

KONTRAST

SONDERHEFT SOMMER 2021

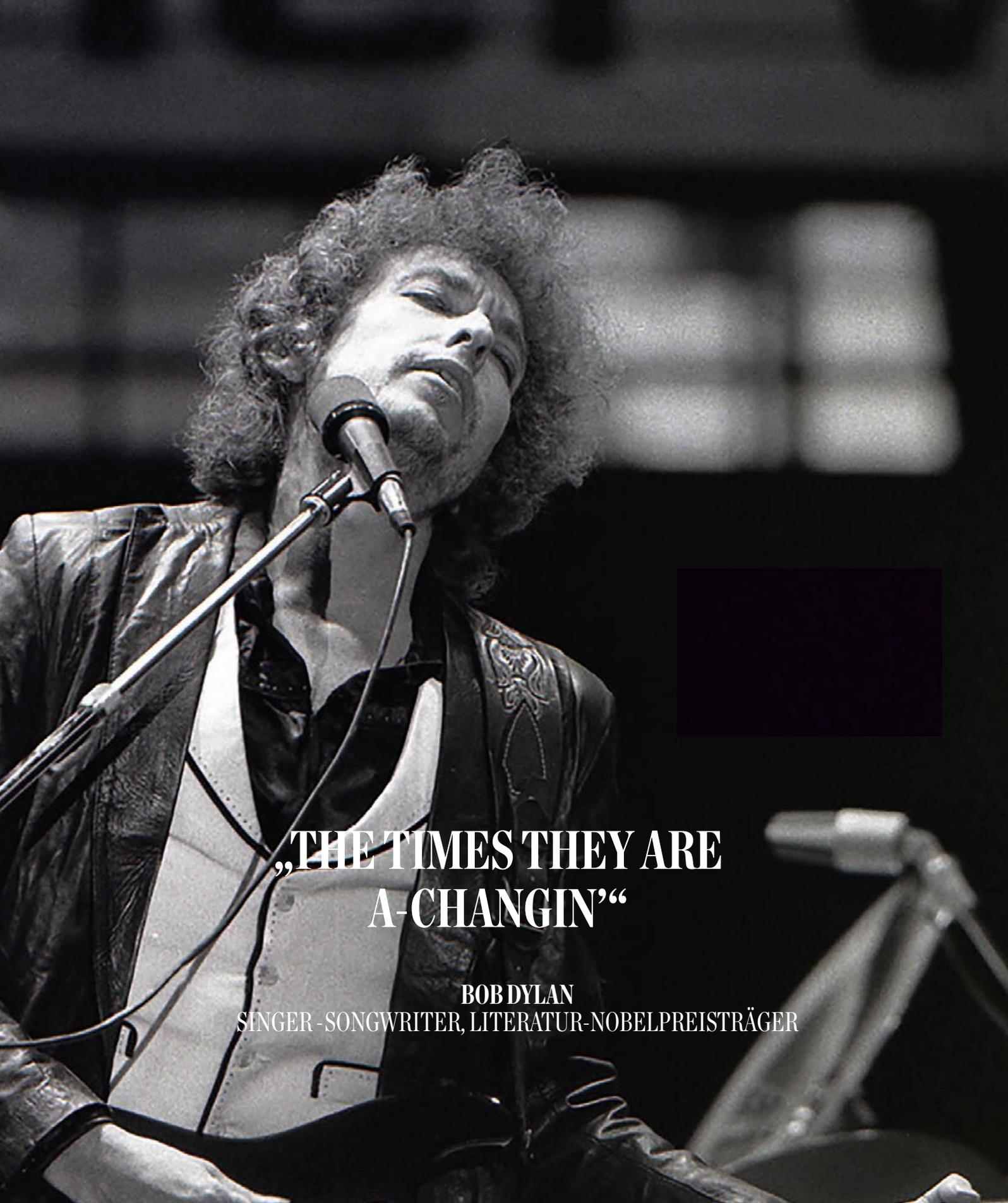
KONTRAST.AT

WARUM KÜRZERE
ARBEITSZEITEN GUT
FÜR ALLE SIND.

4 TAGE
ARBEIT

3 TAGE
FREI





**„THE TIMES THEY ARE
A-CHANGIN’“**

BOB DYLAN
SINGER - SONGWRITER, LITERATUR-NOBELPREISTRÄGER

DIE ZEITEN ÄNDERN SICH. AUCH BEI DER ARBEIT.

Ein Ende der Corona-Krise ist in Sicht. Planen die Politiker und die Experten im letzten Jahr von Tag zu Tag, wird es nun Zeit, über die weitere Zukunft nachzudenken. Die große Frage ist: Baut man die Wirtschaft einfach wieder auf, wie sie war, oder nutzen wir die Chance auf Neues. Versuchen wir, besser zu werden? Platz für mehr Gerechtigkeit, für fairere Verteilung, für mehr Umwelt- und Klimaschutz war im „alten System“ genug da.

Der EU-Recovery Plan sieht für Österreich 3,3 Mrd. Euro vor. Hier zu Lande wird er weitgehend für die Finanzierung bereits beschlossener Projekte hergenommen. Besondere Weitsicht oder gar Kreativität zeigt die Regierung damit nicht. Dass das auch anders geht, sieht man in anderen europäischen Ländern.

SPANIEN TESTET DIE 4-TAGE-WOCHE

Beispielsweise in Spanien, wo die Regierung damit unter anderem ein Projekt, in dem man die 4-Tage-Woche testet, finanziert Landesweit werden Unternehmen unterstützt, die ihren Mitarbeitern mehr Freizeit geben – bei gleichem Einkommen. Die sozialistische Regierung unter Sanchez folgt damit vielversprechenden Versuchen rund um die Welt. Selbst viele Unternehmer berichten von ihren Erfolgen mit kürzeren Arbeitszeiten. Wir haben vier von ihnen interviewt. → Seite 50.

WIR LEISTEN MEHR

Die Produktivität steigt seit Jahrzehnten. Ein Teil davon ist neuen Technologien geschuldet. Während ein Briefverkehr früher Tage gebraucht hat, können dieselben Informationen heute in Minuten, zumindest in Stunden, ausgetauscht werden. Der andere Teil wird

aber von den Menschen geschultert. Früher hat er in acht Stunden acht Aufzüge warten müssen, heute müssen es 16 sein, erzählt der Aufzugswart Ossi. In der Reportage „Stress“ (→ Seite 6) sehen wir uns an, wie das Arbeiten dichter geworden ist – und ob alle Branchen davon gleichermaßen betroffen sind.

BEI VOLLEM LOHN

Wegen der Verdichtung der Arbeit in den letzten Jahrzehnten und der Massenarbeitslosigkeit durch die Corona-Krise ist jetzt der ideale Zeitpunkt für die Verkürzung der Arbeitszeit, erklärt Gewerkschaftspräsident Wolfgang Katzian. Das Interview auf → Seite 38. Dass man kürzere Arbeitszeiten nicht unbedingt mit der Wochenarbeitszeit erreichen muss, zeigen uns die Kollektivverträge in der privaten Branche. → Seite 42.

Warum kürzere Arbeitszeiten zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führen, erzählt uns die Volkswirtin Katharina Mader. → Seite 42.

In welchem Verhältnis Arbeitszeiten und Klima stehen, hat die Soziologin am Boston College, Juliet Shor, erforscht und uns ein Interview gegeben. → Seite 60

ALTE LÜGEN

Die Argumente der Gegner einer Arbeitszeitverkürzung haben sich allerdings in den letzten hundert Jahren kaum geändert. Obwohl ihre Argumente jedes Mal wieder von der Geschichte Lügen gestraft wurden, bleiben ÖVP Politiker bei ihrer Erzählung. Welche das ist und warum sie einfach nicht stimmt, erfährst du ab → Seite 24.

Wir wünschen Dir viel Spaß beim Lesen!

Deine Kontrast.at-Redaktion

4 TAGE ARBEIT - 3 TAGE FREI

„ALLEINE DAS WORT MILLIARDÄR FINDE ICH PERVERS“

Der Schauspieler Manuel Rubey ist neuerdings auch Autor. Uns erzählt er über sein Buch, seine Vorstellung von Gerechtigkeit und wie sich 20 Stunden Arbeit die Woche und trotzdem genug Geld für ein gutes Leben für alle ausgeben könnte. *Seite 30*



WANN WENN NICHT JETZT?

Die Gewerkschaft hat ein Konzept vorgelegt, wie wir mit kürzeren Arbeitszeiten der Massenarbeitslosigkeit entgegenwirken können. Der Gewerkschaftspräsident Wolfgang Katzian erklärt im Interview, wieso die Debatte gerade in der Krise wichtig ist. *Seite 38*



ARBEITSZEITEN WELTWEIT

Wo wird wie viel gearbeitet? Welches Land arbeitet am Meisten, welches am Wenigsten. *Seite 20*

DER BLAUE MONTAG

Drei Tage Wochenende? Keine Erfindung der Neuzeit. Bereits im Mittelalter machten ganze Gilden Montags blau. *Seite 18*



IN DIESEN BRANCHEN WIRD KÜRZER GEARBEITET

Die wöchentliche Arbeitszeit ist seit jeher stark umkämpft. Doch viele Arbeitgeber kennen die Symbolkraft der Arbeitszeit und blockieren die Verkürzung mit allen Mitteln. Doch es gibt auch andere Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu verkürzen. *Seite 42*

SEIT 100 JAHREN DIE GLEICHEN LÜGEN

Die ÖVP wehrt sich gegen die Arbeitszeitverkürzung – seit über 100 Jahren. Geht es nach den Christlichsozialen und den Industriellen-Vertretern, wäre es nie zu kürzeren Arbeitstagen gekommen. Hätten sich Gewerkschaften und Arbeitnehmer nicht gegen sie durchgesetzt, würden die Menschen in Österreich noch immer 12, 14 oder gar 16 Stunden am Tag arbeiten – und das an sechs Tagen die Woche. *Seite 22*





STRESS

Arbeiten trotz Krankheit, die Mittagspause durcharbeiten und am Abend noch das Kursbuch für die berufliche Weiterbildung aufschlagen. Die Arbeitswelt scheint so hoch getaktet zu sein wie noch nie. Die Kontrast-Reportage zeigt einen Einblick in verschiedene Arbeitswelten. Von der Pflegerin bist zur Bankerin: Die Anforderungen an die Mitarbeiter stiegen quer durch alle Branchen. Den Stress ertragen die Menschen dabei meist auf eigene Kosten. *Seite 6*

DIESE UNTERNEHMEN PROFITIEREN VON KÜRZEREN ARBEITSZEITEN

Natürlich wollen alle Arbeitnehmer kürzere Arbeitszeiten, aber ist das für die Unternehmen leistbar? Die Antwort ist eindeutig: Ja. Nicht nur Studien zeigen, dass die Produktivität bei kürzeren Arbeitszeiten steigt. Auch Unternehmer berichten ihren Erfolgen mit der Arbeitszeitverkürzung. *Seite 50*



WENIGER ARBEIT. WENIGER CO₂

Der Klimawandel bleibt eine der größten Bedrohungen für unser Zusammenleben, trotz Corona. Die Ökonomin und Soziologin Juliet Schor beschäftigt sich damit, wie die Klimakrise mit der Arbeitszeit zusammenhängt. Das Ergebnis: Wenn wir klimaneutral leben wollen, müssen wir die Produktivitätsgewinne in Freizeit für die ArbeitnehmerInnen umwandeln. *Seite 60*



„WENN FRAUEN MEHR VERDIENEN SOLLEN, BRAUCHEN WIR DIE 30-STUNDEN-WOCHE“

Frauen verdienen in Österreich fast 20 Prozent weniger als Männer, erhalten um 41 Prozent weniger Pension und übernehmen einen Großteil der unbezahlten Arbeit im Care-Bereich. Seit der Corona-Krise hat sich diese Mehrfachbelastung weiter verstärkt. Wie die Chance auf eine gerechtere Gesellschaft mit einer Arbeitszeitverkürzung zusammenhängt, erklärt Ökonomin Katharina Mader. *Seite 42*



IMPRESSUM: MEDIENINHABER, HERAUSGEBER UND VERLEGER: Kontrast.at, SPÖ Parlamentsklub, 1017 Wien; Redaktion: Jakob Zerbes, Alina Bachmayr-Heyda, Gerald Demmel, Patricia Huber, Lena Krainz, Marco Pühringer. Redaktionsassistentin und Korrektorat: Claudia Binder, Tanja Reisinger, Ute Schellner.
Konzept und Gestaltung: Jakob Zerbes.
Cover-Gestaltung: Jakob Zerbes.
Druck: Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH Scheydgasse 31, 1210 Wien

Ein besonderer Dank gilt all unseren Interviewpartnern, ohne die dieses Heft nicht möglich gewesen wäre. Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!



STRESS

Arbeiten trotz Krankheit, die Mittagspause durcharbeiten und am Abend noch das Kursbuch für die berufliche Weiterbildung aufschlagen. Der Arbeitswelt scheint so hoch getaktet zu sein wie noch nie. Die Kontrast-Reportage zeigt einen Einblick in verschiedene Arbeitswelten. Von der Pflegerin bist zur Bankerin: Die Anforderungen an die Mitarbeiter stiegen quer durch alle Branchen. Den Stress ertragen die Menschen dabei meist auf eigene Kosten.

Irgendetwas läuft schief in Österreichs Arbeitswelt. Letztes Jahr mussten 14 Prozent der Beschäftigten Schlaf- und Beruhigungsmittel nehmen, 6 Prozent leistungssteigernde Substanzen, um mit ihrem Job klarzukommen. Jeder kennt jemanden, der schon mal ein Burnout hatte. Die Menschen schlafen schlechter und werden öfter krank – trotzdem gehen sie zur Arbeit: Drei Viertel aller Arbeitnehmer nehmen Schmerzmittel, um trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen in die Arbeit gehen zu können. Trotzdem oder gerade deswegen sind die Österreicher so produktiv wie nie. Der berufliche

Alltag ist in vielen Branchen auf die Minute getaktet. 15 Minuten hat eine mobile Pflegerin, um sich um einen Diabetes-Patienten zu kümmern. 30 Minuten darf ein Monteur brauchen, um einen Aufzug zu warten und ein Essenslieferant, der 10 Minuten zu spät kommt, kriegt schlechte Bewertungen.

Wir suchen nach der Antwort darauf, warum die Arbeitswelt so stressig sein muss und ob das einmal anders war. Wir haben Menschen getroffen, die ihren Beruf lieben und dennoch an den Anforderungen leiden – in der

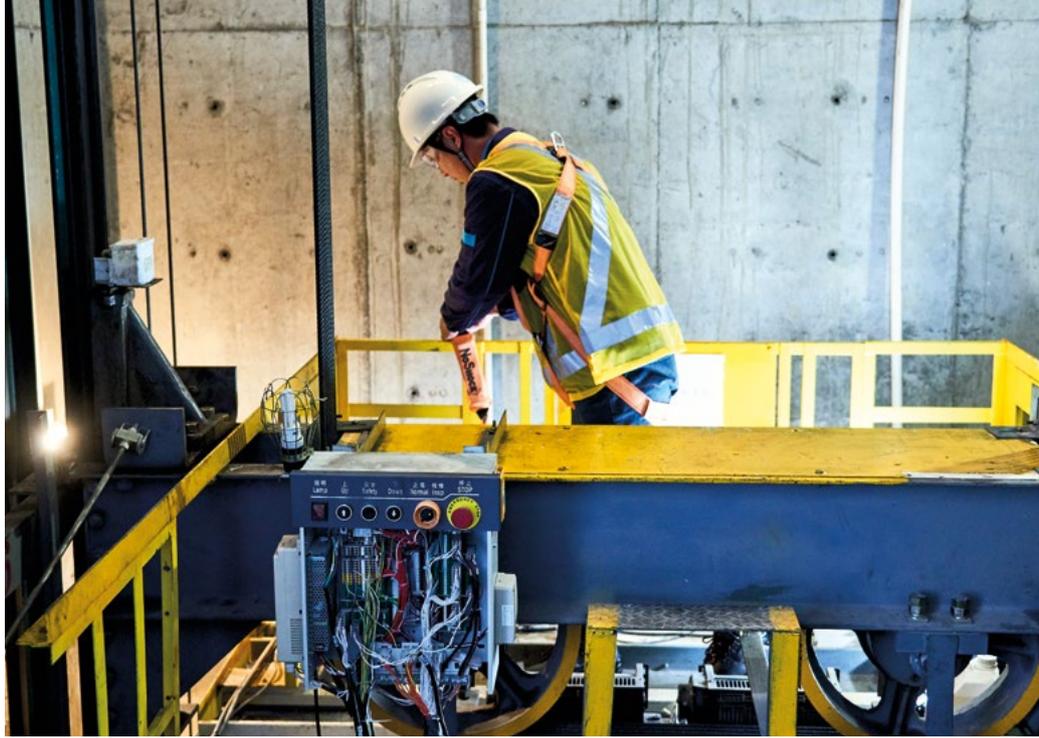
Pflege, dem Finanzwesen, dem Marketing und der Aufzugs-Montage. Alle sind sich einig: Der Zeitdruck führt dazu, dass sie ihren Beruf nicht mehr so machen können, wie sie das gerne würden.

HEUTE MACHT EIN MONTEUR IN 8 STUNDEN NICHT MEHR 8 WARTUNGEN, SONDERN 16.

Die Suche beginnt im Cafe Groissböck in Wien Favoriten. Der Aufzugstechniker Ossi Rosenitz sitzt an einem Ecktisch und trinkt einen Verlänger-

ten. Die Konditorei scheint aus der Zeit gefallen. Hier stapeln sich Krapfen und Mehlspeisen in einem Flair wie vor 30 Jahren - verspiegelt, vergoldet und freundlich. Alles erinnert an eine andere Zeit, von der Rosenitz zu berichten weiß. Was sich seitdem geändert hat? „Der Kunde war König, jetzt ist er eher Mittel zum Zweck - und der Zweck ist der maximale Profit“, erzählt Rosenitz. Ossi, wie er sich selbst nennt, ist nicht auf den Mund gefallen. Er ist „goschert“, wie man in Wien sagt und legt sich auch gern mit dem Management an, wenn es nötig ist. Diese Vorliebe hat er zu seinem Beruf gemacht: Er ist mittlerweile Betriebsrat bei ThyssenKrupp Elevators. Auf die Frage, was sich die Arbeiter wünschen, bekommt man ausnahmsweise eine knappe Antwort: „Wertschätzung“. Das klingt kitschig, aber Rosenitz sagt es ehrlich. Er und seine Kollegen sind Profis, sie können schon an den Geräuschen eines Lifts erahnen, wo ein Fehler liegen könnte. Bei der Beschreibung seiner Arbeit verwendet er Fachbegriffe wie ein Mediziner und ist verwundert, wenn man ihm nicht mehr folgen kann. Doch das Management scheint von der Arbeit am Feld, wie Rosenitz die Aufzugswartungen nennt, wenig zu verstehen. Sie sehen Zahlen und sie sehen Optimierungsbedarf. „Das Management hat einfach die Zeit verkürzt, die eine Aufzugswartung dauern darf. Heute macht ein Monteur in 8 Stunden nicht mehr 8 Wartungen, sondern 16. „Das geht sich kaum aus. Die haben ja keine Ahnung“, sagt Rosenitz.

Die Taktung, die Verdichtung ihrer Arbeit, dass keine Zeit mehr für einen Scherz mit dem Kunden ist, das macht Rosenitz und seinen Kollegen zu schaffen - und schadet auch der Beziehung zu den Kunden.



„Vor fünf Jahren durfte eine Wartung noch eine Stunde dauern, vor zwei Jahren dann nur mehr eine dreiviertel Stunde und heute müssen wir in einer halben Stunde fertig sein“, sagt der Aufzugstechniker Ossi Rosenitz. (Symbolbild)

PFLEGEN IM AKKORD

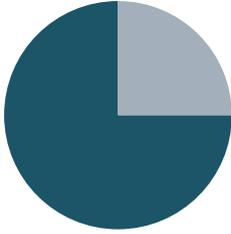
Doch es ist nicht nur die Pflege von Aufzügen, bei der gespart und beschleunigt wird. Sie trifft auch die Pflege von Menschen. In manchen Bundesländern sind Tätigkeiten in der mobilen Pflege bis auf die Minute genau festgelegt. 15 Minuten stehen für den Besuch bei einem Patienten mit Diabetes, der eine Spritze braucht, zur Verfügung. Einmal in der Woche darf ein Patient ein Vollbad nehmen. 11 Minuten hat die Pflegerin dafür - 11 Minuten, um einen alten Menschen in die Wanne zu heben, seine Haare zu waschen, ihn wieder rauszuheben und abzutrocknen.

„Ich denke da an meinen Vater. Der hatte 100 Kilo und hat sehr gerne gebadet. Das wäre sich mit ihm nie ausgegangen“, erzählt Eva Scherz, die Chefverhandlerin der Gewerkschaft für die Kollektivverträge der Pflege- und Sozialberufe.

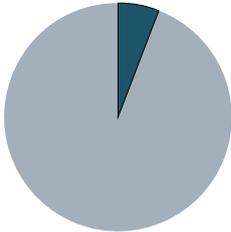
Eine Pflegeassistentin in der mobilen Pflege hat ein Einstiegsgehalt von 2.100 Euro brutto. Die meisten arbeiten aber nur 25 Stunden und kommen nicht einmal auf 1.300 Euro netto im Monat. Den Beruf macht man nicht des Geldes wegen. Pfleger oder Pflegerin wird, wer gerne für Menschen da ist, wer ihnen helfen will, wenn sie nicht

„Eine Pflegerin war so lange bei ihren Patienten, wie sie von ihnen gebraucht wurde.“

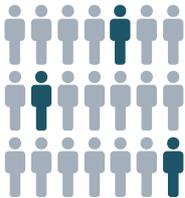
3 von 4 Arbeitnehmern nehmen Schmerzmittel, um in die Arbeit gehen zu können.



6 Prozent nehmen leistungssteigernde Substanzen, um mit ihrem Job klarzukommen.



14 Prozent der Beschäftigten nehmen Schlaf- und Beruhigungsmittel.



„OHNE LEBENSNOT WÄREN DIE MEISTEN LEUTE AUCH NICHT UNTÄTIG.“

Robert Pfaller ist ein österreichischer Philosoph und lehrt an der Kunstuniversität Linz. In seinem Buch „Wofür es sich zu leben lohnt“ von 2011 geht er der Frage nach, warum in unserer Kultur der Zugang zu Glamour und Genuss so oft versperrt ist und was sich hinter den vielen Verboten bezüglich Rauchen, Alkohol, Essen oder schwarzem Humor verbirgt.

Wollen die Menschen überhaupt weniger arbeiten?

Das hängt davon ab, ob sie in ihrer Existenz bedroht sind oder nicht. Wer derzeit nicht wie ein Verrückter arbeitet, ist seinen Job meist schnell los. Ohne Lebensnot wären die meisten Leute auch nicht untätig. Aber sie würden dann eher Dinge tun, die sie selbst als sinnvoll erleben und die für die Allgemeinheit nützlicher – oder zumindest weniger schädlich – sind als viele der aktuell von ihnen geforderten Tätigkeiten.

Was macht der steigende Arbeitsdruck mit den Menschen?

Ohne die kleinen „Riten der Unterbrechung“ wie zum Beispiel die Kaffee- oder Rauchpausen oder die Feste in der Firma werden die Menschen verrückt. Sie brennen aus. Wenn sie nicht mehr unterbrechen können, dann arbeiten sie auch viel schlechter. Denn dann können sie sich auf nichts mehr richtig konzentrieren.



Was fehlt uns in der Arbeit mittlerweile? Wie bekommen wir das zurück?

Ruhe. Muße. Die Möglichkeit, die Dinge ordentlich zu machen. Die Leute leiden ja nicht, weil sie faul wären und nicht arbeiten wollten. Nein. Sie leiden, weil sie bei all der Hetzerei ihre Arbeit nicht mehr so machen können, wie sie gemacht gehört. Viele erstklassige Ärzte zum Beispiel kündigen ihre Jobs, weil sie sagen, unter diesem gewaltigen ökonomischen Zeitdruck können sie nicht arbeiten; da muss es zu Fehlern kommen.

Bei Unilever werden jetzt „Resilienztrainings“ für Mitarbeiter angeboten, die unter dem steigenden Arbeitsdruck und der permanenten Umstrukturierung leiden.

mehr alleine für sich sorgen können. „Die Pflegerinnen leiden enorm unter dem Zeitdruck, sie wollen mehr auf die Menschen eingehen als sie dürfen. Die machen den Beruf ja, weil ihnen der Kontakt zum Menschen wichtig ist“, erzählt Scherz. Natürlich merken die Pflegerinnen, wie schlecht die knappe Zeit für ihre Klienten ist: Für viele ältere Menschen sind sie der einzige Kontakt zur Außenwelt. Sie gut zu pflegen und zu betreuen, heißt mehr, als Menschen möglichst effizient zu waschen und zu füttern. Früher habe es oft gar keine zeitlichen Vorgaben gegeben, erzählt Scherz. „Eine Pflegerin war so lange bei ihren Patienten, wie sie von ihnen gebraucht wurde.“ Da hatte man auch manchmal Zeit, gemeinsam alte Fotos anzuschauen oder Karten zu spielen, „Das kann man sich heute gar nicht mehr vorstellen“, sagt Scherz.

NEGATIVE FOLGEN FÜR DIE BERUFSIDENTITÄT

Der Philosoph Robert Pfaller sieht darin ein allgemeines Phänomen in einer Arbeitswelt, die maximal auf Effizienz getrimmt ist: „Nicht weil die Leute faul sind oder nicht arbeiten wollen. Nein, sie leiden, weil sie bei all der Hetzerei ihre Arbeit nicht mehr so machen können, wie sie gemacht gehört,“ sagt er im Interview.

Wenn die eigene Arbeit in knapp bemessene Zeitabschnitte zerhackt wird, kann man seinen Beruf nicht

mehr so machen, wie man das richtig findet: „Niemand wird Pflegerin, um einen Rekord im Bettenüberziehen oder Windelwechseln aufzustellen – das macht man wegen der Beziehung und den sozialen Rückmeldungen. Die reine Ausrichtung aller Arbeit an betriebswirtschaftlichen Kennzahlen hat enorme Auswirkungen auf die Arbeitsidentität der Leute“, schildert der Ökonom Georg Hubmann, der sich am Linzer Jahoda Bauer Institut mit Arbeitsverdichtung und beruflichen Identitäten beschäftigt.

„Bezifferte Welt“ nennt das der Soziologe Colin Crouch, wenn die Arbeit so überwacht wird, dass jede Leistung messbar und vergleichbar sein muss. Zeit- und Mengenvorgaben bei Kundenkontakten, Vertragsabschlüssen, Aufzugswartungen und Patienten. Grundsätzlich ist nichts schlecht daran, die Leistung zu messen, aber die Frage ist: Wer legt die Leistungsparameter fest? Letztlich sind es weder die Beschäftigten, noch die Kunden, sondern die Aktionäre und das Management. Die Qualität der Dienstleistung leidet dann unter dem Druck möglichst hoher Profite und Dividenden.

KRISENSTIMMUNG, AUCH WENN DIE UMSÄTZE STIMMEN

„Bei uns ist permanent Krisenstimmung, auch wenn die Umsätze stimmen“, sagt Roswitha Wiesinger vom Lebensmittelkonzern Unilever. „Wenn

man gut geliefert hat und die Zahlen stimmen, heißt das nicht, dass es gut genug war. Man muss sich ständig fürchten, vor der Übernahme an der Börse, vor Stellenabbau und so weiter.“ Trotz guter Ergebnisse schrumpft in Wiesingers Betrieb das Personal. Jedes Jahr um 10 Prozent, die Arbeit bleibt aber gleich – die Umsätze steigen sogar. Weltweit hat Unilever in den letzten 10 Jahren seine Mitarbeiter um rund 20.000 Personen reduziert. Die Umsätze sind um 7 Milliarden (!) gestiegen. Die österreichische Niederlassung ist nur ein kleines Rädchen im Gesamtkonzern, der alleine letztes Jahr 51,9 Milliarden Umsatz machte. Von der Zentrale werden Vorgaben gemacht, damit die Wachstumsziele erreicht werden. Die Vorgaben setzen Menschen, die die meisten Mitarbeiter nie zu sehen bekommen – trotzdem bestimmen sie über 8 Stunden ihres Tages bis ins kleinste Detail.

Fragt man Roswitha Wiesinger danach, was sie von Arbeitszeitverkürzung hält, ist sie grundsätzlich dafür, erklärt aber gleich: „Es wäre alleine schon eine massive Arbeitszeitverkürzung, wenn es bei uns keine Überstunden mehr geben würde.“ 50 Stunden und mehr sind bei den Kundenbetreuern und Marketing-Fachleuten bei Unilever in Österreich keine Seltenheit. Die jungen Mitarbeiter, die noch Kraft haben, geben viel, um aufzusteigen. Sind sie oben, haben sie sich für den Betrieb oft verausgabt.

„RESILIENZTRAININGS“ FÜR MITARBEITER

Bei Unilever werden jetzt „Resilienztrainings“ für Mitarbeiter angeboten, die unter dem steigenden Arbeitsdruck und der permanenten Umstrukturierung leiden. Ein Coaching, um besser mit den Effizienzanforderungen umgehen zu können. „Das kann schon helfen, damit ich mich nicht zu sehr reinsteigere“, sagt Wiesinger. „Aber gegen zu viel Arbeit hilft das nicht“. Auf eine Anfrage bei Unilever zu den Resilienztrainings wurde so reagiert: „Leider müssen wir Ihnen eine Beantwortung Ihrer Fragen aus Kapazitätsgründen absagen“ – die Personalknappheit scheint auch die Presseabteilung zu treffen.

Die Unilever-Mitarbeiter in Österreich betreuen unter anderem Großkunden, doch einen Vertreter bekommen die Kunden nur mehr selten zu Gesicht. „Früher sind wir zum Kunden gefahren, haben dort beraten und Lösungen gesucht, haben eine Beziehung aufgebaut. Heute muss ich dem Kunden den Webshop näher bringen und so Zeit sparen“. Oft ist der einzige direkte Kontakt von Unilever-Mitarbeitern mit Käufern erst, wenn es Probleme oder Unzufriedenheit gibt, sonst läuft fast alles elektronisch. „Das ist natürlich belastend und frustrierend. Eigentlich will jeder Außendienstmitarbeiter eine gute Beziehung zum Kunden, aber diese Anerkennung fällt weg“. Überlastung und gesundheitliche Probleme nehmen auch bei Unilever zu, wie Wiesinger berichtet.

Wer viel mehr Arbeit in weniger Zeit unterbringen muss, will zumindest selbst entscheiden, wann genau er diese Arbeit erledigt. Das hat die Betriebsrätin der Erste Bank, Ilse Fetik beobachtet. Der massive Druck und das hohe Arbeitspensum machen die



„IN WIRKLICHKEIT ARBEITEN IMMER WENIGER MITARBEITER IMMER MEHR“

**Ilse Fetik ist Betriebsrätin bei der Erste Bank.
Sie erzählt aus ihrer Branche.**

Wie haben sich die Mitarbeiterzahlen in der Bankbranche in den letzten 10 Jahren verändert?

Vor 10 Jahren arbeiteten rund 80.000 Menschen im Banksektor – heute sind es um 5.000 weniger. Doch das ist nur ein Teil der Wahrheit: Viele arbeiten in Teilzeit oder befinden sich in Vorpensionslösungen – in Vollzeitäquivalenten sind es also deutlich weniger.

Gleichzeitig hat sich in der Erste Bank Österreich die Zahl der Kunden wesentlich erhöht, bei einer nahezu gleichbleibenden Anzahl an Kundenberatern. Das verdichtet natürlich die Arbeit enorm.

Kurz gesagt: Immer weniger Mitarbeiter arbeiten immer mehr.

Was macht das mit den Menschen?

Immer mehr Menschen möchten über Umfang, Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen. Auch weil sie sich durch den massiven Druck immer fremdbestimmter fühlen.

Wie spürt man diesen wachsenden Druck konkret?

Ich bin 1976 eingetreten. Ich habe auf einer Schreibmaschine einen Brief verfasst und bis darauf eine Antwort gekommen ist, ist meist eine Woche vergangen. Ich konnte mich einer Tätigkeit nach der anderen widmen. Heute schreibt man Mails an hunderte von Leuten, alle erwarten sich binnen Sekunden Antworten. Man erlebt einen permanenten Aufgabenwechsel, man erledigt Dinge gleichzeitig, man ist ständig Reizen ausgesetzt, die du entweder bewusst wegdrücken oder verarbeiten musst. Das setzt einen massiv unter Druck. Da ist es verständlich, dass die Leute mehr Freizeit als Ausgleich brauchen. Manche flüchten in eine Auszeit, andere werden krank oder wechseln den Beruf. Bei uns gibt es einige Modelle zur Arbeitszeitverkürzung, die sehr gut genützt werden. Die Leute können ein Baby- oder Pflegesabbatical machen, können ihre Gehälter unterm Jahr reduzieren und sich damit selbst längere Pausen ermöglichen und so über ihre eigene Arbeitszeit freier bestimmen.



© Erste Bank / Daniel Hinterramskogler

„DER KONKURRENZKAMPF UND PREISKAMPF HABEN VIELES RUINIERT.“

Wie hat sich die Arbeit in den letzten 10 Jahren verändert?

Das Management hat einfach die Zeit verkürzt, die eine Aufzugswartung dauern darf. Vor fünf Jahren durfte eine Wartung noch eine Stunde dauern, vor zwei Jahren dann nur mehr eine dreiviertel Stunde und heute müssen wir in einer halben Stunde fertig sein. Jetzt macht ein Monteur in 8 Stunden eben nicht mehr 8 Wartungen, sondern 16. Es gibt aber Konkurrenzfirmen, da haben Monteure nur mehr 15 Minuten für eine Wartung.

Warum ist das so?

Der Konkurrenzkampf und Preiskampf haben vieles ruiniert. Es geht

ständig nur um Gewinnmaximierung. Früher konnte man als Monteur freier arbeiten und hatte mehr Zeit die Kunden zu betreuen. Heute ist alles sehr knapp und die Beziehung zum Kunden mehr eine Zweckbeziehung.

Was hat sich genau geändert?

Die Hausmeister haben mich früher vor den Wartungen angerufen, was ich mitnehmen soll zur Wartung: Einen Türgummi oder ein Drahtglas. Heute fährt man hin, muss für alles einen Bericht schreiben, ein Angebot stellen und einen neuen Termin ausmachen. Alles muss am Handy eingetragen und dokumentiert werden. Da war das Arbeiten früher schon befriedigender.



Aufzugstechniker Ossi Rosenitz



Arbeit sehr fremdbestimmt. Um das auszugleichen, flüchten viele in die individuelle Arbeitszeitverkürzung - etwa ins Sabbatical, in die Pflege-

Aber solange das nicht kommt, muss sie als Betriebsrätin durch flexible Modelle mehr Auszeiten ermöglichen.

Diese Auszeiten sind dringend nötig, denn obwohl die Anzahl der Kunden bei der Ersten Bank ebenso gestiegen ist wie der Umsatz, sind die Mitarbeiter immer weniger geworden. „Das ist ganz einfach: Immer weniger Leute haben immer mehr Arbeit“, sagt Fetik. Das bestätigt auch ein Blick in die Bilanzen des Konzerns: 2013 baute der Konzern 3.711 Stellen ab. Der Umsatz hat sich seitdem um über zwei Milliarden Euro erhöht, der Gewinn hat sich auf das 24-Fache gesteigert.

Ossi Rosenitz, Eva Scherz, Roswitha Wiesinger und Ilse Fetik berichten alle Ähnliches. Sie arbeiten in beispielhaften Betrieben für ihre Branche. Die Arbeitsverhältnisse sind bei ihnen nicht schlechter als in anderen Firmen. Überall gibt es immer weniger Zeit, um immer mehr Arbeit zu erledigen. Wer in Österreich arbeitet,

Früher wurde die Aufzugswartung, Montage und Herstellung in Österreich gemeinsam bilanziert. Es war ein profitables Geschäft. Doch die Zentrale setzte sich höhere Ziele, trennte die Produktion von der Montage und Wartung. Am Papier war das Werk plötzlich nicht mehr gewinnbringend, 300 Mitarbeiter verloren ihren Arbeitsplatz. ThyssenKrupp Elevators kümmerte sich in Österreich fortan nur noch um die Montage und auch hier wurden die Gewinnziele erhöht und damit das Tempo von Rosenitz und seinen Kollegen. Solche Entscheidungen werden heute kaum noch hinterfragt. Es reicht nicht gewinnbringend zu arbeiten - man muss gewinnbringender arbeiten als anderswo. Alles muss schneller und effizienter passieren. Dieser ständige Optimierungsdruck hat sich mittlerweile auch abseits der großen börsennotierten Konzerne durchgesetzt. Selbst der österreichische Sozialstaat blieb nicht verschont. Anders lässt es sich nicht erklären, dass eine Pflegerin nur 11 Minuten Zeit hat, um eine Menschen zu baden.

Das ist ganz einfach: Immer weniger Leute haben immer mehr Arbeit.

karenz oder in die Teilzeit. Die Erste Bank bietet ihren Mitarbeitern viele flexible Arbeitszeitmodelle, die auch gerne in Anspruch genommen werden, erzählt Fetik. Etwa auch ein Rechtsanspruch auf die 4-Tage Woche. Über 30 Prozent der Erste Bank-Mitarbeiter sind in Teilzeit, Tendenz steigend. Allerdings sind all diese Modelle mit Gehaltseinbußen verbunden. Manche können ihre Gehälter während des Jahres reduzieren und sich damit selbst längere Pausen ermöglichen. Fetik wünscht sich „natürlich“ eine generelle Arbeitszeitverkürzung anstelle von individuellen Lösungen.

ist heute um rund 30 Prozent produktiver als noch vor 20 Jahren. In einer Arbeitsstunde wird also um fast ein Drittel mehr erledigt als früher - oft von überarbeiteten, ausgelaugten Beschäftigten. Trotzdem bleibt die Arbeitszeit gleich. Das Tempo geben Management und Aktionäre vor. Am Ende des Tages wird über das Arbeitsleben vieler anhand von Kennzahlen für wenige entschieden. Das ThyssenKrupp Werk in Gratkorn in der Steiermark musste beispielsweise 2009 schließen. Dort wurden die Aufzüge gebaut, die Rosenitz und seine Kollegen montierten. Der Grund für die Schließung:

EINE KURZE GESCHICHTE DER ARBEIT

Mit dem Fortschritt mussten die Menschen immer weniger arbeiten? Das stimmt nicht. Erst mit der Industrialisierung begann das stete und lange Arbeiten. Erst im letzten Jahrhundert konnten die Arbeitszeiten reguliert und langsam verkürzt werden.

2,6 MIO. – 5.000 V. CHR.

NUR 4 STUNDEN AM TAG

Forscher gehen davon aus, dass in der Alt- und Jungsteinzeit die Menschen im Schnitt nur etwa vier Stunden pro Tag gearbeitet haben. Je nach klimatischen und saisonalen Bedingungen variierte der zeitliche Aufwand für die Nahrungsbeschaffung zwischen 2 und 6 Stunden täglich.

40.000 V. CHR.



© Griffith University/ Maxime Aubert

Archäologen haben in einer Höhle in Indonesien antike Gemälde mit Jagdszenen gefunden. Mit über 40.000 Jahren gelten sie als älteste Höhlenkunst der Menschheit und sind vermutlich noch vor den berühmten Höhlenmalereien in Spanien und Frankreich entstanden.



STEINZEIT

1000
V. CHR.

500 V. CHR. – 500 N. CHR.

MUSSE FÜR DIE EINEN

In der griechischen Antike galt Muße und Ruhe als erstrebenswertes Ideal, im Gegensatz zu körperlicher Arbeit. Letzteres mussten rechtslose Sklaven und als minderwertig betrachtete Handwerker übernehmen. Der Philosoph Aristoteles schrieb dazu:

„Darum nennen wir alle Handwerke bausisch, die den Körper in eine schlechte Verfassung bringen, und ebenso die Lohnarbeit. Denn sie machen das Denken unruhig und niedrig.“

Muße wird damals nicht als arbeitsfreie Zeit verstanden –, Muße ist vielmehr erfüllte, mit wichtigen Aufgaben erfüllte Freizeit. Die Muße ist eine Art schöpferischen Aktivität. Das Nichtstun wird nicht verteidigt.

ARBEITSETHIK FÜR DIE ANDEREN

Im antiken Rom und Griechenland wurde allerdings genauso eine hohe Arbeitsmoral gepredigt: Bei den Bauern, Tagelöhnern, Sklaven, aber auch bei den kleinbürgerlichen Handwerkern und Händlern.

700 V. CHR.

**»Arbeit macht ja reich die Männer an Herden und Habe.
Fleißige Arbeit macht dich auch den Ewigen werter
Und den Menschen dazu, sie hassen ja müßige Leute.
Arbeit bringt keine Schande, die Faulheit aber bringt
Schande.« Hesiod**

Die Schule von Athen ist ein Fresko des Malers Raffael, das dieser allerdings erst 1510 bis 1511 schuf. Im Zentrum des Bildes stehen Platon und Aristoteles.



ANTIKE

0

500

200 N. CHR. – 700 N. CHR.

ARBEIT IST SÜHNELEISTUNG

Mit der Ausbreitung des christlich-jüdischen Glaubens wurde ab dem 5. Jahrhundert Arbeit neu bewertet: als Sühneleistung für den Sündenfall, weshalb geistige und körperliche Arbeit positiv belegt wurden.



SPÄT-
ANTIKE

600

„Die Uhr, nicht die Dampfmaschine ist das entscheidende Gerät der Moderne“

Historiker Lewis Mumford.

500 N. CHR. – 1.500 N. CHR.

ARBEITEN NACH DER SONNE

Bevor es in Europa zur Industriellen Revolution kam, gab es meist keine exakte Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit, denn es wurde weder nach Arbeitszeit entlohnt, noch war eine räumliche Trennung von Wohn- und Arbeitsort weit verbreitet. Es ging in erster Linie um den Lebenserhalt und nicht um Profitmaximierung. Sekunden und Minuten waren nicht messbar, vielmehr orientierte man sich an „natürliche Uhrzeiten“, wie den Sonnenaufgang und -untergang. Im Winter 8, im Sommer bis zu 16 Stunden, wobei aufgrund von Pausen und vielen Feier- und Festtagen die Jahresarbeitszeit bei 1.400 – 2.000

Stunden pro Jahr gelegen sein könnte, gleich oder gar weniger als heute. Das Arbeitstempo war ebenso langsam.

Zwar wurden in Benediktiner Klöstern nach dem Leitspruch „Ora et labora“, Bete und arbeite zunehmend Sand-, Sonnen- oder Wasseruhren verwendet, das neue Zeitgefühl und mechanische Uhren sollten in den kommenden Jahrzehnten jedoch den Alltag breiter Bevölkerungsschichten neu bestimmen.

MITTEL-
ALTER

1500

1750 – 1900

16 STUNDEN AM TAG 85 STUNDEN IN DER WOCHE

Mit der Ausbreitung großer Fabriksanlagen, elektrischem Licht und mechanischer Uhren kam die kapitalistische Arbeitsweise. Anfang des 19. Jahrhunderts dehnte sich der Arbeitstag zunehmend aus. Damit wollten die Unternehmer das in Maschinen und Fabriken investierte Kapital möglichst schnell in

Profit umwandeln. Mitte des 19. Jahrhunderts wurden bis zu 16 Stunden täglich gearbeitet, bis zu 85 Stunden pro Woche. Die Subsistenzwirtschaft wurde zunehmend zurückgedrängt. Auch in der Landwirtschaft nahm durch Agrarreformen und Mechanisierung Produktions- und Nutzenmaximierung zu.



Coalbrookdale by Night. Coalbrookdale gilt als eine der Geburtsstätten der industriellen Revolution, da hier der erste mit Koks gefeuerte Hochofen betrieben wurde. Ölgemälde von Philipp Jakob Louthenbourg.

INDU- STRIAL- ISIER- UNG

1900 BIS HEUTE

DIE 40 STUNDEN WOCHE

Im Laufe des 20. Jahrhunderts wurden von den ArbeiterInnen schrittweise Arbeitszeitverkürzungen erkämpft:

- 1885 der 11-Stundenarbeitstag
- 1919 der 8-Stundenarbeitstag
- 1959 die 45-Stundenwoche
- 1975 die 40-Stundenwoche.

Seitdem gilt in Österreich eine gesetzliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden täglich bzw. 40 Stunden pro Woche. In vielen Fachgewerkschaften konnten seitdem Arbeitszeitverkürzungen auf 38 oder 38,5 Stunden erzielt werden.

1800

1950

DER BLAUE MONTAG

Seit dem 14. Jahrhunderts war es im Handwerk üblich, montags nicht zu arbeiten. Nachdem es aufgrund der Pest zu einem Arbeitskräftemangel kam, erkämpften die Handwerker statt einer Lohnerhöhung eine Arbeitszeitverkürzung. Der freie Montag setzte sich in Breslau 1392, 1410 in Prag und neun Jahre später schließlich in Wien durch. Immer wieder wurde er verboten und von Regierenden kritisiert. Friedrich der Große schrieb 1783 dazu, „diesen Unfug [abzustellen]“, da dies „Armuth bringet“. Gesellen hätten „an allen Montagen ebenso fleißig und lange, als in den übrigen Werktagen zu arbeiten.“ An das kaiserliche Verbot hielt sich jedoch nur eine Minderheit.

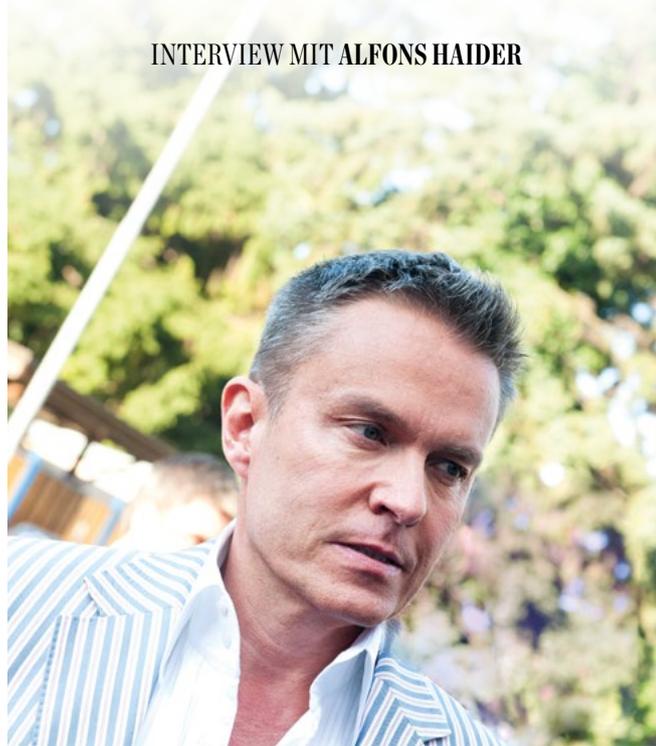
In Österreich gab es zeitweise auch einen blauen Dienstag, gegen den im auslaufenden 18. Jahrhundert ein Verbot erlassen wurde. Obwohl den Gesellen Strafen drohten und Denunzianten belohnt wur-

den, hielten sich viele nicht daran. Erst mit der Industriellen Revolution kam es endgültig zu einem Ende dieser Tradition. Heute erinnert noch der freie Montag in Museen, bei Friseuren und Gasthäusern daran.

Woher die Redewendung „blauer Montag“ kommt, ist nicht gesichert. Es existieren unterschiedliche Hypothesen. Eine weitverbreitete These ist, dass der Begriff aus dem Färberwesen vom „blau-machen“ entstanden sei. Bei der Blaufärbung werden die Stoffe in einer letzten Phase an der Luft getrocknet. Dabei entsteht durch Oxidation letztlich das Blau. Weil die Blaufärber in dieser Phase mit der Arbeit pausieren mussten, wäre aus dem technischen Vorgang des Blaumachens ein allgemeinsprachlicher Ausdruck für „Nichtstun“ entstanden. Zudem solle Montag der typische Tag für dieses Blaumachen gewesen sein.

„ES SOLLTE KEIN CEO DAS 50-FACHE EINES NORMALEN ANGESTELLTEN VERDIENEN.“

INTERVIEW MIT ALFONS HAIDER



Wie wichtig ist Freizeit für Ihren Erfolg?

Natürlich ist ein gesundes Verhältnis von Arbeit und Freizeit wichtig. Bei mir als Schauspieler und Moderator habe ich selten eine tägliche Routine – meistens wechseln Tage oder Wochen mit höchster Belastung mit Zeiten ohne Job. Zeiten, in denen ich meine Batterien wieder aufladen kann und muss. Ein fixer Bestandteil ist dann Sport: während des Lockdown im Frühjahr bin ich täglich meine 8-10 km in Wien durch die Bezirke gegangen. Sonst brauche ich das Fitness Center so notwendig wie Luft zum Atmen. Die Bewegung macht meine Kopf frei und meinen Körper fit für die Arbeit.

Arbeiten wir zu viel oder zu wenig?

Zu viel ist es meistens, wenn die Arbeit keine Freude macht, oder einen körperlich überanstrengt. Ich habe das Glück, einen Beruf zu haben, den ich als Berufung und als Geschenk sehe. Trotzdem sind manche Tage nur stressig – vom Fototermin zur Pressekonferenz, weiter zu eine Theaterprobe und dazwischen Autogramme geben. Also bei mir gibt es definitiv beides: zu viel und zu wenig!

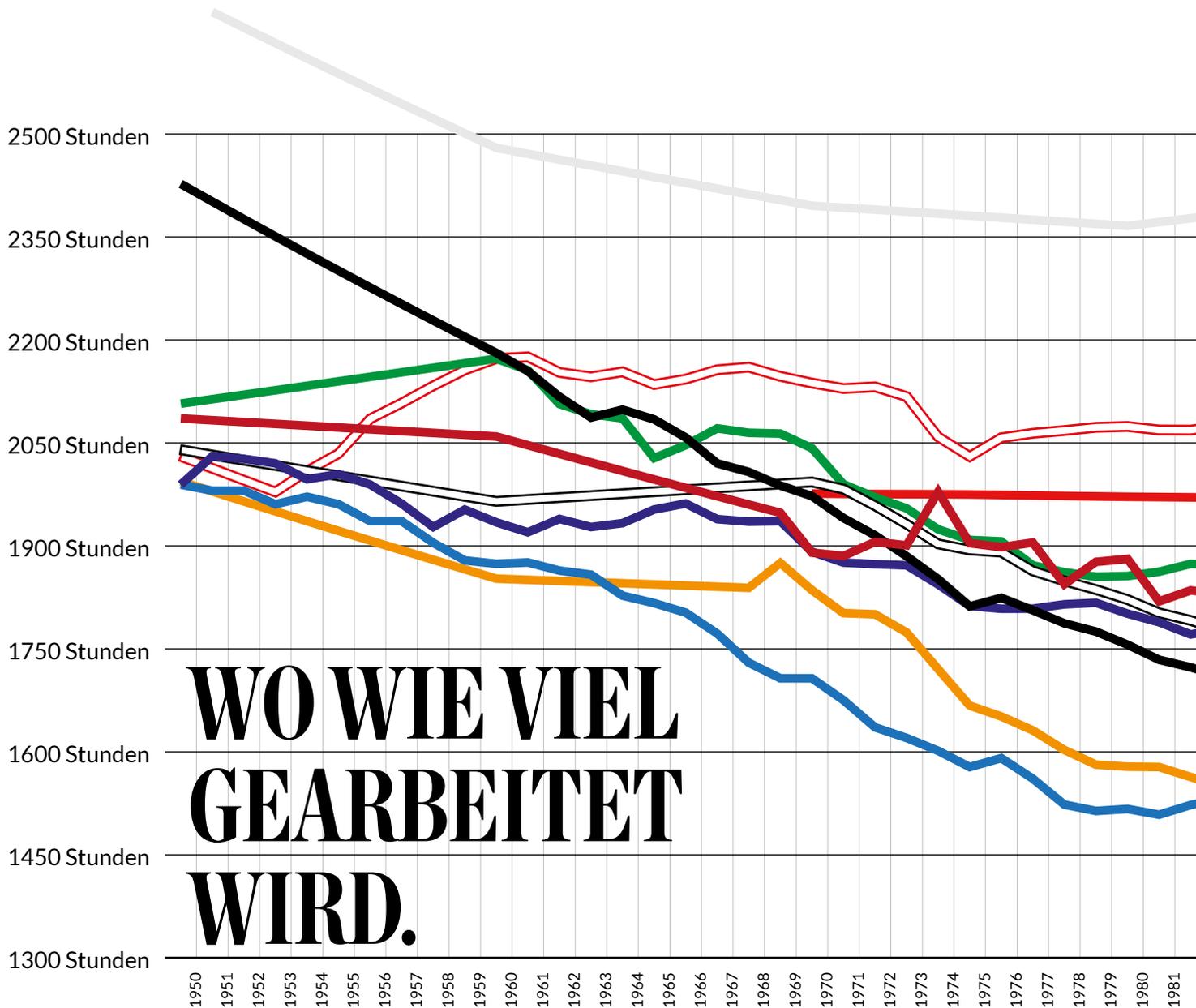
Welcher Beruf ist Ihrer Meinung nach am stärksten unterbezahlt?

Ich traue mich kein Urteil zu geben, weil ich sicher nicht über alle Berufe und deren Umstände und Bezahlung

Bescheid weiß. Aber sicherlich sind Menschen, in Pflegeberufen, medizinisches Personal, oder auch Kindergartenpädagogen für das, was sie leisten müssen, unterbezahlt.

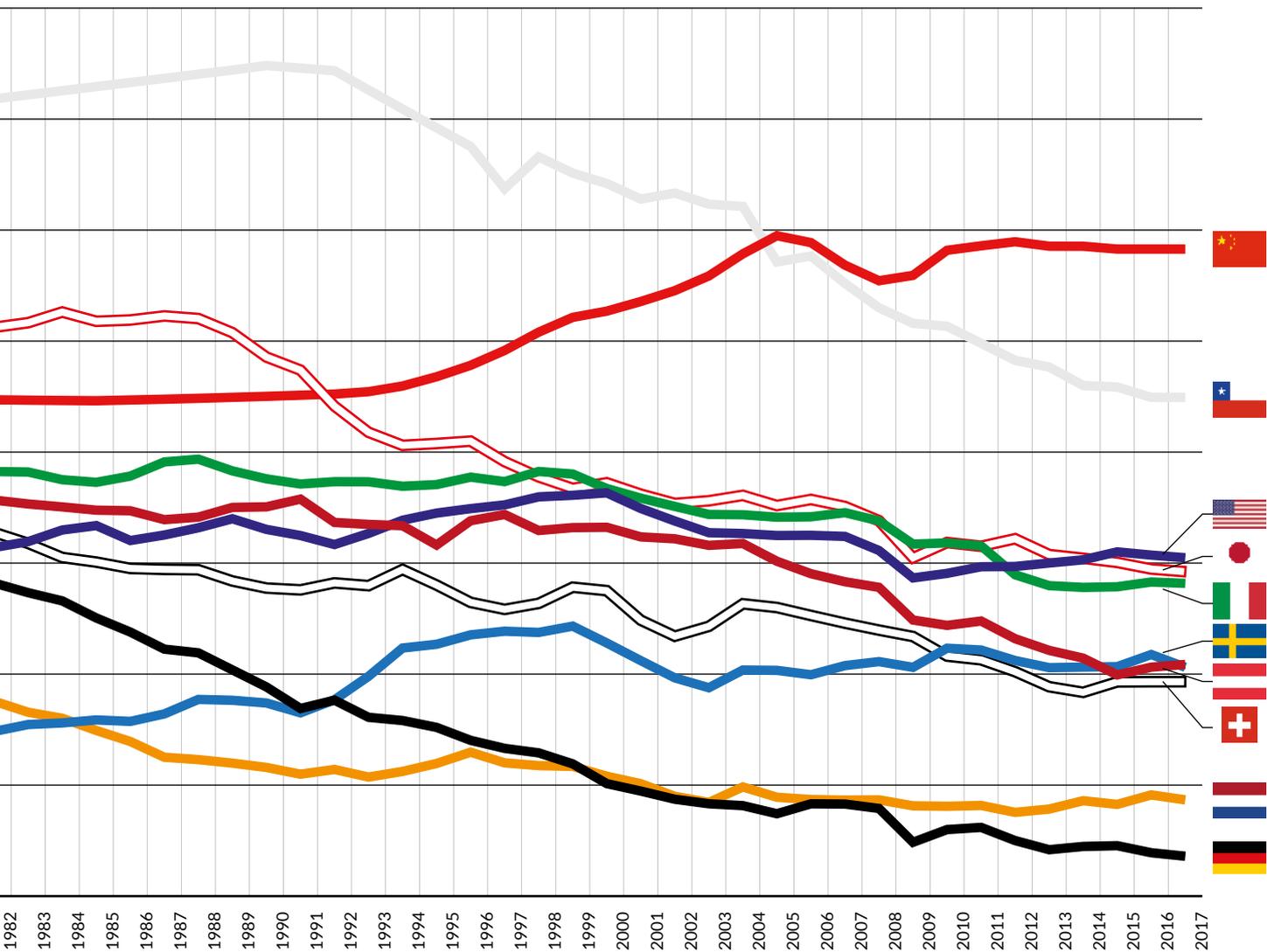
Welcher Beruf ist Ihrer Meinung nach am stärksten überbezahlt?

Es wird in verschiedenen Berufen Spitzenverdiener geben, die ein hohes Gehalt wirklich verdienen – aber es sollte in einem halbwegs gerechten Verhältnis stehen. Es sollte ein CEO eines Unternehmens nicht das 50-fache eines normalen Angestellten verdienen.



ARBEITSSTUNDEN IM JAHR 2017

Argentinien	1691,54	Costa Rica	2212,38	Irland	1745,68	Malaysia	2238,27
Australien	1731,49	Dänemark	1400,38	Island	1493,37	Malta	2040,03
Bangladesch	2232,35	Deutschland	1353,89	Israel	1920,61	Mexico	2255
Belgien	1544,27	Ecuador	1701,36	Italien	1722,61	Myanmar	2437,86
Brasilien	1709,49	Estland	1856,68	Japan	1738,36	Neuseeland	1752
Bulgarien	1643,55	Finnland	1659,28	Kambodscha	2455,55	Niederlande	1430,02
Chile	1974	Frankreich	1514,14	Kanada	1696,46	Nigeria	1827,24
China	2174,35	Griechenland	2016,9	Kolumbien	1997,75	Norwegen	1417,47
		Großbritannien	1670,27	Kroatien	1834,93	Österreich	1613,05
		Hongkong	2185,58	Lettland	1874,6	Pakistan	2096,14
		Indien	2117,01	Litauen	1844,02	Peru	1932,46
		Indonesien	2024,29	Luxemburg	1518,86	Philippinen	2148,56



Polen	2028,5
Portugal	1863,17
Rumänien	1806
Russland	1974
Schweden	1609,29
Schweiz	1589,68
Singapur	2237,73
Slowakei	1745,23
Slowenien	1655,09
Spanien	1686,5
Sri Lanka	1923,94
Südafrika	2209,09

Südkorea	2063,33
Taiwan	1990,32
Thailand	2185,45
Tschechien	1776,16
Türkei	1832
Ungarn	1937,33
Uruguay	1552,35
USA	1757,23
Vietnam	2169,59
Zypern	1783,52

WER AM KÜRZESTEN ARBEITET TOP 10

Deutschland	1353,89
Dänemark	1400,38
Norwegen	1417,47
Niederlande	1430,02
Island	1493,37
Frankreich	1514,14
Luxemburg	1518,86
Belgien	1544,27
Uruguay	1552,35
Schweiz	1589,68

WER AM LÄNGSTEN ARBEITET TOP 10

Kambodscha	2455,55
Myanmar	2437,86
Mexiko	2255,00
Malaysien	2238,27
Singapur	2237,73
Bangladesch	2232,35
Costa Rica	2212,38
Südafrika	2209,09
Hongkong	2185,58
Thailand	2185,45



**SEIT
100 JAHREN
DIE GLEICHEN
LÜGEN
—
WIE DIE ÖVP
SEIT 1919
KÜRZERE
ARBEITSZEITEN
VERHINDERT**



Die ÖVP wehrt sich gegen die Arbeitszeitverkürzung – seit über 100 Jahren. Geht es nach den Christlichsozialen und den Industriellen-Vertretern, wäre es nie zu kürzeren Arbeitstagen gekommen. Hätten sich Gewerkschaften und Arbeitnehmer nicht gegen sie durchgesetzt, würden die Menschen in Österreich noch immer 12, 14 oder gar 16 Stunden am Tag arbeiten – und das an sechs Tagen die Woche.

1885 trat der 11-Stunden-Tag mit einer 60-Stunden-Woche an maximal sechs Arbeitstagen in Kraft. In den nächsten Jahrzehnten wurde die Normalarbeitszeit auf 8 Stunden an fünf Tagen die Woche gesenkt.

Seit 1885 hat sich die Welt verändert, auch bei der Arbeit. Die Gegenargumente sind auch im Jahr 2020 die gleichen wie damals.

IN ÖSTERREICH WIRD ÜBER-DURCHSCHNITTLICH VIEL GEARBEITET

Seit 45 Jahren ist die gesetzliche Arbeitszeit in Österreich nicht mehr gesenkt worden. Trotz stark gesteigener wirtschaftlicher Leistung. In manchen Branchen konnten sich die Arbeitnehmer durchsetzen und in den Kollektivverträgen verbesserungen er-

wirken. Trotzdem: Heute wird in Österreich soviel gearbeitet, wie kaum in einem anderen Land in Europa – nur in Malta und Zypern wird noch mehr gearbeitet. 2018 erließ die schwarz-blaue Bundesregierung unter Sebastian Kurz sogar noch eine Arbeitszeitverlängerung: Sie ermöglicht eine 60-Stunden-Woche – die sonst nur in Ausnahmen erlaubt war. Hierzulande werden etwa 260 Millionen Überstunden geleistet. Pro Jahr. 15 Prozent oder 40 Mio. Stunden werden davon nicht bezahlt. Gute Gründe, um über die Arbeitszeit zu reden. Doch es scheitert an der ÖVP. Sie ist – wie die letzten hundert Jahren – dagegen – und das mit immer den gleichen Argumenten.

Wir haben uns diese Argumente angesehen, und einem Realitätscheck unterworfen:



LÜGE 1:

„Es ist nicht der richtige Zeitpunkt!“

Das häufigste Argument der ÖVP gegen eine 4-Tage Woche ist der Zeitpunkt. Gerade jetzt, in Zeiten der Corona-Krise, könne man wirklich nicht über eine Verkürzung der Arbeitszeit nachdenken, sagen sie. Doch ein Blick in Parlamentsreden und Wortmeldungen von ÖVP-Politikern aus den letzten 100 Jahren zeigt: Hätten Österreichs Arbeitnehmer auf den Zeitpunkt gewartet, der für die ÖVP und Unternehmervertreter der richtige für kürzere Arbeitszeiten gewesen wäre, hätten sie heute wohl noch den 12-Stunden-Tag und die 6-Tage-Woche.

ÖVP und Industrielle haben in einem Punkt Recht: Es gibt keinen naturgegeben Zeitpunkt für eine gesetzliche Reduktion der Arbeitszeit.

Arbeitszeitverkürzungen kündigen sich nicht magisch an, fallen nicht vom Himmel. Fast alle Reduktionen mussten der ÖVP und den Wirtschaftsvertretern schwer abgerungen werden – mit Demonstrationen, Streiks, Protesten und Volksabstimmungen.



„Jetzt ist nicht das richtige Timing, um eine Arbeitszeitverkürzung zu diskutieren.“

ÖVP-ARBEITSMINISTERIN
CHRISTINE ASCHBACHER
14. Juli 2020



„Sie wissen selbst, wie schwer uns diese Arbeitszeitverkürzung zumindest in der heutigen Situation treffen würde.“

ÖVP-ABGEORDNETER KARL MARBERGER
12. Dezember 1968
Zur 40-Stundenwoche

LÜGE 2:

Kein Unternehmen bleibt in Österreich

Auch die Drohung, dass Unternehmen vor kürzeren Arbeitszeiten und „teureren Arbeitnehmern“ ins Ausland fliehen würden, gibt es schon länger als die Globalisierung. Die Abwanderungs-Angst ist seit über hundert Jahren ein beliebtes Argument gegen fast jede Verbesserung für Arbeitnehmer. Das ist bei der Arbeitszeitverkürzung nicht anders.

Dieser Meinung waren nicht nur die Vertreter der Wirtschaft, sondern sogar der Deutsche Kaiser. 1890 war sich Wilhelm II. sicher, dass bessere Arbeitsbedingungen die deutsche Industrie ruinieren und nicht mehr konkurrenzfähig mit dem Ausland machen würden: „In wirtschaftlicher Beziehung ist zu erwägen, dass durch eine zu weitgehende Arbeiter-Schutzgesetzgebung eine unverhältnismäßige Belastung der deutschen Industrie gegenüber der ausländischen herbeigeführt und die erstere in dem Wettbewerb im Weltverkehr beeinträchtigt wird. (...) Wird auf dieser Bahn weiter fortgeschritten, und kann Deutsch-

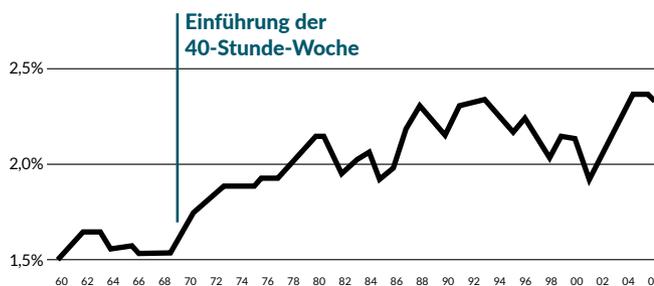
land nicht mehr die Konkurrenz des Auslandes vertragen, so tritt mit der Schädigung der Industrie auch eine Schädigung im Verdienst der Arbeiter ein.“

Dass Unternehmen Österreich nicht den Rücken kehren, ist für viele Experten und Expertinnen klar: Die hohe Qualifikation, die gute Infrastruktur und hohe Lebensqualität ziehen Firmen seit Jahrzehnten an und bleiben ein wesentlicher Standortfaktor:

„In Österreich liegt die Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im europäischen Spitzenfeld. Im europäischen Ausland wird fast überall kürzer gearbeitet. Die ewige Drohung einer Standortverlagerung gehört übrigens zu den übelsten Methoden, um die eigenen Interessen auf Kosten der arbeitenden Bevölkerung durchzusetzen“, sagt AK-Wirtschaftsexperte Matthias Schnetzer zu der Diskussion.

Die Konkurrenz aus dem Ausland kann man als Argument gegen eine Arbeitszeitverkürzung nicht gelten lassen.

EXPORTQUOTE



In Österreich wurde auch nach der Einführung der letzten Arbeitszeitverkürzung mehr exportiert. Die Konkurrenz aus dem Ausland kann als Argument also nicht herhalten.



Einer Verkürzung der Arbeitszeit steht der neue Arbeitsminister Martin Kocher negativ gegenüber und lehnt sie mit altbekannten Argumenten ab. Eine Arbeitszeitverkürzung „erhöht die Lohnkosten“ und „wäre schlecht für den Standort“.

ÖVP-ARBEITSMINISTER MARTIN KOCHER

14. Jänner 2021



„Alle weiteren Schritte zur Verkürzung der Arbeitszeit oder die Einführung der Fünftagewoche und so weiter wären – ich bitte das zu bedenken! – ein tödlicher Schlag gegen unsere Fremdenverkehrswirtschaft, die ja – und das muß man immer bedenken – in immer schärfer werdendem Konkurrenzkampf mit dem Ausland steht.“

ÖVP-ABGEORDNETER FRANZ DWORAK

14.12.1959

Zur 45-Stundenwoche

Woher die Fachkräfte für die offenen Stellen nehmen?

Obwohl Konservative gerne behaupten, eine Arbeitszeitreduktion würde „Arbeitsplätze vernichten“, bringen sie gerne auch das gegenteilige Argument: Dass es nicht genügend qualifizierte Personen gibt, um die neu geschaffenen Stellen zu besetzen.

Es stimmt: Es gibt in gewissen Sparten in Österreich zu wenige Fachkräfte – etwa in der Pflege. Daran ändern allerdings lange Arbeitszeiten nichts. Im Gegenteil: Firmen, die Probleme haben, gut ausgebildete Fachkräfte anzuwerben, setzen seit Jahren auf besser Arbeitsbedingungen um Fachkräfte zu bekommen und zu halten – auch auf kürzere Arbeitszeiten. Etwa die hochtechnologisierte Chemie- und Stahlindustrie, die zum Teil eine 32-Stunden-Woche hat. Auch der Osttiroler Seifenhersteller „Brüder Unterweger“ tut das:

„Mittlerweile stellt sich heraus, dass nicht nur das Geld allein der ausschlaggebende Punkt ist, um sich irgendwo zu bewerben, sondern durchaus auch die verfügbare Freizeit“, ist sich Chef Michael Unterweger sicher. „Durch dieses Angebot finden wir eine ausreichende Zahl an guten Mitarbeitern, vor allem auch hohe qualifizierte Mitarbeiter.“

Auch in der Arbeiterkammer weiß man um solche Bemühungen: „Branchen wie Tourismus oder Pflege könnten für viele an Attraktivität gewinnen, wenn die Arbeitszeit verkürzt werden würde. Manche Unternehmen werben beispielsweise schon jetzt mit einer 6. Urlaubswoche nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit, um qualifizierte Fachkräfte in das Unternehmen zu werben“, erklärt Ökonom Schnetzer. „Auch wenn zur Lösung des Fachkräftemangels andere Maßnahmen deutlich wichtiger sind, etwa Investitionen in berufliche Aus- und Weiterbildung.“



„Das Thema der fehlenden Fachkräfte ist etwas aus dem Fokus gerückt, aber es wird uns wieder einholen.
Worüber ich gar nicht reden will, ist eine Arbeitszeitverkürzung.“

HARALD MAHRER
4. Juli 2020



„Wenn man die Arbeitsmarktvorausschau kennt, so weiß man, daß in Zukunft in erheblichem Ausmaß mehr Facharbeiter gebraucht werden – und das auch ohne Arbeitszeitverkürzung und ohne Volksbegehren über die Arbeitszeitverkürzung“

ÖVP-ABGEORDNETER ARTHUR MUSSIL
26. MÄRZ 1969
Zur 40-Stundenwoche

Wer soll das bezahlen?

Für Unternehmen würde es eine unleistbare Mehrbelastung darstellen, wenn für die gleichen Löhne weniger gearbeitet würde. Eine Kostenexplosion und ein Rückgang der Produktion wären die Folge – der Untergang aller Unternehmen, sind sich ÖVP und Industrielle sicher.

Auch hier zeigt die Geschichte, dass die Befürchtungen in der Vergangenheit umsonst waren. Die österreichische Textilindustrie, die sich vehement gegen die Einführung des 11-Stunden-Tages eingesetzt hat, verarbeitete 1913 24 Mal mehr Baumwolle als noch 1841. Von einem Produktionseinbruch aufgrund der Arbeitszeitverkürzung 1885 kann keine Rede sein.

Noch auffälliger hat sich die ökonomische Lage nach der etappenweisen Einführung der 40-Stunden-Woche 1969 entwickelt. Das Wirtschaftswachstum der 1970er Jahre mit jährlichen Wachstumsraten von fünf bis sieben Prozent konnte Österreich bis heute nie wieder erreichen.

Darüber hinaus wurde ab den 1960er Jahren nicht nur mehr produziert, auch die Lohnstückkosten haben sich in der österreichischen Industrie außerordentlich günstig entwickelt. Im Vergleich zu den anderen Ländern, die damals schon in der EU waren, verzeichnete Österreich zwischen 1964 und 1997 jährlich einen Lohnkostenvorsprung von 0,8%.

Das angekündigten Unternehmersterben oder ein Produktionseinbruch lassen sich historisch nicht belegen – im Gegenteil.

In den vergangenen Jahrzehnten haben sich die Unternehmer allerdings einen immer größeren Anteil aus den steigenden Erträgen der Firmen genommen. Die Arbeitnehmer haben immer weniger von dem gesehen, was sie erwirtschaftet haben. Das zeigt sich in der Lohnquote, die langfristig gesunken ist und der Gewinnquote, die gleichzeitig gestiegen ist. Währenddessen mussten wir uns anhören, dass sich Unternehmen arbeitnehmerfreundliche Maßnahmen nicht leisten können.

Die Lohnquote ist langfristig gesunken und die Gewinnquote gestiegen. Dabei weiß man, dass kürzere Arbeitszeiten die Konzentration und Produktivität der Mitarbeiter fördern. Sie reduzieren Arbeitsunfälle und auch Krankenstände, weil Mitarbeiter seltener psychisch und körperliche überlastet sind. Das betont auch AK-Wirtschaftsexperte Schnetzer, gibt aber zu bedenken:

„Eigentlich ist die zentrale Frage weniger, was der Wirtschaft schadet, sondern was gut für die Menschen ist. Dabei spielen wirtschaftliche Interessen natürlich eine Rolle, aber eben nicht ausschließliche.“



„Würde die Arbeitszeitreduktion ab 2020 eingeführt werden, gingen über 3 Jahre rund 81,3 Mrd. Euro an Wertschöpfung verloren. **Das können wir uns nicht leisten.**“

HARALD MAHRER

4. Juli 2020



„Eine Verkürzung der Arbeitszeit um nur eine Stunde bedeutet einen Produktionsausfall von etwa 7 Mrd. Ein wesentlich verringertes Sozialprodukt oder eine verminderte Zuwachsrate wären die unausbleiblichen Folgen.“

INDUSTRIELLENVEREINIGUNG
1968 gegen die 40-Stunden-Woche

„Es ist früher gezeigt worden, daß durch die Abkürzung der Arbeitszeit von 12 auf 11 Stunden eine Verminderung der Production um 6 bis 7 Percent eintreten muß. [...] Auf eine mittelgroße Spinnerei-Unternehmung mit jährlichen Erzeugungskosten von 200.000 fl. bedeutet dies eine jährliche Mehrbelastung um vier- bis sechstausend Gulden.“

VEREIN D. ÖSTERR. BAUMWOLLSPINNER
1888

LÜGE 5:

Arbeitszeitverkürzung nicht während einer Krise!

Auch die wirtschaftliche Gesamtlage muss immer wieder als Argument erhalten, wenn ÖVP und Industrielle Arbeitszeitverkürzungen verhindern wollen. Denn diese sei nur in Zeiten starker Konjunktur möglich.

Tatsächlich findet in der jetzigen Wirtschaftskrise eine massive Arbeitszeitreduktion statt, um Arbeitsplätze zu retten: In Form von Kurzarbeit. „Natürlich ist eine Arbeitszeitverkürzung in Zeiten hohen Produktivitätswachstums einfacher, aber gerade die aktuell hohe Arbeitslosigkeit verlangt nach innovativen Modellen für eine bessere Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen Arbeitsuchenden und Überlasteten“, erläutert Schnetzer. Und er fügt hinzu: „Genauso wichtig wäre auch eine bessere Aufteilung der unbezahlten Haus- und Betreuungsarbeit zuhause, die in der aktuellen Krise deutlich zugenommen hat.“



„Als Wirtschaftsministerin spreche ich mich ganz klar gegen Arbeitszeitverkürzung aus, denn die Unternehmen jetzt zu belasten, wo sie in einer so schwierigen Phase sind, wäre nur kontraproduktiv und würde **weder den Arbeitsplätzen helfen noch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.**“

ÖVP-WIRTSCHAFTSMINISTERIN
MARGARETE SCHRAMBÖCK
14. Juli 2020

„Weder eine Arbeitszeitverkürzung noch eine Erhöhung des Mindesturlaubs auf fünf Wochen ist bei anhaltend schwacher Konjunktur den österreichischen Unternehmen zuzumuten.“

FRANZ BURKERT
2. August 1978



„Mehr Urlaub, kürzere Arbeitszeit, höherer Lohn werden aus einer Wirtschaft nur herauszuholen sein, sei sie privat oder verstaatlicht, wenn diese Wirtschaft blüht. Im letzten aber heißt es doch, zu existieren, konkurrenzfähig zu bleiben, zu leben, und das kann man nur, wenn man arbeitet.“

ÖVP-BUNDESRAT HANS BÜRKLE
15. Mai 1964
Gegen die 40-Stunden-Woche



Schreckgespenst Arbeitszeitverkürzung

Die Geschichte zeigt, dass die Argumente vor allem dazu dienen, Angst zu schüren und jede Verbesserung für Arbeitnehmer als unmöglich darzustellen. Doch der befürchtete Untergang hat sich nicht bewahrheitet. Die österreichische Volkswirtschaft hat sich in jedem Fall gut entwickelt, trotz – oder gerade wegen – der historischen Arbeitszeitverkürzungen: Wirtschaftswachstum, Exporte und Produktivität sind über die Jahre stetig gestiegen. Bei der Arbeitsproduktivität liegt Österreich im EU-Schnitt im Spitzenfeld vor Industrienationen wie Frankreich, Deutschland, Italien oder Großbritannien. Ausschlaggebend dafür sind vor allem die qualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Frage ist, wer von diesem Fortschritt profitiert. Spätestens seit den 1990er Jahren hinken die Löhne der steigenden Produktivität hinterher. Es wird zwar schneller, besser und mehr produziert, aber die Löhne steigen nicht entsprechend mit. Auf der anderen Seite sieht man, dass sich die Eigentümer in den vergangenen Jahrzehnten immer mehr aus den Gewinnen sicherten. Es wäre höchste Zeit, mit einer Arbeitszeitverkürzung eine faire Aufteilung dieses gemeinsam erwirtschafteten Fortschritts zu erreichen.

„ALLEINE DAS WORT ,MILLIARDÄR‘ FINDE ICH PERVERS“

Manuel Rubey plädiert in seinem neuen Buch „Einmal noch schlafen, dann ist morgen“ für die Reduktion der Dinge. Das gilt für Gegenstände in seiner Wohnung, aber auch für die Arbeit. 20 Stunden Arbeit die Woche und genug Geld für ein gutes Leben können sich für alle ausgehen, sagt der Schauspieler. Allerdings nur, wenn wir Arbeit und Reichtum neu verteilen.

Wenn die Menschheit weniger arbeitet, wird die Welt eine bessere. Wir haben mehr Zeit für einander, für Konflikte und deren Lösung, und für Langsamkeit – denn die fehlt auf der Welt, findet Manuel Rubey. Der Kabarettist, Musiker und Autor wünscht sich ein gutes Leben für alle, kann allen Berufen etwas abgewinnen und schickt seine Töchter „bewusst“ auf eine öffentliche Schule. Erbschaften und Finanztransaktionen würde er besteuern und Vermögen begrenzen. Was will man schließlich mit mehr als 10 Millionen Euro anfangen, fragt er im KONTRAST-Interview.

In Ihrem aktuellen Buch „Einmal noch schlafen, dann ist morgen“ kommen Sie zu dem Schluss, dass eine 20-Stunden-Woche das Beste für uns alle wäre. Warum?

Es wird sich über kurz oder lang gesellschaftlich nicht anders ausgehen. Die Jobs werden weniger und die Menschen mehr. Der 55-jährige Busfahrer, dessen Bus bald allein durch die Gegend fährt, wird nicht einfach zum Software-Entwickler umschulen können.



Fotos in der Serie: Jakob Zerbes

Es ist ein gesamtgesellschaftlicher Auftrag,
weniger zu arbeiten, damit alle ihr Recht ausüben
können zu arbeiten.

Wird die Welt dann ein besserer Ort?

Ich bin zum Glück kein Soziologe oder Zukunftsforscher. Ich weiß es schlicht nicht. Aber in meiner Utopie schaut die Welt zumindest ein bisschen besser aus. Durch die Entschleunigung kommen wir vielleicht auch drauf, was wir alles nicht brauchen. Dann müssen wir vielleicht weniger erwirtschaften und auch weniger erwerben. Das wäre kein schlechter Nebeneffekt.

Im ersten Lockdown habe ich zwei Menschen gesehen, die eine Tischdecke auf einem Autodach aufgelegt und ein Glas Wein getrunken haben. Sowas macht doch Gesellschaft aus. Wenn ich solche Kleinigkeiten sehe, geht's mir einfach besser. Ich glaube, dass es auf diese Details ankommt, und wenn wir alle ein bisschen darauf achten, können wir zusammen die Gesamtsituation verbessern.

Wie würde eine Welt aussehen, in der die Menschen nur 20 Stunden die Woche arbeiten? Was tun wir mit all der Zeit?

Ich meine das nicht elitär, aber wir müssten eigentlich so viel Zeit investieren, um uns ernsthaft zu begegnen und auch unsere Kinder auf diese Zukunft vorzubereiten. Auf Freundschaften, Beziehungen, Streitschlichtungen. Wenn man nach Amerika schaut,

wo eine ganze Gesellschaft gespalten ist, sieht man, wie wichtig mehr Zeit wäre.

Nur weil wir weniger arbeiten, heißt das nicht, dass wir nur auf der faulen Haut liegen würden. Es gibt so viel anderes zu tun, was mindestens genauso wichtig ist wie Arbeit.

Wie viele Stunden arbeiten Sie am Tag?

Viele, weil ich einfach sehr gerne arbeite. Aber ich kann wahnsinnig gut auch nichts tun. Ich kann Lockdown. Ich würd's mir zwar lieber selber aussuchen, aber ich kann total gut Serien schauen, lesen und spazieren gehen.

Das klingt total normal.

Ja, ich meditiere nicht, da bin ich ein viel zu aufgeregter Mensch.

Meine Religion ist
Langsamkeit.

Wenn ich einen Weg hab von einer Stunde, nehm ich mir zwei Stunden vor. Das ist meine Form von Meditation.

Als Schriftsteller, Schauspieler, Musiker haben Sie kein Büro. Wie trennen Sie den Arbeitstag vom restlichen Tag? Wie schalten Sie ab?

Abschalten ist das Allerschwierigste. Sicher auch, weil ich einen Beruf habe, bei dem ich viel aus mir selbst heraus schaffe. Seit ich meine eigenen Programme und Bücher schreibe, ist das noch schwieriger. Ich versuche, relativ biedere Arbeitszeiten einzuhalten. Aber im Schreib- oder Probenprozess bin ich trotz Feierabend eher nur physisch anwesend und mit dem Kopf bei der Arbeit – sehr zum Leidwesen meiner Familie. Das möchte ich auch gar nicht beschönigen.

Sie haben zwei Töchter im schulpflichtigen Alter. Wie läuft das Homeschooling gepaart mit einem Vater im Kunst-Lockdown?

Es ist schwierig. Meine Größere ist jetzt schon zu Hause, und wir versuchen uns das zeitlich auszumachen. Örtlich können wir es – wie viele – nicht trennen. Von neun bis zwölf wird gearbeitet, da hört keiner laut Musik und jeder kriegt seine Ecke. Sie kann mich jederzeit um Hilfe fragen, meistens kann ich ihr aber eh nicht mehr helfen. Und danach stellen wir auf Privatmodus um, kochen und haben Freizeit. Mit dieser strikten Zeiteinteilung geht es ganz gut, über weite Strecken zumindest.

Ich finde auch, dass man sich im Lockdown ruhig ausschlafen kann. Es gibt sowieso keinen Grund, dass die Schule so früh anfängt. Wir beginnen daheim um neun, halb zehn.

Ihre Töchter besuchen „bewusst“ öffentliche Schulen. Warum?

Das hat mehrere Gründe: Ich war selbst in einer Waldorfschule und stehe dem heute ambivalent gegenüber. Dann habe ich einen komischen Beruf und die Kinder kriegen natürlich mit, dass da eine gewisse Öffentlichkeit herrscht – auch im Bekanntenkreis. Außerdem leben wir im 15. Bezirk und da finde ich es wichtig, wie die Gesellschaft um sie herum strukturiert ist.

In der Volksschule war das schon manchmal Thema. Die Kleine fühlte sich einmal ungerecht behandelt, weil sich Mitschüler während der Schularbeit auf ihrer nichtdeutschen Muttersprache Antworten eingesagt haben. Die Lehrerin konnte nicht eingreifen, weil sie der Sprache nicht mächtig war. Das sind schon Themen, genau wie der oft zitierte Macho-Mann, der der Lehrerin den Handschlag verweigert.

Das haben wir schon alles auch mitbekommen, aber die Bildung der Kinder läuft gut, sie gehen gern in die Schule und wir haben die Entscheidung, sie in öffentliche Schulen zu geben, nie bereut.

Abgesehen davon, dass ich finde, dass Kinder zu schnell funktionieren müssen im Schulsystem. Da haben Privatschulen schon manchmal was voraus. Aber gesellschaftspolitisch finde ich es trotzdem wichtig. Das siebter Bezirk-Bobo-Klischee – über das ich auch ein Buch geschrieben habe: dezidiert links, Refugees Welcome-T-Shirt, aber die Kinder dann in die katholische Privatschule stecken, das geht sich nicht aus.

In Ihrem Buch beziehen Sie sich auf Bertrand Russells Essay „Lob des Müßiggangs“ von 1935. Er entwirft eine Welt, in der Menschen nur noch vier Stunden am Tag arbeiten und verspricht sich daraus „Glück und Lebensfreude geben statt der nervösen Gereiztheit, Übermüdung und schlechten Verdauung“. Gute Verdauung und Müßiggang statt harter Arbeit. Das würden nicht nur viele Start-Up-Gründer belächeln. Sind wir auf dem Holzweg und sollten uns weniger um Arbeit und mehr um unsere Verdauung kümmern?

Ich glaube, das ist kein Entweder-Oder. Wenn ich gerade ein Start-Up gründe, werde ich mit 20 Stunden nicht auskommen. Aber die großen Entscheidungen trifft man dann, wenn man nicht angestrengt ist. Die größten Erfindungen der Menschheit sind im Moment des Loslassens entstanden.



Ich halte es also auch neoliberal-ökonomisch für essentiell, dass ich gerade, wenn ich ein Start-Up gründe und gute Ideen brauche, bewusst Lücken lasse, um dem Müßiggang zu frönen.

Das heißt nicht, dass man nicht auch mal reinhackeln kann. Aber ich finde, dass die Arbeit einen absurden Stellenwert hat, der alles überdeckt.

Woher soll das Geld kommen?

Ich mein das viel hedonistischer als politisch, weil ich ja auch kein Politiker bin. Aber ich glaube klugen Menschen, die erklären, warum das sinnvoll ist. Mit Steuern wie der Finanztransaktionssteuer oder Steuern für große Konzerne könnte man das finanzieren. Richard David Precht zum Beispiel kann man dazu auf Spotify nachhören.

Man darf aber nicht unterschätzen, dass die Leute arbeiten wollen. Das finde ich in Wien super, dass die 48er genug verdienen. So kann man das Argument entkräften, wer dann die Jobs machen soll, die keiner gerne macht. Weil ich vielleicht lieber Mülltonnen leere, wenn ich dafür vier mal so viel verdiene wie der, der nichts tut.

Sie schlagen ein bedingungsloses Grundeinkommen vor. Soll das wirklich jeder bekommen – also auch Hermann Mayer oder der Novomatic-Eigentümer und der Bundespräsident?

Diese Frage ist wahnsinnig wichtig, aber da bin ich froh, dass ich kein Politiker bin und sie nicht beantworten muss. In einer besseren Welt funktioniert das automatisch, weil Hermann Mayer von sich aus sagen würde: „Ich brauch das nicht.“ Einige KollegInnen von mir haben zum Beispiel auch nicht für den Härtefallfonds angesucht, weil sie gesagt haben, sie haben genug verdient die letzten Jahre und kommen

auch so durch. Das find ich super. Mir würden wirklich wenig Leute einfallen, die das Grundeinkommen annehmen würden, wenn sie es nicht brauchen. Und das Wort „bedingungslos“ ist mir so wichtig, weil es nur so unkompliziert bleibt. Man kann es gerne mit dem Einkommen versteuern.

Die paar Superreichen sollte auf jeden Fall nicht als Grund herhalten, die Idee nicht anzugehen. Die paar, die so gierig sind, dass sie sich das auch noch holen – Dann nehmt's es euch halt, ihr Würstchen.

Dann musst du davon ausgehen, dass es genug gibt für alle.

Grundsätzlich: Ich finde, die Leute sollen gut verdienen. Es geht mir auch selbst besser, seit ich gut verdiene. Ich bin der Erste in meiner Familie seit Generationen, der manchmal mehr Geld verdient, als es zum unmittelbaren Leben braucht.

Wenn manche wirklich viel mehr arbeiten als andere, dann sollen sie auch mehr verdienen. Aber ich finde, es müsste eine Vermögenobergrenze geben, die viel schneller erreicht ist als alles, was so vorgeschlagen wird. Ich weiß, dass das wahnsinnig naiv ist. Aber es gibt überhaupt kein Argument, dass ein Mensch mehr hat als 10 Millionen Euro.

Ich lass mich auch überreden, dass es von mir aus 20 Millionen sind – als hätte ich da was zu entscheiden. Aber das Wort Milliardär an sich finde ich

pervers. Solange es Milliardäre gibt, kann man überhaupt nicht mal feststellen, ob es genug gibt für alle. Das ist vielleicht banal, aber so ist es: Es gibt keine Argumentation dafür.

Es soll ruhig wer superreich sein, dann soll er drei Millionen haben, aber nicht drei Milliarden. Wofür? Was willst du damit in deinem Leben anfangen?

**Aber es gibt überhaupt kein Argument,
dass ein Mensch mehr hat als 10 Millionen Euro.**

Welche Berufe sind Ihrer Meinung nach die unterbewertetsten?

PädagogInnen, mit Binnen-I. Kindergarten-Pädagoginnen können kleinen Menschen so viel Gutes wie auch schlechtes tun. Natürlich auch Pflege und die viel zitierte Supermarkt-Kassiererin. Ich habe einmal eine Kassiererin gefragt, ob sie einen Bonus gekriegt haben. Sie hat einen 100 Euro-Gutschein bekommen, den sie aber nur im eigenen Geschäft einlösen konnte. ‚Immerhin‘, hat sie dazu gesagt. Das ist doch eine Farce!

Klatschen ist eh nett, aber wir leben halt immer noch in einem kapitalistischen Wertesystem. Vielleicht ein bisschen weniger klatschen und dafür die Löhne anheben.

Und welche Berufe sind überbewertet?

Nur Berufe, die nichts, in keiner Form herstellen. Finanzwesen und Spekulation zum Beispiel. Ich habe letztens gehört, dass Mario Götze 31 Mal so viel verdient wie Angela Merkel. Obwohl ich Sport wirklich liebe, finde ich das überbewertet.

Ihr Buch erweckt den Eindruck, dass Sie allen Berufen etwas abgewinnen können. Sie beschreiben Spitzensport und Kunst ebenso fasziniert wie die Müllabfuhr in Ihrer Straße. Was ist das Wichtigste daran, wenn man einen Beruf ausübt?

Wenn ich Sexiness definieren müsste, dann wären es Menschen, die das, was sie tun, mit Hingabe machen. Das ist die Vollendung der Schönheit. Der MA-48er bei mir in der Straße zum Beispiel. Wenn der durch die Straße fegt, dann gibt es in dem Moment nichts anderes – das unterstelle ich ihm zumindest. Wenn uns das allen gelingen würde, würd's uns besser gehen.

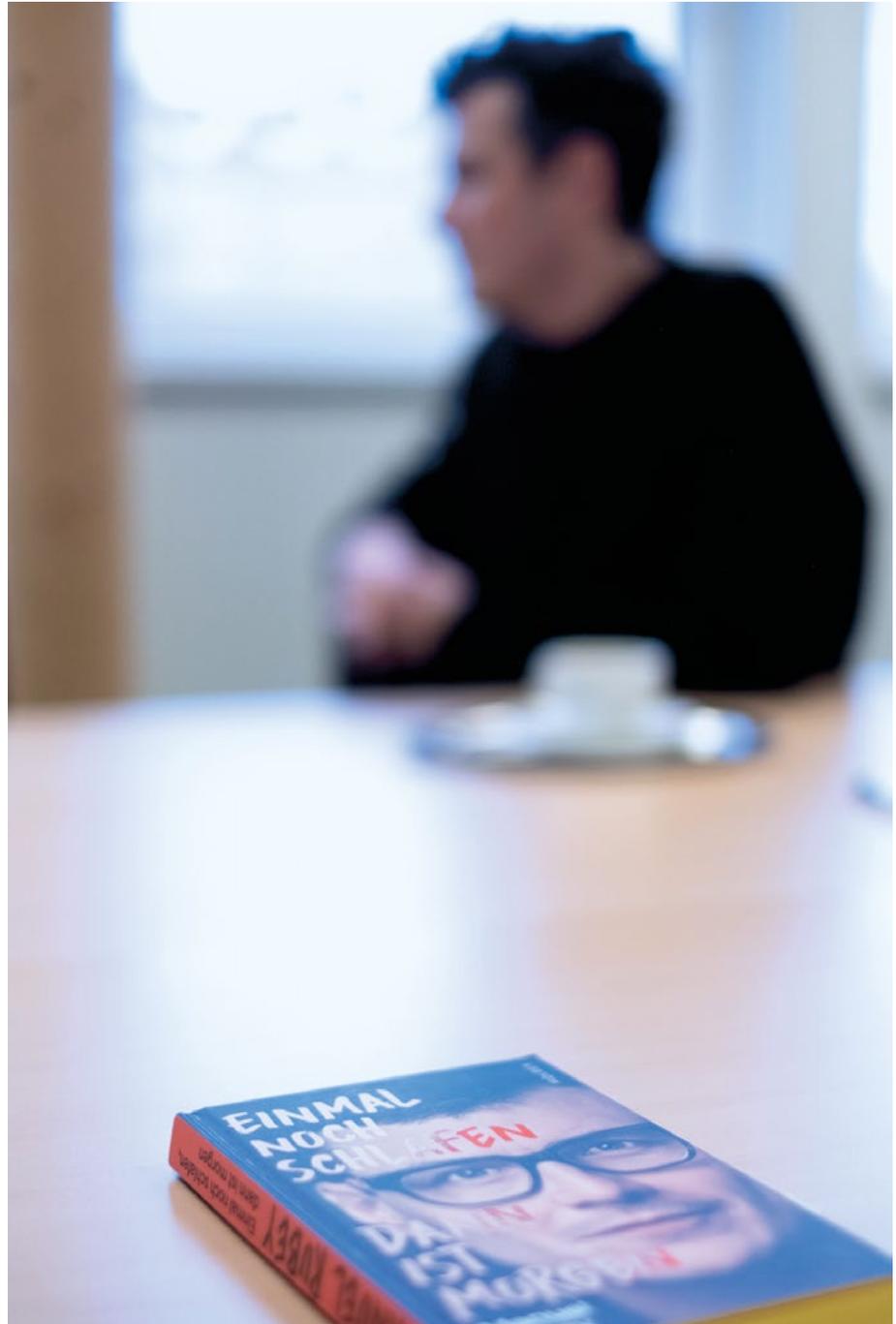
Egal, wie viel wir arbeiten – Arbeit bleibt ein wichtiger Bestandteil unseres Lebens. Und wenn wir das, was wir tun, gerne machen, dann würde mich das hoffnungsfroh stimmen. Umso mehr gilt das für Menschen, die im Altersheim arbeiten oder den Kanal räumen, weil ihnen das Prestige fehlt. Ungleich größer ist deswegen mein Respekt für Menschen, die das in vermeintlich uncoolen Berufen auch hinkriegen.

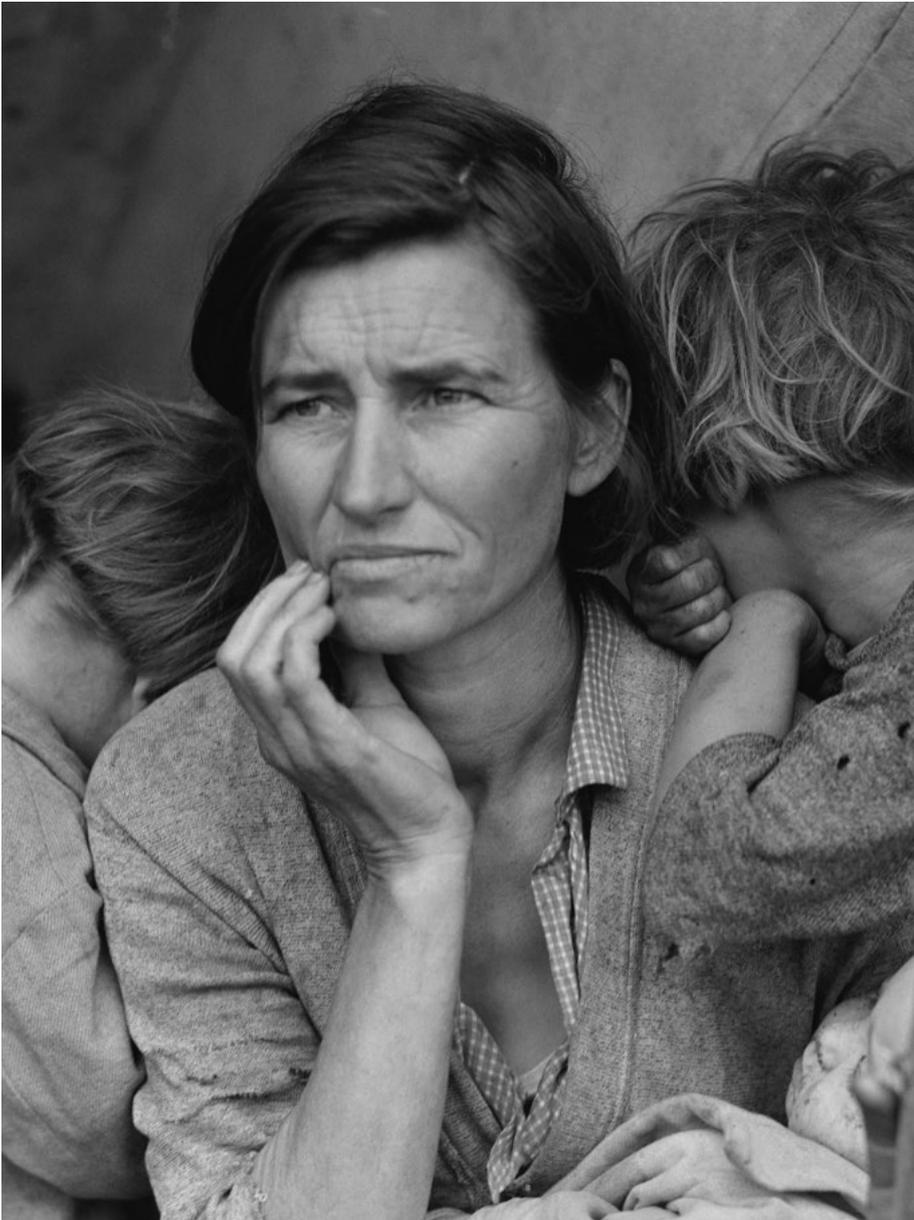
Was wären Sie geworden, wenns mit Musik und Schauspiel nicht geklappt hätte?

Ich glaube, dass es deswegen geklappt hat, weil mir wirklich nichts einfällt, was ich sonst machen könnte. Was mich sonst interessiert hätte, wäre Sportmoderator, aber das wird man ja auch nicht einfach so. Ich kann wirklich ziemlich wenig. Und wenn ich keine Begeisterung habe, bin ich wirklich zu nichts zu gebrauchen. Ich denk mir schon manchmal, ich habe keine Lust mehr. Aber mir ist noch nichts anderes eingefallen.

Einmal noch schlafen, dann ist morgen

Manuel Rubey's neuestes Buch ist eine geordnete Sammlung von Zitaten, Listen und Erlebtem. Dem Schauspieler, Musiker und Kabarettisten reicht's. In seinem Leben hat sich zu viel angesammelt. Zu viel Arbeit, Freizeitstress, Beziehungszwänge, Seelenmüll. Zu viel Angst. Manuel Rubey beendet toxische Beziehungen, befreit sich von Panikattacken und hört mit dem Rauchen auf. Aber das ist erst der Anfang. Manuel Rubey setzt auf das Weglassen und auf das Jetzt.





Die Krise stürzte viele Familien in bittere Not: die Wanderarbeiterin Florence Owens Thompson, Kalifornien 1936 (Foto: Dorothea Lange)

AMERICA WORKS (LESS)

Die Weltwirtschaftskrise in den 1920er und 1930er Jahren traf auch die USA hart. Massenhafte Arbeitslosigkeit führte zu sozialem Elend und verursachte politische Krisen.

In den USA gab der Präsident Franklin D. Roosevelt mit den Wirtschafts- und Sozialreformen des New Deal der Nation neue Hoffnung. Mit kürzerer Arbeit und höheren Löhnen wurde der Krise entgegengewirkt.

1933 schlug der amerikanische Präsident F.D. Roosevelt das „President's Reemployment Agreement“ vor. Durch die Verkürzung der Arbeitswoche von 45-50 Stunden auf 35 Stunden sollte der vorhandene Bedarf an Arbeit umverteilt werden, um für mehr Menschen Arbeit zu schaffen. Zweitens, sollte durch die Erhöhung der Arbeitslöhne die Kaufkraft gestärkt werden. Wenn mehr Menschen besser verdienen, konsumieren sie mehr. Mehr Nachfra-

ge steigert die Produktion - und damit auch die Beschäftigung.

Doch dieser „Deal“ beruhte auf Freiwilligkeit. Unternehmen durften selbst entscheiden, ob sie dieses System übernehmen wollten - oder eben auch nicht. Nahmen die Unternehmen an dem Programm teil, durften sie ein spezielles patriotisches Emblem verwenden. Der Präsident nutzte seine Autorität und rief zu einem Boykott

„Im Kern besteht der Plan in einer allgemeinen Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit für jeden Arbeitnehmer und im gegenseitigen Einvernehmen und in der allgemeinen Zahlung eines Lohns über dem Existenzminimum, ebenfalls im gegenseitigen Einvernehmen. (...) Ich glaube nicht an Allheilmittel, aber ich glaube, dass wir einen erheblichen Einfluss auf die Wirtschaft nehmen können.“

F. D. Roosevelt, 1933



In Amerikas Arbeitsprogramm wurde auch auf den Bau von Infrastruktur gesetzt. Arbeiter beim Schienenbau.

der Unternehmen auf, die kein Emblem trugen. Sie beteiligten sich nicht am Wiederaufbau der Amerikanischen Wirtschaft nach der Krise.

Das Emblem und der damit verbundene Boykottaufruf des Präsidenten waren die einzige Motivation für die Unternehmen, sich an dem Deal zu beteiligten. Trotzdem waren die meisten Firmen bereit, sich darauf einzulassen. 2011 wurde das Programm in einer Studie untersucht. Es war hocheffektiv: Diese Art der Arbeitsumverteilung

verhalf rund 1,34 Millionen Menschen innerhalb von vier Monaten zu einer Arbeit. Diese Wirkung war zum größten Teil der Arbeitszeitverkürzung zu verdanken.



FIGURE 1. Stern Brothers advertisement, *New York Times*, 1 August 1933.

Ein 1933 geschaltetes Inserate der „Stern Brothers“ in der *New York Times*.



„KÜRZERE ARBEITSZEITEN GEHEN NUR MIT VOLLEM LOHN“

Kürzere Arbeitszeiten waren schon von Beginn an eine zentrale Forderung der Gewerkschaft. Der ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian erklärt im Interview, warum die Krise der ideale Zeitpunkt ist, um die Arbeitszeit zu verkürzen, warum es nicht immer die Wochenarbeitszeit sein muss, um das zu erreichen - und warum das nur mit vollem Lohn geht.

Warum haben die ArbeitnehmerInnen eine Arbeitszeitverkürzung verdient?

Weil die Arbeitsbelastung und die Arbeitsverdichtung zunehmen, das spüren nicht nur die Betroffenen, das bestätigen alle Untersuchungen und Umfragen. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen in ihrer Arbeitszeit immer mehr leisten.

Es wäre daher nur fair und auch gesundheitspolitisch vernünftig, wenn sie dafür einen Ausgleich in Form einer Arbeitszeitverkürzung bekommen.

Ist jetzt der richtige Zeitpunkt, um das umzusetzen?

Wann, wenn nicht jetzt? Wir erleben derzeit leider eine Rekord-Arbeitslosigkeit. Dass nicht noch mehr Menschen betroffen sind, ist einzig und allein der Kurzarbeit zu verdanken. Kein Mensch kann sagen, wie lange dieses Virus noch wütet, die Menschen brauchen aber jetzt einen Arbeitsplatz und damit sichere Einkommen, von denen sie leben können. Ende Oktober 2020 gab es nicht einmal 65.000 offene Stellen für 424.000 Arbeitsuchende. Man muss also kein Arbeitsmarktexperte sein, um zu erkennen, dass es mehr Arbeitsplätze braucht - Arbeitszeitverkürzung kann diese Arbeitsplätze schaffen - und dabei gleichzeitig die Gesundheit fördern.

Ein weiterer positiver Aspekt ist: die Arbeitszeitverkürzung wirkt sich auch positiv auf die Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit aus. Konkret: wenn Männer weniger arbeiten, können sie sich mehr bei der Kinderbetreuung und im Haushalt einbringen.



7. September 1953: Festzug des ÖGB anlässlich des 60-jährigen Bestehens der Gewerkschaften in Österreich.

Die Gewerkschaft hat ein Modell zur Arbeitszeitverkürzung vorgestellt. Wie sieht das aus?

Als Gewerkschaft haben wir uns schon vor vielen Jahren von „dem einen“, für alle einheitlichen Modell der Arbeitszeitverkürzung verabschiedet. Wir sehen zahlreiche Möglichkeiten, wie die Arbeitszeit auf unterschiedlichen Wegen und in unterschiedlichen Branchen reduziert werden kann.

Die Freizeitoption im Metaller-Kollektivvertrag zum Beispiel. Dort können die ArbeitnehmerInnen zwischen mehr Freizeit oder Lohnerhöhung wählen. Oder die sechste Urlaubswoche für Alle. Oder eine Viertagewoche mit einer reduzierten Wochenarbeitszeit, wie es bereits einige Betriebe vorleben.

Derzeit ist die Situation oft wirtschaftlich angespannt. Daher fordern wir auch Modelle, in denen der Staat die Weiterentwicklung der Unternehmen unterstützt, über die Förderungen des AMS zum Beispiel.

Die GPA-djp hat das Modell „90 für 80“ vorgestellt. Die Idee ist: Vier ArbeitnehmerInnen im Unternehmen reduzieren ihre Arbeitszeit freiwillig auf 80 Prozent. Dafür muss aber eine fünfte Person aufgenommen werden. Das Gehalt wird auf nur 90 Prozent reduziert. Die 10 Prozent-Differenz trägt das AMS.

Von welchen Gruppen kann sich die Gewerkschaft Unterstützung bei der Arbeitszeitverkürzung erwarten?

Erstens von den ArbeitnehmerInnen selbst. Viele haben bereits die Erfahrung gemacht, dass sich mehr Freizeit positiv auf ihr Wohlbefinden auswirkt. Dafür sind ArbeitnehmerInnen – je nach finanziellen Möglichkeiten natürlich – auch durchaus bereit, auf einen Teil des Einkommens zu verzichten. Auch das bestätigt eine Umfrage. Es gibt auch einige Arbeitgeber, die mit verkürzten Arbeitszeitformen ihre Arbeitsplätze attraktiver gestalten, um neue ArbeitnehmerInnen zu gewinnen. Arbeitslose Menschen erwarten sich zu Recht mehr Chancen am

Arbeitsmarkt und auch Freiwilligenorganisationen freuen sich über zusätzliche Ressourcen ihrer freiwilligen HelferInnen.

Und wer sind die wichtigen Gruppen, die sich dagegen stellen?

Leider fürchten viele Arbeitgeber, dass sie sich verkürzte Arbeitszeiten nicht leisten können. Das war schon bei der Einführung der 40-Stunden-Woche so.

Da gibt es eine reflexartige Ablehnung von allem, was irgendwie nach Arbeitszeitverkürzung aussehen könnte, da fahren sofort instinktiv die ideologischen Scheuklappen hoch.

Das ist insofern bedauerlich, als wir hier viele interessante Gestaltungsmöglichkeiten hätten, die ArbeitnehmerInnen zufriedener und natürlich auch Arbeitgeber attraktiver macht.

Was sagst du Geringverdienern, die Lohnverluste durch eine Arbeitszeitverkürzung fürchten?

Dass ich ihre Sorgen voll und ganz verstehe. Arbeitszeitverkürzung geht nur mit Lohnausgleich, vor allem für Branchen, die ohnehin mit geringen Löhnen und Gehältern ihr Auslangen finden müssen. Für alle Teilzeitkräfte käme eine Arbeitszeitverkürzung de facto einer ordentlichen Lohnerhöhung gleich.

2018 demonstrieren über hunderttausende Menschen in Wien gegen die Verlängerung der Arbeitszeiten. Doch die damalige türkis-blaue Regierung hebt die erlaubte Arbeitszeit trotzdem auf 60 Stunden in der Woche und bis zu 12 Stunden am Tag.



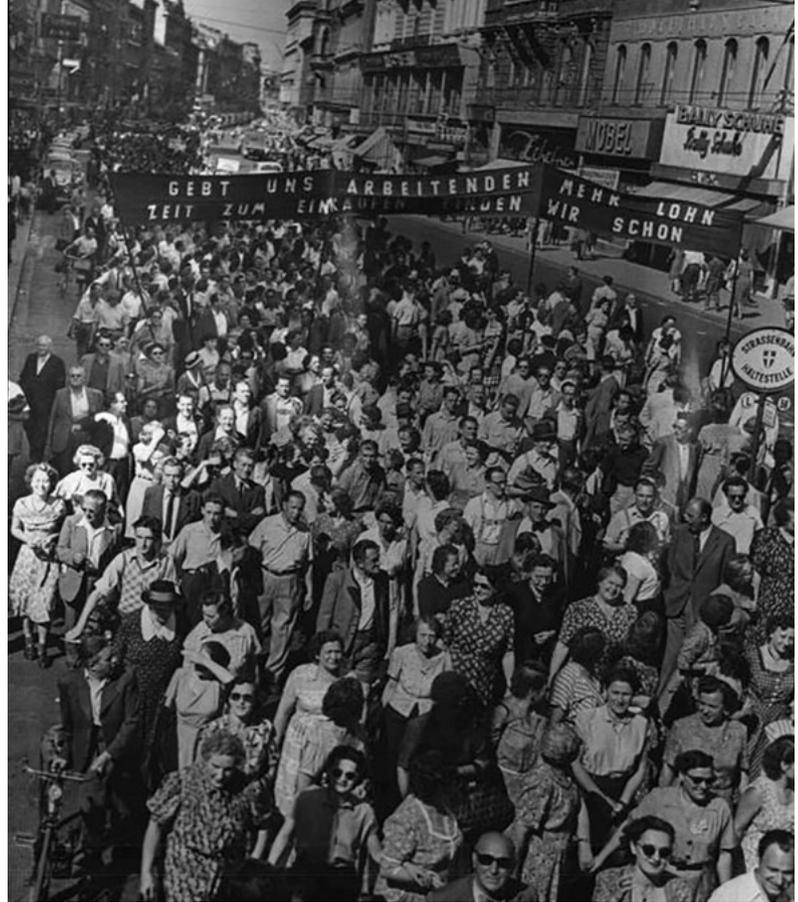
Kann eine Arbeitszeitverkürzung negative Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Österreich haben?

Die vergangenen Arbeitszeitverkürzungen haben uns immer gezeigt, dass die Wirtschaft NICHT zusammenbricht, wenn wir die Arbeitszeit reduzieren, obwohl auch damals die Unkenrufe der Wirtschaftstreibenden zu hören waren. Man hat sich im gegenseitigen Einvernehmen aber doch sozialpartnerschaftlich auf diesen Schritt geeinigt.

Unser Wirtschaftsstandort zeichnet sich durch gut ausgebildete und sehr engagierte ArbeitnehmerInnen aus, das ist erfolgreiche Standortpolitik auf österreichisch. Arbeitszeitverkürzung motiviert ArbeitnehmerInnen. Wir hoffen, dass immer mehr Wirtschaftstreibende diese Win-Win-Option erkennen, damit die Blockadehaltung endlich aufweicht.

Es suchen so viele Menschen wie noch nie in der zweiten Republik Arbeit. „Umschulung“ ist das Schlagwort der Stunde. Aber muss jetzt ein Industriearbeiter fürchten, Pfleger werden zu müssen, auch wenn ihm das nicht liegt?

Die Arbeitswelt verändert sich laufend und Umschulung ist ja kein neues Phänomen. Wir haben bereits in der Vergangenheit sehr erfolgreich mittels Stiftungslösungen geholfen, dass ArbeitnehmerInnen sich so um- und weiterqualifizieren, damit sie auch weiterhin erfolgreich am Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Stiftungen, die diesen Namen verdienen, zeichnen sich ja gerade dadurch aus, dass sie mit den betroffenen ArbeitnehmerInnen gemeinsam Ideen entwickeln, wie sie ihre Talente und Fähigkeiten weiterentwickeln können.



1952 demonstrierten die Handelsangestellten gegen neue Ladenschlusszeiten auf der Mariahilferstraße. Foto: Leo Ernst; Bildarchiv Arbeiterzeitung

Die derzeitige Herausforderung ist allerdings schon enorm: Durch den Kampf gegen die Klimakrise und die Herausforderung Digitalisierung sind viele Branchen einem enormen Wandel unterworfen, der durch die Corona-Krise auch nochmals befeuert wird. Wir begrüßen es daher, dass nun endlich ordentlich Geld in aktive Arbeitsmarktpolitik fließt.

Wir vermissen allerdings noch echte Stiftungsmodelle unter Einbindung der Sozialpartner, die sich beispielsweise mit der Stahlstiftung oder in der Lebensmittelindustrie nach dem EU-Beitritt so gut bewährt haben.

WIE LANGE MUSST DU ARBEITEN? ARBEITSZEITEN IN DEN KOLLEKTIVVERTRÄGEN.

Im Durchschnitt ist in österreichischen Kollektivverträgen eine Normalarbeitszeit von 38,8 Stunden vorgesehen. Doch bezahlte Pausen und Mittagspausen, eine leichter erreichbare oder allgemeine 6. Urlaubswoche, bezahlte Urlaubstage am 24.12. oder 1.1. oder das Nachholen von Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen, bieten mehr Freizeit. Neben der Wochenarbeitszeit kann man auch bei der Jahresarbeitszeit oder Lebensarbeitszeit Verbesserungen erreichen. Ein höheres Pensionsantrittsalter bedeutet auch tausende Arbeitsstunde mehr. Auch wie selbstbestimmt man seine Arbeitszeit einteilen kann, ist für unser Wohlbefinden wichtig. Deswegen verhandelt die Gewerkschaft um Rechtsansprüche: z. B. auf einer 4-Tage-Woche, die Altersteilzeit oder Bildungskarenzen. Hier einige Beispiele, wie Arbeitszeiten in den Kollektivverträgen im privaten Sektor festgeschrieben sind.



KÜRZERE WOCHENARBEITSZEIT

Unternehmen	Stunden
APA 414 MitarbeiterInnen	35,5
ExpeditarbeiterInnen 600 MitarbeiterInnen	36,0
Diözese Linz	37,0
Münze Österreich 190 MitarbeiterInnen	37,5
Sozialwirtschaft 150.000 MitarbeiterInnen	38,0 ab 2022: 37,0



KOLLEKTIVVERTRAG HANDEL

Normalarbeitszeit	38,5
Angestellte	400.000
38,5 Stunden und...	
Rechtsanspruch auf...	
4-Tage-Woche	
Altersteilzeit	
Bildungskarenz	

Die wöchentliche Arbeitszeit ist seit jeher stark umkämpft. Aufgrund der symbolischen Bedeutung, die beispielsweise die Einführung einer 35-Stunden-Woche hätte, beißen die Gewerkschaften in dieser Frage bei den Arbeitgebern häufig auf Granit. So ein historischer Sieg hätte eine massive Stärkung der Arbeitervertretungen zur Folge und wird mit allen Mitteln blockiert. Aber es gibt auch andere Möglichkeiten, die Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich zu verkürzen.



**KOLLEKTIVVERTRAG
TELEKOMMUNIKATION
(ALLE AUSSER A1)**

Normalarbeitszeit 40

Angestellte 3.900

Kein Arbeitszeitverkürzung, aber...

Jubiläumurlaub (einmalig)

10 Jahre 1 Tag Urlaub mehr

15 Jahre 2 Tage Urlaub mehr

20 Jahre 2 Tage Urlaub mehr

Freizeitoption

Statt einer Erhöhung des Gehalts können auch ganze Freizeittage genommen werden.



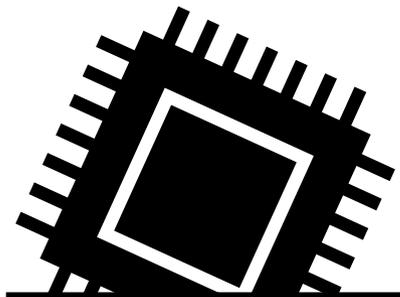
**KOLLEKTIVVERTRAG
ÖFFENTLICHE FLUGHÄFEN**

Normalarbeitszeit 40,0

Angestellte 10.000

**Keine kürzere Wochenarbeitszeit,
aber...**

5 bezahlte Freizeittage mehr



**KOLLEKTIVVERTRAG
ELEKTRO- UND ELEKTRONIK-
INDUSTRIE**

Normalarbeitszeit 38,5

Angestellte 28.000

38,5 Stunden und...

Freizeitoption

Statt einer Erhöhung des Gehalts können auch ganze Freizeittage genommen werden.

„WENN FRAUEN MEHR VERDIENEN SOLLEN, BRAUCHEN WIR DIE 30-STUNDEN-WOCHE“

Frauen verdienen in Österreich fast 20 Prozent weniger als Männer, erhalten um 41 Prozent weniger Pension und übernehmen einen Großteil der unbezahlten Arbeit im Care-Bereich. Seit der Corona-Krise hat sich diese Mehrfachbelastung weiter verstärkt. Wie die Chance auf eine gerechtere Gesellschaft mit einer Arbeitszeitverkürzung zusammenhängt, erklärt die Ökonomin Katharina Mader.

Wir sehen noch immer eine sehr ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern. Zwei Drittel der bezahlten Arbeit machen die Männer und ein Drittel die Frauen. Bei unbezahlter Arbeit ist es genau umgekehrt. 75% aller Mütter mit Kindern arbeiten Teilzeit in Österreich. Das ist ein massiver Indikator dafür, dass Frauen tendenziell Zuverdienerinnen sind und Männer eher die Rolle der Familiernährer übernehmen, deutlich mehr Arbeitsstunden leisten und eine höhere Erwerbsquote haben. Väter arbeiten übrigens sogar mehr als andere Männer. Sie leisten mehr bezahlte Arbeitsstunden.

Wie bezahlte und unbezahlte Arbeit verteilt ist, hängt also ganz stark mit den Geschlechterverhältnissen zusammen.

Die Teilzeitquoten von Männern und Frauen sind in Österreich besonders ungleich. Warum ist Teilzeit 2020 immer noch so weiblich?

Einerseits wegen der unbezahlten Arbeit. Andererseits gibt es in typischen Frauenberufen oft nur Teilzeitarbeitsplätze. Ladenöffnungszeiten oder Schichtzeiten werden in diesen Berufen von mehreren Teilzeitbeschäftigten erledigt. Allerdings war ja Teilzeit nicht immer etwas Böses. Es war genau die Idee, Frauen finanzielle Unabhängigkeit zu ermöglichen. Durch den Fokus auf Vereinbarkeit von Beruf und

Familie nehmen es insbesondere Frauen in Anspruch. Doch viel wesentlicher ist, dass unser Versicherungssystem so stark auf einen 40-Stunden-Job aufgebaut ist, der durchgängig 40 Jahre ausgeübt wird. Dass darüber hinaus der gesamte Durchrechnungszeitraum für die Pension herangezogen wird, hat das Problem nochmals verschärft. Teilzeitbeschäftigung wäre mit existenzsichernden Löhnen nichts Schlechtes. Doch unter diesen Bedingungen bedeutet Teilzeit oft nicht nur finanzielle Abhängigkeit, sondern am Ende des Tages auch Altersarmut. Es ist deshalb wichtig, über generelle Teilzeit zu reden und damit generelle Arbeitszeitverkürzungen zu meinen. Das Thema muss wieder positiv besetzt werden.



Foto: Pamela Rußmann

Frauen begründen ihre Entscheidung, Teilzeit zu arbeiten in erster Linie mit anderen Verpflichtungen wie Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen. Männer entscheiden sich eher aus persönlichen Gründen dafür. Würde eine generelle Arbeitszeitverkürzung überhaupt zu einer gerechteren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit führen?

übernommen haben. Wenn man parallel keine Gleichstellungsmaßnahmen einführt, dann wird automatisch gar nichts passieren.

Rollenzuschreibungen schlagen ökonomische Bedingungen. Nur weil man mehr Zeitressourcen zur Verfügung hat, heißt das nicht, dass man damit automatisch Rollen neu verhandelt und neu aufteilt.

beitsplatz, wenn Väter in Karenz gehen wollen. All das kann ich auflösen, wenn verpflichtende Teile der Karenz den Männern gehören.

Was wäre ein gutes Modell zur Vereinbarkeit von Pflegetätigkeiten und Erwerbsarbeit, das auch Geschlechtergerechtigkeit forciert?

Aus meiner Perspektive ist Arbeitszeitverkürzung die Vorbedingung, damit Arbeit überhaupt gerechter verteilt werden kann. Es ist aber keine Garantie. Wenn man Arbeitszeit verkürzt, dann können die Zuschreibungen aufgebrochen werden, dass Väter Familienernährer und Mütter für die Kinder zuständig sein müssen.

Aus meiner Perspektive ist es die Vorbedingung, damit überhaupt gerechter verteilt werden kann. Es ist aber keine Garantie. Wenn man Arbeitszeit verkürzt, dann können die Zuschreibungen aufgebrochen werden, dass Väter Familienernährer und Mütter für die Kinder zuständig sein müssen. Tatsächlich sehen wir z.B. in Frankreich, wo im Jahr 2000 eine Arbeitszeitverkürzung eingeführt wurde, dass in Hinblick auf dieses Thema überhaupt nichts passiert ist. Es war auch nicht das Ziel, damit gleichzeitig Geschlechtergerechtigkeit zu forcieren.

Wir haben auch nach der letzten Wirtschaftskrise gesehen, dass viele Menschen – besonders in der produzierenden Industrie – nach der Erfahrung von Kurzarbeit später die Freizeitoption gewählt haben. Das sind oft Männer, die dann mehr Freizeit hatten und nicht zusätzlich unbezahlte Arbeit

Island gilt als großes Vorbild, wenn es um die Rollenverteilung von Männern und Frauen geht. Warum gehen dort über 90% der Väter in Karenz und in Österreich ist es nur etwa ein Fünftel?

Nicht nur Island, sondern auch die meisten anderen nordischen Länder haben verpflichtend geteilte Karenzzeiten. Meistens wird dabei gedrittelt: Bei Paarhaushalten übernimmt der Vater einen Teil, die Mutter einen Teil und den dritten Teil können sie sich so aufteilen, wie sie wollen. In einigen nordischen Ländern ist es auch so, dass man sich Zeiten sparen kann und z.B. auch später einmal länger auf Urlaub fahren kann. Dort ist das ein Familienzeitthema. Es liegt also nicht nur an finanziellen Überlegungen, sondern auch an unserer Sprache und den vorherrschenden Rollenzuschreibungen. Gerade in Österreich hören wir oft von Mobbingvorfällen am Ar-

Erstens müssen wir viel mehr darüber reden. Zweitens müssen wir aufzeigen, dass Pflege in Österreich entweder im familiären Bereich oder über die 24-Stunden-Betreuerinnen organisiert wird. Beides sind echte Hilfskonstruktionen dafür, dass sich der Staat aus der Verantwortung stiehlt. Wir tun so, als wäre würdevolles Altern keine staatliche Aufgabe, so wie es Kinderbetreuung oder Schulen sind. In der familiären Pflege ist es heute häufig so, dass die Töchter und Schwiegertöchter selbst mitten im Erwerbsleben stehen und auf Pensionsjahre nicht verzichten können. Deshalb müssen wir das als staatliche Aufgabe sehen, die unserer Gesellschaft etwas wert ist. Dass das nicht so ist, ist für mich überhaupt nicht nachvollziehbar, denn wir wissen doch, dass wir selbst einmal in der Position sein werden, wo wir Unterstützung und Hilfe oder sogar Pflege und durchgängige Betreu-



Foto: Pamela Rußmann

Wirtschaftskrisen schwächen Arbeitskämpfe immer.
Wirtschaftskrisen schwächen auch feministische Kämpfe.

ung brauchen. Wir wollen dann doch auch alle von qualitativvoller Pflege abhängig sein und nicht von irgendwelchen Hilfskonstruktionen.

Laut deiner Studie hat die Mehrfachbelastung für Frauen in der Corona-Krise noch weiter zugenommen. Gibt es eine Chance, aus dieser Krise in Bezug auf Arbeitszeitverkürzung und Geschlechtergerechtigkeit gestärkt herauszukommen?

Ich habe die letzte Wirtschaftskrise wissenschaftlich schon mitbekommen und mir auch bei anderen Wirtschaftskrisen angeschaut, ob sie grundsätzlich Chancen für mehr Geschlechtergerechtigkeit bergen. Aber Krisen sind zuallererst Krisen. Krise heißt, dass Menschen keine Existenzsicherheit haben und große Unsicherheit vorherrscht. Positive Veränderungen sind unter diesen Voraussetzungen schwierig. Allerdings ist das Thema jetzt sichtbar geworden, weil es medial und in den Haushalten selbst diskutiert wurde. Es ist zum allerersten Mal Vätern klar geworden, was passiert, wenn Kinder 24 Stunden da sind. Das haben Mütter vorher gewusst, viele Väter nicht. Das ist schon eine Chance an dieser Krise.

Bei den vorhandenen Ungleichheiten und der sozialen Krise kann man sich jetzt nicht mehr die Ohren und Augen zuhalten. Hinschauen muss man. Wie wir damit individuell, politisch und gesellschaftlich umgehen, ist die große Gretchenfrage.

Es kann auch sein, dass gar keine positiven Veränderungen passieren werden, weil niemand an Geschlechtergerechtigkeit denkt, sondern alle nur zurück zur Normalität wollen. Zu einer Normalität, die traditionell und ungleich ist.

Arbeitskämpfe sind in und nach Krisenzeiten immer schwieriger, weil es viele arbeitslose Menschen gibt und Arbeitgeber sagen können, dass es 60 andere Leute gibt, die deinen Job machen würden.

Wirtschaftskrisen schwächen Arbeitskämpfe immer. Wirtschaftskrisen schwächen auch feministische Kämpfe.

Deshalb habe ich tatsächlich die Befürchtung, dass das keine leichte Aufgabe sein wird. Aber genau deshalb müssen wir auch dran bleiben und immer wieder aufzeigen, wie verwoben die Kämpfe für Arbeitszeitverkürzung und Geschlechtergerechtigkeit sind.

Wie könnte ein modernes, gerechtes Arbeitszeitmodell ausschauen?

Dafür ist wesentlich, dass es neben diesem Arbeitszeitmodell flächendeckende, qualitativvolle Kinderbetreuung, sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen gibt. Mit 30 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich können sich Menschen dann tatsächlich bezahlte und unbezahlte Arbeit recht gleich aufteilen. Wenn grundsätzlich die Kinderbetreuung und die Pflege abgesichert sind, dann ist es auch nicht mehr so, dass die Kinder bis um 17:00 im Kindergarten bleiben müssen, weil es sehr viel mehr Spielraum gibt. Vor allem die jüngeren Generationen sehen, dass Erwerbsarbeit und Existenzsicherung nicht das einzige im Leben sind. Das kann dann heißen, dass ich eine Familie haben will, das kann aber auch heißen, dass ich politisch aktiv sein will oder dass ich ausschließlich in die Berge gehen will. Aber die Lebenszeit dafür brauche ich und deshalb müssen wir die Arbeitszeiten reduzieren. Und die Leute, die viel arbeiten, die wird es weiterhin geben.

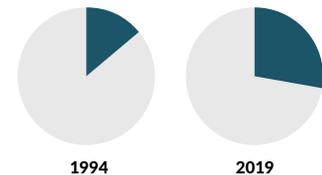
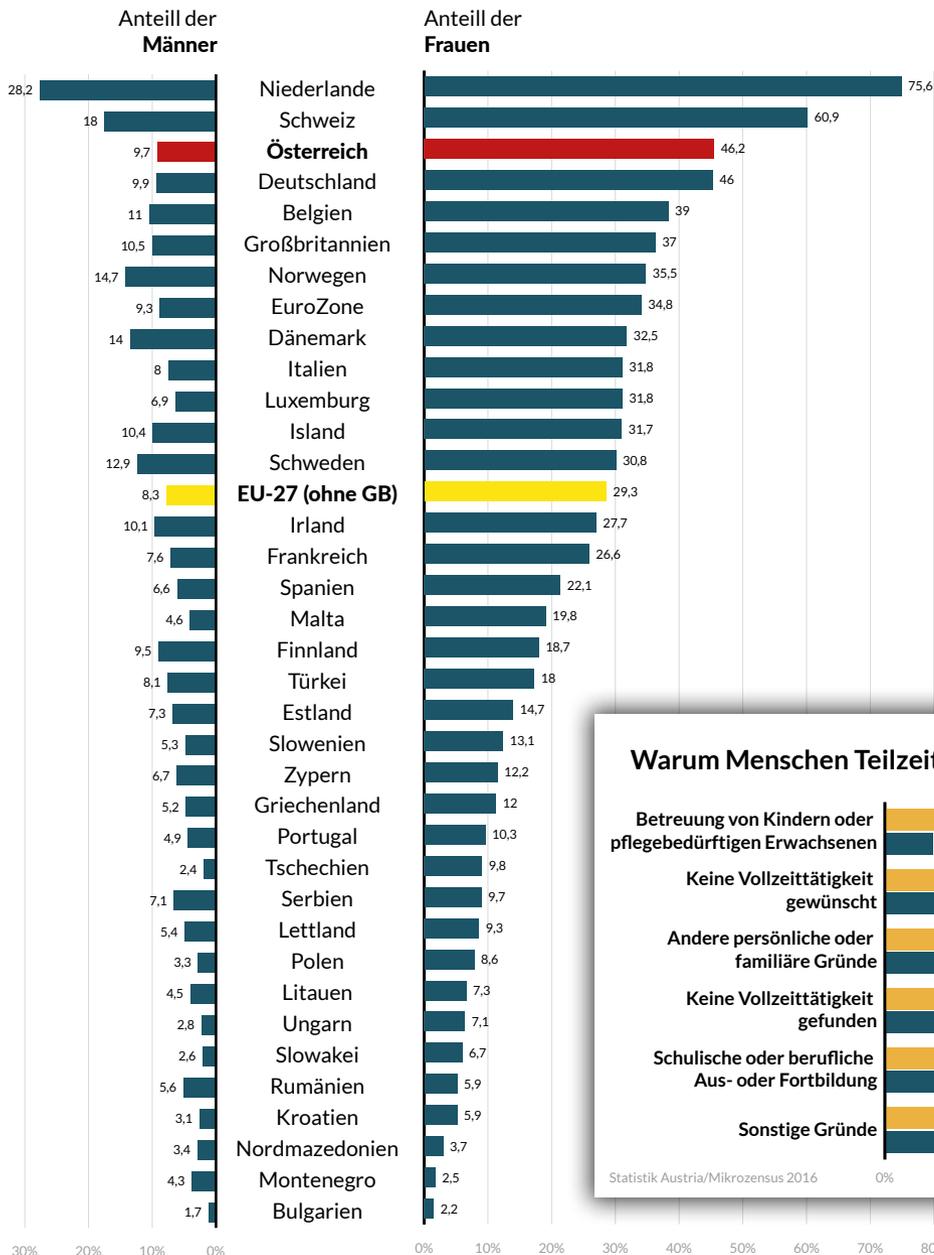
Wenn wir unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern umverteilen wollen, dann brauchen wir eine 30-Stunden-Woche.

35 Stunden wären nicht genug, um das wirklich substantiell zu verändern. Und mit einem Schlag hätten wir auch die finanzielle und ökonomische Situation von Frauen verbessert.

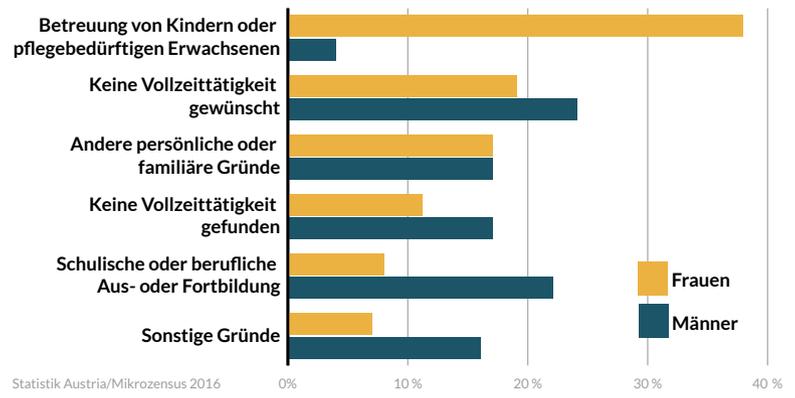
TEILZEIT IST NOCH IMMER WEIBLICH.

Die Niederlande sind die Europameister, wenn es um Teilzeit geht. Doch auch in Österreich ist die Teilzeit weit verbreitet. Und: In Österreich ist Teilzeitarbeit so weiblich wie in keinem anderen Land. Auf einen in Teilzeit arbeitenden Mann kommen 4,7 Frauen. Ähnlich ungleich ist die Verteilung der Arbeit nur in Deutschland (1:4,6) und Luxemburg (ebenfalls 1:4,6).

Immer mehr Menschen arbeiten in Österreich Teilzeit. Arbeiteten 1994 nur 14% aller Erwerbstätigen Teilzeit, sind es 2019 28%.



Warum Menschen Teilzeit arbeiten



DIESE UNTERNEHMEN PROFITIEREN VON KÜRZEREN ARBEITSZEITEN

Natürlich wollen alle Arbeitnehmer kürzere Arbeitszeiten, aber ist das für die Unternehmen leistbar? Die Antwort ist eindeutig: Ja. Nicht nur Studien zeigen, dass die Produktivität bei kürzeren Arbeitszeiten steigt. Auch Unternehmer berichten von ihren Erfolgen mit der Arbeitszeitverkürzung.

Aus Sicht der Unternehmen haben kürzere Arbeitszeiten immer zu erhöhter Leistung geführt. Es sind nämlich nicht die Arbeitsstunden für den wirtschaftlichen Erfolg entscheidend, sondern die Produktivität. Und sie wird durch eine Verkürzung der Arbeitszeit deutlich gesteigert, wie Jörg Flecker vom Institut für Soziologie an der Universität Wien erklärt:

„Die achte bis zehnte Stunde an einem Arbeitstag ist nicht gleich produktiv wie jede frühere, sondern deutlich weniger.“

Aufmerksamkeit und Geschwindigkeit sinken in dieser Zeit und es passieren mehr Fehler.

Die Vorteile kürzerer Arbeitszeiten haben Wissenschaftler bereits mehrfach nachgewiesen. So hat K. Anders Ericsson in mehreren Experimenten gezeigt, dass Menschen nur vier bis fünf Stunden konzentriert und produktiv arbeiten können. Nach dieser Zeit geht ihre Arbeitsleistung stark zurück. Die Vorteile kürzerer Arbeitszeiten haben Wissenschaftler bereits mehrfach nachgewiesen.

Zufriedener und weniger krank

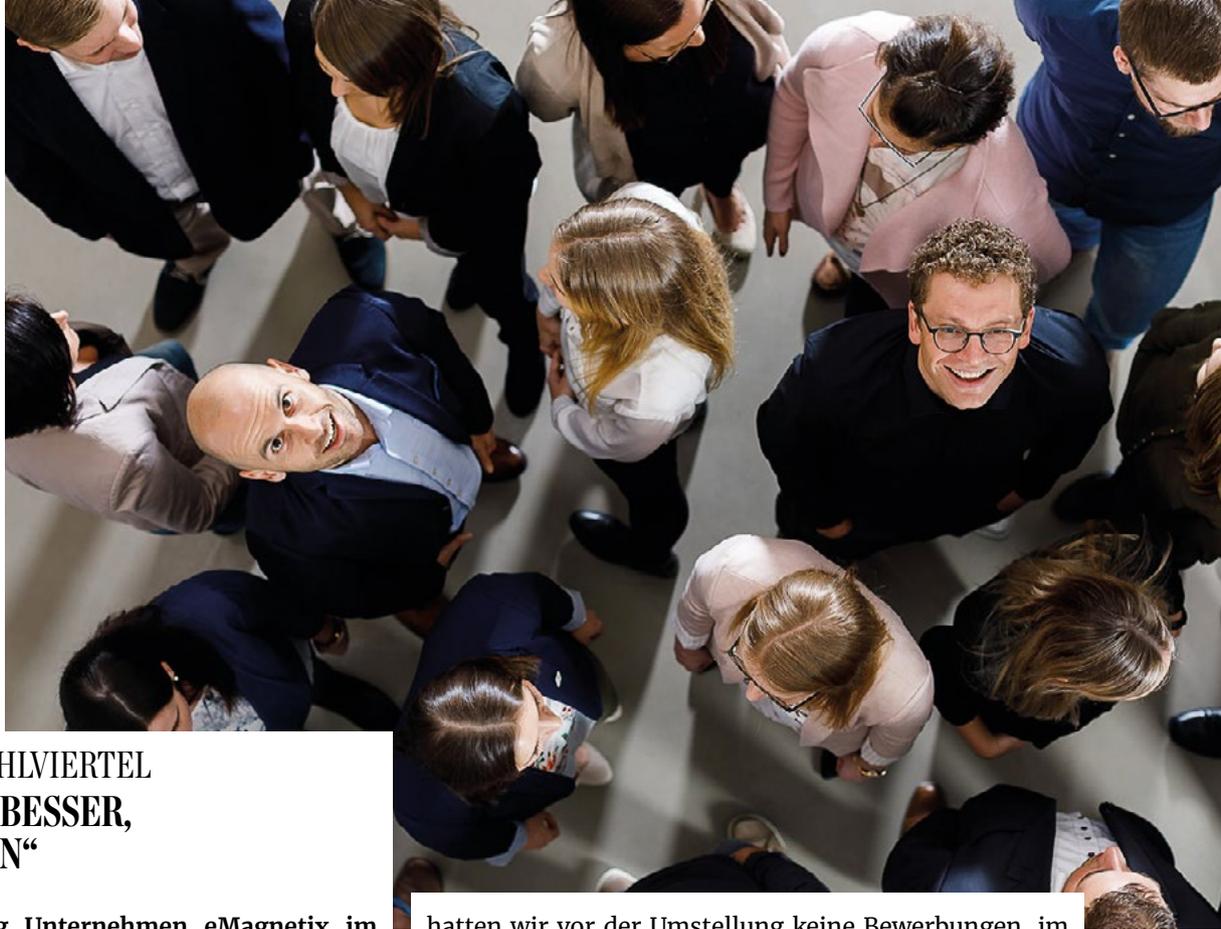
In der schwedischen Stadt Göteborg probieren Unternehmen schon länger aus, wie sich kürzere Arbeitszeiten auswirken. Die Angestellten in einem Pflegeheim, einem Krankenhaus, einer Fabrik und einer Autowerkstatt arbeiten dort nur noch 30 statt 40

Stunden pro Woche — mit bestechenden Resultaten: Die MitarbeiterInnen sind zufriedener, effizienter und weniger krank.

Die Produktivität ist um 25 bis 50 Prozent gestiegen. „Die Mitarbeiter sind viel effizienter geworden“, so der Chef eines Autohändlers in Schweden. Und auch die Krankschreibungen gingen deutlich zurück. Innerhalb von vier Jahren sanken die Krankenstände von elf auf 6,2 Prozent der Arbeitszeit.

„Früher war ich ständig erschöpft“, sagt etwa Lise-Lotte Pettersson vom Svartedalens-Pflegeheim gegenüber dem „Guardian“. „Jetzt bin ich viel aufmerksamer. Ich habe mehr Energie für meine Arbeit und für meine Familie.“

Erfolgreiche Beispiele gibt es auf der ganzen Welt. Kontrast stellt euch vier davon auf den nächsten Seiten vor.



EMAGNETIX IM MÜHLVIERTEL „ES LÄUFT NOCH BESSER, ALS WIR DACHTEN“

Das Online Marketing Unternehmen eMagnetix im Mühlviertel garantiert seinen Mitarbeitern 25 zusätzliche freie Tage im Jahr. Mit der Arbeitszeitverkürzung stieg die Zufriedenheit der Mitarbeiter und der Kunden.

Wie lief die Umstellung?

Wir fanden 2015 einfach keine neuen Mitarbeiter. Das bedeutete für unsere Belegschaft viel Arbeit und Überstunden. Ich wusste, dass wir was unternehmen müssen. Wir reduzierten auf 30 Stunden bei gleichem Gehalt.

Der wichtigste Schritt war, die Mitarbeiter einzubinden. Wir setzten Technik ein, die uns Arbeit abnimmt. Wir beseitigten Zeitfresser und schufen ablenkungsfreie Zeiträume, in denen man ungestört arbeiten kann.

Wie hat sich der wirtschaftliche Erfolg von eMagnetix durch die Umstellung geändert?

Wir bekommen endlich wieder Mitarbeiter – und zwar die besten. Wir konnten unsere Bewerber-Quote bei Einstiegsjobs verzehnfachen. Für Jobs mit Arbeitserfahrung

hatten wir vor der Umstellung keine Bewerbungen, im Sommer 2019 gleich 80. Dadurch kam viel neues Know-How in das Unternehmen. So entstanden neue Produkte, wir entwickelten uns in Richtungen, die wir selbst nicht für möglich gehalten haben.

Die Mitarbeiter haben jetzt viel mehr Zeit für Familie und Hobbys. Sie sind viel ausgeruhter und ausgeglichener, und das merkt man auch bei der täglichen Arbeit. Die Leute gehen gerne in die Arbeit, sind motiviert und produktiver. Wenn man den Job gern macht, dann macht man ihn besser. Zufriedene Mitarbeiter sorgen für zufriedene Kunden. Durch die gestiegene Qualität stieg auch unser Umsatz. Das ist aber mittlerweile zwei Jahre her und es lief noch besser, als wir dachten.

Der wichtigste Schritt war, die Mitarbeiter einzubinden.



Man darf nie vergessen:
Je mehr man sich um die
Angestellten kümmert,
desto mehr werden sie
uns helfen, unser Unter-
nehmen zum Wachsen zu
bringen.

ADVICE DIRECT SCOTLAND HAT DIE 4-TAGE-WOCHE EINGEFÜHRT – FINANZIERT HAT SIE SICH SELBST

Andrew Barlett hat in seiner Beratungs-Firma „Advice Direct Scotland“ die 32-Stunden-Woche eingeführt. Mit Erfolg.

Warum habt ihr die 32-Stunden-Woche eingeführt?

Bei uns stehen die Menschen im Vordergrund, deswegen wollten wir ihre Work-Life-Balance verbessern. 2018 waren wir bei den Ersten in Schottland, die eine Vier-Tage-Woche einführten.

Dabei haben alle die gleiche Bezahlung behalten, es gibt auch bezahlte Pausen. Finanziert wurde das alles mit gesteigerter Produktivität und gesunkenen Krankenständen.

Seid ihr zufrieden?

Die Initiative ist sehr gut angekommen. Wir haben unsere Mitarbeiter motiviert, an ihrem freien Tag auch etwas zu unternehmen, und sie gebeten, davon im Büro zu erzählen, wodurch sich die Leute wieder mehr unterhalten haben, was das Arbeitsklima noch einmal deutlich verbesserte.

Unser Hauptziel war es, dass die Qualität unserer Serviceleistungen nicht leidet – und das ist uns gelungen. Für diejenigen, die unsere Hilfe in Anspruch nehmen, hat sich überhaupt nichts geändert. Die schottische Regierung unterstützt derartige Modelle sehr, es kommt auch sehr gut an. Das neue Modell hat nicht nur dazu beigetragen, ein positiveres Arbeitsumfeld zu schaffen, sondern hat vor allem auch die Produktivität gesteigert. Die Belegschaft ist motivierter und es gibt deutlich weniger Krankenstände, was wiederum den Output erhöht.

„BRÜDER UNTERWEGER“ IN OSTTIROL „FÜR UNS IST ES EINE INVESTITION IN DIE ZUKUNFT“

Beim Osttiroler Naturkosmetik-Hersteller „Brüder Unterweger“ wird nur vier Tage die Woche gearbeitet – bei vollem Lohn. Chef Michael Unterweger sieht die Umstellung als Investition in die Zukunft, um gute Mitarbeiter zu finden und zu halten.

Warum haben Sie eine 4-Tage-Woche eingeführt?

Durch die 4-Tage-Woche finden wir gute Bewerber. Das Geld allein ist nicht ausschlaggebend, um sich zu bewerben, sondern durchaus auch die verfügbare Freizeit. Besonders bei höher qualifizierten Mitarbeitern ist das ein wesentlicher Punkt.

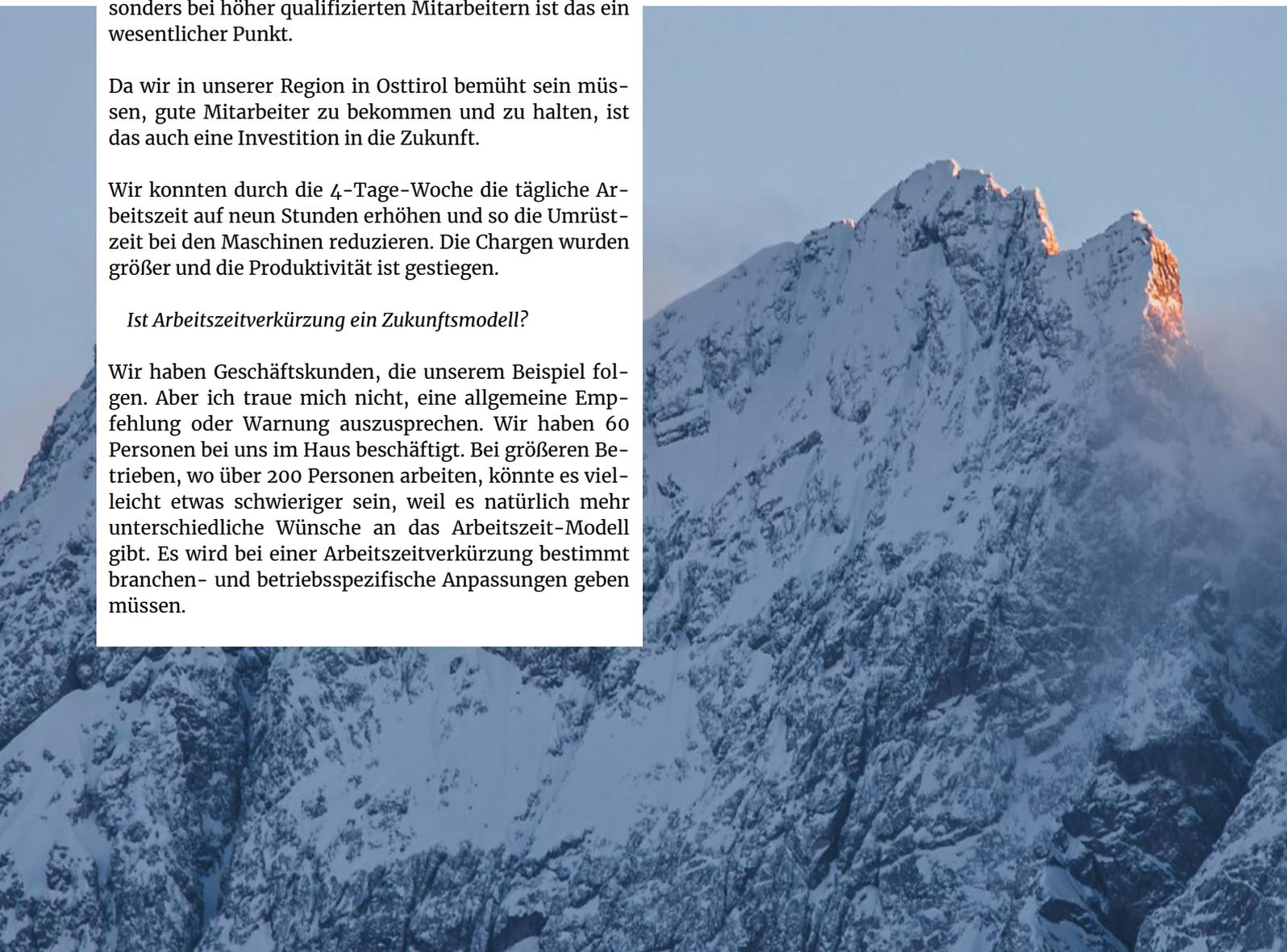
Da wir in unserer Region in Osttirol bemüht sein müssen, gute Mitarbeiter zu bekommen und zu halten, ist das auch eine Investition in die Zukunft.

Wir konnten durch die 4-Tage-Woche die tägliche Arbeitszeit auf neun Stunden erhöhen und so die Umrüstzeit bei den Maschinen reduzieren. Die Chargen wurden größer und die Produktivität ist gestiegen.

Ist Arbeitszeitverkürzung ein Zukunftsmodell?

Wir haben Geschäftskunden, die unserem Beispiel folgen. Aber ich traue mich nicht, eine allgemeine Empfehlung oder Warnung auszusprechen. Wir haben 60 Personen bei uns im Haus beschäftigt. Bei größeren Betrieben, wo über 200 Personen arbeiten, könnte es vielleicht etwas schwieriger sein, weil es natürlich mehr unterschiedliche Wünsche an das Arbeitszeit-Modell gibt. Es wird bei einer Arbeitszeitverkürzung bestimmt branchen- und betriebsspezifische Anpassungen geben müssen.

Das Geld allein ist nicht ausschlaggebend, um sich zu bewerben, sondern durchaus auch die verfügbare Freizeit.



Ich beschloss, ein Experiment zu wagen: 100 Prozent Bezahlung für 80 Prozent der Zeit – vorausgesetzt, wir haben 100 Prozent Produktivität.

PERPETUAL GUARDIAN
**„WIR SIND JETZT DOPPELT
 SO PRODUKTIV WIE DIE
 KONKURRENZ“**

Eines der führenden Treuhandgesellschaften in Neuseeland ist nach Einführung der 4-Tage-Woche doppelt so produktiv wie die Konkurrenz. Direktor Andrew Barnes weiß, dass Manager oft unbegründet Angst vor kürzeren Arbeitszeiten haben.

Wieso haben Sie die Arbeitszeit in Ihrem Unternehmen reduziert?

Laut Economist sind Briten nur 2,5 Stunden pro Tag produktiv, Kanadier sogar nur 1,5 Stunden. Statistisch gesehen wird man in einem Großraumbüro alle 11 Minuten unterbrochen, es dauert 20 Minuten, bis man wieder voll produktiv ist. Meine These: Wenn ich Störfaktoren beseitigen kann, dann wären meine Mitarbeiter in der Lage, ihre Arbeit in kürzerer Zeit zu erledigen.

Ich beschloss, ein Experiment zu wagen: 100 Prozent Bezahlung für 80 Prozent der Zeit – vorausgesetzt, wir haben 100 Prozent Produktivität.

Und das Ergebnis?

Die Gesamtproduktivität ist gestiegen, der Krankenstand hat sich halbiert, der Personalaustausch ist gesunken und die Qualität der Bewerber hat sich verbessert. Unsere Mitarbeiter sind zwei Mal so produktiv wie die der Konkurrenz.

Manager sagen oft: „Das mag in Ihrem Betrieb funktionieren, aber in meiner Firma würde es nicht funktionieren“. Tatsächlich sind wir in der Regel in der Lage, in jeder Branche auf ein Unternehmen zu verweisen, das es erfolgreich umgesetzt hat.

Viele Manager befürchten einen Produktionsrückgang, in Wirklichkeit sehen viele Unternehmen, die die 4-Tage-Woche einführen, eine Produktivitätssteigerung von bis zu 50 Prozent.

„DIE WIRTSCHAFT MUSS DEM MENSCHEN DIENEN – UND NICHT UMGEKEHRT“

Digitalisierung, Freizeit-Stress, Corona-Krise: Unser Arbeits- und Freizeitleben hat sich in den letzten Jahrzehnten rasant verändert. „Wir müssen über neue Arbeitsmodelle diskutieren“, sagt Zukunftsforscher Ulrich Reinhardt. Welche Rolle die Vier-Tage-Woche dabei spielt und wie sich die Work-Life-Balance dadurch verändert, bespricht er mit Kontrast.



Herr Reinhardt, springen wir gleich ins kalte Wasser. Arbeiten wir zu viel?

Die letzte größere Arbeitszeitverkürzung in Österreich fand vor rund einem halben Jahrhundert mit der Einführung der 5-Tage-Woche statt. Seitdem ist nicht mehr viel passiert. Im technischen Bereich hingegen hat sich in den vergangenen 50 Jahren enorm viel getan.

Man könnte daher fragen, was nützt die Weiterentwicklung von Maschinen und Prozessen und die Steigerung der Produktivität, wenn wir genauso viel arbeiten wie die vorigen Generationen.

Was bedeutet das für unsere Freizeit der Zukunft?

Ich untersuche nicht nur, wie wir morgen leben werden, sondern auch, wie wir leben wollen. Denn vieles mag – gerade technisch – durchaus möglich sein, die Frage muss aber immer lauten: Wollen wir das auch? Und gerade bei der Freizeit geht es nicht nur um die Quantität sondern auch um die Qualität. In den vergangenen Jahren hat in der Gesellschaft die Tendenz zur stetigen Optimierung von Körper und

Geist stark zugenommen. Demnach müssen nicht nur die Arbeit und der eigene Körper optimiert werden, sondern auch die Freizeit muss – zumindest gefühlt – so effizient wie möglich gestaltet und jede zeitliche Lücke gefüllt werden. Sinnvoll wäre es jedoch, an einem zusätzlichen freien Tag genau das zu machen, wozu man Lust hat, und damit seinen eigenen persönlichen Bedürfnissen nachzugehen, ohne sich von Verpflichtungen leiten zu lassen. Hierzu gehört u.a. auch wieder mehr Spontanität und weniger Planung.

Und das macht die Menschen zufriedener? Ist das die Antwort auf die Frage, wie wir leben wollen?

Es gibt Fallbeispiele, bei denen Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Gründen ihre Arbeitszeit zeitweise von fünf auf vier Tage reduzieren mussten. Als diese Verkürzung nicht mehr nötig war, wollten die Allermeisten nicht mehr zurück zur Vollzeit-Stelle, sondern hatten sich mit zum Beispiel 80 Prozent Einkommen zurechtgefunden und wollten lieber mehr Zeit für sich und die Familie haben.

Der individuelle Zeitgewinn war demnach wichtiger als das höhere Gehalt. Lohneinbußen von 20 Prozent kann sich aber sicherlich nicht jeder leisten.

Braucht es also eine grundsätzliche Diskussion über Arbeitszeitmodelle?

In Zeiten von veränderten Rahmenbedingungen entstehen neue Möglichkeiten, aber auch neue Herausforderungen. Daher ist es richtig und wichtig, neue Ideen zu entwickeln, diese auszuprobieren, ggf. anzupassen, zu verwerfen oder zu verbessern. Pauschal-Lösungen wird es dabei kaum geben, muss es ja aber auch nicht. Am Ende sollte jedoch stets sichergestellt sein, dass die Wirtschaft dem Menschen dient und nicht umgekehrt.

Ulrich Reinhardt ist Professor für Empirische Zukunftsforschung an der FH Westküste in Heide. Seine Forschungsschwerpunkte umfassen u.a. den gesellschaftlichen Wandel, die Arbeits- und Europaforschung, sowie das Freizeit-, Konsum- und Tourismusverhalten der Deutschen.

A close-up portrait of Bertrand Russell, an elderly man with thinning light-colored hair, looking slightly to the right. He is wearing a dark suit jacket over a white shirt and a dark tie. His hands are clasped in front of him, holding a pair of glasses. The background is dark and out of focus, suggesting an indoor setting like a library or study.

**„DIE VORSTELLUNG, DASS AUCH
ARME MENSCHEN ÜBER FREIZEIT
VERFÜGEN SOLLTEN,
WAR FÜR DIE REICHEN SCHON
IMMER SCHOCKIEREND.“**

**BERTRAND RUSSELL, 1932
MATHEMATIKER, RELIGIONSKRITIKER UND LOGIKER
NOBELPREIS FÜR LITERATUR.**

EXPERIMENTIERJAHRE, IN DENEN ICH ALL DAS AUSPROBIERE

Wie wichtig ist Freizeit für Ihren Erfolg?

Extrem wichtig. Ich selber gehe alle 7 Jahre auf ein Jahr Sabbatical. Dies sind Experimentierjahre, in denen ich all das ausprobieren, für das in den normalen Arbeitsjahren keine Zeit zu bleiben scheint. Bisher war jedes Jahr verschieden: Das erste Jahr war ich alleine in New York City, verbrachte viel Zeit mit Nachdenken und mit wenigen ausgeführten Arbeiten als Resultat. Das zweite Jahr in Indonesien, zu fünft in einer Handwerkskultur, ergab einige fertiggestellte Projekte. Eines der Hauptresultate der Auszeitjahre ist die Tatsache, dass ich nach fast 30 Jahren meinen Beruf immer noch sehr vergnüglich empfinde.

Arbeiten wir zu viel oder zu wenig?

Ich kann das nicht für andere entscheiden: Ich selber habe meinen Rhythmus gefunden und arbeite derzeit genau richtig viel.

Welcher Beruf ist Ihrer Meinung nach am stärksten unterbezahlt?

Der des Politikers. Ich empfinde es ungerecht, dass Menschen in der Privatwirtschaft, manchmal selbst in kleineren Betrieben, ein vielfaches eines Bundeskanzlers verdienen können. Ich bin der Meinung dass Spitzenpolitiker ordentlich bezahlt werden sollten, auch um ihre Unabhängigkeit zu sichern.

Welcher Beruf ist Ihrer Meinung nach am stärksten überbezahlt?

Der Grafiker, zumindest einer der in New York arbeitet.

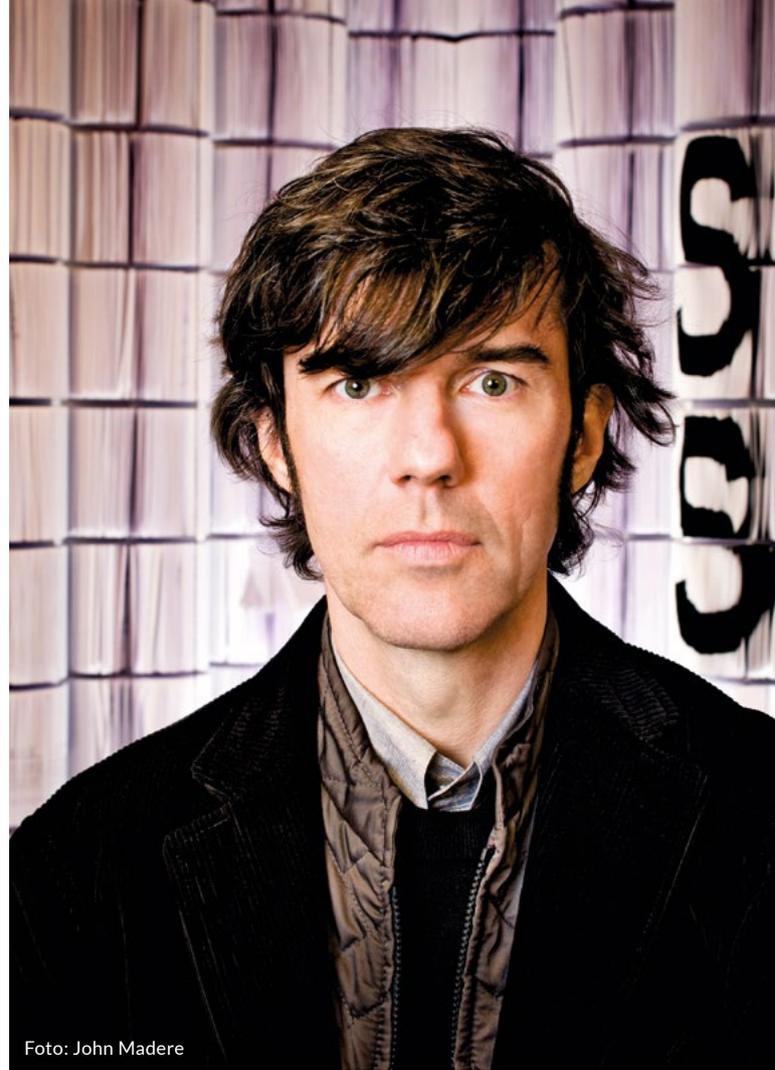


Foto: John Madere

Der gebürtige Vorarlberger Stefan Sagmeister studierte Grafikdesign an der Universität für angewandte Kunst in Wien. Heute arbeitet er in New York - und gehört zu den renommiertesten Grafikdesignern der Welt. Alle 7 Jahre nimmt er ein Jahr „Auszeit“ von seinem Job und macht ein Sabbatical und ist damit zum Propheten des oft unterschätzten Werts einer Auszeit geworden.



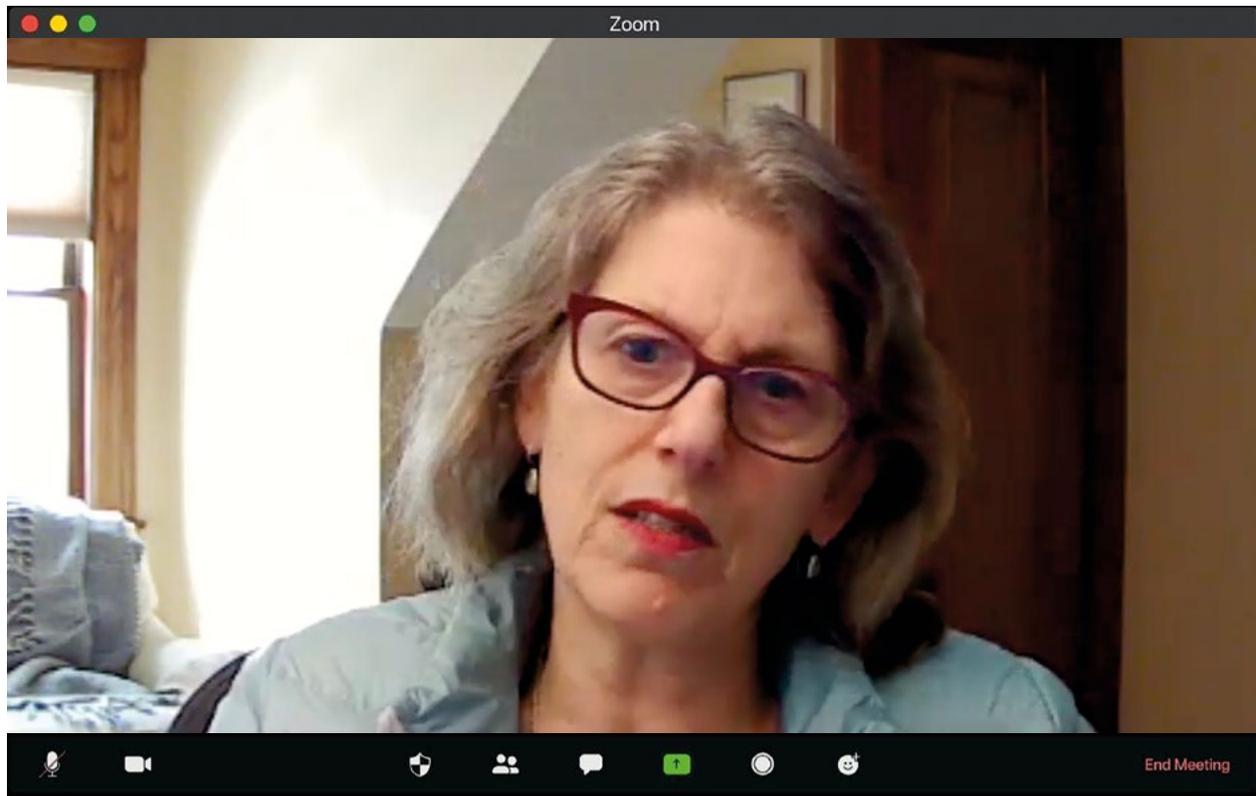
WENIGER
ARBEIT



WENIGER
CO₂

WARUM ES DER UMWELT GUTTUT, WENN WIR KÜRZER ARBEITEN

Weltweit sinkt der CO₂-Verbrauch im Corona-Jahr zwar um wenige Procente, der Klimawandel bleibt aber eine der größten Bedrohungen für unser Zusammenleben. Die Ökonomin und Soziologin Juliet Schor beschäftigt sich seit vielen Jahren damit, wie die Klimakrise mit der Arbeitszeit zusammenhängt. Das Ergebnis: Wenn wir klimaneutral leben wollen, müssen wir die Produktivitätsgewinne in Freizeit für die ArbeitnehmerInnen umwandeln.



Sie beschäftigen sich seit vielen Jahren mit Arbeit, Konsum und Klima aus wissenschaftlicher Sicht. Was haben Sie in Ihren Studien herausgefunden?

Ich habe eine Reihe von Arbeiten darüber verfasst, dass Volkswirtschaften mit langen durchschnittlichen Arbeitszeiten tendenziell höhere Kohlenstoffemissionen haben. Ich habe Studien über die USA sowie global durchgeführt.

Wir haben festgestellt, dass Staaten mit längeren Arbeitszeiten höhere Emissionen haben – auch, wenn andere Faktoren gleich sind.

Wie erklären Sie sich diesen Zusammenhang?

Es gibt zwei Gründe, warum mehr Arbeitsstunden zu mehr Emissionen führen. Erstens: Volkswirtschaften

generieren ständig Produktivitätswachstum, mit dem man zwei Dinge tun kann. Man kann entweder gleich viel arbeiten und dabei mehr produzieren oder aber gleich viel produzieren und dabei weniger Stunden arbeiten. Eine Wirtschaft mit kürzeren Arbeitszeiten nutzt einen Teil des Produktivitätswachstums, um die Arbeitszeit zu reduzieren, anstatt mit maximaler Geschwindigkeit zu produzieren. Eine Volkswirtschaft mit langen Arbeitszeiten neigt dazu, in maximalem Umfang zu produzieren. Und das bedeutet auch mehr Emissionen.

Es gibt noch einen zweiten Zusammenhang, den ich den „entscheidungsorientierten Effekt“ nenne. Es geht dabei darum, wie die einzelnen Haushalte Entscheidungen treffen, was sie tun und wie sie dabei vorgehen. Die grundlegende Erkenntnis ist: Haushalte mit wenig Freizeit und lan-

gen Arbeitszeiten neigen dazu, Dinge auf teurere und vor allem kohlenstoffintensivere Weise zu tun.

Ein zeitgestresster Haushalt wird sich eher für schnellere Fahrten entscheiden. Sie nehmen seltener öffentliche Verkehrsmittel, sondern eher das Auto oder machen einen Kurzurlaub mit dem Flugzeug.

Man könnte annehmen, dass mit der mehr Freizeit auch die Emissionen steigen, weil man z.B. mehr Zeit für Flugreisen hat. Stimmt das also nicht?

Es stimmt. Wenn Sie mehr Zeit haben, können Sie mehr reisen. Aber es spielt auch immer das Verhältnis von Zeit und Einkommen eine Rolle. Ja, man kann mehr reisen, aber es ist unwahrscheinlich, dass man die Reisen mit hohem CO₂-Verbrauch macht, weil es die teureren Reisen sind. Unterm



Meine Vision ist nicht, dass die Leute „weniger Geld“ haben. Es geht darum, dass wir den Menschen nicht mehr Kaufkraft geben, sondern mehr Freizeit. Ein Programm, das den Menschen etwas wegnimmt, wird keinen Erfolg haben.

Strich haben Reisen aufgrund von mehr Freizeit die anderen CO₂-sparenden Faktoren nicht aufgewogen.

Meinen Sie, dass es im Sinne einer CO₂-neutralen Wirtschaft sinnvoll wäre, wenn Menschen weniger Geld haben?

Meine Vision ist nicht, dass die Leute „weniger Geld“ haben. Es geht darum, dass wir den Menschen nicht mehr Kaufkraft geben, sondern mehr Freizeit. Ein Programm, das den Menschen etwas wegnimmt, wird keinen Erfolg haben.

Es gibt einen großen Unterschied zwischen Geld und Zeit. Er besteht darin, dass Zeitzuwächse im Allgemeinen zu mehr Wohlbefinden führen, während das bei Geldzuwächsen nicht immer der Fall ist. Wenn wir etwas zum siebten, achten, neunten Mal kaufen, macht uns weniger glücklich als die ersten zwei Mal. Es gibt natürlich wichtige funktionale Vorteile, wie z.B. eine Klimaanlage im Auto. Aber wenn das Auto einfach nur schicker wird – dann hält man einfach nur mit.

Es gibt aber auch Menschen, die auf einen Teil ihres Einkommens für mehr Freizeit verzichten würde. Das ist die Gruppe der gut bezahlten, viel arbeitenden Berufstätigen mit Familie. Sie bilden eine Ausnahme von der Annahme, dass niemand auf sein Geld verzichten möchte.

Entscheiden sich Menschen mit mehr Freizeit bewusst für einen umweltfreundlicheren Lebensstil?

Ich glaube, dass nur für wenige ökologische Gründe ausschlaggebend für ihr Verhalten sind. Viele handeln aufgrund anderer Zwecke. Bio-Lebensmittel kaufen Menschen beispielsweise vor allem wegen des gesundheitlichen Nutzens. Sie denken nicht unbedingt an die Vorteile für die Umwelt.

Wenn wir in Zukunft CO₂-neutral leben wollen, ist es nicht so wichtig, warum die Menschen so handeln, sondern dass sie so handeln.

Sie werden immer mehrere Motive haben. Manchmal tun die Leute es einfach, weil ihre Nachbarn oder Freunde es auch tun. Manchmal muss man nur damit anfangen, und andere Menschen werden es nachmachen.

Gibt es ein Best-Practice-Land von dem wir lernen können?

Eine Reihe von nordeuropäischen Ländern hat wirklich viel getan. Deutschland hat beispielsweise die Arbeitszeit reduziert und große Fortschritte bei den Emissionen und der gesamten Energieübertragung gemacht. Auch in Österreich wurden die Arbeitszeiten reduziert über die Kollektivverträge reduziert.

In den Niederlanden gab es ab 1980 jahrelang eine massive Rezession, Reallöhne stagnierten ziemlich und sie hatten sehr hohe Produktivitätszuwächse. Diese wurden in kürzere Arbeitszeiten umgewandelt, damit die Beschäftigung stabil bleibt. Alle neuen Regierungsangestellten und Angestellten im Finanzsektor gingen zur Vier-Tage-Woche über. Schließlich wurde ein Gesetz verabschiedet, das allen Angestellten das Recht auf Arbeitsverkürzung gab. So konnten sie ihre Arbeitszeiten reduzieren, ohne ihren Job wechseln zu müssen. In dieser Zeit haben die Niederlande große Fortschritte bei der Arbeitszeitverkürzung gemacht. Zusammen mit Deutschland sind sie in diesem Feld führend in Europa und der Welt.

Sie haben ihren Produktivitätszuwachs gegen kürzere Arbeitszeiten eingetauscht und diese gleichmäßiger in der Bevölkerung verteilt.

Glauben Sie, dass wir durch Corona eine Chance bekommen, die Gesellschaft in Richtung kürzere Arbeitszeiten und geringere CO₂-Emissionen zu verändern?

Mit Sicherheit. Ich denke, dass es einerseits am Anfang der Pandemie viel Solidarität gab, wovon wir in Zukunft lernen können. Andererseits wurde unser Blick durch den Lockdown auf das Wesentliche geschärft. Wir brauchen Nahrung, wir brauchen eine Unterkunft, wir brauchen medizinische Versorgung, Bildung, ein bisschen Kleidung. So viel Zeug, das wir kaufen, brauchen wir eigentlich gar nicht.

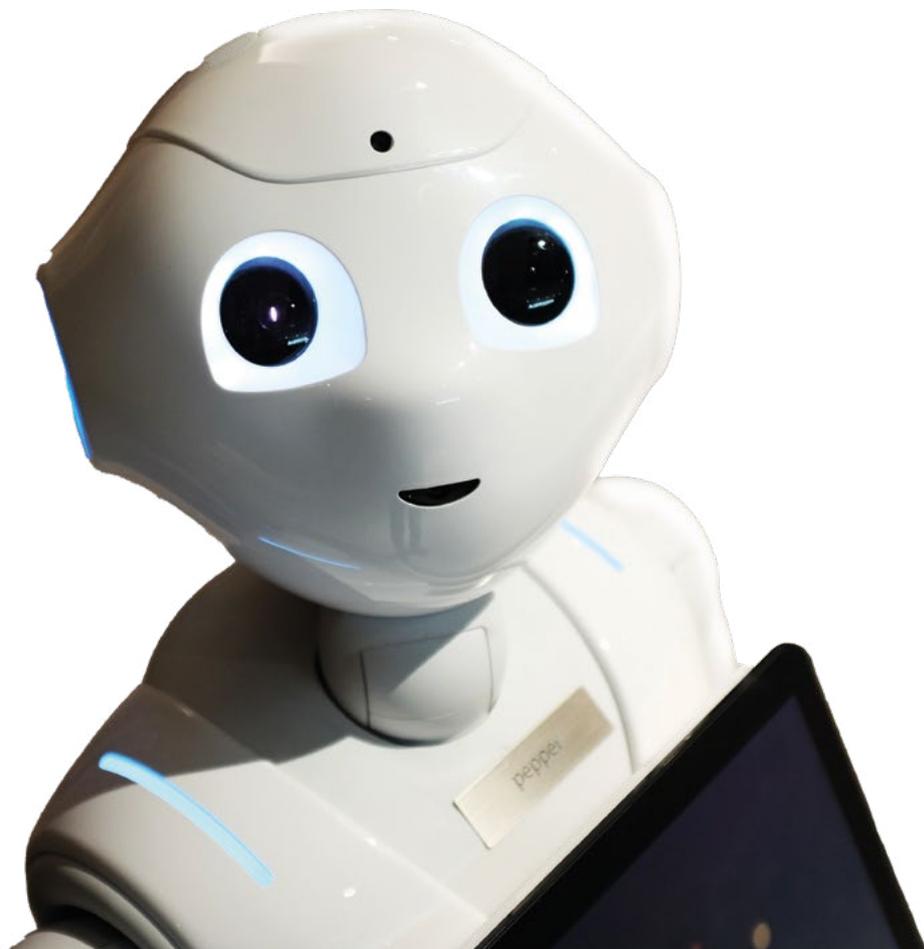
Die Überlastung der Eltern oder der BetreuerInnen während geschlossener Schulen hat gezeigt, wie wichtig Bildungseinrichtungen sind. Ich denke, vieles, was passiert, zeigt uns einen Weg in Richtung einer nachhal-

tigeren Gesellschaft. Ob es sich wirklich verändert, ist eine ganz andere Geschichte. Mancherorts ist Veränderung möglich, aber an einigen Orten werden wir zu dem zurückzukehren, was wir vorher hatten.



Juliet Schor ist US-amerikanische Ökonomin und Soziologie-Professorin am Boston College. Sie beschäftigt sich u.a. mit den Zusammenhängen von Arbeitszeit, Konsum, wirtschaftlicher Ungleichheit und dem Klimawandel. Seit den Anfängen der Sharing-Economy untersucht sie die Auswirkungen von Uber, AirBnB & Co auf die Ausbeutung von ArbeiterInnen und Kohlenstoff-Emissionen, wie in ihrem kürzlich erschienen Buch *After the Gig: How the Sharing Economy Got Hijacked and How to Win It Back* nachzulesen ist.

BEDINGUNGSLOSES GRUNDEINKOMMEN FÜR ALLE: IST DAS DIE LÖSUNG?



Die Corona-Krise hat die Diskussion um ein bedingungsloses Grundeinkommen neu entfacht. Die Grundidee: Jeder erwachsene Österreicher und jede erwachsene Österreicherin bekommt monatlich eine fixe Summe. Ein Volksbegehren forderte 2019 eine Höhe von 1.200 Euro. Und zwar einfach so, ohne Gegenleistung. Ist das realistisch? Was spricht dafür? Was dagegen? Hier die wichtigsten Pro- und Contra-Argumente

1.200 Euro für jeden Österreicher und jede Österreicherin über 18. Das will Peter Hofer, Initiator des Volksbegehren, als Grundeinkommen in der Verfassung verankern. Auch wer arbeitet oder in Pension ist, soll zusätzlich 1.200 im Monat ausgezahlt bekommen. Wegfallen würden dagegen Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und Mindestsicherung. Die Erwartungen waren hoch:

„Ich wünsche mir eine Million Unterschriften, sonst ist die Sache für mich gegessen“, sagt Initiator Hofer.

Das Grundeinkommen ist keine „linke Idee“. Es kommt aus einer liberalen Tradition: Der neoliberale Ökonom Milton Friedmann forderte ebenso

ein Grundeinkommen wie die Tech-Konzerne im Silicon Valley: Die Beratungsfirma Y Combinator stattet aktuell etwa 6.000 Kenianer mit einem Grundeinkommen aus, um die Effekte zu untersuchen.

Der Internetkritiker Evgeny Morozov glaubt, dass die Tech-Konzerne Aufstände verhindern wollen, weil immer mehr Menschen durch die Automatisierung ihre Arbeit verlieren.

Das Grundeinkommen hat für viele eine große Anziehungskraft – aus unterschiedlichen Gründen. Die einen glauben, dass sich das Problem von schlecht bezahlter und sinnloser Arbeit dadurch löst. Andere denken, dass unentgeltliche Pflege, Kindererziehung und Arbeit in Vereinen und der

Gemeinde endlich mehr Stellenwert hätten.

Kritiker sehen wiederum den Sozialstaat mit Pensionen, Arbeitslosengeld und öffentlichem Gesundheitssystem in Gefahr, wenn das Grundeinkommen kommt. Was spricht also für, was gegen das Grundeinkommen? Hier die wichtigsten Pro- und Contra-Argumente!



Pro 1: Keine Armut mehr

Wenn alle 1.200 Euro erhalten, gibt es keine Armut mehr. Niemand muss auf der Straße leben, niemand muss hungern oder frieren. Die grundlegenden Bedürfnisse aller Staatsbürger sind abgedeckt, weil man sich Obdach leisten und Grundbedürfnisse stillen kann.

Pro 2: Menschen sind schöpferisch, Kontrolle zerstört die Motivation

Befürworter des Grundeinkommens sagen: Menschen sind von Natur aus schöpferisch und kreativ, sie wollen arbeiten, sich entfalten und etwas für andere tun – aber nicht diktiert vom Chef oder dem Arbeitsamt, sondern aus freien Stücken. Das bringt auch bessere Ergebnisse für die Gesellschaft.

„Jeder Mensch solle die Möglichkeit haben, frei von Existenzsorgen Arbeiten zu übernehmen, die er [...] selbst für sinnvoll hält“, heißt es im Text des Volksbegehrens.

Für Befürworter des Grundeinkommens sind Menschen in erster Linie Menschen – und keine verwertbaren Arbeitskräfte. Wenn man Menschen zu schlechter Arbeit zwingt, die sie nicht gerne machen, werden sie krank und unmotiviert. Das ist nicht nur unmenschlich, sondern auch eine Verschwendung von Ressourcen.

Der niederländische Autor und Historiker Rutger Bregman führt als Beispiel gerne das niederländische Pflegeunternehmen Buurtzorg an. 15.000 Pflegerinnen arbeiten dort ohne Management – völlig selbst organisiert. Das Ergebnis: Die Mitarbeiterinnen

„Beim Grundeinkommen geht es um die Freiheit „Nein“ zu sagen. Bislang ist das ein Privileg der Reichen“

sind motivierter, die Kunden zufriedener und insgesamt ist das Unternehmen erfolgreicher.

„Die Philosophie ist, wenn du Menschen vertraust, musst du sie nicht managen und kontrollieren“, sagt Bregman.

Pro 3: Keine Bullshit-Jobs mehr

Jeder 4. zweifelt am Sinn der eigenen Arbeit, wie eine große Studie zeigt. Der Anthropologe David Graeber ist in seinem Buch „Bullshit-Jobs“ zu dem Schluss gekommen, dass ein Drittel unserer Jobs sinnlos sind. Das sind zu viele Menschen, die 40 Stunden oder mehr mit einer Tätigkeit verbringen, die sie sinnlos finden – einfach weil es keine Alternative gibt. Hätten diese Menschen 1.200 Euro zur Verfügung, würden sie sich umorientieren oder eine neue Ausbildung abschließen. Unternehmen wären gezwungen, gute und sinnvolle Jobs anzubieten – statt schädliche Arbeit, die niemand freiwillig machen will.

Bregman bezeichnet das Grundeinkommen daher auch als Wagniskapital (venture capital) für jeden und jede: Jeder hat genug Geld, um sich zu überlegen, was man aus seinem Leben machen will – frei von Zwang und existenziellen Nöten. „Beim Grundeinkommen geht es um die Freiheit „Nein“ zu sagen. Bislang ist das ein Privileg der Reichen“, meint Rutger Bregman.

Pro 4: Geld kommt direkt bei den Menschen an, die Verwaltungskosten sinken

Das Argument wird vor allem von neoliberalen Befürwortern des Grundeinkommens angeführt: Wenn jeder Staatsbürger 1.200 Euro bekommt, fallen Anträge, Formulare und Überprüfungen weg. Ob die Kriterien für Sozialleistungen erfüllt sind, muss hingegen immer kontrolliert werden – und das kostet Geld. Bekommt jeder das Geld einfach bedingungslos ausbezahlt, fällt viel Bürokratie weg und das entlastet das System.

Pro 5: Durch finanzielle Unabhängigkeit kann man Missständen entfliehen

Dein Chef beutet dich aus, aber du tust nichts dagegen, weil du Angst hast, deinen Job zu verlieren? Deine Partner/Partnerin behandelt dich schlecht, aber du traust dich nichts dagegen zu tun, weil du von dieser Person finanziell abhängig bist? Das Grundeinkommen könnte hier ein Weg in die Freiheit und Unabhängigkeit sein. Weil man sich versorgen kann, ist man finanziell weniger abhängig von anderen.



CONTRADA

Contra 1: Das Grundeinkommen zerstört den Sozialstaat

Die Initiatoren des Volksbegehrens schlagen das Grundeinkommen als Ergänzung zum Sozialstaat vor. Das wäre nur zu schaffen, wenn neue Steuerbeiträge eingehoben werden – etwa Vermögens-, Erbschafts- oder Finanztransaktionssteuern. 92 Mrd. Euro müssten zusätzlich finanziert werden. Die Sozialausgaben Österreichs sind etwa genauso groß, wie in einem Nicht-Corona-Jahr.

Contra 2: Löhne könnten sinken

Besonders die Gewerkschaften argumentieren, dass das Grundeinkommen zu niedrigeren Löhnen führen könnte. Denn wenn das Grundeinkommen bereits für das finanzielle Überleben der Menschen sorgt, muss das der Lohn nicht mehr tun. Besonders niedrige Einkommen am Arbeitsmarkt wären also mehr eine Draufgabe statt eine Existenzsicherung. Unternehmer würden Kosten also auf die Allgemeinheit verlagern, weil die Existenz aller Menschen aus der öffentlichen Hand gesichert wird – statt aus Löhnen.

Das würde langfristig auch die Einnahmen des Staates schmälern, da die Einkommen und damit auch die Einkommenssteuern zurück gehen würde. Und das wäre wiederum eine Gefahr für den Sozialstaat.

Contra 3: Arbeitszeitverkürzung statt Grundeinkommen

Manche Grundeinkommens-Befürworter fordern beides: Kürzere Arbeitszeiten und ein Grundeinkommen. Kommt hingegen nur ein Grundeinkommen ohne Arbeitszeitverkürzung, droht eine gesplante Gesellschaft: Ein Teil der Leute arbeitet viel, verdient gut und hat einen hohen sozialen Status. Ein anderer Teil hat keine Arbeit mehr, weil ihr Job wegrationalisiert wurde. Die Arbeitslosen müssen dann von 1.200 Euro leben, haben wenig Chancen am Arbeitsmarkt und können sich maximal ein paar hundert Euro in schlecht bezahlten Jobs dazu verdienen. Kritiker befürchten, dass diese Menschen eher Perspektiven und Unterstützung verlieren würden und sich aus der Gesellschaft verabschieden könnten.

Contra 4: Kosten und Inflationsgefahr

Allen Staatsbürgern 1.200 Euro zu bezahlen, würde 92 Milliarden Euro jährlich kosten. Das ist in etwa so viel wie alle Sozialausgaben (Pensionen, Arbeitslosengeld, Familienleistungen usw.) zusammen. Finanzieren will das Initiator Peter Hofer mit einer „Finanztransaktionssteuer“ in Höhe von 0,94 Prozent.

Dabei geht es ihm nicht um die Besteuerung von Aktien und Finanzpapieren, sondern um jeden Zahlungsakt in Österreich: Jedes Mal, wenn irgendetwas gekauft oder verkauft wird, müssten 0,94 Prozent des Betrags an den Staat gehen – als „Solidaritätsbeitrag.“ Das gilt nicht nur für den Konsumenten wie bei der Umsatzsteuer, sondern für

jeden Kauf im Produktionsprozess. Hofer schätzt, dass der Staat dadurch über 190 Milliarden Euro im Jahr einnehmen würde. Ökonomen kritisieren die Rechnung im „Standard“ jedoch als „nicht nachvollziehbar“.

Contra 5: 1.200 Euro sind nicht überall gleich viel wert

Löhne variieren in den Bundesländern, ebenso die Mietpreise. Wer im Burgenland lebt, kann – bei einem ausbezahlten Grundeinkommen – eher seine Kosten decken als in Salzburg. Unklar ist, ob solche Faktoren berücksichtigt werden. Eventuell könnte ein Grundeinkommen, das für alle gleich ist, dazu führen, dass viele Menschen plötzlich umziehen und sich so die Bevölkerungsverteilung stark ändert. Welche Folgen das wiederum haben kann, ist unklar.

Weltweit werden kürzere Arbeitszeiten diskutiert. Einige Unternehmen setzen sie bereits um. Kontrast hat einige Beispiele gesammelt.

USA

KELLOGG'S SECHS STUNDEN TAG

1930 wurde in der Kellogg's Fabrik der Sechstuentag eingeführt. Die Arbeitsunfälle sanken um 41%.

DEUTSCHLAND

DIE DEUTSCHE BAHN LÄSST MITARBEITER ENTSCHEIDEN

2018 hat die deutsche Gewerkschaft für BahnmitarbeiterInnen erkämpft, die Angestellten selbst entscheiden zu lassen: 2,6% mehr Lohn, 6 zusätzliche Urlaubstage oder eine Stunde pro Woche weniger arbeiten.

Eine Mehrheit entschied sich für mehr Freizeit: 56% für den Urlaub und 2% für eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit von einer Stunde. Ab 1.1.2021 wird das sogenannte EVG-Wahlmodell erweitert, jedes Jahr können die Beschäftigten neu wählen.

NEUSEELAND

GEWINNE STIEGEN MIT EINFÜHRUNG DER 30 STUNDEN WOCHE

Die Neuseeländer Fonds-Gesellschaft Perpetual Guardian senkte 2018 die Arbeitszeit von 37,5 auf 30 Stunden. Dadurch stiegen die Gewinne des Unternehmens, die Pro-

SPANIEN

LANDESWEITER VERSUCH DER 4-TAGE-WOCHE AB HERBST 2021

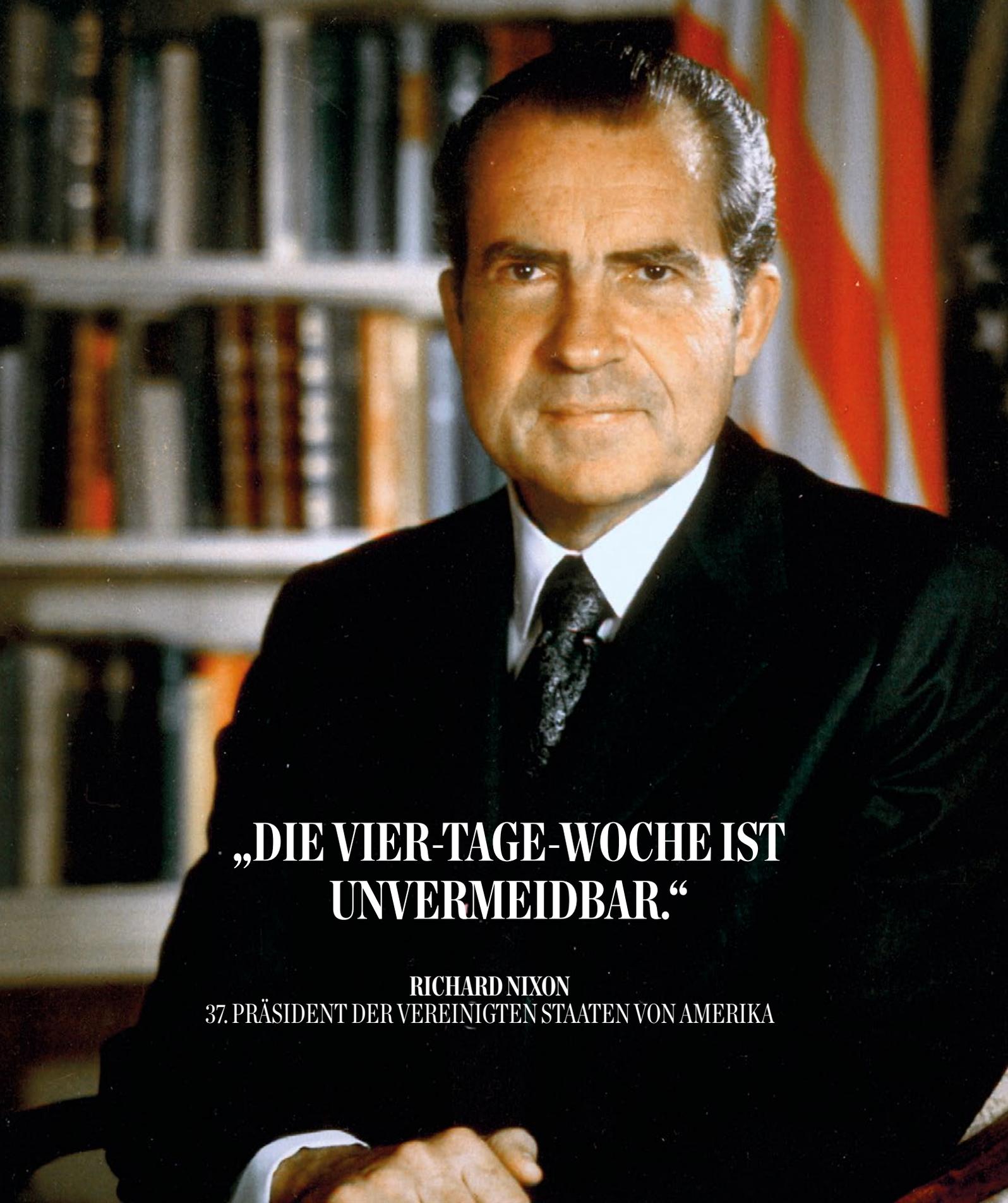
Im Herbst startet Spanien als erstes Land weltweit ein Pilotprojekt zur 4-Tage-Woche. Auf 32 Stunden in der Woche soll die Normalarbeitszeit in den Testunternehmen reduziert werden - bei gleichem Lohn. Die Regierung unter der Führung des Sozialisten Pedro Sánchez nutzt dafür Gelder aus dem Wiederaufbaufonds der EU.

JAPAN

40% PRODUKTIVER: MICROSOFT TESTET DIE 4-TAGE-WOCHE

Für fünf Wochen führte Microsoft Japan die 4-Tage-Woche ein. Dadurch sank der Energieverbrauch um 23%, die gedruckten Seiten um 59%. In Kombination mit anderen Faktoren konnte die Produktivität im Vergleich zum Vorjahr um 40% gesteigert werden.

duktivität nahm um 20% zu und die Stresswerte der Angestellten sanken von 45 auf 38%.

A formal portrait of Richard Nixon, the 37th President of the United States. He is shown from the chest up, wearing a dark suit, a white shirt, and a dark patterned tie. He has a serious expression and is looking directly at the camera. The background consists of a bookshelf filled with books on the left and a portion of the United States flag on the right. The lighting is soft, highlighting his features.

**„DIE VIER-TAGE-WOCHE IST
UNVERMEIDBAR.“**

RICHARD NIXON
37. PRÄSIDENT DER VEREINIGTEN STAATEN VON AMERIKA

**MEHR JOURNALISMUS
FÜR DIE MILLIONEN,
NICHT DIE MILLIONÄRE,
IST NUR EINEN
KLICK ENTFERNT.**

KONTRAST.at



... und folge uns auf Facebook, Instagram, Tiktok und Youtube.