

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

© Adobe Stock / gillianvann



Wie viel darf's denn sein?

Arbeitszeit vs. Freizeit – was braucht der Mensch von heute zu seiner Zufriedenheit

Coverstory / 6

Unfreiwillig freiwillig

Der Schutz der Beschäftigten musste den Interessen der Unternehmen weichen.

Interview / 18

Regelrechter Kippeffekt

Johannes Gärtner über intelligente Arbeitszeitmodelle und familiäre Schichtpläne.

Reportage / 30

Voll motiviert anpacken

In Oberösterreich setzt eine Firma auf die 30-Stunden-Woche. Ein Lokalausgangsschein.



18

Interview

XIMES-Geschäftsführer Johannes Gärtner über intelligente Arbeitszeitmodelle, österreichische Pausenkultur und familiäre Schichtpläne.



30

Reportage

Das österreichische Unternehmen eMagnetix führte 2018 die 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich ein. So wurde die kleine Firma auch für Fachkräfte attraktiv.

Schwerpunkt

Schlechtes Gesetz, gute KVs

12

Die Gewerkschaften konnten in der Herbstlohnrunde einige Verbesserungen im Sinne der ArbeitnehmerInnen erringen.

Alles eine Frage der Zeit?

14

Die Folgen des 12-Stunden-Tages sind Selbstausbeutung und gesundheitlicher Raubbau.

Öl ins Feuer

16

Österreich hinkt bei der Kinderbetreuung hinterher, das macht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schwer.

Debatte ohne Triple-A

22

Alles beim Alten? Von wegen! Der Druck auf die Beschäftigten hat mit dem 12-Stunden-Tag noch stärker zugenommen.

Im atypischen Teufelskreis

26

Von der verantwortungslosen Auslagerung unternehmerischer Risiken auf die Allgemeinheit.

Branche mit Triple-Ü

28

Anstatt die Arbeitsbedingungen im Tourismus zu verbessern, baut die Regierung auf das Zauberwort „Mangelberufsliste“.

Befürchtungen bewahrheitet

36

Immer mehr zeigt sich, wie nötig der Rechtsschutz von AK und Gewerkschaften ist.

Nach hinten losgegangen

38

Das neue Arbeitszeitgesetz wirft viele Fragen auf, weshalb alles andere als Rechtssicherheit gegeben ist.

Vorsicht vor den Nebenwirkungen!

40

Werden die Zusammenhänge von Anstrengung und Arbeitszeit ignoriert, steigen das Unfallrisiko und die Fehlerhäufigkeit.

Coverstory

Der Schutz der Beschäftigten tritt in den Hintergrund gegenüber den Interessen der Unternehmen. 12-Stunden-Tage und 60-Stunden-Wochen werden immer häufiger zu leisten sein.

Standards

Historie: Zeit für Demokratie	4
Standpunkt: Falsch an der Uhr gedreht	5
Statistiken: Pausen – braucht der Mensch	24
A&W blog	42
Nicht zuletzt – von Barbara Teiber	43
News von den AK-Wahlen	44
Man kann nicht alles wissen	46

Erklärungen aller grün markierten Worte.

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

Redaktionskomitee:

Bernhard Achitz, Sonja Adler, Thomas Angerer, Lucia Bauer, Romana Brait, Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum, Brigitte Daumen Garrido, Georg Feigl, Sonja Fercher, Andreas Gjecaj, Elisabeth Glantschnig, Oliver Gruber, Richard Halwax, Melissa Huber, Georg Kovarik, Florian Kräftner, Iris Krassnitzer, Vera Lacina, Heinz Leitsmüller, Sabine Letz, Pia Lichtblau, Michael Mazohl, Martin Müller, Klaus-Dieter Mulley, Martin Panholzer, Brigitte Pellar, Sybille Pirklbauer, Philipp Schnell, Valentin Schwarz, Josef Thoman, Christina Weichselbaumer, Christina Wieser, Michael Wögerer, Gabriele Zgubic, Karin Zimmermann

Redaktionsmitglieder:

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler (Sekretariat), Thomas Jarmer (Artdirektion, Grafiken), Nicola Skale (Grafik und Layout)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Veronika Bohrn Mena, Christian Bunke, Adi Buxbaum, Christian Dunst, Astrid Fadler, Sophia Fielhauer-Resei, Christian Fischer, Johanna Klösch, Florian Kräftner, Michael Mazohl, Beatrix Mittermann, Martin Müller, Josef Thoman, Brigitte Pellar, Ingrid Reifinger, Christian Resei, Barbara Teiber, Alexia Weiß, Markus Zahradnik

Herausgeber:

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

Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-0 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, StudentInnen und PensionistInnen
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

ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493,
ISSN (Blog) 2519-5492

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder/ jede AutorIn trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

Zeit für Demokratie

Die Kampagne für Arbeitszeitverkürzung hatte von Anfang an auch zum Ziel, dass ArbeitnehmerInnen demokratische Rechte in Anspruch nehmen können.

Als die internationale Arbeiterkonferenz in Paris im Sommer 1889 die weltweite Kampagne für den Achtstundentag ankündigte, waren sich die Delegierten in einer Sache völlig einig. Es gibt zwei gleichwertige Ziele: Das eine Ziel war ein gutes Leben auch für die „Arbeiterschaft“, die große Mehrheit der Menschen, die auf Lohn und Gehalt angewiesen sind. Das andere Ziel war es, den ArbeitnehmerInnen genug Freiraum, Fitness und Bildung zu verschaffen, um für ihre Interessen eintreten und den Kampf um eine gerechtere Gesellschaft aufnehmen zu können. Das wurde im Aufruf der Pariser Konferenz zum Kampagnenstart deutlich betont:

Erwäget jene ... Vorteile, welche euch aus der Verkürzung der Arbeitszeit, insbesondere aber aus dem achtstündigen Arbeitstag erwachsen: 1. Bei achtstündiger Arbeitszeit wird der Körper mehr geschont und das Leben des Arbeiters verlängert ... 4. Bei achtstündiger Arbeitszeit bleiben noch acht Stunden zur Ruhe, acht Stunden zur Belehrung, Aufklärung und zum Vergnügen. 5. Bei achtstündiger Arbeitszeit werden die Fach- und Bildungsvereine wie auch Versammlungen besser besucht ... 7. Bei achtstündiger Arbeitszeit wird der Verdienst größer und man kann die Kinder in die Schule anstatt in die Fabrik schicken. 8. Bei achtstündiger Arbeitszeit werden die Arbeitermassen politisch reifer und selbständiger.

In Österreich war die Kampagne für den Achtstundentag besonders eng mit der Forderung

nach Demokratie verbunden. Denn hierzulande gab es anders als etwa in Frankreich, der Schweiz oder Deutschland bis 1907 nicht einmal für Männerein demokratisches Wahlrecht. Die Vereins- und Versammlungsfreiheit war trotz ihrer Anerkennung im Staatsgrundgesetz stark eingeschränkt. Die ArbeiterInnen und (noch wenigen) Angestellten, die an den Mai-Demonstrationen teilnahmen, riskierten viel. Sie mussten mit Verhaftung und Verletzungen rechnen, denn vor allem in den ersten Jahren hielten sich Polizei und Militär nicht immer so zurück wie 1890 in Wien und Graz. Und sie mussten noch lange mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes rechnen, denn viele Unternehmen verweigerten einen Urlaubstag, somit verließen sie unerlaubt den Arbeitsplatz. Nur dort, wo die Gewerkschaften ab 1900 in Kollektivverträgen den freien 1. Mai durchsetzen konnten, wurden die Risiken geringer.

Als das Parlament der ersten demokratischen Republik im Dezember 1919 den achtstündigen Normalarbeitstag als Grundsatzregelung einführte, wurde das auch zusammen mit dem ebenfalls beschlossenen Arbeiterurlaub und der Erklärung des 1. Mai zum gesetzlichen Feiertag als Beitrag zur Förderung von Interessenvertretung und Mitbestimmung gesehen. ArbeitnehmervertreterInnen hatten jetzt ja viele öffentliche Aufgaben wahrzunehmen: vom Parlament über die neu ge-



© Verein für Geschichte der ArbeiterInnenbewegung (VGA)

Dieser Ausschnitt aus einer Mai-Festschrift von 1894 kommuniziert besonders gut die Doppelforderung nach Demokratie und menschlicher Arbeitszeit: Die Göttin der Freiheit mit der Jakobinermütze aus der Französischen Revolution zeigt dem Arbeiter, dass er für den Achtstundentag kämpfen muss, um seine Fesseln zu sprengen.

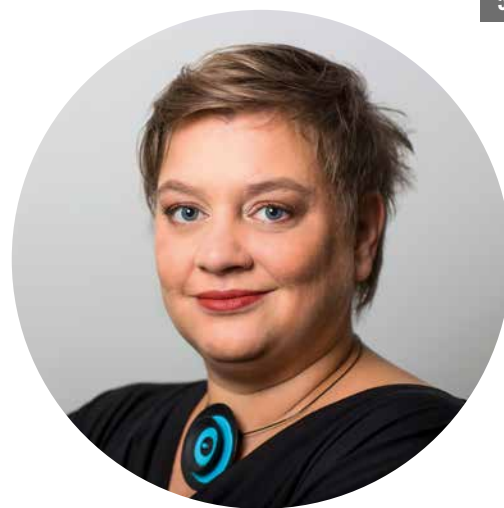
schaffenen Betriebsräte und Arbeiterkammern bis zu den Industriellen Bezirkskommissionen der Arbeitsämter, um nur die wichtigsten zu nennen. Dazu kam: Die Teilnahme an gewerkschaftlichen und politischen Aktionen war jetzt endlich ohne Angst möglich. Aber nur, wenn die Arbeit den Menschen genügend „Luft zum Atmen“ ließ, konnten sie dieses Recht auch in Anspruch nehmen.

Ausgewählt und kommentiert von
Brigitte Pellar

brigitte.pellar@aon.at

Falsch an der Uhr gedreht

Standpunkt



Sonja Fercher
Chefin vom Dienst
Arbeit&Wirtschaft

Wer lacht nicht gern über die schlimmen Sachen, die Paulchen Panther immer wieder von Neuem einfallen. Weniger Grund zum Lachen geben allerdings jene schlimmen Dinge, die die türkisblaue Regierung im Herbst in Sachen Arbeitszeit in Gesetzesform gegossen hat. Denn anders als beim rosaroten Panther sind sie nicht nur Farb und Pinselstrich, sondern haben für die ArbeitnehmerInnen ganz handfeste negative Konsequenzen. Zugleich sind sie so retro, wie es die pinke Katze ist, die Anfang der 1960er-Jahre in den USA das Licht der Öffentlichkeit erblickte. Wenn man so will, hat die türkis-blaue Regierung die Uhr sogar noch viel weiter zurückgedreht, denn der 8-Stunden-Tag ist immerhin eine Errungenschaft, die in Österreich dieses Jahr ihren hundertsten Geburtstag gefeiert hätte.

Wer sich mit dem Thema Arbeitszeit einmal ausführlich beschäftigt und die Meinung von ExpertInnen aufmerksam gelesen hat, kann über den 12-Stunden-Tag nur den Kopf schütteln. Denn wenn es einen Punkt gibt, in dem sich wirklich alle einig sind, dann ist es dieser: Es ist allerhöchste Zeit für eine Arbeitszeitverkürzung. Dafür gibt es viele gute Gründe. Stattdessen aber hat die Regierung die Uhren zurückgedreht.

So ist die Arbeitszeitverkürzung eine gute Maßnahme, um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Und auch wenn

Österreich im EU-Vergleich in der Hinsicht gar nicht so schlecht dasteht, so verdienen es jene Arbeitslose, die dieses Schicksal oftmals schon sehr lange erleiden, dass man alles daransetzt, dass sie wieder Arbeit finden. Es ist im Grunde wenig überraschend, dass eine Regierung mit Beteiligung der FPÖ hier einen anderen Weg geht, nämlich jenen der Stigmatisierung von Arbeitslosen. Allerdings passt es auch zur neuen Linie der türkisen ÖVP, die den Interessen der Arbeitgeber klar und deutlich Vorrang einräumt. Dass es aber nicht genug Jobs gibt, es also bei vielen Arbeitslosen gar keine Frage des Willens ist, sondern vielmehr des mangelnden Angebots: Das wird allzu gerne unter den Tisch gekehrt.

Zurück an den Herd?

Retro ist die Arbeitszeitverlängerung aber nicht nur in arbeitsmarktpolitischer Hinsicht, sondern auch was die Gleichstellung der Geschlechter betrifft. Denn es ist ebenfalls wissenschaftlich erwiesen, dass längere Arbeitszeiten dazu führen, dass sich die traditionelle Arbeitsaufteilung zwischen Mann und Frau verstärkt. Das hängt mit einer weiteren Baustelle zusammen, die Türkis-Blau nicht angeht: mehr Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen. Solange es kein entsprechendes Angebot gibt, bleibt es an den Frauen hängen, sich dieser Familienarbeiten an-

zunehmen. Das hat nicht immer damit zu tun, dass die jeweiligen Paare traditionelle Rollenvorstellungen haben. Vielmehr stecken meist finanzielle Abwägungen dahinter: Da Frauen nach wie vor weniger verdienen, lässt sich der Ausfall ihres Einkommens – ob zur Gänze oder zum Teil – meist leichter verkraften.

Es steht also zu befürchten, dass die Uhren in Sachen Familienarbeit wieder zurückgedreht werden. Der springende Punkt dabei ist die von der Regierung so hochgehaltene, aber keineswegs gewährte Freiwilligkeit: Wenn Mann und Frau sich frei entscheiden können, wie sie die familieninterne Arbeitsaufteilung gestalten wollen, ist auch gegen eine traditionelle Aufteilung nichts einzuwenden. Wenn die Menschen und insbesondere die Frauen aber keine andere Wahl haben, so ist das völlig inakzeptabel.

Auch das ist ein weiterer problematischer Punkt bei der von der Regierung durchgeboxten Arbeitszeitverlängerung: Sie widerspricht den Wünschen der Menschen, denn diese weisen eindeutig in Richtung Arbeitszeitverkürzung. Wer lange Arbeitszeiten hat, wünscht sich kürzere, wer Teilzeit arbeitet, will mehr Stunden. Ganz zu schweigen von den handfesten negativen Folgen für die Gesundheit, die lange Arbeitszeiten haben. Höchste Zeit also, die Uhren wieder vorzustellen, und zwar in Richtung einer menschenwürdigen Regelung der Arbeitszeit.

Unfreiwillig freiwillig

Ohne vorherige Einbindung der Sozialpartner hat die Regierung mit der seit 1. September 2018 geltenden Arbeitszeitregelung Fakten geschaffen. 12-Stunden-Tage und 60-Stunden-Wochen werden damit von ArbeitnehmerInnen häufiger zu leisten sein als bisher. Der Schutz der Beschäftigten tritt in den Hintergrund gegenüber den Interessen der Unternehmen. Welche Konsequenzen sind zu erwarten?

Text: Alexia Weiss



Im 19. Jahrhundert klang er für viele ArbeiterInnen geradezu utopisch, erst im Jahr 1920 wurde er endlich für alle ArbeitnehmerInnen in Österreich zur Realität: der 8-Stunden-Tag. Diese hundert Jahre alte Errungenschaft hat die amtierende ÖVP-FPÖ-Regierung mit beispielloser Härte beiseitegeschoben. Die Sozialpartner, welche die Interessen der ArbeitnehmerInnen vertreten, wurden erst gar nicht an den Verhandlungstisch gebeten. Dafür durften Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung ihr Wunschkonzert vortragen – und wurden am Ende reich beschenkt.

Schon bisher war es möglich, MitarbeiterInnen zu bitten, zwölf Stunden am Stück zu arbeiten – Beispiel ÖBB. Voraussetzung war allerdings die Zustimmung des Betriebsrats oder eines Arbeitsmediziners/einer Arbeitsmedizinerin. Nun ist alles anders. Mit dem neuen Arbeitszeitgesetz haben Unternehmen vielfältige Möglichkeiten, über den weiterhin als Normarbeitszeit definierten 8-Stunden-Tag hinaus über die Zeit ihrer Beschäftigten zu bestimmen. Wenn es im Sinn des Betriebs ist, können MitarbeiterInnen gebeten werden, zwölf Stunden am Stück oder 60 Stunden in der Woche zu arbeiten – und zwar in bis zu 24 Wochen pro Jahr. Eine kleine Besserung gegenüber dem ursprünglich vorgelegten Entwurf stellt die Möglichkeit dar, Überstunden über die zehnte Tagesstunde hinaus ohne Begründung abzulehnen.

Schönrede-Versuch

Mit dem Schlagwort der „Freiwilligkeit“ versuchten denn auch VertreterInnen der Regierungsparteien im Zuge der parlamentarischen Debatte bei der Beschlussfassung der Arbeitszeitflexibilisierung den Schlag ins Gesicht der ArbeitnehmerInnen schönzureden. Von einer „Beziehung auf Augenhöhe“ sprach etwa Wirtschaftsministerin Margarete Schramböck (ÖVP). Diese Freiwilligkeit sei allerdings „eine **Schimäre**“, betont Hans Trenner, Bereichsleiter für Beratung der Arbeiterkammer Wien. „Freiwilligkeit besteht nur dort, wo ich wirklich frei in meiner Willensentscheidung bin.“ Doch die von der Wirtschaftsministerin beschworene Augenhöhe zwischen Ar-

beitgebern und ArbeitnehmerInnen sei nicht gegeben, hier gebe es ein Ungleichgewicht. „Der Grundgedanke des Arbeitsrechts ist: Der Arbeitnehmer muss als Schwächerer geschützt werden. Dem Schwächeren zu sagen, es gibt ein Recht abzulehnen, aber gleichzeitig hat der Arbeitgeber das Recht, Mehrarbeit anzunordnen, das passt nicht zusammen.“

Und Trenner spricht Klartext über die Folgen, wenn Beschäftigte mehrmals auf ihr Recht pochen, nicht länger als zehn Stunden zu arbeiten: „In Zukunft wird es so sein, dass ein Arbeitnehmer, der sich auf das Ablehnungsrecht der 11. und 12. Stunde beruft und seinen Job verliert, dem Gericht glaubhaft machen muss, dass die Ablehnung der Mehrarbeit der Grund für den Hinauswurf war.“ Nur: Anders als in Deutschland muss in Österreich nicht zuerst der Arbeitgeber nachweisen, warum er jemanden gekündigt hat. „In unserem Verfahrensrecht ist es so, dass der Arbeitgeber bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung – und das kann sehr lange dauern – jeden Grund nachliefern kann, etwa wenn er sagt: ‚Ich bin draufgekommen, dass der Arbeitnehmer regelmäßig zwei übrig gebliebene Semmeln mit nach Hause genommen hat.‘“

Die ersten Fälle, mit denen die Arbeiterkammern seit Inkrafttreten des neuen Arbeitszeitgesetzes konfrontiert waren, weisen genau in diese Richtung. Da war etwa die 56-jährige Hilfsköchin, die seit 1999 in einem Lokal in Wien-Leopoldstadt beschäftigt war. Ihr Chef forderte von ihr, zwölf Stunden zu arbeiten. Sie versuchte zu retten, was zu retten schien, und bot an, 40 Stunden in der Woche zur Verfügung zu stehen, betonte aber gleichzeitig, dass ihr mehr aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich sei. Am Ende sollte sie nicht die ein-

zige Mitarbeiterin bleiben, der es so erging. Wie sich herausstellte, benutzte der Arbeitgeber den 12-Stunden-Tag, um ältere ArbeitnehmerInnen loszuwerden. So ersparte er sich die Abfertigung – die Hilfsköchin fiel am Ende um drei Monatsgehälter um, denn das Arbeitsverhältnis wurde vier Monate vor dem 20-jährigen Dienstjubiläum gelöst.

An Zynismus nicht zu überbieten

In Kärnten wurde einer Arbeitnehmerin ein Dienstvertrag mit folgendem Passus vorgelegt: „Der Arbeitnehmer erklärt seine ausdrückliche und freiwillige Bereitschaft, bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes im Sinn des § 7 Abs. 1 AZG (idF ab 01.09.2018) eine Tagesarbeitszeit von bis zu 12 Stunden sowie eine Wochenarbeitszeit von bis zu 60 Stunden leisten zu wollen.“ Diese Formulierung sei an Zynismus kaum zu überbieten, urteilte der Kärntner AK-Präsident Günther Goach. „Die Arbeitnehmerin soll freiwillig erklären, dass sie auf ihr Recht auf Freiwilligkeit verzichtet.“

Einen ähnlichen Satz wies auch ein Dienstvertrag in Tirol auf. Dort war zu lesen: „Der Arbeitnehmer erklärt seine ausdrückliche und freiwillige Bereitschaft, bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes eine Tagesarbeitszeit von bis zu 12 Stunden sowie eine Wochenarbeitszeit von bis zu 60 Stunden leisten zu wollen.“ Für den Tiroler AK-Präsidenten Erwin Zangerl ist das eine sitten- und rechtswidrige Vorgangsweise, die allerdings nun verstärkt um sich greifen werde. Und welcher Arbeitnehmer bzw. welche Arbeitnehmerin hat dann auch wirklich den Mut, seinem Arbeitgeber die Stirn zu bieten?

Barbara Teiber, Bundesvorsitzende der GPA-djp, erzählte etwa, im Handel seien einige Fälle gemeldet worden, wo Beschäftigte berichteten, dass massive Mehrarbeit von ihnen verlangt werde. Allerdings wollten die Betroffenen weder ihren Namen noch den des Betriebes, in dem sie arbeiten, nennen. Zu groß sei die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Wer anonym bleiben möchte, dem können allerdings weder Gewerkschaft noch Arbeiterkammer wirklich helfen. Was solche Wortmeldungen aber aufzeigen: Das Ungleichgewicht zwischen Arbeit-

gebern und ArbeitnehmerInnen wurde größer. Das Arbeitszeitgesetz hat seine wichtige Schutzfunktion zu einem Gutteil eingebüßt. Betroffen sind in Österreich rund 3,6 Millionen unselbstständige Beschäftigte.

Wenn dann etwa Sozialministerin Beate Hartinger-Klein (FPÖ) meint, das novellierte Arbeitszeitgesetz diene nicht nur der praxisgerechten Gestaltung der Arbeitszeit zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts, sondern auch der „Selbstbestimmung der ArbeitnehmerInnen“, konterkariert das die Erfahrungen von Beschäftigten – und wieder-

rInnen erbeten werden. Die 60-Stunden-Woche werde es nur in der Weihnachts- und Silvesterwoche geben. All das sei mit dem Betriebsrat in Zusatzvereinbarungen geregelt worden.

Hier zeigt sich, dass die ArbeitnehmerInnenvertretungen wichtiger denn je sind. Nur sie können versuchen, für große Gruppen abgeschwächte Regelungen durchzusetzen. Der Einzelne tut sich hier schwer, siehe das Beispiel der Hilfsköchin in einem Wiener Lokal. Und so bemühten sich die einzelnen Gewerkschaften in den Herbstlohnrunderungen, das neue Arbeitszeitgesetz

Selbst über die Zeit bestimmen zu können, die man arbeitet, ist ein wesentlicher Eckpfeiler, wenn es um Arbeitszufriedenheit geht.

holt das Mantra der Wirtschaftskammer, das neue Gesetz bringe flexiblere Arbeitszeiten für MitarbeiterInnen und Unternehmer.

Stutzig machen sollte auch die Jubelstimmung in vielen Betrieben, nachdem die neue Arbeitszeitregelung beschlossen worden war. Da meinte etwa der Sprecher der Österreichischen Post AG, David Weichselbaum: „Die Österreichische Post beurteilt Flexibilisierungsmöglichkeiten jeglicher Art – vor allem auch bei den Arbeitszeitregelungen – grundsätzlich positiv“, denn „selbstverständlich wollen wir gerne jede sinnvolle Möglichkeit nutzen, die uns unsere Dienstleistungen besser erbringen lässt“.

Der Sprecher der REWE International AG, Paul Pöttschacher, betonte, man begrüße die Möglichkeit der Flexibilisierung und Erweiterung der Höchstarbeitszeit pro Tag auf 12 Stunden, wolle aber nichts mit Zwang durchsetzen. Dennoch ist klar, dass der Handelskonzern von der Möglichkeit Gebrauch machen wird – allerdings jeweils mit einer Ankündigung eines 12-Stunden-Arbeitstages drei Wochen im Voraus. Diese sollen zudem nur in den Monaten Mai, Juni, Juli und August sowie Dezember von Mitarbeite-

so gut wie möglich abzufedern. Am gesetzlichen Rahmen ist dadurch nichts mehr zu ändern, aber man kann die Spielregeln doch so gestalten, dass es sich Unternehmen zweimal überlegen, bis sie von der Möglichkeit, Beschäftigte zu Mehrarbeit heranzuziehen, Gebrauch machen.

Entschärfungen

Beispiel Metaller: Nach sieben Verhandlungsrunden wurde hier Mitte November ein Abschluss erzielt. Dabei konnten durchaus Zugeständnisse von der Arbeitgeberseite erreicht werden: Für die 11. und 12. Arbeitsstunde gibt es nun einen Überstundenzuschlag von 100 Prozent. Und Arbeit, die ausnahmsweise am Wochenende geleistet wird, wird mit einem Zuschlag von 150 Prozent entlohnt. Im Handel konnte man sich kurz vor Weihnachten – wie auch bei den Metallern – nicht nur auf Lohnerhöhungen einigen. Festgeschrieben wurde nun auch das Recht auf die 4-Tage-Woche (die Arbeitstage müssen allerdings nicht zusammenhängen). Damit können Teilzeitbeschäftigte – ihr Anteil beträgt in der Branche 40 Prozent – ihre Stunden auf weniger Tage legen. Zudem dürfen Teilzeitkräfte **Altersteilzeit** in Anspruch nehmen.



„Ein Problem bei uns Menschen ist:
Oft merken wir erst, dass uns etwas nicht guttut
und krank macht, wenn es zu spät ist
und wir bereits krank sind.“

Silvia Feuchtl, AK Niederösterreich

Selbst über die Zeit bestimmen zu können, die man arbeitet, ist ein wesentlicher Eckpfeiler, wenn es um Arbeitszufriedenheit geht. So betont Silvia Feuchtl, in der Arbeiterkammer Niederösterreich für den Themenbereich Arbeitsbedingungen und Wandel der Arbeitswelt zuständig, gegenüber

den, um sich vollständig zu erholen. Aus internationalen Meta-Studien ist zudem bekannt, dass Beschäftigte, die regelmäßig mehr als 55 Stunden arbeiten, eine etwa dreimal so hohe Wahrscheinlichkeit haben, einen Schlaganfall zu erleiden, als jene, die zwischen 35 und 40 Wochenstunden arbeiten, so Eva Mandl, die an der AK

ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian wiederum formuliert es so: „Dieses Gesetz bringt keine einzige Verbesserung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“ Es sei vielmehr „ein Angriff auf die Gesundheit und Geldbörsen der ArbeitnehmerInnen“. Finanziell kommt beispielsweise die Gleitzeitregelung ins Spiel. Darüber versuchen sich Arbeitgeber Überstundenzuschläge zu ersparen.

„Der 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche kostet die ArbeitnehmerInnen Freizeit und Gesundheit.“

Renate Anderl, AK-Präsidentin

der „Arbeit&Wirtschaft“: „Sicherheit und Planbarkeit sind für uns Menschen extrem wichtig. Auch Mitbestimmung und Mitgestaltung sind wesentliche Erfolgsfaktoren für gute Arbeit.“ Dabei gehe es gar nicht nur um die Erstellung von Dienstplänen, sondern auch um das Gefühl, eingebunden zu werden. Das erhöhe wiederum die Motivation.

Steigende Risiken

Dass lange Arbeitszeiten gesundheitliche Risiken mit sich bringen, darauf weisen ExpertInnen immer wieder hin. So zeigt eine aktuelle Studie des Zentrums für Public Health der MedUni Wien, dass nach zwei aufeinanderfolgenden 12-Stunden-Diensten drei freie Tage benötigt wer-

Oberösterreich für den Bereich Arbeitsbedingungen verantwortlich zeichnet. Auch das Risiko für Herzerkrankungen sei bei zunehmender Stundenanzahl höher. Das Unfallrisiko wiederum steige bereits ab der achten Arbeitsstunde exponentiell an.

Der Soziologe **Jörg Flecker** betont daher: „Lange Arbeitszeiten sind schädlich für die Gesundheit.“ Lange Arbeitszeiten seien aber auch problematisch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, so der Soziologe. Das ist übrigens ein Aspekt, der von Arbeitgeberseite kaum angesprochen wird, für viele ArbeitnehmerInnen aber essenziell ist.

Fazit von AK-Präsidentin Renate Anderl: „Der 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche kostet die ArbeitnehmerInnen Freizeit und Gesundheit.“

Keine Grenzen mehr

Aber auch leitende Angestellte und MitarbeiterInnen „mit maßgeblicher selbstständiger Entscheidungsbefugnis“ können mit der neuen Regelung ein höheres Stundenpensum absolvieren als bisher. Denn für sie gelten gar keine Arbeitszeitgrenzen mehr.

Es stellt sich aber auch die Frage, ob die flexibilisierten Arbeitszeiten den Arbeitgebern, die sie sich so gewünscht haben, tatsächlich nur Vorteile bringen. Johannes Gärtner von der Technischen Universität Wien ist Obmann der deutschsprachigen Arbeitszeitgesellschaft, der ExpertInnen aus Österreich, Deutschland und der Schweiz angehören. Wie er betont, steigt mit höherer Arbeitszeit nicht nur die Unfallgefahr, sondern auch die Fehlerquote. Mehrere Nachtschichten mit 12 Arbeitsstunden führen zum Beispiel zu Risiken wie bei Alkoholisierung. Gärtner beklagt, dass mit dem neuen Gesetz „ArbeitnehmerInnenschutzregeln wider besseres Wissen zerstört“ worden seien.

Wie sähe demgegenüber die ideale Arbeitszeit aus ArbeitnehmerInnen-sicht aus? Das könne man so nicht generalisieren, betont Feuchtl. Einerseits gebe es unterschiedliche Branchen und Berufsfelder, andererseits reagieren Menschen einfach unterschiedlich auf die auf sie einwirkenden Belastungen und befinden sich auch in verschiedenen Lebensphasen.

Dennoch gebe es klare Erkenntnisse, wie Arbeit trotz hoher punktueller Belastungen so gestaltet werden könne, dass die Gesundheit keinen Schaden nehme – und zugleich ArbeitnehmerInnen motiviert bleiben. Mit zunehmender wöchentlicher Arbeitszeit nehme zum Beispiel die Beschwerdebhäufigkeit über Schlafstörungen, Rückenschmerzen und Herzbeschwerden zu.

Pausen dringend nötig

Wer viele Überstunden leiste, habe auch weniger Zeit, gesund zu leben, sich also um gesunde Ernährung, ausgleichende Bewegung und regelmäßige Arztbesuche zu kümmern. „Gebot der Stunde wäre eigentlich, bei wachsendem Arbeitsdruck auch für zeitnahe Regenerations-

phasen zu sorgen“, so Feuchtl. Das gilt auch für Pausen innerhalb des Arbeitstages. Die ständige Erreichbarkeit Sorge zudem dafür, dass eigentliche Erholungsphasen gar nicht greifen. Und „ein Problem bei uns Menschen ist: Oft merken wir erst, dass uns etwas nicht guttut und krank macht, wenn es zu spät ist und wir bereits krank sind“. Klare Erreichbarkeitsregeln können hier positiv gegensteuern, geplante kurze Pausen während der Arbeitszeit ebenso.

Entscheidend ist am Ende aber die wöchentliche Arbeitszeit. Wie eine SORA-Sonderauswertung des AK OÖ Arbeitsklima Index im Auftrag der Bundesarbeitskammer zeigt, gehen die 60-Stunden-Woche und der 12-Stunden-Tag an den Bedürfnissen der arbeitenden Menschen vorbei, sagt Ingrid Moritz, die Leiterin der AK-Abteilung Frauen und Familie. Das Gebot der Stunde wäre vielmehr eine Arbeitszeitverkürzung, denn 36 Prozent aller Frauen und 39 Prozent aller Männer, die über 32 Stunden arbeiten, möchten ihre Stunden reduzieren. Umgekehrt wollen ein Fünftel der Frauen und ein Viertel der Männer, die weniger als 30 Stunden pro Woche erwerbstätig

sind, länger arbeiten. Der Wunsch gehe also in Richtung 32 Stunden – der Soziologe Martin Griesbacher von der Karl-Franzens-Universität Graz spricht hier von „gesunder Vollzeit“.

Zufriedenere Menschen

Wer 32 Stunden arbeitet, habe meist einen höheren Zufriedenheitswert als ein derzeit Vollzeitbeschäftigter. Würde die etwas niedrigere Wochenarbeitszeit als Vollzeit etabliert, würde das einerseits zu besserer Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, andererseits zu niedrigerer gesundheitlicher Belastung, aber auch zu Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten führen, die derzeit nur bei Vollzeitarbeit etwa in Höhe von 38 oder 40 Wochenstunden gegeben sind. „Wir wollen statt ungesunder Vollzeitmarathons eine echte Mitbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung“, sagt Moritz. Die Regierung hat den entgegengesetzten Weg eingeschlagen.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
alexia.weiss@yahoo.com
oder die Redaktion
aw@oegb.at

„Wir wollen statt ungesunder
Vollzeitmarathons eine echte Mitbestimmung
bei der Arbeitszeitgestaltung.“

Ingrid Moritz, AK-Expertin für Frauen und Familie



Schlechtes Gesetz, gute KVs

Die Gewerkschaften mussten in der Herbstlohnrunde auch den 12-Stunden-Tag abmildern. Sie konnten einige Erfolge erringen.

Florian Kräffner
ÖGB Kommunikation

Seit 1. September 2018 ist das neue Arbeitszeitgesetz in Kraft, durchgepeitscht von der türkis-blauen Bundesregierung. Es ermöglicht 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche. Laut Sozialministerium hat es seitdem nur eine Handvoll Beschwerden wegen Überschreitung von Arbeitszeitgrenzen gegeben.

Also alles wunderbar? Gar nicht, meint Bernhard Achitz, Leitender Sekretär des ÖGB: „Es war zu erwarten, dass höhere Arbeitszeitgrenzen zu weniger Übertretungen führen. Zugespielt formuliert: Wenn man die Tageshöchst-arbeitszeit auf 24 Stunden erhöhen würde, gäbe es klarerweise keine einzige Überschreitung mehr. Wenn man die Alkoholgrenze für AutofahrerInnen auf 3 Promille hinaufsetzen würde, wäre das

eine große Gefahr für Sicherheit und Gesundheit – aber kaum jemand würde noch wegen Überschreitung der Grenzwerte belangt werden können.“ Oder wie AK-Direktor Christoph Klein vergleicht: „Würde man auf den Autobahnen die Höchstgeschwindigkeit hinaufsetzen, dann würde man auch weniger AutofahrerInnen mit überhöhter Geschwindigkeit antreffen.“

Härten abgefedert

Es gibt aber noch einen Grund, warum das 12-Stunden-Tag-Gesetz nicht mit voller Härte zuschlägt und warum es daher auch weniger Beschwerden gegen Arbeitgeber gibt: Den Gewerkschaften ist es nämlich gelungen, in den Kollektivverträgen Abfederungsmaßnahmen für die Härten des 12-Stunden-Tag-Gesetzes zu erkämpfen. Ordentliche Lohn- und Gehaltserhöhungen waren nämlich in

dieser Herbstlohnrunde nicht das einzige Ziel der VerhandlerInnen auf Beschäftigtenseite. Die Verhandlungsteams mussten dafür kämpfen, dass die Höchstgrenzen nur abgeschwächt gelten – oder die Unternehmer einen so hohen Preis dafür bezahlen müssen, dass es sich nur in echten Notfällen auszahlt, an die Grenzen des Erlaubten zu gehen.

„Wir werden Branche für Branche für Verbesserungen im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kämpfen. Der Kollektivvertrag ist eine gute Möglichkeit zur Gestaltung der Arbeitszeit – wir legen den Preis gemeinsam fest“, sagte ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian im September, als kurz vor dem Auftakt zur Herbstlohnrunde erstmals in der österreichischen Geschichte 800 Kollektivvertrags-VerhandlerInnen aus allen Branchen und allen Gewerkschaften zu einer Konferenz zusammengekommen waren.

Sie berieten eine lange Liste von Ausgleichsmaßnahmen. Bernhard Achitz damals: „Jede Branche wird passende und notwendige Regeln durchsetzen, damit die ArbeiterInnen und Angestellten nicht durch permanentes überlanges Arbeiten ausgebeutet werden. Flexibilität muss so aussehen, dass auch die ArbeitnehmerInnen etwas davon haben.“ Leicht waren die Verhandlungen nicht, in einigen Branchen mussten gewerkschaftliche Maßnahmen bis hin zu Streiks eingesetzt werden. Die führten letztlich zum Erfolg: Einige Ausgleichsmaßnahmen haben so ihren Weg in die Kollektivverträge gefunden.

Mehr Zeit zum Leben

Meistens denkt man beim Stichwort „Arbeitszeitverkürzung“ an kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit. Aber man kann auch durch zusätzliche freie Tage, bezahlte Pausen, die 4-Tage-Woche oder mehr Urlaub dafür sorgen, dass übers Jahr gerechnet kürzer gearbeitet wird. Das hat offenbar auch Vorteile für Unternehmer: Die Baumarktketten Hornbach und Bauhaus etwa bieten ihren Handelsangestellten seit Kurzem sechs Wochen Urlaub ab dem zweiten Jahr. „Sie wollen damit wohl gute MitarbeiterInnen von anderen Unternehmen abwerben“, so Anita Palkovich, in der GPA-djp für die Handelsbetriebe zuständig.

In der Herbstlohnrunde der Metallindustrie haben die Gewerkschaften PRO-GE und GPA-djp zehn Minuten bezahlte Pause vor der 11. Arbeitsstunde durchgesetzt, zudem können Zuschläge für lange Arbeitszeiten in Freizeit umgewandelt werden. Eine bezahlte Pause bei überlanger Arbeitszeit gibt es nun auch in den Brauereien. EisenbahnerInnen, die bei Feuerwehr oder Rettung freiwillig engagiert sind, bekommen einen Tag Extraurlaub. Für Nachtarbeit gibt es einen Zeitzuschlag und Zusatzurlaub bis zu sieben Tage. Im KV für die Beschäftigten im Handel konnte das Recht auf die 4-Tage-Woche, auf Altersteilzeit sowie **Bildungskarenz** vereinbart werden.

Belastend ist nicht nur überlange Arbeit, sondern auch fehlende Planbarkeit. Etwa in der Gastronomie erfahren viele Beschäftigte erst am Donnerstag, wann sie in der darauffolgenden Woche

Dienst haben – unmöglich, sich für den Besuch eines Konzerts, eines Fußballspiels oder einfach nur für einen Abend mit FreundInnen etwas auszumachen. Abhilfe könnten etwa Zuschläge bei kurzfristig angekündigter Mehrarbeit schaffen.

Damit die im Gesetz vorgesehene Freiwilligkeit des 12-Stunden-Tags auch tatsächlich gesichert wird, wäre ein absoluter Kündigungsschutz notwendig – und zwar in allen Abteilungen, in denen 11 oder 12 Stunden gearbeitet wird. „Das sollte für Unternehmer kein Problem sein, denn warum sollten sie denn jemand rauswerfen wollen, wenn gerade so viel zu tun ist, dass sie 12 Stunden Arbeit anordnen?“, sagt Achitz.

Gleitzeit ist die einzige Form der Arbeitszeitflexibilisierung, von der die ArbeitnehmerInnen profitieren. Das 12-Stunden-Tag-Gesetz setzt aber auch Gleitzeitvereinbarungen unter Druck. Seit Jahresbeginn gebe es vermehrt Anfragen von Betriebsräten, weil Arbeitgeber Gleitzeitbetriebsvereinbarungen ändern wollten, damit die 11. und 12. Stunde ohne Zuschläge gearbeitet werden könne, sagt AK-Direktor Christoph Klein. Derzeit stehe in praktisch allen Gleitzeitvereinbarungen die 10-Stunden-Grenze. Die Firmenleitungen wollen aber offenbar zunehmend die durch das Gesetz eröffneten Möglichkeiten nutzen, um die 11. und 12. Stunde ohne Zuschläge zu bekommen. Dazu müssten die 12 Stunden in die Betriebsvereinbarung geschrieben werden. Der ÖGB fordert Gleitzeit von maximal 10 Stunden in den Kollektivverträgen. Außerdem muss die Kernzeit beschränkt werden, damit echtes Gleiten möglich ist. In den Metaller-Kollektivverträgen wurde fixiert, dass Gleitzeitguthaben auch in ganzen Tagen (und nicht nur stundenweise) verbraucht werden können – das bringt Flexibilität für die ArbeitnehmerInnen.

Lohnende Ausnahme

Damit Überstunden nicht zur Regel werden, müssen sie für die Arbeitgeber teuer werden. Der ÖGB fordert einen Überstunden-Euro, der in Arbeitsmarktförderung und Gesundheitssystem fließt,

denn überlanges Arbeiten macht krank und erhöht die Arbeitslosigkeit. Wenn die Überstundenzuschläge steigen würden, hätten auch die ArbeitnehmerInnen etwas davon, lang und flexibel Auftragspitzen abzarbeiten.

In der Nahrungs- und Genussmittelindustrie gibt es die 11. und 12. Stunde auch in Zukunft nur, wenn der Betriebsrat zustimmt. In der Metallindustrie, aber auch in den Brauereien werden künftig die 11. und 12. Stunde, sofern sie Überstunden sind, mit 100 Prozent Zuschlag bezahlt; ebenso die 51. bis zur 60. Stunde in der Woche. „Die ArbeitnehmerInnen profitieren einerseits mehr von Überstundenleistungen, andererseits wird durch die Verteuerung dieser Stunden auch eine gesundheitsschädliche Dauersituation vermieden“, so die beiden Chefverhandler Rainer Wimmer (PRO-GE) und Karl Dürtscher (GPA-djp). „Wir konnten viele negative Auswirkungen des Arbeitszeitgesetzes der Regierung korrigieren und gleichzeitig mehr Selbstbestimmtheit für die Beschäftigten erreichen.“ Die EisenbahnerInnen bekommen ab 2020 mehr Selbstbestimmungsrecht beim Verbrauch von Zeitausgleich.

„Wir haben nach der Beschlussfassung des neuen Arbeitszeitgesetzes klargemacht, dass wir uns jenen zuwenden, die das Gesetz bestellt haben, und Rahmenbedingungen einfordern, um Klarheit zu schaffen. Das ist in vielen Bereichen gelungen“, resümiert ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian: „Der Kollektivvertrag hat in diesem Herbst wieder an Bedeutung gewonnen. Es hat sich gezeigt, dass die Sozialpartnerschaft auf der Branchenebene funktioniert.“ Aber auch auf der politischen Ebene geht der Kampf gegen die Auswirkungen des 12-Stunden-Tag-Gesetzes weiter – denn eigentlich sollte der Gesetzgeber für menschliche Arbeitsbedingungen sorgen und diese Aufgabe nicht zur Gänze auf die KollektivvertragsverhandlerInnen abschieben.

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
florian.kraeftner@oegb.at
 oder an die Redaktion
aw@oegb.at

Alles eine Frage der Zeit?

Mit dem 12-Stunden-Tag werden Selbstausbeutung und gesundheitlicher Raubbau nicht nur legalisiert, sondern salonfähig gemacht und gefördert.

Johanna Klösch

Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit
der AK Wien

Ständiger Zeitdruck, eine hohe Arbeitsmenge, Ressourcenmangel bei der Bewältigung von Aufgaben, eine dünne Personaldecke. Dies sind nur einige Belastungen, die viele Beschäftigte heute nur allzu gut kennen. Fast 40 Prozent der ArbeitnehmerInnen arbeiten immer oder häufig unter Zeitdruck. Bei mehr als der Hälfte haben sich Arbeitsdruck und Arbeitsmenge im letzten Jahr weiter erhöht. Die Konsequenz: Etwa ein Drittel der Beschäftigten arbeitet nach Dienstschluss weiter, um das Arbeitspensum zu bewältigen – ohne finanziellen oder zeitlichen Ausgleich.

Erholung? Fehlanzeige!

Rasch wird auf der Fahrt zur Arbeit noch die Präsentation fürs morgendliche Meeting erstellt oder abends, auf der Couch, ein berufliches Telefonat oder Mail beantwortet. Smartphone, Laptop & Co ermöglichen Freiheiten, hindern jedoch oft daran, nach getaner Arbeit den eigenen menschlichen „Akku“ wieder aufzuladen. Sogar der Urlaub wird genutzt, um mit den betrieblichen Zielen Schritt zu halten. Ein Viertel der Beschäftigten ist im Urlaub für die Firma erreichbar, 14 Prozent checken regelmäßig die Mails. Erholung? Fehlanzeige!

Die von der Regierung durchgepeitschte Verlängerung der Arbeitszeit (Stichworte dazu sind 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche) schränkt nun die Möglichkeit zum Durchatmen wei-

ter ein – Selbstausbeutung und gesundheitlicher Raubbau werden legalisiert, salonfähig gemacht und gefördert.

Wird ein Gummiband übermäßig gedehnt, reißt es irgendwann: Diese physikalische Gesetzmäßigkeit gilt auch für uns Menschen – wir alle haben natürliche Leistungsgrenzen. Arbeitsmedizinisch ist gesichert: Ein Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Erholungszeit ist wichtig, um langfristig leistungsfähig zu bleiben. Fehlt ausreichend Zeit zur Regeneration, können verbrauchte Ressourcen nicht wieder aufgebaut werden – Stress, Erschöpfung oder Krankheit können die Folge sein. Spannung braucht Entspannung!

Jede geistige oder körperliche Arbeit führt zu einer Abnahme von Leistungsfähigkeit und einer Zunahme von Ermüdung. Hierbei gilt: Je länger gearbeitet wird, desto länger muss auch die nachfolgende Erholungsphase sein. Eine Studie der Universität Wien zeigt: Wird an einem einzelnen Tag zwölf Stunden gearbeitet, ist der Ermüdungszuwachs dreieinhalb Mal höher als an einem arbeitsfreien Tag. Somit reicht schon hier der Tagesrand nicht mehr zur vollständigen Regeneration aus. Die Ermüdung wird in den nächsten Tag „mitgeschleppt“ und summiert sich: Nach zwei aufeinanderfolgenden 12-Stunden-Arbeitstagen wären bereits drei arbeitsfreie Tage erforderlich, um die Ermüdung wieder auszugleichen. Auch aufgrund des steigenden Arbeitsunfallrisikos soll die Tagesarbeitszeit von acht Stunden, in der Regel, nicht überschritten werden, lautet die Schlussfolgerung der Studie.

Lange Arbeitszeiten schlagen sich auch auf die Psyche nieder. So scheint Burnout mittlerweile zum beruflichen Alltag geworden zu sein: Fast jede/r dritte Beschäftigte kennt Fälle im eigenen Betrieb. Die Ergebnisse eines Forschungsprojekts im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sind alarmierend: Bereits heute sind 44 Prozent Burnoutgefährdet oder schon „krank“ – Wochenarbeitszeiten von über 40 Stunden erhöhen das Burnout-Risiko signifikant und sollten daher nur zeitlich begrenzt möglich sein, lautet eine zentrale Aussage.

Aber nicht nur das Burnout-Risiko steigt durch lange Arbeitszeiten. Auch die Gefahr, an einer Depression zu erkranken, nimmt zu. So ist das Risiko einer schweren depressiven Episode bei Arbeitstagen von elf und zwölf Stunden mehr als doppelt so hoch als bei Arbeitstagen mit sieben oder acht Stunden.

Schlafstörungen werden durch lange Arbeitszeiten ebenso begünstigt. Vergleicht man Personen, die 35 bis 40 Stunden arbeiten, mit jenen, die eine Arbeitszeit von mehr als 55 Stunden pro Woche haben, so steigt das Risiko enorm. Beispielsweise haben Letztere ein um 98 Prozent höheres Risiko, weniger als sieben Stunden schlafen zu können. Das Risiko für Einschlafstörungen steigt gar um 268 Prozent.

Krankheitsrisiko

Ein Mangel an Erholung kann zu vielen weiteren Erkrankungen führen. Besonders toxisch wirkt die Kombination aus Stress und mangelnder Regeneration:

Stresshormone können nicht mehr vollständig abgebaut werden. Mögliche gesundheitliche Folgen reichen von Kopfschmerzen, Nervosität, psychischen Störungen, Fettleibigkeit, Herz-Kreislauf-Erkrankungen bis hin zu einem erhöhten Krebs- und Sterberisiko.

Warum aber gibt es die Bereitschaft, die eigene Gesundheit dem Job zu opfern und sich buchstäblich zu Tode zu arbeiten? Psychologische Mechanismen, ausgelöst durch neue Managementsysteme, wie die „**indirekte Steuerung**“, geben eine mögliche Antwort. Bei diesem Instrument wird der Unternehmenszweck nicht durch konkrete Anweisungen an die ArbeitnehmerInnen erreicht.

Stattdessen wird deren Verantwortungs-, Handlungs- und Entscheidungsspielraum erhöht – die Beschäftigten sollen „das tun, was sie selber wollen“, um den Unternehmenszweck zu erfüllen. Der Betrieb gibt lediglich „motivierende“ Rahmenbedingungen vor: Leistungsvergleiche zwischen Abteilungen/Standorten/Teams, Zielvorgaben (die sich kontinuierlich erhöhen) oder Konkurrenzdruck sind Beispiele hierfür.

Die Verantwortung für die Zielerreichung sowie für die Beseitigung von Hindernissen (und damit für den Erfolg/Misserfolg des Betriebs) wird „nach unten“ delegiert. „Tu, was du willst, aber sei profitabel!“, beschreibt Jakob Schrenk in seinem Buch „Die Kunst der Selbstausbeutung“ diese Stoßrichtung. Die unternehmerische Verantwortung wird dabei auf die ArbeitnehmerInnen übertragen.

Erzwungene Selbstausbeutung

Die Beschäftigten identifizieren sich hierbei in einer Weise mit der Arbeit, dass die Unternehmensziele zu den „eigenen“ Zielen werden. Im Konflikt zwischen persönlichen Bedürfnissen wie Erholung und Zielerreichung gewinnt Zweiteres oft die Oberhand. Die Konsequenz: Notwendige Erholungszeiten und Pausen werden vernachlässigt, eigene Wünsche den Anforderungen der Arbeit untergeordnet.

Die „erzwungene Selbstausbeutung“ wird dabei als „selbstbestimmte Überforderung“ erlebt, beschreibt der deutsche Soziologe Nick Kratzer. Zur Erreichung der „eigenen“ Ziele werden dann – von

den Beschäftigten selbst – Schutzbestimmungen unterlaufen oder gar nur mehr als lästiges Hindernis auf dem Weg zum Ziel empfunden.

(Arbeitszeit-)Schutzverpflichtung

Fakt ist: Arbeitgeber sind laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verpflichtet, die Beschäftigten vor psychischen und physischen Gefahren zu schützen. Sie müssen Gefährdungen am Arbeitsplatz ermitteln und wirksame Gegenstrategien entwickeln. So sind Belastungen, die zu Fehlbeanspruchung führen können, auszuschalten oder zu reduzieren.

Auch die Belastung durch Arbeitszeit zählt hierzu: Der Leitfaden der Arbeitsinspektion zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen führt explizit den inadäquaten Wechsel zwischen Aktivitäts- und Erholungsphasen, mangelhafte Pausengestaltung, belastende Schichtpläne sowie ständig überdurchschnittlich hohe Arbeitszeiten als Gefahren an. Diese Punkte sollten künftig in einer Durchführungsverordnung zum Gesetz konkret abgebildet werden.

Wichtig ist auch: Den Mechanismen, die Beschäftigte in überlange Ar-

Risiken von überlangen Arbeitszeiten

1 Depression

Arbeitsstunden/Tag	Risiko
7–8 zu 11–12	+100 Prozent

2 Schlafstörungen

Arbeitsstunden/Woche	Risiko
35–40 zu 55+	+98 Prozent

3 Einschlafstörungen

Arbeitsstunden/Woche	Risiko
35–40 zu 55+	+268 Prozent

Quelle: BMASK

beitszeiten bzw. die „freiwillige Selbstausbeutung“ treiben, wird noch zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Abnehmende Solidarität und als „Hindernis“ betrachtete Schutzgesetze – als Resultate von indirekter Steuerung & Co – stellen neue Herausforderungen für ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen dar und erfordern eine Auseinandersetzung mit dem Thema. Kranke Arbeitszeiten machen letztlich kranke Menschen. Arbeit darf uns nicht die Ressourcen für jene Bereiche rauben, die uns Menschen Sinn und Stabilität im Leben geben: Familie, Freunde, Hobbys, Gesundheit und Zeit für uns selbst.

Statistik Austria (2016): „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“:

tinyurl.com/yyt9pvoa

AK-Strukturwandelbarometer 2018:

tinyurl.com/y2tmfvs2

Arbeitsklima Index:

www.arbeitsklimaindex.at

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin

johanna.kloesch@akwien.at

oder an die Redaktion

aw@oegb.at

Öl ins Feuer

Schon bisher war es für Familien schwierig, Arbeit und Privatleben miteinander zu vereinbaren, denn bei der Kinderbetreuung hinkt Österreich stark hinterher.

Beatrix Mittermann
Redakteurin des ÖGB-Verlags

Wer holt die Kinder ab? Schaffe ich es rechtzeitig zur Betreuungseinrichtung, ehe sie schließt? Und was passiert, wenn ein hohes Arbeitsaufkommen Überstunden erforderlich macht? Hin- und hergerissen zwischen Arbeit und Familie: Diese Problematik kennen viele berufstätige Eltern. Was bereits beim Aufstehen beginnt, endet erst nach der Arbeit mit dem (hoffentlich) rechtzeitigen Abholen der Kinder: Stress, Adrenalin, Hektik – und das in Dauerschleife.

Ingrid Moritz und Gerlinde Hauer kennen als AK-Expertinnen die Problematik der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, die sich durch das neue Arbeitszeitgesetz noch weiter zuspitzt. „Der 12-Stunden-Tag wird zur Zerreißprobe für berufstätige Eltern“, so Hauer. Das liegt laut Ingrid Moritz, Leiterin der Abteilung Frauen – Familie der AK Wien, auch daran, dass die meisten Kindergärten um 17 Uhr schließen: „Lediglich zehn Prozent der Kindergärten haben bis 18 Uhr oder länger offen.“

Keine Verbesserung

Die Schwierigkeit, geeignete Betreuungseinrichtungen zu finden, verbessert sich auch mit zunehmendem Kindesalter nicht. „Denn lediglich für 36 Prozent der Kinder im Volksschulalter gibt es eine schulische Tagesbetreuung bzw. eine außerschulische Betreuungseinrichtung“, berichtet Gerlinde Hauer. Hinzu kommt die Tatsache, dass „700.000 Kinder ihre

Eltern beim Lernen brauchen“, resümiert die AK-Expertin. Schon der Philosoph und Pädagoge **Jean-Jacques Rousseau** wusste: „Kindererziehung ist ein Beruf, wo man Zeit zu verlieren verstehen muss, um Zeit zu gewinnen.“

Addiert man noch die täglichen Aufgaben des Haushalts, multipliziert sich der Koordinationsstress. „Der 12-Stunden-Tag wirkt angesichts der alltäglichen akrobatischen Leistungen, die nötig sind, um Arbeitswelt und Privatleben in Einklang zu bringen, wie Öl ins Feuer zu gießen“, fasst Ingrid Moritz die Situation treffend zusammen.

Traditionelle Teilung

AK-Expertin Gerlinde Hauer weist darauf hin, dass die Auswirkungen vor allem für berufstätige Mütter besonders gravierend sind: „Die Ausweitung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden und bis zu 60 Stunden pro Woche schafft Anreize zu einer noch stärkeren traditionellen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Denn wenn es schwierig wird, Beruf und Familie partnerschaftlich zu teilen, so wird die Überstundenleistung bei voller Erwerbsfähigkeit bei Vätern steigen, während Mütter sich verstärkt auf die Familienaufgaben und aufs Zuverdienen konzentrieren.“

Hauer stützt sich dabei auf eine aktuelle Studie von FORBA, derzufolge „höhere Arbeitszeiten von Männern die Möglichkeit von Frauen einschränken, in höherem Ausmaß erwerbstätig zu sein“. Demnach erhöhe jede zusätzliche Wochenarbeitsstunde des Mannes die Chance auf Ungleichverteilung in der

Partnerschaft um 13 Prozent. Das Resultat ist in vielen dieser Fälle, dass Frauen auf Teilzeitposten umsteigen, um Kinderbetreuung mit der Arbeit vereinbaren zu können.

Im Zentrum der Debatte steht für Sybille Pirklbauer, AK-Referentin für soziale und wirtschaftliche Aspekte von Gender-Gerechtigkeit und Familienförderung, der folgende Interessenkonflikt: „Während es der verständliche Wunsch der UnternehmerInnen ist, ihre Beschäftigten nach Anfall der Arbeit einzusetzen, ist es der genauso verständliche Wunsch von Eltern, ihre Arbeitszeiten an die familiären Bedürfnisse anzupassen.“

Zu spüren bekommen das aufgrund der letztes Jahr eingeführten Arbeitszeitflexibilisierung vor allem die Familien. Pirklbauer merkt an, dass der 12-Stunden-Tag „zu einer Aufteilung der Familie führt, sodass die Kinder – zumindest unter der Woche – nur mehr entweder Vater oder Mutter sehen“. Ihr zufolge gibt das neue Arbeitszeitgesetz dem Wort „Eltern-Teil“ dadurch eine ganz neue Bedeutung. Für qualitative Stunden zusammen und gemeinsame Aktivitäten bleibt da definitiv wenig Zeit – vor allem nicht in der vollständigen Konstellation Vater–Mutter–Kind.

Mögliche Alternative

Eines ist klar: Das neue Arbeitszeitgesetz stellt eine zusätzliche Herausforderung für Familien dar. Doch gibt es Alternativen? Bessere Modelle? Bereits 2017 untersuchte eine SORA-Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien zum Thema

„Arbeitszeit in Österreich“ genau diese Frage. Von Christoph Hofinger, Bettina Leibetseder und Daniel Schönherr wurde dabei die Beschäftigung im Ausmaß von 30 bis 32 Stunden untersucht sowie die Zufriedenheit mit diesem Beschäftigungsausmaß und ihre Vorteile: „Ein Beschäftigungsumfang von 30 bis 32 Stunden in der Woche ermöglicht einen Ausgleich zwischen den Faktoren, die eine Belastung und eine Zufriedenheit mit der Arbeit erzeugen.“

Die AutorInnen kamen dabei zu folgender Schlussfolgerung: „30 bis 32 Stunden unselbstständig Erwerbstätige sind in vielen Bereichen zufriedener als Teilzeitbeschäftigte und geben geringere Belastungen als Vollzeitbeschäftigte an. Damit kann eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 30 und 32 Stunden Zufriedenheit, die für Vollzeitbeschäftigte typisch ist, mit niedrigeren Belastungen einer Teilzeitbeschäftigung vereinen.“

Der Vorteil liegt dabei darin, dass starke Belastungen von Vollzeitbeschäftigten vermieden werden können, und zwar sowohl psychische als auch physische. Zudem ist diese Gruppe weniger von Mehr- und Überstunden betroffen, und sie kann Freizeit und Familie wesentlich besser mit dem Beruf verbinden. Gleichzeitig werden die Aufstiegsmöglichkeiten gleich wie bei Vollzeitbeschäftigten bewertet.

Ungleichheit Mann/Frau

SORA zitiert den Arbeitsklima Index der AK Oberösterreich, wonach in Österreich lediglich sechs Prozent der Unselbstständigen 30 bis 32 Stunden pro Woche tätig sind. Während drei Viertel mehr als 32 Stunden arbeiten, sind es rund 15 Prozent mit weniger als 30 Stunden. Auffällig dabei ist die ungleiche Verteilung der Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern: „Rund zwölf Prozent der Frauen sind wöchentlich zwischen 30 und 32 Stunden tätig, in der Altersgruppe von 36 bis 45 Jahren sowie mit Kind im Haushalt sogar 16 Prozent. Bei den Männern arbeiten nur zwei Prozent zwischen 30 und 32 Stunden in der Woche. Männer mit Kindern erhöhen sogar ihre tatsächliche Arbeitszeit auf im Durchschnitt weit über 40 Stunden.“ Diese Zahlen zeigen, dass Kinderbetreuung und Job

für viele Frauen nur durch ein geringeres Stundenausmaß vereinbar ist.

Die SORA-ForscherInnen sehen Potenzial für eine Veränderung der Arbeitszeit: „Vier Zehntel der über 32 Stunden Tätigen möchten ihre Arbeitszeit um durchschnittlich sieben Stunden in der Woche reduzieren. Über eine Million der unselbstständig Erwerbstätigen würde sich so, statistisch gesehen, der 30- bis 32-Stunden-Woche annähern.“ Das Fazit: „Obwohl noch nicht sehr verbreitet, sehen also Beschäftigte, die tatsächlich 30 bis 32 Stunden in der Woche arbeiten, ihre Arbeit insgesamt positiv. Nur ein kleiner Teil von ihnen möchte die Stunden erhöhen oder reduzieren.“

Vorteile der Verkürzung

Aus der Studie leiten die AutorInnen folgenden Auftrag ab: „Nun gilt es, Strategien zu entwickeln, wie durch Maßnahmen in Unternehmen ein Bewusstsein über die Vorteile, die eine nur geringe Verkürzung der Arbeitszeit hat, gebildet werden kann.“ Fakt ist: „Bei vielen Paaren kommt es in der Zeit der Elternschaft zu meist einvernehmlichen Aushandlungsprozessen, die den Mann in die Erhalterrolle und die Frau in die Zuerwerbsposition drängen, auch wenn es beide ursprünglich anders geplant hatten.“

Ein Ausweg dafür wäre eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zwischen 30 und 32 Stunden für beide Elternteile. „Denn diese Bandbreite wird sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite als optimal produktiv angesehen, bietet ausreichend Zeit für Erholung und private Verpflichtungen und in der Regel eine ausreichende Grundlage für Karriereentwicklung und soziale Absicherung“, fassen die AutorInnen zusammen. Es würde außerdem dabei helfen, dass Kinder mehr Zeit mit beiden Elternteilen verbringen können. Und geht es nicht im Endeffekt genau darum?

Weitere Informationen:
tinyurl.com/y646p4f5

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
beatrix.mittermann@oegbverlag.at
oder an die Redaktion
aw@oegb.at

12-Stunden-Tag erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Kindergärten, nach 18 Uhr offen



Quelle: Kindertagesheimstatistik

Tagesbetreuung in der Volksschule



Quelle: Arbeiterkammer

Jede zusätzliche Wochenarbeitsstunde des Mannes erhöht die Chance auf Ungleichverteilung in der Partnerschaft um



Sind Kinder im Haus, reduzieren Frauen die Arbeitszeit:

Mann Vollzeit / Frau Teilzeit
Kind unter 15 Jahren

48%

Mann Vollzeit / Frau nicht erwerbstätig
Kind unter 15 Jahren

36%

Beide Elternteile Vollzeit
Kind unter 15 Jahren

13%

Quelle: Forba

Regelrechter *Kippeffekt*

Experimente in Betrieben zeigen: Kürzere Arbeitszeitmodelle funktionieren deutlich besser als lange. Auch mehr freie Tage bringen viel. XIMES-Geschäftsführer Johannes Gärtner über intelligente Arbeitszeitmodelle, österreichische Pausenkultur und familiäre Schichtpläne.

Arbeit&Wirtschaft: Wenn man sich an Ihr Unternehmen in Sachen Arbeitszeit wendet: Wie läuft eine Beratung ab?

Johannes Gärtner: Wir sehen Arbeitszeit immer in vier Dimensionen: erstens die juristische, zweitens Wirtschaftlichkeit und Kunden- oder Patientennutzen, drittens die Wünsche der MitarbeiterInnen und schließlich die Gesundheit. Dabei sind die letzten beiden keineswegs immer identisch. Wir versuchen Lösungen zu finden, die in allen vier Dimensionen optimal sind – in der Regel gemeinsam mit allen beteiligten Gruppen, also quasi sozialpartnerschaftlich. Das hat sich sehr bewährt, denn es geht hier um einen vielschichtigen Themenkreis, und wenn man die einzelnen Aspekte besser versteht, kann man bessere Lösungen erarbeiten. Dabei kommt auch die Technik ins Spiel. Hier sind komplizierte Rechengänge nötig, weil viele Faktoren bedacht werden müssen: Einhaltung der Wochenruhe, Personalaufwand, Schichtzeiten etc. Das findet oft schon direkt im Gespräch mit den Kunden statt. So erhalten wir gleich wertvolle Rückmeldungen.

Welche Wünsche haben die Beschäftigten selbst?

Es ist ziemlich eindeutig, dass mehr Einfluss auf die Arbeitszeit als positiv erlebt wird. Was ich festgestellt habe: Sobald

Menschen persönliche Erfahrungen mit attraktiven Arbeitszeitmodellen haben, finden sie auch Gefallen daran. Wenn jemand praktische Erfahrungen mit längeren Freizeitblöcken gemacht hat, dann ist das viel konkreter als das theoretische „Das wäre gut für dich“.

Inwieweit ist die steigende Flexibilität der Beschäftigten ein organisatorisches Problem für die Unternehmen?

Es braucht sicher einiges an Steuerungs- und Koordinationsmechanismen. Dass jeder irgendwann arbeitet, ist sicher nicht überall machbar. Es wird jeder Kaskakraft klar sein, dass während der Öffnungszeiten jemand da sein muss. Da kann dann etwa das Ziel sein, unbeliebte Randzeiten unter den Beschäftigten gerecht aufzuteilen.

Wenn wir uns ansehen, welche Tätigkeiten in einem Unternehmen anfallen, dann gibt es meist viel, das zwar erledigt werden muss, aber nicht zu einer bestimmten Uhrzeit. Hier sind Freiräume möglich. Es geht darum, individuelle Wünsche und Notwendigkeiten so weit wie möglich zu berücksichtigen und gleichzeitig das Unternehmen am Laufen zu halten.

Haben Sie dafür ein Beispiel?

Das Personalbüro in einem Unternehmen beispielsweise muss ein verlässlicher Ansprechpartner sein: Das bedeu-

tet aber nicht, dass es wirklich jeden Tag acht Stunden oder mehr voll besetzt sein muss. Mit einer entsprechenden Software können wir auch für komplexe Aufgabenstellungen von unterschiedlichen Wünschen optimale Lösungen erarbeiten.

Welche Rolle spielt die voranschreitende Digitalisierung?

Bei der Arbeitszeit ist hier schon viel passiert, und es wird noch einiges passieren. Ich denke, es wird leichter werden, Freizeitwünsche der Beschäftigten und betriebliche Erfordernisse unter einen Hut zu bringen. Aber auch Fragestellungen wie „Warum kommt es kurzfristig in irgendeinem Bereich zu Mehrstunden?“ werden in Zukunft leichter geklärt werden können. Und die Beschäftigten werden mehr Freiräume haben. Wenn man – Stichwort „Big Data“ – Tausende von Arbeitszeiten anschauen kann, dann kann man auch Muster erkennen. Auch für die Politik bringt das mehr Wissen über Arbeitszeiten und was einzelne Regelungen bewirken.

Früher haben wir an manchen Fragestellungen tagelang gearbeitet, das lässt sich heute mit entsprechender Software in einer Stunde erledigen. Allerdings haben sich die Fragestellungen erweitert. So entwickeln wir gerade einen Unfallrechner, der die Unfallwahrscheinlichkeit abhängig von der Arbeitszeit berechnet.



Interview: Astrid Fadler
Fotos: Markus Zahradnik

Johannes Gärtner ist Geschäftsführer der Firma Ximes, die sich auf das Thema Arbeitszeit spezialisiert hat. Er hat Informatik und Softwareentwicklung an der Uni Linz studiert. Seine Promotion und Habilitation absolvierte er an der TU Wien. Außerdem war er langjähriges Vorstandsmitglied der Arbeitszeitgesellschaft und der Working Time Society.

Wann wird dieser Unfallrechner Realität sein?

Recht bald, es gibt schon sehr viel Forschung dazu, und er ist methodisch schon sehr weit entwickelt. Ich nehme an, im Sommer oder spätestens Herbst werden wir damit arbeiten können. Es lässt sich dann berechnen, um wie viel höher die Unfallgefahr etwa nach drei Nachtschichten ist – wobei das dann immer auch in Relation zur Tätigkeit gesehen werden muss: Bauarbeiter haben natürlich andere Risiken als etwa Büroangestellte, für die bei Übermüdung das Unfallrisiko aber auf dem Heimweg auch höher sein kann. Mit unserer Methode können wir dann Arbeitszeitmodelle direkt vergleichen und ganz genau sagen: Das Modell eins hat 30 Prozent Unfallrisiko und Modell zwei 85 Prozent.

Abgesehen von dieser Unfallgefahr und einer gesundheitlichen Komponente, gibt es auch die soziale Komponente. Nehmen wir das Beispiel einer Reinigungskraft, die in der Regel genau dann arbeiten muss, wenn alle an-

deren nicht arbeiten: zeitig in der Früh, abends oder am Samstag. Da sollte man sich bemühen, ihr trotzdem möglichst viel soziale Teilhabe zu ermöglichen.

Geben Sie vor Ort zu den Unternehmen oder findet das meiste am Computer im Büro statt?

Das ist genau das, was ich an meiner Arbeit so mag. Ich bin sehr viel unterwegs und lerne viele verschiedene Arbeitssituationen kennen und Abläufe verstehen. Da holt mich dann der Chirurg in den OP, oder ich stehe in der Werkhalle im Metallwerk oder im Chemielabor oder bin bei der Altenpflege dabei.

Nach diesen vielfältigen Eindrücken: Was ist Ihrer Einschätzung nach die aktuell größte Herausforderung?

Es wird auch in Zukunft weiter darum gehen, die richtige Balance zu finden zwischen den Freiräumen für die Beschäftigten und den betrieblichen Erfordernissen. Und was auch jetzt schon

ler Modelle zu überlangen Arbeitszeiten tendieren. Wenn es sich dabei womöglich um langjährige MitarbeiterInnen handelt, dann können sie die Firmenkultur deutlich prägen. Das kann jüngere BewerberInnen, die weniger arbeiten möchten, abschrecken. Hier sollte man gezielt und rechtzeitig gegensteuern.

Und das Thema Arbeitszeitverkürzung?

Das ist spannend. Wir sind gemeinsam mit der Arbeiterkammer an der Evaluierung dieses Projekts beteiligt. Es gibt immer mehr Firmen, die mit ihrer Arbeitszeit werben. Bei enger werdenden Märkten ist das eine interessante Option für Unternehmen. Persönlich glaube ich, dass sehr viel davon abhängt, wie weit ein Unternehmen in der Lage ist, auf die Wünsche der Jobsuchenden und Beschäftigten zu reagieren.

Wenn Jobsuchende zum Beispiel keine Kinderbetreuung finden können, dann sind sie auch nicht flexibel, können gar nicht flexibel sein. Viele Arbeit-

„Wenn man – Stichwort ‚Big Data‘ – Tausende von Arbeitszeiten anschauen kann, dann kann man auch Muster erkennen.“

Johannes Gärtner

spannend ist: Bei der Suche nach Fachkräften wird Arbeitszeit immer mehr zum Thema. Wenn ein Arbeitgeber auf die Wünsche und Bedürfnisse von geeigneten Jobsuchenden eingehen kann, dann haben beide gewonnen.

Wir glauben allerdings nicht an magische Ideallösungen, sondern das muss jedes Mal individuell erarbeitet werden. Wir versuchen, Methoden und Kennzahlen zu identifizieren, wie Unternehmen klüger mit ihrer Zeit umgehen können; Time Intelligence lautet hier das Stichwort. Da braucht es neben Selbststeuerungsmechanismen letztendlich auch Vorgesetzte, die darauf achten, was tatsächlich passiert.

Gleitzeit von Montag bis Freitag ist an sich ja ein ideales Modell. Aber es gibt in fast jedem Unternehmen Beschäftigte, die auch innerhalb idea-

geber sind prinzipiell bereit, auf die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen. Wichtig ist immer das Gespräch. Der Ansatz: „Setzen wir uns zusammen und schauen wir, wie wir das alles unter einen Hut bringen können“, ist nicht immer einfach, aber es entstehen wesentlich bessere Lösungen als auf dem konfrontativen Weg.

Wäre es nicht Zeit für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung?

Ich kenne Versuche, wo auf betrieblicher Ebene mit 30- bis 35-Stunden-Wochen experimentiert wird. Das ist total spannend, weil sehr schöne Modelle dabei herauskommen. Ein 33er-Modell ist nicht nur etwas besser als ein 38er-Modell, der Unterschied ist einfach gewaltig.

Es mag überraschen, dass dieser Unterschied so viel ausmacht, aber hier gibt



es einen regelrechten Kippeffekt. Sobald die Menschen praktische Erfahrung mit kürzeren Arbeitszeiten gemacht haben, erscheint weniger Geld nicht mehr so abschreckend wie davor. Nicht zuletzt deshalb ist die Freizeitoption ja auch so erfolgreich.

Was ist besser: Wochenstunden zu reduzieren oder eine sechste Urlaubswoche?

Die allgemeine arbeitswissenschaftliche Empfehlung lautet, Belastungsspitzen zu reduzieren beziehungsweise zeitnah einen entsprechenden Ausgleich zu ermöglichen. Von daher spricht einiges für die allgemeine Arbeitszeitverkürzung. Andererseits gibt es Menschen, denen es leichter fällt, komplett von der Arbeit wegzubleiben als den Arbeitstag zu verkürzen.

Der Erholungseffekt eines Urlaubs klingt relativ schnell ab. Wenn also die sechste Urlaubswoche dazu verwendet wird, den Sommerurlaub zu verlängern, dann bringt das für den Rest des Jahres nur wenig. Kurz gesagt, das Beste wären mehr freie Tage, vor allem nach Belastungsspitzen, das Zweitbeste verlängerte Wochenenden. Im Schichtbetrieb wäre es gut, nach den Arbeitszeiten längere Freizeitblöcke zu haben.

Neben positiven Effekten auf die Gesundheit ermöglicht die Arbeitszeitverkürzung Männern ja auch, sich mehr an der Kinderbetreuung zu beteiligen.

Meine Frau und ich hatten bei beiden Kindern einen Schichtplan, das kann ich nur empfehlen. Wir haben beide weniger gearbeitet als vorher und alles genau eingeteilt. So lässt sich auch vermeiden, dass man um drei Uhr in der Früh darüber diskutiert, wer jetzt aufsteht und sich um das weinende Kind kümmert. Ich empfehle das Männern auch schon deshalb, weil es dann Zeiten gibt, in denen sie nicht mehr das fünfte Rad am Wagen sind, in denen sie mit dem Kind zu zweit sind und damit eindeutig Bezugsperson.

Gibt es einen Trend zum Weglassen der Mittagspause?

Da habe ich leider wenig harte Daten. Meine persönliche Erfahrung ist, dass das kulturell sehr unterschiedlich gelebt wird. In Süddeutschland etwa sind Mittagspausen üblich, in Norddeutschland eher nicht. In Österreich haben wir eine relativ

hohe Pausenkultur und gute Kantinen. Unsere Wirtshauskultur mit den Mittagsmenüs gibt es in vielen Ländern nicht. Unter gesundheitlichen und sozialen Gesichtspunkten ist das eine gute Institution. Aber es gibt auch zwischen den Organisationen große Unterschiede. In

ich die Arbeitsbelastung möglichst gering. Bei Rufbereitschaft etwa weiß man, dass diese Beschäftigten, auch wenn sie die ganze Nacht durchschlafen konnten, schlechter schlafen. Wenn der Schlaf tatsächlich gestört wurde, dann sollte dieser so bald wie möglich nachgeholt werden können.

„In Österreich haben wir eine relativ hohe Pausenkultur und gute Kantinen.“

Johannes Gärtner

manchen Unternehmen gehört es einfach dazu, die Mittagspause durchzuarbeiten.

Themenwechsel zum 12-Stunden-Tag: Bedeutet das nicht zusätzliche Risiken für alle, die mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Kontakt kommen?

Wir haben generell eine sehr kritische Sicht auf den 12-Stunden-Tag. Wir meinen zwar nicht, dass die Welt untergeht, wenn jemand einmal zwölf Stunden arbeitet, aber passiert das mehrere Tage hintereinander und womöglich sogar noch nachts, dann kann das sehr kritisch werden. Ich denke aber, dass Unternehmen auch wissen, dass 12-Stunden-Tage oft sehr lange und unproduktive Tage sind. Niemand kann zwölf Stunden lang genauso arbeiten wie acht Stunden.

Und was die gefährlichen Arbeitsstoffe betrifft: Das ist zwar nicht mein Spezialgebiet, aber zum 12-Stunden-Tag und den **MAK-Werten** (maximale Arbeitsplatz-Konzentration, Anm.) gibt es meines Wissens kaum Studien bzw. überhaupt noch keine gesicherten Ergebnisse. Das sollte man dringend nachholen und ansonsten äußerst vorsichtig vorgehen. Man weiß ja, dass diese Stoffe schädigen können, aber ob das bei zwölf Stunden etwas mehr ist oder ein Vielfaches, ist nicht klar.

Bei den Krankenanstalten gibt es Diskussionen über Ruhezeiten nach Bereitschaftsdiensten. Wie beurteilen Sie das?

Prinzipiell unterscheiden wir zwischen Arbeitsbereitschaft – da ist man vor Ort – und Rufbereitschaft, wo man bei Anruf nachts, aus dem Bett heraus, auf die Straße muss. Die Frage ist immer: Wie halte

Im Alltag ist das oft eine Gratwanderung, etwa bei Ärzten, deren OP-Plan für den nächsten Tag dann völlig durcheinanderkommen würde. Da stellt sich dann die Frage, was die größere Belastung ist: dass sämtliche Termine über den Haufen geworfen werden oder der Schlafmangel? Aber die jetzt diskutierten fünf Stunden Ruhezeit erscheinen mir eindeutig zu kurz. Die Frage ist natürlich auch, wie oft das vorkommt. Vieles kann man durchaus schon einmal machen, aber wenn es laufend passiert, dann wird es ein Problem.

Welche Arbeitszeitregelungen gibt es bei XIMES?

Software-Entwicklung und Büro haben einen sehr großen Gleitzeitrahmen. Unsere BeraterInnen machen sich die Termine ja ohnehin mit den KundInnen aus. Generell gibt es nur wenige Termine, bei denen es mir ein Anliegen ist, dass jemand auch anwesend ist, zum Beispiel bei der Software-Besprechung. Ab und zu machen wir ein Bürofrühstück, wo wir möchten, dass alle zusammenkommen. Ansonsten versuchen wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so weit wie möglich entgegenzukommen, sowohl was das Arbeitsvolumen betrifft als auch den Ort. Ein Mitarbeiter, der mit einer Brasilianerin verheiratet ist, hat auch schon einmal einen Monat von Brasilien aus gearbeitet.

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

Debatte ohne Triple-A

Die ArbeitnehmerInnen in Österreich leisten viel und sind dabei auch noch hoch produktiv. In der Debatte fehlt vor allem die Wertschätzung ihnen gegenüber.

Adi Buxbaum, Christian Dunst

Abteilung Sozialpolitik der AK Wien

Das wohl Augenscheinlichste an der österreichischen Debatte zum Thema Arbeitszeit ist der Mangel an Wertschätzung gegenüber den ArbeitnehmerInnen. Auf den Punkt gebracht: Es fehlen die zentralen drei „A“: Anerkennung, Abgeltung und Fortschritte bei der Autonomie zur Arbeitszeitgestaltung.

Die Beschäftigten in Österreich arbeiten jetzt schon länger als die meisten anderen in Europa. Im Jahr 2017 etwa kamen Vollzeitbeschäftigte auf durchschnittlich 41,3 Stunden Wochenarbeitszeit. Das sind nach Großbritannien und Zypern die drittlängsten Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten. Die ArbeitnehmerInnen in Österreich leisten somit viel – ob am Tag oder in der Nacht, während der klassischen Arbeitswoche oder an den Wochenenden, im Freien oder drinnen, bei Hitze oder bei Kälte. Sie sind dabei auch noch hoch produktiv, wie internationale Vergleichsstudien bestätigen. Das ist alles keine Selbstverständlichkeit – sollte man meinen.

Eigentlich würde man sich erwarten, dass dieser hohe Arbeitseinsatz mehr Anerkennung in den Unternehmen erfahren sollte. In den jüngsten Lohn- und Gehaltsrunden haben die Gewerkschaften besonders stark auf die erbrachten Leistungen hingewiesen und auch beachtliche Abschlüsse erzielt. Gleichzeitig ist der Befund zulässig, dass solche Verhandlungen nicht das

kompensieren können, was mit 1. September 2018 Gesetz geworden ist: nämlich die Ausweitung der Höchstarbeitszeiten, die einen generellen 12-Stunden-Tag bzw. eine generelle 60-Stunden-Woche ermöglichen. Ist eine Ausweitung der Arbeitszeit nicht eine sonderbare Art des „Danks“ für die geleistete Arbeit von 3,7 Millionen ArbeitnehmerInnen?

Übler Zynismus

Seit Jahresbeginn 2019 liest man nun öfter, dass die Unternehmen von den neuen Höchstarbeitszeiten ohnedies keinen Gebrauch machten. Alles also beim Alten? Von wegen! Der Druck auf die ArbeitnehmerInnen hat noch stärker zugenommen! Neben oft unglaublichen Einzelschicksalen, mit denen sich die Rechtsberatung der Arbeiterkammer beschäftigt, und der Verbreitung von neuen Musterverträgen sind die Versuche von teils großflächigen Anpassungen von Betriebsvereinbarungen auffällig. Die Dunkelziffer der Rechtsverstöße ist logischerweise höher als die Zahl der anhängigen Rechtsfälle. Wer möchte schon in Zeiten von hoher Arbeitslosigkeit seinen/ihren Arbeitsplatz aufs Spiel setzen und im aufrechten Arbeitsverhältnis den Rechtsweg beschreiten?

Faktum ist: Eine Ausweitung der Arbeitszeiten findet schleichend – aber in bereits sichtbarer Weise – statt. Die gelebte Realität von oft überlangen Arbeitszeiten ist nun im Gegensatz zu früher auch rechtlich gedeckt: Was früher eine Überschreitung der Arbeitszeitgrenze war, ist heute „Normalität“.

Nicht minder zynisch ist der Hinweis auf die Freiwilligkeit, wenn es um die Leistung von mehr als 10 Stunden täglich oder mehr als 50 Stunden wöchentlich geht. Bedenkt man die im Arbeitsverhältnis grundsätzlich bestehende persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber, ist es mehr als fraglich, wie weit die Freiwilligkeit tatsächlich reichen kann. Mehrmalige Ablehnungen könnten durchaus langfristige Folgen haben, etwa wenn es um Beförderungen oder aber um Rationalisierungsmaßnahmen geht. Da ändert es auch nichts daran, wenn ein Benachteiligungsschutz hinsichtlich Entgelt, Aufstiegsmöglichkeiten und Versetzungen im Gesetz verankert oder die Möglichkeit geschaffen wurde, eine wegen der Ablehnung solcher Überstunden erfolgte Kündigung binnen zwei Wochen bei Gericht anzufechten.

Ungewürdigte Leistung

Abzuwarten bleibt, ob sich wenigstens die Zahlungsmoral der Unternehmen bei Mehr- und Überstunden verbessert. Sie kann auch ein Indikator dafür sein, wie sehr die Leistung der Beschäftigten in diesem Land gewürdigt wird. Gleichzeitig zeigt er aber auch die Machtverhältnisse auf: In heimischen Unternehmen bleibt von den jährlich geleisteten Mehr- und Überstunden (das sind rund 250 Millionen Stunden) etwa jede fünfte unvergütet. Zwischen 40 und 50 Millionen (!) Stunden werden jährlich also weder in Zeit noch in Geld abgegolten. Das entspricht einem Einkommensentfall von rund einer Milliarde Euro pro

In den sehr wettbewerbsfähigen Staaten **Deutschland, Schweden und Dänemark** wird über das Jahr kürzer gearbeitet als in Österreich.

Land	Stunden/Jahr	Differenz in Stunden	mehr Freizeit
Österreich	1.738		
Deutschland	1.681	57	1 Woche & 2 freie Tage
Schweden	1.664	74	1 Woche & 4 freie Tage
Dänemark	1.635	103	2 Wochen & 2 freie Tage

Quelle: Eurofound 2017, „Developments in working time 2015–2016“

Jahr bzw. der Gratarbeit von rund 26.000 Vollzeitbeschäftigten.

Die Einführung des 12-Stunden-Tages bzw. der 60-Stunden-Woche geht völlig an den Bedürfnissen und Wünschen der Menschen vorbei: Laut Statistik Austria (2018) wollten sieben von zehn Beschäftigten, dass ihre Arbeitszeit im Wesentlichen so bleibt, wie es vor der neuen Rechtslage war. Vom Rest wollten doppelt so viele ihre Arbeitszeit reduzieren, als sie andere erhöhen wollten. Die neue Gesetzeslage fährt also über die Wünsche der Menschen drüber und erhöht den Druck am Arbeitsplatz noch mehr.

Das Einzige, was dieses 12-Stunden-Tag-Gesetz wirklich schafft: Es verschärft die bestehenden Schiefen bei der bezahlten und unbezahlten Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern. Frauen werden noch häufiger in die ZuverdienerInnen-Rolle gedrängt und tragen weiter die Hauptlast der unbezahlten Arbeit im Familienkontext. Statt die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, wird ein traditionelles Familienbild durch die verschärften Realitäten der Arbeitswelt einzementiert.

Während leichte Fortschritte bei der flächendeckenden, qualitativ hochwertigen und v. a. leistbaren Bereitstellung von sozialen Diensten wie Kinderbetreuung oder Pflege irgendwie vorstellbar sind, ist aus heutiger Sicht kein breiter Paradigmenwechsel in Richtung einer gleichstellungsorientierten Gesellschaftspolitik abzusehen.

Anstatt sich den Wünschen der Wirtschaft nach noch mehr Flexibilität

ständig zu beugen, wäre es dringend geboten, den ArbeitnehmerInnen mehr Autonomie hinsichtlich der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten zuzuerkennen – Stichwort Zeitsouveränität. Dies betrifft einerseits klassische Arbeitszeitmodelle, etwa einen Rechtsanspruch auf die – oft diskutierte, aber definitiv so nicht (!) umgesetzte – 4-Tage-Woche. Ebenso trifft es auf klassische Sabbatical-Modelle zu, die eine lebensphasenorientierte Auszeitmöglichkeit schaffen können. Es bräuchte auch adäquate Lösungen, wenn es um die Konsumation von angesparten Zeitguthaben geht, die nur im Einvernehmen und oftmals nicht zu jenen Zeiten verbraucht werden können, in denen sie notwendig wären.

Die Menschen haben es verdient, Arbeitsbedingungen vorzufinden, die geeignet sind, ihre Gesundheit nicht zu gefährden. Ganz in diesem Sinne wurde rund um die Einführung des 12-Stunden-Tag-Gesetzes massiv Kritik geäußert, denn arbeitswissenschaftlich ist anerkannt, dass überlange Arbeitszeiten ohne ausreichende Erholungsmöglichkeiten schlichtweg krank machen.

Laut Erhebungen der EU-Agentur Eurofound (2016) kommen auf Basis der wesentlichen Kollektivvertragsregelungen die Beschäftigten in Österreich auf jährlich 1.738 Arbeitsstunden (durchschnittliche kollektivvertragliche Normalarbeitszeit abzüglich Urlaub und Feiertagen). Beim Exportweltmeister Deutschland sind es nur 1.681 Stunden. Damit haben die Deutschen umgerechnet eine Urlaubswoche (zu 40 Stunden) und zwei freie Tage (zu acht

Stunden) mehr. In wirtschaftlich ähnlich hoch entwickelten Ländern wie Schweden werden 74 Stunden weniger im Jahr gearbeitet, was einer zusätzlichen Urlaubswoche und vier freien Tagen mehr entspricht. In Dänemark wird um 103 Stunden weniger gearbeitet – das sind sogar zwei Urlaubswochen und zwei freie Tage mehr.

Kurzum: In Schweden, Dänemark und Deutschland – alle sehr wettbewerbsfähige Volkswirtschaften – wird über das Jahr kürzer gearbeitet als in Österreich. Der wirtschaftliche Spielraum hierzulande für einen erleichterten Zugang zu einer sechsten Urlaubswoche ist also längst da. Nicht zu vergessen: Er wird tagtäglich von den Beschäftigten selbst (!) erarbeitet.

Einzig sinnvolle Alternative

Man kann es zuspitzen: Das 12-Stunden-Tag-Gesetz muss weg! Innovative Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung wären die einzig sinnvolle Alternative. Wer in der Arbeitszeitdebatte nicht einmal über Anerkennung, Abgeltung von geleisteter Arbeit und mehr Autonomie reden möchte, der/die hat schlichtweg kein Triple-A verdient!

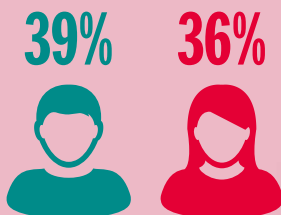
Eurofound-Studie:
tinyurl.com/y3evwcgl

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autoren
adi.buxbaum@akwien.at
christian.dunst@akwien.at

oder die Redaktion
aw@oegb.at

Pausen – *braucht*

Gesunde Vollzeit



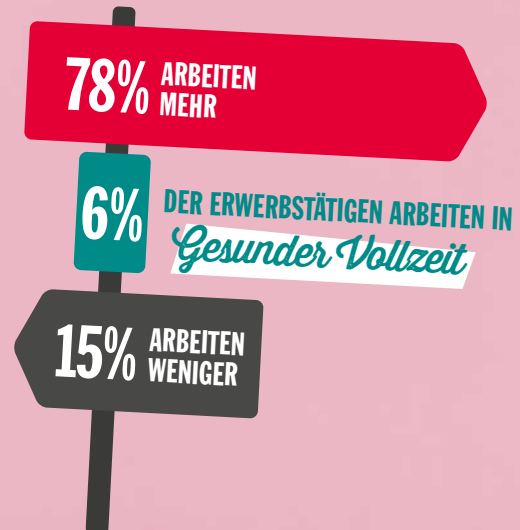
die über 32 Stunden arbeiten,
möchten ihre Arbeitszeit reduzieren

Umgekehrt wollen ein Fünftel der Frauen
und ein Viertel der Männer, die weniger als
30 Stunden pro Woche erwerbstätig sind,
ihre Arbeitszeit erhöhen.

Der Wunsch geht also in Richtung

Gesunde Vollzeit

Aktueller Status ist ...



der Mensch!

Zufriedenheit steigt bei weniger Arbeitszeit



Vier Zehntel der über 32 Stunden Tätigen möchten ihre Arbeitszeit durchschnittlich **sieben Stunden in der Woche** reduzieren.

Nach zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zu je



werden **3 RUHETAGE** zur vollständigen Erholung benötigt.

Quelle: MedUni Wien

Arbeitsbelastung sinkt bei

Gesunder Vollzeit

	30–32 Stunden	> 32 Stunden
Zeitdruck	18 Prozent	22 Prozent
Verletzungs-/Unfallgefahr	6 Prozent	13 Prozent
Schlechte Gesundheitsbedingungen	7 Prozent	13 Prozent

Quelle: SORA



Kosten für arbeitsbedingte Erkrankungen

12,8 Mrd. Alle Krankenstände

3,3 Mrd. Aufgrund psychischer Belastungen

2,8 Mrd. Arbeitsbedingte Erkrankungen aufgrund körperlicher Arbeitsbelastung

Quelle: Wifo, Donau Universität Krems

Im atypischen Teufelskreis

Von der verantwortungslosen Auslagerung unternehmerischer Risiken auf die Allgemeinheit und der einzigen Reißleine zum Stopp dieser Abwärtsspirale.

Veronika Bohrn Mena

GPA-djp-Geschäftsbereich Interessenvertretung

Ein tiefer Spalt zieht sich durch den österreichischen Arbeitsmarkt. Die einen müssen arbeiten, bis sie umfallen, und hatten schon so lange keine Zeit mehr für sich selbst und ihre Angehörigen, dass sie gar nicht mehr wissen, wie sich Freizeit anfühlt oder was aus ihren Freundschaften geworden ist. Die anderen müssen ihre Zeit immer auf Abruf mit Warten und Bangen um den nächsten Arbeitsauftrag verbringen. Auch sie sind gestresst, ängstlich und ruhelos, ihr Alltag ist nicht weniger anstrengend als der ihrer KollegInnen im Hamsterrad der überlangen Arbeitstage.

Die stetig kleiner werdende Gruppe derer, die noch einen unbefristeten Vollzeit-Arbeitsvertrag ihr Eigen nennen können, leistet Überstunden am laufenden Band. Zumindest gilt das für die Zeit, in der sie in einem aufrechten Dienstverhältnis und nicht gerade arbeitslos sind. Deswegen ist Österreich im europäischen Vergleich Spitzenreiter,

wenn es um die Dauer der Arbeitszeit geht, nur in Großbritannien und in Griechenland wird länger gearbeitet. Aber Österreich gehört auch zum oberen Drittel der Länder mit den meisten atypischen Beschäftigungsverhältnissen in der EU und ist mit einem Anteil von 47 Prozent auf Platz zwei bei der Quote der teilzeitbeschäftigten Frauen. Folglich ist der Unterschied in der Verteilung der Arbeitszeit auch zwischen den Geschlechtern in unserem Land besonders groß, denn Frauen leisten neben der Lohnarbeit immer noch den Löwenanteil der unbezahlten Familienarbeit. Doch wie passt diese Diskrepanz zusammen und wie kommt es zu dieser extremen Schieflage?

Das fehlende Korrektiv

Ein Blick in die Geschichte zeigt, dass das solide, regulierte Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Freizeit eine relativ junge Errungenschaft ist. Die Balance zwischen acht Stunden Schlaf, acht Stunden Arbeit und acht Stunden Freizeit hatte ihren Höhepunkt mit der breiten Etablierung des „Normalarbeitsverhältnisses“ erst in den 1970er-Jahren erreicht. Seit den 1990ern und insbesondere seit der Finanzkrise 2008 ist dieses Gleichgewicht jedoch wieder aus dem Lot geraten. Teilzeitjobs, Zeitarbeit, befristete Jobs und Vertragsformen, für die kein Arbeitszeitgesetz und keine Schutzvorschriften gelten, sind seither auf dem Vormarsch. Über ein Drittel aller Beschäftigten und mehr als die Hälfte aller Frauen sind heute atypisch beschäftigt. Über ein Drittel aller Beschäftigten be-

hält ihre Jobs nicht einmal ein Jahr durchgehend.

Nicht wenige Beschäftigte finden sich wieder in einer Welt, in der von früh bis spät zum Hungerlohn geschuftet werden muss und sich das Privatleben auf **basale** Erholung beschränkt, die lediglich der körperlichen Regeneration dient. Besonders für prekär Beschäftigte trifft dies zu.

Der Alltag von Prekären, wie es etwa MitarbeiterInnen von Lieferservices sind, hat so manche Härte zu bieten. Dazu zählen beispielsweise Algorithmen, die Lieferanten unabhängig von Wetter und Verkehr vorgeben, dass sie nicht länger als 12 Minuten für jede ihre Zustellungen brauchen dürfen. Es gibt Paketboten, die als Neue Selbstständige 45 Cent pro ausgefahrenem Paket erhalten, bevor sie am nächsten Tag wieder die Packesel der Nation geben müssen. Eine Jungwissenschaftlerin an der Universität räumte ein, sie habe keine Zeit und keine Sicherheit, um eine Familie gründen zu können, obwohl sie sich das wünschen würde. Eine „freie“ Grafikerin berichtete, dass sie an Sonn- und Feiertagen arbeiten muss, weil ihr keine Ruhezeit zusteht, und eine unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte sagte, dass sie seit 25 Jahren um jede Stunde ihrer Arbeitszeit kämpft.

Heuern & feuern

Wenig besser geht es denjenigen, die stetig Arbeit suchen oder darauf warten müssen. Ermüdende und schwer belastende Phasen zwischenzeitiger Arbeitslosigkeit sind ständige Begleiterinnen

BUCHTIPP

Veronika Bohrn Mena:

Die neue ArbeiterInnenklasse

Menschen in prekären Verhältnissen

ÖGB-Verlag,
2019, € 19,90

ISBN: 978-3-99046-406-9

Bestellung:

www.besserewelt.at



Atypische Beschäftigung

Mehr als ein Drittel der ArbeitnehmerInnen sind atypisch beschäftigt.



Parken von Arbeitslosen beim AMS

Mehr als 1/8 der Gesamtarbeitslosigkeit ist auf Wiedereinstellungen beim gleichen Arbeitgeber zurückzuführen.

1/4 der Betroffenen waren weniger als 2 Monate arbeitslos.

13,7% nach einem Jahr wieder eingestellt

6,4% nach zwei Monaten wieder eingestellt

Durchschnittliche Beschäftigungsunterbrechungen: 3 Monate

71,2% wurden schon zum wiederholten Mal wieder eingestellt.

Quelle: WIFO

vieler Beschäftigter. Dabei wird in der Öffentlichkeit inzwischen leider allzu pauschal das Bild von Arbeitslosen gezeichnet, die angeblich nicht bereit seien zu arbeiten. Dass unter den Arbeitslosen aber auch Beschäftigte sind, die immer wieder arbeitslos sind, allerdings an sich immer beim gleichen Arbeitgeber arbeiten: darüber wird viel zu wenig gesprochen. Schon gar nicht wird gerne darüber gesprochen, dass damit in Wahrheit Kosten an die Allgemeinheit abgewälzt werden.

Die Zeit ist abgelaufen

Interessante Daten dazu liefert das Wirtschaftsforschungsinstitut in einer Studie. Demnach lässt sich schon seit den 1990er-Jahren beobachten, dass zwischen 10 und 15 Prozent der Arbeitslosen, die eine neue Stelle angetreten haben, in den zwölf Monaten davor bereits für den gleichen Arbeitgeber gearbeitet haben. Wer denkt, diese üble Praxis würde sich auf Saisonarbeit und Gastronomiejobs beschränken, irrt. Sie ist vielmehr in allen Branchen zu finden. Das WIFO hält in seiner Studie fest: „Ein Drittel bis zur Hälfte der Betroffenen hat nach maximal zwei Monaten Arbeitslosigkeit die Arbeit beim vorherigen Arbeitgeber wieder aufgenommen.“ Betroffen von dieser Form der Arbeitslosigkeit sind insbesondere Menschen, die eine Pflichtschule oder eine Lehre abgeschlossen haben.

Die Betroffenen wurden vor ihrer Rückkehr in den alten Job zwischenzeitlich von Unternehmen beim AMS „geparkt“, um nur kurz darauf wieder eingestellt zu werden. Dazu kommt,

dass dies mit Kosten für die Allgemeinheit verbunden ist. Laut Berechnungen des WIFO liegen die Mehrkosten, die der Arbeitslosenversicherung dadurch immerhin entstehen, bei bis zu einer halben Milliarde Euro. Dazu kommen fehlende Einnahmen in der Sozialversicherung, wenn Menschen arbeitslos sind, statt für ihre Löhne und Gehälter entsprechende Abgaben zu bezahlen.

So weit zu den negativen Folgen für die Allgemeinheit, dazu kommen jene für die Betroffenen selbst. Einmal in diese Spirale gerutscht, ist man darin schnell gefangen. Im Jahr 2017 waren 70 Prozent der Wiedereinstellungen Wiederholungen einer ganzen Reihe von Beschäftigungsunterbrechungen. Für die betroffenen Beschäftigten wirkt sich dies über den betreffenden Job hinaus negativ auf ihre berufliche Zukunft aus. Denn statistisch gesehen sind sie in den sechs Folgejahren im Durchschnitt um 74 Tage mehr arbeitslos als Beschäftigte mit einem stabilen, dauerhaften Arbeitsplatz. Sie werden schlechter bezahlt, müssen mit weniger Arbeitslosengeld auskommen und werden eine kleinere Pension bekommen.

Eines ist jedenfalls klar: Die Intensivierung des individualisierten Konkurrenzkampfes, die weitere „Flexibilisierung“ sowie „Ich-AGs“ bieten keinen Ausweg aus diesem grausamen Kreislauf. Bei diesem künstlichen Kampf verlieren alle Beschäftigten und ihre Angehörigen. Klar ist auch: Es gewinnen jene, die gut davon leben, dass die Allgemeinheit das unternehmerische Risiko abfedert und ihre Profite dadurch maximiert werden können.

Fakt ist zudem, dass genug Arbeit da wäre, bloß ist sie ungleich verteilt. Folglich muss man bei dieser Ungleichverteilung ansetzen – und das funktioniert nicht mit „geschickt verhandelten“ Einzelvereinbarung, sondern ausschließlich über kollektivvertragliche und gesetzliche Regelungen, die Verbindlichkeit für alle garantieren. Man kann Arbeitende aller Branchen, jeden Alters und jeglicher Ausbildung daher nur wieder und immer wieder dazu aufrufen, sich zu solidarisieren. Und die Rechte – die wir haben, weil wir sie einst erkämpft haben – auch zu nutzen. Oder das Recht, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen, um ein starkes Gegengewicht gegen die Macht des Kapitals zu bilden und für mehr Fairness am Arbeitsmarkt zu sorgen.

Denn eines muss uns klar sein: Wenn wir jetzt nicht entschlossen aktiv gegensteuern, wird diese bewusst herbeigeführte Spaltung nicht geringer, sondern immer größer. Und das ist leider keine Horrorvision, sondern eine nüchterne Einschätzung vor dem Hintergrund von Erfahrungswerten anderer Länder weltweit und auch in Europa. Noch lässt sich das in Österreich verhindern. Organisiert euch!

WIFO-Studie:
tinyurl.com/y553aap7

Interessengemeinschaften in der GPA-djp:
www.gpa-djp.at/flex

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
veronika.bohrn-mena@gpa-djp.at

oder die Redaktion
aw@oegb.at

Branche mit Triple-Ü

Zwischen Überstunden, Überbelastung und Überdross: Im Tourismus gehören überlange Arbeitszeiten ohnehin zum Alltag, nun gibt es weitere Verschlechterungen.

Beatrix Mittermann
Redakteurin des ÖGB-Verlags

Kennen Sie den schon? Kommt ein Kellner zum Vorstellungsgespräch in einen Gastronomiebetrieb. Personalchef: „Wie viel Erfahrung bringen Sie mit?“ Bewerber: „Ich habe 30 Jahre Erfahrung in der Branche.“ Personalchef: „Moment, Sie sind doch erst 25! Wie ist denn das möglich?“ Bewerber: „Überstunden.“

Was hier als Witz erzählt wird, ist für Beschäftigte im Hotel- und Gastgewerbe bitterer Arbeitsalltag. Und das nicht nur manchmal, sondern – besonders in der Hauptsaison – jeden Tag, denn in der Gastronomie gibt es kein „Heute wegen gestern geschlossen“, und Überstunden wurden schon vor Jahrzehnten von der Ausnahme zur Regel.

Canan Aytekin ist Leiterin der Fachbereiche der Gewerkschaft vida. Zu ihren Aufgaben zählt auch die Betreuung von Beschäftigten im Tourismus. „Die Tourismusbranche trifft das neue Arbeitszeitrecht besonders hart“, so Aytekin. „Und das, obwohl die Arbeitsbedingungen auch bisher schon alles andere als ideal waren.“

Vorauselender Gehorsam

Doch anstatt die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im Tourismus zu verbessern, setzt die Regierung auf eine andere Strategie. **Mangelberufsliste** lautet das politische Zauberwort. „Wir haben erneut den Fall, dass sich die Wirtschaft im Tourismus etwas wünscht und die Regierung in vorauselendem Gehorsam

wieder nach dieser Pfeife tanzt“, kritisiert Berend Tusch, Vorsitzender des Fachbereichs Tourismus in der Gewerkschaft vida. Im Kern der Kritik steht ihm zufolge die Tatsache, dass durch die Öffnung des heimischen Arbeitsmarktes im Tourismus für Angehörige aus Drittstaaten dem Lohndumping der rote Teppich ausgerollt wird. „Es geht nicht darum, Fachkräfte zu lukrieren, was gesucht wird, sind Lohndrücker“, unterstreicht der vida-Gewerkschafter. Anstatt an langfristigen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu arbeiten, werden durch die Veränderung der Mangelberufsliste „kurzfristig Personallücken gestopft“, so Tusch.

Aus mehreren Umfragen geht hervor: Beschäftigte der Branche bemängeln vor allem das niedrige Einkommen (derzeit liegt der Mindestlohn bei 1.500 Euro brutto), den hohen Druck und die Arbeitsbelastung, lange und unplanbare Arbeitszeiten sowie die schlechte Vereinbarkeit mit dem Privatleben. Die Sonderauswertung des Arbeitsklima Index Tourismus 2017 im Auftrag der AK Wien zeigt zudem, dass unter den von den Befragten genannten Belastungen vor allem die folgenden vier genannt wurden: physischer Stress und Zeitstress, Isolation am Arbeitsplatz, physische Belastungen und Innovationsstress.

Und dann kam im September letzten Jahres zu den ohnehin schon schlechten Arbeitsbedingungen auch noch ein weiterer Rückschlag hinzu: die „Flexibilisierung“ im Arbeitszeitgesetz. Im Tourismus brachte der 12-Stunden-Tag einige Verschlechterungen. Nicht

nur dass die gesetzlich zugelassene Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden täglich bzw. 60 Stunden wöchentlich ausgedehnt wird, was unterm Strich noch mehr Überstunden bedeutet.

Darüber hinaus müssen Überstunden nicht mehr gleich ausbezahlt werden, weil es nun möglich ist, Zeitsalden in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitzunehmen. Aytekin sieht dies besonders kritisch: Für viele Beschäftigte im Tourismus ist der einzige Anreiz für die Überstundenerbringung deren finanzielle Abgeltung. Und genau dieser Anreiz geht verloren, wenn „bei einem mehrmaligen Übertrag in vielen Fällen die finanzielle Abgeltung wegfällt“, so Aytekin.

Kürzere Ruhezeiten

Eine weitere Verschlechterung ergibt sich durch die Verkürzung der Ruhezeiten. Diese betrugen laut Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe bisher 11 Stunden (oder im Ausnahmefall 10 Stunden). Eine zusätzliche Verkürzung auf 8 Stunden Ruhezeit war zwar bisher laut Kollektivvertrag möglich, „jedoch mit der Einschränkung auf Saisonbetriebe, Vollzeitbeschäftigung und nur unter bestimmten Auflagen“, wie Aytekin betont. Diese Bedingungen fallen durch das neue Ruhezeitengesetz weg, sodass die achtstündige Ruhezeit bei geteilten Diensten zur Regel werden kann.

Für die Arbeitsrechtsexpertin Canan Aytekin stellt sich im Besonderen eine Frage: „Wie soll man in acht Stunden Ruhezeit und bei geteilten Diensten

noch ein Privatleben pflegen?“ In vielen Fällen kommen zu den ohnehin schon langen Arbeitszeiten auch noch lange Arbeitswege hinzu – bei geteilten Diensten sogar täglich zweimal hin und retour. Die Konsequenzen für die Betroffenen sind verheerend.

Der typische Arbeitsalltag eines Kochs – wie kann man sich den vorstellen? Gehen wir einmal vom Schlimmsten aus: geteilter Dienst beispielsweise, also ein Koch, der sowohl für die Zubereitung des Frühstücks als auch des Abendessens verantwortlich ist. Und dann kommt auch noch eine Veranstaltung hinzu, die über die üblichen Küchenzeiten hinausgeht und Überstunden erforderlich macht.

Zudem wohnt unser Koch nicht in der Stadt, in der er arbeitet. Um zur Arbeitsstelle zu kommen, muss er pro Fahrt eine Dreiviertelstunde pendeln und zudem etwaige Verkehrsbehinderungen einplanen, um nicht zu spät zu kommen. Wie gestaltet sich sein Tagesablauf unter diesen Bedingungen?

Wenn sein Wecker klingelt, ist es noch stockdunkel. Die Zeiger stehen auf 4.30 Uhr. Zum Frühstück ist es noch zu früh, also macht er sich fertig und bricht um 5.00 Uhr in Richtung Arbeit auf. Die Fahrzeit beträgt eine Dreiviertelstunde. Mit viel Verkehr ist um diese Zeit noch nicht zu rechnen, aber einen kleinen Puffer plant er dennoch ein. Um 6.00 Uhr ist Arbeitsbeginn. Dann steht er erst einmal viereinhalb Stunden in der Küche und bereitet das Frühstück für die Hotelgäste zu. Er brät Speck an, bereitet die Eier auf vier verschiedene Arten zu, damit alle Gäste auch ihr jeweils bevorzugtes Frühstücksei genießen können.

Kurzes Zeitfenster

Um 10.30 Uhr ist seine Frühschicht beendet. Bei seinem geteilten Dienst muss er erst wieder um 15.00 Uhr im Hotel sein. Er fährt also eine Dreiviertelstunde nach Hause, wo ihm dann genau zwei Stunden und 45 Minuten bleiben, um sich auszuruhen, ehe er wieder ins Hotel fahren muss. In dieser Zeit isst er zu Mittag und ruht sich noch ein bisschen aus. Er weiß, dass seine Abendschicht länger dauern wird, weil eine Veranstaltung im

Hotel stattfinden wird. Viel mehr ginge sich in diesem kurzen Zeitfenster allerdings ohnehin nicht aus.

Um kurz vor 15.00 Uhr befindet er sich wieder in der Hotelküche und trifft erste Vorbereitungen für das Abendessen: Er mariniert Fleisch, bereitet die Brühe für Suppen und Saucen zu, die eingekocht werden müssen. Zu den regulären Hotelgästen treffen auch langsam die Gäste der Veranstaltung ein – und schon befindet er sich wieder in der heißen Phase, in der zig Gerichte zubereitet werden müssen. Am besten alle gleichzeitig – denn wer wartet schon gerne mit leerem Magen im Restaurant? Um 22.00 Uhr endet sein Arbeitstag. Vier Überstunden hat er heute geleistet. Aber es geht sich aus, dass er auf acht Stunden Ruhezeit kommt, ehe er am nächsten Tag wieder um 6.00 Uhr damit beginnt, das Frühstück für die Hotelgäste zuzubereiten.

Theoretisch zumindest, denn da ist ja auch noch die Fahrzeit von einer Dreiviertelstunde. Netto bleiben ihm von den acht Stunden Ruhezeit sechs Stunden Schlaf – sofern er nicht auch noch etwas erledigen möchte oder gar ein Privatleben pflegt.

Belastungen der Beschäftigten im Tourismus



Stehende Tätigkeit: 47%

Ständiger KundInnenkontakt: 37%

Lange Arbeitszeiten: 30%

Unregelmäßige Arbeitszeiten: 29%

Quelle: Arbeitsklima Index, Sonderauswertung Tourismus, 2018

Dieses Beispiel zeigt: Eine ausgewogene Work-Life-Balance wird in der Tourismusbranche zum utopischen Wunschdenken. Denn für die Beschäftigten bedeuten die neuen Arbeitszeitregelungen „noch weniger Planbarkeit von Freizeit, noch weniger Schlaf, noch weniger Privatleben, noch mehr Belastung und erhöhte Unfall- und Erkrankungsgefahr“, so Aytekin.

Folgen für die ganze Branche

Ganz klar, dass das negative Auswirkungen auf die gesamte Branche hat. Denn eines lässt sich für Aytekin nicht bestreiten: „Die Unzufriedenheit bei den Beschäftigten wird noch weiter ansteigen.“ Schlechte Arbeitsbedingungen erhöhen die Fluktuation, bis „langfristig die Branche ihre Attraktivität als Arbeitgeber endgültig verliert“. Und dann?

Weitere Informationen:
tinyurl.com/y5dekmtq

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
beatrice.mittermann@oegbverlag.at
oder an die Redaktion
aw@oegb.at



Wir sind keine **Roboter**

Es gab zu viel Arbeit, zu viele Überstunden und zu wenig Spaß. Klaus Hochreiter plante drei Jahre an der Umstrukturierung seiner Firma. Ziel ist eine echte Work-Life Balance für alle MitarbeiterInnen.

Seit 1. Oktober hat das oberösterreichische Unternehmen eMagnetix die 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich eingeführt. So wurde die kleine Firma auch für Fachkräfte attraktiv.

Reportage: Sophia Fielhauer-Resei, Christian Resei
Fotos: Christian Fischer



Bad Leonfelden ist eine Mühlviertler Stadtgemeinde mit knapp über 4.000 BürgerInnen. Rund 28 Kilometer von Linz und bloß sechs Kilometer von der tschechischen Grenze entfernt. Bekannt für Kuren und Wander Routen, weniger für seine Innovationen. Doch der Schein trügt: Mit eMagnetix hat hier ein dynamisches Unternehmen seinen Sitz. Die MitarbeiterInnen des Unternehmens für Online-Marketing bezeichnen sich selbst als „eMagneten“: „Wir lieben, was wir tun – und das ist unser Erfolgsre-

zept“, heißt es auf der Internetseite. Eine der eMagnetInnen ist die 27-jährige Carina Hammer, die den Bereich Content leitet. Die Oberösterreicherin studierte Kommunikationswissenschaften in Salzburg und verfasst nun unter anderem Texte und Blog-Beiträge für die Webseiten von Kunden. Schlicht: Sie kümmert sich um das sogenannte „Futter“ für die Suchmaschinen (**SEO**, Suchmaschinenoptimierung). Obwohl das Internet niemals schläft, verlässt sie das Büro selbst im Win-

bewusst: „Wir müssen etwas gravierend ändern.“

Es war Zeit zu handeln. „Für bestimmte Jobs haben wir keine Bewerbungen mehr bekommen, weil wir ganz stark vom Fachkräftemangel betroffen sind“, erinnert sich Hochreiter. Und: „Als Standort sind wir nicht so zentral.“ Gerade im Online-Marketing sind die Fachkräfte noch sehr jung, schließlich ist auch die Branche noch tafrisch. Das oberösterreichische Unternehmen bietet

„Wir haben zuvor schon bei Bewerbungsgesprächen gemerkt, was die jungen Leute wollen. Da geht es viel um die Work-Life-Balance, da lockt man nicht mit einem Gehalt“

Klaus Hochreiter, eMagnetix-Geschäftsführer

ter, wenn es draußen noch hell ist. Die Kernarbeitszeit bei eMagnetix endet nämlich um 14 Uhr. „Ich gehe raus, wenn die Sonne scheint, und kann sogar noch Sport an der frischen Luft betreiben“, erzählt Hammer, die etwa begeistert Snowboard fährt. Die positiven Auswirkungen sieht und spürt sie auch bei ihren KollegInnen.

Zeit zu handeln

Bei ihrem Start bei der Firma 2015 war das noch ganz anders. „Wir hatten viel Arbeit und Überstunden, die Kunden mussten immer länger auf die Umsetzung warten. Das war in Summe eine sehr unbefriedigende Situation für alle“, erinnert sich Klaus Hochreiter, Geschäftsführer und Mitbegründer der Online Marketing-Firma. Auch der 37-jährige gebürtige Bad Leonfeldner frönt dem Sport – als Rennradler verbringt er zum Ausgleich gerne Zeit am Sattel, im Winter auf dem Ergometer. Das ist mit ein Grund, weshalb das heute 10-jährige Unternehmen großzügig umgeplant wurde. „In Wahrheit hat es keinem mehr richtig Spaß gemacht, keiner hatte mehr Zeit für einen Ausgleich, und die Perspektive fehlte.“ Gemeinsam mit Thomas Fleischanderl, ebenfalls Mitbegründer, Geschäftsführer und gebürtiger Bad Leonfeldner, startete 2015 der Umdenkprozess. Beiden war

bezahlte Werbung auf allen möglichen Plattformen an: Google, Bing, Xing, LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram. Dafür braucht es Profis, und die sind bei eMagnetix jetzt im Durchschnitt 28 Jahre alt. Die Geschäftsführer nahmen im Vorfeld andere Unternehmen und internationale Arbeitsmodelle unter die Lupe. „Wir haben zuvor schon bei Bewerbungsgesprächen gemerkt, was die jungen Leute wollen. Da geht es viel um die Work-Life-Balance, da lockt man nicht mit einem Gehalt“, erklärt Geschäftsführer Hochreiter.

Der Entschluss für die 30-Stunden-Woche war gefallen, sie wurde schrittweise eingeführt. Mit 1. Juli 2018 wurde die Arbeitszeit erst auf 34 Stunden verkürzt, im Oktober dann auf 30 Stunden. Das Gehalt ist gleich geblieben, bei den Teilzeitbeschäftigten wurde es nach oben angepasst. Pausen gibt es freilich nach wie vor, sie haben sich nicht verkürzt, und es wird auch nicht gefordert, das gleiche Arbeitspensum in weniger Stunden zu erfüllen. „Dann wäre es eine Frage der Zeit, bis alle ein Burn-out haben“, wissen die beiden Geschäftsführer.

Dabei gab es im Unternehmen durchaus klassische Arbeitsansätze: „Früher dachten wir: Du musst die Leute kontrollieren, sonst tut keiner etwas und jeder liegt auf der faulen Haut“, sagt



Projektmanagerin Birgit Tautscher absolvierte ihre Ausbildung zur zertifizierten Yogatrainerin, hier wird der Krieger gezeigt.

Hochreiter. Es gab eine Reihe von Regeln für die Zusammenarbeit. „Die haben wir alle gelöscht. Wir haben drei Werte: Eigenverantwortung, Vertrauen und Mitspracherecht. Jeder weiß, was er zu tun hat. Wir laufen da nicht hinterher.“ Der neue Ansatz funktioniert. In-

30-Stunden-Woche hat sich sehr viel geändert, das Feeling ist besser. Ich bin jeden Tag ausgeschlafen, ganz anders als früher.“ Um Zeit einzusparen, werden Projekte lange im Vorhinein geplant und Arbeitsprozesse unter die Lupe genommen. Es werden „Tools“ verwen-

Sport, fürs Einkaufen, Kochen, Lesen und so manches andere. In der 40-Stunden-Woche hat sie sich spätestens um 14 Uhr auf ihre Schokoladenschublade im Büro gestürzt, Süßes zum Aufputzen ist jetzt nicht mehr notwendig. Sind die Bedingungen für ihren Outdoor-Sport nicht ideal, geht Hammer ins nahe Fitnesscenter. Ihr bleibt morgens genügend Zeit zum Frühstück oder auch, um ins Café zu gehen, wenn sie erst um 9 Uhr beginnt: „Die Gleitzeit ist ideal, weil sich das Privatleben gut abstimmen lässt.“ Carina Hammer scheint wirklich zufrieden zu sein.

„Geht’s den Mitarbeitern gut,
geht’s den Kunden gut,
geht’s dem Unternehmen gut.“

zwischen zählt eMagnetix 30 statt 15 MitarbeiterInnen – ein Wachstum auf das Doppelte innerhalb von nur einhalb Jahren. Die schöne Provinz ist nicht länger ein Hindernis. Hochreiter: „Nun bewerben sich wieder Top-Talente bei uns.“

Texterin Carina Hammer wohnt in Reichenau, etwa acht Kilometer von ihrem Arbeitsplatz entfernt. Im Winter fährt sie mit dem Auto zur Arbeit, ansonsten oft mit dem Fahrrad. Das kostet Hammer eine halbe Stunde, geduscht wird im Büro. „Durch die

det, die gewisse Arbeiten **obsolet** machen, so wird etwa der Wochenbericht heute vollkommen automatisiert erstellt. Und auch die Leiterin des Bereichs Content weiß die Werkzeuge gut zu nutzen: Von ihr erstellte Vorlagen helfen unter anderem dabei, Mails mit ähnlichen Inhalten wesentlich schneller zu erstellen. Einen Text für Kunden formuliert sie deshalb allerdings nicht im Eiltempo, aber „ich bin allgemein effizienter geworden“.

Heute hat Hammer auch unter der Woche Zeit: für Familie, Freunde und

Gemäß einer anderen Maxime auf der eMagnetix-Website: „Geht’s den Mitarbeitern gut, geht’s den Kunden gut, geht’s dem Unternehmen gut.“ Es ist die Unternehmensphilosophie. Überhaupt sind aufmunternde Sätze bei eMagnetix mehrfach zu finden. Auch in Klaus Hochreiters Büro in einem zweistöckigen, modernen Gebäude, das mehr einem Einfamilienhaus gleicht, ist eine Weisheit an die Wand affiziert: „Erfolg hat drei Buchstaben: Tun!“ Es ist ein Leitspruch des Geschäftsführers.

„Durch die 30-Stunden-Woche haben sich viel mehr Potenziale ergeben als Probleme“, freut sich Hochreiter. „Wir haben das drei Jahre lang geplant, hatten aber keine Erfahrungswerte – das war das Risiko.“ Essenziell für die Geschäftsführer war „eine echte Work-Life-Balance, keine **Work-Life-Blending**“, und zwar sowohl für die Beschäftigten als auch für die Chefs.

Positive Zwischenbilanz

Stichwort „Geht’s den Kunden gut“: Auch sie profitieren, denn zufriedene MitarbeiterInnen betreuen besser. Davon sind Hochreiter und Fleischanderl überzeugt. Mit dem Mehr an Arbeitskraft sind auch das Know-how und die Produktpalette angewachsen, die Firma hat mittlerweile 60 Kunden dazugewonnen (insgesamt sind es gut 300 aus 13 Ländern), der Umsatz ist 2018 um rund 40 Prozent gestiegen. „Wir sind aber keine Roboter, die nicht mehr reden, keinen Spaß haben und nur arbeiten müssen“, beschwichtigt



Carina Hammer ist Leiterin Content und wie die meisten begeisterte Sportlerin.



Hochreiter. „Die Gleitzeit ist derzeit auf fünf Tage verteilt, das muss aber nicht so bleiben. Wir wollen das flexibler gestalten“, mehr will die Geschäftsführung noch nicht verraten. Dass nach 14 Uhr niemand mehr in der Firma erreichbar ist, hat die Kunden jedenfalls nicht vergrämt. Vereinbarte Gespräche können durch die Gleitzeit freilich auch später geführt werden. Aber nicht vom „Homeoffice“ aus – Klaus Hochreiter ist ein entschiedener Gegner dieser Arbeitsform: „Wir wollen mehr Lebensqualität, und das heißt für mich auch Ruhephasen von der Arbeit.“ Teurer ist eMagnetix nicht geworden, obwohl es diesbezüglich Unterstellungen gab. „Wird das auf die Kunden abgewälzt, ist es nur eine Frage der Zeit, bis sie uns weglaufen. Dann sind wir nicht mehr konkurrenzfähig.“

Gut behandeln lohnt sich

Auch AK-Wien-Experte Christian Dunst ist überzeugt: Die Belegschaft nachhaltig gut zu behandeln lohnt sich. „Wenn meine MitarbeiterInnen das Unternehmen tragen, dann muss ich auch zusehen, dass ich schonender mit ihnen umgehe. Ich



Jacqueline Strasser (l.) und Birgit Tautscher arbeiten als Projektmanagerinnen bei eMagnetix. Trotz komplexer Arbeitsinhalte bleibt noch Zeit für private Vorhaben.

kann zwar kurzfristig aufs Gas steigen, darf meine MitarbeiterInnen aber nicht überlasten“, macht Dunst deutlich.

Druck in der Arbeitswelt

Dass hohe Belastung nicht notgedrungen Erfolg schafft, hat Klaus Hochreiter zur Genüge gesehen. Heute zählt produktiv und weitgehend glücklich: „Sinn wird nicht nur in der Arbeit gefunden, die Balance muss auch für die restlichen Aktivitäten stimmen.“ Der Geschäftsführer versucht seine MitarbeiterInnen nicht bloß mit Worthülsen zu motivieren – wichtig sind Gemeinschaftsaktivitäten wie Ausflüge und Sport.

In Österreichs Firmen ist das Arbeitsethos erstaunlich hoch, es wird deutlich mehr gearbeitet als etwa in Deutschland

oder Schweden. „Wir liegen im EU-Spitzenfeld“, bestätigt der AK-Experte Dunst. Rund 250 Millionen Überstunden werden pro Jahr absolviert, 45 Millionen davon sind unbezahlt (also auch nicht in Zeitausgleich umgewandelt). Kaum zu glauben: „Das entspricht etwa 26.000 Jobs“, so Dunst.

Zuschläge wackeln

Durch die von der Regierung durchgepeitschte Ausweitung der Höchstarbeitszeiten, die einen generellen 12-Stunden-Tag bzw. eine generelle 60-Stunden-Woche ermöglichen, hat der Druck auf die ArbeitnehmerInnen noch zugenommen. Das wirkt sich auch auf Gleitzeitvereinbarungen aus. Immer mehr Arbeitgeber wollen Betriebsvereinbarungen so än-

dern, dass die elfte und zwölfte Stunde ohne Zuschläge gearbeitet werden kann. Ansätze wie bei eMagnetix werden auch nicht von jedem gutgeheißen. „Ein Interessenvertreter hat im Fernsehen behauptet, dass wir deshalb unsere Preise erhöhen“, ärgert sich Geschäftsführer Hochreiter. Einige KundInnen waren deshalb schwer beunruhigt. „Durch unsere Maßnahmen haben wir einen Anreiz geschaffen, dass Fachkräfte zu uns kommen. Denn Online-Marketing ist eine extrem schnelllebige Branche und anstrengend“, weiß Hochreiter.

Im August letzten Jahres ist Birgit Tautscher neu zu eMagnetix gestoßen. In ihrem ehemaligen Job hatte sie nicht nur ihren All-in-Vertrag satt – etwas, das Hochreiter seinen MitarbeiterInnen auf keinen Fall anbietet. Die 32-jährige Pro-

jektmanagerin wollte unbedingt ihre einjährige Ausbildung zur zertifizierten Yoga-Trainerin abschließen, fand dafür aber keine Zeit. Mit dem Jobwechsel war das Problem gelöst, bereits im Oktober konnte Tautscher ihre letzte Prüfung absolvieren. „Ich musste dafür viel lernen, in der ‚heißen‘ Phase habe ich unter der Woche zehn bis 15 Stunden für Yoga aufgewendet“, erzählt Tautscher. Die bekennende Frühaufsteherin beginnt immer zwischen 6.30 und 7 Uhr mit der Arbeit. „Meistens bleibe ich bis 14 Uhr und gehe dafür am Freitag früher nach Hause.“

Kein Handy am Arbeitsplatz

Die gebürtige Tirolerin aus dem Inntal ist der Liebe wegen vor sieben Jahren nach Freistadt in Oberösterreich gezogen. Binnen einer Viertelstunde ist sie im Büro in Bad Leonfelden, davor pendelte Tautscher nach Linz und stand regelmäßig im Stau. „Mein alter Job war stressiger, ich habe wesentlich mehr Überstunden gemacht, war teilweise auch unkonzentrierter – etwa weil ich bei der Arbeit vom Handy abgelenkt wurde.“

Auch dieses Problem hat sich gelöst. Kommen die MitarbeiterInnen morgens ins Büro, bleiben nicht nur die Straßenschuhe beim Eingang stehen und werden von allen (außer den KundInnen) gegen bequeme Schlapfen getauscht – der anfangs ungewohnte Anblick ver-



Das Mobiltelefon wandert in die Auszeit.

mittelt durchaus ein heimeliges Wohlfühl. Auch die Mobiltelefone machen Pause. Verwahrt in einer Schreibtischschublade, sind sie abgedreht oder auf lautlos gestellt. Was erst an schulische Maßnahmen erinnert, stellt sich für die Betroffenen offenbar als Segen heraus und wird gut angenommen. Für BesucherInnen macht sich das durch ein friedvolles, ruhiges Klima bemerkbar.

Das Handy soll nicht im Sichtbereich liegen, blinkend, vibrierend und piepsend aus dem Konzept bringen. „Jede Ablenkung, heißt es, braucht ungefähr 15 Minuten Wiedereinarbeitungszeit“, erklärt Hochreiter. „Das haben wir dadurch unterbunden.“ Bei Müttern mit Kleinkindern wird eine Ausnahme gemacht. Und natürlich sind alle MitarbeiterInnen über eine Telefonanlage erreichbar.

Und noch ein abgeschafftes Ärgernis: In Hinkunft wird der Zeitfresser Stau jene fünf MitarbeiterInnen, die aus Linz nach Bad Leonfelden pendeln und zumeist mit dem Auto unterwegs sind, nicht mehr treffen. Ende des Jahres übersiedeln sie ins neue und zweite eMagnetix-Büro in Linz. Denn die 30-Stunden-Woche ist „ein toller Anreiz, aber der Effekt verpufft, wenn man lange anreisen muss“, wissen Fleischanderl und Hochreiter.



Für Klaus Hochreiter haben sich durch die 30-Stunden-Woche mehr Potenziale als Probleme ergeben. Er denkt nun über weitere Änderungen nach, etwa über die Vier-Tage-Woche.

Weitere Informationen:
www.emagnetix.at/30sindgenug

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

oder an die Redaktion
aw@oegb.at

Befürchtungen bewahrheitet

Schon vor dem 12-Stunden-Tag beschäftigten Probleme mit der Arbeitszeit die Beratungsstellen in Arbeiterkammern und Gewerkschaften.

Christian Bunke
Freier Journalist

Wer schon einmal in der AK vorbeigeschaut hat, weiß: Es ist immer etwas los. Vor allem die Rechtsberatung wird vielfach nachgefragt. Aus dem Berufsleben lohnabhängig beschäftigter Menschen ist sie schon längst nicht mehr wegzudenken. Dabei gibt es sie noch gar nicht so lange. 1992 wurde sie als Teil des AK-Gesetzes eingeführt. In Paragraph 7 heißt es: „Die Arbeiterkammern haben kammerzugehörige Arbeitnehmer in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten zu beraten und ihnen insbesondere Rechtsschutz durch gerichtliche Vertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten nach Maßgabe eines von der Hauptversammlung der Bundesarbeiterkammer zu beschließenden Rahmen-Regulativs zu gewähren.“

Einer, der am Aufbau des Rechtsschutzes der Arbeiterkammer direkt beteiligt war, ist Hans Trenner. Inzwischen ist er Leiter des Bereichs Beratung, in dem die Abteilung für Arbeitsrecht angesiedelt ist. „Früher haben hauptsächlich Angestellte gegen ihre Arbeitgeber Klage geführt“, erinnert er sich. „Heute sind es meistens ArbeiterInnen. Das Bau- und das Gastgewerbe führen das Branchenranking bei den Klagen an. In den allermeisten Fällen geht es um nicht ausbezahlte Löhne.“ Hier zeige sich, wie nötig der Rechtsschutz der Arbeiterkammer sei. „Wir prozessieren weitgehend am unteren Rand des Arbeitsmarktes.“

Mehr Probleme

Für jene, die sich selber nicht helfen können, sind wir dringend notwendig“, so Trenner. Ein wichtiges Thema dabei ist die Arbeitszeit. Schon bevor der 12-Stun-

den-Tag beschlossen wurde, gab es hier nämlich Probleme. Mit dem neuen Gesetz haben sie zugenommen.

Fehlende Arbeitsstunden

Wenn Einzelpersonen klagen, dann oft nach Ende ihres Beschäftigungsverhältnisses. Aus Niederösterreich kommt das Beispiel eines Bauarbeiters, dem nach seiner Kündigung plötzlich 71 Arbeitsstunden auf seiner Endabrechnung fehlten. Die AK Niederösterreich forschte nach und konnte erreichen, dass dem betroffenen Arbeiter 2.800 Euro nachgezahlt wurden.

Die 2016 erschienene Broschüre „Schwarzbuch Arbeitswelt“ der Arbeiterkammer Oberösterreich gibt Einblick in die von Arbeitgebern angewandten Dreistigkeiten lange vor Einführung des 12-Stunden-Tages. Die systematische Nichtbezahlung von ge-

leisteten Überstunden zieht sich durch die gesamte Broschüre. Hier nur ein Beispiel: In Ried hatte ein Angestellter eine Überstundenpauschale mit seinem Arbeitgeber vereinbart, die 40 Stunden abdeckte. Tatsächlich leistete er in sieben Monaten 158 Überstunden über die Pauschale hinaus. Die AK intervenierte, der Unternehmer schloss mit dem Mitarbeiter einen Vergleich und zahlte rund 3.000 Euro nach.

Es ist nicht nur die Arbeiterkammer, die sich um den Rechtsschutz der Lohnabhängigen kümmert. Auch Gewerkschaften und Betriebsräte spielen eine wichtige Rolle. Das kann sich nicht nur auf Individuen, sondern auch auf ganze Belegschaften positiv auswirken. Ein gutes Beispiel dafür kann Christa Valenta von der Rechtsschutzabteilung der Gewerkschaft GPA-djp geben. Als Gewerkschaftsjuristin hat sie den Betriebsrat der Firma Vaillant betreut.

Vaillant ist bekanntlich ein Gasthermenhersteller. Die Wartung dieser Gasthermen wird von firmeneigenen TechnikerInnen erledigt. Diese haben keinen festen Arbeitsplatz. Sie fahren mit von der Firma über Nacht bestückten Autos frühmorgens von zu Hause los zu ihrem ersten Auftrag. Nach dem letzten Termin des Tages fahren sie wieder nach Hause. Ihre Aufträge bekommen die TechnikerInnen auf ihre Arbeitslaptops eingespielt. Dort wird auch die Route festgelegt und vorgegeben, die sie im Laufe des Tages zu bewältigen haben.

Konfliktursache

Hier liegt auch die Ursache des Konflikts: „Die Firma hat die Strecke vom Wohnort der TechnikerInnen zum ersten Auftrag des Tages sowie die Strecke vom letzten Auftrag des Tages zurück zum Wohnort nicht als Arbeitszeit angesehen“, sagt Christa Valenta. „Der Betriebsrat hat beschlossen, dagegen zu klagen, die Gewerkschaft hat ihn dabei unterstützt.“

Es war kein leichter Kampf. Der Prozess zog sich über drei Instanzen bis zum Obersten Gerichtshof. Im Juli 2018 fällte der schließlich sein Urteil: Die Wegzeiten müssen als Arbeitszeit anerkannt werden. Das Urteil hat eine

europarechtliche Komponente. Schon 2015 hatte der Europäische Gerichtshof in einem Verfahren gegen eine Sicherheitsfirma ähnlich geurteilt wie jetzt der OGH.

Die Vaillant-MitarbeiterInnen können sich freuen: „Jetzt kriegen die TechnikerInnen Nachzahlungen für die letzten drei Jahre. Da geht es für viele um Tausende Euro.“ Auch sonst sei das Ergebnis gewerkschaftspolitisch wichtig: „Durch die Einführung des 12-Stunden-Tages ist es noch wichtiger, dass die Wegzeiten als Arbeitszeit gelten“, sagt Christa Valenta. „Das Urteil hat diese Position verfestigt.“

Wichtige Signalwirkung

Urteile wie jenes bei Vaillant können Signalwirkung haben. „In vielen Branchen gibt es MitarbeiterInnen, für die ähnliche Arbeitsbedingungen zutreffen wie bei Vaillant. Etwa bei PharmareferentInnen oder im Sozialbereich“, so Valenta. „Zum Beispiel sollte dieses Urteil auch auf mobile Heimpflegekräfte angewendet werden.“ Betriebsratskörperschaften hätten nun bessere Chancen, echte Verbesserungen in dieser Frage zu erreichen. Aber auch einzelne Beschäftigte sollten sich ermutigt fühlen, meint die GPA-Expertin. Immerhin: Einige Unternehmen hätten bereits eingelenkt.

Gute Nachrichten im Bereich der Arbeitszeiten sind wichtig für alle lohnabhängig Beschäftigten. Denn spätestens seit Einführung sowohl des neuen Arbeitszeitgesetzes als auch des Arbeitsruhegesetzes durch die schwarz-blaue Bundesregierung handelt es sich hier um ein zunehmend umkämpftes Gebiet. So berichtet die Gewerkschaft Bau-Holz (GBH) von zunehmenden Fällen, in denen die Freiwilligkeit in Wahrheit Zwang war.

Einen besonders krassen Fall meldet die Gewerkschaft aus Salzburg. Dort habe ein Unternehmen mit 400 MitarbeiterInnen begonnen, unter dem Vorwand der neuen Gesetzeslage individuelle Vereinbarungen zur Wochenend- und Feiertagsarbeit abzuschließen. „Es handelt sich hier de facto um einen Blankoscheck für Wochenendarbeit“, so der-Gewerkschafter Josef Muchitsch. „Wir werden diesen Fall ganz besonders stark prüfen.“

Fälle wie dieser würden sich immer mehr häufen. Die Ursache sei immer gleich. „Die Regierung hat die Betriebsvereinbarungen und die Betriebsräte bei der Arbeitszeit ausgehebelt“, so Muchitsch. Doch wo es keine Betriebsvereinbarungen mehr gibt, droht eine Individualisierung der Belegschaft. „Bei Einzelvereinbarungen halten sich viele Unternehmen nicht an das Gesetz“, sagt der Gewerkschafter. „Im Gegenteil, es werden immer mehr ArbeitnehmerInnen zu Blanko-Unterschriften von nicht gesetzeskonformen Arbeitszeitvereinbarungen gezwungen.“

Ohne kollektive Vereinbarungen bleibe oft nur der Weg der direkten Konfrontation. „Das trauen sich viele ArbeitnehmerInnen im aufrechten Arbeitsverhältnis verständlicherweise aber nicht. Sie haben Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren.“ Diese Beobachtung wird auch von der Arbeiterkammer geteilt. Wie auch bei Kündigungsfällen konstatiert AK-Experte Hans Trenner, dass nur eine sehr kleine Zahl von Beschäftigten sich über die AK gegen zu lange Arbeitszeiten zu wehren versucht. In Deutschland sei die Zahl deshalb höher, weil es dort ein arbeitnehmerInnenfreundlicheres Kündigungsrecht gebe.

Retusche hilft wenig

„Unsere Befürchtungen bezüglich der vorliegenden Gesetzesnovellen zu Arbeitszeit und Arbeitsruhe haben sich schneller und drastischer bewahrheitet, als wir dachten“, sagt Muchitsch. Hier reicht die Beratung allein nicht mehr. „Retusche hilft da wenig. Weg mit der neuen Arbeitszeitregelung und alles neu verhandeln ist das Einzige, das Sinn macht“, hält der Gewerkschaftschef fest.

Mehr Informationen:

www.arbeiterkammer.at/arbeitszeit

ÖGB-Mitgliederservice:

www.mitgliederservice.at

Gewerkschaft Bau-Holz:

www.bau-holz.at

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor

christian@bunke.info

oder an die Redaktion

aw@oegb.at

Nach hinten losgegangen

Die Änderungen im Arbeitszeitrecht sollten eigentlich zu mehr Rechtssicherheit für die Unternehmer führen, die sich ja ständig vom Arbeitsinspektorat verfolgt sehen.

Martin Müller
ÖGB Sozialpolitik

Eine Novelle ganz nach den Wünschen der Unternehmer, so lässt sich der 12-Stunden-Tag interpretieren. Zwei Ziele sollten erreicht werden: Erstens sollte es mehr Ausnahmen geben, damit Arbeitgeber besser über ihre Arbeitskräfte verfügen können. Zweitens sollten Unternehmer mehr Rechtssicherheit bekommen. Mehr Ausnahmen gibt es in der Tat, allerdings wirft das neue Gesetz sehr viele Fragen auf, weshalb alles andere als Rechtssicherheit gegeben ist.

Zunächst zu den Ausnahmen. Unter anderem sollten mehr ArbeitnehmerInnen als „leitende Angestellte“ aus dem Arbeitszeitrecht ausgenommen werden. In den Gesetzesmaterialien ist von einer Ausweitung auf die „**dritte Führungsebene**“ die Rede. Was hat sich nun konkret geändert? Bisher war das zentrale Merkmal für leitende Angestellte, dass ihnen „maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind“, wie es im alten Gesetzestext hieß. Diese nähere Beschreibung fällt nun weg. Dafür kommt eine weitere Gruppe hinzu, nämlich „sonstige Arbeitnehmer“, auch sie müssen über „maßgebliche Entscheidungsbefugnis“ verfügen. An sich also wäre hier die Ausnahme erweitert worden, und zwar sogar ziemlich massiv.

Allerdings wurden noch weitere Kriterien in Sachen Zeitaautonomie für diese Gruppe festgelegt: Die Arbeitszeit darf nicht gemessen werden, im Vorhinein festgelegt sein, oder die Einteilung muss zur Gänze in der Verfügung des

Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin liegen. Und dieses Kriterium bezieht sich auf die gesamte Arbeitszeit. Es reicht auch nicht aus, sie vertraglich zu vereinbaren. Die Zeitaonomie muss in der Art der Tätigkeit liegen.

Um eine Arbeitnehmerin bzw. einen Arbeitnehmer vollständig aus dem Arbeitszeitrecht auszunehmen, muss daher nicht nur die „maßgebliche Entscheidungsbefugnis“ gegeben sein. Sie müssen zusätzlich auch die vollständige Autonomie über die eigene Arbeitszeiteinteilung haben. Damit wird die anfängliche massive Ausweitung wieder ganz erheblich eingeschränkt. Um es mit einem Ex-Kanzler zu sagen: Es ist alles sehr kompliziert. Denn es fallen zwar punktuell mehr ArbeitnehmerInnen aus dem Arbeitszeitrecht heraus, da die Kompetenzen nicht mehr nur Führungsaufgaben umfassen dürfen.

Ausnahme der Ausnahme

Durch das zusätzliche Kriterium der Zeitaonomie fallen aber in Zukunft auch Menschen in das Arbeitszeitgesetz, die bisher ausgenommen waren. Eine Leiterin der Personalabteilung mit Gleitzeit samt Kernzeit zum Beispiel, die bisher als „leitende Angestellte“ gegolten hat, fällt nun hinein, weil sie keine vollständige Autonomie über ihre Arbeitszeiteinteilung hat.

Die angestrebte Ausweitung der Ausnahmen aus dem Arbeitszeitrecht ist da durchaus nach hinten losgegangen. Da zusätzlich auch Begrifflichkeiten und Systematiken vollständig verändert wurden, ist die bisherige Rechtspre-

chung zu diesem Thema hinfällig. Somit wird es wohl wieder einige Zeit dauern, bis in allen offenen Fragen rechtliche Klarheit herrscht. Rechtssicherheit sieht anders aus.

Ein weiterer Punkt, der wohl in erster Linie zur Verunsicherung beiträgt, ist die vor allem aufgrund der Proteste gegen die Novelle des Arbeitszeitgesetzes eingeführte, sogenannte Freiwilligkeit. Von Freiwilligkeit steht natürlich nichts im Gesetz. Vielmehr gibt es nun ein individuelles Recht, wonach ArbeitnehmerInnen es ablehnen können, mehr als zehn Stunden am Tag oder 50 Stunden in der Woche zu arbeiten, und zwar ohne dafür Gründe angeben zu müssen. Lassen wir einmal außer Acht, dass es in den meisten Fällen nicht sonderlich realistisch ist, dass ArbeitnehmerInnen dieses Recht tatsächlich in Anspruch nehmen können. Aber selbst wenn dies doch einmal der Fall sein sollte, so stellt sich die Frage, zu welchem Zeitpunkt man denn nun seine Weigerung bekannt geben muss.

Um es anhand eines konkreten Beispiels zu illustrieren: Wenn ich mich im Arbeitsvertrag schon zur Leistung von bis zu zwölf Stunden verpflichtet habe, kann ich später noch ablehnen? Oder kann ich im Vorhinein generell bekannt geben, dass ich in jedem Fall ablehne, mehr als zehn Stunden täglich zu arbeiten? Und wenn ich das nicht getan habe: Bis zu welchem Zeitpunkt muss ich meine Weigerung deponieren, ohne damit die Arbeitspflicht zu verletzen? Sprich: Wenn mir am Montag für Donnerstag Überstunden über die zehn Stunden angeordnet werden, muss ich



dann gleich ablehnen, oder kann ich das noch am Donnerstag tun?

Spinnen wir dieses Beispiel noch weiter: Wenn mir angeordnet wurde, mehr als 50 Stunden zu arbeiten, und ich dem nicht widersprochen habe, aber nach der 51. Stunde merke, dass ich nicht mehr schaffe – kann ich dann jede weitere Stunde noch immer ablehnen und nach Hause gehen?

Fragen über Fragen

Dazu kommt noch ein weiteres Problem: Nachdem einzig bei der Anfechtung einer eventuellen Kündigung vorgebracht werden kann, dass diese wegen der Ablehnung der Überstunden erfolgt ist, werden wir wohl die entsprechenden Verfahren abwarten müssen, um auch hier auf eine entsprechende Rechtsprechung aufbauen zu können. Bis dahin herrscht auch in diesem Bereich Rechtsunsicherheit.

Wenn nun aber diese besonderen Überstunden, man möchte fast sagen Über-Überstunden, tatsächlich widerspruchslos geleistet wurden, hat uns der Gesetzgeber – auch infolge des Versuchs, die Grauslichkeiten zu versüßen – ein weiteres Rätsel aufgegeben. Denn im Unterschied zu den übrigen Überstunden, für die die Abgeltung in Geld oder Zeitausgleich im Vorhinein festgelegt werden kann und im Zweifel Geld gebührt, gibt es für die Über-Überstunden ein eigenes Wahlrecht. Für jede Stunde, die über die zehnte am Tag und die 50. in der Woche hinausgeht, dürfen sich die ArbeitnehmerInnen entscheiden, ob sie Geld oder Zeitausgleich haben möchten – und das ganz unabhängig

davon, welche Regelung für sonstige Überstunden gilt.

Auch dazu ein Beispiel: Wenn im entsprechenden Kollektivvertrag für Überstunden gilt, dass diese immer auszahlend sind, kann ich dann für die Über-Überstunden trotzdem Zeitausgleich verlangen? Und wenn nun die Betriebsvereinbarung festlegt, dass für Überstunden Zeitausgleich gebührt: Kann ich für die Über-Überstunden trotzdem die Auszahlung in Geld verlangen? Und selbst wenn in meinem Arbeitsvertrag eine Überstundenpauschale oder ein All-in vereinbart ist, kann ich im konkreten Fall von Über-Überstunden trotzdem Zeitausgleich – und konsequenterweise weitergedacht sogar gesonderte Auszahlung – verlangen? Bis es dazu jedoch eine gefestigte Rechtsprechung gibt, wird wieder einige Zeit vergehen. Dies ist der nächste Punkt, in dem die Novelle vor allem Rechtsunsicherheit erzeugt.

Doch selbst wenn um den Umstand der Wahlmöglichkeit nicht gestritten wird, bleibt unklar, bis wann man dieses Wahlrecht konkret ausüben muss. Das Gesetz spricht von „möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes“. Wenn ich nun das Wahlrecht nicht zum frühestmöglichen Zeitpunkt ausübe, habe ich es dann verwirkt? Dass der Gesetzgeber das wollte, kann ihm nicht ernsthaft unterstellt werden. Somit bleibt das „möglichst frühzeitig“ wohl stilistisches Beiwerk ohne normative Wirkung.

Maßgeblicher Zeitpunkt bleibt also das Ende des jeweiligen Abrechnungs-

zeitraumes. Aber auch das hilft nur bedingt weiter, weil dieses nicht in jedem Fall eindeutig zu identifizieren ist. Oft wird natürlich der Monat der Abrechnungszeitraum sein. Muss aber dann am letzten des Monats das Wahlrecht bereits ausgeübt werden oder erst einige Tage später, wenn die Stundenabrechnung abgegeben werden muss? Was geschieht, wenn das Wahlrecht nicht rechtzeitig oder gar nicht ausgeübt wird?

Vieles spricht dafür, dass dann im Zweifel die Auszahlung in Geld gebührt. Aber das ist keineswegs sicher. Denn einige JuristInnen führen gute Argumente dafür an, dass der Zeitpunkt „Ende des Abrechnungszeitraumes“ eine reine Ordnungsvorschrift ist und der Gesetzgeber das Wahlrecht sicherstellen wollte, auch wenn dies erst nach diesem Zeitpunkt ausgeübt wird. Sicher wissen werden wir es erst dann, wenn sich der OGH diesbezüglich festgelegt hat. Das wird auch wieder einige Zeit dauern. Zeit, in der es auch in dieser Frage keine Rechtssicherheit gibt.

Vielleicht wäre mit mehr Zeit und der Einbeziehung der ArbeitnehmerInnen-Organisationen unterm Strich nicht nur ein inhaltlich besseres Gesetz herausgekommen. Vielleicht hätte man auch eines verabschiedet, das Rechtssicherheit in vielen Bereichen geschaffen und erhalten hätte – anstatt das Gegenteil zu bewirken.

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor

martin.mueller@oegb.at

oder an die Redaktion

aw@oegb.at

Vorsicht vor den Nebenwirkungen!

Als Faustregel gilt: Je anstrengender die Arbeit, desto kürzer die Arbeitszeit. Wenn dieser Zusammenhang ignoriert wird, steigt das Unfallrisiko und Fehler häufen sich.

Ingrid Reifinger

ÖGB, Bereich Grundsatz,
Referat für Gesundheitspolitik

Viele Studien zeigen, dass lange Arbeitszeiten die Gesundheit angreifen und auf Dauer krank machen. Und doch ist mit dem 12-Stunden-Tag der allgemeine Raubbau an unserer Gesundheit per Gesetz möglich geworden. Arbeitgeber eröffnet dies die Möglichkeit, um fast 100 Überstunden pro Jahr mehr anzuordnen als bisher.

Schon bevor die Gesetzesänderung verabschiedet wurde, gab es Beschäftigte mit 12-Stunden-Tagen. Aufschluss darüber gibt eine Auswertung des Arbeitsgesundheitsmonitors der AK Oberösterreich aus dem Dezember 2018. Demnach gibt es vier Berufsgruppen, in denen sieben von zehn Beschäftigten zumindest gelegentlich elf oder zwölf Stunden arbeiten: BauarbeiterInnen, TischlerInnen, DachdeckerInnen und FliesenlegerInnen. Bei fast einem Drittel von ihnen ist dies sogar jede Woche der Fall.

Besonders belastet

Auch in der Pflege und im Transportwesen sind überlange Arbeitstage besonders häufig. Belastende Arbeitszeiten werden derzeit also auf der Baustelle, im Pflegeheim oder im Lkw erbracht. Es sind Berufe, die körperlich und psychisch ganz besonders fordernd sind und oftmals schlechte Arbeitsbedingungen haben. Genau das ist aus arbeitsmedizinischer Sicht problematisch. Vielmehr verlangen ArbeitsmedizinerInnen, dass die

Länge der Arbeitszeit an die psychische und körperliche Belastungsintensität bei der Arbeit anzupassen ist. In welchen Branchen die neuen Möglichkeiten des Arbeitszeitgesetzes in Zukunft verstärkt genutzt werden, werden erst zukünftige Studien zeigen.

Grundsätzlich gilt als Faustregel: Je anstrengender die Arbeit, desto kürzer die Arbeitszeit. Überlange Arbeitszeiten und lange Arbeitsphasen ohne Ruhezeiten sind zu vermeiden. Werden diese Zusammenhänge ignoriert, steigen die Fehlerhäufigkeit und das Unfallrisiko. Als weitere Folge stellen sich auf Dauer spezifische gesundheitliche Beschwerden und Erkrankungen ein.

Die gefährliche neunte Stunde

Daten zu Risiken verschiedener Arbeitszeitmodelle liefert der „Risiko-Index“, der von einem ForscherInnenteam aus den USA und Frankreich erstellt wird. Demnach nimmt ab der neunten Arbeitsstunde das Verletzungsrisiko im Vergleich zur achten Arbeitsstunde mit jeder Stunde zu, in der zwölften Arbeitsstunde liegt es um 70 Prozent höher. Bei mehr als zwölf Stunden Arbeitszeit ist von einer Steigerung von 170 Prozent auszugehen.

Je anstrengender die Arbeit, desto kürzer die Arbeitszeit: Diese Faustregel sollte auch für Arbeiten im Freien im Sommer gelten. Aufgrund des Klimawandels müssen wir davon ausgehen, dass Hitzesommer mit 30 Grad Celsius und mehr keine Ausnahme mehr sein werden. Am Bau werden an solchen Tagen in Baugruben, auf Decken und ne-

ben Schalungen Werte über 40 Grad gemessen. Bei Asphaltierungsarbeiten steigen diese Werte sogar auf bis zu 60 Grad und mehr.

Die Gewerkschaft Bau-Holz fordert deshalb, dass Arbeiten am Bau im Freien an Hitzetagen mit mehr als 30 Grad im Sinne der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen auf maximal acht Stunden beschränkt werden müssen. Weiters muss die bestehende Hitzeregelung am Bau adaptiert werden. Zukünftig sollen ArbeiterInnen am Bau ab 32 Grad einen Rechtsanspruch darauf haben, ihre Arbeit einzustellen, so eine weitere Forderung der Gewerkschaft Bau-Holz.

Ein weiteres Problem ergibt sich durch den 12-Stunden-Tag, wenn mit Schadstoffen gearbeitet werden muss.

Arbeitsbelastungen

Schon im Jahr 2007 hat die Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin die „Grundlagen zur arbeitsmedizinischen Beurteilung von Arbeitszeitregelungen“ veröffentlicht. In dieser Unterlage werden drei verschiedene, spezifische Arbeitsbelastungen beschrieben:

- physikalische Arbeitsbelastungen (Lärm, mechanische Erschütterungen und Vibrationen, klimatische Bedingungen, [schwere] körperliche Arbeit, manuelle Lastenhandhabung, repetitive Arbeit, Steharbeitsplätze)
- chemische und biologische Gefährdungen (kanzerogene, sensibilisierende und biologische Arbeitsstoffe) sowie
- psychomentele Belastungen.

Mehr: www.gamed.at

Im ArbeitnehmerInnenschutz sind für mehrere hundert gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe Grenzwerte festgelegt: eine maximale Arbeitsplatzkonzentration (**MAK-Werte**) für gesundheitsschädigende und eine technische Richtkonzentration (**TRK-Werte**) für krebserzeugende Arbeitsstoffe.

Diese geltenden Grenzwerte sind für eine Arbeitsschicht von acht Stunden und eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden definiert. Bei den jetzt möglichen längeren Arbeitszeiten muss das Gefährdungspotenzial völlig neu beurteilt werden. Die Grenzwerte dürfen nicht einfach durch Hochrechnung an einen längeren Zeitraum angepasst werden. Am Beispiel der Toxinmenge im Blut wurde bereits 1997 wissenschaftlich nachgewiesen, dass bei länger als acht Stunden dauernden Schichten eine überproportional starke Aufnahme von krebserzeugenden Arbeitsstoffen über mehrere Wochen erfolgt ist. Nachdem einige Grenzwerte schon jetzt sehr hoch sind, müssen diese dringend gesenkt werden, um das Gesundheitsrisiko des 12-Stunden-Tages zu minimieren.

Die Liste an Beschwerden und Erkrankungen, die im Zusammenhang mit langen Arbeitszeiten stehen, ist lang. Mehrere Studien zeigen deutlich den Zusammenhang zwischen überlangen Arbeitszeiten und dem Risiko für Herz-Kreislauf-Beschwerden bzw. -Erkrankungen wie Bluthochdruck. Auch das Risiko eines Schlaganfalls steigt: Personen, die 55 Stunden oder länger in der Woche arbeiten, sind davon um 33 Prozent häufiger betroffen als jene, die nur 35 bis 40 Stunden pro Woche arbeiten. Dieser Zusammenhang lässt sich auch für **Vorhofflimmern** nachweisen.

Auch Untersuchungen zum Bereich der Muskel- und Skeletterkrankungen zeigen einen Zusammenhang mit überlangen Arbeitszeiten, dies betrifft besonders Rückenschmerzen, Muskelschmerzen im Schulterbereich und den unteren Gliedmaßen. Mit der Arbeitszeitdauer nehmen Magenbeschwerden zu, so das Ergebnis einer Befragung, allerdings unterschiedlich nach Altersgruppen. Bei Befragten unter 25 Jahren werden diese insgesamt weniger von der Arbeitszeitdauer beeinflusst als bei älteren Befragten. Bei Personen

über 55 Jahren steigen die Magenbeschwerden mit zunehmender Wochenarbeitszeit stark an.

Lange Liste

Stoffwechselerkrankungen wie Diabetes mellitus weisen ebenfalls einen Zusammenhang mit langen Arbeitszeiten auf. Eine Studie, in der kanadische ArbeitnehmerInnen in Ontario über zwölf Jahre beobachtet wurden, brachte folgendes Ergebnis: Frauen, die 45 oder mehr Stunden pro Woche arbeiten, haben ein um 63 Prozent höheres Risiko, an Diabetes zu erkranken, als jene, die nur 35 bis 40 Stunden pro Woche arbeiten. Die Liste an Risiken ließe sich lang fortsetzen.

Gesundheit und Leistungsfähigkeit sind das Betriebskapital, das ArbeitnehmerInnen in den Arbeitsprozess einbringen. Nicht nur unsere Arbeitsfähigkeit, auch unsere Lebensqualität hängt davon ab, dass wir dieses möglichst lange erhalten können. Mit der Novelle zum Arbeitszeitgesetz hat es die Bundesregierung ArbeitnehmerInnen jedenfalls schwerer gemacht, ihre Gesundheitsinteressen im Betrieb wahrzunehmen.

Am meisten Zeitstress gibt es in folgenden Berufen



Kassier 62%

Pflegeberufe (*med. Betreuung*) 61%

Textilarbeiter 60%

Transportwesen 59%

Regalbetreuer 59%

Quelle: Österreichischer Arbeitsgesundheitsmonitor

Die Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen trägt die Krankenversicherung – sie werden somit zu einem guten Teil von den ArbeitnehmerInnen selbst bezahlt. Und sie sind enorm: jährlich 2,8 Milliarden Euro für körperliche und 3,3 Milliarden Euro für psychische Belastungen. Im Vergleich dazu sind die Behandlungskosten der AUVa für Freizeitunfälle ein Schnäppchen. Doch auch hier stehen sich die Arbeitgeber aus der Verantwortung. Ab 2023 werden sie jährlich um 500 Millionen Euro weniger an die AUVa zahlen. Auf der VerliererInnenseite stehen wieder die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Für Prävention wird da nicht viel bleiben. Doch genau das sollte die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen wert sein.

Weitere Informationen:
www.gesundearbeit.at

WIFO: „Folgekosten langer Arbeitszeiten“:
tinyurl.com/y2rm96r4

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
ingrid.reifinger@oegb.at
oder an die Redaktion
aw@oegb.at

awblog.at ist die digitale Ergänzung zur Printausgabe der „Arbeit&Wirtschaft“. Frisch gebloggt zeigt die Highlights.

Radikal oder symbolisch? Arbeitsmarktpolitik in Schwarz-Blau

Dennis Tamesberger und Christine Stelzer-Orthofer

Die österreichische Regierung spricht von „Arbeitsanreizen“, von „Durchschummlern“, von „Wer arbeiten geht, darf nicht der Dumme sein“ und von „Kopftuchverboten“. Mit dieser symbolischen Politik verschleiern sie den eingeleiteten radikalen Umbau in der Arbeitsmarktpolitik.

Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes stehen gleichermaßen im Fokus der Regierungspolitik wie der Rückbau von konkreten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Strukturen sowie die Reduzierung von monetären Transfers. All diese Bereiche sind miteinander verwoben und tragen zu einer Machtverschiebung in Richtung der Unternehmen bei. In diesem Sinne geht es nicht um „weniger Staat“, sondern um einen Umbau des Sozialstaates zum Zweck der Umverteilung nach oben. Offen zugegeben wird dies freilich nicht, vielmehr benennt die Regierung vermeintlich Schuldige, nämlich MigrantInnen, Flüchtlinge, Arbeitslose und „Durchschummler“, um den Um- und Rückbau sozialer und arbeitsrechtlicher Sicherung zu rechtfertigen und zu verschleiern.

Lesen Sie mehr:

awblog.at/arbeitsmarktpolitik-schwarz-blau/

Neue Mindestsicherung verschärft Frauenarmut

Manuela Wade

Die Bundesregierung hat einen Gesetzesentwurf zur Umgestaltung der Mindestsicherung vorgelegt. Doch schon die Umbenennung zeigt, dass der Rückschritt regiert: Sozialhilfe statt Mindestsicherung wird jenes Recht nunmehr wieder heißen, das vor dem sozialen Sturz ins Bodenlose schützen soll. Besonders für Frauen bringt die Neuregelung zahlreiche Nachteile. Viele BezieherInnen der Mindestsicherung sind Frauen. Sie haben Betreuungspflichten für minderjährige Kinder, pflegen ihre älteren Angehörigen bzw. jene mit Behinderung(en) oder stocken ihre zu geringen Einkommen oder Pensionen auf.

Mehr Frauen als Männer sind auf Leistungen der Mindestsicherung angewiesen. Die Gründe: Frauen verdienen weniger und haben durch Leistungen bei Kinderbetreuung und Pflege kürzere Versicherungszeiten – dies wiederum hat zur Folge, dass ihre Sozialleistungen niedriger ausfallen. Das neue Gesetz sieht jedoch keine Mindeststandards bei der Leistungshöhe mehr vor. Das bedeutet: Nach unten gibt es kein verlässliches soziales Netz mehr.

Lesen Sie mehr:

awblog.at/mindestsicherung-verschaerft-frauenarmut/

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:

awblog.at

Sie finden uns auch auf Facebook & Twitter

facebook.com/arbeit.wirtschaft & twitter.com/AundW



Nicht zuletzt

von

Barbara Teiber

Bundesvorsitzende der GPA-djp

Die Freizeit hoch!

Die Arbeit hoch: So heißt das klassische Lied der österreichischen Arbeiterbewegung, das auf unzähligen Kundgebungen gesungen wurde und wird. Genauso wie in früheren Zeiten ist es auch heute notwendig, auf die Bedeutung menschlicher Arbeit zu verweisen: für die eigene Sinnstiftung, für die Schaffung von Mehrwert und Produktivität als Grundlage für ein gutes Leben aller.

Beim Kult um die Bedeutung der Arbeit in unserer Bewegung ist vielleicht manchmal der Gedanke zu kurz gekommen, dass das Leben, wenn es ein gutes sein soll, nie die Arbeit allein ausmacht. Die freie Zeit ist es doch, die wir genießen, die wir mit unseren Liebsten verbringen wollen – Zeit zum Spielen, auch zum Faulenzen, ja, und manchmal auch zum Ausschlafen –, die das Leben erst lebenswert macht. Neueste Studien und unsere Erfahrungen im Kontakt mit den Beschäftigten zeigen, dass insbesondere Jüngere zwar gerne und mit Leidenschaft eine gute Arbeit in einem guten Arbeitsklima verrichten. Gleichzeitig aber legen sie immer mehr Wert auf eine bewusste Gestaltung ihrer Freizeit. Überlange Arbeitszeiten und eine Erreichbarkeit rund um die Uhr sind längst nicht mehr „in“. Man will freie Zeit genießen und dafür entsprechende Rahmenbedingungen gesichert haben.

Gewerkschaften waren schon immer die wirksamste und erfolgreichste Bewegung, wenn es darum ging, menschen-

würdige Arbeits- und Lebensbedingungen durchzusetzen. Der Kampf um den 8-Stunden-Tag stand am Beginn unserer Bewegung, und die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung war und ist immer ein fixer Bestandteil unserer Agenda.

Was sich in letzter Zeit gewandelt hat, ist, dass es dabei um mehr geht als um eine lineare Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit. Vielmehr geht es um eine Gestaltung der Arbeitszeit, die ein Mehr an Selbstbestimmung ermöglicht, Beispiel: 4-Tage-Woche. Sie wurde etwa bei den jüngsten KV-Verhandlungen im Handel durchgesetzt und ermöglicht es den Beschäftigten, längere durchgehende Freizeitblöcke zu genießen.

Zuspruch für weniger Arbeitszeit

Erste Erfahrungsberichte zeigen, dass dieses Modell sehr viel Zuspruch findet. Ein Beispiel dafür ist die Freizeitoption. Erstmals in der Elektroindustrie durchgesetzt, kann bei diesem Modell eine Ist-Gehaltserhöhung in eine dauerhafte Arbeitszeitverkürzung umgewandelt werden. Wichtig dabei ist, dass es sich um eine freiwillige Möglichkeit handelt. Interessanterweise nehmen sehr viele junge Beschäftigte diese Option in Anspruch, was einmal mehr beweist, dass mehr Freizeit heute eine immense Bedeutung für die Beschäftigten hat.

Und was macht die Regierung? Sie bedient primär die Interessen der Großin-

dustrie nach einer möglichst schrankenlosen Ausbeutung der Arbeitskraft durch die Ermöglichung überlanger Arbeitszeiten von 60 dStunden pro Woche. Hätten wir als Gewerkschaftsbewegung nicht so massiv gegen dieses Gesetz angekämpft, so wäre sicher weder das Prinzip der Freiwilligkeit (auch wenn es ein zweifelhaftes Recht ist) in den Gesetzestext gekommen noch die Klarstellung, dass günstigere Regelung aus Betriebsvereinbarungen oder Kollektivverträgen nicht unterlaufen werden dürfen.

Als Gewerkschaftsbewegung werden wir die Bemühungen für neue, innovative Arbeitszeitregeln, die den Bedürfnissen der Beschäftigten nach Selbstgestaltung gerecht werden, weiter intensivieren. Alles über einen Kamm zu scheren, wie es die Regierung tut, ist in Sachen Arbeitszeit jedenfalls der falsche Weg. Jede Branche, jede/r Beschäftigte/r in seinen oder ihren unterschiedlichen Lebensphasen hat unterschiedliche Bedürfnisse. Dort, wo wir Gestaltungsmacht haben, nämlich auf der Ebene der Kollektivverträge oder auch auf der betrieblichen Ebene, versuchen wir weiterhin, das gemeinsam mit den BetriebsrätInnen umzusetzen. Leider fehlt uns derzeit auf der Regierungsebene ein Gegenüber, das gewillt ist, ein Herz für die sozialen Anliegen der Beschäftigten zu zeigen. Aber wir werden sicher nicht lockerlassen, denn mehr und planbare Freizeit ist für ein gutes Leben von entscheidender Bedeutung.

Salzburg:

FSG hält Zweidrittelmehrheit

AAB verdrängte Freiheitliche Arbeitnehmer von Platz zwei. Grüne GewerkschafterInnen und Gewerkschaftlicher Linksblock weiter in Vollversammlung.

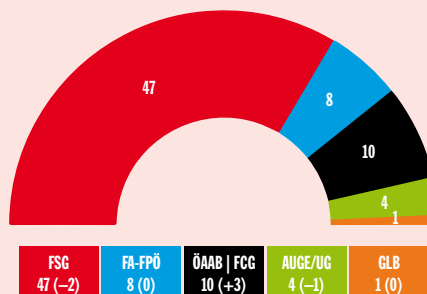
Die Sozialdemokratischen GewerkschafterInnen wurden mit deutlichem Abstand zur stärksten Kraft im Salzburger ArbeitnehmerInnen-Parlament gewählt. Sie werden damit auch in Zukunft über eine Zweidrittelmehrheit in der AK-Vollversammlung verfügen.

Zweitstärkste Kraft wurden die Christlichen GewerkschafterInnen. Sie legten nach den Verlusten von 2014 wieder um 3,35 Prozentpunkte auf 14,32 Prozent zu. Damit verdrängten sie die Freiheitlichen Arbeitnehmer, die nun wieder auf Platz drei liegen (12,16 Prozent, +0,98). Auf Rang 4 bleiben die Alternativen/Grünen GewerkschafterInnen (6,81 Prozent, -0,2). Der Gewerkschaftliche Linksblock schaffte mit 1,76 Prozent der Stimmen (+0,37) er-

neut den Sprung ins ArbeitnehmerInnen-Parlament. Damit werden in der neuen Vollversammlung wieder fünf Listen vertreten sein. Die Wahlbeteiligung sank leicht auf 33,87 Prozent. Der alte und aller Voraussicht nach neue AK-Präsident Peter Eder in einer ersten

Reaktion: „Die Arbeiterkammer ist die Anwältin und verlässliche Interessenvertretung für die Beschäftigten. Wir werden uns auch künftig über alle Fraktionen hinweg für ihre Rechte starkmachen und jenen Respekt einfordern, der den Beschäftigten zusteht.“

Mandatsverteilung Salzburg



Tirol:

Christgewerkschaft verteidigt Mehrheit

SozialdemokratInnen gewinnen Mandat hinzu, FPÖ landet auf Platz drei, Grüne verlieren Sitz im Vorstand.

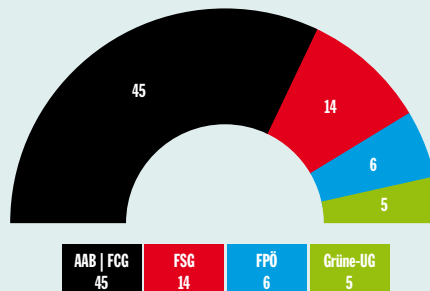
Die Liste des AK-Präsidenten Erwin Zangerl, AAB-FCG, hat trotz leichter Verluste ihre Mehrheit in der AK-Vollversammlung verteidigt. Hinter Zangerl auf dem zweiten Platz landete die Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG), die mit Spitzenkandidat Stephan Bertel 19,7 Prozent der Stimmen erzielte und ein Mandat auf 14 dazugewinnen konnte.

Auf Platz drei kamen die unter der Bezeichnung FPÖ angetretenen Freiheitlichen Arbeitnehmer mit 8,6 Prozent (+2,8). Die Grünen erreichten 7,1 Prozent und büßten somit ein Mandat ein (-0,94). Sie verlieren damit auch ihren Sitz im Vorstand. Dieser wandert zur FPÖ. Die Fraktionen Kommunistische Gewerkschaftsinitiative (1,1 Pro-

zent), Soli-Tirol (0,8 Prozent) und die Gewerkschaftliche Linke (1,3 Prozent) schafften allesamt den Einzug nicht. In der Tiroler Vollversammlung werden somit vier Fraktionen vertreten sein. Die Wahlbeteiligung lag bei 33,6 Prozent. Zangerl forderte in seiner Antrittsrede

mehr Respekt für die Beschäftigten, mehr gute Arbeitsplätze und einen verstärkten Kampf gegen „Ausbeuter und Steuerhinterzieher“. Es gelte, in einer wirtschaftlich so instabilen Periode den arbeitenden und den arbeitsuchenden Menschen den Rücken zu stärken.

Mandatsverteilung Tirol



News von den AK-Wahlen

Vorarlberg:

Christgewerkschaft verliert Absolute

Sozialdemokraten und Freiheitliche gewinnen dazu, leichte Verluste für Grüne, migrantische Liste nach Spaltung stark geschwächt.

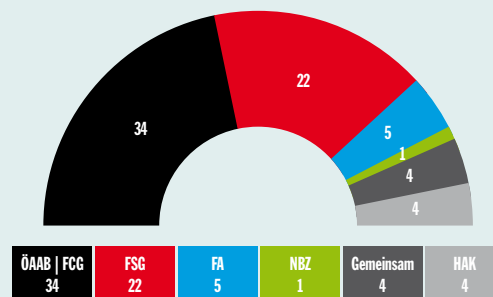
Die Christgewerkschafter haben ihre absolute Mehrheit in der Vorarlberger Vollversammlung eingebüßt. Sie kamen auf 47,26 Prozent der Stimmen nach 51,70 Prozent im Jahr 2014. Einen Zuwachs von über drei Prozentpunkten verzeichnete die Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter (FSG) mit 30,18 Prozent. Die Freiheitlichen Arbeitnehmer (FA) errangen leichte Zugewinne und erhielten 7,86 Prozent (+0,45) Stimmenanteil, leicht verloren hat die grün-nahe Liste „Gemeinsam“, die auf 6,04 Prozent der Stimmen kam (–0,49).

Schwere Verluste musste die migrantisch geprägte Neue Bewegung für die Zukunft (NBZ) hinnehmen, nachdem die von der NBZ abgespaltene Liste Heimat aller Kulturen (HAK) ebenfalls an-

trat und aus dem Stand 6,07 Prozent der Stimmen für sich verbuchte. Die NBZ zieht damit nicht wieder in die Vollversammlung ein. Erneut gescheitert ist der Gewerkschaftliche Linksblock. In der Vorarlberger AK-Vollversammlung werden damit sechs Listen vertreten sein.

Die Wahlbeteiligung stieg um über ein Prozent auf 37,05 Prozent. „Wir haben die Rechnung für die ÖVP-Politik in Wien bekommen“, so Hämmerle. Er habe immer eine klare Politik für die ArbeitnehmerInnen gemacht und werde das auch weiterhin tun.

Mandatsverteilung Vorarlberg



Burgenland, Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Wien:

Stärken Sie die AK mit Ihrer Stimme!

Noch in fünf Bundesländern kann in den kommenden Wochen gewählt werden. Bestimmen Sie mit, für welche Anliegen sich die AK in den nächsten Jahren einsetzen soll.

Die AK ist die offizielle Stimme von über 3,6 Millionen ArbeitnehmerInnen. Mit Ihrer Stimme bestimmen Sie mit, wie Sie die Arbeiterkammer in den kommenden fünf Jahren gegenüber Wirtschaft und Politik vertreten soll.

Was wird gewählt?

In jedem Bundesland gibt es ein Parlament der ArbeitnehmerInnen: die AK-Vollversammlung. Dafür kandidieren verschiedene Fraktionen (Listen). Je mehr Stimmen eine Fraktion erhält, desto mehr Abgeordnete (= KammerrätInnen) kann sie in die Vollversammlung entsenden. Die KammerrätInnen wählen wiederum aus ihren Reihen die AK-Präsidentin oder den AK-Präsidenten in ihrem Bundesland.

Wo und wie kann ich wählen?

Man kann direkt im Betrieb wählen, wenn dort ein Wahllokal eingerichtet wird. In den meisten großen und mittleren Unternehmen ist dies der Fall. Möglich ist auch die Wahl in einem der öffentlichen Wahllokale. Alle Mitglieder, die nicht im Betrieb wählen können, können automatisch an der Briefwahl teilnehmen. Ab Mitte März werden die

Briefwahlkarten samt Stimmzettel per Post zugeschickt. Bitte den ausgefüllten Stimmzettel ins beigelegte Kuvert stecken und dieses Kuvert in die Rücksendetasche (= Wahlkarte) geben, verschließen und abschicken. Das Porto übernimmt die AK. Nutzen Sie Ihr demokratisches Recht!

Mehr: www.arbeiterkammer.at/wahl

AK Oberösterreich	19.03.–01.04.2019
AK Burgenland	20.03.–02.04.2019
AK Niederösterreich	20.03.–02.04.2019
AK Wien	20.03.–02.04.2019
AK Steiermark	28.03.–10.04.2019

Man kann nicht alles wissen ...

Altersteilzeit: ArbeitnehmerInnen können bis zu fünf Jahre vor dem Regelpensionsalter ihre Arbeitszeit um 40 bis 60 Prozent verringern. Für die verringerte Arbeitszeit erhalten sie einen Lohnausgleich in der Höhe von 50 Prozent der Differenz zum bisherigen Entgelt. Die Arbeitgeber zahlen die Sozialbeiträge weiter wie bisher. Voraussetzungen: mindestens 15 Jahre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten 25 Jahren; drei Jahre Mindestbeschäftigungsdauer; das Beschäftigungsausmaß im letzten Jahr vor Beginn der Altersteilzeit darf höchstens 40 Prozent unter der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Arbeitszeit liegen. Somit können auch Teilzeitbeschäftigte eine geförderte Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Für die Altersteilzeit gibt es keinen Rechtsanspruch, die Arbeitgeber müssen also zustimmen. (Seite 8)

basal: fundamental; an der Basis liegend. (Seite 26)

Bildungskarenz: Bildungskarenz kann zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn ab dem siebenten Arbeitsmonat für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu maximal einem Jahr vereinbart werden. Während dieser Zeit besteht Anspruch auf Weiterbildungsgeld in Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes, wenn die Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen nachgewiesen wird. Ein Zuverdienst aus einer Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber im Ausmaß einer geringfügigen Beschäftigung ist erlaubt. (Seite 13)

Dritte Führungsebene: Bezeichnung für die unterste Führungsebene eines Unternehmens (Büro- und GruppenleiterInnen, MeisterInnen etc.) mit maßgeblicher selbstständiger Entscheidungsbefugnis (Lower-Management). Als erste/oberste Führungsebene wird – je nach Geschäftsform – der Geschäftsführer oder Vorstand bezeichnet. Diese TopmanagerInnen widmen sich primär den unternehmerischen Zielsetzungen sowie der Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie. Die mittlere Führungsebene kann sich bei größeren Unternehmen in weitere Hierarchie-Ebenen unterteilen (BereichsleiterInnen, AbteilungsleiterInnen etc.). Sie setzen die Entscheidungen des Topmanagements um und haben in der Regel Prokura bzw. Handlungsvollmacht. (Seite 38)

Flecker, Jörg: Der 1959 in Graz geborene Wissenschaftler studierte zunächst Handelswissenschaften und gelangte über einen Postgraduate-Lehrgang am IHS zur Soziologie. 1991–2013 war Flecker Wissenschaftlicher Leiter der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA); seitdem ist er Professor für Allgemeine Soziologie am Institut für Soziologie der Universität Wien. Schwerpunkte: Wandel der Beschäftigungssysteme im internationalen Vergleich, dynamische Vernetzungen von Organisationen und die Qualität der Ar-

beit; Transformation öffentlicher Dienstleistungen in europäischen Wohlfahrtsstaaten und Arbeit in transnationalen Wertschöpfungsketten. (Seite 10)

GBH: Gewerkschaft Bau-Holz. (Seite 37)

Indirekte Steuerung: Management-Methode, mit der den Beschäftigten vermehrt UnternehmerInnenfunktionen überlassen werden. Dabei wird der Druck, der durch sich schnell verändernde Marktgegebenheiten entsteht, unmittelbar an die Beschäftigten weitergegeben. Das Management tritt als direkter Befehlsgeber in den Hintergrund und nimmt ArbeitnehmerInnen mehr in die Verantwortung für die unternehmerischen Ziele. Durch Teambildung soll das Wir-Gefühl gestärkt werden, wobei sich die Teams weitgehend selbst kontrollieren und Führungsaufgaben übernehmen (Clan Control). Druck von außen (durch Zielvorgaben, Bonuszahlungen u. ä.) kann bewirken, dass die Konkurrenz unter KollegInnen ansteigt. Auch daraus entstehende Probleme soll das Team selbst bearbeiten und lösen. Weitere Kennzeichen indirekter Steuerung: Präsentismus – Verantwortungsgefühl dem eigenen Team gegenüber ist ein Hauptgrund, dass Beschäftigte trotz gesundheitlicher Probleme oder Krankheit zur Arbeit kommen – und interessierte Selbstgefährdung. So bezeichnen Fachleute das Phänomen, wenn man wider besseres Wissen seine Gesundheit riskiert, weil eine Sache Spaß macht. (Seite 15)

MAK-Wert: Der Grenzwert für Maximale Arbeitsplatz-Konzentration gibt die maximal zulässige Konzentration eines Stoffes in der (Atem-)Luft am Arbeitsplatz an, unter dem bei gesunden Erwachsenen im Allgemeinen nicht mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu rechnen ist. MAK-Werte sind ein Kompromiss in der Abwägung zwischen möglichen Gesundheitsschäden, den Risiken und den Produktionskosten. Sie sind keine Konstanten, mit denen das Eintreten oder Ausbleiben von Wirkungen je nach Dauer errechnet werden kann. Im Zuge des technischen Fortschritts müssen die Werte immer wieder entsprechend angepasst werden. (Seiten 21 und 40)

Mangelberufsliste: von Sozialministerium und Wirtschaftsministerium jährlich erstellte Liste von Berufen, für die Jobsuchende aus Drittstaaten die Rot-Weiß-Rot-Karte beantragen können. 2019 wurde die Liste auf bundesweit 45 Mangelberufe ausgeweitet, ergänzend dazu gibt es noch Mangelberufe für einzelne Bundesländer. (Seite 28)

monetär: geldlich, die Finanzen betreffend. (Seite 42)

obsolet: hinfällig, nicht mehr gebräuchlich. (Seite 32)

Rousseau, Jean-Jacques: französischsprachiger Philosoph, Schriftsteller, Komponist und Forscher

(1712–1778), Wegbereiter der Französischen Revolution. Das meiste Wissen eignete sich der gebürtige Genfer autodidaktisch an. Rousseau betrachtete die menschliche Geschichte als einen Prozess des Niedergangs, der ein in jeder Hinsicht radikal erneuertes Denken und Handeln erfordere. Seine in „Émile oder über die Erziehung“ dargestellten Theorien beeinflussten viele Pädagogen. Der nach dem (darin propagierten) Prinzip der freien Selbstentfaltung aufgewachsene Mensch würde von sich aus später zum Gemeinwohl beitragen, so eine der Thesen seines Werkes „Vom Gesellschaftsvertrag oder Prinzipien des politischen Rechtes“. (Seite 16)

Schimäre (Chimäre): Hirngespinnst, Ungeheuer. (Seite 7)

SEO (Search Engine Optimization): Suchmaschinenoptimierung soll bewirken, dass Webseiten und deren Inhalte unter den Suchergebnissen von Suchmaschinen wie Google an vorderer Stelle gereiht werden. (Seite 31)

TRK-Wert: Die Technische Richtkonzentration gibt die Konzentration eines Stoffes in der Luft am Arbeitsplatz an, die nach Stand der Technik maximal erreicht werden darf. Dabei gelten die TRK-Werte für Personen, die gesund und im erwerbsfähigen Alter sind. Sie werden nur für krebserzeugende, -verdächtige und erbgutverändernde Stoffe angegeben, für die kein MAK-Wert angegeben werden darf. Der TRK-Wert ist lediglich ein Richtwert, der das Risiko eines Gesundheitsschadens minimieren soll, da auch bei eingehaltenem TRK-Wert eine Beeinträchtigung der Gesundheit nicht ausgeschlossen ist. Sämtliche MAK- und TRK-Werte für die rund 800 in Österreich verwendeten gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffe sind in der Grenzwertverordnung (GKV 2018) verzeichnet. (Seite 40)

Vorhofflimmern: häufigste Form der Herzrhythmusstörung, bei der atypische elektrische Erregungen der Vorhöfe zu ungeordneten Bewegungen der Herzwände führen. Es kann sich in Form von Herzrasen, Schlafstörungen, Schwindel, Müdigkeit etc. bemerkbar machen, wird aber von vielen Betroffenen überhaupt nicht bemerkt. Durch Vorhofflimmern erhöht sich das Risiko für Schlaganfälle und Herzinsuffizienz. (Seite 41)

Work-Life-Blending: Begriff für den fließenden Übergang von Arbeit und Privatleben; Arbeits- und Privatwelt werden nicht mehr als Gegensätze gesehen. Das kann einerseits das optimale Zusammenspiel zwischen Arbeits- und Privatleben bedeuten, aber andererseits auch dazu führen, dass Beschäftigte nicht nur nach Feierabend Mails bearbeiten, sondern etwa durch von den Unternehmen empfohlene Fitness-Apps auch ihr Freizeitverhalten verändern. (Seite 33)



Buch + e-book + Online

Arbeitsrecht⁺

Normensammlung für die betriebliche Praxis

Gustav Wachter (Hrsg.)

Gesetze und Kommentare

21. aktualisierte Auflage, Rechtsstand 1. März 2019

1230 Seiten / EUR 59,00

ISBN 978-3-99046-392-5

AKTUELL

- » Änderungen bei Arbeitszeit und Arbeitsruhe
- » Präzisierung der Wiedereingliederungsteilzeit
- » Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte und regionale Mangelberufslisten im Ausländerbeschäftigungsgesetz
- » Hausbetreuungsgesetz
- » Entscheidungsbesprechungen zB zur Arbeitszeit bei Reisetätigkeit von Kundendienstmitarbeitern oder zur Umkleidezeit

ZUSÄTZLICHER NUTZEN DURCH

- » Teilweise Wiedergabe von im Laufe des Jahres in Kraft tretenden Bestimmungen
- » Wichtige Leitsätze bei Einleitungen zu Gesetzen
- » Zahlreiche Hinweise auf Gerichtsentscheidungen im Gesetzestext
- » Detaillierte Novellierungshinweise im Gesetzestext
- » Stichwortverzeichnisse bei den einzelnen Gesetzen, Gesamtstichwortverzeichnis

Buch + e-book + Online

- » Mit dem Kauf dieses Buches erwerben Sie auch die Berechtigung zum Download des e-books sowie die Zugangsberechtigung zur Online-Datenbank.
- » Die Online-Datenbank ermöglicht den Zugriff auf über 280 Gesetze und Verordnungen in tagesaktueller Fassung sowie in historischen Versionen.
- » Die Online-Datenbank enthält Kurzbesprechungen der wesentlichen arbeitsrechtlichen Entscheidungen.

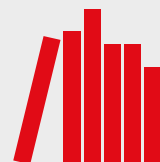
VERSANDKOSTENFREI BESTELLEN IM THEMESHOP DES ÖGB-VERLAGS

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

DIREKT IN DER FACHBUCHHANDLUNG DES ÖGB-VERLAGS

1010 Wien, Rathausstraße 21

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



Wählen Sie!



Gerechtigkeit

Gehen Sie zur AK Wahl:

Denn nur Ihre Stimme sorgt dafür, dass
Ihre Interessen kraftvoll vertreten werden.
Per Briefwahl und in vielen Betrieben.
arbeiterkammer.at/wahl
#akwahl



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



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