

in Kooperation mit Allianz für den freien Sonntag Österreich

zeitsouverän oder flexibel?



STELLUNGNAHME

Bischofskonferenz
zum Arbeitsruhegesetz

SCHWERPUNKT

Nicht dasselbe:
Zeitsouveränität und Flexibilität

FREIES_GUT

Begründungsfreie
Auszeit

LEHRGANG:
SOZIALE VERANTWORTUNG 2018 – 2020

BEGINN
1. OKTOBER
JETZT
ANMELDEN!

Gestaltungskompetenz für den gesellschaftlichen Wandel

Der Lehrgang bietet einen berufsbegleitenden Entwicklungsraum, um

- gesellschaftliche Entwicklungen zu analysieren
- Alternativen zu prüfen
- sozial-ethische Positionen zu erarbeiten
- Kompetenzen zur Gestaltung des gesellschaftlichen Wandels zu erwerben
- zukunftsfähige Projekte der Veränderung umzusetzen.

Alle Informationen auf www.ksoe.at

ksoe



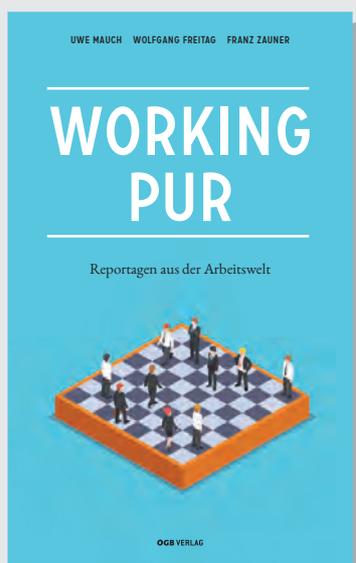
Wir lassen niemanden deppert sterben.

Wir alle brauchen gute Schulen, damit wir etwas G'scheites lernen. Egal ob arm oder reich. Ein Bildungssystem für alle macht das möglich. Machen wir uns gemeinsam stark dafür.

www.WIR-GEMEINSAM.at

ÖGB VERLAG

www.oegbverlag.at



Working pur Reportagen aus der Arbeitswelt

Mag. Uwe Mauch, Publizist, Journalist (Kurier)

Wolfgang Freitag, Journalist (Die Presse)

Franz Zauner, Journalist (Wiener Zeitung)

Studien und Berichte / ÖGB-Verlag 2018 / 264 Seiten

ISBN 978-3-99046-308-6

EUR 19,90

Arbeiten 4.0. Viel wird derzeit über die rasanten Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt diskutiert. Der Druck auf jene, die (noch) beschäftigt sind, steigt in nahezu allen Branchen. Jahrhundertalte Berufsbilder lösen sich auf, Menschen werden durch Maschinen ersetzt, die Dividende ist oft die einzige Richtschnur, diktiert auch das Arbeitstempo. Die drei Journalisten Uwe Mauch, Wolfgang Freitag und Franz Zauner haben sich von ihren Schreibtischen entfernt, um sich in der modernen Arbeitswelt umzusehen und 16 Menschen in 16 unterschiedlichen Branchen an deren Arbeitsplätzen aufgesucht. In klassischer Reporter-Manier beschreibt das Autorenduo die konkret geleistete Arbeit, aber auch konkrete Hoffnungen und Sorgen, die damit verbunden sind.

BESTELLEN

VERSANDKOSTENFREI IM THEMESHOP DES ÖGB-VERLAGS

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

DIREKT IN DER FACHBUCHHANDLUNG DES ÖGB-VERLAGS

1010 Wien, Rathausstraße 21

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



zeitsouverän oder flexibel?

Sie halten ein gemeinsames Dossier von ksoe und Allianz für den freien Sonntag Österreich in Händen: Wie kommen wir zu Zeitwohlstand und Lebensqualität für alle? Wie erlangen wir (mehr) Zeitsouveränität? Welche Bedeutung haben dabei gemeinsame freie Zeiten (wie der Sonntag)?

Wir wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre dieses Themenschwerpunkts!

4

- | | |
|--|---|
| <p>4 gestaltungs_räume
Enquete
Dt. Ges. für Zeitpolitik
Frauenvolksbegehren</p> | <p>16 praxis_nah
Arbeitsruhegesetz
Kurze Vollzeit
Alternative Mobilität</p> |
| <p>6 Nicht dasselbe: Zeitsouveränität und Flexibilität</p> | <p>18 Wochenendruhe - schützenswerte Freiheit</p> |
| <p>8 9 Tage arbeiten - 3 Tage frei</p> | <p>20 Freier Sonntag aus unternehmerischer Sicht</p> |
| <p>10 Zeit für neue Arbeitszeit</p> | <p>22 Zeitsouveränität in hierarchiearmen Organisationen</p> |
| <p>12 Kritik der Bischofskonferenz am Arbeitszeitgesetz</p> | <p>24 freies_gut
Begründungsfreie Auszeit
Familienzeit/Kinderrecht
30h-Woche
Gleitzeit Mo-Fr</p> |
| <p>14 Innovative Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle
ABZ*AUSTRIA</p> | <p>26 punkt_genau
(Un)ruhige Zeiten</p> |

EDITORIAL



Franz Georg Brantner
Sprecher der Allianz für den freien Sonntag Österreich, ÖGB

Ausgangspunkt für das vorliegende Dossier ist die Enquete „Zeitsouverän oder flexibel?“, die die Allianz für den freien Sonntag Österreich gemeinsam mit dem Sozialministerium im Herbst 2017 veranstaltet hat. Im Blick: Solidarische Arbeitszeitpolitik und die Rolle des arbeitsfreien Sonntags.

Die Flexibilitätsoffensive läuft derzeit wieder auf Hochtouren (12h-Tag, 60h-Woche usw.) Doch um wessen Flexibilität geht es? Wessen Interessen werden berücksichtigt? Der arbeitsfreie Sonntag ist dafür ein gutes Anschauungsbeispiel: Für Teile der Wirtschaft und der Politik ist er zu „unflexibel“ – für ArbeitnehmerInnen,

Engagierte in Vereinen, für Familien usw. zählt gerade diese Verlässlichkeit, einmal nicht flexibel sein zu müssen.

Das vorliegende Dossier leuchtet aus, warum es den freien Sonntag braucht und was es noch braucht, damit wir die Zeit haben, die wir für die unterschiedlichen Aktivitäten im Leben und in der Woche brauchen. Damit wir selbst bestmöglich über die Zeit verfügen können, ohne dass wir diejenigen sind, über die ständig fremdverfügt wird.

gestaltungs_räume

Ingrid Mairhuber,
Keynotesprecherin bei der
Enquete „Zeitsouverän oder
flexibel?“ im Sozialministerium



ENQUETE

zeitsouverän oder flexibel?

Sozialministerium und Allianz für den freien Sonntag Österreich veranstalteten am 7.11.2017 eine gemeinsame Enquete unter dem Titel „Zeitsouverän oder flexibel? Solidarische Arbeitszeitpolitik und der freie Sonntag“. In ihrer Keynote ging Ingrid Mairhuber auf die Themen Zeitsouveränität und Arbeitszeitpolitik ein – mit dem Blick von Menschen mit Betreuungspflichten.

Menschen mit Betreuungsaufgaben sollten nicht der schützenswerte Sonderfall, sondern die Norm des Wirtschaftens sein, so Mairhuber. Die Arbeitszeitgestaltung sollte sich grundsätzlich an Menschen mit Betreuungspflichten orientieren. Für eine geschlechtergerechte Verteilung der bezahlten Arbeitszeiten wäre eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung (mit Lohnausgleich) auf zumindest 30 Stunden pro Woche notwendig. Derzeit machen wöchentliche Arbeitszeiten und Überstunden eine „Vereinbarkeit“ von Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben für Vollzeitbeschäftigte sehr schwierig. Daher stellt Teilzeitarbeit eine individuelle Strategie der „Vereinbarkeit“ (hauptsächlich) von Frauen dar – mit negativen Folgen für Erwerbseinkommen und soziale Sicherheit, etwa bei Arbeitslosigkeit oder auch im Alter.

Bezogen auf die Kinderbetreuung sollten Väter in ihrem Wunsch sich mehr daran zu beteiligen, durch verschiedene Maßnahmen unterstützt werden: für

Väter reservierte Ansprüche auf Elternkarenz (bisher trifft dies nur auf das Kinderbetreuungsgeld zu) oder Ausgleichszahlung für Elternzeit (mit Stundenuntergrenze). Für eine „Vereinbarkeit“ und damit partnerschaftliche Teilung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege sollte u.a. ein Rechtsanspruch auf Pflegekarenz/-zeit eingeführt sowie die Anspruchsdauer (vor allem bei der Pflegeteilzeit) erhöht und eine flexiblere Gestaltung ermöglicht werden. Der Ausbau von qualitativ hochwertigen und gleichzeitig leistbaren Kinderbetreuungseinrichtungen aber vor allem auch von teilstationären sowie mobilen Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen sei unabdingbare Voraussetzung für tatsächliche Vereinbarkeit und eine geschlechtergerechte Gestaltung der Arbeitszeit, so Mairhuber.

Mehr auf: <http://blog.ksoe.at/geschlechtergerechte-arbeitszeiten-fuer-menschen-mit-betreuungsaufgaben/>

DENKFABRIK

Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik

Wer sich mit Fragen von Zeitsouveränität, Zeitwohlstand oder Zeitpolitik beschäftigt, der/dem sei die Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik DGfZP empfohlen. Wissenschaftlich orientiert, ist sie dennoch keine exklusive akademische Vereinigung.

Die DGfZP verfolgt das Ziel, zu lebensfreundlichem Ausgleich zwischen Be- und Entschleunigung und zur Nachhaltigkeit von Alltagszeitstrukturen beizutragen. Sie entwirft Modelle von Zeitsouveränität, von individuellem und kollektivem Zeitwohlstand, sie möchte Zukunftsfähigkeit fördern und macht u.a. alternative zeitpolitische Vorschläge.

Ein „Zeitpolitisches Magazin“ (online) bietet fachlichen Austausch, Informationen und Vernetzung. Jährlich findet eine Jahrestagung statt und die Website bietet ein Glossar zu zentralen zeitpolitischen Begriffen sowie Publikationen und Informationen (zum Download).

Im aktuellen Vorstand der DGfZP sind neben Dossier-Autor Jürgen P. Rinderspacher, Karin Jurczyk, Ulrich Mückenberger und Dietrich Henckel aktiv. Zu den früheren Mitgliedern zählt u.a. Karlheinz A. Geißler.

<http://www.zeitpolitik.de/>



PARLAMENT

Frauenvolksbegehren



Von 1.-8.10.2018 wird österreichweit die Eintragungswoche des „Frauenvolksbegehrens“ laufen. Im Forderungskatalog findet sich unter dem Punkt „Arbeit verteilen!“ die Aussage: „Frauen stemmen 2/3 aller unbezahlter Haus- und Sorgearbeiten (ca. 4h/Tag) und werden daher oft in zeitlich befristete und niedrig entlohnte Teilzeitarbeit gedrängt.“

Durch eine 30h-Woche (bei variablem Lohn- und Personalausgleich) soll eine gleiche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und ein gutes Leben für alle ermöglicht werden. KMU sollten staatlich gefördert werden, um etwaige Wettbewerbsnachteile auszugleichen.

<https://frauenvolksbegehren.at/>

SCHWERPUNKT

Nicht dasselbe:
**Zeitsouveränität
und Flexibilität**



Viele Erwerbstätige empfinden ihre Arbeitszeit als zu starr. Der Begriff der Zeitsouveränität steht für den Versuch, mehr Beweglichkeit in das Verhältnis von Arbeit und Freizeit zu bringen. Im Idealfall sollte es den Beschäftigten möglich sein, zu den Zeiten zu arbeiten, die sie sich wünschen – damit hätte man ein Stück Zeitwohlstand verwirklicht.

Die Entstehung des Konzepts Zeitsouveränität geht zurück auf die 1970er Jahre, in denen es kaum möglich war, mit dem Arbeitgeber individuelle Vereinbarungen über die Arbeitszeit zu schließen (Teriet 1976). Das passte nicht mehr in eine Epoche eines wachsenden Ich-Gefühls. Begriffe wie Zeitautonomie oder Eigenzeit machten die Runde. Bald schon wurden in der öffentlichen Verwaltung s.g. Gleitzeitmodelle eingeführt, die diesem Bedürfnis innerhalb gewisser Grenzen entgegenkamen. Solche und viel weiter gehende Entscheidungen über das eigene Verhältnis von Arbeit und Freizeit als eine Form von „Souveränität“ zu bezeichnen, geht zurück auf freiheitliche politische Theorien: Wie in der Demokratie die BürgerInnen selbst und nicht etwa ein Potentat oder eine kleine Elite letztlich zu entscheiden haben, wie ihre Gesellschaft und darin die Lebensbedingungen der Menschen aussehen soll, so sollen hier die ArbeitnehmerInnen im Grundsatz die Souveräne der Gestaltung ihrer eigenen, einmaligen Lebenszeit sein.

Unterschiedliche Interessen

Das Denkmodell der Zeitsouveränität hat seine Wurzeln darüber hinaus in den Theorien der neoklassischen Ökonomie: Danach wird jedes Individuum, das abhängig beschäftigt ist, zunächst als ein frei am Arbeitsmarkt agierendes Wirtschaftssubjekt betrachtet, das seine Präferenzen zwischen der Verwendung seiner Lebenszeit für den Erwerb eines Einkommens, das es in dieser Zeit erwirtschaften möchte auf der einen Seite und für arbeitsungebundene (Frei-)Zeit auf der anderen, autonom entscheidet. Einer solchen freien Wahl der Arbeitszeit steht in der Praxis - wie man weiß - jedoch das Interesse der Unternehmen entgegen, ihre MitarbeiterInnen immer dann und nur dann einzusetzen, wenn auch genügend Arbeit vorhanden ist – was angesichts von saisonalen und konjunkturellen Schwankungen der Auftragslage oder dem Auf und Ab der Kundenfrequenzen im Einzelhandel häufig nicht der Fall ist. Umgekehrt haben aber auch Tarifverträge (Anm. der Red.: in Österreich: Kollektivverträge) und andere rechtliche Regelungen, die ursprünglich dazu gedacht waren, die Beschäftigten vor jeder zeitlichen Willkür



der Fabrikherren zu schützen, sich wegen ihres notwendig kollektiven Charakters in einer sich zunehmend individualisierten Gesellschaft nicht selten als Hindernis erwiesen, Arbeit und Leben den wechselnden Lebenslagen anzupassen.

Zeitkonflikte vorprogrammiert

Aus der Sicht der Zeitsouveränität lautet also die entscheidende Frage: Wer darf über wessen Zeit und mit welcher Begründung verfügen? Zeitkonflikte zwischen den Tarifparteien waren im Konzept der Zeitsouveränität somit von Anfang an vorprogrammiert, und gelebte (Wahl-) Freiheit ist weder in der Theorie noch in der Praxis grenzenlos, sondern immer das Ergebnis von Kompromissen. So findet man in der betrieblichen Praxis inzwischen fast alle denkbaren Varianten flexibler Arbeitszeiten: Solche, bei denen der Arbeitgeber die Art und den Umfang der Flexibilität weitgehend vorgibt, wie auch solche, bei denen die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten innerhalb bestehender Modelle stark variieren können. Wie groß die Spielräume sind, hängt neben dem guten Willen des Unternehmens u.a. vom Wirtschaftszweig oder der Betriebsgröße ab – nicht überall lässt sich selbstbestimmte Flexibilität so einfach organisieren. Je günstiger der Arbeitsmarkt für die Beschäftigten ist, desto mehr fühlen sich die Betriebe allerdings genötigt, auf die zeitlichen Interessen ihrer Beschäftigten einzugehen. Letztlich aber ist wirkliche Zeitsouveränität nur in einem System eines gegenseitigen Interessenausgleichs denkbar, von Geben und Nehmen im Unternehmen und vor Ort am Arbeitsplatz.

9 Tage arbeiten - 3 Tage frei?



Wir leben in hektischen Zeiten. Wer hat nicht schon einmal den einen oder anderen Stoßseufzer von sich gegeben, wenn man nicht mehr weiß, wo man zuerst, oder was als erstes fertig sein soll. Es sind einfach so viele (besser gesagt, sind es zu viele) Eindrücke, die auf uns einwirken. Es muss alles schneller gehen. Alle sind gehetzt, lassen sich hetzen oder hetzen sich selbst. Die Freizeit ist genauso verplant wie die Arbeitszeit, oft haben sogar Kinder schon einen Terminkalender. Wo, bitte bleibt da noch Zeit zum Leben? Der Sonntag, als Unterbrechung des Alltags bietet dazu die Möglichkeit. „Wir“, sagt die Wirtschaft, wir brauchen den Sonntag als Arbeitstag. Aber wer sind „wir“? Sind „wir“, einige wenige, welche die Gewinne einstreifen oder sind wir als Gesellschaft gemeint? Ich denke, dass wir keine Ausweitung der Öffnungszeiten brauchen. Ich darf kurz meine persönliche Situation schildern.

Ich habe 32 Jahren in der Voestalpine Linz gearbeitet und zwar im 4-Schicht Betrieb tätig, d.h. 3 Tage Frühschicht, 3 Tage Mittagschicht, 3 Tage Nachtschicht und 3 Tage frei. Also 9 Tage arbeiten und 3 Tage frei. Dieser Rhythmus hat ein ganzes Jahr seinen Lauf, egal ob Sonntag, Feiertag, Ostern oder Weihnachten im Kalender steht. Durch diese Arbeitszeit ergibt sich, dass ich von 52 möglichen Wochenenden an ca. 35 davon und an bis zu 10 Feiertagen arbeiten musste und ein halbes Jahr am Abend nicht zu Hause war. Ich wäre zwar kein Betroffener von einer Ausweitung der Sonntagsarbeitszeit, da ich jetzt schon in Pension bin. Ich kenne aber die Situation, gerade deswegen setze ich mich für den freien Sonntag ein.

Arbeit sollte Sinn machen und sinnstiftend sein und nicht zum Wahn werden. Wir sind in vielen Bereichen in einem gesellschaftlichen Umbruch. Wir sind auf dem Weg von einer Industrie – und Dienstleistungsgesellschaft zu einer globalisierten Informations- u. Überwachungsgesellschaft. Einerseits dominiert die Wirtschaft immer mehr Sektoren im öffentlichen Leben, andererseits haben die Menschen wesentlich mehr freie Zeit als frühere Generationen, dadurch kommt ein wesentlich anderes Konsum- und Freizeitverhalten zustande. Es ist zwar mehr freie Zeit zur Verfügung, aber jede und jeder von uns hat immer häufiger zu einer anderen Zeit „Zeit“ (als die anderen)! Die gemeinsamen Zeiten werden tatsächlich weniger!

Dieser neue Lebensstil ist geprägt von einer Zunahme von Mobilität, Flexibilität und Beschleunigung. Eigentlich sind wir zu einer „Rund – um – die – Uhr – Gesellschaft“ geworden. Es muss einfach alles immer schneller gehen. Am besten ist es, wenn gestern schon alles fertig ist.

Gibt es da nicht noch was anderes? Ich meine, es gibt etwas anderes. Vielleicht ist es die gemeinsame Zeit, ein wenig reden miteinander, dem anderen zuhören können oder ein Ausflug mit der Familie und FreundInnen. Der Sonntag will uns ermöglichen, einmal etwas zu tun, was ich nicht muss, sondern selber will, zur Ruhe kommen und feiern. Menschen die nicht mehr feiern können, sind Maschinen geworden, nur mehr Räder und Bestandteile eines Riesenapparates (der sich Wirtschaft nennt), von dem langsam niemand mehr weiß, wozu dieser gut ist. Arbeit am Sonntag - nur wo sie Sinn macht, ja. Arbeit des Kapitals wegen – NEIN!

Ich wünsche allen viele freie Sonn-und Feiertage, damit wir alle genug Kraft für das „Leben im Jetzt“ haben.



Ein schönes Beispiel für die Kombination kollektiver Arbeitszeitmuster mit Elementen von Zeitsouveränität ist das in der vergangenen Metall-Tarifrunde 2018 in Deutschland ausgehandelte variable Arbeitszeitmodell der IG-Metall (Optionszeiten), das tarifvertraglich abgesicherte Arbeitszeitreduzierungen für zwei Jahre bis hinunter zu 28 Stunden pro Woche für Beschäftigte mit Erziehungs- oder Pflegeaufgaben oder bei besonderen Arbeitsbelastungen erlaubt, mit anteiligem Lohnausgleich.

Für problematisch halte ich es hingegen, wenn Unternehmen und Eltern mit massiver finanzieller Unterstützung der Deutschen Bundesregierung 24-Stunden-Kitas propagieren, die ihre Dienste immer dann anbieten, wenn der Arbeitgeber ruft. Eine breite öffentliche Diskussion über Gefahren und Chancen solcher Institutionen ist überfällig (Pfahl et al. 2018). ●

Literatur:

Pfahl, Svenja/Rauschnick, Laura/Reuß, Stefan/Rinderspacher, Jürgen P. (2018): Kinderbetreuung über Nacht. Kritische Bestandsaufnahme einer institutionellen Kinderbetreuung rund um die Uhr aus der Sicht von Beschäftigten, Kindern, pädagogischen Fachkräften und betrieblichen Akteuren. Hans-Böckler-Stiftung, Reihe Study, Nr. 382, Düsseldorf

Reuß, Stefan/Pfahl, Svenja/Rinderspacher, Jürgen P./Menke, Katrin (2012): Pflugsensible Arbeitszeiten. Perspektiven der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Berlin: Sigma

Rinderspacher, Jürgen P. (2012): Zeitwohlstand – Kriterien für einen anderen Maßstab von Lebensqualität. In: WISO (Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift), Nr. 1/2012, S. 11-26

Teriet, Bernhard (1976): Neue Strukturen der Arbeitszeitverteilung. Göttingen: Schwartz

ZpM 2018: Atmende Lebensläufe. Zeitpolitisches Magazin, Ausgabe Juli 2018. Online-Zeitschrift der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik



Jürgen P. Rinderspacher

studierte Politik, Wirtschaft und Theologie in Berlin. Dozent und Projektleiter am Inst. für Ethik und angrenzende Sozialwissenschaften der Westfälischen-Wilhelms-Univ. Münster. Stv. Vorsitzender der Dt. Gesellschaft für Zeitpolitik, Berlin. Forschungsschwerpunkt: Sozialwissenschaftliche Zeitforschung.

Neueste Bücher: Mehr Zeitwohlstand! Für den besseren Umgang mit einem knappen Gut (Freiburg 2017); Kinderbetreuung über Nacht. 2018. Details siehe Literatur oben.

Zeit für neue Arbeitszeit

Warum der 12h-Tag und die 60h-Woche an der Realität der meisten Menschen vorbeigehen und „Flexibilisierung“ in erster Linie flexible Verfügbarkeit der Arbeitskräfte bedeutet. Argumente für ein neues Leitbild in der Arbeitszeit und für die Arbeitszeitpolitik.

Nachdem es im Zuge der Wirtschaftskrise 2008 und der damit verbundenen Einführung der Kurzarbeit in einigen großen Betrieben zu einer Renaissance der Diskussion in Richtung Arbeitszeitverkürzung gekommen ist, steht derzeit leider eine Ausweitung der möglichen Tagesarbeitszeit (Stichwort: 12-Stunden-Tag) auf der Tagesordnung.

Und dabei zählt Österreich im europaweiten Vergleich ohnehin zu den Spitzenreitern bei den langen Arbeitszeiten. Zwar ist die durchschnittliche Arbeitszeit (normalerweise geleistete Wochenstunden) seit 2008 um etwa eine Stunde pro Woche gesunken, aber Männer arbeiten wöchentlich immer noch durchschnittlich 41,9 Stunden und Frauen 40,6 Stunden. Zum Vergleich: In Dänemark leisten Vollzeit beschäftigte Männer 38,4 und Frauen 37,3 Stunden pro Woche, also deutlich weniger (Eurostat 2017).

Vollzeitbeschäftigte wollen weniger, ein großer Teil der Teilzeitbeschäftigten will mehr arbeiten.

Verkürzte Vollzeit

Auf der anderen Seite ist die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in den letzten Jahrzehnten massiv angestiegen. Mehr als 67% aller Frauen zwischen 25 und 49 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren arbeiten Teilzeit, während der Anteil der Männer in dieser Gruppe nur 6% beträgt (Statistik Austria 2015). Denn auch wenn der Anteil am „Alleinverdienermodell“ zurückgegangen ist, sind die Zeitaufteilung und das Zeitmanagement der Paare nach wie vor dadurch geprägt, dass die hauptsächliche Verantwortung für die Versorgungsarbeit bei Frauen liegt. In Ländern wie Dänemark, wo Männer ihre tatsächliche Arbeitszeit verkürzen konnten und ein ausgebautes Angebot an Kinderbetreuung besteht, konnten viele Frauen ihre Arbeitszeit verlängern (vgl. Bosch 2002)¹. Auch die generelle Arbeitszeitverkürzung in Frankreich hatte – bei allen Einschränkungen durch weitreichende Flexibilisierungen – den positiven Effekt, dass ein Teil der Frauen von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen in die verkürzte Vollzeit wechseln konnten (vgl. Fagnani/Letablier 2007)². Auch in Österreich gehen die Wünsche der Beschäftigten in diese Richtung: Während die Vollzeitbeschäftigten gerne weniger arbeiten würden, möchte ein großer Anteil der Teilzeitbeschäftigten ihre Stundenanzahl erhöhen (vgl. Specht-Prapanda 2018)³.

Seit den letzten fortschrittlichen Entwicklungen - dem Erreichen des 8-Stunden-Tages und der 40-Stunden-Woche, die 1975 eingeführt wurde, - gab es über mehrere Jahrzehnte kaum Initiativen in Richtung arbeitnehmerInnenfreundlicher Gestaltung der Arbeitszeit bzw. Arbeitszeitverkürzung. Seit der Flexibilisierungsoffensive in den 1990er Jahren, in der Fragen der „Wirtschaftlichkeit“ und „Wettbewerbsfähigkeit“ im Vordergrund standen, war von Visionen einer verkürzten Arbeitszeit keine Rede mehr. Flexibilisierung wurde in



diesem Zusammenhang in erster Linie im Sinne einer flexiblen Verfügbarkeit der Arbeitskräfte eingefordert.

Motive der Flexibilität

Der Plan der Regierung, die tägliche Höchstgrenze der Arbeitszeit auf 12 Stunden sowie die wöchentlichen Höchstgrenze der Arbeitszeit auf 60 Stunden auszudehnen, steht wieder einmal unter dem Mantra der Flexibilität. Zusätzlich wird die Maßnahme aber auch zur Stärkung der Familienfreundlichkeit propagiert, indem etwa längere Freizeitblöcke ermöglicht werden könnten. Versorgungsarbeit ist allerdings in den meisten Fällen eine tägliche Aufgabe und daher geht die Argumentation dann wohl doch eher in Richtung „verlängerter Wochenendpapi“, der den Rest der Woche nicht präsent ist. Viele Frauen und auch Männer, die sich (auch) um familiäre Versorgungsarbeit kümmern, haben bereits jetzt einen 12-Stunden-Arbeitstag. Aber eben keinen, an dem sie ihrem Betrieb zur Verfügung stehen, sondern an dem sie die notwendige bezahlte und unbezahlte Arbeit leisten. Die gegenwärtige Initiative der Bundesregierung zur Einführung des 12-Stunden-Tages erscheint angesichts gesundheitspolitischer, familienpolitischer, gleichstellungspolitischer und arbeitsmarktpolitischer Anforderungen geradezu anachronistisch.

Zeitdruck verringern

Wenn schon von Flexibilität die Rede ist: Eine generelle Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich würde jedenfalls den Spielraum für die Gestaltbarkeit der Arbeitszeit und damit die vielzitierte „Flexibilität“ wesentlich erhöhen. Schon eine relativ geringe Verkürzung der Normalarbeitszeit auf 35 Wochenstunden würde den Zeitdruck für erwerbstätige Eltern verringern, mehr Zeit für Versorgungsarbeit ermöglichen und zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Aufteilung dieser Arbeit führen. Die Zielsetzung der Angleichung der weiblichen Erwerbsarbeitszeit an die männliche Norm ist weder realistisch noch erstrebenswert, da die volle Leistungsfähigkeit in einer einigermaßen beanspruchenden Vollzeitarbeit mit regelmäßiger Leistung von Überstunden ohne die Leistung eines versorgenden Counterparts – über längeren Zeitraum – nicht gegeben ist. Dies ist insbesondere in Lebensabschnitten der Fall, wo zeitintensive Versorgungsarbeit für Kinder oder Pflegebedürftige zu leisten ist.

Neues Leitbild

Was wir brauchen, ist ein neues Leitbild in der Arbeitszeit und für die Arbeitszeitpolitik. Denn Vollzeit für alle (auf Basis von 40 oder

Deutliche Kritik der Bischofskonferenz am Arbeitsruhegesetz

„Die beabsichtigten Gesetzesänderungen verletzen völkerrechtliche Verpflichtungen der Republik Österreich“ und seien „verfassungsrechtlich bedenklich“, heißt es wörtlich in einer am 28.6.2018 veröffentlichten Stellungnahme der Österreichischen Bischofskonferenz zu den geplanten Änderungen im Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz.

Betrieben würde es möglich werden, die ArbeitnehmerInnen an jedem beliebigen staatlichen Feiertag oder Wochenendtag zur Arbeitsleistung zu verpflichten, so die Bischofskonferenz. Neben den Samstagen und Sonntagen seien daher auch alle Feiertage in Österreich von dem geplanten Gesetzesvorhaben betroffen. Aus völkerrechtlicher Sicht seien dies Eingriffe in die durch das Konkordat gewährleistete Sonn- und Feiertagsruhe (betreffend die im Konkordat verankerten Sonn- und Feiertage).

Zudem hält die Bischofskonferenz fest: „Ob die Heiligung des Sonntags, zu der neben dem Gottesdienstbesuch auch die gemeinsame Zeit in der Familie, die körperliche und geistige Erholung, die Erhaltung der Gesundheit und die Ausübung sozialer bzw gemeinschaftlicher Aufgaben gehören, als überwiegendes persönliches Interesse anerkannt wird, ist mehr als unsicher.“

„Dammbbruch“ befürchtet

Befürchtet wird weiters ein „Dammbbruch“ hinsichtlich der Beschränkungen der Ladenöffnungszeiten an Sonn- und Feiertagen. Die im Gesetzesvorhaben vorgesehene Ausnahmeregelung für Verkaufstätigkeiten nach dem Öffnungszeitengesetz könnte vom Verfassungsgerichtshof als geeignet beurteilt werden, den verfassungsrechtlich verankerten Gleichheitsgrundsatz zu verletzen. Würden die neue Regelung und die entsprechenden Bestimmungen des Öffnungszeitengesetzes als verfassungswidrig aufgehoben, fiel die Beschränkung der Ladenöffnungszeiten an Sonn- und Feiertagen weg und in der Folge könnten auch alle im Handel Beschäftigten an Wochenend- und Feiertagen zu Verkaufstätigkeiten verpflichtet werden können.

Das ohne Begutachtungsverfahren vorangetriebene Gesetzesvorhaben sei demokratiepolitisch bedenklich und verletze den gesellschaftlichen Konsens, gesamtgesellschaftliche Anliegen und Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Wege sozialpartnerschaftlicher Gespräche auszuhandeln, bevor diese im Parlament beschlossen werden. Gerade bei umfassenden Änderungen in der sensiblen Materie des Arbeitsrechtes, durch die nicht nur die ArbeitnehmerInnen selbst, sondern auch deren Kinder, deren gesamte Familie und deren gesamtes soziales Umfeld betroffen sind, sei eine umfassende Begutachtungsmöglichkeit unerlässlich, ihr Ausschluss von der Partizipation sei hingegen „fahrlässig“, kritisiert die Bischofskonferenz.

Sonn- und Feiertage seien ein Ausdruck kultureller und religiöser Identität und stellen für alle Menschen einen unverzichtbaren Wert dar. „Sie sind Familien- und Beziehungstage. Sie sind Tage der Begegnung und der Gemeinschaft, Tage der Muße und Erholung, Tage privaten und zivilgesellschaftlichen Engagements.“ Gerade in Zeiten zunehmender Arbeitsbelastung und flexibler Arbeitszeiten würden sie als gemeinsam begangene Tage eminent an Bedeutung gewinnen. Diese Möglichkeit solle, letztlich auch im Interesse des Staates an einer funktionierenden Gesellschaft, für alle erhalten bleiben. *Quelle: kathpress*

mehr Wochenstunden) oder gar eine Ausweitung der Arbeitszeit kann angesichts der angespannten Situation am Arbeitsmarkt, der Bedeutung von Stress für die Gesundheit und dem Bedürfnis von immer mehr Frauen und Männern nach einer partnerschaftlichen Aufteilung der Versorgungsarbeit kein erstrebenswertes Modell sein. Ein neues Arbeitszeitregime, das einen Ausgleich zwischen kurzen und überlangen Arbeitszeiten herstellt, würde einen wesentlichen Beitrag zu einer egalitäreren Verteilung der Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern leisten, zu einer Entspannung am Arbeitsmarkt beitragen und die Lebensqualität von Beschäftigten und deren Familien erheblich steigern. •



¹ Bosch, Gerhard (2002): Auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Veränderung von Erwerbsverläufen und ihre sozialstaatliche Absicherung. In: Gottschall, Karin/ Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich. Opladen, 107-134

² Fagnani, Jeanne/ Letablier, Marie Thérèse (2007): The French 35-hour working law and the work-life balance of parents: friend or foe? In: Perrons, Diane/ McDowell, Linda/ Fagan, Colette/ Ray, Keith/ Ward, Kevin (ed.): Gender Divisions and Working Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America. Cheltenham, 79-90

³ Specht-Prebanda, Matthias (2018): Motivlagen für Teilzeitbeschäftigung. Linz: ISW-Forschungsbericht Nr.74



Claudia Sorger

Studium der Soziologie und Pädagogik, Promotion in Politikwissenschaft, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei L&R Sozialforschung; Arbeitsschwerpunkte: Qualität von Arbeit, Geschlechtsspezifische Strukturierung des Arbeitsmarktes, Gleichstellungspolitik im europäischen Vergleich, Arbeitszeit, Evaluierung arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Maßnahmen. <http://www.lrsocialresearch.at/>

Impressum und Offenlegung nach § 25 MedienG

Medieninhaberin und Herausgeberin: Katholische Sozialakademie Österreichs, Schottenring 35/DG, A-1010 Wien, vertreten durch Dr.ⁱⁿ Magdalena M. Holztrattner MA, Direktorin
 Herstellerin: Medienfabrik Graz GmbH, Dreihackengasse 20, 8020 Graz, Herstellungsort: 8020 Graz / Verlagsort: 1010 Wien
 Blattlinie: Nachrichten und Stellungnahmen der Katholischen Sozialakademie Österreichs zu Fragen des gesellschaftlichen Lebens entsprechend dem in ihrem Statut definierten Auftrag und den Kriterien der Sozialdokumente des kirchlichen Lehramtes.
 Es werden keine Beteiligungen an Medienunternehmen oder Mediendiensten gehalten.
 Hefredaktion: Markus Blümel, Maria Langmaier
 Grafische Produktion: Ulrike Faltin
 Alle: Schottenring 35/DG, 1010 Wien, Tel. +43-1-310 51 59, redaktion@ksoe.at
 Grafisches Konzept: Almasy Information Design Thinking
 Papier: chlorfrei gebleichtes Biotop 3; Nachdruck mit Quellenangabe (ksoe) gestattet.

Fotocredits:

Die verwendeten Fotos entstanden im Rahmen des internationalen Fotoworkshops „Im Fokus: Sonntagsarbeit in Wien“, bei dem 21 TeilnehmerInnen aus 8 europäischen Ländern in Wien fotografierten. Mit den Fotos rückt die Allianz für den freien Sonntag jene Menschen in den Mittelpunkt, die auch am Sonntag arbeiten müssen.
 S.7/Gerhard Elitzer, S.9/Ludwina Hupfauer, S.11/Cornelia Böhm, S.13+S.15/ Sneshinka Blagoeva, S.16/Josef Ramsel, S.19/ Wout Muijldermans, S.21/Ludwina Hupfauer, S.23/Susanne Oehler, S.25/ Irja Suikkanen.

Titelbild und Bildausschnitt S. 6: vittore/canstockphoto13689407; S.3/GPA_Michael Mazohl; S.4/ksoe_Karoline Bloderer; S.8/Grausam_privat, S.9/Rinderspacher_privat, S.13/Sorger_Fotostudie Bichler, S.18/Parlamentsdirektion_PHOTO SIMONIS; S. 21/Volker Weihbold; S.23/ksoe_Julian Mullan; S.24/Nubia Navarro_pexels; S.26/ksoe_Julian Mullan.

Innovative Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle bei ABZ*AUSTRIA

Geschlechtergerechte Arbeitszeitmodelle sind möglich. Immer mehr Unternehmen setzen auf Modelle, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit in den Mittelpunkt stellen.

Menschen entfalten ihre Kompetenzen am besten, wenn sie die entsprechenden Rahmenbedingungen vorfinden. Was so einfach klingt, ist in der Praxis noch lange nicht angekommen. Eine Diskussion um die Gestaltung der Arbeitszeit zu führen heißt auch, sich Gedanken zu machen, in welche Richtung sich unsere Gesellschaft entwickeln soll. Ein Zwölf-Stunden-Tag ist mit so gut wie allen derzeit existierenden Kinderbetreuungseinrichtungen nicht kompatibel. Wollen wir also weniger Kinder? Wollen wir eine Arbeitswelt, die Beruf und Familie unvereinbar macht oder den Druck auf erwerbstätige Eltern noch mehr erhöht? Dazu kommt, dass bereits jetzt jeder vierte Österreicher mit der Arbeitszeit unzufrieden ist. Auch viele Männer wollen gerne weniger arbeiten, um z.B. mehr Zeit mit den Kindern verbringen zu können.

Aber nicht nur Kinderbetreuung erfordert Auszeiten: Immer mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen pflegen ihre Eltern oder andere Angehörige. Zudem sollen sie mit der immer schneller werdenden Arbeitswelt und Digitalisierung mithalten können, sprich: Lebensbegleitendes Lernen ist gefragt. Doch wo schaffe ich den Zeitrahmen für die künftig so notwendigen Weiterbildungen? Wir brauchen flexible Arbeitszeitmodelle, die Beruf, Familie und Privatleben vereinbar machen. Doch wie kann das gelingen? ABZ*AUSTRIA hat seit Jahren im eigenen Unternehmen praxistaugliche Modelle getestet und etabliert.

Flexible Arbeitszeitmodelle und Vertrauensarbeitszeit

Positive Erfahrungen wurden vor allem mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und der Vertrauensarbeitszeit gemacht.

Durch optimale Rahmenbedingungen, die in der Gleitzeitvereinbarung geregelt sind, können die MitarbeiterInnen ihre Arbeitszeit flexibel planen. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Tätigkeitsbereiche, steht somit eine große Bandbreite an Handlungsspielräumen zur Verfügung, wodurch die Motivation und der Arbeitseinsatz der MitarbeiterInnen gesteigert werden. Dadurch können Fehlzeiten und daraus resultierende Fluktuationsraten verringert werden. Da es außerdem keine Kernarbeitszeit gibt und sich der Gleitzeitrahmen von 6.00 bis 22.00 Uhr erstreckt, haben die MitarbeiterInnen grundsätzlich die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit an ihre persönlichen Bedürfnisse anzupassen. ABZ*AUSTRIA unterstützt somit die Rücksichtnahme auf familiäre bzw. private Belange und garantiert eine hohe Zeitsouveränität.

Das Ampelkonto

Die Beschäftigten führen Zeitlisten, in denen das Zeitguthaben oder -defizit mittels eines sogenannten Ampelkontos verwaltet wird. Im „Grünen Bereich“ darf der aufgebaute Zeitausgleich das Ausmaß der Wochenarbeitszeit nicht über- oder unterschreiten. Erreicht der Saldo die doppelte Summe der Wochenarbeitszeit, ist die Arbeitszeit einvernehmlich mit der Vorgesetzten zu planen, um wieder in den grünen Bereich zu kommen.

Top-Sharing

Das Modell „Top-Sharing“ bietet auch für die beiden Geschäftsführerinnen die optimale Möglichkeit, Familie und Privatleben mit der Verantwortung einer Führungsposition zu vereinbaren, die dem Unternehmen durch die

gegenseitige Vertretungsmöglichkeit ebenfalls zu Gute kommt. Seit 18 Jahren wird das Top-Sharing Modell bereits bei ABZ*AUSTRIA gelebt, seit einigen Jahren wird das Modell auch auf Leiterinnenebene verankert. In Bezug auf die umzusetzenden Projekte müssen sehr komplexe Entscheidungen getroffen werden. Diese stehen auf vier Beinen besser als auf zwei. Die Nachhaltigkeit von Entscheidungen kann dadurch besser gewährleistet werden. Top-Sharing verlangt eine sehr offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Es geht darum, gemeinsam Entscheidungen zu treffen und vermehrt die Sach- und Qualitätsaspekte in den Vordergrund zu stellen.

Karenzierte MitarbeiterInnen

Karenzierte MitarbeiterInnen werden zu internen Veranstaltungen und Betriebsausflügen eingeladen und über den internen Newsletter über Neuerungen informiert. Bei der Rückkehr nach Bildungs- und Elternkarenz bietet ABZ*AUSTRIA im Rahmen des Elternzeitgesetzes innovative und individuelle Arbeitszeitmodelle.

Attraktive und zukunftsfähige Arbeits- und Führungsmodelle werden auch im Sinne derjenigen Unternehmen sein, die hoch qualifizierte Fachkräfte für sich gewinnen und Potentiale nutzen wollen. Der Diskurs muss also dahin-



gehend geführt werden, wie Unternehmen Arbeitszeitflexibilisierung gewinnbringend für das Unternehmen, aber eben auch als Profit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzen und gestalten können. Die Diskussion um den 12-Stunden-Tag entspricht in vielerlei Hinsicht nicht mehr den Anforderungen und Lebensrealitäten des 21. Jahrhunderts.

Lebensphasenorientierte Modelle wie etwa 30h Wochenarbeitszeit für Mütter und Väter nach der Geburt eines Kindes anstatt der immer noch verbreiteten (maximal) Halbtagsstelle für Frauen als Dazuverdienerinnen, (Top)-Job-Sharing als innovatives Führungs- und Entscheidungsmodell, Gleitzeit, Zeitwertkonten, Altersteilzeit etc. sind in der Debatte um Arbeitszeitflexibilisierung wesentliche Bausteine, um in einer Arbeitswelt des 21. Jahrhundert anzukommen.



Manuela Vollmann

ist Geschäftsführerin des 1992 gegründeten Social Profit Unternehmens ABZ*AUSTRIA, welches sich die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in der Wirtschaft und Bildung zum Ziel gesetzt hat. Ihre Expertise zu Chancengleichheit, Arbeitswelt 4.0 und innovativen Führungsmodellen gibt sie in vielzähligen Vorträgen und Podiumsdiskussionen weiter.



ARBEITSRUHEGESETZ

Wochenend- und Feiertagsruhe in Gefahr!

In einer Pressemitteilung hat am 25.6.2018 die Allianz für den freien Sonntag Österreich zum sogenannten „Initiativantrag“ im österreichischen Parlament Stellung genommen. Dieser zielt nicht nur auf den 12-Stunden-Tag und eine 60-Stunden-Woche ab, sondern auch auf Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an vier Sonntagen oder Feiertagen pro ArbeitnehmerIn und Jahr. Die Bundesregierung kündigte damit einseitig einen gesellschaftlichen Konsens auf und zerstöre den freien Sonntag und die Feiertage, so die Sonntagsallianz. Käme dieses Gesetz, so würde Sonntagsarbeit die neue Realität für alle, nicht bloß für Beschäftigte in bestimmten Branchen. Vier Sonntage im Jahr zu arbeiten (wie vorgesehen), würde bedeuten: an bis zu drei Wochenenden hintereinander zur Sonntagsarbeit herangezogen werden zu können, bis zu 12 Tage durcharbeiten müssen (dann Ersatzruhe) und kein absolutes Ablehnungsrecht zu haben. Damit steuern wir auf „Wochen ohne Enden“ zu. Die berechtigten Interessen an einem regelmäßigen, planbaren und freien Sonntag bleiben bei diesem Vorhaben unberücksichtigt, so die Allianz.

An Feiertagen arbeiten zu müssen, würde bedeuten, am Weihnachtstag, am Ostermontag genauso wie an den Feiertagen, die auf einen Donnerstag fallen, herangezogen werden zu können – wenn das Gesetz kommt, wie der Initiativantrag jetzt formuliert ist.

Ausgenommen von den Änderungen sollen Verkaufstätigkeiten sein. Doch bedeute dies keinen Schutz von ArbeitnehmerInnen im Handel – sie würden dann vielleicht Inventur machen oder Regale einräumen müssen. Die Allianz für den freien Sonntag Österreich geht von einem möglichen Dominoeffekt aus: Wenn in einem nächsten Schritt das Öffnungszeitengesetz geändert würde, käme im ganzen Handel Sonntagsarbeit.

Die Allianz für den freien Sonntag Österreich fordert die Bundesregierung zu einem entschiedenen Bekenntnis zum Schutz des arbeitsfreien Sonntags auf und betont: Der arbeitsfreie Sonntag schafft Lebensqualität durch gemeinsame freie Zeit!

www.freiersonntag.at

Zeitsouverän durch alternative Mobilität

Seit Herbst 2016 betreibt der Elektromobilverein Pressbaum ein Projekt, das die Mobilität umweltfreundlich verbessert und den sozialen Zusammenhalt zwischen den verschiedenen Teilen der Gemeindebevölkerung in wunderbarer Weise fördert. Der Verein, der derzeit ca. 150 Mitglieder hat, hat ein Elektromobil angeschafft und ermöglicht den Mitgliedern, von Montag bis Samstag jeweils von 8:30 bis 21 Uhr in Pressbaum und Teilen der angrenzenden Gemeinde Tullnerbach von FahrerInnen des Vereins gefahren zu werden. Die Vereinsmitglieder nutzen diese Möglichkeit fürs Einkaufen, für den Weg zur Apotheke, den Besuch von FreundInnen, den Weg zu den vielen Freizeitmöglichkeiten in der Gemeinde. Ältere Vereinsmitglieder sind mit einem Schlag in einem Ausmaß wieder mobil, das sie sich vor kurzem gar nicht vorstellen konnten. Und junge Leute profitieren, weil sie in ihrer

Mobilität nicht mehr auf die Eltern angewiesen sind. Der Mitgliedsbeitrag beträgt 200 Euro im Jahr, wer regelmäßig als FahrerIn (unentgeltlich) zur Verfügung steht, zahlt 50 Euro im Jahr.

Autor: Karl Staudinger, Vereinsmitglied und Fahrer



www.elektromobil-pressbaum.at

Kurze Vollzeit durchgesetzt



Als „wegweisend“ bezüglich Arbeitszeit gilt der neue Tarifvertrag (Kollektivvertrag) der „Metaller“ in Deutschland, der ein Recht auf „Kurze Vollzeit“ vorsieht. „Bisher gab es Flexibilität bei den Arbeitszeiten vor allem zugunsten der Arbeitgeber. Der Tarifabschluss gibt nun auch den Beschäftigten mehr Flexibilität und mehr Selbstbestimmung bei den Arbeitszeiten. Sie haben erstmals einen Rechtsanspruch, selbst zu wählen und kürzer zu arbeiten, für sich selbst, für ihre Gesundheit, für ihre Familien“, heißt es bei der IG Metall. Ab 1.1.2019 können die MitarbeiterInnen ihre Arbeitszeit 6 bis 24 Monate lang auf bis zu 28 Stunden in der Woche reduzieren. Danach haben sie das garantierte Recht, wieder zu ihrer normalen Vollzeit zurückzukehren - oder erneut einen Antrag auf verkürzte Vollzeit zu stellen. Neu ist auch eine zusätzliche Sonderzahlung pro Jahr („tarifliches Zusatzgeld“). Für Beschäftigte, die Kinder erziehen, Angehörige pflegen oder in Schicht arbeiten, gibt es die Wahlmöglichkeit, anstatt des Geldes zusätzliche Zeit zu nehmen. Dadurch ergeben sich weitere acht freie Tage im Jahr.

Es sei sehr wichtig, dass die IG Metall mit ihrem hohen Männeranteil die Modernisierung der Arbeitszeit vorantreibt, sagt Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung: „Wenn Väter temporär auf 28 Stunden gehen und sich Söhne der Pflege ihrer Eltern annehmen, wird das für alle viel ändern. Männer haben endlich die Familienzeit, die sie sich wünschen, und Frauen kommen endlich aus ihrer Zuarbeiterrolle heraus.“

<https://www.igmetall.de>

Wochenendruhe - schützenswerte Freiheit

Der arbeitsfreie Sonntag ist für mich ein wichtiger Kontrapunkt zu einer rein ökonomisch orientierten Lebensweise und eine wertvolle Trennlinie zwischen Arbeit und Freizeit, die durch Globalisierung und Digitalisierung immer durchlässiger wird. In diesem Sinne ist die Wochenendruhe eine wesentliche sozial- und gesundheitspolitische Errungenschaft.

Freizeitblöcke

Regelmäßige längere Freizeitblöcke sind als Erholungsphase wichtig, um neue Energien für die Bewältigung der gesteigerten Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu tanken. Durch arbeitsfreie

Zeit zu haben für sich selbst, die Familie, soziale Bindungen und gesellschaftliche Teilhabe ist ein Ausdruck persönlicher Freiheit, die es verdient, kollektiv und gesamtgesellschaftlich geschützt zu werden. Diese Schutzbedürftigkeit ändert sich laufend und muss in vielfältiger Weise immer wieder an neue Gegebenheiten angepasst werden. Das garantiert unser Arbeitszeitrecht, das traditionell ein Ergebnis von Sozialpartnerverhandlungen, also eines Interessensausgleichs zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen ist.

Österreichischer Weg

Die Diskussion um den von der schwarz-blauen Bundesregierung forcierten generellen 12h-Tag hat gezeigt, dass das österreichische Arbeitszeitrecht bereits jetzt sehr flexibel ist und mit zahlreichen gesetzlichen Ausnahmen auf die Interessen von Branchen und sogar einzelnen Unternehmen eingeht. Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen bieten die Möglichkeit maßgeschneiderter Vereinbarungen. Im Gegenzug zu Mehrleistungen muss es immer einen Ausgleich für die ArbeitnehmerInnen geben, in Form von Geld, Überstundenzuschlägen, Freizeit und/oder Zeitsouveränität. Dieser österreichische Weg klarer Arbeitszeitregelungen ist richtig. Das Gegenteil, eine 365 Tage rund um die Uhr Verfügbarkeit der ArbeitnehmerInnen, kann nicht das Ziel sein.

Arbeit ist eine Bereicherung für unser Leben und Ausdruck von Würde. Es sollte aber jedem von uns bewusst sein, dass es auch ein Leben außerhalb der Arbeit gibt.

Unser Arbeitszeitrecht ist traditionell Ergebnis eines Interessensausgleichs.

Sonntage und Feiertage ist es überdies möglich, Sozialkontakte zur Familie und zu Freunden aufrechtzuerhalten. Ein generelles Arbeiten an diesen Tagen würde die eigene Lebensqualität negativ erschüttern und erhebliche Nachteile für Mitmenschen nach sich bringen – man denke nur an die ehrenamtliche Vereinsarbeit in Österreich.



Abg. z. NR Alois Stöger (SPÖ), Sozialminister a.D.

In Kooperation mit der Allianz für den freien Sonntag Österreich fand am 7.11.2017 eine Enquete im Sozialministerium „Zeitsouverän oder flexibel. Solidarische Arbeitszeitpolitik und die Rolle des freien Sonntags“ statt, bei der Alois Stöger einen Hauptvortrag hielt.



„Der gemeinsame arbeitsfreie Sonntag ist für mich zu einem der wichtigsten Werte geworden“

Josef Strutz-Winkler versteht sich als „freier, unabhängiger Lebensmittel-Kaufmann“. Warum er als Führungskraft und Unternehmer für den gemeinsamen arbeitsfreien Sonntag argumentiert und wieviel Zeitsouveränität er sich wünscht.

Im österreichischen Lebensmittelhandel gibt es eine übermächtige Konzentration der Lebensmittelketten. Die drei größten Ketten haben einen Umsatzanteil von fast 88% und es gibt einen erbarmungslosen Wettbewerb um jeden Kunden und jede Kundin. Eine ähnliche Entwicklung gibt es auch im Drogeriefachhandel bzw. im ganzen Handel.

Wir erleben dies täglich in der Flut von Werbeschreiben und Rabattaktionen, bei denen man als KundIn den Überblick kaum mehr behalten kann oder schon verloren hat. Als ordentlicher Kaufmann hat man das Gefühl, dass gewisse Artikelgruppen nicht mehr kaufmännisch kalkuliert werden, sondern nur mehr als Lockmittel für die Kunden dienen. Der Onlinehandel steht vor der Tür und dieser neue Mitbewerber wird den Kampf um die Umsatzanteile sicherlich noch verschärfen.

In den letzten Jahren gab es vom Gesetzgeber eine ganze Flut von Verordnungen, die von jedem Unternehmen umzusetzen waren. z.B. Lebensmittelinformationsverordnung (LMIV), Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), Registrierkassenverordnung usw. Dies bedeutet zusätzliche, wiederkehrende Schulungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ein Ende der Gesetzesflut ist nicht in Sicht. Die Umsetzungen dieser Verordnungen müssen in der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit bewältigt werden und erhöhen den Leistungsdruck auf alle Beteiligten.

Entschleunigung

Gleichzeitig beobachten wir, dass die KundInnen hohe Erwartungen an den Handel und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

haben. Einfach gesagt: Die Leistungsgesellschaft erwartet immer mehr Leistung. In einer absoluten Leistungsgesellschaft auf allen Ebenen stellt für mich der gemeinsame arbeitsfreie Sonntag einen Gegenpol dar zu der sich immer schneller drehenden Zeitscheibe im Wirtschaftsleben. Der gemeinsame arbeitsfreie Sonntag bringt eine Entschleunigung in unseren Wochenablauf.

Der gemeinsame arbeitsfreie Sonntag gibt mir die Möglichkeit, bewusst Zeit für die Familie, Zeit für Freunde und Zeit für gemeinsame Freizeitaktivitäten und Hobbies zu haben. Bei dieser gemeinsamen freien Zeit gibt es immer wieder Gelegenheiten, sich mit Themen auseinanderzusetzen oder in Berührung zu kommen, die im Alltag untergehen würden, die für mich als Führungsperson jedoch Grundlagen für zukünftige persönliche wie betriebliche Entscheidungen bilden.

Burn out-Prophylaxe

Ich habe auch die Erfahrung gemacht, dass der gemeinsame arbeitsfreie Sonntag mir die Chance gibt, mich zu erholen und Energie zu tanken für die bevorstehende Arbeitswoche. Der gemeinsame arbeitsfreie Sonntag gibt mir auch die Gelegenheit, meinen Kopf frei zu bekommen von den vielen Themen, die mich während der Arbeitswoche beschäftigen, und ich finde hier immer wieder Lösungsansätze für Fragen, die mich bewegen.

Ich bin überzeugt, dass ich durch das bewusste Leben des freien gemeinsamen Sonntags einem Ausbrennen, einem „Burn Out“ meiner persönlichen Kraft entgangen bin und auch in Zukunft entgegen kann.



Aus dieser Erfahrung heraus bin ich überzeugt, dass der gemeinsame arbeitsfreie Sonntag nicht nur für mich persönlich wichtig ist, sondern auch wichtig ist für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Familien und Freunde. Auch wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Sonntag nicht bewusst leben, spüren sie, dass der Sonntag einen anderen Tagesablauf hat und sie unkompliziert mit Freunden gemeinsame Aktivitäten planen und erleben können. Deswegen freuen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr auf das Wochenende, denn viele FreundInnen, Bekannte, Verwandte haben zur gleichen Zeit frei. Durch diese relative Zeitsouveränität lässt sich viel einfacher etwas vereinbaren. Die absolute Zeitsouveränität gibt mir als einzelnen einen Freiraum, aber nicht meinen Freunden und meiner Familie. Daher sind Zeiten, die gemeinsam frei sind, ganz wichtig und bereichern das Leben ungemein.

Relative Zeitsouveränität

Der gemeinsame arbeitsfreie Sonntag ist ein Luxus, den sich viele Staaten auf dem europäischen Kontinent nach dem 2. Weltkrieg erarbeitet bzw. erwirtschaftet haben. Es ist heute nicht mehr notwendig, den Lebensmittelhandel an Sonntagen offen zu halten aus Gründen der Versorgung der Bevölkerung. Ausnahmen beim

gemeinsamen arbeitsfreien Sonntag machen für mich nur in Fremdenverkehrsgebieten Sinn. Im Mittelpunkt muss hier die Dienstleistung für die Touristen und Urlauber stehen und es darf hier dabei nicht um Umsatz bzw. Umsatzanteile in der Branche gehen.

Ich möchte hier Hans-Jörgen Manstein zitieren, der auf einem Kongress gesagt hat: "Die Manager von heute stecken in einer Ritterrüstung. Entweder Geld oder Leben". Übersetzt heißt das: Entweder erreichen die Manager die vorgegebenen Ziele, ihren Umsatz, oder sie sind ihren Job los. Arbeit ist wichtig, aber es darf nicht alles dem Umsatzdenken der Manager von heute untergeordnet werden. Die moderne Konsumgesellschaft und die Werbung suggerieren uns allen, was wir alles brauchen, um ein moderner Mensch zu sein. Leider wird der Wert der Gier - „Geiz ist Geil“ - als erstrebenswert dargestellt. Es wird nicht hinterfragt, was das bedeutet. Dieses Denken zerstört die Gemeinschaft, und die Konsequenz daraus ist, dass wir alle verlieren und ärmer werden.

Daher ist die relative Zeitsouveränität die einzige Antwort auf das Umsatzdenken und die Gier. Und daher ist mir als Unternehmer der Wert des gemeinsamen arbeitsfreien Sonntags besonders wichtig - nicht nur für mich, sondern auch für meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!



Josef Strutz-Winkler

führt mit seiner Frau Maria Strutz-Winkler die Winkler Markt KG, ein Lebensmittelmarkt in Oberösterreich mit regionaler Bedeutung in 4. Generation mit 3 Standorten in Linz Urfaur, Altenberg bei Linz (Stammhaus) und Gramastetten bei Linz. Die Winklers sind freie unabhängige Lebensmittelkaufleute und gehören keiner Kette an. Josef Strutz-Winkler ist Obmann-Stellvertreter im Lebensmittelgremium in OÖ und Mitglied im Bundeslebensmittelgremium der Wirtschaftskammer.

Zeitsouveränität in hierarchiearmen Organisationen*

Sind die Tage klassischer Hierarchien in Unternehmen/Organisationen gezählt? Verändert das auch die Zeitkulturen? Was bedeutet das für kollektive Regelungen?

Das Abgehen von klassischen Hierarchieformen in Organisationen hat viele Gründe. Dazu zählen die größere Bedeutung von Gewinnzielen und Aktionärseinkommen im Finanzmarkt getriebenen Kapitalismus ebenso wie die veränderten Anforderungen an die Organisation von Arbeit durch die Digitalisierung – Stichwort Arbeit 4.0; Generationenwechsel in der Unternehmensführung, veränderte Prioritäten in den Arbeitsweltvorstellungen der Generation Y, verstärktes Interesse an Gemeinwohlorientierung, etc. Die Bandbreite der hierarchiefreieren Praxis ist groß – in manchen Fällen eher dosiert, dann aber auch umfassend bis radikal. Dabei geht es um Wahl von Führungskräften, Transparenz und Mitbestimmung bei den Einkommen, Personalauswahl durch das Team, beteiligungsorientierte Entscheidungsverfahren, die Ablöse von linearen Strukturen durch Prozess- oder Kreisstrukturen, veränderte Eigentumsformen u.a.m.

Investieren in Vertrauen

Die mit einer hierarchiefreieren Kultur experimentierenden Organisationen, investieren in Vertrauen und in rechtfertigungsfreie Räume, wenn etwa die Zeiterfassung im Außendienst abgeschafft wird oder grundsätzlich keine Zeiterfassungspflicht mehr gilt. Investiert wird auch in den zeitlich aufwendigen Kompetenz- und Wissensaufbau der MitarbeiterInnen, wenn etwa alle die Bilanz lesen können sollen, in permanente Angebote und Räume der Kommunikation und die Möglichkeit, Funktionen in den geteilten Führungsstrukturen wahrnehmen zu können. Hierarchiefreiere Organisationen gewinnen Zeit, weil der Aufwand geringer wird, die eigenen Leistungen ständig verkaufen zu müssen um die Führungsebene zu beeindrucken.

Positives Menschenbild

Dort wo herkömmliche Hierarchien überdacht oder abgeschafft werden, wird eher in die Fähigkeiten von Menschen vertraut, als in Organisationsformen, die Handlungsspielräume klein halten und Freiheiten einschränken. Dass Arbeitszeiten festgelegt sind und ihre Einhaltung kontrolliert wird ist uns sehr vertraut – auch wenn wir uns in einer in vieler Hinsicht kritisch zu sehenden Phase der Flexibilisierung von Arbeitszeit befinden. Wie klingt demgegenüber die Idee, dass sich die Angestellten einer Organisation/eines Unternehmens in regelmäßigen Treffen mitteilen, wie viel Zeit und Energie sie in einem bestimmten Zeitraum zu geben bereit sind, damit die Organisation sich in Richtung ihres Sinns entfalten kann? Organisationen, die damit experimentieren, begründen das mit den unterschiedlichen legitimen Anliegen und Interessen von Menschen, die eben auch zeitlich in Einklang zu bringen sind wie z.B. politisches Engagement, Betreuung von Kindern, solidarökonomische Aktivitäten.

Nichts als die alte Ausbeutung?

Weitreichende Strukturen der Partizipation, Mitverantwortung und Gestaltungsmacht – gerade auch in Hinblick auf zeitliche Selbstbestimmung und Verfügbarkeit - ermöglichen Erfahrungen der Selbstwirksamkeit. Diese positiven Aspekte neuer Arbeits- und Organisationsformen sind allerdings sehr ambivalent: die Gefahr der Selbstausbeutung und die Gefahr der Ausbeutung für – letztendlich doch – fremde Interessen ist definitiv gegeben.

Der Arbeitszeitforscher und Unternehmensberater Johannes Gärtner formuliert: „Geld sticht Gesundheit! Zugespißt formuliert sind Sozi-



ales, Gesundheit und Unfallrisiken wichtige Ziele der Arbeitszeitregelung, außer es stimmt der Preis!“ Wieso sollte das in hierarchieärmeren Organisationsformen anders sein? Noch dazu wo Arbeitszeitflexibilität als klarer Wettbewerbsvorteil genannt wird und es auch hier „normal“ ist, aus KundInneninteresse und für die Einhaltung von Fristen etwa an Samstagen zu arbeiten. Berichtet wird aus der Praxis hierarchieärmerer Organisationen, dass (Selbst-)Ausbeutung früher auffällt und vor allem von mehr Leuten angesprochen wird. Ein weiteres Steuerungsmoment ist die gemeinsame Beobachtung der Arbeitszeitentwicklung in Teams, auch der Urlaubskultur und in der Konsequenz die gemeinsame Entscheidung über Personalaufstockungen.

Demokratie lernen und gestalten

Die klassische Interessensvertretung spielt in diesen Organisationen allerdings kaum eine Rolle, BetriebsrätInnen wird man vergeblich

suchen. Gewerkschaften sind zwar kein Feindbild, für die eigene betriebliche Praxis glaubt man, sie nicht zu brauchen – als gesellschaftlicher Part in der Balance zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInneninteressen sind sie geschätzt. Da wir in einer Zeit leben, in der die Frage der Beibehaltung bzw. Entwicklung sozialen Rhythmen und Normen zur Zeitnutzung sehr zentral ist, wäre ein engerer Konnex zwischen Belegschaften bzw. EigentümerInnen jener Organisationen, die für sich gewisse Hierarchien abgeschafft haben und gewerkschaftlichen Kräften sehr wünschenswert!

Organisationen mit weitreichenden Beteiligungsstrukturen und einem wertschätzenden Betriebsklima sind Orte, an denen sich eher soziale und demokratieförderliche Handlungsbereitschaften ausbilden (nach Weber/Unterrainer). Eine gute Voraussetzung, sich auch in einem gewerkschaftlichen Kontext in der Sache guter Zeit-Rhythmen für alle zu engagieren. (Nach Weber/Unterrainer)

*Auf Basis der Ergebnisse des ksoe-Projekts „Das Ende der Hierarchie in der Arbeitswelt?“



Margit Appel ist Politikwissenschaftlerin und Erwachsenenbildnerin, Mitarbeiterin der ksoe, ihre Arbeitsschwerpunkte sind Verteilungsfragen, Wirtschaftsweise, Demokratie.

Sie gab beim Workshop „Das Ende der Hierarchie in der Arbeitswelt? Zum Verhältnis von Ent-hierarchisierung und kollektiven freien Zeiten“ der Enquete „Zeitsouverän oder flexibel?“ am 7.11.2017 einen Impuls.

ARBEIT TRANSFORMIEREN

Recht auf begründungsfreie Auszeit



Als Denkanstoss zur Transformation von Arbeit versteht sich der Vorschlag eines Anspruchs auf „Auszeiten ohne jede Begründung“ der Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans Böckler-Stiftung. Bei solchen begründungsfreien Auszeiten sollten das Beschäftigungsverhältnis und Sozialversicherungsansprüche aufrechterhalten bleiben. Als Vorbild dient das im öffentlichen Dienst in Deutschland etablierte

„sabbatical“ oder auch die Betriebsvereinbarung „Care for Life“ bei Airbus, wodurch sich Beschäftigte bis zu ein Jahr lang freistellen lassen können. Während dieser Auszeit erhalten sie 75% des Entgelts weiter. Nach der Freistellung arbeiten sie für diesen reduzierten Lohn wieder mit ihrem ursprünglichen Stundenvolumen, bis das dazu geschaffene Arbeitszeitkonto wieder ausgeglichen ist. Sogenannte „Demografie-Tarifverträge“ in der chemischen Industrie in Deutschland ermöglichen ebenfalls bereits Auszeiten zwischen drei und neuen Monaten (nach entsprechender Ansparphase). Besonders die untersten Einkommensgruppen verdienen besondere Aufmerksamkeit, damit Auszeiten kein Privileg für Wenige sind. Als Lösungsmöglichkeiten kommen etwa Lohnersatzleistungen oder längere Ansparphasen in Frage.

Weitere Denkanstöße finden sich im Buch „Arbeit transformieren!“ von K. Jürgens, R. Hoffmann, C. Schildmann (Bielefeld 2017). Zu beziehen u.a. bei besserewelt.at (versandkostenfrei).

STATEMENT KINDERFREUNDE

Familienzeit ist Kinderrecht

Dass Kinder qualitätsvolle Zeit mit ihrer Familie verbringen können sollen, ist mehr als ein frommer Wunsch oder die Fantasie einer heilen Welt. Es ist ein Recht, das alle Kinder haben. Es setzt sich zusammen aus dem Recht auf Familie und dem Recht auf Freizeit, die beide in der UN-Kinderrechtskonvention festgeschrieben sind und damit auch in Österreich sicherzustellen sind.

Ein freier Sonntag ist dazu ein essentieller Baustein, nämlich ein gemeinsamer Tag in der Woche, an dem

Kinder die Möglichkeit haben, freie Zeit mit ihrer Familie selbst zu gestalten. Wichtig ist dabei nicht, wer die Mitglieder dieser Familie sind und ob sie miteinander verwandt sind, sondern die Schaffung von rechtlichen, finanziellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, um Kindern ihr Recht auf Familienzeit zu ermöglichen. Dafür setzen wir uns ein.

Daniel Bohmann,
Bundesgeschäftsführer Kinderfreunde

30h sind genug

Wir brauchen eine „neue gesamtgesellschaftliche Diskussion und Umsetzung von Arbeitszeitverkürzung, Arbeitsumverteilung und Zeitsouveränität“, heißt es in einer Stellungnahme der KAB (Katholische ArbeitnehmerInnen Bewegung Österreich) aus 2017.

Die geforderte Arbeitszeitverkürzung müsse mit vollem Lohn- und Personalausgleich einhergehen, Zielperspektive sei die schrittweise Einführung einer „30-Stunden-Woche“. Laut KAB würde die arbeitszeitpolitische Realität den Ansprüchen vieler nicht mehr gerecht. Viele ArbeitnehmerInnen klagen über zu lange Arbeitszeiten, die durch Überstundenarbeit noch verschärft werden. Nur durch kürzere tägliche Arbeitszeiten könne die traditionelle Rollenteilung zwischen Männern und Frauen aufgebrochen werden, so die KAB. Der arbeitsfreie Sonntag müsse auch künftig „Grundprinzip der Arbeitszeitgestaltung“ sein.

Ausnahmen von der Sonntags- und Feiertagsruhe bedürfen einer ausdrücklichen, evaluierbaren Regelung der KollektivvertragspartnerInnen. Leitbild der KAB ist eine „Tätigkeitsgesellschaft“, in der alle Formen der menschlichen Arbeit wie Erwerbsarbeit, Privatarbeit und Gemeinwesen bezogene Arbeit gleichwertig sind und zur Selbstentfaltung und Selbstbestimmung der Menschen beitragen müssen.

www.kaboe.at



FÜR EINE NEUE NORMARBEITSZEIT

Gleitzeit von Montag bis Freitag

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht spricht vieles für eine „Normarbeitszeit des 21. Jahrhunderts“, so der Arbeitszeitforscher und sozialpartnerschaftlich orientierte Unternehmensberater Johannes Jäger. Er war Inputgeber bei der 3. „Zeit_Werkstatt“ der ksoe am 10.10.2017. Enthalten in einer solchen neuen „Normalarbeitszeit“ sollten eine Mischung aus sozialen Rhythmen und Wahlfreiheit sein: nämlich Gleitzeit Montag bis Freitag untertags – nicht mit ganz starren Grenzen aber doch mit klarem Schwerpunkt des „untertags“ und des „Montag-Freitag“. Samstag und Sonntag (vielleicht auch der Freitagabend) sind vom sozialen Rhythmus anders als andere Tage, so Jäger. Diese „Normalität“ sei nicht nur weit verbreitet, sie sei auch ein attraktives Ziel, da sie aus arbeitswissen-

schaftlicher Sicht nach der Einschätzung Jägers „ein sehr gutes Arbeitszeitmodell“ darstelle. Auch aus einer Gestaltungsperspektive bietet es einen guten Kontrast zu Arbeitszeiten, die belastend sind, aber momentan wenig Aufmerksamkeit bekommen: Arbeitszeiten in der Reinigung, im Service und Restaurantbereich, in Transport und Altenpflege, etc. Sie unterscheidet auch zwischen einer „Wahl, am späteren Nachmittag zu arbeiten“ und „dazu eingeteilt zu werden“ – ein Unterschied, der auch sozial und gesundheitlich Bedeutung hat.

Vollständiger Artikel:

<http://blog.ksoe.at/arbeits-zeit-neu-gestalten/>

(Un)ruhige Zeiten



Maria Langmaier und Markus Blümel,
KoordinatorInnen der Allianz für den freien Sonntag
Österreich

zeitsouverän – warum nicht flexibel?

Langmaier: Es gibt heute andauernd Flexibilitätsversprechen: 12 Stunden am Tag arbeiten zu „dürfen“, würde ein Gewinn etwa für das Familienleben sein. Sonntags einkaufen zu „können“ würde das Leben erleichtern. Ausgeblendet bleibt die Frage, wer letztendlich bestimmt, wer wann wieviel (erwerbs-) arbeiten muss. Können die Menschen tatsächlich selbst über ihre Zeit bestimmen oder sind Konzernmacht und Wirtschaftsinteressen bestimmend?

Was ist der Hintergrund?

Blümel: Unsere derzeitige kapitalistische Wirtschaftsordnung etabliert ein Zeitregime neoliberaler Prägung. Der Mensch, das Leben sollen an „Märkte“ angepasst werden, auch in zeitlicher Hinsicht. Ganz oben stehen „Wettbewerbsfähigkeit“ und Wachstum. Damit verbunden ist ein großes Freiheitsversprechen. Gemeint ist freilich nur die Freiheit der Wirtschaftssubjekte. Freiheit darf aber nie nur ein Privileg weniger SiegerInnen in einer Wettbewerbsveranstaltung sein!

Zeitsouveränität, kollektive freie Zeiten, Sonntag – wie passt das zusammen?

Langmaier: Der freie Sonntag stellt sicher, dass – in regelmäßig wiederkehrenden Abständen – eine Auszeit von der Erwerbsarbeit ermöglicht wird: Einmal nicht flexibel sein müssen und nicht jedes Mal wieder verhandeln müssen, ob ich frei bekomme.

Blümel: Gemeinsame freie Zeiten tragen zur Zeitsouveränität bei, indem sie als Schutz vor exzessivem Zugriff auf Lebenszeit wirken und die Synchronisierung von Zeit ein gutes Leben individuell und in Beziehungen ermöglicht. Daher sehen wir das Vorhaben der Regierung für problematisch an, dass der freie Sonntag (an vier Tagen im Jahr) auf betrieblicher Ebene verhandelbar werden soll.



Die Allianz für den freien Sonntag Österreich
wird von der ksoe koordiniert.
www.freiersonntag.at

Tagen im Grünen

Der ideale Ort für Ihre Seminare, Kongresse, Tagungen, Kurse, Festlichkeiten



Das Kardinal König Haus in Wien

■ **13 Konferenz- und Seminarräume** (für 10 bis 200 Personen) mit modernster Technik, Tageslicht und Blick auf den Park sind bestens geeignet für Tagungen, Lehrgänge, Seminare und Feste.

■ Der zum Kardinal König Haus gehörende **Park** macht dieses attraktive Tagungs- und Seminarhaus zu einem Ort der Ruhe und Erholung. Die **Kapelle** lädt ein zu Stille und Besinnung.

■ Unsere **Gästezimmer** verfügen über Dusche/WC, Telefon sowie WLAN und sind der ideale Rückzugsort mit Blick ins Grüne.

■ Das Kardinal König Haus bietet barrierefreie Zugänge zu Seminarräumen und Gästezimmern; 4 Gästezimmer sind barrierefrei mit breiteren Türen, erhöhten Betten und bodengleicher Dusche ausgestattet.

■ Unsere hauseigene **Küche** bietet die schmackhafte Ergänzung zu Ihrem hochwertigen Tagungsprogramm.

■ Für Ihre **Studienreise** nach Wien bietet sich das Kardinal König Haus als idealer Wohnort an. Wir helfen Ihnen gerne Bekanntes und weniger Bekanntes kennen zu lernen und einen Eindruck von Kunst, Kultur,

Geschichte und religiösen Traditionen der Stadt zu gewinnen.

■ Unser Haus liegt in der Nähe von Schloss Schönbrunn. Die Wiener Innenstadt ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln einfach erreichbar.

Unser kompetentes Team unterstützt Sie auch gerne bei der Planung Ihres Rahmenprogramms.

Anmeldung und Information:

Tel: 01/804 75 93
Fax: 01/804 97 43
office@kardinal-koenig-haus.at
www.kardinal-koenig-haus.at

