sich gut gehen lassen können?

70 Jahre und kein bisschen leise

Vor fast genau 70 Jahren wurden die ÖGB-Frauen gegründet. Seither haben sie maßgeblich zur Verbesserung der Situation der ArbeitnehmerInnen beigetragen.

Wenige Monate nach der Gründung des ÖGB, am 24. September 1945, wurden die ÖGB-Frauen ins Leben gerufen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt war von Anfang an eines der zentralen Anliegen und daran hat sich bis heute nichts geändert. „Die Schaffung von Gesetzen zum Schutz der erwerbstätigen Frauen, aber auch Maßnahmen zur Verringerung der Doppelbelastung der Frauen“, lautete eine der Kernaussagen von ÖGB-Vizepräsidentin und Frauenvorsitzenden Renate Anderl anlässlich des 70-jährigen

Jubiläums. Anderl verwies in ihrer Rede auf zahlreiche positive Errungenschaften, wie etwa die Streichung der Frauenlohngruppen in Kollektivverträgen, die Besserstellung der Haushaltsgehilfinnen und das Gleichbehandlungsgesetz. „Vieles haben wir erreicht, aber es gibt noch viel zu tun. Auch in Zukunft werden wir die Stimme der Arbeitnehmerinnen sein und wir werden laut sein“, betonte sie.

Die ÖGB-Frauen werden weiterhin verstärkt dafür kämpfen, dass die Einkommensschere geschlossen und der Pa-

pamonat umgesetzt wird, aber auch dafür, dass mehr Frauen in Führungspositionen kommen.

Zahlreiche PolitikerInnen, u. a. BM Sabine Oberhauser, BM Gabriele Heinisch-Hosek, BM Rudolf Hundstorfer und AK-Präsident Rudi Kaske, folgten der Einladung der ÖGB-Frauen und nahmen an der Festveranstaltung im Catamaran teil. Unisono bedankten sie sich bei den Gewerkschafterinnen für ihren jahrelangen, unermüdlichen Einsatz für die Frauen.

Weitere Infos: www.oegb.at/frauen



Zahlreiche PolitikerInnen gratulierten den ÖGB-Frauen zum Jubiläum, unter anderem auch Sozialminister Rudolf Hundstorfer.



Ein abwechslungsreiches Programm – u. a. musikalische Darbietung, Diskussionen – sorgte für eine gute Stimmung beim Festakt.



Rechtzeitig zum Jubiläum wurde die ÖGB-Frauen-Broschüre „70 Jahre Gerechtigkeit für Frauen“ aufgelegt.



Alle Gewerkschaften waren vertreten: Viele Gewerkschafterinnen nahmen an der Jubiläumsfeier teil und tauschten sich aus.

IMPRESSUM

Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: (01) 534 44-39263 Dw.,
Fax: (01) 534 44-100222 Dw., Sonja Fercher (CvD),
Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw.

E-Mail: sonja.adler@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

Bettina Eichhorn, Philipp Starlinger,
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: (01) 662 32 96-0
E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Redaktionskomitee:

Markus Marterbauer (Vorsitz), Bernhard Achitz (Stellvertretender
Vorsitz), Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Thomas Angerer,
Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum, Georg Feigl, Andreas Gjecaj,
Elisabeth Glantschnig, Angelika Gruber, Richard Halwax, Melissa
Huber, Georg Kovarik, Florian Kräftner, Iris Krassnitzer, Sylvia
Kuba, Barbara Lavaud, Sabine Letz, Pia Lichtblau, Martin Müller,
Klaus Mulley, Ruth Naderer, Brigitte Pellar, Charlotte Reiff,
Philipp Schnell, Georg Sever, Josef Thoman, Erik Türk, Christina
Wieser, Gabriele Zgubic, Karin Zimmermann, Josef Zuckerstätter

Redaktionsmitglieder:

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler (Sekretariat),
Walter Schauer (Grafik und Layout)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Beatrix Beneder, John Evers,
Astrid Fadler, Sophia Fielhauer-Resei, Wolfgang Katzian, Irene
Mayer-Kilani, Michael Mazohl, Gabriele Müller, Amela Muratovic,
Maja Nizamov, Brigitte Pellar, Sybille Pirklbauer, Elke Radhuber,
Christian Resei, Alexandra Rotter, Reinhold Russinger, Philipp
Schnell, Georg Sever, Irene Steindl

Herausgeber:

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

Medieninhaber:

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

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

Einzelnummer: € 2,50; Jahresabonnement Inland € 20,-;
Ausland zuzüglich € 12,- Porto; für Lehrlinge, Studenten
und Pensionisten ermäßigtes Jahresabonnement € 10,-.
Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien,
Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-0,
E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:

www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

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

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

Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der
Redaktion und mit Quellenangabe.

ÖGB:

Belgier De Leeuw neuer EGB-Präsident

Gewerkschaften fordern umfassenden Investitionsplan sowie EU-weit verbindliche Mindestsätze von 25 Prozent bei Unternehmenssteuern.

Beim EGB-Kongress in Paris hat die europäische Gewerkschaftsbewegung Anfang Oktober ihr Führungsteam für die kommenden fünf Jahre gewählt. Neuer Präsident ist der Belgier Rudy De Leeuw (FGTB), neuer Generalsekretär der Italiener Luca Visentini (UIL). „Der Europäische Gewerkschaftsbund muss stärker werden. Die Gewerkschaftsbewegung muss wieder wachsen. Unsere Stärke kommt von unseren Mitgliedern“, erklärte Visentini. In den Vorstand wurden ÖGB-Präsident Erich Foglar und Oliver Röpke, Leiter des ÖGB-Europabüros, gewählt.

Auf der Tagesordnung ganz oben stand die schlechte wirtschaftliche Verfassung Europas. Der EGB fordert den Start eines umfassenden Investitionsprogramms: Zwei Prozent des BIP pro Jahr müssen in den nächsten zehn Jahre inves-

tiert werden, „um hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen und nachhaltige Energiesysteme zu entwickeln, soziale, wirtschaftliche und ökologische Herausforderungen zu meistern“. Wichtig sind dabei öffentliche Investitionen in Infrastruktur und Forschung. Besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten müssen höhere Budgetdefizite für die Mitgliedstaaten zulässig sein. Grund für die lahrende Wirtschaft ist – neben dem Stabilitäts- und Wachstumspakt und der sogenannten Schuldenbremse – der immer stärkere Steuerwettbewerb um die niedrigsten Standards in der EU. Der EGB-Kongress fordert deshalb einen EU-weit verbindlichen Mindestsatz von 25 Prozent bei Unternehmenssteuern.

Mehr Infos unter:

www.oegb-eu.at

AK:

Telekom-Novelle: Mehr nötig

AK mit kürzeren Kündigungsfristen und mehr Schutz vor unseriösen Abrechnungen zufrieden, fordert aber Nachbesserungen.

Die Novelle des Telekommunikationsgesetzes bringt für die KonsumentInnen einige beachtliche Verbesserungen. So wird etwa die Kündigungsfrist des Handyvertrags auf einen Monat verkürzt. Derzeit sind meist drei Monate üblich. Überdies soll es mehr Schutz vor der Abrechnung unseriöser Inhaltsdienste im Web geben. Beschwerden aufgrund von unseriösen Web- und Wap-Billings standen auf der Tagesordnung in der AK-Beratung. Die AK begrüßt, dass die Regulierungsbehörde (RTR) den Telekommunikationsbetreibern Vorschriften zum Schutz vor Missbrauch auferlegen darf.

Eine Verschlechterung sieht die AK allerdings bei den Mitteilungen bei Vertragsänderungen. Derzeit müssen KonsumentInnen bei benachteiligenden Vertragsänderungen schriftlich informiert werden. Künftig reicht es, wenn die An-

bieter diese „in geeigneter Form“ mitteilen. Verständigungen per E-Mail oder SMS werden aber regelmäßig überlesen. Daher muss die Schriftform bleiben, fordert die AK. Die AK fordert auch mehr Transparenz und Schutz gegen überhöhte Rechnungen. KonsumentInnen haben bei der Auswahl eines Telekommunikationsanbieters oder beim Vergleich von Preisen und Dienstleistungen mit einer hohen Intransparenz zu kämpfen. Telekommunikationsbetreiber sollen KonsumentInnen klare und übersichtliche Informationen bieten. Die AK fordert die Aushändigung eines verpflichtenden Konditionen- und Tarifblattes über die wesentlichen Vertragsinhalte und die Gesamtfixkosten über die gesamte Mindestvertragsdauer.

Mehr Infos unter:

tinyurl.com/pugk239

AK:

„Big Deal für den Arbeitsmarkt“

Präsident Kaske fordert Lohnplus und intelligente Formen der Arbeitszeitverkürzung.

„Wir brauchen jetzt rasch einen Big Deal für den Arbeitsmarkt“, fordert AK-Präsident Rudi Kaske. Er verweist auf die zwei Hauptursachen der aktuellen Arbeitsmarktmisere: mangelndes Wirtschaftswachstum und ein stark steigendes Arbeitskräfteangebot. „Ein Lohnplus greift in dieser Lage am schnellsten, weil es die Inlandsnachfrage ankurbelt. Dazu muss durch intelligente Formen der Arbeitszeitverkürzung die Arbeit besser verteilt werden“, so Kaske.

Das Arbeitskräfteangebot müsse durch moderne Arbeitszeitpolitik verknappert werden. Als Maßnahmen schlägt die AK vor: Verhinderung unfreiwilliger Überstunden und Verteuerung der Überstunden für die Arbeitgeber, Einschränkung von All-in-Verträgen, neue Möglichkeiten zur individuellen Arbeitszeit-

verkürzung (Weiterentwicklung der Kurzarbeit und der Freizeitoption), sechste Urlaubswoche für alle ArbeitnehmerInnen und ein Recht auf einen bezahlten Papamonat.

Das AMS braucht ausreichend Personal, um Betroffene individuell beraten zu können. Aufgrund des Personalmanagements und der steigenden Arbeitslosigkeit ist dafür oft viel zu wenig Zeit vorhanden. Um zu verhindern, dass Langzeitarbeitslosigkeit in die Armut führt, fordert die AK: Die Bezugsdauer und die Höhe beim Arbeitslosengeld müssen angehoben werden. Die Notstandshilfe darf nicht in das System der Mindestsicherung überführt werden. „Unerträglich ist, dass es noch immer keine Bewegung beim Bonus-Malus-System zugunsten

älterer ArbeitnehmerInnen gibt“, so Kaske. Dieses soll jene Betriebe sanktionieren, die älteren ArbeitnehmerInnen keine Chance geben. Die Mittel des „Beschäftigungsprogramms 50+“ sollen um 100 Millionen Euro aufgestockt und auch für jüngere Langzeitarbeitslose eingesetzt werden. Aus- und Weiterbildung müssen in aktiver Arbeitsmarktpolitik wieder an Stellenwert gewinnen. Insbesondere soll das Fachkräftestipendium fortgeführt werden. Es ermöglicht Beschäftigten und Arbeitsuchenden dringend benötigte Berufsausbildungen. Davon profitieren Unternehmen und ArbeitnehmerInnen gleichermaßen.

Mehr Infos unter:
tinyurl.com/pjb8dgd

AK/ÖGB:

SchülerInnen-Projekte gefragt!

Die Bewerbungsfrist für den Theodor-Körner-Wettbewerb 2016 hat begonnen. Thema: „Das Amt des Bundespräsidenten in Vergangenheit und Zukunft“.

Es ist wieder so weit: Die Bewerbungsfrist für den Theodor-Körner-Wettbewerb hat begonnen. Bis zum 15. März 2016 können Gruppen von SchülerInnen oder Klassen ihre Projekte zum Thema „Das Amt des Bundespräsidenten in Vergangenheit und Zukunft“ einreichen. Die SchülerInnen sollen zum einen historische Aspekte behandeln, wie etwa die Entwicklung der verfassungsrechtlichen Grundlagen oder die Rolle der Bundespräsidenten in der politischen Realität der Ersten und Zweiten Republik. Auch die Funktion des amtierenden Bundespräsidenten soll anhand von konkreten Beispielen aus den innenpolitischen und außenpolitischen Debatten der letzten Jahre behandelt werden. Besonderes Augenmerk soll der Alltagswahrnehmung im regionalen und lokalen Umfeld gelten. Abschließend wird nach Zukunftsszenarien für das Amt des österreichischen Bundespräsidenten gefragt: Wie wird, wie

könnte, wie sollte die Stellung des Bundespräsidenten etwa 2055 aussehen?

Zielgruppe sind SchülerInnen aller Schulen der Sekundarstufe II, das heißt ab der 9. Schulstufe der Polytechnischen Schulen, Berufsschulen, berufsbildenden mittleren und höheren Schulen und AHS. Die SchülerInnen werden von einem oder einer LehrerIn betreut, sie sollen die Thematik durch Interviews und historische Quellen (Internet, Bild- und Fotosammlungen, Zeitungen etc.) erarbeiten. Die feierliche Preisverleihung in der Hofburg findet immer unmittelbar um den 27. April statt, dem Jahrestag der Gründung der Zweiten Republik 1945.

Zur Erinnerung: 2012 initiierte der scheidende Bundespräsident Heinz Fischer den Geschichtswettbewerb, der unter seiner Patronanz steht und organisatorisch vom „Theodor Körner Fonds“ betreut wird. Über 75 SchülerInnengrup-

pen, jeweils mit BegleitlehrerIn, haben sich seither beteiligt. Finanziert wird der Fonds nahezu zur Hälfte von der Bundesarbeitskammer, weitere Förderungen kommen vom ÖGB und einigen Gewerkschaften, außerdem vom Österreichischen Zukunftsfonds, dem Bildungsministerium und dem ORF. Die Auswahl der PreisträgerInnen wird durch eine Fachjury unter dem Vorsitz des Zeithistorikers Oliver Rathkolb vorgenommen.

Das Jahr 2016 ist für Bundespräsident Fischer insofern von Bedeutung, als seine zweite und damit letzte Amtszeit endet und somit die Präsidentschaftswahl ansteht. Seit dem Jahr 2008 sind auch 16- und 17-Jährige wahlberechtigt, demnach auch viele SchülerInnen. Der Wettbewerb ist also gleichsam ein Beitrag zur politischen Bildung.

Mehr Infos unter:
tinyurl.com/onghyny

Paradoxien unserer Zeit

Soziologe Astleithner über Stress trotz gesteigener Zeitressourcen, Arbeitsfetisch und Potenziale einer Arbeitszeitverkürzung.

ZUR PERSON

Franz Astleithner



Der gebürtige Steyrer absolvierte eine HTBLA für Mechatronik in Linz, um anschließend in Wien Soziologie und Volkswirtschaft zu studieren - mit einem Auslandssemester in Rumänien. Zu seinen

Forschungsschwerpunkten zählen Arbeits- und Wirtschaftssoziologie, soziale Ungleichheit sowie Mobilität & Migration bzw. ethnische Ökonomien. Entschleunigung und Arbeitszeitverkürzung bezeichnet er als sein Steckpferd, unter anderem hielt er beim Kongress „Gutes Leben für alle“ im Jahr 2015 einen Vortrag mit dem Titel „Kampf um Zeit. Emanzipatorische Potenziale einer Arbeitszeitverkürzung“. Er arbeitet am Wiener Institut für Soziologie im Team Jörg Flecker.

Arbeit&Wirtschaft: Es ist viel von Beschleunigung die Rede: Wie real ist diese?

Franz Astleithner: Das wirklich zu messen ist schwer. Laut European Working Condition Survey geben in Österreich ein bisschen mehr als 60 Prozent an, noch genug Zeit zu haben, um ihre Arbeit erledigen zu können. Andere Entwicklungen sprechen wiederum dafür, etwa wenn man die Entwicklung bei psychischen Erkrankungen betrachtet.

Hartmut Rosa hat sehr schön aufgezeigt, dass es durch den technologischen Wandel und das Schaffen von Konsumbedürfnissen bei den Menschen mehr zu einem Kaufen statt einem Konsumieren von Produkten kommt. Um es plakativ darzustellen: Wie groß ist die Reihe von Büchern, die im Bücherregal zu Hause stehen, die man aber immer noch nicht gelesen hat? Aus der Perspektive von

Rosa hat der technologische Fortschritt in gewisser Weise die emanzipatorischen Potenziale verloren, weil die Menschen nicht mehr die Zeit haben, die Dinge zu nutzen.

Dabei dienen die meisten Innovationen vor allem dem Ziel, die Menschen zu entlasten. Warum führt das eigentlich nicht zu einer Entschleunigung?

Theoretisch müsste das so sein. Aber historisch hat sich gezeigt, dass die technologischen Innovationen und der Produktivitätsfortschritt schlussendlich dazu geführt haben, dass die Menschen immer mehr arbeiten. Mit neuen Kommunikations- und Informationstechnologien ufern die Grenzen noch aus, und das verursacht massiven Stress.

Freizeit als Muße: Ist das weiterhin ein Privileg?

Beim Thema Muße – mehr Freizeit, die wir vielleicht faktisch haben, aber nicht erlebt fühlen können – muss man auch auf das eingehen, was der französische Soziologe (Alain, Anm.) Ehrenberg mit dem „erschöpften Selbst“ betitelt. In der heutigen Zeit kann man gemäß der Formel „Jeder ist seines Glückes Schmied“ eigene Entscheidungen treffen und eigene Wege gehen. Aber wir sind auch einem extremen Druck ausgesetzt, das Leben möglichst ideal zu verwerten.

Es ist inzwischen soziologischer Mainstream, dass es zu einer weiteren Ökonomisierung aller Lebensbereiche kommt. Der deutsche Philosoph Jürgen Rinderspacher sagt, dass es heutzutage

den normativen Drang gibt, Zeit sinnvoll zu nutzen. Dieser wird viel über obere Mittelschichten reproduziert und verbreitet. Er bringt ein sehr schönes Beispiel, nämlich dass unsere Großeltern einfach noch ein paar Stunden auf der Bank vor dem Haus gesessen sind und in die Landschaft geschaut haben. Das würden heute viele als inferiore Zeitznutzung ansehen, wie er es nennt. Heutzutage müssen wir schon in einen **Aschram** nach Indien fliegen.

Sind Auszeiten Ausdruck für eine beginnende Entschleunigung?

So, wie es gelebt wird, ist es eigentlich eher eine kurze Ausflucht. Ein Sabbatical kann man interpretieren als eine kurze Auszeit von diesem Verwertungsdruck der Erwerbsarbeit, um sich wieder zu regenerieren. Das wirkliche Aussteigertum gibt es heute weniger als zum Beispiel in den Siebzigerjahren.

Man hat das Gefühl, wenn man nicht seine Karriere, seine Biografie durchzieht, ist man irgendwann weg vom Arbeitsmarkt und kommt nicht mehr so leicht zurück. Man braucht sich ja nur die Studien heute anschauen, die viel straffer organisiert sind. Die Studienpläne sind viel verengter – und eigentlich kann man sagen darauf ausgerichtet, die Menschen für die Erwerbstätigkeit verkaufbar zu machen.

Es haben also nicht alle die Möglichkeit, aus der Beschleunigung auszusteigen?

Keinesfalls. Dieser Diskurs über die Generation Y und die stärkere Freizeitorien-

„Wir leben in einer Zeit, in der es höchste Zeit für mehr Freizeit ist“, meint Soziologe Franz Astleithner. Viele Beschäftigte arbeiten am Limit, kritisiert er.



tierung ist eher ein Mittelschichts-Phänomen. In weniger privilegierten Schichten stellt sich die Frage viel, viel weniger, ob man jetzt mal die Arbeitszeit reduziert. Wenn ich meinen schlecht bezahlten 40-Stunden-Job habe, bleibt nicht mehr viel Raum für mehr Muße.

Eine interessante Parallelität: Man spricht von einer Jugend, die sich nicht mehr unter Druck setzen lassen will, während gerade eine Jugend aufwächst, die total unter Druck gesetzt wird.

Das ist ein bisschen eine Paradoxie unserer Zeit. Das ist ähnlich wie die viel, viel stärkere Stigmatisierung von Arbeitslosigkeit, während die Chancen auf Arbeit für einen immer größer werdenden Teil der Menschen nicht mehr gegeben sind. Wir haben immerhin eine bereinigte Arbeitslosenquote von knapp zehn Prozent.

Der gesellschaftliche Anspruch und die faktischen Möglichkeiten driften auseinander. Das ist beim Thema Muße und „mehr Zeit haben“ ähnlich. Partiiell gibt es den Trend zu mehr Teilzeitbeschäftigung auf jeden Fall. Trotzdem würde ich sagen, dass es eher die Menschen betrifft, die es sich leisten können. In Niedriglohnsegmenten ist es dann eher unfreiwillige Teilzeit.

Der Wohlstand in unserer Gesellschaft ist sehr groß, zugleich haben ArbeitnehmerInnen wenig davon. Warum?

Da machen Sie mehrere Türen auf. Bei der Arbeitszeit selbst können wir eine starke Polarisierung feststellen. Einerseits gibt es jene, die arbeiten, manche haben viel län-

gere Arbeitszeiten und machen viel, viel mehr Überstunden, viele stehen immer mehr unter Druck. Auf der anderen Seite gibt es eine immer größere Reservearmee von Arbeitslosen, die – um es in der marxistischen Terminologie zu fassen – den Druck auf die arbeitende Bevölkerung größer werden lassen, Arbeit zu jeglichen Bedingungen anzunehmen.

Die andere Tür sind die Löhne und die Produktivität: Seit den Siebzigerjahren hat sich die Produktivität in Österreich mehr als verdoppelt, doch die Arbeitszeit ist de facto seit 1975, als sie auf 40 Stunden reduziert wurde, kaum mehr gekürzt worden, zumindest nicht auf kollektivvertraglicher Ebene. Da spielen natürlich Mechanismen eine Rolle, wie Wohlstand verteilt wird, warum Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am steigenden Bruttoinlandsprodukt weniger beteiligt werden.

Zudem steigt die Zahl der unselbstständig Beschäftigten seit den Siebzigern kontinuierlich, doch die **Lohnquote** sinkt. Das heißt schlussendlich, wir haben eine Umverteilung von Löhnen zu Gewinnen und von Arbeit zu Kapital.

Welchen Sinn hat Arbeitszeitverkürzung?

Wenn man sich die gesellschaftliche Ungleichverteilung von Arbeit anschaut und die steigende Ungleichheit dazunimmt: Da könnte Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich ein Mittel sein, um die Ungleichheit zu verringern.

Arbeitszeitverkürzung würde außerdem wieder Arbeitskräftemangel herstellen, der derzeit auf makroökonomischer

Perspektive nicht vorherrscht. Das würde das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital wieder ein bisschen in Richtung Arbeit verschieben. Der marxistische Ansatz lautet: Wenn man auf der einen Seite die Arbeit hat und auf der anderen das Kapital, die ausverhandeln, wer wie viel bekommt, ist natürlich eine große Zahl von Arbeitslosen für die Verhandlungsposition der Arbeiterinnen und Arbeiter schlecht. Arbeitszeitverkürzung ist eigentlich die einzige in dem politischen System durchsetzbare Stellschraube, wie man dieses Verhältnis wieder ein bisschen ebener machen könnte.

Die Beschäftigungswirksamkeit von Arbeitszeitverkürzung ist in der Literatur umstritten. Die neoklassischen Ansätze gehen eher davon aus, dass es keinen Effekt hat. Aber es gibt für Frankreich Beispiele, die berechnen, dass die Arbeitszeitverkürzung einen positiven Beschäftigungseffekt hat. Da gibt es per se keine Antwort, denn es kommt sehr stark darauf an, wie diese konkret ausgestaltet wird, wie das Verhältnis von Binnen- zu Außenmarkt ist. Ich halte sie für eine gesellschaftlich relevante und eigentlich zukunftsweise Maßnahme.

Gibt es Risiken?

Arbeitszeitverkürzung kann gesehen werden als Stellschraube, um die geschlechtergerechte Arbeitsteilung zur forcieren. Aber dass dies tatsächlich passiert, ist nicht gewiss. Es gibt Literatur, die davon ausgeht, dass die absolute Wahlfreiheit bei der Arbeitszeitgestaltung unter den Bedingungen, wie die Arbeitsverteilung gegenwärtig funktioniert, eher dazu führen

würde, dass Männer noch mehr arbeiten und Frauen noch weniger. Arbeitszeitverkürzung wäre allerdings ein Mittel, damit wieder Ressourcen für eine Neuverhandlung von geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung frei werden.

Das orthodoxe, ökonomische Argument lautet, dass es in einer internationalen Wirtschaft ein Produktivitätsnachteil ist, wenn die Lohnstückkosten steigen. Auch das ist wieder sehr relativ, weil es wieder sehr auf die Ausgestaltung ankommt. Und es zeigt sich, dass Arbeitszeitverkürzung Produktivitätszuwächse bewirkt. Die schwedischen und norwegischen Beispiele haben gezeigt, dass es mehr oder weniger eine Win-win-Situation für alle ist.

Arbeitszeitverkürzung wird auch als Möglichkeit gesehen, die negativen ökologischen Konsequenzen unseres Wirtschaftens zu reduzieren: Menschen müssen weniger pendeln, es wird weniger produziert, Stichwort Post-Wachstum. Aber es ist eher eine offene Frage, was die Leute dann wirklich machen: ob sie ökologisch sind, in die Bibliothek gehen und zum Buch greifen oder ob sie Fernreisen machen.

Ist Arbeitszeitverkürzung eine Maßnahme zur Entschleunigung?

Das würde ich auf jeden Fall so sehen, vor allem vor dem Hintergrund, dass schon ganz, ganz viele Beschäftigte mehr oder weniger am Limit arbeiten. Insofern ist eine weitere Intensivierung von Arbeit bei vielen schon schwer möglich. Bei einer Arbeitszeitverkürzung würde zumindest die Regenerationszeit mehr.

Weniger Arbeit und längere Regeneration bedeuten weniger Krankheiten: eine Entlastung gleichermaßen für die Firmen wie für die Gesellschaft?

Für die Gesellschaft jedenfalls. Für die Firmen ist es relativ. Die schwedischen Beispiele haben gezeigt: Die Firmen haben zwar weniger Krankenstände, aber diese werden ja normalerweise ab einem gewissen Zeitpunkt von der Sozialversicherung finanziert. Das heißt, im Endeffekt ist es für die Sozialversicherungsträger oder den Fiskus von Vorteil, aber nicht direkt für die Unternehmen.

Wobei man das auch als Chance für eine Senkung von Lohnnebenkosten sehen könnte.

Das Argument könnte man in jedem Fall ausbauen. Es gibt ja auch den Ansatzpunkt – das ist eher aus einer keynesianischen Perspektive –, dass Menschen mehr Zeit zum Konsumieren haben. Wenn die Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich passiert, kann das auch die Nachfrage anregen.

Braucht es neue Konzepte für Arbeit, weil es vielleicht bald nicht mehr genug davon gibt?

Diese Theorien gibt es schon lange. **Jeremy Rifkin** hat vom Ende der Arbeit und von ihrer Zukunft geschrieben. Auch André Gorz hat in den Achtzigerjahren gemeint, dass uns die Arbeit ausgeht. Es gibt dazu unterschiedliche Einschätzungen: Einerseits hat der Kapitalismus die Fähigkeit, Nachfrage und Bedürfnisse zu schaffen, die individuell trotzdem dazu motivieren, dass man viel arbeitet.

Andererseits ist die Arbeitslosigkeit durchwegs am Steigen, von daher hat dieses Argument schon etwas, es ist allerdings umstritten. Empirisch steigt die Arbeitslosigkeit, das ist das einzig Sichere.

Firmen wie Google oder Microsoft scheinen die Potenziale der Entschleunigung erkannt zu haben.

Dafür ist die Zeit, die Menschen dann im Büro verbringen, sehr, sehr lang. Da geht es um die Übernahme dessen, was Marx das Insubordinationsproblem nennt: dass die Arbeiterinnen und Arbeiter kontrolliert werden müssen, um überhaupt zu arbeiten. Heute ist Selbstkontrolle ganz, ganz stark, sodass sich die Arbeiter selbst marktförmig organisieren und verhalten. Man muss das deshalb sehr, sehr kritisch betrachten, weil sich die Leute im Endeffekt in die freiwillige Selbstausbeutung begeben.

Dazu kommt der Diskurs, dass Arbeit Spaß machen muss. Das wird in den Firmen aktiv forciert, was aber dazu führt, dass Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zur Gänze verschwimmen. Und wenn Arbeit keinen Spaß macht, ist man als Individuum auch selbst schuld und hat selbst etwas falsch gemacht.

Wenn selbst an die Freizeit so viele Ansprüche gestellt werden: Kann man sie dann überhaupt noch genießen?

Das ist eine wirklich schwierige Frage. Die Antwort wäre vielleicht, dass man sich der kommerzialisierten Form der Freizeit entzieht. Aber das schafft niemand.

Klingt nach Enthaltung und Askese. Ist es nicht letztlich ein Fortschritt, dass mehr Menschen Freizeit haben?

Ja natürlich, wir leben in einer Zeit, in der es höchste Zeit für mehr Freizeit ist! Dass das mit Askese zu tun hat, ist nicht gesagt. Man muss hier zwischen Freizeit und Konsum unterscheiden. Und dass der Konsum kurzlebiger Güter problematische Folgen hat, sieht man an jeder Ecke. Stephan Lessenich nennt das die Externalisierungsgesellschaft. Unsere derzeitigen Wirtschaftsweisen und der Reichtum des Westens funktionieren einerseits über Ausbeutung von Ressourcen von anderen Ländern und gleichzeitig über das Vernichten von Zukunftsoptionen zukünftiger Generationen durch die ökologische Zerstörung. Er hat da einen wunderbaren Vortrag auf dem deutschen Kongress für Soziologie gehalten, wo er in Anspielung auf den **Monty-Python**-Film gefragt hat: „Was hat der Kapitalismus je für uns getan?“. Er hat in den westlichen Ländern Wohlstand für ganz, ganz viele ermöglicht, für die Arbeiterschaft. Das aber auf Kosten von ganz, ganz vielen anderen.

Mit den Flüchtlingen kommt dieser Bumerang nun zurück. Allerdings könnten manche diese Situation als Argument gegen Arbeitszeitverkürzung verwenden.

Genau deswegen brauchen wir eine Arbeitszeitverkürzung, weil wir ja mehr Menschen in den Arbeitsmarkt bringen wollen.

Wir danken Ihnen für das Gespräch.

Das Interview führte Sonja Fercher für Arbeit&Wirtschaft.

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

Die Licht- und Lufthungrigen

Vor 60 Jahren begannen die Gewerkschaften, gesunde Freizeit als Medizin gegen den zunehmenden Stress in der Produktion zu propagieren.

Diktatur, Faschismus und Krieg hatten die zuvor erkämpften Arbeitszeitregelungen außer Kraft gesetzt. Im Jahr 1945 galt der Elfstundentag, der Achtstundentag musste von den Gewerkschaften wieder neu erkämpft werden. 1950 war das Ziel erreicht: Der Achtstundentag war wieder in den Kollektivverträgen verankert, allerdings noch nicht im Gesetz. Ab 1946 gab es wieder einen gesetzlichen Urlaubsanspruch für ArbeiterInnen, ohne die gewerkschaftlichen KV-Verhandlungen hätte er aber vielfach nur auf dem Papier gestanden. Das war die Situation, die das Fachblatt „Der Lebensmittelarbeiter“ 1955 in einem Beitrag über das Freizeitverhalten einen „bescheidenen Platz an der Sonne“ nannte. Dieser Beitrag ist, abgesehen von der witzigen Schleichwerbung für die Fleischerbranche, noch aus einem anderen Grund spannend: Er verweist auf die zunehmende Anforderung an Konzentration und Aufmerksamkeit durch die Industrialisierung der Produktion und die damit verbundene Zunahme von Stress. Deshalb fordert die Gewerkschaft für die ArbeiterInnen das Recht auf „entschleunigte Stunden“ ein – anders als für die „Begüterten“ war es für sie keine Option, zur Entspannung mit einem Auto durch die Landschaft zu rasen.

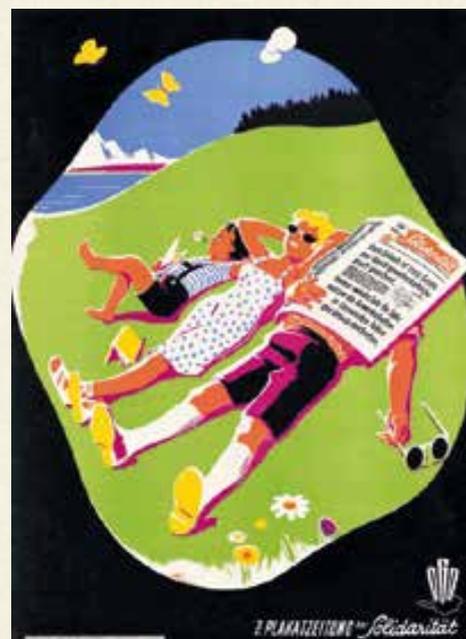
In dem Ausmaß, in dem sich die Arbeiter einen vorläufig noch bescheidenen Platz an der Sonne erkämpft haben, sind ihre Lebensgewohnheiten anders geworden. Die Freizeit wird nicht mehr wie früher in rauschgeschwängerten Kneipen verbracht, sondern der Großteil der licht- und lufthungrigen, die ganze Woche angestrengt schaffenden Arbeiter strömt hi-

naus in die freie Natur. Ausflüge, Wanderungen oder Campingfahrten sind zur Selbstverständlichkeit geworden. Neben anderen Problemen, die dabei zu lösen sind, spielt der Proviant eine wichtige Rolle, muss er doch, je nach Jahreszeit, Hitze oder Kälte gut überstehen und trotzdem schmackhaft sein.

Die Fleischerbetriebe haben ... ihre Produktion entsprechend eingestellt. Viele Arten von Dauerwürsten ... werden in erstklassiger Qualität angeboten ... Die Herstellung solcher Dauerwaren erfordert besondere Gewissenhaftigkeit, Genauigkeit und Sorgfalt ... Da Dauerwurst vielfach einen Reifeprozess durchmachen muss, ist ständiges Überprüfen und Beobachten notwendig, das an das Fachwissen der damit betrauten Fleischarbeiter genauso hohe Anforderungen stellt wie an jene, die bei der Vorbereitung oder an den Maschinen beschäftigt sind.

Neben Firmen, die sich ausschließlich mit der Erzeugung von Dauerwaren befassen, haben auch viele andere Fleischerbetriebe diese Produktion aufgenommen. Der gut organisierte Vertrieb ermöglicht es den Ausflüglern, sich in jedem beliebigen Lebensmittelgeschäft mit Reise- und Ausflugsproviant einzudecken.

So tragen auch unsere Fleischarbeiter dazu bei, dass die Freude an Luft, Licht und Sonne, an Wald und Flur nicht nur ein Privileg der in Autos dahinrasenden und in teuren Restaurants speisenden Begü-



Dieses Plakat aus dem Jahr 1953 informiert über die Bedeutung der Gewerkschaften beim Durchsetzen des Rechts auf Urlaub. Auslandsaufenthalte sind Zukunftsmusik, aber die Familie hat die Chance, gemeinsam „in der Wiese zu liegen und die Seele baumeln zu lassen“.

terten ist, sondern auch die Werte schaffenden Arbeiter daran teilhaben können.

Bleibt nur zu wünschen, dass auch die Fleischarbeiter Verständnis finden, wenn sie sich gegen jene Gruppe von Meistern wehren, die sie ... daran hindern, sich ebenfalls der freien Natur zu erfreuen.

Ausgewählt und kommentiert
von Brigitte Pellar
brigitte.pellar@aon.at

Like a Snail

Menschen lassen sich von den neuen Techniken unter Druck setzen, statt diese zur eigenen Entlastung einzusetzen. Dabei wäre weniger Stress produktiver.

Sonja Fercher

Chefin vom Dienst der Arbeit&Wirtschaft

Nicht nur im Deutschen, auch in anderen Sprachen ist die Schnecke das Symbol für die Langsamkeit. Der englische Begriff Snail-Mail ist inzwischen zum geflügelten Wort geworden. Auch auf Bosnisch, Kroatisch und Serbisch bezieht man sich auf dieses langsame Lebewesen, wenn man „puževim korakom“ sagt – im Schnecken-schritt gehen. Auch in Frankreich bewegt man sich „comme un escargot“, also wie eine Schnecke. Biologisch betrachtet, ist die Schnecke in unseren Breiten in der Tat eines der langsamsten Tiere, die Weinbergsschnecke etwa bewegt sich pro Stunde um drei Meter weiter.

Horror Langsamkeit

Sich so langsam fortzubewegen ist für viele heutzutage geradezu zur Horrorvorstellung geworden: Es soll schneller gehen, Wartezeiten soll es möglichst keine geben, schon gar nicht in der Wirtschaft. Immer mehr ist von dieser Beschleunigung auch die Freizeit betroffen. Zugleich scheinen sich viele Menschen nichts mehr zu wünschen, als aus diesem stressigen Leben auszusteigen. Dass dies viele auch tun, darin wollen manche sogar einen „Trend zur Entschleunigung“ sehen. Falsch wäre dies nicht, ganz im Gegenteil. Denn die Erfahrung zeigt: Arbeitszeitverkürzung schafft nicht nur Arbeitsplätze, sondern verbessert insgesamt ihre Qualität – und sorgt damit unterm Strich für gesunde wie motivierte MitarbeiterInnen.

„Entschleunigung“ an sich ist, auch wenn man sich das heute nur schwer vorstellen kann, ein sehr altes Thema. Allerdings war Muße ein Privileg der Wohlhabenden. Die Kulturgeschichte ist natürlich komplexer, doch um es kurz zu fassen: Aus dem Flanieren des Adels wurde Windowshopping, aus dem Konsum-Privileg weniger wurde Shoppen für alle – und vor allem ein Antrieb für die Wirtschaft. Aber wie kommt es eigentlich, dass der Mensch zwar viel Energie in Innovationen investiert, die ihm eigentlich das Leben erleichtern sollen – um sich stattdessen letztlich von ihnen hetzen zu lassen?

Zeitersparnis

Grundsätzlich, so sagt der deutsche Soziologe Hartmut Rosa, sei die Geschichte der Menschheit eine Geschichte der Beschleunigung. „Fast jede Technik dient der Zeitersparnis“, fasst er im Interview mit der „Wirtschaftswoche“ zusammen. „Das Auto, das Flugzeug, die Mikrowelle, der Fahrstuhl, der Rasierapparat, auch die Waschmaschine. Die wäscht zwar langsam, aber ich spare enorm viel Zeit.“ Und doch leidet der moderne Mensch vor allem an einem: Zeitknappheit.

In seinem Buch „Beschleunigung“ gibt Rosa die oft zitierte „Anekdote zur Senkung der Arbeitsmoral“ von Heinrich Böll wider – diese stammt aus dem Jahr 1963, wohlgemerkt: Ein an der Küste dösender Fischer wird von einem Unternehmer angesprochen, warum er nicht alles daransetze, um mehr zu verdienen, wenn nicht gar ein ganzes Unternehmen zu gründen, um dann andere für sich ar-

BUCHTIPP

Hartmut Rosa:
**Beschleunigung
und Entfremdung**
Suhrkamp, 154 Seiten,
2013, € 20,60
ISBN: 978-3-518-58596-2



Bestellung:
www.besserewelt.at

beiten lassen zu können. Auf die Frage des Fischers nach dem Sinn von all dem antwortet der Unternehmer letztlich: damit er sich „dann den ganzen Tag lang an den flachen Strand setzen, die Sonne genießen und angeln“ könne. Das tue er doch jetzt auch schon den ganzen Tag, hält dem der Fischer entgegen.

Mit dieser Geschichte ist jedenfalls ein wichtiger Aspekt der modernen Gesellschaft angesprochen, nämlich Wachstum um jeden Preis. Und doch endet man in der Sackgasse. „Es ist immer das Gleiche: Der Horizont dessen, was man mithilfe neuer Techniken pro Stunde, Tag und Woche erledigen kann, wächst und schrumpft zugleich“, stellt Rosa fest.

Der gravierende Unterschied liege darin, dass der Fischer angeln müsse, um sich seinen Lebensunterhalt zu verdienen, während der Unternehmer fischen könne. „Erweiterung des Möglichkeitshorizontes“ nennt Rosa das. Die Qual der Wahl ist wiederum die Kehrseite der Medaille – dazu gesellte sich erst die Kommerzialisierung aller Lebensbereiche bis hin zur Freizeit, plus die immer mehr verschwimmenden Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit.

Blaumachen würden wir wohl alle hin und wieder gern. Meistens reicht auch ein weniger stressiger Alltag, damit MitarbeiterInnen ihre Erfahrungen einbringen können.

Anders gesagt: Es wird immer mehr Dienst in den Schnaps geschüttet. Oder vielleicht sollte man besser sagen: Der Dienst wird immer mehr mit Schnaps angereichert? Immerhin reicht es nicht mehr, dass man sich den Beruf, der ursprünglich die Finanzierung des Überlebens garantieren sollte, freier wählen kann als zuvor. Nein, der Job soll geradezu berauschend sein und am besten auch noch die Freizeit.

Zwischen Anspruch und Realität

Im Schwärmen über „gute Arbeit“ ist der Abgrund schnell vergessen, der zwischen Anspruch und Realität klafft. Dabei hat dieser Abgrund einen einfachen Namen: Ungleichheit. Eine dieser Ungleichheiten besteht zwischen den Geschlechtern. Über die Gestaltung ihres Alltags selbst entscheiden zu können, das wünschen sich viele Menschen. Doch wer kann das schon außer Selbstständigen und Führungspersonen? Die Hausfrau, nur hat sie einen entscheidenden Nachteil: Ihre Arbeit wird nicht bezahlt, weshalb ihre soziale Absicherung vom berufstätigen Mann abhängt. Den weiteren Nachteil beschreibt die deutsche Kulturwissenschaftlerin Susanne Breuss in ihrem Beitrag im Buch „Bewegte Zeiten: Arbeit und Freizeit nach der Moderne“ aus dem Jahr 2002: „Die Hausfrau ist im Grunde ständig beschäftigt (oder zumindest im Bereitschaftsdienst) und muss doch immer Zeit haben.“ In Wahrheit entspricht sie dem Ideal der heutigen ArbeitnehmerInnen, denn nicht nur ist sie allezeit bereit, noch dazu kennt sie keine Trennung zwischen Arbeit und Freizeit.

An berufstätige Frauen werden meist ähnliche Ansprüche gestellt, zumindest in der Freizeit, sodass der Begriff Doppelbelastung geradezu untertrieben scheint. Nun ist viel die Rede von den neuen Vätern, und in der Tat ist es höchste Zeit für eine gerechtere Verteilung von Hausarbeit zwischen den Geschlechtern. Hartnäckig aber hält sich die geschlechtsspezifische Ungleichheit zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit, und zwar trotz der mehr als hundertjährigen Emanzipationsgeschichte: Während Männer durchschnittlich 16 Stunden mit unbezahlter Arbeit verbringen, sind es bei Frauen ganze elf Stunden mehr.

Betrachtet man den Nachholbedarf Österreichs in Sachen Kinderbetreuung, nimmt es wenig Wunder, dass die Teilzeitbeschäftigung von Frauen in Österreich auf so hohem Niveau ist und sie noch dazu durchschnittlich weniger Stunden arbeiten als viele europäische Geschlechtsgenossinnen.

Langsamkeit als Ressource

Langsamkeit kann eine enorme Ressource sein. Angeblich engagierte Bill Gates für die schwierigsten Aufgaben am liebsten die faulsten Leute. Der Grund: Sie suchen nach dem einfachsten und/oder schnellsten Weg, um ein Ziel zu erreichen – ohne dabei den eigenen Anspruch nach Perfektion aufzugeben. Genau das sei die Wunschvorstellung der jungen Generation, behaupten manche. Vorsicht ist natürlich angebracht, immerhin arbeiten nicht alle ArbeitnehmerInnen in solch gut bezahlten Jobs, für die der Microsoft-

Magnat „faule“ MitarbeiterInnen suchte. Zweifellos aber ist Kreativität und Nachdenklichkeit hilfreich, um Arbeitsprozesse besser zu gestalten und somit auch unnötigen Stress zu vermeiden, und zwar egal in welchem Bereich.

Aber zurück zur Schnecke: Was haben diese eigentlich davon, dass sie so langsam sind? „Der Vorteil ist, dass sie alles erreichen können, ohne sich stressen zu müssen“, antwortet Mollusken-Forscherin Anita Eschner. Einen Nachteil könne die Schnecke dadurch jedenfalls nicht haben. „Im Gegenteil, es muss ein großes Erfolgsprinzip sein.“ Immerhin gibt es Schnecken schon seit mehr als 500 Millionen Jahren auf der Erde, sie waren sogar schon vor den Dinosauriern da. „Das können nicht viele Tierarten von sich sagen“, meint Eschner. An Tempo legen Schnecken jedenfalls nur dann zu, wenn sie müssen. Etwa wenn sie Futter jagen oder zur Fortpflanzung. Eschners Fazit: „Wenn alles passt, besteht auch kein Grund zur Eile. Warum sollte sie also diese Energien verschwenden?“ Eine gute Frage eigentlich.

Internet:

Brand Eins „Mehr Faulheit wagen“:
tinyurl.com/qzfmn8p

Heinrich Böll „Anekdote zur Senkung der Arbeitsmoral“:
tinyurl.com/ofmfeg8

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
sonja.fercher@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Bittersüße Freizeit

Für viele hat das Wort Freizeit einen bittersüßen Klang: Sie haben entweder gar keine, viel zu viel davon oder sie können sie nicht auf befriedigende Weise füllen.

Alexandra Rotter
Freie Journalistin

Ich muss ein Geständnis machen“, schrieb Leo Babauta Mitte September auf seinem Blog „Zen Habits“. Er, der sich als Befürworter von Minimalismus und Vereinfachung einen Namen gemacht hat, sei in letzter Zeit „zum Multitasking und zur Ablenkung zurückgekehrt“. Dabei hat er nicht nur einen Ratgeber, sondern auch eine Vielzahl an Blog-Einträgen zum Thema Single-Tasking geschrieben. Im Jahr 2010 reihte das „Time Magazine“ zenhabits.net sogar auf Platz eins der „Top 25 Blogs“. Im Grunde ist es wenig verwunderlich, dass Zen Habits gerade in dieser schnelllebigen Zeit so großen Erfolg hat. Immerhin geht es dort laut Eigendefinition darum, „Einfachheit im täglichen Chaos unseres Lebens“ zu finden.

Ungefähr so sieht dieses Chaos aus: Während eifrig immer raffiniertere Technologien entwickelt werden, die unser Leben komfortabler machen sollen, lässt uns der Umgang mit denselben Technologien den Atem stocken. Wir tragen kleine Alleskönner in Form von „smarten“ Telefonen ständig bei uns, die uns erlauben, jederzeit Informationen abzurufen – zum Beispiel, wie wir am schnellsten von A nach B gelangen. Diese Gewissheit lässt uns zu spät aufbrechen, sodass uns die kleinste Verzögerung erst recht in Stress versetzt. Wir können heute zu jeder Zeit und an jedem Ort arbeiten. Das Dumme ist nur: Wir tun das auch, und jeder weiß, dass wir immer und überall unseren Laptop aufklappen können, um „schnell noch“ etwas zu erledigen –

und das wird dann auch von Arbeitgebern und PartnerInnen verlangt. Dazu kommt, dass wir schön und fit aussehen sollen und/oder wollen. Wenn wir gerade nichts Berufliches erledigen, können wir also Hanteln stemmen oder uns an die Kletterwand hängen. Nicht zu vergessen das Netzwerken und Bescheidwissen, was in der Welt passiert. Und unsere Kinder? Die sollen neben den schulischen Aufgaben bitte ein Instrument, Chinesisch und Programmieren lernen und im Fußballverein eine gute Figur machen. Und wer sich verweigert und lieber faul herumliegt? Der soll das bitte zumindest mit schlechtem Gewissen tun.

Sogenannte Freizeit

Das Paradoxe daran: Zumindest im historischen Vergleich haben wir gar nicht so wenig Freizeit. Allein im 20. Jahrhundert hat sich dem in Wien ansässigen Institut für Freizeit- und Tourismusforschung (IFT) zufolge die durchschnittliche Lebenszeit europaweit um ein Drittel verlängert, die Arbeitszeit wurde auf 39 Wochenstunden halbiert, und der Urlaub hat sich auf bis zu fünf Wochen ausgeweitet, manche kommen sogar in den Genuss von sechs Wochen. „Nur 14 Prozent unserer Lebenszeit verbringen wir im Beruf und in Ausbildungen“, sagt IFT-Leiter Peter Zellmann. Ein Drittel unseres Lebens verschlafen wir, und der Rest, nämlich 53 Prozent, ist laut Zellmann die „sogenannte Freizeit“. So genannt, weil es „nicht die freie Zeit für uns selbst“ ist. Bei Alleinerziehenden oder Eltern mit zwei Kindern sei diese Zeit gleich null. Ansonsten gehe der Großteil der Freizeit für Ehrenämter,

BUCHTIPP

Friedhelm Hengsbach:
Die Zeit gehört uns
Widerstand gegen das
Regime der Beschleunigung
Verlag Herder, 288 Seiten,
2014, € 10,30
ISBN: 978-3-45106-703-7



Bestellung:
www.arbeit-recht-soziales.at

selbst gewählte Verpflichtungen, Heimarbeit und Leistungen für die Familie drauf. All diese Tätigkeiten gelten nicht als Arbeit im Sinne des BIP. Würde man sie dazurechnen, sähe die Freizeitbilanz schon anders aus.

Die „Freizeitgesellschaft“ sei „eine falsche Überschrift des Boulevards“, findet Zellmann. Es habe sich in den letzten 30 Jahren viel weniger verändert, als man annehmen würde: Der passive Konsum von Fernsehen, Radiohören und Lesen sei etwa seit rund 30 Jahren ziemlich gleich geblieben. Insgesamt betreiben auch nicht mehr ÖsterreicherInnen Sport. Selbst so etwas wie der Laufboom habe nicht so stattgefunden, wie in den Medien beschrieben: „Es laufen gleich viele Menschen wie in den Achtzigerjahren, aber die, die laufen, laufen heute jeden Tag.“ Zweifellos aber ist nicht alles gleich geblieben: „Die Mobiltelefonie und das Internet haben unser Freizeitbudget verändert. Die Digitalisierung hat uns in die Technikfalle gelockt.“ Wir haben uns angewöhnt, in die gleiche Zeiteinheit immer mehr hineinzustopfen, anstatt die Zeit für unser Wohlbefin-



Der passive Konsum von Fernsehen, Radiohören und Lesen ist seit rund 30 Jahren ziemlich gleich geblieben. Selbst so etwas wie ein Laufboom hat nicht stattgefunden.

den zu nutzen. Der Lebenszeitgewinn führe keineswegs zu mehr Lebensqualität, sondern vielmehr zu Zeitknappheit und Burn-out.

Das Thema Zeit beschäftigt auch den Wirtschafts- und Sozialethiker Friedhelm Hengsbach seit Jahrzehnten. Die ungeheure Dynamik der Finanzmärkte mit ihrem Hochfrequenzhandel, der durch die Kombination von Technik und Finanzwirtschaft möglich wurde, war für ihn der Anstoß, das Buch „Die Zeit gehört uns: Widerstand gegen das Regime der Beschleunigung“ zu schreiben. Ungleiche Verteilung gibt es nicht nur bei Einkommen und Vermögen, sondern auch beim Thema Zeit oder besser Zeitsouveränität. „Wem wird mehr Freizeit gestattet? Und wem nicht?“, fragt Hengsbach. Problematisch werde es „überall da, wo einseitige Machtverhältnisse bestehen“. Also wo zum Beispiel Unternehmen sich am Shareholder-Value orientieren und nicht mehr autonom genug sind. Zeit-Ungleichheit herrscht auch zwischen Männern und Frauen: Für viele Frauen beginnt nach der Erwerbsarbeit die Kinderbetreuung oder das Sorgen für die Eltern. Männer, die ihre Erwerbsarbeit gerne reduzieren und dafür auch auf Lohn verzichten würden, stünden dagegen unter Rechtfertigungsdruck.

Herrliche Verlockungen

Freizeit hat für viele heute einen bitter-süßen Klang. Die einen kommen nicht in deren Genuss, weil sie aufgrund von Überstunden, Hausarbeit oder familiären Verpflichtungen nur noch ins Bett fallen, wenn alles erledigt ist. Andere haben zwar viel

freie Zeit, weil sie keiner Erwerbsarbeit nachgehen, können es sich aber nicht leisten, diese mit den herrlichen Angeboten der Konsumwelt zu füllen oder gar mit Muße. Wieder andere haben Zeit und Geld, wünschen sich aber, angestachelt von den verlockenden Rufen der Urlaubs- und Freizeitwirtschaft, mehr Geld und mehr Zeit und sind also auch nicht glücklich.

Der Freizeitforscher Peter Zellmann kritisiert, dass es in Mitteleuropa bis heute eine tief verwurzelte Kluft zwischen Arbeit und Freizeit gibt. Während es in Skandinavien schon zu Beginn der 1970er-Jahre etwas wie eine Freizeitpolitik gegeben habe, war Freizeit für die MitteleuropäerInnen „eher ein Negativum, das bestenfalls zur Wiederherstellung der Arbeitskraft gut war. Der Workaholic war das Leitbild der Nachkriegszeit.“ Freizeitpolitik meine weniger ein Freizeit-Angebot als die Tatsache, dass Freizeit als gleich wichtiger Lebensbereich wie Arbeit angesehen werde: „Nicht entweder ... oder, nicht zuerst die Arbeit, dann das Spiel. Die Reihenfolge ist egal: Es darf auch zuerst das Spiel sein, wenn die Arbeit dann erst recht gut erfolgt.“ Zellmann ruft dazu auf, „Mut zur Muße“ zu haben.

Freizeitangebote wie der **Kulturpass**, mit dem unter dem Motto „Hunger auf Kunst und Kultur“ Benachteiligte Kulturangebote gratis in Anspruch nehmen können, sind laut Zellmann „durchaus vernünftige Maßnahmen“, aber sie „bringen die Gesellschaft nicht wirklich weiter“: Solange das Grundproblem nicht erkannt werde, haben solche „Pflästerchen“ wenig Sinn.

Dass viele von uns über ihre freie Zeit nicht mehr verfügen können, muss

sich auch aus Friedhelm Hengsbachs Sicht wieder ändern. Er hofft auf eine Bewegung, eine Rebellion. Kleine Änderungen im Alltag wie sich „eine Viertelstunde auf einen Stuhl setzen und meditieren“ reichen nicht aus. Dennoch: Nein sagen lernen, nicht immer gleichzeitig essen und lesen und einfach öfter mal „herumschildkröteln“ sind wichtig. Größere Gegenbewegungen zur beschleunigten Freizeit wie **Urban Gardening**, **Slow Food** und Konsumreduktion – all diese Maßnahmen gingen in die richtige Richtung. Hengsbach: „Die Notwendigkeit einer Umkehr ist offensichtlich.“

Freizeit entschleunigen

Was es aus seiner Sicht noch bräuchte, damit wir wieder Herr und Frau unserer Zeit werden: kollektive Arbeitszeitverkürzung, Nachhaltigkeit anstatt Wachstumsrausch und Geschlechtergerechtigkeit. Und bis es so weit ist, können wir ja zumindest unsere Freizeit entschleunigen und jedenfalls – zeitweise – unsere schlaun Geräte ausschalten und mehr Muße einkehren lassen.

Internet:

Mehr Infos unter:
zenhabits.net

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
alexandra.rotter@chello.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Recht auf Faulheit?

Während Gewerkschaften gerade in der Krise für das Grundrecht auf Arbeit kämpfen, häuft sich auch die Kritik am „Arbeitsfetisch“.

John Evers

Erwachsenenbildner und Historiker

Sag alles ab! Plädoyers für den lebenslangen Generalstreik“ lautet der Titel eines brandneuen Sammelbandes, der die Leistungsgesellschaft aufs Korn nimmt. Pikanterweise im Karriereteil des renommierten Wochenblatts „Die Zeit“ präsentierte der Philosoph und Co-Autor des Werks Patrick Spät seine Ideen auch einer breiteren LeserInnenschaft. Das Credo des Aufsatzes: totale Entschleunigung, am besten nach dem Muster der Koalabären.

Der Koalabär als Vorbild

„Er isst ein paar Eukalyptusblätter und döst dann einfach; schläft der Koala weniger als 18 Stunden am Tag, stirbt er an Erschöpfung. Nicht so der Mensch, der es vorzieht, 18 Stunden am Tag zu malochen“, kritisiert Spät in seinem Beitrag die Fixierung der Gesellschaft auf Arbeit. Auch wenn der Autor den hier mit-schwingenden Biologismus sowie das komplexe soziale System der Koalas nicht weiter diskutiert, meint er das Beispiel im Kern durchaus ernst: zurück zur Natur, zurück zum Ursprung. „Zieleinkommen“: So lautet das wirtschaftliche Leitmodell dieser anderen Gesellschaft. Produziert wird nur, was unmittelbar ge- und verbraucht werden kann. Ein Fischer, der sich täglich mit einem kleinen Fang begnügt, um dann im Hier und Jetzt (und nicht erst in der Pension) das zu tun, was er am liebsten tut, zum Beispiel in der Sonne zu dösen, orientiert sich an diesem Modell. Ähnliches gelte für bestimmte,

noch „ursprünglich“ lebende Gesellschaften wie beispielsweise den afrikanischen Stamm der **!Kung** (!Xun).

Dass Menschen derartige soziale Strukturen „entdecken“, ist in der Menschheitsentwicklung allerdings nicht neu. Schon in der Formierungsphase der modernen ArbeiterInnenorganisationen und Gewerkschaften war dies fester Bestandteil der Ideenwelt. „Urkommunistische“ Zustände wurden hier aber auch – beispielsweise von Friedrich Engels – wenig romantisierend als Periode der „Wildheit“ beschrieben. Solche frühen Gesellschaften bedeuteten oft Mangel, weil die Menschen völlig abhängig von Wind und Wetter waren. Der US-Forscher **Jared Diamond** hat vor einigen Jahren in seinem Werk „Arm und Reich“ sehr überzeugend dargestellt, wie diese klimatischen Faktoren die Entwicklung sowie vor allem die soziale Differenzierung der Menschheit vorantrieben. Damit widerlegte Diamond im Übrigen auch die These einer (angeblich) „natürlichen sozialen Ungleichheit“ von Menschen und Gesellschaften. Er verstand sein Werk auch als Beitrag im Kampf gegen den Rassismus.

Paul Lafargue: So lautet der Name eines kritischen Denkers des 19. Jahrhunderts, auf den in Debatten um Arbeitsethos, Leistungsgesellschaft, aber auch Grundeinkommen von vielen Seiten gerne Bezug genommen wird – nicht immer zu Recht. Der Schwiegersohn von Karl Marx war ein bedeutender Aktivist der internationalen ArbeiterInnen- und Gewerkschaftsbewegung. Sein bekanntestes Werk trägt einen bis heute provozierenden Titel, nämlich

BUCHTIPP

Haus Bartleby (Hrsg.):

Sag alles ab!

Plädoyers für den lebenslangen Generalstreik
Nautilus, 160 Seiten,
2015, € 15,40

ISBN: 978-3-89401-824-5



Bestellung:

www.arbeit-recht-soziales.at

„Das Recht auf Faulheit“ – es erschien im Jahre 1880.

„Eine seltsame Sucht“, heißt es in den Einleitungsworten dieses Pamphlets, „beherrscht die Arbeiterklasse aller Länder, in denen die kapitalistische Zivilisation herrscht, eine Sucht, die das in der modernen Gesellschaft herrschende Einzel- und Massenelend zur Folge hat. Es ist dies die Liebe zur Arbeit, die rasende, bis zur Erschöpfung der Individuen und ihrer Nachkommenschaft gehende Arbeitssucht.“

Lafargue beschreibt zunächst die Entwicklung des Arbeitsbegriffs im Kapitalismus, die Auffassung von Arbeit als Erziehungs- und Disziplinierungsmittel, zumindest für den Großteil der Bevölkerung. Durchgesetzt wurde und werde dies mit Zwang, nämlich durch Arbeitshäuser, oder wesentlich effizienter durch Hunger – aber nicht nur. Wie schon in den Einleitungssätzen angedeutet, kritisiert Lafargue vor allem die Übernahme einer mächtigen bürgerlichen Ideologie der „Arbeitssucht“ durch die ArbeiterInnenparteien und Gewerkschaften selbst sowie die Vorstellung, dass wirtschaftliches Wachstum automa-



Schläft der Koala weniger als 18 Stunden am Tag, stirbt er an Erschöpfung. Der Mensch zieht es vor, 18 Stunden am Tag zu malochen.

tisch das Elend reduziere. Er wiederum vertrat die Ansicht, dass die „Arbeits-sucht“ der ArbeiterInnenschaft strukturell sogar zur eigenen Verelendung beiträgt – insbesondere im Falle eines Überangebots von Arbeitskräften. In seinem Gegenentwurf legt er der ArbeiterInnenbewegung eine völlig andere Strategie nahe, die tatsächlich stark an aktuelle Debatten erinnert: Wie sehen Alternativen für ein gutes Leben aus? Was braucht es dafür? Diese zentralen Fragen beantwortet er mit dem Konzept einer radikalen Arbeitszeitverkürzung sowie „der Verpflichtung der Arbeiter, ihre Produkte auch zu verzehren“. Durch die entsprechende Balance von moderaten Arbeitszeiten von täglich nur drei Stunden, sinnvoller gesellschaftlicher Nutzung der Technik und Umverteilung sei eine Welt möglich, in der jeder und jede auch ausreichend das Recht auf Faulheit in Anspruch nehmen könnte. Dieses „Recht auf Faulheit“ ist für den Sozialisten Lafargue, im Gegensatz zu DenkerInnen wie Spät, kein individuell umsetzbares Recht. Es ist ein Ansatz, um (geistige) Gegenmacht aufzubauen, um die Gesellschaft in der Folge kollektiv verändern zu können. Mit diesen Vorstellungen können auch GewerkschafterInnen durchaus etwas anfangen, ebenso wie mit den stets modernen Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung und Umverteilung.

Die Arbeit hoch?

Fritz Keller, Historiker und ehemaliger Personalvertreter (Zentralvorstand GdG), beschäftigt sich seit vielen Jahren intensiv mit Paul Lafargue und ist auch Mitherausgeber seiner Werke. Bereits angesichts

der Hymne der österreichischen ArbeiterInnenbewegung „Die Arbeit hoch“ (Lied der Arbeit) hält er als Gewerkschafter eine kritische Auseinandersetzung mit dem Arbeitsbegriff für unumgänglich.

Visionär

Für Keller ist Paul Lafargue ein Visionär, der aktuelle Probleme wie die wachsende Zahl von Burn-outs, das neoliberale Prinzip „Wachstum und Produktion um jeden Preis“ und damit nicht zuletzt auch ökologische Fragen bereits in den 1880ern erkannt hat. Der Historiker versuchte, Lafargues Ideen daher auch in Gewerkschaftskreisen bekannt zu machen. In einer Debatte mit dem ehemaligen US-Arbeitsminister Robert Reich auf dem 14. ÖGB-Kongress im Jahr 1999 meinte Keller: „Ich hatte den Eindruck, dass Sie den Wirtschaftsprozess als unveränderlich, als eine wirtschaftliche Notwendigkeit darstellen, die man als solche akzeptieren muss. Ich glaube, dass Wirtschaft ein Produkt von Menschen ist und durch Menschen verändert werden kann. Die Globalisierung ist nicht nur Realität, sondern auch ein Kampfslogan der Kapitalisten (...) Wenn zum Beispiel in Osteuropa nicht dieser Zusammenbruch erfolgt wäre, hätten wir vielleicht heute nicht diese Wirtschaftssituation. (...) Zusammenfassend: Ich glaube, wir sollten nach wie vor dafür einstehen, dass es in einer Gesellschaft die Möglichkeit gibt, dass Männer und Frauen nicht Produkte des Marktes sind, dass wir nicht ohne Sinn und Zweck produzieren, sondern letztendlich das Recht auf Arbeit proklamieren und auch damit beginnen können, das Recht auf Faulheit zu verlangen.“

Dass die Umsetzung dieses Rechts letztlich vor allem eine Geld- und damit auch eine Machtfrage ist, scheint auch dem eingangs zitierten Patrick Spät bewusst zu sein. So fordert er nicht nur, die Füße hochzulegen und „Pippis Lied“ zu trällern („Ich mach mir die Welt, widde-widde wie sie mir gefällt“). Er räumt auch ein, dass Pippi Langstrumpf einen Goldkoffer brauchte, um den leeren Kühlschrank zu füllen. Was jene ohne einen solchen Koffer tun müssen, zum Beispiel um gegen das Ungleichgewicht von (oft unbezahlten) Überstunden und steigender Arbeitslosigkeit vorzugehen, beantwortet ein anderer Beitrag aus dem Buch „Sag alles ab! Plädoyers für den lebenslangen Generalstreik“. Die Berliner Aktivistin Lucy Redler fordert „Gegenwehr statt Yogi-Tee“ und ruft dazu auf, sich zu organisieren. Von den Gewerkschaften wünscht sie sich eine breite Kampagne für Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich, nicht zuletzt, um mehr „Zeit zum Leben, Lieben, Lachen, Sich-politisch-Engagieren und von mir aus Yogi-Tee-Trinken für alle“ zu haben.

Internet:

Recht auf Faulheit, gesamter Text auf tinyurl.com/2m46oe

Fritz Keller über Paul Lafargue: tinyurl.com/opj765j

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

Ausgeschlafen

*24-Stunden-Gesellschaften sind für das Individuum nicht schlaffördernd.
Das ist für alle ungesund.*

Gabriele Müller

Freie Journalistin

So viel Aufruhr hätte sich Joan Faus, Bürgermeister der kleinen Gemeinde Ador in der spanischen Provinz Valencia, nicht träumen lassen. Zu Sommerbeginn ordnete er an, von zwei bis fünf Uhr nachmittags Ruhe einzuhalten. Die Geschäfte wurden geschlossen, sogar das Schwimmbad machte zu. Die rund 1.400 EinwohnerInnen folgten dem Siesta-Erlass begeistert, meldeten die Lokalblätter. Landesweit sorgte die Rückkehr zur Mittagsruhe für Schlagzeilen, aus dem Ausland wurde beim Bürgermeister angerufen, aus Holland reiste ein Kamerateam an.

Tradition

Seit Jahrhunderten hat die Siesta in Spanien Tradition. Zur sechsten Stunde nach Sonnenaufgang (sexta hora) kamen die Menschen von den Feldern und aus den Geschäften nach Hause und ruhten sich aus. Sie aßen miteinander und unterhielten sich im Kreis von Familie und FreundInnen. Es gab die „siesta con pijama“ – und die ohne. Wie lange sie auch dauerte: Sie galt als heilig. Als große kulturelle Leistung bezeichnete der politische Journalist Werner A. Perger die Zeit entspannter Kontemplation, den Brauch, mit dem Generationen hindurch vor allem im Süden Spaniens der großen Hitze begegnet waren.

Als Spanien Mitte der 1980er-Jahre der Europäischen Gemeinschaft beitrat, wurde schnell klargemacht: Ein

Land, dessen AmtsträgerInnen die Mittagszeit verdösen, passt nicht in eine effiziente europäische Verwaltung. Größere Firmen der Privatwirtschaft regelten die Siesta – bzw. vielmehr deren Beseitigung – bald über den Kollektivvertrag. Weiter beschnitten wurde die Siesta im Jahr 2005, als die Regierung von José Luis Rodríguez Zapatero die lange Mittagspause für die öffentlich Bediensteten strich.

„Reaktion auf die Schuldenkrise“, meldete die „Süddeutsche Zeitung“ am 29. Juli 2012, „Spanien schafft Siesta ab.“ Per 1. September 2012 „durfte“ der Einzelhandel, bis zu diesem Zeitpunkt eines der letzten wenigen Bollwerke gegen die Eliminierung eines Kulturgutes, durcharbeiten. Die wöchentliche Arbeitszeit wurde von 72 auf 90 Stunden ausgedehnt. Bis zu diesem Zeitpunkt war die Mittagspause für Geschäfte unter 300 m² verpflichtend gewesen.

Faulenzen

„Siempre la siesta“ betitelte der „Spiegel“ einen Beitrag in seiner Ausgabe vom 24. Juni 2013, den der deutsche Politikwissenschaftler Max A. Höfer mit einem Vorwurf einleitete: Durch die Euro-Krise würden die SüdeuropäerInnen gezwungen, wie die Deutschen zu leben. Konkret beklagt wurde die Abschaffung der Siesta im Herbst 2012 – laut dem deutschen Magazin war diese auf Druck der Euro-Troika zustande gekommen. Denn „Faulenzen“, selbst in brütender Mittagshitze, solle sich ein Land im Staatsbankrott nicht leisten können.

BUCHTIPP

Jonathan Crary:

24/7: Schlaflos im Spätkapitalismus

Aus dem Englischen von Thomas Laugstien
Wagenbach-Verlag,
112 Seiten, 2014, € 15,40
ISBN: 978-3-8031-3653-4



Bestellung:

www.arbeit-recht-soziales.at

„Der Schlaf, der dem müßiggängeri-schen Faulenzen so ähnlich ist, stellt die totale Nutzbarmachung der Zeit fundamental in Frage“, schreibt Max A. Höfer in dem zitierten Artikel. So stünde der Schlaf bei den Puritanern seit jeher unter Generalverdacht. Höfer nennt den Anthropologen Matthew Wolf-Meyer, der in der umfangreichen Studie „The Slumbering Masses. Sleep, Medicine and Modern American Life“ zeigt, dass die ursprünglich puritanische, auf Nützlichkeit orientierte Einstellung zum Schlaf bis heute das Verständnis um ihn präge. Selbst die medizinische Schlafforschung der USA hätte lange darauf abgezielt, „den Schlaf zu amerikanisieren, indem sie sich auf Effizienz und Schlafmanagement konzentrierte“.

Der Kapitalismus, so der deutsche Ökonom und Politikwissenschaftler Höfer, mache systematisch aus der Nacht einen Tag. Schlaf gelte mittlerweile als Managementproblem, das prinzipiell lösbar sei, wenn man nur rationale Mittel, etwa Medikamente, anwende. „Die Frage, ob und wann in

Seit Jahrhunderten hat die Siesta in Spanien Tradition und sie galt als heilig.



hochbeschleunigten Wettbewerbsgesellschaften jemals Schlafenszeit ist, raubt vielen den Schlaf“, schreibt Elisabeth von Thadden in der „Zeit“ vom 21. Oktober 2014. Die Statistiken, Ratgeber und Illustrierten notierten seit Jahren immer aufgeregter die fiebrig ansteigenden Kurven der neuen Schlaflosigkeit, insgesamt gebe es heute über 80 schlafmedizinische Diagnosen.

Wenig Schlaf verdirbt die Laune

Einer der Diagnostiker ist Ingo Fietze, der den Anstieg der Schlafstörungen nicht nur auf längere Lebenszeit zurückführt: Stress in der Arbeit und zu Hause nahe am Schlaf, die wachsenden Herausforderungen der Leistungsgesellschaft trügen das Ihre bei. Die häufigsten Schlafstörungen wie **Insomnie**, **Schlafapnoe** und **unruhige Beine** verkürzen die Lebenserwartung, erhöhen das Risiko für Herz-Kreislauf- und andere Erkrankungen. Sie verderben die Laune oder führen gar zu Depressionen, weiß der Experte.

Ein Erwachsener schläft im Schnitt 7 bis 7,5 Stunden. Der Anteil der KurzschläferInnen mit einer Schlafzeit von unter sechs Stunden steige dramatisch, so der Fachmann. Ein Experiment von Forschern an der Universität Freiburg, die mehrere StudentInnen unter Steinzeitbedingungen ohne externe Einflüsse unter Beobachtung stellten, zeigte, dass sich deren Schlafzeit um rund 90 Minuten verlängerte. Conclusio des Schlafexperten: Die Industrialisierung raubt uns den Schlaf.

Die Siesta light wurde in den Ländern des Nordens durch den mittäglichen Powernap eingeführt, mit dem nicht nur etwaiger fehlender Nachtschlaf kompensiert werden sollte. Zwar hat sich der Kurzzeitschlaf am Arbeitsplatz nicht durchgesetzt, doch findet er weiterhin zahlreiche VerfechterInnen in der Wissenschaft.

„Warme Speisen ziehen Blut aus dem Gehirn Richtung Magen. Die Verdauung braucht Energie, die dem Gehirn fehlt“, transportiert Ingo Fietze das Sprichwort vom vollen Bauch in die Arbeitswelt. So sei es ökonomisch sinnvoll, zwischen 12.00 und 14.00 Uhr eine Siesta zu machen. „Jeder Arbeitgeber trifft eine gute Entscheidung, wenn er flexible Arbeitszeiten und Ruhepausen zulässt. Das erhält die Arbeitsmoral, die Leistungsbereitschaft und sicher auch den Spaß an der Arbeit.“ Allerdings, so sein Rat, sollte nach spätestens 40 Minuten der Wecker klingeln, um ein Absinken in den Tiefschlaf zu vermeiden.

Subversiver Schlaf

„Schlaf ist die kompromisslose Unterbrechung der uns vom Kapitalismus geraubten Zeit“, schreibt der Kunstkritiker Jonathan Crary in seinem 100-seitigen Essay „24/7: Schlaflos im Spätkapitalismus“. Darin rechnet er mit einer Gesellschaft ab, in der die Menschen 24 Stunden auf Trab gehalten werden sollen: als KäuferInnen, KonsumentInnen, als ewig Erreichbare und Alarmierte. In ihr steht es nicht gut um den Schlaf. MedizinerInnen berichten von Netzsüchtigen, die

mehrmals des Nachts E-Mails checken. Der Schlaf verkümmert so zum „sleep mode“, zu einer Art lästigem Bereitschaftsmodus, immer verfügbar für die wichtigen Nachrichten der realen Welt.

Schlafen statt schuften?

Wenn man so will, ließe sich der Siesta-Erlass des Bürgermeisters im spanischen Dorf Ador auch politisch interpretieren. Nach den Kommunalwahlen im Mai mussten die beiden etablierten Großparteien, Sozialisten und Konservative, zahlreiche Rathäuser räumen. Neue, oft linksalternative Wahlbündnisse – gegründet aus Protest gegen Korruption und rigiden Sparkurs – übernahmen das Ruder. Kann die Wiedereinführung der Siesta als Systemkritik verstanden werden? Heißt schlafen statt schuften die neue Devise? Joan Faus wehrt sich gegen eine Überinterpretation und zitiert die Weltgesundheitsorganisation (WHO). Derzufolge ist ein 20- bis 30-minütiges Nickerchen zu Mittag der Gesundheit zuträglich. Außerdem, so Joan Faus, bewahre es besonders die Schwächsten vor einem Hitzschlag.

Internet:

Mehr Infos unter:
tinyurl.com/pwh5pmc

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

Die gefährdete Zeitart

Eine europäische Allianz macht sich für den freien Sonntag stark. Zugleich leiden manche an der verordneten Ruhe. Was sagt das über unsere Arbeitsgesellschaft aus?

Beatrix Beneder

Sozialwissenschaftlerin

Am siebten Tage sollst du ruhen“, heißt es in der **Genesis**. Judentum, Christentum und Islam kennen einen arbeitsfreien Tag. Bis ins 19. Jahrhundert war der „Tag des Herrn“ völlig arbeitsfrei. Mit der Maschinentaktung der Industrialisierung geriet der arbeitsfreie Sonntag immer stärker unter Druck, heute geht dieser Druck von der Liberalisierung und Digitalisierung aus. In manchen osteuropäischen Ländern ist die Sonntagsruhe nahezu völlig abgeschafft, andere wie Südtirol nehmen Öffnungsregelungen wieder zurück. Wie aktuell oder antiquiert ist die absolute Sonntagsruhe? Jedenfalls gehört der Kampf für einen arbeitsfreien Sonntag zu den zentralen gewerkschaftlichen und christlich-sozialen Anliegen

Kulturgut Sonntag

Takt und Rhythmus prägen die Natur (Tages-, Jahreszeiten), aber auch Kultur. „Feier- und Festtage sind schützenswerte Zeitarten, die immer stärker gefährdet sind“, meint Margit Schäfer vom Verein zur Verzögerung der Zeit. Der Sonntag ist ein letzter Rest vormoderner allgemeinen Feiernkultur, weitgehend abgelöst durch eine individualisierte Freizeitkultur, vielleicht abgesehen vom Tatort-Krimi, der für viele fast ein Sonntagabendritual ist. Menschen brauchen Rituale. Der Sonntag hat viele hervorgebracht: Sonntagskleidung, -braten oder -spaziergang. Der Sonntagsspaziergang ist ein beliebtes **Sujet** der bildenden Kunst. Ein-

prägsam karikiert **Carl Spitzweg** den Sonntagsspaziergang als Inszenierung bürgerlicher Familienidylle, die Kommunikationsarmut und männliche Dominanz zum Vorschein bringt. Der Kern bleibt positiv, nicht umsonst gibt es die Redewendung „dass etwas kein Sonntagsspaziergang gewesen ist“, um eine mühsame Angelegenheit zu beschreiben.

Sonntagsneurose

Doppelgesichtiger Sonntag: ein arbeitsfreier Feiertag, der zugleich andere Zwänge sichtbar macht. Der austro-ungarische Psychoanalytiker **Sándor Ferenczi** spricht von Sonntagsneurosen. 1919 beschreibt er in einem Aufsatz die sonntäglich wiederkehrenden Kopf- und Bauchschmerzen Jugendlicher, für die es keinen erkennbaren körperlichen Grund gibt. Befreit von den Fesseln, die uns Pflichten und Zwang auferlegen, mobilisiere diese innerliche Befreiung „Selbstbestrafungsfantasien“, die sich mit diesen Symptomen äußern. Der Neurologe **Viktor E. Frankl** erklärt die Sonntagsneurosen als mangelnde Sinnerfahrung, die Menschen an arbeitsfreien Tagen erfahren, indem sie in eine Art existenzielles Vakuum kippen.

„Wenn es nur einen Wert in meinem Leben gibt und ich mich neurotisch in meine Arbeit stürze als eine Flucht, dann ist der Entzug schmerzhaft“, so Harald Pichler vom Viktor Frankl Zentrum Wien. Nach 15 Jahren Managementenerfahrung berät er heute Unternehmen, um Sinnfragen in die Firmenorganisation zu integrieren. Arbeitsfreie

Zeit macht nicht alle Menschen glücklich. Überraschend ist, dass gerade Hochqualifizierte darunter leiden. Eine empirische Studie der Hamburger Wirtschaftswissenschaftler Wolfgang Maenig und Malte Steenbeck wertete das Glücksverhalten von 34.000 Personen in einem Zeitraum von sechs Jahren aus. Bei Männern wie Frauen mit akademischer Ausbildung sinkt die Zufriedenheitsskala am Sonntag auf 7 ab, steigt am Montag – als glücklichster Tag der Woche – auf 7,2 an (Skalenwert 10 steht für sehr zufrieden). Der allgemeine Zufriedenheitswert liegt mit 6,8 bei wenig Qualifizierten deutlich darunter, rutscht aber sonntags kaum ab. Frauen aus dieser Gruppe sind mit 6,7 Punkten am Wochenende am unglücklichsten.

Krankmacher Sonntagsarbeit?

Ob Sonntagsneurose, -krankheit, -depression oder Sonntagabendinnkrise: Auch wenn an diesem Tag gelitten und gestritten wird – arbeiten sollte man besser nicht. Das deutsche Bundesamt für Arbeitsschutz und -medizin ließ eine Studie über die gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen langer Arbeitszeiten erstellen, rund 50.000 Menschen nahmen daran teil. Das Ergebnis: Sonntags- und Wochenendarbeit stellen einen zusätzlichen Belastungsfaktor für psychisch-vegetative Beeinträchtigungen dar, auch die negativen Folgen für das Sozialleben sind erheblich, so die Studienautorin Anna Wirtz. Maßgeblich ist aber die wöchentliche Gesamtarbeitszeit und mangelnde Planbarkeit. Denn allein an dem Tag kann es nicht liegen. In Gast-



Menschen brauchen Rituale. Der Sonntag hat viele hervorgebracht: Sonntagskleidung, -braten oder -spaziergang.

gewerbe, Tourismus, Unterhaltungsindustrie, Gesundheitswesen, öffentlichem Verkehr ist sie selbstverständlich. „Arbeit am Sonntag kann nicht grundsätzlich schädigend sein. Sonst wäre ja jeder Landwirt im Burn-out. Wichtig sind Selbstbestimmtheit und Sinnorientierung in der Arbeit“, stellt Pichler fest. Geht es bei Sonntagsarbeit also vorrangig um die autonome Entscheidungsmöglichkeit? In Österreich gilt für Vollzeitbeschäftigte, die am Sonntag arbeiten, ein Ersatzruhetag unter der Woche. Warum gleicht diese individuelle Regelung die Bedeutsamkeit eines allgemein arbeitsfreien Sonntags nicht aus?

Sozialtag und Tag für Ehrenamt

„Die Gesellschaft braucht synchronisierte Freizeit“, betont Franz Georg Brantner, Sprecher der „Allianz für einen freien Sonntag“ und GPA-djp-Regionalvorsitzender von Wien. Seit 2002 setzt sich die Allianz für die sozialen wie religiösen Anliegen dieses arbeitsfreien Tages ein, mit wachsender Zahl europäischer BündnispartnerInnen. Der Sonntag als Tag geistiger Erbauung und der Beziehung: Bei zunehmend flexibler Arbeitszeitgestaltung, wo Freizeit und Begegnung auch organisiert sein wollen (und somit selbst zur Arbeit werden), schafft ein freier Sonntag gute Rahmenbedingungen.

Rund eine halbe Million ArbeitnehmerInnen arbeiten im Handel. In erster Linie betrifft die Sonntagsöffnung den Einzelhandel, aber nicht nur. Wird sonntags mehrheitlich gearbeitet, müssen auch Kinder außer Haus betreut

werden. In der Mehrzahl betrifft auch das Frauen, die mit Sonntagsarbeit ein zusätzliches Vereinbarkeitsproblem schultern müssten. Neben den kirchlichen und gewerkschaftlichen AllianzpartnerInnen erklärt dies das Engagement des Vereins der AlleinerzieherInnen. Auch Vereine melden Bedenken an. Der österreichische Alpenverein, die Kinderfreunde oder der Österreichische Blasmusikverband: All diese Vereine brauchen einen freien Sonntag, sonst lässt sich ihre Tätigkeit kaum noch organisieren.

Wiener Gemütlichkeit

Anders als in vielen europäischen Großstädten sind in Wien die Geschäfte am Sonntag noch weitgehend geschlossen. Geht es nach dem Präsidenten der Wiener Wirtschaftskammer, soll die Einführung von Tourismuszonen diese auch in Österreich einmalige Position der Hauptstadt beenden. In festgelegten Tourismuszonen entlang touristischer „Hotspots“ wie der City, der inneren Mariahilfer Straße und Schönbrunn soll es Einzelhandelsgeschäften erlaubt sein, am Sonntag zu öffnen.

Dieser Vorstoß stößt bei Weitem nicht bei allen auf Gegenliebe. Die Mehrheit der Bevölkerung, die betroffenen ArbeitnehmerInnen und auch viele Kleinbetriebe lehnen ihn vielmehr ab. Aus der Erfahrung der längeren Öffnungszeiten weiß man, dass das Geschäft nicht mehr wird, sondern sich nur mehr verschiebt. „Konzerne und die Einkaufszentren treiben die Debatte um die Sonntagsöffnung voran. Die Ar-

beitsplätze, die da entstehen, sind prekäre, geringfügige oder Teilzeitjobs“, warnt Brantner.

„Man muss die Menschen vor sich selbst schützen, der arbeitsfreie Sonntag ist ein kollektives Regulativ“, resümiert der Philosoph und Zeitcoach Franz J. Schweizer. Individualisierung wie Digitalisierung entgrenzen immer mehr Lebensbereiche, die zugleich Halt schenken. Sei es Online-Shopping oder das E-Mail-Checken vor Beginn der Arbeitswoche: müssen nicht alle, tun aber viele. Das gilt auch für die geplante Sonntagsarbeitsregelung in Tourismuszonen. Bei steigendem Arbeitsdruck wird rasch aus einem Sollen ein Wollen. Der grundsätzlich arbeitsfreie Sonntag ist ein starkes Angebot für eine Auszeit von der Arbeits- und Konsumzeit. Politische Rahmenbedingungen lassen sich einfordern, für die individuelle Umsetzung muss jede/r dann letztlich selbst sorgen.

Internet:

Mehr Infos unter:
www.freiersonntag.at

Servicetipp:

Die Sonntagsallianz bedankt sich mit einer Fotoausstellung bei allen, die an diesem Tag arbeiten müssen. Diese ist bis 6. November bei freiem Eintritt im Foyer des ÖGB Catamaran in Wien zu sehen.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
beatrice@beneder.info
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Arbeiten nach Maß

Die Arbeitszeitpolitik 4.0 muss menschliche Bedürfnisse und gesellschaftliche Notwendigkeiten stärker berücksichtigen.

Astrid Fadler
Freie Journalistin

Im Jahr 1930 prophezeite John Maynard Keynes, dass sich die Wirtschaftsleistung innerhalb von 100 Jahren auf das Vier- bis Achtfache erhöhen würde. Eine wöchentliche Arbeitszeit von 15 Stunden würde ausreichend sein, um die Bedürfnisse der Menschen zu befriedigen. Durch die gewonnene Freizeit hätten alle mehr Zeit für soziale Beziehungen, menschliche Erkenntnis und Muße. Bis heute ist die Weltwirtschaft tatsächlich enorm angewachsen – besonders nach 1946. Von einer so drastischen Verkürzung der Arbeitszeit, wie Keynes sie prognostiziert hatte, sind wir jedoch weit entfernt.

Im Jahr 2014 arbeiteten Vollzeitbeschäftigte in Österreich durchschnittlich 43 Stunden pro Woche – ein Spitzenwert in Europa. Ebenfalls auf Platz zwei ist Österreich mit einer Teilzeitquote von 48 Prozent bei den weiblichen unselbstständig Erwerbstätigen. Die allgemeine Arbeitslosenquote betrug 2014 durchschnittlich fünf Prozent. Mehr als ein Drittel der Beschäftigten hat nach der Arbeit (fast) keine Energie mehr für private Angelegenheiten. Während also bei so manchen Stress und Überstunden an der Tagesordnung sind, arbeiten viele (unfreiwillig) nur Teilzeit und immer mehr sind auf Jobsuche.

Flexibilisierung für wen?

Die Flexibilisierung hat zwar, etwa in Form der Gleitzeit, auch positive Auswirkungen für ArbeitnehmerInnen, gleich-

zeitig aber hat sie nicht selten für noch mehr (unbezahlte) Überstunden gesorgt. Zum Teil unterscheidet sich die gelebte Praxis doch ziemlich von der Theorie. Denn selbst bei Unternehmen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen haben 10 bis 15 Prozent der einfachen und qualifizierten Angestellten nie die Möglichkeit, den Arbeitsbeginn zu variieren, wie sich im Zuge einer Studie der Uni Graz zeigte.

Flexibilisierung führt also nicht automatisch zur Individualisierung der Arbeitszeit. Wie weit Beschäftigte ihre Arbeitszeiten tatsächlich mitgestalten können, scheint sehr von den alltäglichen Erfordernissen bzw. von den Vorgesetzten abzuhängen. Auch bei Unternehmen mit fixen Arbeitszeitmodellen geben mehr als drei Viertel an, dass es zumindest in Ausnahmefällen bzw. nach Absprache für die Beschäftigten möglich ist, den Arbeitsbeginn zu variieren.

Ob Kinderbetreuung, Pflege, Weiterbildung, Fernweh oder einfach das Bedürfnis nach Erholung – viele Beschäftigte wünschen sich eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. (Frei-)Zeit gilt längst als wertvolles Gut. „Kein Geld der Welt kann Freizeit aufwiegen“: Dieser Meinung sind 39 Prozent der ArbeitnehmerInnen laut einer kürzlich veröffentlichten Umfrage von karriere.at. Fast genauso viele (36 Prozent) finden, dass Urlaubstage ein optimaler Benefit sind – wenn die Bezahlung ansonsten in Ordnung ist. Nur 15 Prozent der Befragten tendieren eher zu Geld als Extra-Leistung des Unternehmens, schränken aber ein, dass sich die dafür nötigen Überstunden im Rahmen halten müssen.

Derzeit werden hauptsächlich fünf verschiedene, (eher) an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientierte Modelle zur flexibleren Gestaltung von (Lebens-)Arbeitszeit praktiziert. Eines davon ist die Solidaritätsprämie: Wenn ein/e Beschäftigte/r die Arbeitszeit reduzieren möchte, dann fördert das AMS die Einstellung einer zusätzlichen Arbeitskraft im Ausmaß der Reduktion. Möglich ist eine Reduzierung um bis zu 50 Prozent, wobei sich das Gehalt nur um die halbe Stundendifferenz verringert. Das AMS finanziert die „Überzahlung“ der zeitreduzierten Arbeitskraft inklusive dafür anfallender Lohnnebenkosten. Laufzeit: zwei Jahre, ist die Ersatzarbeitskraft älter als 45, sind es drei Jahre.

Freizeitoption

Eine andere Variante ist die Freizeitoption: Die seit 2013 in einigen Branchen-Kollektivverträgen ausgehandelte Möglichkeit, statt mehr Einkommen mehr Freizeit zu bekommen, ist bei Jung und Alt gut angekommen. Insgesamt hat jede/r zehnte Beschäftigte diese Möglichkeit gewählt. Die meisten haben die neue Freizeit angespart und noch nicht verbraucht. Rund die Hälfte wollen diese für die Pension aufheben. Leider hat die Arbeitgeber-Seite darauf bestanden, dass die Option nur einmal je ArbeitnehmerIn in Anspruch genommen werden kann.

Vor allem MitarbeiterInnen im öffentlichen Dienst können ein Sabbatical in Anspruch nehmen. Sie können eine sechs und zwölf Monate dauernde Auszeit vom Berufsleben in Anspruch nehmen. ArbeitnehmerInnen haben keinen



**„Kein Geld der Welt kann Freizeit aufwiegen“:
Dieser Meinung sind 39 Prozent der Arbeitneh-
merInnen laut einer aktuellen Umfrage.**

Rechtsanspruch darauf, einige Unternehmen geben ihren MitarbeiterInnen diese Möglichkeit allerdings. Im Gegensatz zum Erholungsurlaub wird das Sabbatical nicht bezahlt, vielmehr werden die Bezüge innerhalb einer bestimmten Zeit gekürzt. Beispielsweise kann man die Bezüge über einen Zeitraum von fünf Jahren auf 80 Prozent des regulären Einkommens reduzieren, verbunden mit einer einjährigen Freistellung vom Dienst. Eine Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz ist nach Ende des Sabbaticals vorgesehen.

Neuer Schwung und neues Wissen

Immer größerer Verbreitung erfreuen sich Bildungskarenz und Bildungsteilzeit. Von dieser Möglichkeit machten etwa 2011 jeden Monat durchschnittlich 4.700 Personen Gebrauch. Die Dauer der Bildungskarenz kann zwischen zwei Monaten und einem Jahr betragen, Bildungsteilzeit dauert mindestens zwei Monate bis maximal zwei Jahre. Das Entgelt während dieser Zeit entspricht der Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes. Längere Auszeiten haben theoretisch den Vorteil, dass die ArbeitnehmerInnen danach mit neuem Schwung bzw. neuem Wissen zurückkehren.

Wenn Sabbatical oder Bildungskarenz allerdings in Wahrheit eine Art Flucht vor einem ungeliebten Job oder vor Burn-out darstellen, dann bleiben die positiven Effekte sowohl für die Betroffenen als auch für die Arbeitgeber mit hoher Wahrscheinlichkeit nur äußerst gering. Gut für die Work-Family-Balance sowie die Arbeitszufriedenheit sind Arbeitszeitkonten, zum Beispiel in

Form von Gleitzeit mit Überstundenpauschale – bei bis zu zehn Überstunden pro Monat. Wichtig ist dabei, dass Beschäftigte über die Gestaltung der Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen können sowie zusätzliche Überstunden nur selten nötig sind und entsprechend bezahlt werden. Lebensarbeitszeitkonten, die ähnlich zentral verwaltet werden wie die Abfertigung, sind in Deutschland zum Teil bereits Realität. Seit 2009 werden die Konten nicht mehr in Stunden abgerechnet, sondern in Euro – inklusive Verzinsung.

Viele ArbeitnehmerInnen quer durch alle Branchen und Altersklassen wünschen sich eine flexible Arbeitszeitgestaltung, die sich nicht wie bisher hauptsächlich nach den Vorgaben der Unternehmen orientiert. Die Umfrage „Arbeitszeit 4.0“ von work@professional, an der mehr als 2.600 Fach- und Führungskräfte teilnahmen, ergab: 60 Prozent der Befragten wünschen sich differenzierte Lebensabschnittsarbeitszeiten, mit denen es möglich ist, die Arbeitszeit individuell an veränderte Lebenssituationen (Kinderbetreuungs-pflichten, Weiterbildung, soziale Aktivitäten etc.) anzupassen.

Generation Z

Laut Trend- und Jugendforschung können sich die ab 1995 Geborenen besser gegen vermehrten Druck und das Eindringen der Arbeitswelt in das Privatleben abgrenzen. Im Vordergrund stehe die persönliche Einkommens- und Lebenslustmaximierung. Hart gearbeitet wird nur phasenweise und kurzfristig im Falle

spannender Projekte. Für Sascha Ernstz klingt das allzu realitätsfremd und abgehoben: „Schön wär’s. Tatsächlich sind etwa Lehrlinge deutlich unter Druck, wenn sie wie beispielsweise bei Siemens schon am Anfang hören, dass nicht alle übernommen werden können.“ Der Druck wird von oben nach unten weitergegeben. Auch der Trend zu befristeten Jobs und Projektarbeiten sorgte für Unsicherheit. „Reinhackeln bis zum Umfallen“ lautet dann für manche die Devise. „Sobald eine oder einer damit beginnt, am Freitag länger zu arbeiten, haben die meisten anderen das Gefühl, dass sie mitziehen müssen.“ An die negativen gesundheitlichen Auswirkungen von Stress, der auch nach Arbeitsschluss nicht ganz aufhört, weil berufliche Mails per Handy abgerufen und beantwortet werden, denken junge Menschen noch nicht.

Internet:

Flexible Arbeitszeitmodelle in österreichischen Industriebetrieben, Diplomarbeit Heidemarie Buchinger, Kurzfassung unter tinyurl.com/nk64vf6

GPA-djp: Arbeitszeit 4.0
tinyurl.com/ntgdc57

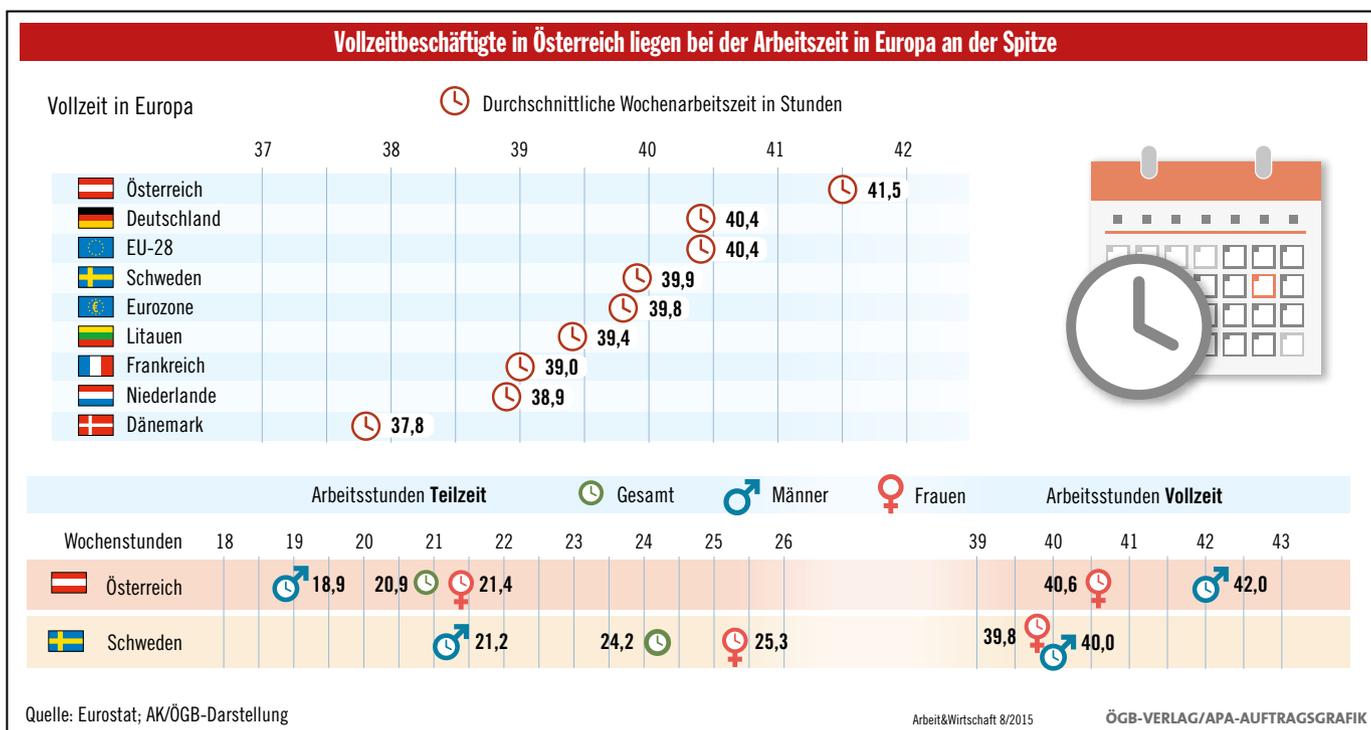
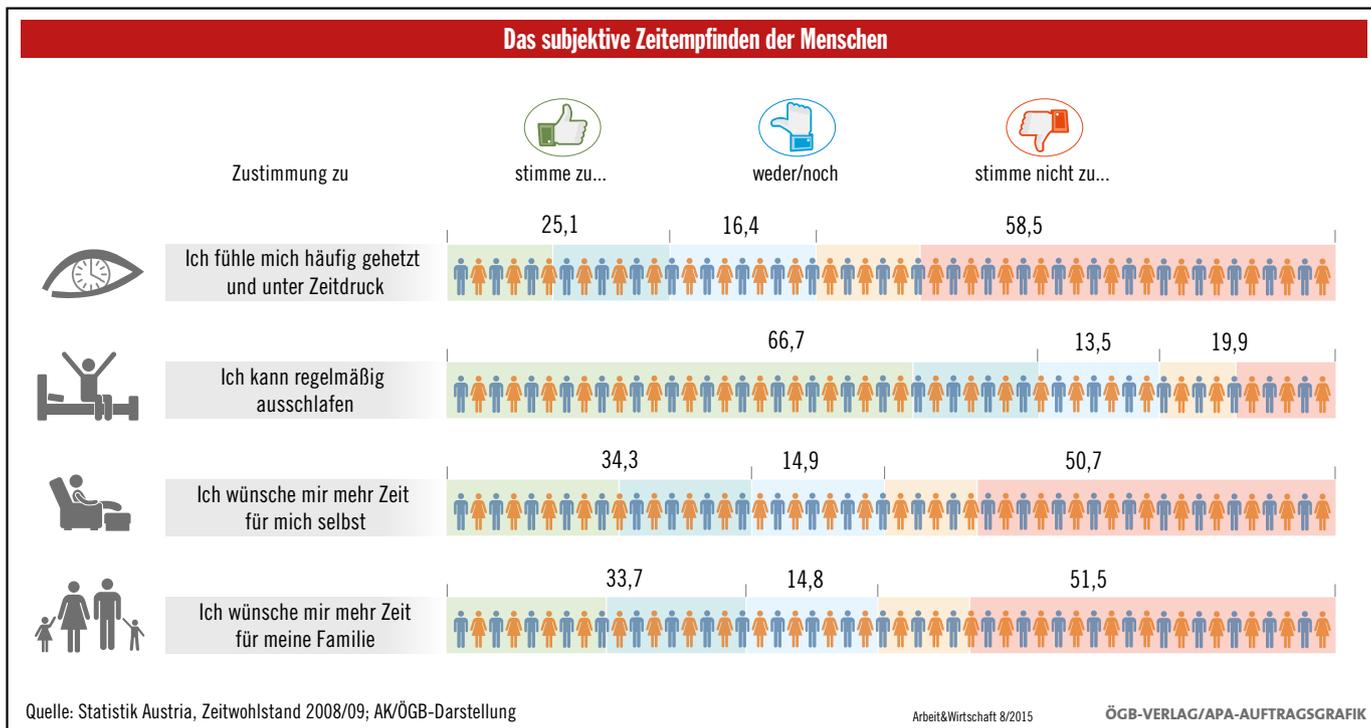
Arbeitszeitgesellschaft:
arbeitszeitgesellschaft.wildapricot.org

Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (DGfZP):
www.zeitpolitik.de

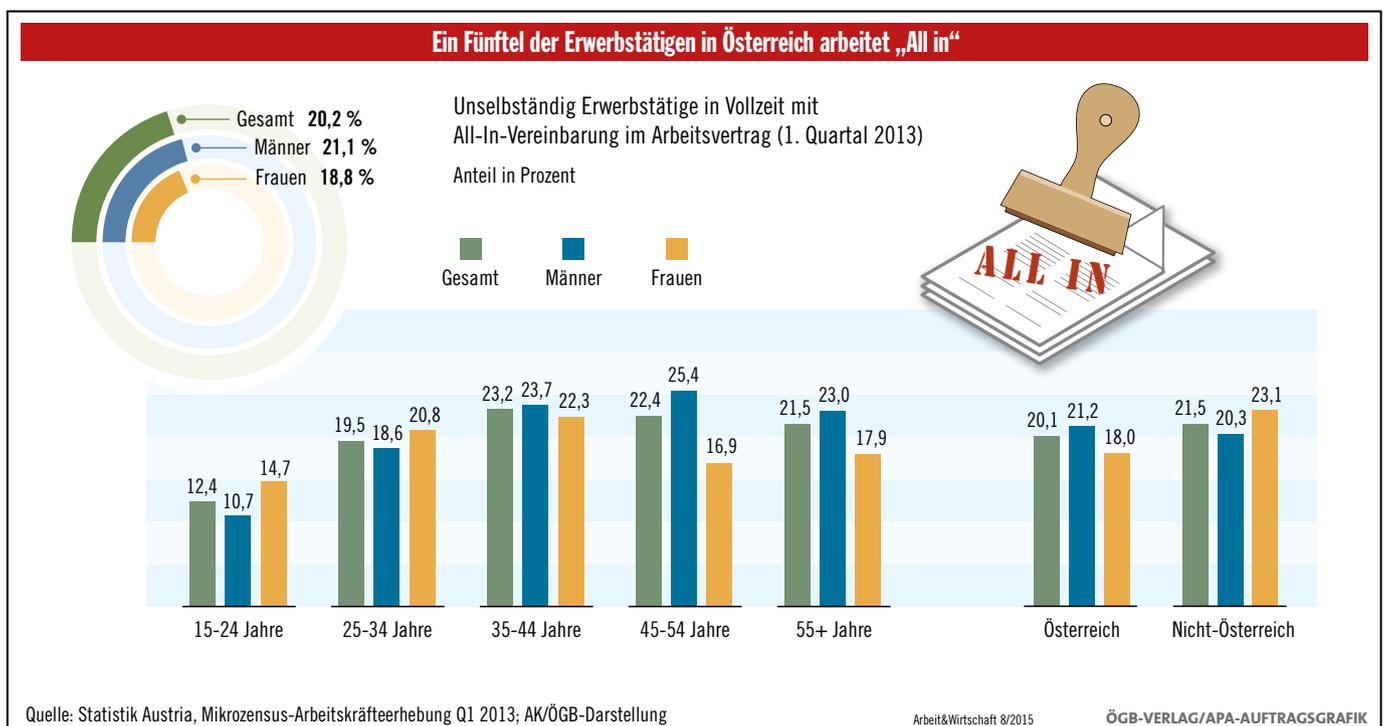
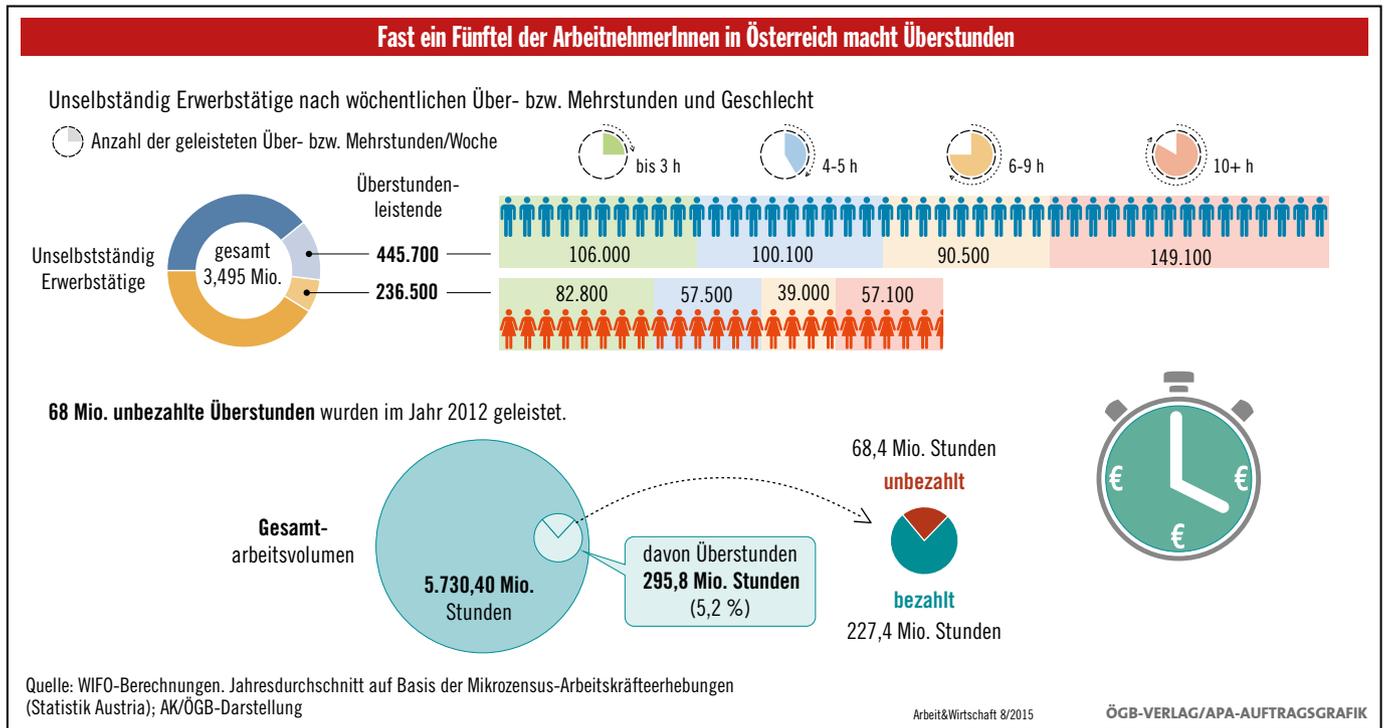
Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
office@astrid-fadler.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zahlen, Daten, Fakten

Die Beschleunigung hat die Arbeitswelt voll erfasst. Das subjektive Zeitempfinden der Menschen spiegelt das nicht wider, sehr wohl aber die steigende Anzahl an psychischen



Erkrankungen aufgrund von Stress. Im europäischen Vergleich haben österreichische ArbeitnehmerInnen die längsten Wochenarbeitszeiten, dazu kommen Überstunden und All-In-Verträge. Ganze 68,4 Millionen unbezahlte Überstunden haben österreichische ArbeitnehmerInnen im Jahr 2012 geleistet. Auf der anderen Seite arbeiten Teilzeit-Beschäftigte weniger als ihre KollegInnen aus anderen europäischen Ländern.



Zum Davonlaufen

Sie arbeiten da, wo andere Entspannung suchen. Arbeitsbedingungen und Bezahlung im Tourismus gehören allerdings dringend verbessert.

Christian Resei/Sophia T. Fielhauer-Resei
Freie JournalistInnen

Geiz und Gier an oberster Stelle: Diesen Eindruck könnte man zumindest gewinnen, wenn man sich das Verhalten so mancher GastronomInnen ansieht. Ein Promi-Wirt und Hobby-Rennfahrer kündigt einen Mitarbeiter, weil dieser selbst erworbene Erdbeeren mit rund 50 Gramm Betriebs-Zucker bestreut. Ein ebenso unter Prominenten beliebter Gastronom und Unternehmer bezahlt MitarbeiterInnen seiner Bahn-Catering-Firma nach dem ungarischen Lohnsystem – allerdings legt der betreffende Zug den überwiegenden Teil der Fahrstrecke in Österreich und Deutschland zurück.

Schlechter Ruf

„Unsere Branche hat einen schlechten Ruf“, weiß Berend Tusch, Vorsitzender des Fachbereichs Tourismus in der Gewerkschaft vda. Er kennt die schwierigen Arbeitsbedingungen, die oftmals dem Anspruch Österreichs als Qualitätstourismusland – und den dafür verlangten Preisen – diametral entgegenstehen. Neben schlechten Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen ist ein Job in der Gastronomiebranche obendrein ein Freizeit- und Familienkiller. Dienste wie freie Tage werden von manchen Chefs willkürlich festgelegt und wieder verschoben – eine Absprache mit den MitarbeiterInnen findet kaum statt.

„Unter den Betrieben gibt es schwarze Schafe, die das schnelle Geld wittern, aber nicht an die Zukunft denken“, kritisiert

Gewerkschafter Berend Tusch. Bei manchen Unternehmen ist die Ausbeutung von Personal bereits System. Gerne werden Menschen eingestellt, die von Personalbereitstellungsfirmen an die Unternehmen verwiesen werden. Viele von ihnen sind ArbeitnehmerInnen aus dem osteuropäischen Raum. Sie sind bereit, Extremes zu leisten, nur selten hinterfragen sie, was ihnen tatsächlich zusteht. Besonders trifft es etwa Frauen in der Zimmerreinigung. „Durch die Personaldienstleister trägt das Hotel kein Risiko. Es ist egal, ob jemand krank oder schwanger ist oder sonst etwas nicht passt – die betreffende Mitarbeiterin wird einfach wieder zurückgeschickt“, ärgert sich Tusch. Sehr ähnlich verhält es sich in den Hotelküchen und mit dem Frühstücksservice-Personal. Auch hier werden die ArbeitnehmerInnen von Firmen bereitgestellt.

Ein Viersternehotel nahe der Innenstadt verlangt stolze Preise, lässt aber zugleich Küchen-, Servier- und Reinigungskräfte billig schufteln. Bewusstes Hotel hat einige Standorte in Österreich und auch im Ausland. Hotel- und Gastronomiebetriebe können Beschäftigte punktgenau nach ihrer Belegung einsetzen – wer nur im Bereitschaftsdienst ist, hat es auch deshalb schwer. Zu Recht ist die Gastronomie als sogenannte Fluchtbranche bekannt. Ein Großteil der ArbeitnehmerInnen nutzt sie als Übergang und versucht, so schnell wie möglich in anderen Branchen unterzukommen. Derzeit gilt: In der Branche ist ein hoher Anteil an Hilfskräften beschäftigt.

Der Vorsitzende des Fachbereichs Tourismus will jedoch den Ruf der Gastronomie und Hotellerie entscheidend

verbessern. „Über kurz oder lang hilft nur eine bessere Ausbildung, ordentliche Bezahlung und Wertschätzung“, ist Tusch überzeugt. Nur durch Loyalität können MitarbeiterInnen länger in dieser Branche gehalten werden. Kein einseitiges Ausnutzen, sondern eine Balance von Geben und Nehmen müsse verantwortet werden. Das Personal in der Gastronomie und Hotellerie agiert äußerst flexibel, dasselbe wäre auch von den jeweiligen Unternehmen zu erwarten, meint Tusch: „Wenn man einen überdurchschnittlichen Einsatz erwartet, dann muss es auch eine entsprechende Abgeltung geben. Es muss nicht unbedingt Geld sein, die Leistung könnte auch in Freizeit abgegolten werden.“

Alternative

Anstelle des Garantielohnsystems, das zu einem großen Teil vom Nettoumsatz abhängig ist, fordert die vda schon lange das Festlohnsystem. Nun ist es endlich in Kraft getreten. „Das Festlohnsystem garantiert den Beschäftigten einen höheren Grundlohn. Sie sind nicht länger vom Umsatz abhängig, der mit dem Verkauf von Speisen und Getränken erzielt wird – und damit auch nicht mehr von Gegebenheiten wie dem Wetter.“ Die grundlegende Veränderung für die MitarbeiterInnen lässt sich in einem Wort zusammenfassen: Sicherheit. Denn endlich wissen sie zu Beginn des Monats, womit sie am Monatsende rechnen können. Zudem bedeutet das Festlohnsystem ein planbares Urlaubsgeld, finanzielles Überleben während eines Krankenstandes und auch einen Fixbetrag für die Pensionskasse. Ein

Die Arbeitsbedingungen im Tourismus sind schlecht – paradoxerweise. Denn im Tourismus zählt die zwischenmenschliche Ebene.

weiterer Nachteil des bisherigen Garantielohnsystems: Es ist für Firmen mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden – die Einstufung der MitarbeiterInnen war teilweise kaum nachvollziehbar.

Überholte Hierarchien

Auch im Kollektivvertrag wurden die Beschäftigungsgruppen neu definiert. Schließlich hat sich in den vergangenen Jahren auch die Arbeitsaufteilung stark verändert. „Klassische Hierarchien, wo es einen Oberkellner gibt, der nur für das Kassieren zuständig ist, und Zuträger und Abservierer im Dienst sind, gibt es kaum mehr“, so Tusch. Heute gibt es vor allem gleichrangige ServicemitarbeiterInnen. Ebenso haben sich die Rollen in der Hotellerie verändert. Frühstück wird nicht mehr serviert, sondern die Gäste bedienen sich selbst. Berend Tusch: „Dafür werden allerdings weniger qualifizierte Kräfte gebraucht.“ Die Neuerung im Kollektivvertrag sieht vor, dass es nun fünf Beschäftigungsgruppen gibt, die allein durch ihre Tätigkeit und nicht durch ihre Bezeichnung definiert sind. Fachkräfte werden im Kollektivvertrag deutlich von Hilfskräften unterschieden.

Der neue Festlohn gilt immerhin bereits in den Bundesländern Wien, Niederösterreich und seit Kurzem auch wahlweise in der Steiermark. Die anderen Bundesländer, allen voran die Tourismushochburgen wie Salzburg, Kärnten, Tirol und Vorarlberg, fehlen noch. Ein Grund dafür ist die unterschiedliche Bezahlung. Die Kollektivverträge haben bisher auf bundesländerspezifische Eigenheiten Rücksicht genommen. Etwa,

dass der Westen sehr von der Sommer- und Winter-Tourismus-Saison abhängig ist. „Die Bundesländer müssen langsam angeglichen werden“, führt Tusch aus. Kurios ist auch die Situation am Semmering. Wer dort auf der steirischen Seite mit dem Kellnern anfängt, verdient 1.400 Euro brutto. Wird der Dienst auf der niederösterreichischen Seite ausgeübt, starten Betroffene hingegen mit einem Gehalt von 1.620 Euro brutto.

Ebenfalls geändert wurde der Durchrechnungszeitraum, für Vollzeitkräfte wurde er von 13 auf 26 Wochen erhöht. Darüber hinausgehende Überstunden müssen finanziell abgegolten werden, auch ist ein Zeitausgleich nur innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes möglich. Es bleibt Unternehmern weiterhin überlassen, ob sie ihre MitarbeiterInnen am Umsatz beteiligen, doch die untersten Lohngruppen sind nunmehr abgesichert. „Das ist uns ganz wichtig“, sagt Tusch. Bis 2018 soll der Mindestlohn von derzeit 1.400 Euro auf 1.500 Euro erhöht werden.

Alltäglicher Stress

Trotz allem ist es nicht leicht, in dieser Branche zu arbeiten. Stress ist alltäglich, gleichzeitig ist es besonders wichtig, freundlich zu den Gästen zu sein. Das kann auf Dauer schwierig werden. „Wir brauchen mehr Nachhaltigkeit“, ist sich Tusch sicher und fordert die Betriebe auf, mehr Beschäftigte einzustellen. Die Weltwirtschaftskrise hat die Gastronomie empfindlich getroffen – aus einem Übergangszustand, als zahlreiche Unternehmen in Bedrängnis waren und von ihrem Personal

durch finanziellen Verzicht unterstützt wurden, ist eine Dauerlösung geworden.

Einerseits gibt es im Tourismus mittlerweile Nüchternheitsrekorde und Österreichs Stellenwert als Tourismusland ist weltweit hoch – die Arbeitsbedingungen aber haben sich dem ganz und gar nicht angepasst. „Was vor der Krise zwei bis drei Menschen erledigt haben, das macht jetzt einer“, erklärt der Vorsitzende des Fachbereichs Tourismus. Vergessen werde gerne, dass Gäste vor allem Aufmerksamkeit benötigen. Gut betreute Menschen, perfekter Gastgeber mit Charme – diese Arbeit ist in Zeiteinheiten schwierig zu definieren.

Unternehmen versuchen allerdings, die aufgewendete Betreuungszeit zu begrenzen – einerlei, ob im Hotel-Check-in oder bei der Kommunikation mit Gästen. „Wir sind aber kein Produktionsgewerbe, wo Maschinen auf- und abgedreht werden. Bei uns im Tourismus zählt die zwischenmenschliche Ebene – und die nimmt nun einmal mehr und einmal weniger Zeit in Anspruch. Das kann nicht einfach durch eine Kalkulation berechnet werden.“

Internet:

vida-Umfrage:
tinyurl.com/ojn83q2

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die AutorInnen
resei@gmx.de
sophia.fielhauer@chello.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Snail City

Der öffentliche Raum ist das erweiterte Wohnzimmer der Bevölkerung. Er soll Platz für Begegnungen bieten und zum Durchatmen einladen.

Irene Steindl
Freie Journalistin

Nico schlürft an seiner Melange, während er gemächlich die Tageszeitung in einem Couchsessel der Stadtbücherei durchblättert. Bis auf das Rascheln von Papier und das Flüstern der SitznachbarInnen ist es mucksmäuschenstill. Keine Musik, keine hastigen Bewegungen. Der 37-jährige Sozialarbeiter kommt häufig hierher, wenn ihn das Wetter vom Spaziergang entlang des Donaukanals abhält. Beide Orte haben eines gemeinsam: Sie sind Oasen der Entschleunigung – das, wonach sich immer mehr Menschen sehnen, und das, worauf die Wiener Stadtentwicklung mit ihren Konzepten zur Gestaltung des öffentlichen Raums hinarbeitet.

Das erweiterte Wohnzimmer

Entschleunigung heißt für Nico, sich innerlich verlieren zu können, sich unter anderen Leuten unsichtbar zu machen, an Orten zu verweilen, die nicht unbedingt Konsum erfordern. Das können Büchereien, Parkanlagen oder einfache Sitzgelegenheiten in der Innenstadt sein. Diesem Bedürfnis Rechnung zu tragen sieht Andreas Baur, Mediensprecher für die Abteilung Stadtentwicklung und Verkehr der Stadt Wien, als Aufgabe einer Großstadt. „Der öffentliche Raum ist das erweiterte Wohnzimmer der Bevölkerung, das Angebote zur Erholung schafft“, so Baur. Er soll Platz für Begegnungen bieten und zum Verweilen und Durchatmen einladen. Seine Gestaltung sei daher

wesentlich für die Lebensqualität von Menschen. Diesen Standard zu halten ist nicht einfach, denn Wien hat einen Zuwachs von knapp 30.000 Menschen jährlich. Da stellt sich die Frage, wie man angesichts dieser Entwicklung den öffentlichen Raum attraktiv gestaltet.

Flächen zum Verweilen

Die Ideen der Stadt Wien dazu sind im Stadtentwicklungsplan 2025 (STEP 2025) festgeschrieben. So sollen etwa bis 2025 80 Prozent der Wege mit öffentlichen Verkehrsmitteln, dem Rad oder zu Fuß zurückgelegt werden. Heute sind es knapp 73 Prozent. Neben Mobilität bildet die Schaffung von urbanen Frei- und Grünräumen einen Schwerpunkt des Stadtentwicklungskonzepts. Zum Beispiel, indem in dicht verbauten Teilen der Stadt neue Flächen zum Verweilen im Freien geschaffen werden. Mit der ersten Wiental-Terrasse wurde am 1. September ein solches Konzept umgesetzt. Auf 1.000 Quadratmetern können BesucherInnen auf Sitzbänken das Treiben des vorbeiziehenden Radverkehrs und den Durchzug der darunterliegenden U-Bahn verfolgen und sich dabei selbst treiben lassen. Die Wiental-Terrasse sei laut Baur kein Ort, an dem Ruhe herrsche, aber einer, an dem man in einem schönen Ambiente zur Ruhe kommen könne. Etwas, nach dem sich auch Nico sehnt. Wenn es nach ihm ginge, müsste die Stadt viel mehr konsumfreie Verweilorte zur Verfügung stellen. Zum Beispiel am Wiener Naschmarkt, wo es abgesehen von den Lokalen keine einzige Sitzgelegenheit gibt.

BUCHTIPP

Stadtentwicklungsplan 2025

MA 18 – Stadtentwicklung und Stadtplanung
143 Seiten, 2014,
ISBN: 978-3-902576-89-7



Gratis-Download:

tinyurl.com/nvtmauo

Woher kommt die Sehnsucht nach Entschleunigung im öffentlichen Raum? Menschen haben immer weniger Zeit und wollen diese sinnvoll nutzen. In der Stadt zur Ruhe zu kommen ist ein Ausgleich zum beschleunigten Alltag, zur Hektik, die sich durch viele Lebensbereiche zieht. Dort noch schnell etwas erledigen, da noch schnell einkaufen: Für Baur bedeutet Entschleunigung im öffentlichen Raum weniger Stress, mehr Platzangebote zum konsumfreien Verweilen, weniger Lärm und weniger erzwungene Achtsamkeit – dass man also nicht ständig darauf achten muss, ob im nächsten Moment ein Auto um die Ecke rast. Nico geht einen Schritt weiter, für ihn ist die Frage nach Entschleunigung im öffentlichen Raum zugleich eine Frage der Aneignung – eine Art Rückeroberung des von Autoverkehr und Wirtschaft eingenommenen Raumes, der eigentlich jedem und jeder gehört.

Tatsächlich verwandelte die Massenproduktion von Autos seit den 1920er-Jahren öffentliche Ruheorte in lärmende Verkehrsknotenpunkte. Die Zentren wurden zu Orten der Beschleunigung, mit dem Ziel, Straßenräume möglichst



Bis auf raschelndes Papier und flüsternde Menschen ist es mucksmäuschenstill. Bibliotheken sind Oasen der Entschleunigung.

autogerecht zu erschließen. Immer mehr Menschen suchten die verloren gegangene Behaglichkeit in der Peripherie. Erst in den 1970er-Jahren begegnete die Stadt Wien den negativen Auswirkungen der Industrialisierung: Die erste Fußgängerzone wurde 1974 auf der Kärntner Straße als **Protagonistin** der Entschleunigung im öffentlichen Raum eröffnet. Binnen weniger Jahre entwickelte sie sich zur bekanntesten Einkaufs- und Flaniermeile Wiens. Fußgängerzonen waren erste Anzeichen der Rückeroberung eines beschleunigten Raumes mit dem Zweck des gemütlichen Flanierens. Weitere Fußgängerzonen folgten, etwa die Meidlinger Hauptstraße oder die Favoritenstraße. Mit der Fertigstellung der Fußgänger- und Begegnungszone Mariahilfer Straße im August 2015 setzt sich der Trend der Rückeroberung weiter fort. „Dabei wurde mit den Begegnungszonen eine geniale Form geschaffen, wie Straßenräume fair organisiert werden können“, so Baur. „FußgängerInnen und RadfahrerInnen haben mehr Freiraum, die Tempolimits für den Auto- und Radverkehr sorgen für Entschleunigung und höhere Aufenthaltsqualität.“

Die Rückeroberung des öffentlichen Raums, der Straßen und Räume fordert auch die Agenda-Gruppe „Öffentlicher Raum“ des achten Wiener Gemeindebezirks Josefstadt. Sie wünscht sich eine „Slow City“, die mehr Platz zum Ruhen, zum Bewegen und Genießen bietet. Die Agenda-Gruppe will öffentliche Räume so gestalten, dass sie eine hohe Lebens- und Wohnqualität sowie Überschaubarkeit aufweisen. Das heißt kurze und ein-

fache Wege zwischen Erholung, Leben und Arbeiten. Die Gruppe wird dabei selbst aktiv, zum Beispiel indem sie während der Sommermonate an drei Samstagen parkende und fahrende Autos aus einigen Straßen verbannt und stattdessen die AnrainerInnen mit Liegestühlen, Sonnenschirmen und Rasenteppichen zur Gemütlichkeit animiert. „Slow City“ geht auf das Konzept der „città slow“ (italienisch/englisch: langsame Stadt) zurück, das 1999 in der toskanischen Stadt Greve gegründet wurde. Bei città slow geht es darum, die vorhandenen Werte einer Stadt zu erkennen und sie zu Orten des Genusses, der Entschleunigung und der Nachhaltigkeit auszubauen. Mittlerweile sind über 190 Städte weltweit mit der orangefarbenen Schnecke von città slow zertifiziert. Fast-food-Ketten oder Autos in der Innenstadt sind in den meisten dieser Kleinstädte tabu. Für Großstädte wie Wien kommen solche Zertifizierungen nicht infrage, da sie die Grenze von maximal 50.000 EinwohnerInnen überschreiten. Aber warum eigentlich nicht ein „Slow Grätzel“ schaffen?

Begehrte Grätzeloszen

Die Maßnahmen zur Gestaltung eines erholungsreichen Stadtraumes basieren alle auf demselben Prinzip: der Einbeziehung der BürgerInnen. „Die Planungsprozesse sind heute völlig anders als noch vor zwanzig Jahren“, so Andreas Baur. Die Entwicklung des Stadtraumes sei nicht „Good Will von irgendjemandem“, sondern Resultat von Befragungen und Miteinbindung von BürgerInnen. Sie

sind die Fachleute ihrer Wohngebiete und können selbst Forderungen und Wünsche zur Verbesserung ihres Lebensraumes an die Stadt stellen, zum Beispiel im Rahmen der Grätzeloszen. Bei dieser Initiative können einzelne BürgerInnen Maßnahmen vorschlagen, die sie mit finanzieller Unterstützung der Stadt Wien im eigenen Grätzel umsetzen. Die Grätzeloszen finden regen Zulauf. Kleine Gärten und Sitzgelegenheiten werden am meisten gewünscht, aber auch Maßnahmen wie öffentliche Bücherschränke, gemeinsames Frühstück an verschiedenen Orten im Grätzel oder regelmäßige Singtreffs in Parks wurden bereits realisiert.

Öffentliches Schlafzimmer

Nico, der junge Sozialarbeiter, möchte in der Stadt lieber nicht selbst aktiv werden. Diese Aufgabe überlässt er der Stadt. Wenn er sich aber etwas wünschen dürfte, dann wäre das ein öffentliches Schlafzimmer, in dem er sich für ein bis zwei Stunden inmitten der Innenstadt hinlegen könnte. Andreas Baur bleibt lieber aktiv. Er wünscht sich, dass alle Parks in Wien der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. So wie unlängst der kleine Liechtensteinpark im neunten Bezirk, den er wegen des alten Baumbestandes zu seinem liebsten Ort der Erholung nominiert.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
steindlirene@gmail.com
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Pausen(t)räume

Gestaltung und Ausstattung entscheiden ganz wesentlich mit, ob sich die Beschäftigten im Pausenraum wohlfühlen und wirklich erholen können.

Astrid Fadler
Freie Journalistin

Open House im Microsoft-Headquarter: Der Andrang ist groß, Menschen aller Altersgruppen besichtigen die 2011 neu gestalteten Räumlichkeiten in Wien-Meidling. Klassische (Großraum-)Büros gibt es nur wenige, denn die meisten Microsoft-Beschäftigten arbeiten mobil. Ruhe- und Arbeitszonen sind dank Accessoires wie Buddha-Statuen, Sitzsäcken oder bunten Hockern meist nicht eindeutig zu unterscheiden – die perfekte architektonische Umsetzung der entgrenzten Arbeitswelt. Für Staunen sorgt ein in Schwarz gehaltener, kleiner fensterloser Raum, der nur mit Chaiselongue möbliert und mit bunten LED-Leuchten spärlich beleuchtet ist. Hierher können sich all jene vorübergehend zurückziehen, die sich angesichts von durchgehenden Fensterfronten sowie transparenten Türen und Trennwänden in den Loft-ähnlichen Räumen allzu sehr beobachtet fühlen.

Arbeitsstättenverordnung

Abseits der neuen Welt der Arbeit mit Designermöbeln, Desk-sharing und Darkroom gibt es auch einige Unternehmen, die es ganz anders versuchen. Dort machen beispielsweise alle MitarbeiterInnen gleichzeitig Mittagspause und kochen bzw. essen gemeinsam. In manchen Firmen soll das sogenannte Power-napping in speziellen Ruheräumen durchaus möglich sein. Der Bogen in puncto Pausenkultur reicht von Vorzeigeprojekten bis zum spartanischen Sozi-

alraum mit Holzbänken, Neonlicht und Kalenderblättern an der Wand.

Laut Arbeitsstättenverordnung sind Aufenthaltsräume dann zur Verfügung zu stellen, wenn regelmäßig gleichzeitig mehr als zwölf ArbeitnehmerInnen anwesend sind, die nicht den überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit an auswärtigen Arbeitsstellen oder Baustellen verbringen. Unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten sind – sofern kein anderer Raum zur Erholung oder zum Essen vorhanden ist – Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen:

- » für ArbeitnehmerInnen, die mehr als zwei Stunden pro Tag im Freien beschäftigt werden;
- » für ArbeitnehmerInnen, die in Arbeitsräumen beschäftigt werden, die nicht zur Erholung oder zur Einnahme von Mahlzeiten während der Arbeitspausen geeignet sind (z. B. wegen Lärm, Erschütterungen, üblen Gerüchen, Schmutz, Staub, Hitze, Kälte, Nässe oder gefährlichen Arbeitsstoffen).

Die Verordnung legt außerdem ziemlich genau fest, wie diese Aufenthaltsräume hinsichtlich Größe, Helligkeit, Temperatur oder Luftqualität beschaffen sein sollten. Im Übrigen gelten für Bereitschaftsräume ähnliche Vorschriften.

Verbesserungsbedarf

Während es in größeren Unternehmen und Organisationen zum Teil sowohl eine Kantine als auch eine Teeküche bzw. einen Pausenraum gibt, ist die Situation in manchen Branchen und Betrieben durchaus verbesserungswürdig. In vielen Einkaufszentren gibt es keine Pausen- oder

BUCHTIPP

Astrid Fadler:
Stress und Burnout
Erkennen – Vorbeugen – Handeln
ÖGB-Verlag, 240 Seiten,
2015, € 24,90
ISBN: 978-3-99046-040-5



Bestellung:
www.arbeit-recht-soziales.at

Aufenthaltsräume für die Angestellten. Die Center-Restaurants stellen keinen gleichwertigen Ersatz dar. „Vor allem bei Tätigkeiten mit Kundenkontakt sind Zeiten, wo man sich zurückziehen kann und seine Ruhe hat, der ständigen Musikberieselung entfliehen kann, unentbehrlich“, so Psychotherapeutin Rotraud Perner. „Es mag sein, dass einem die Ruhe ungewohnt vorkommt. Aber das ist ähnlich wie bei Entzugserscheinungen: Nicht alles, was man vermisst, ist auch gesund.“

„Beschäftigte, die viel unterwegs sind, wie AußendienstmitarbeiterInnen oder etwa MitarbeiterInnen bei mobilen Pflegediensten, haben häufig weder die Zeit noch die Gelegenheit, in Ruhe Pause zu machen und sich eine halbe Stunde zu entspannen“, berichtet Isabel Koberwein, Arbeitszeit-Expertin der GPA-djp. „Das führt nicht nur zu erhöhten Stressbelastungen bei diesen Berufsgruppen. Es ist auch deshalb ungesund, weil die Möglichkeit, sich ausgewogen zu ernähren, deutlich eingeschränkt ist.“

Aber selbst wenn ein gut ausgestatteter Pausenraum vorhanden ist, gibt es Gründe, diesen nicht zu nutzen. Denn

Pflanzen verbessern nicht nur die Luftqualität, Menschen fühlen sich in grüner Umgebung wohler und sind auch produktiver.

gar nicht so wenige ArbeitnehmerInnen finden wegen erhöhten Arbeitsanfalls oder starken Kundenandrangs keine Zeit für eine längere Pause. Laut IFES-Umfrage hält rund ein Viertel der Beschäftigten höchstens gelegentlich die Pausenzeiten ein. Oft muss dann ein schneller Snack direkt am Arbeitsplatz reichen. Diese Art der „Pausenabstinenz“ geschieht übrigens meist aus Pflichtbewusstsein und nur selten auf Anordnung von Vorgesetzten.

In größeren Gebäudekomplexen sind manchmal die Wege zu den Pausenräumen relativ lang, sodass die Räumlichkeiten nicht ausreichend genutzt werden. „Da kann der Pausenraum noch so gut gestaltet sein: Wenn man für Hin- und Rückweg insgesamt 10 von 30 Minuten einkalkulieren muss, dann wird die Pause eben anderswo verbracht oder überhaupt verkürzt“, weiß Isabel Koberwein.

Optimal ausgestattet

Besonders in modernen, offenen Bürolandschaften sind Rückzugsmöglichkeiten, die tatsächlich Abstand von Stress und Hektik bieten können, essenziell. Neben Basics wie Sitzgelegenheiten, Kaffeemaschine oder Mikrowelle gibt es viele Möglichkeiten, Sozialräume ansprechend und den jeweiligen Bedürfnissen entsprechend zu gestalten. So kann man Gelegenheiten zur Verfügung stellen, um Smartphones aufzuladen, WLAN anbieten sowie Tageszeitungen und Fachzeitschriften auflegen. Eine gut sichtbare Uhr sorgt dafür, dass trotz ansprechendem Ambiente nicht auf die Zeit vergessen

wird. Auch eine angenehme Farbgestaltung kann viel ausmachen: Geschmäcker sind zwar verschieden, aber trotzdem müssen nicht immer Grau, Schwarz und Beige dominieren. Ein Nonplusultra an Entspannung bieten Massagesesseln oder -auflagen. Auch die Ausstattung eines Raums mit Holz hat positive Wirkungen auf die Gesundheit. In einer Pilotstudie des Instituts für Nichtinvasive Diagnostik am Forschungszentrum Joanneum stellte sich heraus, dass durch Holz der Stresslevel sinkt und damit auch der Puls (minus sechs Schläge pro Minute).

Großzügige Begrünung

Pflanzen verbessern nicht nur die Luftqualität, mehrere Untersuchungen haben ergeben, dass sich Menschen in „grüner“ Umgebung wohler fühlen und produktiver sind. Wo Ficus, Fensterblatt, Grünlilie und Co direkt am Arbeitsplatz nicht möglich sind (etwa in Produktionsbetrieben), wäre die großzügige Begrünung des Pausenraums daher besonders empfehlenswert.

BetriebsrätInnen haben ein Mitspracherecht bei der Gestaltung von Pausen- und Bereitschaftsräumen. Das gilt nicht nur für Neubauten und Adaptierungen. Wer hier für die KollegInnen etwas verbessern möchte, wird durch eine (anonyme) Umfrage nach Wünschen für den optimalen Pausenraum sicher einige Anregungen bekommen. Denn was nützt der teuerste Kaffee-Vollautomat, wenn die meisten Beschäftigten womöglich lieber Tee trinken? Anschaffungen, die an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden vorbeigehen, kommen teuer und

sorgen unter Umständen sogar für Unmut, weil sich manche dadurch vielleicht übergangen fühlen.

„Dafür haben wir jetzt nicht die Mittel“ ist ein häufiges Argument gegen Veränderungen. Horst Stöbich, Betriebsrat in Oberösterreich, hat sich gemeinsam mit seinen KollegInnen erfolgreich für den Erhalt des Team-Pausenraums in einem Wohnheim für mehrfach behinderte Menschen eingesetzt. Der liebevoll eingerichtete Raum sollte dem Büro des neuen Wohnheimleiters weichen und in den Keller verlegt werden. „Wie überall im Sozialbereich ist auch bei uns das Geld knapp und größere Investitionen waren im Budget nicht eingeplant. Aber letztendlich haben wir erreicht, dass durch einen Holzanbau über einer ungenutzten, renovierungsbedürftigen Terrasse zusätzlich Raum geschaffen wurde und unser Pausenraum erhalten geblieben ist.“ Horst Stöbich (ARCUS Sozialnetzwerk) erhielt 2011 den ersten Preis beim GPA-djp-Fotowettbewerb „Mein Pausen(t)raum“.

Internet:

Arbeitsstättenverordnung:
www.arbeitsinspektion.gv.at/astv/astv.htm

Praxisbeispiel für optimale
Pausenraumgestaltung:
tinyurl.com/odobybl

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
office@astrid-fadler.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Die Zeitspende macht Pause

Privat spenden vor allem Frauen ihren Familien kräftig Stunden – und das nicht gerade stressfrei.

Sybille Pirklbauer

Abteilung Frauen und Familie der AK Wien

Im Arbeitsrecht sind Pausen klar geregelt. Diese Regelungen gelten für bezahlte Erwerbsarbeit. Aber wer will schon solche Vorschriften für die unbezahlte Arbeit zu Hause? Wenn es weder Chef noch Chefin gibt, kann man doch eh Pause machen, wann immer man will. Oder etwa nicht? Für Menschen, die sich ausschließlich der Hausarbeit widmen, mag das stimmen. Aber die Spezies der Hausfrau ist eine vom Aussterben bedrohte Gattung, während die der Hausmänner noch immer eine vernachlässigbar winzige Nische der sozialen Evolution ist. Trotzdem – oder vielleicht deswegen – sieht die Journalistin Sabine Rückert in der Hausfrau eine „Entschleunigungsfigur von einer fast philosophischen Dimension“. Der Grund: Sie hat Zeit.

Stressfaktoren

Was sie aber in der Regel nicht hat, ist Geld. Zumindest kein eigenes. Es sei denn, sie hat reich geerbt oder den Lotto-Jackpot geknackt. Anderen Menschen bleibt für die Beschaffung von Geld nur, die eigene Arbeitskraft zu Markte zu tragen. Das ist grundsätzlich nichts Schlechtes, wenn der Job Spaß macht, anständig bezahlt ist und unter zumutbaren Bedingungen stattfindet. Die **Crux** daran ist, dass selbst ein solcher Job ganz schön Stress machen kann – wenn zu dieser bezahlten Arbeit auch noch unbezahlte dazukommt. Das ist erst recht dann der Fall, wenn diese nicht

in Gestalt vergleichsweise geduldiger Schmutzwäsche oder eines stillen staubigen Bodens daherkommt, sondern als sehr viel nachdrücklichere und aufgeweckte Dreijährige oder als mit den Aufgaben überfordertes Schulkind. Oder aber auf möglicherweise leisere, aber nicht weniger dringliche Art als pflegebedürftige Mutter.

Zauberwort

Dann kommt das Zauberwort der Vereinbarkeit ins Spiel. Und spätestens dann wird es bisweilen richtig schwierig. Denn Pausen sind bei allen Tätigkeiten unerlässlich. Beziehungen machen aber keine Pause. Trotzdem braucht die Beziehungsarbeit sehr wohl Unterbrechungen. Niemand kann 24 Stunden am Tag liebevoll und fürsorglich sein. Wenn diese 24 Stunden außerdem noch gut gefüllt sind mit Erwerbsarbeit, Wegzeiten, Hausarbeit und Alltagsorganisation, kann der Schalter für den Fürsorgemodus auch schon einmal ein wenig klemmen. Vor allem dann, wenn zwischen all diesen Dingen keine Pausen mehr sind, keine Zeit zum Durchschnaufen und auch kein Augenblick, um sich einfach einmal auf sich selbst zu konzentrieren.

Laut einer aktuellen Umfrage des Meinungsforschungsinstitutes Marketagent.com ist nur jede oder jeder Siebente der Meinung, dass sich Familie und Beruf (eher) gut miteinander vereinbaren lassen. Andere sehen das noch drastischer. Die beiden Väter und Journalisten Marc Brost und Heinrich Wefing sagen schlicht: „Es ist die Höl-

le.“ Und der Berliner Soziologe Hans Bertram nennt uns „die überforderte Generation“.

Da ist vielleicht etwas dran, denn in Summe wird ganz schön viel gearbeitet: Erwerbstätige Frauen bringen es insgesamt auf 66 Stunden in der Woche, erwerbstätige Männer liegen mit 64 Stunden nur knapp darunter – Wegzeiten nicht eingerechnet. Die Aufteilung zwischen bezahlt und unbezahlt variiert zwischen den beiden Geschlechtern allerdings beträchtlich. Während Frauen vier von zehn Stunden ohne Bezahlung erbringen, sind es bei Männern nur 2,5. Im Freiwilligenbereich läuft unbezahlte Arbeit für andere oft unter dem Titel „Zeitspende“. Frauen sind in diesem Sinne sogar großzügige Zeitspenderinnen. Zudem zeigen Studien, dass sich Männer im Konfliktfall für die bezahlte Erwerbsarbeit entscheiden, Frauen für die „Familienarbeit“. Der Spagat zwischen den beiden Arbeitswelten ist also noch immer eine weibliche Domäne.

Ausbildung „umsonst“?

Frauen bleiben in der radikalen Variante zwei Möglichkeiten: sich als revolutionäre Hausfrau und Mutter die Zeit für Muße zu verschaffen – allerdings um den Preis, die eigene, oft hervorragende Ausbildung „umsonst“ gemacht zu haben und sich in die wirtschaftliche Abhängigkeit zum Partner zu begeben. Der sollte dabei auch mitspielen, genug verdienen, nicht länger krank oder arbeitslos werden und sich bitte auch nicht trennen. Sonst wird es nämlich auch für diese Frauen

Frauen erbringen vier von zehn Stunden ohne Bezahlung, bei Männern sind es nur 2,5.

ungemütlich. Theoretisch hätten Männer diese Option auch, in der Praxis findet sie aber kaum Anwendung.

Die andere Variante ist, auf Kinder zu verzichten und möglichst auch auf pflegebedürftige Verwandte. Wer sich in keinem der beiden Modelle wiederfindet, dem bleibt nur noch, es – allen Unkenrufen zum Trotz – doch mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu versuchen. Dabei ist es kaum hilfreich, dass nicht nur die Zeit mit immer mehr Aktivitäten gefüllt wird und das Einfach-einmal-Nichtstun zunehmend verschwindet. Noch dazu wird das Tun selbst immer schneller. Dabei kann ein einzelner Bereich nicht losgelöst vom sonstigen Umfeld betrachtet werden. Gesellschaften haben ihre eigene Grundgeschwindigkeit – und die ist in einem modernen, hoch technologisierten Umfeld viel schneller als in einem landwirtschaftlich geprägten Land, wie es Österreich vor nicht allzu langer Zeit war.

Steigender Arbeitsdruck

Vor rund 150 Jahren war Österreich ein Agrarland, in dem 75 Prozent der Bevölkerung dem Bauernstand (Bauern) angehörten; heute sind es magere drei Prozent. Stattdessen sind zwei Drittel der Männer und vier Fünftel der Frauen im Dienstleistungsbereich beschäftigt. Als KundInnen wollen wir dort prompten Service, kurze Reaktionszeiten auf unsere Anfragen und möglichst spontan entscheiden, wann wir einen Service in Anspruch nehmen. Für Beschäftigte bringt das – verknüpft mit immer mehr Aufgaben für immer weniger Personal – steigenden Ar-

beitsdruck. Das betrifft fast alle Bereiche der bezahlten Arbeit. Unter dem Titel Wettbewerbsfähigkeit sind immer stärkere Rationalisierungen verbunden mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit an der Tagesordnung. Für die Beschäftigten erhöht sich damit die Geschwindigkeit, mit der Tätigkeiten erfüllt werden müssen, immer weiter.

Schnelleres Privatleben

Das beschleunigt auch unser Privatleben, weil es fast unmöglich ist, das Arbeitstempo vor der Wohnungstür abzugeben. Nur wenige beherrschen die Kunst, aus der Taktung, in der sie den ganzen Tag gearbeitet haben, am Abend einfach auszu steigen. Darüber hinaus verändern sich auch die Erwartungen an unbezahlte Arbeit. Die Kriterien der Effizienz, die den Erwerbsalltag beherrschen, sickern so tief ins Bewusstsein, dass sie auch unsere Vorstellungen über unbezahlte Arbeit beeinflussen. Dann gießt auch noch die Technisierung zusätzlich Öl ins Beschleunigungsfeuer, weil zwingende Wartezeiten wegfallen. Stundenlanges Kochen? Fertigprodukte und Mikrowelle machen das nicht mehr notwendig. Warten, bis die Wäsche trocken ist? Der Trockner regelt das zeitlich punktgenau. Dinge, die Entlastung versprochen haben, treiben die Spirale eigentlich noch ein wenig weiter.

Zumeist wollen wir das auch so. Warten ist eine Zumutung. So empfinden wir es jedenfalls. Dass es eine Pause sein kann, können wir kaum noch wahrnehmen. Aber der Stress versickert nicht auf Kommando, wenn es gerade einmal ein paar Sekunden ruhiger wird.

Es braucht insgesamt eine Entschleunigung und echte Pausen, aus denen man Erholung schöpfen kann.

Was also tun? Es nützt alles nichts: Die alten Forderungen gelten noch immer. Notwendig ist eine Entlastung von unbezahlter Arbeit – und eine fairere Aufteilung zwischen Frauen und Männern. Also wieder: Ausbau von Elementarbildung und Kinderbetreuung, mobiler und stationärer Pflege und Anreize für partnerschaftliche Teilung von Familienarbeit. Es wird aber auch nicht ohne Entlastung von bezahlter Arbeit gehen, sprich ohne eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit.

Für uns selbst können wir inzwischen über Entschleunigung durch unbezahlte Arbeit nachdenken und uns Dinge ins Leben holen, die einfach Zeit brauchen: Pflanzen im Garten wachsen lassen, richtig kochen ohne Mikrowelle und Fertigprodukte, Wäsche in der Sonne trocknen statt in der Metalltrommel. Zum Greißler spazieren statt mit dem Auto zum Hypermarkt zu stauen. Kleine stille Revolutionen im Alltag. Unter dem Motto: Der Stress hat jetzt Pause.

Blogtipp:

[blog.arbeit-wirtschaft.at/
gesucht-frau-mit-kind-in-vollzeit](http://blog.arbeit-wirtschaft.at/gesucht-frau-mit-kind-in-vollzeit)

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

Teilzeit – Luxus oder Problem?

Damit der Spagat zwischen Beruf und Familie gelingt, arbeiten immer mehr in Teilzeit. Manche wünschen sich einfach nur mehr Freizeit.

Amela Muratovic
ÖGB Kommunikation

Teilzeit ist ein Thema, an dem sich die Geister scheiden und die Gemüter erhitzen. Nicht nur die Ansichten der ArbeitnehmerInnen liegen weit auseinander, auch die Politik ist sich uneinig, wie man damit umgehen soll. Auf der einen Seite argumentiert die Wirtschaft, dass Beschäftigte freiwillig weniger Zeit im Büro verbringen möchten, andererseits wird die hohe Teilzeitquote in Österreich sehr kritisch betrachtet und gilt als einer der Gründe für Altersarmut bei Frauen. Denn Teilzeit ist noch immer weiblich. „Fast jede zweite Frau geht einer Teilzeitbeschäftigung nach. Niedriglöhne führen zu Niedrigpensionen und damit zu Altersarmut, von der vor allem Frauen betroffen sind“, warnt Renate Anderl, ÖGB-Vizepräsidentin und Bundesfrauenvorsitzende. Die Beweggründe der betroffenen Frauen sieht sie auch nicht in der Freiwilligkeit, vielmehr lasse das Angebot an Plätzen in Kinderbildungseinrichtungen und familienfreundlichen Jobs zu wünschen übrig.

Freie Wahl?

Trotz vorhandener Unstimmigkeit zweifelt kaum jemand noch an der Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigung hierzulande boomt und immer mehr an Gewicht gewinnt. Insgesamt stieg die Teilzeitquote im Vergleich zum Vorjahr von 28,2 auf 28,6 Prozent, allerdings gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern, denn bei den Frauen

sind es 48 Prozent, bei den Männern lediglich 11,2 Prozent. Frauen, die in Chefetagen sitzen, und Männer, die wegen der Kinder Teilzeit arbeiten und somit die traditionelle Rollenverteilung aufbrechen, gibt es zwar, sie sind jedoch sehr selten.

Wie Statistiken zeigen, verzichtet in der Regel noch immer die Frau auf die Karriere und kümmert sich um die Familie – so wie die Genetikerin Stefanie W. „Aufgrund fehlender Kinderbildungseinrichtungen und Öffnungszeiten, die eine Vollzeitbeschäftigung nicht ermöglichen, ist es mir leider nur möglich, in Teilzeit zu arbeiten. Im Sommer müssen sogar die Großeltern einspringen“, sagt sie und fügt hinzu, dass sich die Teilzeitbeschäftigung negativ auf das Haushaltseinkommen der Familie auswirkt. Kinderbetreuung und Pflegebetreuung von Angehörigen werden als häufigste Gründe dafür genannt, weshalb die Betroffenen nicht Vollzeit arbeiten. Es gibt aber auch Arbeitnehmerinnen, die Teilzeit aus anderen Gründen wählen, etwa weil sie einfach mehr Freizeit haben wollen. Sandra K. ist 38 Jahre alt und Mutter zweier Kinder. „Mittlerweile sind die Kinder relativ selbstständig, nichtsdestotrotz möchte ich nicht wieder auf Vollzeit umsteigen. Ich genieße meine freie Zeit, wenn ich zu Hause bin“, erzählt die Handelsangestellte.

Luxus oder Problem?

Schaut man sich die Aussagen der beiden Mütter an, ist es schwer, zu beurteilen, ob Teilzeit nun eher Luxus oder Problem ist. In den vergangenen Jahren

BUCHTIPP

Melanie Klimpel,
Tina Schütte:
Work-Life-Balance
Eine empirische Erhebung
Rainer Hampp Verlag,
154 Seiten, 2006
ISBN: 978-3-8661-8058-1



Bestellung:
www.arbeit-recht-soziales.at

wurden Tausende Vollzeitjobs durch Teilzeitstellen ersetzt. Auch wenn einerseits der Wunsch bei ArbeitnehmerInnen nach Teilzeit vorhanden ist, ist diese nicht immer gewollt. Viele Teilzeitbeschäftigte können nicht aufstocken, obwohl sie das möchten. In einem sind sich viele ExpertInnen aber einig: Die Arbeitswelt hat sich verändert, Beschäftigte sind immer häufiger Stresssituationen ausgesetzt und vor allem junge Menschen möchten weniger arbeiten. Nicht weil sie faul sind, sondern weil ihnen auch ihre Freizeit wichtig ist. Das zeigt, dass die Zeit definitiv reif ist für neue Ansätze in der Unternehmenskultur.

Halbtagsführung

ÖGB-Frauen und andere Frauenorganisationen kritisieren immer wieder die Tatsache, dass die Wirtschaft nach wie vor fast ausschließlich Vollzeitjobs in Führungspositionen anbietet. Das führt dazu, dass Frauen in der Chefetage total unterrepräsentiert sind, obwohl sie mittlerweile sogar besser ausgebildet sind als

Teilzeitbeschäftigung boomt hierzulande, allerdings aus den falschen Gründen: Weil sie erzwungen wird oder wegen mangelnder Kinderbetreuungseinrichtungen.



Männer. Qualifizierte Teilzeit und geteilte Führungsmodelle, die Frauen wie Männern ein angemessenes Einkommen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen könnten, werden von Unternehmen selten praktiziert. Möglich wäre dies aber, wie die s Bausparkasse zeigt: Schon von Anfang an führte eine weibliche Führungskraft ihr Team in einer der größten Abteilungen in Teilzeit. Ein Hindernis auf dem Weg zu Führungsfunktionen oder Beförderungen ist es nicht. In Zukunft soll die Belegschaft in dieser Hinsicht noch stärker sensibilisiert werden.

Vorteile und Risiken

Auch andere Unternehmen versuchen, Maßnahmen zu setzen, um ArbeitnehmerInnen die richtige Balance zwischen Beruf und Familie zu ermöglichen. Laut eigenen Angaben bietet Microsoft Österreich unterschiedliche Arbeitszeitmodelle an – ganz nach dem Motto: „My office is where I am.“ Durch den Einsatz von innovativen Technologien besteht die Möglichkeit, völlig ortsunabhängig zum Beispiel im Home-Office zu arbeiten. Die Gewerkschaft GPA-djp sieht bei diesem Modell einige Vorteile für die ArbeitnehmerInnen. „Beschäftigte sind freier in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit und können daher ihren Arbeitsalltag oft leichter organisieren. Fahrtzeiten und verkehrsbedingte Zeitverluste werden geringer. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann dadurch einfacher werden“, erklärt Eva Angerler aus der Abteilung Arbeit und Technik in der GPA-djp.

Diese Form der Arbeit beinhaltet aber Risiken. Um auf der sicheren Seite zu sein, rät die Gewerkschaft, die Rahmenbedingungen für die Telearbeit in einer schriftlichen Vereinbarung zu regeln und nicht zwischen Tür und Angel unverbindlich zu besprechen. Dazu bietet die GPA-djp Musterbetriebsvereinbarungen an. Dort finden sich Bestimmungen darüber, wer welche Arbeitsmittel zur Verfügung stellt bzw. wer die Kosten dafür trägt. Enthalten sind auch Vereinbarungen, wie die betrieblichen Daten einerseits und die Privatsphäre der (Tele-)ArbeitnehmerInnen andererseits geschützt werden und wer für Schäden an den Arbeitsmitteln aufkommt. Wie der IT-Konzern bietet auch der Handelsriese Billa seinen MitarbeiterInnen, von denen knapp 60 Prozent in Teilzeit arbeiten, neben Gleitzeit auch die Möglichkeit von Home-Office. Zusätzlich erfolgt die individuelle Arbeitszeiteinteilung in Absprache mit der Führungskraft, die bei familiären Herausforderungen spontan reagieren kann und soll. Dazu wurde eine eigene Infobroschüre erstellt.

Armutsgefährdung verhindern

Teilzeitarbeit ist in bestimmten Lebensphasen eine wichtige und sinnvolle Alternative zur Vollzeit. Um echte Chancengleichheit am Arbeitsmarkt vorzufinden, darf sich Teilzeit aber in Zukunft nicht weiter negativ auf die Karriere auswirken – und sie darf nicht dazu führen, dass ArbeitnehmerInnen deshalb armutsgefährdet sind. Unternehmen müssen Teilzeitbeschäftigten auch einen Ent-

wicklungsraum bieten und den Arbeitsalltag so organisieren, dass der Austausch im Team trotz Teilzeitarbeit nicht zu kurz kommt.

Kinderbetreuung ausbauen

Damit Frauen, die vor allem von Teilzeit betroffen sind, die freie Wahl haben, sind Maßnahmen wie flächendeckende und leistbare Kinderbildungseinrichtungen notwendig. Denn auch wenn Teilzeit die gewünschte Arbeitszeit ist, ist sie nicht immer umsetzbar. Die Arbeitswelt ist komplexer geworden und verlangt auch von Teilzeitbeschäftigten Flexibilität. „Es ist höchste Zeit, den flächendeckenden Ausbau der Kinderbildungseinrichtungen voranzutreiben“, fordert Anderl. „Alle Eltern, von Wien, Eisenstadt über Linz bis hin zu Bregenz, müssen die gleichen Voraussetzungen vorfinden, um ihrer Beschäftigung nachgehen zu können, ohne sich ständig Gedanken machen zu müssen, wer die Betreuung der Kinder übernimmt. Dazu gehören auch bedarfsorientierte Öffnungszeiten, auch in den Sommermonaten, die das ermöglichen.“

Nachlese:

Arbeit&Wirtschaft 09/2013:
„Die doppelte Pfeilspitze aus Simmering“

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin

amela.muratovic@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Wenn die Pause erzwungen wird

Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Pension: Die unfreiwillige Auszeit wird für viele zur Qual. Arbeitslose sind sogar gestresster als ManagerInnen.

Elke Radhuber

Kommunikationswissenschaftlerin, Trainerin
und Psychotherapeutin in Ausbildung unter
Supervision

Zwei Jahre lang war Arno S. arbeitslos, und diese Zeit hat den 45-Jährigen nachhaltig geprägt. Äußerlich deutet heute nichts darauf hin, dass den WU-Absolventen, der inzwischen eine tolle Karriere im Event-Management gemacht hat, diese Erfahrung schwer erschüttert hat. Arno S. spricht offen darüber, wie er diese Zeit erlebt hat: „Ich wurde depressiv und pessimistisch, zog mich von meinen Freunden mehr und mehr zurück. Ich dachte permanent über meine missliche Lage nach und bekam immer mehr Angst vor der Zukunft. Ich zweifelte an einer positiven Wende.“

Ratlosigkeit

Arbeitslosigkeit ist kein Einzelphänomen, und doch scheint es, als gäbe es im menschlichen Umgang damit eine gewisse Ratlosigkeit. Natürlich können Umbrüche im Leben auch eine Chance bedeuten, etwas „Neues“ zu machen oder sich einer Sache hinzugeben, die man schon immer machen wollte. Gleichzeitig sind erzwungene Pausen aber fragile Zeiten: Sich plötzlich in einer ungewollten und ungewohnten Lebenssituation wiederzufinden kann zu einer weitreichenden Destabilisierung führen, die erschütternde finanzielle, soziale und gesundheitliche Folgen haben kann.

Zahlreiche Studien belegen: Arbeitslosigkeit ist ein massiver Stressfaktor. Das hat eine große Bandbreite an Ursa-

chen, denn der Verlust des Jobs ist oft mit einer ganzen Reihe anderer Verluste verbunden: Einkommen, Status, soziale Kontakte, Anerkennung, um nur einzelne zu nennen. Herkömmlich wird Stress mit Termindruck und hoher Leistungsanforderung verbunden, massive Stressoren sind jedoch auch die genannten Belastungen von Arbeitslosen und die damit einhergehenden Sorgen. Besonders eindrücklich belegt das eine Studie der deutschen Krankenkassa DAK, die besagt, dass Arbeitslose sogar unter mehr Stress leiden als Manager.

Gesundheit leidet mit

Stress hat bekanntlich auch Folgen für die Gesundheit. So leiden Betroffene häufig unter psychischen und physischen Folgeerscheinungen. Auch Arno S. hatte nicht nur mit einer allgemeinen Verschlechterung der Stimmung zu kämpfen, sondern litt außerdem unter massiven Schlafstörungen und Appetitlosigkeit. Wie eine deutsche Erhebung gezeigt hat, nehmen fast alle Erkrankungen bei Arbeitslosigkeit zu. Zudem gibt es zahlreiche Hinweise darauf, dass der Verlust von Erwerbstätigkeit eine Reihe von negativen Auswirkungen hat, und zwar in vielen Lebensbereichen der Betroffenen.

Beispielsweise beeinflusst Arbeitslosigkeit die Familienplanung negativ und nicht positiv, wie häufig dargestellt wird. Eine Studie der Universität Linz besagt, dass bei Betriebsschließungen sich die betroffenen Frauen seltener für Nachwuchs entscheiden. Wirtschaftswissenschaftler Mario Schnalzenberger

BUCHTIPP

Marie Jahoda, Paul F.
Lazarsfeld, Hans Zeisel:

Die Arbeitslosen von Marienthal

Ein soziographischer Versuch
Verlag Suhrkamp,
160 Seiten, 2012, € 8,30
ISBN: 978-3-518-10769-0



Bestellung:

www.besserewelt.at

erklärt das so: „Bei Betriebsschließungen werden nicht selektiv bestimmte Frauen gekündigt – sondern alle. Das sind Frauen, die sozusagen in Summe dem Durchschnitt entsprechen und deren Verhalten sich explizit aufgrund der Arbeitslosigkeit verändert. Hier ist also ein direkter Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Unsicherheit und der verringerten Geburtenrate herstellbar.“

Schwierige Umstellung

Auch in fortgeschrittenem Alter bringt der Wegfall der Arbeit große Veränderungen mit sich. Obwohl sich die überwiegende Mehrheit freut, besteht bei rund einem Viertel die Gefahr eines „Pensionschocks“. Dieser beeinträchtigt das allgemeine Wohlbefinden und ist beispielsweise gekennzeichnet von schlechter Stimmung, Depression oder Stressempfinden. Hinzu kommt, dass Stress und Depression Risikofaktoren für Demenz sind. Die Umstellung fällt oft besonders schwer, wenn die Arbeit bisher der zen-



Ist man zur Pause gezwungen, setzt man meist alles daran, diese wieder zu beenden. Dabei werden nicht selten Grenzen ignoriert.

trale Lebensmittelpunkt war. Daher ist es wichtig, sich ein soziales Netz außerhalb der Arbeit zu gestalten, Interessengemeinschaften zu pflegen und Hobbys zu kultivieren. Es ist für viele auch die Chance, die bestehende Partnerschaft neu zu definieren, schließlich verändert sich die bisherige Routine und Zeitgestaltung. Soziales Engagement hilft miteinander ebenfalls, die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben wieder positiv zu erleben. Es gilt, die passende Rolle – abseits der beruflichen – für sich selbst zu finden.

Mythos Leistungsfähigkeit

Die Idee, dass das Menschsein auch Phasen der Erwerbslosigkeit, Krankheit und Hilfsbedürftigkeit beinhaltet, passt so gar nicht zum allseits suggerierten Gesellschafts- und Medienbild. Dieses entspricht vielmehr dem autonomen, ewig fitten und agilen Menschen. Hilfsbedürftigkeit ist meist nur in sehr jungen Jahren – beispielsweise beim Säugling – ein toleriertes Merkmal. Diesen dominanten Diskursen kann man sich nicht so einfach entziehen, und so setzt man meist alles daran, diese Phasen zu bekämpfen. Dabei werden nicht selten physische und psychische Grenzen ignoriert, was die Menschen erst recht wieder krank machen kann – sei es, dass sie an Depression oder auch an Bluthochdruck erkranken. Die Ambivalenz zwischen Erleben und Ideal ist oft schwer zu ertragen. Dabei ist es ein offenkundiger Unsinn, dass Lebensverläufe linear und frei von Krisen sind. So gesehen können Krankheitsbilder wie Burn-out in dem Kontext als Folgeerscheinung gedeutet werden: Gesellschaft-

licher Druck und Angst, gepaart mit dem kollektiven Hang, Leistung sehr eng zu fassen, erzeugen ein Klima, das die Missachtung eigener Grenzen fördert.

Veränderung als Herausforderung

Auch für Arno S. wurde die unfreiwillige Auszeit zur persönlichen Herausforderung, er selbst spricht von einer „Abwärtsspirale“. Es war für ihn ein langer Prozess, aus dieser wieder herauszukommen und beruflich wie privat wieder Fuß zu fassen. Noch lange wirkten die Erlebnisse nach, die inzwischen mehr als zehn Jahre zurückliegen. „Mich haben noch Jahre später Zukunftsängste gequält. Ich hatte kein Vertrauen in mich, solch eine Situation zu meistern, sollte ich wieder arbeitslos werden“, erzählt er. Er habe sich immer mehr von seinen FreundInnen zurückgezogen, bis sein Freundeskreis fast nicht mehr existent war, auch die Beziehung ging in die Brüche. „Es hat eine Weile gedauert, bis ich wieder Spaß am sozialen Umgang mit Menschen hatte und wieder einige Freunde hatte, die ich auch gerne traf.“ Rückblickend sieht er aber auch positive Effekte: „Ich lernte zu sparen, mich zu organisieren und mich in der Arbeit zu konzentrieren. Ich war dabei erstaunt über die positiven Ergebnisse, die ich erzielte, wenn ich meine Energien fokussierte und alle Schritte konsequent durchzog. Allerdings war meine Motivation die Angst, meinen Job wieder zu verlieren, obwohl diese Angst eher unbegründet und irrational war.“ Jahre später begann er eine Psychotherapie: „Ich setzte mich dabei ernsthaft mit mir und meiner Gefühls-

welt auseinander und tue es noch heute, was ich durchwegs als positiv bewerte.“

Trotzdem bestehen

Äußere Einwirkungen lassen sich oft nur schwer beeinflussen, zudem treffen sie meist unvorbereitet und somit hart. Der Mensch ist zudem nicht so einfach „gestrickt“ und berechenbar, dass für jede Situation eine passende Strategie im Vorfeld entwickelt werden kann. Einen Garant für ein krisenfreies Leben gibt es somit nicht. Im besten Fall schärfen Krisen unser Wertesystem und unseren Blick dafür, was uns wirklich wichtig ist. Prioritäten können frisch angeordnet und der Fokus neu ausgerichtet werden.

Internet:

Gesamtes Interview von Arno S. nachlesbar:
www.elkeradhuber.at/#neugkeiten

Emilia Del Bono, Andrea Weber and Rudolf Winter-Ebmer (2014): „Fertility and economic instability: the role of unemployment and job displacement“, Journal of Population Economics, September 2014:
www.labornrn.at

Soziales Engagement Informationen für Wien:
www.gesund.at/a/aufgaben-im-alter

Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen:
tinyurl.com/pqvozj2

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an die Autorin
kontakt@elkeradhuber.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Bildung mit schnell

Die Bologna-Reform hat das Hochschulstudium beschleunigt. Das erschwert gerade arbeitenden Studierenden aus finanziell schwächeren Verhältnissen das Studium.

Philipp Schnell

Abteilung Bildungspolitik der AK Wien

Effizienter, vergleichbarer, internationaler und vor allem schneller sollte das Hochschulstudium werden. Das waren die Hauptmotive für 29 europäische Staaten, im Jahr 1999 im italienischen Bologna eine Deklaration zu unterzeichnen, die den Grundstein für einen gemeinsam gestalteten Hochschulraum legte. Die Wirtschaft hatte schon lange gefordert, Schule und Studium zu verkürzen, um möglichst bald jüngere MitarbeiterInnen zu bekommen. Ihre Stimme wurde erhört. Der Beschluss von Bologna sah eine europaweite Vergleichbarkeit von Studiengängen und -abschlüssen vor, um einen gemeinsamen Wirtschaftsraum zu entwickeln.

Ein Abschluss, egal in welchem Fach, sollte fortan in jedem europäischen Land die gleichen Anforderungen und Titel haben. Dazu wurden in Österreich, bis auf wenige Ausnahmen, die Diplom- und Magister-Abschlüsse abgeschafft. Nach einem dreijährigen Studium erhält man nun den „Bachelor“ als Titel, Master nennen sich nunmehr AbsolventInnen, die im Anschluss zusätzlich zumeist zweijährige Spezialisierungen absolviert haben. Mit der sogenannten Bologna-Reform wurde auch das „Credit Point“-System (ECTS – European Credit Transfer System) eingeführt. Demnach muss jeder Student und jede Studentin mindestens 30 Punkte pro Semester sammeln. Ein dreijähriger Bachelor ist bei 180 Punkten erreicht, während das Masterzeugnis vergeben wird, wenn man 300 „Credit Points“ erzielt hat.

Die Folge: straffe Stundenpläne, vermehrte Anwesenheitspflichten, Voraussetzungsketten und ständige Prüfungen. Die Verdichtung des Studiums lässt wenig Zeit für soziales oder politisches Engagement, geschweige denn einfach nur dafür, einmal über den Tellerrand hinauszublicken. KritikerInnen der Bologna-Reform sagen zudem, dass sich Studierende jetzt zu sehr an den Regelstudienplänen orientieren und nicht am Inhalt. ECTS-Punkte werden zum roten Faden ihres Studiums. Wer heute studiert, braucht erheblichen Ehrgeiz und am besten vermögende Eltern, denn die Reformen der letzten Jahre haben auch die finanzielle Situation für viele Familien verschärft.

Soziale Spaltung

In Österreich ist heute wie in kaum einem anderen europäischen Land die soziale Herkunft für den Bildungserfolg entscheidend. Der Wirtschaftsprofessor Wilfried Altzinger und seine KollegInnen von der WU Wien zeigten kürzlich in einer Studie, dass 54 Prozent der Kinder, die in Haushalten aufwachsen, in denen mindestens ein Elternteil einen akademischen Abschluss aufweist, selbst einen akademischen Titel erreichen. Haben die Eltern hingegen maximal einen Pflichtschulabschluss, schließen nur sechs Prozent der Kinder ein Hochschulstudium ab. Für viele junge Erwachsene aus bildungsfernen und finanziell schwächeren Verhältnissen ist der finanzielle Aufwand der Hauptgrund, auf ein Hochschulstudium an der Universität oder der Fachhochschule zu verzichten. Die monatlichen

BUCHTIPP

Marco Maurer:

Du bleibst, was du bist

Warum bei uns immer noch die soziale Herkunft entscheidet

Droemer Knaur, 384 Seiten,

2015, € 18,50

ISBN: 978-3-426-27633-4



Bestellung:

www.arbeit-recht-soziales.at

Lebenshaltungskosten für Studierende in Österreich liegen laut **Österreichischem Akademischen Austauschdienst** bei durchschnittlich 850 Euro pro Monat. Bei sechs Semestern Regelstudienzeit für ein Bachelorstudium kommen da im Durchschnitt über 30.000 Euro zusammen – für viele Studierende und ihre Familien eine schwere Hürde. Entscheiden sich junge Erwachsene aus „kleinen Verhältnissen“ doch für ein Studium, reicht das Familieneinkommen oft nicht aus, um sie zu unterstützen – und sie müssen arbeiten gehen.

Auch für Sonia Lech ist Geld das größte Problem. Die Tochter einer Kindergärtnerin und eines Bauarbeiters ist die erste in ihrer Familie, die die Hochschule besucht. Lech bezieht Studienbeihilfe und hat zwei Jobs, um sich das Studium zu finanzieren. Die staatliche Studienförderung, die weniger begüterten Studierenden wie ihr zur Absicherung während des Studiums dienen soll, reicht nicht aus, um ihr Studium zu finanzieren. Ein Grund ist, dass in Österreich seit 1999 die Berechnungsgrenzen



Der zeitliche Druck auf die Studierenden ist enorm. Klar im Nachteil sind jene, die nebenbei noch jobben müssen.

für die Höhe der Stipendien nicht angepasst wurden. So führen kollektivvertragliche Lohnerhöhungen bei den Eltern beispielsweise zu geringeren Stipendien. Gleichzeitig ist die Studienbeihilfe immer weniger wert, weil auch die Lebenshaltungskosten laufend steigen.

Um die Finanzierung des Studiums zu stemmen, gehen – wie Sonia – mehr als die Hälfte aller Studierenden in Österreich nebenbei arbeiten. Dies trifft laut der letzten Studierenden-Sozialerhebung (2011) gerade zu Beginn des Studiums auf Studierende aus einkommensschwachen Schichten häufiger zu. Des Weiteren belegt die Studie, dass sie im Durchschnitt mehr Stunden arbeiten als ihre besser gestellten StudienkollegInnen – dies allerdings häufiger in Jobs, die mit ihrem Studium nichts zu tun haben.

Angesichts des zeitlichen Drucks, in der vorgegebenen Zeit die nötigen ECTS-Punkte zu sammeln, sind also jene klar im Nachteil, die nebenbei noch jobben müssen. Zum Druck im Studium selbst kommt für sie noch der Druck dazu, sich finanziell über Wasser halten zu müssen. „Die Schwierigkeit liegt dabei darin, den Stundenplan, die Uni und die Arbeit unter einen Hut zu bekommen“, schilderte Sonia vor Kurzem ihre Situation in einer Fernsehreportage. Der ständige Druck und die hohen Anforderungen, ihr Studium in der vorgesehenen Zeit zu schaffen und sich nebenbei größtenteils selbst zu finanzieren, werden zur Belastung. „Dann muss man sich schnell überlegen, ob man nicht doch eher ein Semester länger studiert, um Arbeit und Studium unter einen

Hut zu bringen“, erklärt sie. Ihr Beispiel ist kein Einzelfall. Fast die Hälfte der befragten Studierenden in der Studierenden-Sozialerhebung Österreichs berichten über Probleme, Studium und ihre Erwerbstätigkeit zu vereinbaren, und viele StudienanfängerInnen rechnen bereits im ersten Jahr damit, ihr Studium nicht in der Regelstudiendauer abzuschließen. Nicht zuletzt kann die erhöhte Berufstätigkeit leicht zu einem Verlust der Studienbeihilfe mangels ausreichenden Studienerfolgs führen.

Steigende Anforderungen

Ein weiteres Ziel der Bologna-Reform war die Förderung des internationalen Austausches von Studierenden. Jede/r sollte nach Möglichkeit im Ausland ein Gastsemester absolvieren, um Erfahrungen zu sammeln und später auf dem Arbeitsmarkt bessere Chancen zu haben. Aber für viele junge Erwachsene aus einkommensschwachen Familien bedeutet die Internationalisierung des Studiums eine zusätzliche Belastung, die es vor der Reform nicht gab. Oftmals sind die Lebenshaltungskosten im Ausland höher, und es können in manchen Ländern weitere Studiengebühren dazukommen, die von den Auslandszuschüssen kaum vollständig abgedeckt werden können. Wer also nicht über die ausreichenden finanziellen Mittel verfügt, ist klar benachteiligt. Hinzu kommt, dass für das Auslandssemester der Nebenjob aufgegeben werden muss, der für das Einkommen im Alltag notwendig ist. Neben den Auslandserfahrungen erwarten heute viele Unternehmen von ihren potenziellen

MitarbeiterInnen zusätzlich, dass sie während des Studiums auch erfolgreich Praktika absolviert haben. Für Studierende mit der entsprechenden finanziellen Unterstützung der Eltern ist diese Anforderung weniger problematisch. Aber die Zeit zu finden, um nebenbei (oftmals unbezahlte) Praktika zu absolvieren, ist für arbeitende Studierende kaum zu schaffen, ohne ihr Studium zwangsläufig ein Semester zu verlängern.

Reduktion der Doppelbelastungen

Die Mehrheit der Bachelor- und Master Studiengänge sind heute als Vollzeitstudiengänge konzipiert. Eine studienbegleitende Berufstätigkeit ist meist nicht vorgesehen. Die durch den Bologna-Prozess verschärften Studienbedingungen haben die Belastungen für Studierende aus finanziell schwächeren Familien und für Berufstätige massiv erhöht. Der Abschluss in der Regelstudiendauer wird fast unmöglich. Zeit für thematische Vertiefungen, Hobbys oder ehrenamtliches Engagement hat nur, wer es sich leisten kann.

Internet:

Studierenden-Sozialerhebung 2011:
www.sozialerhebung.at/index.php/de

Eckl & Kastner (2015). Stipendien im Sinkflug:
tinyurl.com/pc74h44

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
philipp.schnell@akwien.ac.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Einfach mal raus

Durchatmen und Perspektiven zurechtrücken können: Bildungskarenz ist dafür eine Möglichkeit, sie ist aber oft eine Frage des Geldes.

Irene Mayer-Kilani

*Freie Journalistin für den „Kurier“
und Printmagazine*

Sonja Fercher

Chefin vom Dienst der Arbeit&Wirtschaft

Ja, eine Weltreise hätte sie auch gerne gemacht, sagt Sonja Buch. Ihre Reise raus aus dem Berufsalltag führte sie – zumindest vorerst – nicht ganz so weit weg. Seit mehr als einem Jahr hat die Wienerin hauptsächlich in Kärnten ihr „Zuhause“. Der Anlass war ursprünglich ein trauriger. „Meine Taufpatin hat vom Arzt die Diagnose Lungenkrebs bekommen mit dem Hinweis, dass sie nur mehr ein Jahr zu leben hat“, erzählt Buch. Daraufhin wollte sie möglichst viel Zeit mit ihrer Tante erleben, die in einem kleinen Dorf in Kärnten lebt.

Exotisches Land

Buch verabschiedete sich von ihrem LehrerInnenjob in die unbezahlte Karenz: „Ich dachte mir, ich verdiene ohnehin keine Millionen, und ich wollte noch möglichst viel Zeit mit meiner Tante – die zum Glück entgegen der Arztprognose noch lebt – verbringen und auch meine über 95-jährige Oma besser kennenlernen.“ Und auch das österreichische Land kann so manche Überraschung bereithalten. „Das hier ist für mich eine exotischere Erfahrung als mein Auslandsaufenthalt in Barcelona. Hier komme ich mir in gewisser Weise fremder vor: Jeder kennt jeden, und das seit mindestens vier Generationen“, erzählt sie. Raus aus dem beruflichen Laufrad, durchatmen und Perspektiven zurechtrücken können:

Sehnsüchte wie diese haben viele ArbeitnehmerInnen. Im Jahr 1998 wurde mit der Bildungskarenz die Möglichkeit geschaffen, immerhin zum Zwecke der Weiterbildung aus dem viel zitierten Hamsterrad im Job auszusteigen. Die Maßnahme erfreut sich großer Beliebtheit. Andere wiederum sehen sie skeptisch: Die Leute gingen auf Weltreise, statt sich weiterzubilden, wird behauptet. Doch so einfach ist das nicht, denn Studierende in Bildungskarenz müssen dem AMS Nachweise über bestandene Prüfungen vorlegen. Andere kritisieren, dass hauptsächlich jene in Bildungskarenz gehen, die ohnehin schon hohe Bildungsabschlüsse haben. Die Bildungskarenz reiht sich damit in die sozial ungerechte Systematik vieler anderer beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen ein, in denen jene zu kurz kommen, die von vornherein eher niedrige Abschlüsse haben.

Der unterstellte Missbrauch der Bildungskarenz für Weltreisen ist Michael Tölle ein Dorn im Auge. Immerhin lässt sich dies weder be- noch widerlegen. „Dazu gibt es keine Daten“, hält der Bildungsexperte der AK fest. „Es wäre jetzt auch schwieriger mit dem strengerem Leistungsnachweis.“ Richtig sei allerdings, dass „anteilmäßig mehr AkademikerInnen die Bildungskarenz in Anspruch nehmen, als in der Gesamtbevölkerung vertreten sind“.

Um den Zugang zur Weiterbildung weiter zu öffnen, wurde die Teilzeit-Bildungskarenz eingeführt. Diese sollte es WenigverdienerInnen leichter machen, nur einige Stunden pro Woche bis halbtags aus dem Job auszusteigen und die so gewonnene Zeit der Weiterbildung zu

widmen. Außerdem wurde im Juli 2013 das Fachkräfte-Stipendium eingeführt, das es Erwachsenen ermöglichen soll, eine Fachkräfte-Ausbildung in Mangelberufen zu machen. Trotz des großen Erfolges wird es ab 2016 allerdings wieder eingestellt.

Unterm Strich bleibt die altbekannte Ungleichbehandlung: Wer bereits ein Studium hinter sich gebracht hat, kommt öfter in den Genuss von Weiterbildungsmöglichkeiten – „das gilt besonders für die betriebliche Weiterbildung“, betont Tölle – bzw. kann leichter per Bildungskarenz aussteigen.

Burn-out-Prävention

AK-Experte Tölle bringt bei allen Vorbehalten einen wichtigen Aspekt ins Spiel: Die Bildungskarenz kann man auch als wichtige Maßnahme zur Burn-out-Prävention ansehen. Auf der anderen Seite wisse auch die Wirtschaft die Bildungskarenz zu ihren Zwecken einzusetzen. Als Beispiel nennt Tölle die vor dem Hintergrund der Krise beschlossene „Bildungskarenz plus“: Unter der Voraussetzung, dass das Unternehmen 50 Prozent der Kosten der Weiterbildung übernimmt, zahlte das Land bzw. das AMS die andere Hälfte der Kosten für den oder die ArbeitnehmerIn. „Das war sozusagen eine Alternative zur Kurzarbeit“, erklärt Tölle. „So haben sie Produktionsrückgänge ausgleichen und am Ende sogar noch weiter gebildete Arbeitskräfte zurücknehmen können.“

Aber warum nehmen hauptsächlich AkademikerInnen diese Möglichkeit in Anspruch? Für Michael Tölle gibt es darauf eine einfache Antwort: „Es gehen

Arbeit an frei gewählten Orten, zu selbst bestimmten Zeiten und auch noch gut bezahlt: Wer träumt nicht davon?

eher Leute in Bildungskarenz, die es sich leisten können, eine Zeit lang nur vom Arbeitslosengeld zu leben. Für viele ist Bildungskarenz schlichtweg nicht leistbar.“ Nicht jede/r verfügt über die entsprechenden finanziellen Mittel oder kann einfach einmal so raus aus dem Alltag oder Familienzusammenhang.

Eine Auszeit: Dafür hat sich die freie Journalistin Doris Neubauer nach jahrelanger Vollzeitstellung in der Kommunikationsabteilung der APA und bei einer NGO entschieden. Finanziert hat sie es durch Erspartes. Zunächst reiste sie nach Australien und in die USA. Nach ihrer Rückkehr hielt es sie nicht lange in Wien, sondern sie fing ein Leben als „digitale Nomadin“ an. „Was ich für meine Arbeit brauche, ist ein Laptop und ein funktionierendes Internet. Ob ich in einem Kaffeehaus in Tansania sitze und per Skype versuche, Interviews zu machen, oder hier, spielt dabei keine Rolle“, sagt sie.

Arbeit und Urlaub auf einmal

In Amerika wurde für dieses Arbeitsmodell der Begriff „Workation“ geprägt, die Verbindung aus Arbeit und Urlaub. „Sogenannte Coworking Camps oder Workation Retreats sprießen anscheinend gerade wie die sprichwörtlichen Schwammerln aus dem Boden, und zwar inmitten herrlicher Landschaften in Gran Canaria, in der Türkei oder auch außerhalb von Berlin oder Paris, um nur einige zu nennen“, sagt Christa Langheiter, die regelmäßig an Interessierte Auszeit-Newsletter mit interessanten Neuigkeiten rund um das Thema verschickt. „An inspirierenden Orten steht Infrastruktur zum Arbeiten

zur Verfügung, ebenso wie Menschen zum Austauschen. Und Ruhe, um abzuschalten und sich zu entspannen“, schwärmt die ehemalige ORF-Redakteurin.

Entfremdung

Arbeit als Erfüllung, bei der die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen, weil das Hobby zum Beruf wurde – und das auch noch um einen Lohn oder ein Gehalt, von dem man nicht nur leben, sondern zwischendurch sogar ausspannen kann: Wer träumt nicht davon? Und ist es nicht genau das Gegenkonzept zur Entfremdung in der Arbeit? Immer öfter ist zu hören, dass das Leben zu kostbar sei, um es mit kraftraubendem Alltagstrott und ungelebten Träumen zu verbringen. Wie groß das Interesse an „Sabbaticals und Auszeiten“ ist, merkt man auch an den zahlreichen Büchern, die dazu erscheinen. Umfragen zufolge würden drei Viertel aller ArbeitnehmerInnen in Österreich und Deutschland gerne eine längere Auszeit vom Job nehmen. Diese Vorstellung eines Lebens jenseits der Entfremdung stößt allerdings auf die Realitäten der Beschleunigung am Arbeitsplatz und die Ansprüche der Wirtschaft.

Vor diesem Hintergrund wirkt es fast anachronistisch, wenn man den Ratsschlag hört: „Es hilft, einen Schritt zurückzutreten und einmal in Ruhe darüber nachzudenken, was Zeit eigentlich für uns ist.“ Dennoch hat der Philosoph und Ökonom Karlheinz Geißler recht: „Wann immer wir im Alltag über Zeit reden, sprechen wir letztlich über unser Leben. Wenn wir unzufrieden sind und sagen: ‚Ich habe keine Zeit‘, meinen wir

oft ‚Ich habe kein Leben‘“, so Geißler. Er beschäftigt sich seit Langem mit der Frage, wieso wir uns so gehetzt fühlen. „In allen Hochkulturen waren Geduld, Gelassenheit und Langsamkeit ein Zeichen von Würde, Klugheit und Selbstachtung“, erinnert er. Bei manchen Arbeitgebern spricht sich inzwischen herum, dass sie nichts davon haben, ihre MitarbeiterInnen wie Zitronen auszupressen.

Zufriedenheit

Wie es weitergeht, steht für Sonja Buch nicht wirklich fest. Ihren Lebensunterhalt verdient sie derweil mit einem geringfügigen Kellnerjob in der Gastwirtschaft der Tante. In Sachen Lebensstandard musste sie Abstriche machen. Auch wenn sie hinter dem Konzept des einfachen Lebens stehe, vermisse sie natürlich manchmal den Luxus, gesteht sie ein. Derweil aber ist sie zufrieden mit dem, was sie hat: „Ganz ehrlich gesagt ist es mir persönlich momentan wichtiger, mit der Tante Schwammerl suchen zu gehen und der Oma bei der kleinen Landwirtschaft zu helfen, wo die Tiere noch alle einen Namen haben.“

Internet:

Informationen rund um Bildungsförderungen:
tinyurl.com/o428c8f

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorinnen
irene_mayer@hotmail.com
sonja.fercher@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at



Neues aus der SOZAK

Wachstumsstörungen

Vom Jugendvertrauensrat zum Betriebsrat – auch Gewerkschaften brauchen Nachwuchs. Durch Mentoring kann dieser gefördert werden.

Maja Nizamov
Freie Journalistin

Ob Sportvereine, Cliques am Ausbildungsplatz, Vereine, Organisationen oder politische Parteien, sie alle verbindet eine Herausforderung: Nur die wenigsten Freiwilligen bleiben. Die einen gründen eine Familie, die anderen ziehen fort, oftmals lebt man sich einfach „auseinander“, entwickelt andere Interessen oder kann sich mit der **Peer-group** nicht mehr identifizieren. Auch die Gewerkschaftsjugend ist vor solchen Entwicklungen nicht gefeit. Es können persönliche Gründe sein, weshalb Jugendliche sich nach der Lehre nicht für eine Kandidatur zum Betriebsrat zur Verfügung stellen wollen. Andere Ursachen sind der Wechsel des Wohnortes oder gar des Betriebes, Familiengründung oder eine andere Ausbildung. Manchmal besteht auch keine realistische Chance, dass ein Betriebsratsmandat frei wird, somit bleibt auch kein Platz für Nachwuchs. Bisweilen scheitert eine Kandidatur auch am Widerstand von BetriebsrätInnen, die verhindern wollen, dass Junge nachkommen – nicht nur, weil sie Veränderungen

fürchten, sondern vielleicht auch, weil sie mit JugendvertrauensrätInnen oder jungen Betriebsratsmitgliedern keine guten Erfahrungen gemacht haben.

Zentraler Stellenwert

Das Nachwuchsproblem wird auch bei den Gewerkschaften kaum wahrgenommen oder die Suche einfach den Jugendabteilungen überlassen, bei denen jedoch oft selbst die Motivation und Interesse an der Betriebsratsarbeit fehlen oder – sofern diese überhaupt vorhanden sind – schwinden. Dabei hat die Jugendarbeit bei den Gewerkschaften einen zentralen Stellenwert. Denn die Jugendabteilungen versuchen nicht nur, junge Menschen für die Gewerkschaftsarbeit zu begeistern, zu motivieren und somit junge Mitglieder zu gewinnen, sondern sie bilden auch junge GewerkschafterInnen aus und gründen Jugendvertrauensräte. Wenn jedoch nur wenige ihren Weg als BetriebsrätInnen weitergehen, entsteht eine große Lücke – viel Erfahrung und Talent gehen verloren.

Stefan Bartl (GBH), Michael Dedic (GdG-KMSfB), Michael Oppenberger

(PRO-GE), Alexander Sollak (GPF) und Georg Steinbock (vida) haben sich im Jahr 2012/2013 diesem herausfordernden Thema gestellt. Im Rahmen ihrer SOZAK-Abschlussarbeit haben sie sich intensiv mit der Nachwuchsförderung in den ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretungen beschäftigt, mit dem Ziel, die Gewerkschaften mit diesem Problem zu konfrontieren. Gleichzeitig entwickelten sie einen Ratgeber, der BetriebsrätInnen dabei unterstützen soll, vorhandenes Potenzial weiter zu nutzen und einen reibungslosen Übergang vom Jugendvertrauensrat zum Betriebsrat sicherstellen zu können. Sie präsentieren auch mehrere Lösungsansätze, die bereits von Gewerkschaften in die Tat umgesetzt wurden.

Handbuch Mentoring

Kern ihrer Arbeit ist jedoch ein umfangreicher Leitfaden, „Mentoring für Gewerkschaft, Betriebsrat und Personalvertretung“, der Betriebsratskörpern und Gewerkschaften als Unterstützung dienen kann, um das Mentoring korrekt in der eigenen Organisation zu implemen-

tieren und umzusetzen. Als Literaturquelle nennen die Autoren ein Frauenförderprogramm der deutschen Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft sowie das „GEW-Handbuch Mentoring“. „In einer geschützten, auf persönlichem Austausch basierenden Beziehung soll individuelles Potenzial erkannt, gefördert und umgesetzt werden“, sagen die Autorinnen in ihrem Ratgeber.

Mentor und Odysseus

Vielleicht hatten auch Sie einen Mentor oder eine Mentorin, der oder die Ihnen Wissen weitergegeben, Sie gefördert und gefordert hat? Ein/e LehrerIn, ein/e ehemaliger Vorgesetzte/r, ein/e AusbilderIn oder gar einfach nur ein/e Bekannte/r Ihrer Familie? Eine Person, der Sie bis heute dankbar sind, die teilweise dafür verantwortlich ist, wer Sie heute sind und wo Sie heute stehen? Das Wort „Mentor“ selbst stammt – wie sollte es auch sonst sein – aus der griechischen Mythologie, denn Mentor war ein Freund des Odysseus und Lehrer und Erzieher von dessen Sohn Telemach. Seither gilt Mentor als Bezeichnung für die Rolle eines Beraters oder einer Ratgeberin, der oder die eigene Erfahrungen und Wissen an die sogenannten „Mentees“ weitergibt, um diese zu fördern. Sogar während des Mentoring-Prozesses werden neue Erfahrungen, neues Wissen und neue Erkenntnisse gewonnen.

Mentoring ist jedoch nicht nur ausschließlich im beruflichen Bereich möglich, es kann auch im persönlichen Umfeld stattfinden. Für alle Formen von Mentoring-Beziehungen sollte jedoch eines grundlegend sein: Es handelt sich um eine gleichberechtigte Austauschbeziehung, geschlechtsneutral, freiwillig, vertraulich und trotz eventueller Alters- und Erfahrungsunterschiede nicht hierarchisch geprägt, ohne Weisungsbefugnis.

Gemäß den Autoren ist Mentoring eine hervorragende Maßnahme, um den Generationenkonflikten innerhalb der einzelnen Gewerkschaften und Betriebsratskörperschaften entgegenzuwirken. Denn in diesem Rahmen kann geistiges Kapital von GewerkschafterInnen mit Erfahrung an die noch unerfahrenen BetriebsrätInnen und Funk-

tionärInnen weitergegeben werden. „Das gemeinsame Interesse, zu wachsen, ist stärker als die Befürchtung, sich nicht zu verstehen“, sagen sie. Denn im Gegensatz zu herkömmlichen Arten der Personalentwicklung, sei es im Rahmen von Trainings oder Seminaren, handelt es sich beim Mentoring um eine berufsbegleitende Art von Fortbildung, die für alle MitarbeiterInnen eingesetzt werden kann. Das Grundkonzept kann flexibel je nach Bedürfnis und Zielsetzung an die verschiedensten TeilnehmerInnen angepasst werden. Da der Mentee die Inhalte und Ziele selbst bestimmen kann, bleiben mehrere Möglichkeiten der Weiterentwicklung offen, und die Person lernt während des Mentorings nicht nur, zunehmend Verantwortung zu übernehmen und effizient zu arbeiten, sondern kann auch die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen besser entwickeln und entfalten.

Kein Protektionismus

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Mentoring-Beziehungen entstehen können. Einerseits können sie ganz zufällig entstehen, indem der/die Erfahrenere den „Neuling“ unterstützt und fördert. Es gibt aber auch strukturierte Programme, die Mentoring-Beziehungen systematisch bilden können. Letztere haben den Vorteil, dass Beziehungen entstehen, die sonst nie zustande gekommen wären. Diese Programme sind auf einen Zeitraum, meist ein bis eineinhalb Jahre, festgelegt, können jedoch weitergeführt werden. Um zu verhindern, dass Mentoring innerhalb der Organisation mit Protektionismus verwechselt wird, sind diese Programme offiziell und transparent und werden in interne und externe Programme der Organisation integriert.

Bei Erscheinen des Ratgebers konnten die Autoren auf keine Erfahrungswerte mit strukturierten Mentoring-Programmen innerhalb der österreichischen Gewerkschaften zurückgreifen. In Deutschland hingegen konnten einige Gewerkschaften bereits einige Erfahrungen sammeln. Da Frauen in vielen gewerkschaftlichen Bereichen unterrepräsentiert waren, wurden hauptsächlich Frauen, die in der Gewerkschaft

INFO & NEWS

Die TeilnehmerInnen der Sozialakademie der Arbeiterkammer (SOZAK) arbeiten im Zuge des Lehrgangs jedes Jahr in Kleingruppen an von den Gewerkschaften beauftragten Projektarbeiten zu unterschiedlichen gewerkschaftspolitisch relevanten Themen. BetriebsrätInnen, GewerkschaftssekretärInnen sowie Interessierte können diese Projektarbeiten unter www.ichwardabei.at downloaden oder im Verlag bestellen (Michael Musser, +43 1 662 32 96-39732, michael.musser@oegbverlag.at). In unserer neuen Serie stellen wir ausgewählte Projektarbeiten vor.

entweder berufstätig oder auf freiwilliger Basis aktiv waren, in verschiedenen Mentoring-Programmen gefördert. So wurden im Mentoring-Programm „VERA“ der Deutschen Postgewerkschaft vor allem junge Gewerkschaftssekretärinnen unterstützt, die innerhalb eines Jahres durch erfahrenere Kolleginnen betreut und gefördert wurden. Nach der Teilnahme übernahmen die ehemaligen Mentees verschiedenste Funktionen, die dem Bundesvorstand von ver.di unterstehen.

Weiterentwicklung

Ein weiteres Programm der deutschen Gewerkschaft Nordbaden wurde bereits im Jahr 2000 umgesetzt. Zielgruppe waren ebenfalls Frauen, die eine Karriere in gewerkschaftlichen Funktionen oder eine berufliche Veränderung anpeilten. Mentorinnen waren Kolleginnen in der Gewerkschaft und Schulleiterinnen, die ganz entsprechend den Zielen der Mentees eingesetzt wurden, sodass diese sich in gewerkschaftlichen und schulischen Funktionen weiterentwickeln konnten.

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

blog.arbeit-wirtschaft.at

Der A&W-Blog ergänzt die Printausgabe als digitales Debattenforum. Frisch gebloggt gibt einen Einblick, was in letzter Zeit online los war. In voller Länge finden Sie diese sowie jede Menge anderer aktueller Debattenbeiträge zum Nachlesen auf blog.arbeit-wirtschaft.at.

WEBTIPPS DER WOCHE

Wir legen euch diese drei Beiträge besonders ans Herz:

- » Radikaler Reformismus in der wissenschaftlichen Verteilungsdebatte (Matthias Schnetzer)
- » Generationengerechtigkeit: Falscher Schauplatz des Verteilungskonflikts (Angelika Gruber)
- » Fortschritt bedeutet Arbeitszeitverkürzung – der Ansicht waren schon Marx und Keynes (Bernhard Schütz)

VERTEILUNG UND RADIKALER REFORMISMUS

Forderungen, deren Umsetzung als nicht realistisch erachtet werden, gelten als radikal. Demnach ist Thomas Piketty („Das Kapital im 21. Jahrhundert“) mit seiner Forderung nach einer globalen Vermögenssteuer utopisch oder radikal. Sir Tony Atkinson („Inequality – What can be done?“) wiederum setzt seine Maßnahmen auf nationaler Ebene an, weshalb er als realistischer oder weniger radikal bezeichnet wird. Radikalität bedeutet, eine Problemstellung an der Wurzel zu packen, also Wurzelbehandlung statt Symptombekämpfung zu betreiben.

Demzufolge gilt wohl weder eine globale noch eine nationale Vermögenssteuer als radikal, solange sie die Besitzverhältnisse nicht substanziell ändert, wie Matthias Schnetzer ausführt. Dass sich die Verteilungssituation immer mehr zuspitzt, ist real. Selbst die OECD warnt vor gesellschaftlicher Polarisierung und

sozialen Spannungen, weil die unteren 40 Prozent der Einkommensverteilung sukzessive abgehängt werden. Es gilt, klar zu sagen: Eine Steuer auf sehr große Vermögen, die nur einen Teil der Erträge abschöpft, verändert die Vermögensverhältnisse nicht nachhaltig. Eine Steuer-senkungspolitik für Spitzeneinkommen löst keinen „Trickle-down-Effekt“ für die unteren Einkommenschichten aus.

Lesen Sie mehr: tinyurl.com/psm6ngh

GENERATIONENGERECHTIGKEIT

Die Aufrufe, das Pensionssystem in Österreich zu reformieren, um es künftig auch finanzieren zu können, gibt es seit Jahren. Der Beitrag von Angelika Gruber zeigt auf, dass der Ruf nach mehr „Generationengerechtigkeit“ mittlerweile ein Standardargument der Politik wie auch der Ökonomie ist, dessen Analyse viel zu kurz greife. In Österreich wird das öffentliche Pensionssystem zum größten Teil über Sozialversicherungsbeiträge finanziert.

Da diese Beiträge als fixer Anteil der Löhne und Gehälter berechnet werden, ist ihr Wachstum für die Dynamik des Beitragsaufkommens entscheidend: je höher das Beschäftigungsniveau, umso höher ist die Zahl der BeitragszahlerInnen; je höher die Entlohnung, umso höher ist das Beitragsvolumen.

Da die Lohnquote in Österreich seit Jahren kontinuierlich sinkt, hat dies einen negativen Effekt auf die Finanzierungsbasis der Altersversorgung – sie wird zunehmend kleiner und gleichzeitig steigt die Zahl der PensionistInnen. Daher ist es notwendig, den eigentlichen Verteilungskonflikt zwischen Arbeit und Kapital anzutasten, so Gruber.

Lesen Sie mehr: tinyurl.com/og569jq

FORTSCHRITT BEDEUTET ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Der Trend zu mehr Freizeit erscheint in unserer heutigen Gesellschaft als etwas Neues. Aber bereits Karl Marx und John Maynard Keynes haben diese Idee in ihren Wirtschaftstheorien verfolgt, wie Bernhard Schütz, Ökonom an der Uni Linz, in seinem Beitrag ausführt.

Karl Marx war der Ansicht, dass sich jeder Mensch ganzheitlich verwirklichen kann und die „gesellschaftlich notwendige Arbeit“ so weit wie möglich reduziert werden sollte, damit der Widerspruch zwischen Arbeit und Selbstverwirklichung aufhört.

John Maynard Keynes ging davon aus, dass der technologische Fortschritt es ermöglicht, die Arbeitszeit weitestgehend zu reduzieren, und die Menschen sich in der Freizeit ihrer eigentlichen Bestimmung widmen könnten. So neu erscheint die Debatte um Arbeitszeitverkürzung also nicht.

Allerdings braucht es dafür heute auch eine Verteilungsdebatte, damit die freiwillige Arbeitszeitverkürzung von einem Privileg der wenigen zu einer tatsächlichen Option für alle wird.

Lesen Sie mehr: tinyurl.com/nhum49w

Wenn Ihnen ein Blogbeitrag gefällt, belohnen Sie uns und die Autorinnen und Autoren doch damit, dass Sie den Beitrag per Facebook, Twitter, E-Mail oder – ganz klassisch – per Mundpropaganda an interessierte Menschen weitergeben!

Wir freuen uns, wenn Sie uns abonnieren: blog.arbeit-wirtschaft.at

Sie finden uns auch auf Facebook: facebook.com/arbeit.wirtschaft

Mehr Zeit zum Leben

Zeit ist eine der wichtigsten Ressourcen, die wir Menschen zur Verfügung haben. Neben der Bezahlung sind es daher Fragen der Arbeitszeitgestaltung, die uns im gewerkschaftlichen Alltag am intensivsten beschäftigen. Quer über alle Branchen haben sich die Vertreter von Industrie und Wirtschaft ein Patentrezept zurechtgelegt, das lautet: Länger arbeiten, mehr Überstunden machen, später in Pension gehen, noch flexibler werden. Damit den ArbeitnehmerInnen dabei nicht die Motivation verloren geht, wird dazu regelmäßig die Keule des Jobverlustes geschwungen. Und wenn trotz allem die versprochene positive Wirkung auf die Unternehmen und die Wirtschaft ausbleibt, dann muss nicht das Rezept überdacht, sondern die Dosis erhöht werden.

Absurde Situation

Die Konsequenz dieser Strategie ist, dass wir uns in einer absurden Situation wiederfinden. Immer mehr Menschen arbeiten an ihrem absoluten persönlichen Limit und darüber hinaus. Mit immer weniger Personal soll ein immer größeres Arbeitsvolumen bewältigt werden. Mehr als 270 Millionen Überstunden wurden allein im Vorjahr in Österreich geleistet. Jede fünfte Überstunde bleibt unbezahlt. Diesem Überstundenwildwuchs stehen aktuell fast 320.000 Menschen gegenüber, die gar keine Arbeit haben. Aber

wehe dem, der in dieser Situation auf die Idee kommt, etwas an der Verteilung der Arbeitszeit verändern zu wollen. Der wird von Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung sofort ins Retro-Eck gestellt und als Bedrohung für die Wirtschaft bezeichnet.

Gefährdung der Wirtschaft

Dabei ist es retro und eine Gefährdung für die Wirtschaft, wenn man sein Rezept auch dann nicht ändert, wenn es nachweislich keinen Erfolg bringt. Weniger arbeiten und mehr Zeit zum Leben zu haben liegt nicht nur im Interesse der Einzelnen. Auch die Unternehmen profitieren davon, wenn die Beschäftigten nicht ausschließlich am Limit arbeiten, sondern ausgeruht zur Arbeit kommen. Permanenter Leistungsdruck und Stress verhindern Kreativität und zerstören Motivation. Ein solches Arbeitsumfeld schadet auch den Unternehmen massiv und verursacht Folgekosten, die im kurzfristigen Profitdenken nicht mitberücksichtigt werden.

Wir brauchen eine neue faire Verteilung der Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle, die den ArbeitnehmerInnen mehr Zeit zum Leben lassen, Zeit für Familienleben, Regeneration, Sport oder Weiterbildung sowie Teilhabe am politischen und kulturellen Leben. Männer wie Frauen brauchen mehr Zeit, wenn sie kleine Kinder zu Hause

haben oder eine/n Angehörige/n pflegen, ebenso wollen sie vielleicht gegen Ende des Berufslebens langsam weniger arbeiten. Dazwischen kann es Phasen geben, wo Beruf und Karriere wichtig sind und sie gerne viel arbeiten. Ausmaß und Lage der Arbeitszeit entsprechend der jeweiligen Lebensphase selbst bestimmen zu können kann enorm viel Druck wegnehmen und ganz wesentlich zur psychischen und physischen Gesundheit beitragen.

Beschäftigungswachstum

Notwendig ist eine Reduktion von Überstunden genauso wie die Verlängerung des Urlaubs und eine generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden. Auf Sabbaticals und Auszeiten muss ein Rechtsanspruch bestehen. Und wir sagen All-in-Verträgen den Kampf an. Wenn es gelingt, ein Drittel der Überstunden – nämlich jene, die regelmäßig anfallen – in mehr Arbeitsplätze umzuwandeln, wären das über 50.000 Vollzeitarbeitsplätze. Eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden, also um 10 Prozent, würde ein Beschäftigungswachstum von rund 100.000 neuen Jobs bringen. Die Augen vor solchen Argumenten zu verschließen und nur an den kurzfristigen Profit zu denken ist nicht nur wirtschafts-, sondern auch zukunftsfeindlich – man könnte auch sagen retro.

!Kung: Bezeichnung für ein in der Wüste Kalahari lebendes Buschvolk, das hauptsächlich von der Jagd lebt/e. Traditionellerweise sammelten die Frauen Wurzeln, Beeren etc. !K ist ein Klick-Laut, der außerhalb der Kalahari allerdings meist nicht gesprochen wird. Heute sind die !Kung so wie auch andere Buschvölker hauptsächlich in der Landwirtschaft tätig. (Seite 16)

Ashram (Aschram): klosterähnliches hinduistisches Meditationszentrum, das von einem Guru geleitet wird. (Seite 8)

CruX: Kummer, Last, Schwierigkeit (Seite 32)

Diamond, Jared: US-amerikanischer Evolutionsbiologe, Physiologe und Bio-Geograf, geb. 1937; er leitete zahlreiche Forschungsreisen nach Neuguinea. In seinen erfolgreichen und preisgekrönten populärwissenschaftlichen Büchern stellt Diamond neueste Erkenntnisse aus Anthropologie, Biologie und Geschichte zusammenhängend dar. Werke: Der dritte Schimpanse, Warum macht Sex Spaß? etc. In seinem 2012 erschienenen Buch „Vermächtnis: Was wir von traditionellen Gesellschaften lernen können“ vertritt er die These, dass die sozialen Strukturen indigener Gesellschaften im Prinzip den Strukturen vormoderner Gesellschaften entsprechen und daher Rückschlüsse auf die Menschheitsgeschichte erlauben. (Seite 16)

Ferenczi, Sándor: austro-ungarischer Neurologe und Psychoanalytiker (1873-1933), lange Zeit hindurch war er ein Freund und der engste Mitarbeiter von Sigmund Freud. Im Laufe der 1920er Jahre entfernte er sich allerdings immer mehr von Freuds Theorien und Therapie-Methoden. So wollte Ferenczi etwa die Erkenntnisse der modernen Psychoanalyse für eine Art „innere Revolution“ als neue Etappe der Aufklärung nutzen. Freud wiederum führte Ferenczis Theorien und Ideen auf einen „paranoiden Persönlichkeitsverfall“ zurück. (Seite 20)

Frankl, Viktor E.: österreichischer Neurologe und Psychiater (1905-1997), Begründer der Logotherapie (Existenzanalyse), beschäftigte sich von Anfang an stark mit den Themen Depression und Suizid. 1930 organisierte er eine Sonderaktion zur Zeit der Zeugnisverteilung, in diesem Jahr gab es in Wien keinen einzigen Schüler-Suizid. Als Jude war Frankl fast drei Jahre lang u.a. in den KZs Theresienstadt und Auschwitz. Seine Frau und seine Eltern wurden in KZs ermordet. Seine Erfahrungen verarbeitete er in dem Buch „... trotzdem Ja zum Leben sagen“. Die Logotherapie (Existenzanalyse) geht von der Annahme aus, dass der Mensch auf Sinn ausgerichtet ist und nicht erfülltes Sinnerleben zu psychischen Krankheiten führen kann. (Seite 20)

Genesis: Schöpfungsgeschichte, Entstehung (Seite 20)

Insomnie: Schlaflosigkeit, Schlafstörungen, wobei unterschieden wird zwischen Ein- oder Durchschlaf-

störungen sowie frühzeitigem Erwachen. Insomnien erhöhen das Risiko für Depressionen um das Zweibis Sechsfache, das Risiko von Herz- oder Hirninfarkten um bis zu 70 Prozent. (Seite 19)

Kulturpass: Die Aktion „Hunger auf Kunst & Kultur“ wurde 2003 vom Schauspielhaus Wien gemeinsam mit der Armutskonferenz initiiert, um Kunst und Kultur für sozial benachteiligte Menschen leichter zugänglich zu machen. Mit dem Kulturpass erhalten finanziell schlecht gestellte Personen (MindestpensionistInnen, SozialhilfeempfängerInnen etc.) freien Eintritt in zahlreichen österreichischen Kultureinrichtungen. www.hungeraufkunstundkultur.at (Seite 15)

Lohnquote: Anteil des ArbeitnehmerInnenentgeltes (ohne Einkommen der selbständig Erwerbstätigen) am Volkseinkommen (BIP). Mit der bereinigten Lohnquote wird die gesamtwirtschaftliche Lohnquote um Veränderungen der Erwerbstätigenstruktur (= Verhältnis von selbständig und unselbständig Erwerbstätigen) bereinigt. In den meisten EU-Staaten war die Bruttolohnquote zwischen 1974 und 1981 am höchsten und sinkt seitdem wieder. (Seite 9)

Monty Python: 1969 gegründete britische Komikertruppe, die sich vor allem durch schwarzen Humor auszeichnete und unter anderem auch Kinofilme drehte (Die Ritter der Kokosnuss, Der Sinn des Lebens etc.). Im Film „Das Leben des Brian“, der um Christi Geburt spielt, stellt eine jüdische Widerstandsgruppe die Frage „Was haben die Römer jemals für uns getan?“ – und tatsächlich stellt sich heraus, dass die Bevölkerung den Römern doch auch einige Annehmlichkeiten und Errungenschaften zu verdanken hat. (Seite 10)

Odysseus: Gestalt aus der griechischen Mythologie; Odysseus war einer der Helden im Trojanischen Krieg. Seine dabei vollbrachten Taten, wie etwa der Bau eines riesigen hölzernen Pferdes während der Belagerung Trojas, werden von dem altgriechischen Dichter Homer in der Ilias, die zehnjährige Irrfahrt auf der Heimreise in der Odyssee beschrieben. (Seite 43)

Österreichischer Akademischer Austauschdienst: Agentur für internationale Mobilität und Kooperation in Bildung, Wissenschaft und Forschung. Kerngeschäft der OeAD-GmbH ist der Austausch von Personen aller Alters- und Bildungsstufen. Dafür werden institutionelle Kooperationen innerhalb Europas und weltweit unterstützt und koordiniert. (Seite 38)

Peergroup: soziale Bezugsgruppe mit eigenen Werten, Einstellungen und Regeln, an denen sich die einzelnen Gruppenmitglieder orientieren. Eine besonders wichtige Rolle spielen Peergroups bei Jugendlichen. (Seite 42)

Protagonist: Hauptdarsteller, Hauptperson (Seite 29)

Rifkin, Jeremy: US-Soziologe, Ökonom und Publizist, geb. 1943; Berater mehrerer Regierungen und der EU-Kommission. Er veröffentlichte zahlreiche Bücher über die Auswirkungen des wissenschaftlichen und technischen Wandels auf Arbeitswelt, Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt: „Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft“, „Die Null-Grenzkosten-Gesellschaft“ etc. (Seite 10)

Rosa, Hartmut: deutscher Soziologe und Politikwissenschaftler, geb. 1965, beschäftigt sich vor allem mit den Themenkreisen (unvermeidliche) Beschleunigung im täglichen Leben, zivilgesellschaftliches Engagement sowie Verantwortung des Individuums gegenüber der Gesellschaft bzw. den Mitmenschen. (Seite 8)

Schlafapnoe-Syndrom: Erkrankung, die durch auffälliges Schnarchen in Kombination mit Atemstillständen, die bis zu eine Minute dauern können, gekennzeichnet ist. Die Atempausen lösen im Gehirn der Schlafenden Weckreaktionen aus und beeinträchtigen die Schlafqualität. Typisch bei den Betroffenen sind daher Konzentrationsstörungen und (extreme) Tagesmüdigkeit, die unter anderem auch zu Sekundenschlaf führen kann. Durch die Atempausen werden außerdem alle Organe unzureichend mit Sauerstoff versorgt, was sich vor allem in Form von Bluthochdruck und Herzproblemen äußert. (Seite 19)

Slow Food: Von der gleichnamigen Organisation kreierte Bezeichnung für genussvolles, bewusstes und regionales Essen. Die 1989 in Italien entstandene NonProfit Organisation hat heute rund 100.000 Mitglieder in ca. 150 Ländern. (Seite 15)

Spitzweg, Carl: deutscher Maler der Spätromantik (1808-1885), er zeichnete kleine, witzig-satirische, aber auch romantische Szenen aus dem Alltag der BürgerInnen. Am bekanntesten ist das Bild „Der arme Poet“, das einen Schriftsteller in seiner ärmlichen Dachstube zeigt. (Seite 20)

Sujet (franz., sprich: süschee): Gegenstand (Seite 20)

Unruhige Beine: Restless-Legs-Syndrom, neurologische Erkrankung, die sich durch Missempfindungen in den Beinen und Bewegungsdrang äußert. Die Beschwerden treten meist abends bzw. nachts auf. (Seite 19)

Urban Gardening: gärtnerische Nutzung von Flächen im Stadtgebiet; häufig in Form von Gemeinschaftsgärten, die von einer Gruppe aus der Nachbarschaft bearbeitet und abgeerntet werden. (Seite 15)

Wap-Billing: Bezahl-Methode über das Handy, bei welcher Abo-Bestellungen (für Spiele, Musik oder Apps) und Zahlungsvorgänge durch das Anklicken eines Buttons – ohne Bekanntgabe irgendwelcher Konto- oder Kreditkartendaten – abgewickelt werden. Die Kosten scheinen dann auf der Mobilfunk-Rechnung auf. (Seite 6)

Stress und Burnout Erkennen – Vorbeugen – Handeln

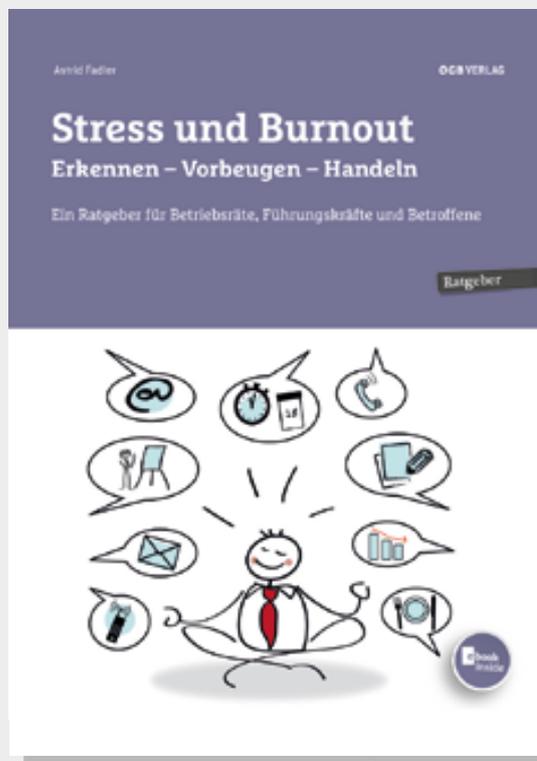
Ein Ratgeber für Betriebsräte, Führungskräfte und Betroffene

Astrid Fadler, Fachjournalistin im Bereich Gesundheit und Arbeit

Ratgeber / 2015 / 240 Seiten / EUR 24,90

ISBN 978-3-99046-040-0

Kennzahlen, Zielvorgaben, Terminverantwortlichkeit, flexible Arbeitszeiten – wenn Beschäftigte zu Arbeitskraft-UnternehmerInnen werden, dann ist die zunehmende Stressbelastung mehr als „nur“ ein individuelles Problem. Welche Maßnahmen zur Stressminderung und Burnout-Prävention sind sinnvoll und nachhaltig? Was können Betriebsräte und Betriebsrätinnen dazu beitragen, ohne selbst ins Burnout zu schlittern? Das Buch erleichtert nicht nur das Erkennen von Risikofaktoren, sondern bietet sowohl Führungskräften als auch Betroffenen und Personalvertretern eine Argumentationshilfe für entsprechende Veränderungen am Arbeitsplatz. Checklisten, Fallbeispiele aus der Praxis, Stress- und Burnout-Tests sowie Tipps zur Gesprächsführung mit Betroffenen ergänzen das Buch ebenso wie weiterführende Hinweise zu Internet, Institutionen, kostenlosen Broschüren und Seminarangeboten.



BESTELLUNG

IM THEMESHOP DES ÖGB-VERLAGS

www.arbeit-recht-soziales.at / kontakt@arbeit-recht-soziales.at

F +43 1 405 49 98-136 / T +43 1 405 49 98-132

oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags

1010 Wien, Rathausstraße 21

Anzahl der Exemplare

Name

Vorname

Firma/Institution

Telefon

E-Mail

Anschrift

PLZ

Ort

Datum, Unterschrift



Arbeit&Wirtschaft

APP = Zeitschrift + Blog



arbeit-wirtschaft.at
blog.arbeit-wirtschaft.at
twitter.com/AundW
facebook.com/arbeit.wirtschaft

A&W informiert über Wissenswertes aus **Politik und Arbeitswelt**, über die **Wirtschaft im In- und Ausland** und bietet wertvolle **Hintergrundinformationen**. Klare Positionen, neue Ideen und Denkanstöße. Das sind seit jeher die Markenzeichen von Arbeit&Wirtschaft.

Die A&W-App jetzt kostenlos für Smartphone oder Tablet.



arbeit-wirtschaft.at/app

Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:
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