

# Arbeit & Wirtschaft



## Arbeiten am Markt

*Rasanter Wandel. Der Arbeitsmarkt brummt –  
der perfekte Zeitpunkt, den Wandel mitzugestalten.  
Sozial und verteilungsgerecht!*

**Fehlt Dir was? / 17**

Was hinter dem Jammern über  
die Fachkräfte-Lücke steckt

**Klein anfangen? / 20**

Johannes Kopf, AMS: Ganztageskinder-  
gärten gegen Fachkräftemangel

## #5



**EVA WINTERER** CHEFIN VOM DIENST  
**THOMAS JARMER** ART DIRECTOR & LAYOUT  
**MARKUS ZAHRADNIK** FOTOS  
**MIRIAM MONE** ILLUSTRATIONEN  
**RENATE NEBEHAJ-NEUBER** LEKTORAT  
**SONJA ADLER** SEKRETARIAT

**Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe**

Sonja Adler, Britta Biron, Christian Domke Seidel, Alexander Foggensteiner, Lukas Lehner, Simon Krackowizer, Melanie Stranski, Thomas Jarmer, Stefan Mayer, Brigitte Pellar, Eva Reisinger, Georg Sander, Helene Schuberth, Eva Winterer, Markus Zahradnik

**Redaktion Arbeit&Wirtschaft**

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
 Tel.: (01) 534 44-39263, Fax: (01) 534 44-100222  
 redaktion@arbeit-wirtschaft.at

**Redaktionskomitee**

www.arbeit-wirtschaft.at/impressum

**Herausgeber**

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

**Medieninhaber**

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes  
 GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1  
 Tel.: (01) 662 32 96-0, Fax: (01) 662 32 96-39793  
 zeitschriften@oegbverlag.at  
 www.oegbverlag.at

**Hersteller**

Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG  
 7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21

**Verlagsort** Wien**Herstellungsort** Neudörfel**Abonnementverwaltung und Adressänderung**

Johannes Bagga, Lukas Huemerlehner  
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
 Tel.: (01) 662 32 96-0, aboservice@oegbverlag.at  
 Einzelnummer: € 2,50 (inkl. MwSt.)  
 Jahresabonnement Inland € 20,- (inkl. MwSt.)  
 Ausland zuzüglich € 12,- Porto  
 für Lehrlinge, Student:innen und Pensionist:innen  
 ermäßigtes Jahresabonnement € 10,- (inkl. MwSt.)

**Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25**

www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung  
 ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655  
 ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493,  
 ISSN (Blog) 2519-5492

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

## Hinter den Kulissen



Seit knapp zwei Jahren läuft das MAGMA-Projekt für Langzeitarbeitslose in Gramatneusiedl. Der Erfolg offensichtlich. Die Gemeinde hat keine Arbeitslosen mehr. Unsere Autorin **Eva Reisinger** überzeugte sich für die Reportage ab **Seite 26** selbst.



Arbeitsmarktpolitik ist kein Zahlenwerk. Die Auswirkungen sind umgehend bei den Betroffenen spürbar, wie Miriam Baghdady und Sabine Rehbichler im Gespräch mit **Eva Winterer** auf **Seite 32** betonen. Bei den aktuellen Maßnahmen fehlt ihnen vor allem eines: das soziale Gewissen.

# Arbeit und ihr Wert



**EVA WINTERER**  
CHEFIN VOM DIENST

**D**as „Immer-mehr-Wachstum“-Mantra steht auf dem Prüfstand. Der Strukturwandel, den wir gerade durchleben, fällt zusammen mit Krieg, Pandemie, Inflation und verschärft den Bruch umso mehr. Die Zukunftssorgen sind groß.

Mit dieser Ausgabe haben wir uns zum Ziel gesetzt, nicht im Jammertal der Krisenstimmung zu versinken, sondern Mechanismen und Lösungen zu zeigen, wie ein sozialer und verteilungsgerechter Strukturwandel möglich ist. Der Arbeitsmarkt spielt dabei eine zentrale Rolle. Denn bei all den Zahlen, Berechnungen und Prognosen dürfen wir nie vergessen, dass es schlussendlich um Menschen geht.

Jahrzehntelang waren Arbeitnehmer:innen ein reiner Kostenfaktor. Und heute ist das Wehklagen der Unternehmen groß. Es gäbe keine geeigneten Fachkräfte. Doch hält das der Realität stand oder handelt es sich oftmals um ein hausgemachtes Problem? Braucht es vielleicht ein Umdenken in den Unternehmen selbst? Und was machen jene Unternehmen anders, die vergleichsweise rasch Stellen besetzen können? Dazu haben wir in Oberösterreich nachgefragt.

Der Strukturwandel wird zu Umbrüchen in Branchen und Berufen führen. Hier ist die Politik gefordert. So braucht es im Falle von Arbeitslosigkeit eine stabile finanzielle Absicherung, um zu vermeiden in die Armut abzugleiten, sowie Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten in zukunftsfähige Berufe mit guter Bezahlung. Innovative und nachhaltige Projekte gibt es einige, so etwa in Niederösterreich.

Ein lang bekanntes und sich ständig verschärfendes Thema sind die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten – ob für Kinder oder betagte Eltern. Noch immer sind es mehrheitlich Frauen, die diese Betreuungspflichten übernehmen. Mangels gesellschaftlicher Lösungen nehmen viele Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse an, die mit einem hohen Potenzial für Armutsgefährdung verbunden sind. Daher spricht sich AMS-Vorstand Johannes Kopf im Interview etwa für österreichweit flächendeckende Ganztageskindergärten aus. Abschließend noch ein Gedanke: Müssen wir nicht grundsätzlich über den Wert der Arbeit sprechen. Also darüber, woran wir etwa zukünftig Leistungsträger:innen messen, an der Höhe der Boni oder am Wert ihrer Arbeit für die Gesellschaft. **►**

# Inhalt

## WANDEL MIT VOLLER WUCHT

**06** Pandemie, Demografie, Klimawandel und Krieg in Europa pushen den Strukturwandel. Wirtschaft und Arbeit verändern sich noch schneller als bisher. Doch mitten im Umbruch brummt der Arbeitsmarkt – der perfekte Zeitpunkt, den Wandel mitzugestalten.

## WEHKLAGEN UND WIRKLICHKEIT

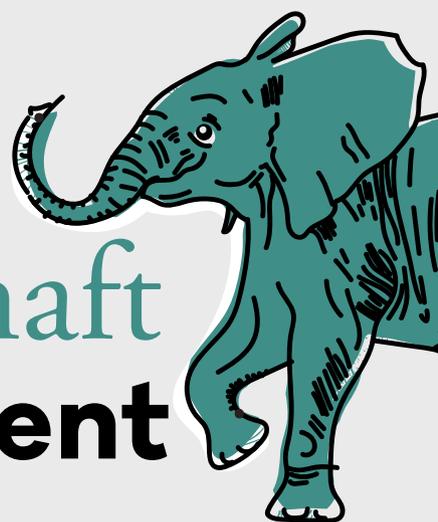
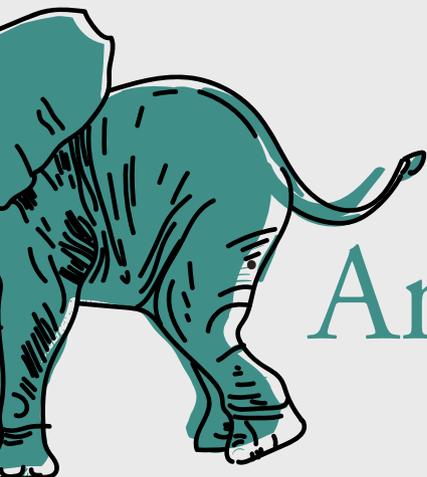
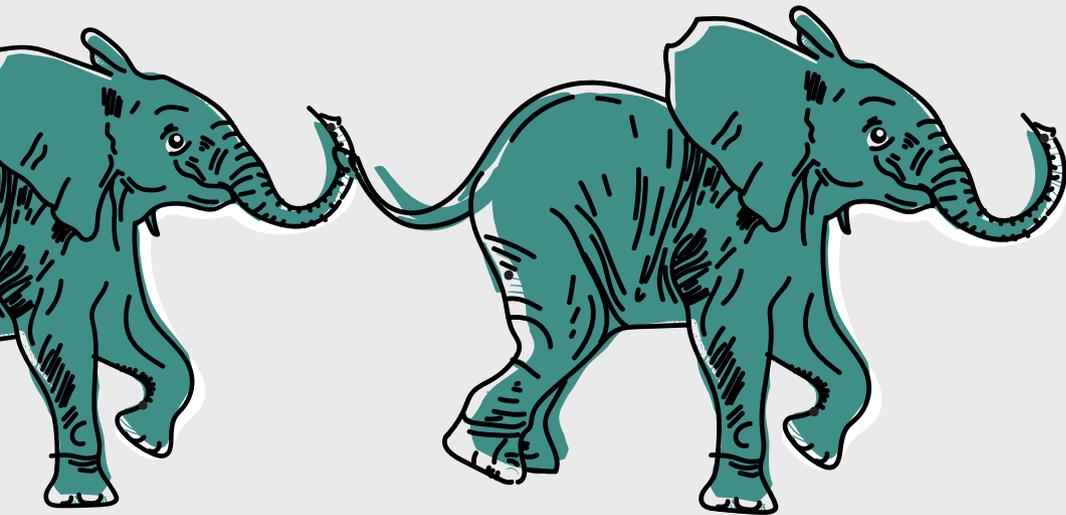
**17** Seit Jahren jammert die Wirtschaft über den Mangel an Arbeitskräften. Aktuell können bereits 272.000 offene Stellen nicht besetzt werden. Man fordert mehr Druck auf Arbeitssuchende und Hilfe vom Staat, übersieht aber, dass das Personalproblem oft hausgemacht ist.

## ARBEITGEBER MÜSSEN TANZEN

**20** Im großen Interview fordert Johannes Kopf, Geschäftsführer des AMS, flächendeckende, ganztägige Kinderbetreuung, um Fachkräfte in den Arbeitsmarkt zu bekommen. Außerdem erzählt er, warum auch arbeitslose Top-Manager seine Sorgenkinder sind.

<b>Warum brauchen wir Vollbeschäftigung?</b>	<b>11</b>
Die „große Frage“ beantwortet Lukas Lehner, Oxford	
<b>Alte Frische für den Arbeitsmarkt</b>	<b>12</b>
Den Erfahrungsschatz der Generation 50+ heben, ist nicht so schwer	
<b>Entmutigt in die neue Zeiten?</b>	<b>14</b>
Wenn das Arbeitslosengeld nicht zum Leben reicht	
<b>Zahlen, bitte!</b>	<b>24</b>
Zum Jubeln? Blick auf die Zahlen der Langzeitarbeitslosigkeit	
<b>Die Nichtarbeitslosen von Marienthal</b>	<b>26</b>
Langzeitarbeitslosigkeit abschaffen, Gramatneusiedl zeigt wie	
<b>Draufzahlen beim Arbeiten</b>	<b>30</b>
Wo es gut versteckt Lohndumping und Unterbezahlung gibt	
<b>Über den Wert der Arbeit</b>	<b>32</b>
Gespräch über soziales Gewissen und Arbeitsmarktpolitik	
<b>Zeit, um Farbe zu bekennen</b>	<b>36</b>
Green Job, als Flaschenhals der Transformation?	
<b>Just Transition – Für einen sozial gerechten Übergang</b>	<b>39</b>
Ein Beitrag aus dem A&W Blog	
<b>Mit Blick auf das Mehr</b>	<b>40</b>
Über zukunftssträchtige Initiativen für mehr Green Jobs	
<b>Amputiertes Sozialministerium</b>	<b>44</b>
1938, 2000, 2020 – Immer ein politisches Signal	
<b>Klimapolitik beschäftigt</b>	<b>46</b>
Das letzte Wort hat Helene Schuberth	





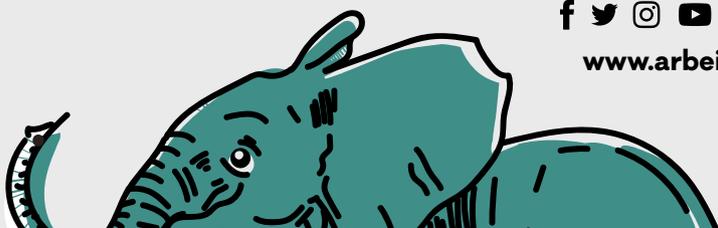
# Arbeit&Wirtschaft Abonnement

Reihen auch Sie sich ein – und abonnieren Sie die Arbeit&Wirtschaft. Wir liefern Hintergründe zu Politik, Arbeitswelt sowie Wirtschaft aus dem In- und Ausland. Unser Magazin erscheint **zehn Mal im Jahr** und kostet im **Jahresabonnement 20 Euro** – für Lehrlinge, Student:innen und Pensionist:innen gibt es Ermäßigungen.

**Denn die Wirtschaft, das sind wir alle.**

[www.arbeit-wirtschaft.at/abo](http://www.arbeit-wirtschaft.at/abo)

f t i y /AundWMagazin  
[www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)



# Wandel mit voller Wucht

***Pandemie, Demografie, Klimawandel und Krieg in Europa pushen den Strukturwandel. Wirtschaft und Arbeit verändern sich noch schneller als bisher. Doch mitten im Umbruch brummt der Arbeitsmarkt – der perfekte Zeitpunkt, den Wandel mitzugestalten.***

TEXT MELANIE STRANSKY

Was zu befürchten wäre: Die Begriffe Strukturwandel und ökonomische Transformation rufen bei vielen Menschen Schreckensbilder aus dem Geschichtsunterricht wach – Bilder von Lumpenproletariat, Maschinenstürmern oder den resignierten Arbeitslosen von Marienthal (die Marie Jahoda, Paul Felix Lazarsfeld und Hans Zeisel 1933 untersuchten). Manche mögen dabei auch etwas unterhaltsamere Assoziationen haben, wie Szenen aus der britischen Filmkomödie „Ganz oder gar nicht“, wo langzeitarbeitslose Stahlarbeiter aus Sheffield sich zusammentun, um ihr Arbeitslosengeld mit eigener Laien-Strippershow nach dem Vorbild der Chippendales aufzubessern. Auch Zukunftsvisionen werden da aufgerufen, von einer Arbeitswelt, in der ein einziger Mensch in einer Werkshalle via Tablet eine smarte Produktion dirigiert, in der die einzelnen Komponenten in der Cloud via Maschinengeflüster miteinander kommunizieren.

## **Nagelprobe für Jobs**

Das Institut für empirische Sozialforschung (IFES), das den österreichischen Strukturwandelbarometer publiziert, analysierte zuletzt die Entwicklung in den österreichischen Unternehmen in Zeiten der Pandemie. Für den Strukturwandelbarometer 2021 wurden Betriebsrät:innen befragt. Es zeigte sich vor allem ein stark gestiegener Arbeitsdruck. In einigen Branchen wie etwa dem Gesundheitssektor war der Druck so groß, dass viele Beschäftigte den Job an den Nagel gehängt haben. Der Wandel manifestierte sich weiters in Personalabbau, Arbeitszeit, Homeoffice. Allerdings

hat die Pandemie einen Digitalisierungsschub gebracht, der Berührungängste bei Arbeitnehmer:innen wie auch Unternehmen wegfegte. „Rund 90 Prozent der Betriebe arbeiten heute anders als vor der Krise“, konstatiert Stefan Friesenbichler vom IFES.

*„Der Strukturwandel darf nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmer:innen stattfinden, und sie dürfen nicht zurückgelassen werden.“*

Silvia Hofbauer, AK Wien

## **So schnell kann's gehen**

Strukturwandel ist so vielschichtig, aber sicher nichts Neues. Die Arbeitswelt verändert sich ständig und das seit Menschengedenken. In der Vergangenheit wurden diese Veränderungen nicht so wahrgenommen, weil sie sich langsamer vollzogen. Der Paradigmenwechsel kam mit der industriellen Revolution, die eine nie dagewesene Dynamik und eine im Vergleich mit den Jahrhunderten davor rasend beschleunigte Entwicklung von Technik, Produktivität und Wissenschaft freisetzte. In zwei Jahrhunderten wandelte sich unsere Wahrnehmung der Welt von einer des Seins in eine des Werdens. Mit der Digitalisierung hat der Wandel noch einen Zahn zugelegt. „Früher passierten Veränderungen peu à peu, jetzt mit voller Wucht“, betont Friesenbichler.



## Ist nur die Unsicherheit sicher?

Nun befinden wir uns erneut an einem Wendepunkt. „Historiker werden möglicherweise sagen, dass 2021/22 eine Zäsur stattgefunden hat“, sagt Hubert Eichmann, Experte für Wandel der Arbeitswelt beim FORBA-Institut. So sieht jedenfalls ein Zyklus mit enormen Herausforderungen aus: Klimakrise als Dauerbrenner, tiefgreifende Veränderungen durch die Pandemie und Krieg

## Registrierte offene Stellen des AMS nach Berufen

Quelle: Statistik Austria, April 2022

95087



**38,29 %** Industrie und Gewerbe  
**13,13 %** Handel und Verkehr  
**9,81 %** Dienstleistung (inkl. Gastro & Hotel)

in der Ukraine. Wir erleben volatile Zeiten mit großer Unsicherheit, Aufgaben und Chancen. „Corona war möglicherweise die Overture für das, was kommt. Die stabilen Jahre sind vorbei“, sagt Eichmann.

Strukturwandel wird meistens mit technologischer Innovation assoziiert, doch er kommt auch aus anderen Bereichen daher: Demografie, Ökologie und Globalisierung sind starke Treiber. Galt vor ein paar Jahren künstliche Intelligenz als das nächste „große Ding“, das die Arbeitswelt umzukrempeln drohte, ist es jetzt der Klimawandel. „Das ist das ganz große Thema für die Unternehmen, das begleitet werden muss“, sagt Silvia Hofbauer, Arbeitsmarktexpertin der Arbeiterkammer (AK) Wien. Was nicht passieren soll: Dass Unternehmen vor dem Hintergrund der Dekarbonisierung den ursprünglichen Geschäftszweck aufgeben, die Belegschaft kündigen und für das neu gegründete Business neue Leute zu schlechteren Bedingungen aufnehmen.

Besonders stark von der Dekarbonisierung betroffen ist die verarbeitende Industrie in Niederösterreich, Oberösterreich und in der Steiermark. Nach Branchen sind es vor allem die Stahlindustrie, Zement- und Kalkindustrie, Raffinerien, Papier- und Zellstoffherzeugung, die Chemische und die Keramische Industrie.



**Die Dekarbonisierung ist das ganz große Thema für Unternehmen, das begleitet werden muss. Es darf nicht passieren, dass in neuen Unternehmensbereichen, neue Leute zu schlechteren Bedingungen aufgenommen werden, betont Silvia Hofbauer, AK Expertin**

## **Weiterbildung macht Schule**

„Arbeitsrechtlich muss man hier aufpassen, dass Prekarisierung nicht Tür und Tor geöffnet wird“, betont Hofbauer. Verändern sich im Zuge von Restrukturierungen oder einem neuen Geschäftsmodell die Jobs, und sind dafür neue Qualifikationen gefragt, ist es wichtig, dass die Antwort darauf Weiterbildung ist. Hofbauer: „Der Weiterbildungsbedarf steigt.“

Auch dort, wo etwa Teilschließungen notwendig werden, sind die Mitarbeiter:innen so umzuschulen, dass sie anderswo einen guten Arbeitsplatz finden. „Der Strukturwandel darf nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmer:innen stattfinden, und sie dürfen nicht zurückgelassen werden“, fasst Hofbauer zusammen.

## **Gedämmte Hoffnungen**

Zugleich ist zu erwarten, dass sich neue berufliche Chancen in Bereichen wie ökologisches Bauen (Wärmedämmung), erneuerbare Energielösungen (Solarpaneele, Wärmepumpen) und Gesundheits- und Sozialberufe auftun. Das wird auch Auswirkungen auf die Ausbildungswege junger Menschen haben. „Es ergeben sich Chancen für Arbeitnehmer:innen mit mittleren Qualifikationen, einen guten Beruf mit Zukunft zu ergreifen“, sagt Eichmann. Denn es werden wieder mehr Leute gebraucht werden, die wissen, wie man eine Fassade dämmt oder begrünt und umweltfreundliche Heizsysteme installiert. „Die Berufsstruktur in der Mitte wird stärker, akademische Bürojobs werden hingegen eher weniger werden“, so der Experte.

## **Mitarbeiter verzweifelt gesucht!**

Trotz aller Unsicherheiten läuft es am Arbeitsmarkt so gut wie schon seit langem nicht mehr. Die Pandemie hat den Wandel beschleunigt, und Österreich hat mit einer Arbeitslosenrate von zuletzt 5,7 Prozent die niedrigste Quote seit 14 Jahren. In vielen Branchen wird händelnd nach Personal gesucht, und Bewerber:innen können zwischen mehreren Jobangeboten wählen. „Wir haben jetzt einen klaren Arbeitnehmermarkt“, sagt AMS-Chef Johannes Kopf im Interview (siehe Seite 20). Das bedeutet: Arbeitnehmer:innen sind jetzt klar im Vorteil. Das mag zwar der/dem Einzelnen, die/der trotzdem seit Monaten keinen Job findet wenig nützen, dennoch ist es von enormer Bedeutung. Die Stunde der Arbeitnehmer:innen ist gekommen, und sie haben es in der Hand, den Strukturwandel zu gestalten. „Es ist ein gutes Zeitfenster, um Forderungen zu stellen, gerade auch in Berufen, die vor der Pandemie wenig beachtet waren und die sich als systemerhaltend gezeigt haben. Die Supermarktkassiererin, der Pfleger, die Kindergärtnerin haben erkannt: ‚Wir sind wichtig‘“, sagt Eichmann.

Und die Arbeitgeber:innen? Sie werden sich jedenfalls mehr anstrengen müssen, um Mitarbeiter:innen zu bekommen und zu halten. Insbesondere Problembranchen wie Gastronomie und Tourismus, wo die Arbeitsbedingungen schon vor der Pandemie schlecht waren, müssen radikal umdenken. Sich auf billige Arbeitskräfte aus Osteuropa zu verlassen, hat ausgedient. Viele von ihnen haben die Pandemie genutzt und sich Jobs in anderen Branchen gesucht. „16-Stunden-Tage, Saisonarbeit, geringe Entlohnung – die schauen nicht zurück“, sagt Friesenbichler.



## **Time is (better than) money**

Für Arbeitnehmer:innen stehen neben dem Inflationsausgleich bessere Rahmenbedingungen im Fokus, allen voran Arbeitszeitverkürzung und Weiterbildungsangebote. „Eine aktuelle Befragung hat gezeigt, dass 25 Prozent der in Vollzeit arbeitenden Männer weniger arbeiten wollen. Vor der Pandemie war es nur jeder achte“, sagt Friesenbichler. Mit der Pandemie haben viele Arbeitnehmer:innen erkannt, wie wertvoll Zeit ist, und wollen nicht wieder zurück ins alte Hamsterrad. Geld wird indessen immer weniger wert. Eigentum durch Arbeit zu schaffen war schon vor der Pandemie kaum möglich. Nun nagt auch noch die Inflation kräftig am Einkommen. Da fehlt vielen zunehmend die Perspektive für ein Leben als Arbeitstier. „Die Konsequenz: Geld wird weniger wert, Zeit wird wichtiger“, sagt Friesenbichler.

Das von Experten favorisierte Modell der Arbeitszeitverkürzung ist die Vier-Tage-Woche. Sie ist nicht nur in Österreich zurzeit in aller Munde. In Großbritannien läuft aktuell ein großes Pilotprojekt mit 2.200 Arbeitnehmer:innen in mehr als 70 Unternehmen aus mehr als 30 Branchen.

## **Liebe Unternehmer, strengt euch mehr an!**

Bei den Arbeitnehmer:innen ist die Message, dass Weiterbildung wichtig ist längst angekommen. Sie greifen dafür sogar immer öfter selbst in die Tasche. Eine aktuelle Studie des Instituts für Höhere Studien zeigt, dass der Ausgabenanteil der Arbeitnehmer:innen

in den vergangenen Jahren hinaufschnellte, während der Anteil der Unternehmen absackte. Der Investitionsrückstau der Unternehmen bei der Weiterbildungsfinanzierung hat sich in der Coronakrise noch erhöht. Nur etwa ein Viertel der Betriebe bildet Lehrlinge aus. „Der chronische Fachkräftemangel, den manche Branchen beklagen, ist oft hausgemacht. Mit Personalplanung und Lehrlingsausbildung habe ich in drei, vier Jahren die Fachkräfte, die ich brauche“, betont auch Alexander Prischl, Leiter der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik beim Österreichischen Gewerkschaftsbund.

Fazit: Mehr Einsatz der Unternehmen bei der Aus- und Weiterbildung ist gefordert. Das reicht von der Lehrlingsausbildung bis hin zur Weiterqualifizierung der Mitarbeiter:innen. Dafür müssen Mittel und auch Zeit bereitgestellt werden, denn Weiterbildung sei kein Privatvergnügen, das man in der Freizeit erledigt und aus der eigenen Tasche finanziert. „Fortbildung zu guten Bedingungen“, wie Hofbauer es formuliert.

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen das Recht auf eine Woche Weiterbildung pro Jahr in der bezahlten Arbeitszeit bekommen, lautet eine Forderung der AK. Dass das funktioniert, macht etwa die Elektroindustrie vor, die den Anspruch auf Fortbildung bereits in ihrem Rahmenkollektivvertrag hat. Ein Recht auf Bildung während der Arbeitszeit wurde heuer für Lehrlinge, die Lehre mit Matura machen, in zwei Branchen in den Kollektivvertrag aufgenommen – Nachmachen erwünscht.



„Chronischer Fachkräftemangel ist oft hausgemacht. Mit Personalplanung und Lehrlingsausbildung bekomme ich die Fachkräfte, die ich brauche,“ meint ÖGB-Arbeitsmarktexperte Alexander Prischl.

Nicht allgemein bekannt: Das Arbeitsmarktservice ist Österreichs größter Weiterbildungsakteur. „Etwas eigenartig, dass Weiterbildungsangebote erst dann kommen, wenn man den Job verloren hat und schwer vermittelbar ist“, sagt Hofbauer (siehe Interview mit AMS-Chef Kopf). Es sei allerdings schwierig, eine Facharbeiter-Intensivausbildung mit geringem Arbeitslosengeld durchzuhalten. „Viele können sich das nicht leisten und brechen ab“, sagt Hofbauer. Die AK schlägt deshalb ein Qualifizierungsgeld von mindestens 1.220 Euro vor, das vor Armut während der Ausbildung schützt.

Eine weitere Schwachstelle in Österreichs Unternehmen ist die Personalplanung, die oftmals dazu führt, dass einfach keine Zeit für Weiterbildung bleibt. Ein Beispiel: Im Installationsbetrieb sind die Auftragsbücher voll bis Jahresende, alles arbeitet auf Hochdruck, doch im Betrieb fehlt das stark nachgefragte Know-how zur Installation von Photovoltaikanlagen. Für die Schulung der Mitarbeiter:innen fehlt aber die Zeit. Das liegt auch daran, dass viele

österreichische Kleinbetriebe keine gute Personalplanung haben. „Da fehlt das Know-how. Und es wäre eine Kernaufgabe der Wirtschaftskammer, die Betriebe hier zu unterstützen“, sagt Hofbauer.

### Selbstlernkompetenz stärken

Selbst bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung zeigt sich bald: An der Schule kommt man nicht vorbei, denn um Fortbildungsangebote in Anspruch nehmen zu können, muss die Basis stimmen. Das Wichtigste, so die Bildungsexperten, ist die Selbstlernkompetenz – also Lernen lernen. Denn sie gilt als Voraussetzung für das lebensbegleitende Lernen. „Dabei geht es nicht um statisches Wissen, sondern die Kompetenz, sich Wissen und Fertigkeiten selbst anzueignen“, sagt Prischl. Und das ist deshalb so wichtig, weil sich die meisten Menschen in ihrem Leben mehrmals beruflich verändern werden.

Prischl spricht sich deshalb für eine Bildungspflicht statt Pflichtschule aus. Will heißen: Die Schulpflicht ist erfüllt, wenn ein Bildungsniveau erreicht wurde, auf dem aufgebaut werden kann. Das kann bei manchen früher sein als bei anderen.

Hofbauer von der AK appelliert an junge Menschen, vor der Pandemie begonnene Berufsausbildungen abzuschließen: „Besonders schwer haben es am Arbeitsmarkt jene, die nur die Pflichtschule absolviert haben. Und selbst wenn man später nicht im erlernten Beruf arbeitet, steht man besser mit abgeschlossener Berufsausbildung da.“

Angst vor dem lebensbegleitenden Lernen muss übrigens niemand haben. Das menschliche Gehirn ist laut Bildungsexperten die beste Lernmaschine der Welt, und lernen ist grundsätzlich in jedem Alter möglich. „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“ – das Sprichwort gehört längst zum alten Eisen. ▶

### Potenzial an Green Jobs im Bereich Windkraft Neubau eines Windrades

Quelle: IG Windkraft

21 neue  
GREEN JOBS



+2 für  
Wartung und  
Betrieb

# Warum brauchen wir Vollbeschäftigung?

Bei Vollbeschäftigung gibt es mehr offene Stellen als Arbeitslose, auch wenn das noch nicht heißt, dass jede und jeder Arbeitssuchende Arbeit hat. Daneben hat Vollbeschäftigung noch weitere Vorteile: Eine geringe Arbeitslosigkeit hilft Arbeitenden, höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Die Knappheit an Arbeitskräften verleitet Unternehmen dazu, repetitive Arbeit mit Maschinen zu ersetzen und erhöht damit die Produktivität unserer Wirtschaft. Auch unterstützt Vollbeschäftigung Menschen, für die es schwieriger ist, einen Job zu finden und för-

dert so Teilhabe und Inklusion. Gleichzeitig gibt es weniger Anlass zur Spaltung unserer Gesellschaft durch Vorurteile wie etwa, dass gewisse Gruppen „uns die Arbeit wegnehmen“ würden.

Warum sollen also Arbeitgeber nicht auch um Arbeitskräfte konkurrieren, anstatt immer nur Arbeitssuchende um Jobs? In bestimmten, spezialisierten Branchen passiert das bereits. Folglich werden diese Jobs gut bezahlt. Durch Vollbeschäftigung könnten weit mehr Berufe davon profitieren, um letztendlich gute Arbeit für alle zu ermöglichen.



**LUKAS LEHNER**

ÖKONOM, UNIVERSITÄT OXFORD

# Alte Frische für den Arbeitsmarkt

***Ein Erfahrungsschatz für jedes Unternehmen: Ältere Arbeitnehmer:innen sind mit ihrem Wissen und Know-how wichtig für die Wirtschaft. Warum macht man es dann der Generation 50+ so schwer, im Alter eine neue Arbeit zu finden?***

TEXT STEFAN MAYER



Für ein Bonus-Malus-System spricht sich ÖGB-Expertin Dinah Djalinos-Glatz aus.

Im Durchschnitt sind Österreicher:innen 43,2 Jahre alt. Vor zehn Jahren lag das Alter noch deutlich darunter, nämlich bei „jungen“ 42 Jahren. Die Tendenz ist eindeutig: Durch die niedrige Geburtenrate wird der Altersschnitt zukünftig weiter ansteigen. Eine alternde Bevölkerung bedeutet naturgemäß, dass auf den Arbeitsmarkt mehr ältere Arbeitnehmer:innen strömen. Diese erfahrenen Kräfte, sollte man meinen,

könnten Unternehmen gut gebrauchen. Ein Irrtum: Über-Fünfzigjährige, die ihren Job verlieren, suchen oft jahrelang nach einer neuen Beschäftigungsmöglichkeit. Betriebe verzichten lieber auf Berufserfahrung und Wissen, das jüngere Arbeitnehmer:innen noch nicht mitbringen können. Die bekommen am Arbeitsmarkt häufig den Vorzug, da sie kostengünstiger sind und noch eine längere Zeit im Erwerbsleben

stehen als Menschen der Generation 50+. Zu dieser frustrierenden Situation der Altersarbeitslosigkeit gesellt sich noch ein weiterer zentraler Faktor: die Altersarmut. Besonders Ältere sind von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen und tun sich schwer, wieder einen Job zu finden. Ab einem Alter von 50 Jahren müssen derzeit 50,3 Prozent (Erhebungsstand 2021) der beim AMS vorgemerkten Personen damit rechnen, dass sie mehr als zwölf Monate benötigen, um wieder in das Berufsleben einsteigen zu können. Das zeigen die offiziellen Zahlen des AMS. Insgesamt sind 62 Prozent aller Arbeitnehmer:innen dieser Altersgruppe in einer Beschäftigung. Es möchten zwar deutlich mehr, nur bekommen diese selten eine Chance. Julia Stroj, Ökonomin und Referentin im Grundlagenbereich des ÖGB, ortet schon in der Altersdefinition ein gravierendes Dilemma:

„Ab wann wird man denn zu den älteren Beschäftigten gezählt? Ab 55? Ab 50? Wenn man alle ab 45 als eine Belastung ansehen würde, dann blieben wohl nur wenige Arbeitnehmer:innen über, speziell in jenen Berufen, die längere Ausbildungs- und Einarbeitungszeiten erfordern.“

## Negativ fürs Pensionskonto

Noch schlechter: Ein länger bezogenes Arbeitslosengeld wirkt sich negativ auf die Pension aus. Ist man mehrere Jahre auf das AMS-Geld angewiesen und kommt es zu keiner Arbeitsaufnahme mehr, dann herrschen magere Zeiten am Pensionskonto. „Bezieht man Arbeitslosengeld, wird im Pensionskonto davon ausgegangen, dass man 70 Prozent des sozialversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens verdient, das zur Berechnung des Arbeitslosengeldes herangezogen wird. Bezieht man Notstandshilfe, wird im Pensionskonto davon ausgegangen, dass man 92 Prozent der 70 Prozent des Bruttoeinkommens verdient, das der Berechnung des Arbeitslosengeldes zugrunde gelegt wird“, sagt Dinah Djalinous-Glatz, die im ÖGB Referatsleiterin für Sozialversicherungspolitik und Vertreterin in der Alterssicherungskommission ist. Ein frustrierendes Beispiel nennt die Referentin in der Abteilung Sozialversicherung der AK Wien, Johanna Rachbauer: „Wenn ein 55-jähriger Arbeitnehmer 2.500 Euro Bruttoverdienst hat, ist die monatliche Leistung ins Pensionskonto 44,50 Euro. Sollte diese Person jedoch stattdessen Arbeitslosengeld und dann Notstandshilfe bis zum Antritt der Alterspension beziehen, fließen monatlich nur 28,66 Euro auf das Pensionskonto. Die Bruttopension dieses Arbeitnehmers würde sich – bereinigt um Inflation und Reallohnsteigerung – um etwa 169 Euro reduzieren.“

## Upgraden leicht gemacht

Innovative Beispiele wie man Dienstnehmer:innen langfristig im Unternehmen halten kann, finden sich auf internationaler Ebene. In Italien kann man ab fünf Jahren Betriebszugehörigkeit beispielsweise eine Auszeit nehmen, um je nach Situation eine noch nicht abgeschlossene Schulausbildung zu beenden, eine weitere Qualifikation zu erlangen oder ein Studium abzuschließen. Oder in Norwegen, dort wurde ein Ko-

petenzprogramm für Arbeitnehmer:innen getestet, das zum Ziel hatte, fehlende Fähigkeiten zu erlernen oder vorhandenes Know-how „upzugraden“. Eine Initiative in Österreich, wie man Personen länger im Betrieb hält, ist beispielsweise das Gemeinschaftsprojekt arbeit&alter von AK, ÖGB, Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung. Durch dieses Projekt soll eine altersgerechte Arbeitswelt in den Bereichen Gesundheit, Arbeitsorganisation, Führung und Weiterbildung geschaffen werden. „Ich bin seit November 2002 als Techniker im Drei-Schichtbetrieb bei Manner in Wolkersdorf tätig. Meine Hauptaufgabe ist die Reparatur und Wartung der Verpackungslinien in der Produktion“, sagt Dario M.\*. Dario ist 57 Jahre alt. Sein Unternehmen, der Süßwarenhersteller Josef Manner & Comp. AG, nimmt am Projekt Fit2work teil, das ein altersgerechtes Arbeiten ermöglicht. „Fit2work gibt es schon einige Jahre bei Manner und Maßnahmen im Bereich Hebehilfen, Gehörschutz etc. wurden umgesetzt, die zur allgemeinen Arbeitserleichterung beigetragen haben“, so Dario. Dass altersgerechtes Arbeiten immer mehr an Relevanz gewinnt, merkte auch der Techniker bei Manner. Nach einem Burn-out setzten sich die Betriebsräte und sein Vorgesetzter stark für eine Rückkehr in das Un-

*„Wenn man alle ab 45 als eine Belastung ansehen würde, dann blieben wohl nur wenige Arbeitnehmer:innen über.“*

Julia Stroj, Ökonomin und Referentin  
im Grundlagenbereich des ÖGB

ternehmen ein. „Mir war eine Versetzung in ein anderes Team möglich, und so konnten mir einige Monate Krankenstand erspart werden“, ist Dario überzeugt.

## Ein bisschen Nachhilfe ist nötig

Was tun mit Unternehmen, die älteren Beschäftigten keine Chance geben. Hier könnte ein Bonus-Malus-System Abhilfe schaffen. „Sinnvoll wäre so ein System ab einer gewissen Größe des Unternehmens. Das bedeutet: Beschäftigt ein Unternehmen mehr ältere Arbeitnehmer:innen als im Branchenschnitt, erhält es einen Bonus. Wenn jedoch weniger beschäftigt werden, sollte dieses wiederum einen Malus zahlen müssen“, sagt Djalinous-Glatz. Und AK-Spezialistin Johanna Rachbauer ergänzt: „Diese Ausgleichszahlungen sollten wiederum für sonstige Fördermaßnahmen für ältere Beschäftigte, wie Einstellbonus oder Betriebsmaßnahmen, verwendet werden.“ Sicher ist jedenfalls, dass auf das Know-how der älteren Beschäftigten nicht verzichtet werden kann und die Unternehmen und die Politik wertschätzende Rahmenbedingungen für diese Arbeitnehmer:innen schaffen müssen. ▀

\* Name von der Redaktion geändert

# Entmutigt in die neuen Zeiten?

**Neunzig Prozent der arbeitslosen Menschen in Österreich, besagt eine SORA-Studie, sind armutsgefährdet. Ihr Arbeitslosengeld ist so niedrig, dass sich damit das Leben kaum mehr finanzieren lässt. AK und ÖGB fordern daher, die Nettoersatzrate auf 70 Prozent zu erhöhen.**

TEXT STEFAN MAYER

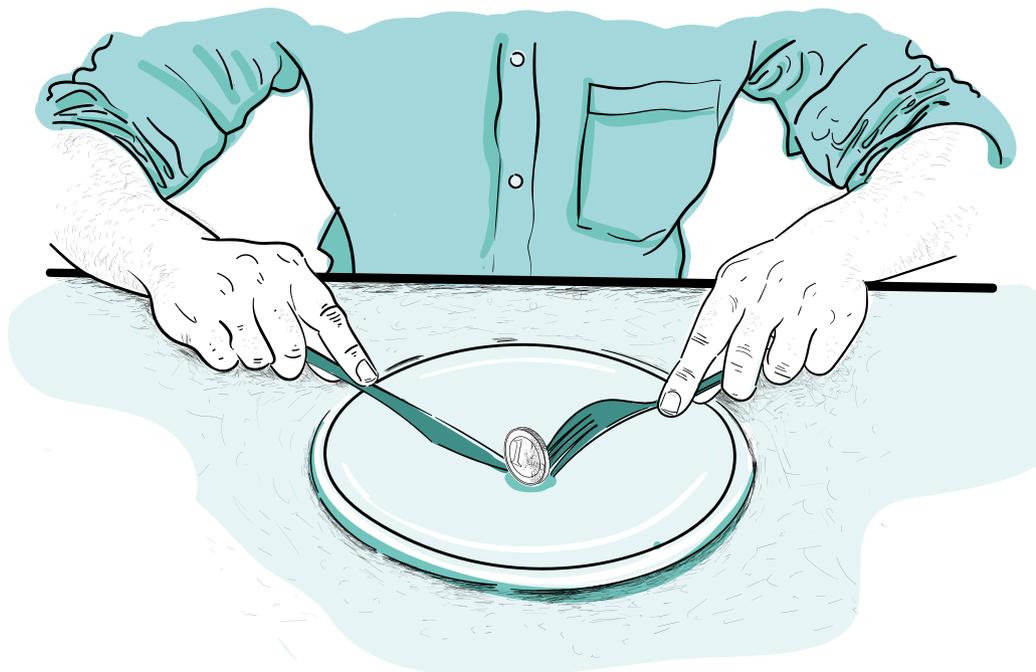
Österreich gehört zu den reichsten Ländern Europas. Dennoch sind viele Menschen hierzulande armdran. Dazu zählen die 238.000 Arbeitslosen (Stand Mai 2022), die beim Arbeitsmarktservice (AMS) vorgemerkt sind und sich auf der Suche nach einem neuen Job befinden. 55 Prozent Nettoersatzrate vom letzten Gehalt stehen Menschen in Österreich in Form des Arbeitslosengeldes zu. Das sind bei neun von zehn ALG-Bezieher:innen weniger als 1.200 Euro im Monat. Die Armutsgrenze liegt aktuell bei 1.328 Euro im Monat bei einem Einpersonenhaushalt, und das Leben wird von Woche zu Woche teurer. Daher ist es wichtig, dass diese Gruppe finanziell abgesichert wird und nicht Angst haben muss, in die Armut zu rutschen. Denn die mentale Belastung keine Arbeit zu haben, setzt vielen Arbeitssuchenden stark zu. Kommen noch Existenzängste dazu, befindet man sich schnell in einer Abwärtsspirale, aus der man so leicht nicht mehr rauskommt.

## Kein Almosen – gutes Recht

Arbeitslosengeld zu beziehen, ist keine Schande, denn Arbeitslosigkeit kann jeden treffen. Bei diesem Bezug handelt es sich außerdem nicht um „Almosen“, die der Staat

verteilt, sondern es ist eine Versicherungsleistung, für die von den Arbeitnehmer:innen zuvor Sozialversicherungsbeiträge entrichtet wurden. „Neben der finanziellen Leistung ist das Arbeitslosengeld eine Krankenversicherung und die Anrechnung als Ersatzzeiten an die Pensionsansprüche, auf die man durch den Bezug Anspruch hat. Die

Bildungsangebote sind ebenfalls wichtig, sowohl die finanzielle Förderung von selbst gewählten Ausbildungen als auch die AMS-Maßnahmen“, sagt Patrick Mokre, Referent der AK Wien. Unter bestimmten Voraussetzungen gibt es noch weitere Unterstützungen wie eine Eingliederungshilfe, Kombilohnmodelle, eine Entfernungshilfe für

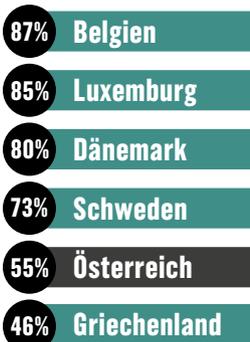


Erwerbslose, deren Ausbildungsort weit weg ist oder Gebührenbefreiungen und Wohnbeihilfe. Die aktuelle Form des Arbeitslosengeldes hat jedoch gravierende Schwächen, wie AK- und ÖGB-Expert:innen betonen. Beispielsweise die 55 Prozent Nettoersatzrate. Dieser niedrige Satz bedeutet einen radikalen Einschnitt im Lebensstandard. Wohnungsmieten können dadurch zu einem erheblichen Problem werden oder die sozialen Aktivitäten oder Aktivitäten von Kindern nicht mehr finanzierbar sein. „Das ist sozial entmutigend, und entmutigte Erwerbslose tun sich viel schwerer, wieder gut bezahlte, lohnsteuerpflichtige Jobs zu finden. Dass Armut in einem so reichen Land wie Österreich eine Schande ist, kommt dazu. Eine höhere Ersatzrate von 70 Prozent wäre daher sehr wichtig. Geldleistungen aus der Versicherung bedeuten Autonomie der Erwerbslosen“, sagt Mokre.

Auch der ÖGB stuft die 55 Prozent als zu niedrig ein: „Die derzeitige Höhe ist für viele Betroffene nicht existenzsichernd. Die im Vergleich äußerst geringe Nettoersatzrate liegt unter der der Niederlande, Dänemark, Deutschland, Belgien, Schweden und Finnland. Dies sind Staaten, deren wirtschaftliche Ausgangslage mit der von Österreich vergleichbar ist“, sagt Alexander Prischl, der Leiter der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik im ÖGB ist. „Es bleibt also bei unserer Forderung, die Nettoersatzrate auf 70 Prozent zu erhöhen.“

## Nettoersatzraten nach 2 Monaten Arbeitslosigkeit

Quelle: OECD, 2021



**„Entmutigte Erwerbslose tun sich viel schwerer, wieder gut bezahlte, lohnsteuerpflichtige Jobs zu finden“, erklärt Patrick Mokre, Referent der AK Wien, die Abwärtsspirale, in die Arbeitslosigkeit führen kann.**

## Arbeitsminister macht Druck!

Dass es noch in diesem Jahr konkrete Vorschläge zur Reform des Arbeitslosengeldes geben wird, hat Arbeitsminister Martin Kocher betont. Doch in welche Richtung will die Bundesregierung gehen? Regelmäßig wird von einem degressiven Modell gesprochen, also am Anfang eine höhere Ersatzrate, die mit der Länge der Arbeitslosigkeit sinken soll. „Dem degressiven Modell liegt die Idee zugrunde, dass Leute, die schon länger arbeitslos sind, sich weniger bemühen würden und deshalb unter Druck gesetzt werden müssen. Erstens ist das ein hässliches Menschenbild, zweitens gibt es wenig empirische Evidenz dafür, dass Leute nach längerer Arbeitslosigkeit weniger suchen“, sagt Mokre. Ob ein progressives Arbeitslosengeld die Lösung ist, bezweifelt der Experte, allerdings könnte es in „Richtung zusätzlicher Sachleistungen, Ausbildungsunterstützung und Hilfe beim Bewerbungsprozess gehen“.

## Zwischenparkgebühren

Und es gibt noch ein Problem, das „Zwischenparken“ von Arbeitnehmer:innen beim AMS. Also Unternehmen, die die Angestellten zu gewissen Zeiten abmelden.

Speziell in der Baubranche, der Gastronomie und bei der Leiharbeit wird diese Praxis gerne angewendet. Aber auch im Kulturbetrieb oder im Verkehrswesen kommt es oft vor. Jährlich kostet das „Parken“ die Arbeitslosenversicherung bis zu 500 Millionen Euro, wie eine WIFO-Studie aus dem Jahr 2017 belegt. „Es braucht eine gesetzliche Regelung, damit Betriebe an diesen absichtlich verursachten Kosten beteiligt werden“, betont Arbeitsmarktspezialist Alexander Prischl. Denn das „Zwischenparken“ ist doppelt schädlich. Einerseits müssen Dienstnehmer:innen finanzielle Abstriche machen, und andererseits werden Kosten auf die Allgemeinheit abgewälzt. „Stellt ein Betrieb die Person innerhalb eines Monats wieder an, hat der Arbeitgeber dem AMS die vollen Kosten für das in dieser Zeit ausbezahlte Arbeitslosengeld zu ersetzen“, fordert Prischl. Bei der Reform des Arbeitslosengeldes wird sich zeigen, wie die Regierung auf diese Praxis reagiert und die Arbeitgeber:innen in die Pflicht nimmt. Ob Minister Kocher die AK- und ÖGB-Forderungen nach einer höheren Nettoersatzrate erhört, ist die andere zentrale Frage, die im Herbst beantwortet wird. ▀

# Wehklagen und Wirklichkeit

***Seit Jahren jammert die Wirtschaft über den Mangel an Arbeitskräften. Aktuell können bereits 272.000 offene Stellen nicht besetzt werden. Man fordert mehr Druck auf Arbeitssuchende und Hilfe vom Staat, übersieht aber, dass das Personalproblem oft hausgemacht ist.***

TEXT BRITTA BIRON

Eigentlich eine sehr erfreuliche Nachricht: Die heimische Wirtschaft und damit auch der Arbeitsmarkt haben sich rascher als ursprünglich erwartet vom Corona-Schock im Jahr 2020 erholt. So waren Mitte Juni beim AMS 228.846 Personen als arbeitssuchend gemeldet und 71.259 in Schulungsmaßnahmen – das ist die niedrigste Arbeitslosenquote seit 2012. Und der Trend scheint sich trotz schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen fortzusetzen.

Kann man aber von einem „ausgetrockneten Arbeitsmarkt“ sprechen, wenn noch knapp über 300.000 Menschen einen Job suchen und denen (Stand Ende Mai) 138.134 offene Stellen gegenüberstehen?

Mit dem Fachkräftemangel operiert die Wirtschaft gerne und seit Langem. Laut einer WKO-Umfrage vom Frühling 2008 hatten damals 83 Prozent der Betriebe Schwierigkeiten, gut ausgebildetes Personal zu finden, bei der Arbeitskräfterradar-Befragung im April 2022 gaben 73 Prozent der Betriebe an, vom Fachkräftemangel betroffen zu sein. Um Umfrageergebnisse richtig einordnen zu können, muss man sich allerdings die genaue Fragestellung ansehen und im Fall des Arbeitskräfterradars lautet sie: „Wie stark ist Ihr Unternehmen derzeit von einem Mangel an Fachkräften betroffen?“ Es geht um eine subjektive Einschätzung und nicht um objektiv messbare Kriterien. Die tatsächliche Lage am Arbeitsmarkt lässt sich daraus also nicht ableiten, und dementsprechend werden Maß-



nahmen, die auf dieser „Datenlage“ basieren, das eigentliche Problem der Betriebe – nämlich freie Stellen zu besetzen – nicht lösen können. Das sieht man am Beispiel der Mangelberufe. Die Liste wird seit Jahren immer länger – aktuell umfasst sie auf Bundesebene 66 Berufe und 52 weitere in den Bundesländern – ohne dass sich der gefühlte oder tatsächliche Fachkräftemangel substantiell verringert hätte. Schwarzdecker:innen etwa stehen zum Beispiel seit 2008 auf der Liste. Reitet man da vielleicht ein totes Pferd?

## Demotivierende Rahmenbedingungen

„Es gibt Bereiche, in denen tatsächlich Fachkräfte fehlen, wie zum Beispiel Datensicherheit oder generell im IT-Sektor“, erklärt Michael Tölle, Bildungsexperte der AK Wien. Gleiches gilt für die Berufe rund um Ökologie und Nachhaltigkeit. „Und dann gibt es jene Sektoren, in denen zwar genügend entsprechend ausgebildete Personen vorhanden sind, die aber wegen der schlechten Rahmenbedingungen in ihrem erlernten Beruf nicht oder nicht mehr arbeiten wollen. Dazu zählen zum Beispiel die Pflege, der Tourismus oder die Gastronomie.“

Niedrige Löhne, eine schlechte Work-Life-Balance, eine geringe soziale Anerkennung, unzureichende Karrieremöglichkeiten, unattraktive Arbeitszeiten oder hoher Arbeitsdruck führen nicht nur dazu, dass Fachkräfte abwandern, sondern auch, dass sich immer weniger Menschen für eine Ausbildung in diesen Berufen entscheiden, wodurch à la longue ein echter Mangel am Arbeitsmarkt entsteht.

## Fachkräfte-Gap in Oberösterreich

In Oberösterreich ist das bereits Realität. „Wir haben tatsächlich einen Mangel an Arbeitskräften“, sagt Gerhard Straßer, Geschäftsführer des AMS Oberösterreich. Anfang Juni gab es rund 34.000 offene Stellen aber nur 24.000 Arbeitslose. Selbst mit den 9.000 Personen in Schulung könnte der Bedarf nicht einmal rechnerisch gedeckt werden. „Wahrscheinlich ist die Lücke sogar noch größer. Denn während sich Arbeitslose melden müssen, um Leistungen



**„Wir haben in Oberösterreich bereits tatsächlich einen Mangel an Arbeitskräften“, rechnet Gerhard Straßer, Geschäftsführer des AMS Oberösterreich vor.**

vom AMS zu erhalten, trifft das auf freie Stellen nicht zu.“ Besonders groß ist der Fachkräfte-Gap in den Bereichen Technik und IT – da kommen auf einen Arbeitssuchenden fünf freie Stellen –, im Gesundheitswesen, bei Pädagog:innen, in der Gastronomie und im Handwerk.

Angesichts der prekären Lage rücken die Betriebe von ihrem gewohnten Personalsucheverhalten – man sucht perfekt passende und sofort einsatzfähige Mitarbeiter:innen – ab. So steige laut Straßer die Bereitschaft, in die Ausbildung neuer Mitarbeiter:innen zu investieren und auch Kandidat:innen in Erwägung zu ziehen, die man bisher nicht im Fokus hatte.

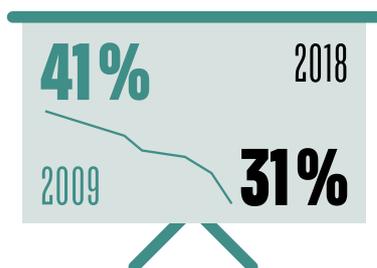
„Langzeitarbeitslose sind ein zu wenig genutztes Potenzial bei der Rekrutierung von Arbeitskräften. Diesen Menschen eine Chance zu geben, bedeutet auch die Chance auf eine zusätzliche Arbeitskraft“, sagt Straßer. Dass das funktioniert, beweist der Erfolg der Arbeiterprobung. 3.850 solcher „Probeneinsätze“, die einige Tage bis maximal vier Wochen dauern, wurden 2021 organisiert und in 58 Prozent der Fälle hatte danach ein Langzeitarbeitsloser einen Job und ein Unternehmen eine freie Stelle weniger.

## „War for Talents“

Die ökonomische Binsenweisheit, dass große Nachfrage und geringes Angebot zu höheren Preisen führen, gilt natürlich auch für den Arbeitsmarkt. Um im sogenannten „War for Talents“ nicht auf der Strecke zu bleiben, müssen Unternehmen bereit sein, ihr Angebot an die aktuelle Lage anzupassen, mit angemessenen Gehältern, gute Karriereöglichkeiten zu bieten und Zusatzleistungen. Für KE Kelit in Linz, wo Rohrsysteme für Trinkwasserinstallation, Heiz- und Kühlanlagen, Industrie und Fernwärme produziert und weltweit vertrieben werden, ist das keine neue Erkenntnis: „Es gab immer schon Prämien, gemeinsame Feste, Incentivereisen, Weiter-

## Anteil der Unternehmen an Schulungskosten zwischen 2009 und 2018

Quelle: Arbeiterkammer Wien, 2022





**„Unternehmen sind immer weniger bereit, in die Qualifikation ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu investieren“, konstatiert Ilkim Erdost, Bereichsleiterin Bildung in der AK Wien.**

bildungsmöglichkeiten, Budgets für Abteilungessen und Betriebsausflüge, Seminare, ... Wir haben das in den vergangenen Jahren weiter ausgebaut“, sagt Arbeiterbetriebsrat Gernot Albel. So gibt es zum Beispiel für alle Mitarbeiter:innen mit regelmäßigen Nachschichten eine zusätzliche Urlaubswoche pro Jahr. Dieser Einsatz für die Belegschaft zahlt sich aus: „Viele arbeiten bis zur Pensionierung bei uns, und manche stehen uns sogar danach als Konsulenten weiter zur Verfügung und geben ihr Wissen an die jüngere Generation weiter.“ Zufriedene Mitarbeiter:innen sind auch in der Personalsuche eine wichtige Unterstützung, und die wird man brauchen, denn, so Albel, „es ist ein Faktum, dass mit der Pensionierung der Baby-Boomer-Generation weniger Menschen am Arbeitsmarkt sind. Betriebe stehen heute schon im Wettbewerb um engagierte und gut qualifizierte Mitarbeiter:innen und müssen sich an veränderte Wünsche anpassen. Wer innovativ ist, gute Ideen hat und diese glaubwürdig und konsequent umsetzt, wird vorne sein. Mit den Rezepten der 60er-Jahre bekommt man keine zufriedenen und damit engagierten Mitarbeiter mehr.“

### **Palette an Benefits**

Auch beim Luft- und Raumfahrtzulieferer FACC in Ried im Innkreis weiß man das längst. Die Palette der Benefits reicht vom Betriebskindergarten über Zusatzversicherungen, betriebliches Gesundheitsprogramm und flexible Arbeitszeiten bis zu Studienunterstützungen. Erst kürzlich wurde ein besonders Goodie für Lehrlinge eingeführt: Sie bekommen zwei Wochen zusätzlichen Urlaub pro Jahr. „Das ist einerseits eine Angleichung an die Sommerferien,

wie ihn auch Schüler:innen haben, andererseits möchten wir damit die hohen Leistungen unserer Lehrlinge wertschätzen und ihnen mehr Zeit für Erholung und die Zeit mit Freunden schenken“, erklärt FACC-CEO Robert Machtlinger, der seine Karriere selbst als Lehrling begonnen hat. Außerdem will man damit, aber auch mit der Möglichkeit während der Lehrzeit die Matura zu machen, den Stellenwert dieser Ausbildungsform generell heben. „Unsere Lehrlinge haben bei entsprechendem Interesse in der Vergangenheit rasante Karrieresprünge gemacht“, weiß Lehrlingsausbildner Helmut Winkler: „Wir tun unser Möglichstes, um sie bei dieser Entwicklung zu unterstützen.“

### **Die große Lehrabschluss-Leere**

Fragt man die Betriebe, bei welchen Qualifikationen die Besetzung offener Stellen besonders schwierig ist, liegen Lehrabschlüsse mit 58,3 Prozent mit großem Abstand in Führung. Bei einer heuer durchgeführten WKO-Befragung meinte aber lediglich ein Viertel der Wirtschaftstreibenden, dass mehr Lehrlingsausbildung eine geeignete Strategie ist, um dieses Problem zu lösen. Da wundert es nicht, dass die Betriebe immer weniger in die Ausbildung von Lehrlingen sowie die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren. Eine aktuelle Untersuchung der Arbeiterkammer zeigt, dass der Anteil der Unternehmen an den Schulungskosten zwischen 2009 und 2018 von 41 auf 31 Prozent gesunken ist. In Deutschland liegt die Quote dagegen bei 44 Prozent und auch in Schweden (39 Prozent) und Finnland (37 Prozent) leisten die Betriebe einen höheren Beitrag. Ein sinkendes Engagement für betriebliche Weiterbildung in

Österreich lässt sich auch aus der Europäischen Arbeitskräfteerhebung, die zuletzt 2015 durchgeführt wurde, ablesen. Waren 2005 „nur“ 22,9 Prozent der Betriebe in Sachen Weiterbildung untätig, lag die Quote 2015 schon bei 50 Prozent.

### Skillskosten aus der eigenen Tasche

Dafür greifen die Arbeitnehmer:innen immer tiefer in die Tasche. Ihr Anteil an den Weiterbildungskosten ist im Untersuchungszeitraum von 29 auf 42 Prozent gestiegen. Ein klares Indiz dafür, dass es nicht an der Bereitschaft neue Skills zu erwerben fehlt, aber auch dafür, dass berufliche Qualifizierung immer mehr zur Privatsache wird. Und da besonders für jene, die ohnehin schon knapp bei Kasse sind. Laut AK-Studie bekommt nur knapp ein Drittel der Beschäftigten, die höchstens einen Pflichtschulabschluss haben, von ihren Arbeitgebern Schulungen, bei jenen, die einen Hochschulabschluss vorweisen können, sind es fast drei Viertel.

„Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache. Während der Bedarf nicht zuletzt durch die Digitalisierung und den ökologischen Umbau steigt und die Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten so hoch ist wie noch nie, sind Unternehmen immer weniger bereit, in die Qualifikation ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu investieren. Der chronische Fachkräftemangel, den manche Branchen regelmäßig beklagen, ist oft hausgemacht“, konstatiert Ilkim Erdost, Bereichsleiterin Bildung in der AK Wien.

### Weiterbildung wäre 'gscheit!

Dass Arbeitnehmer:innen und Wirtschaft ohne Weiterbildung nicht auskommen werden, ist auch für Franz-Josef Lackinger, Geschäftsführer BFI Wien, ein Fakt: „Für immer mehr Jobs braucht es zumindest ein Verständnis für die Logik vom Programmieren. Lagerlogistiker ohne Ahnung von Automatisierungsprozessen wird es kaum noch geben. Und wer seine Produkte bewerben möchte, muss in Sachen Social Media mehr können als Liken oder Linksrechts-Wischen. Was aber nicht außer Acht gelassen werden darf ist, dass viele ganz normale Qualifikationen in den körpernahen Dienstleistungen, im Handwerk und Gewerbe nicht wegrationalisiert werden können und daher Ausbildungen in diesem Bereich sehr gute Chancen am Arbeitsmarkt mit sich bringen.“ Und er spricht noch ein Thema an, das bisher oft zu kurz gekommen ist: „Für die Ausbildung der Fachkräfte von morgen werden gut ausgebildete Trainerinnen und Trainer benötigt. Und die fallen genauso wenig vom Himmel wie die Fachkräfte. Wir haben aktuell konstant über 50 offene Stellen ausgeschrieben. Von der Mechatroniktrainerin bis hin zum Deutschpädagogen, um die Geflüchteten rasch beim Spracherwerb zu unterstützen. Und der Wettbewerb um geeignetes Lehrpersonal ist aktuell so intensiv, wie schon lange nicht mehr.“

## DREI INFOS ZUM AK-MASTERPLAN

### WEITERBILDUNG MIT MEHR-WERT: DER AK-MASTERPLAN

**Es fehlt – mit einigen Ausnahmen – nicht an Fachkräften und schon gar nicht an der Bereitschaft der Arbeitskräfte, ihr berufliches Know-how laufend zu erweitern, sondern an besseren Rahmenbedingungen, um Weiterbildung für möglichst viele zugänglich und leistbar zu machen.**

#### 1 / Neues Fonds-Modell

Ein Booster für die Weiterbildung: Die AK fordert die Schaffung eines Weiterbildungsfonds, in den alle Arbeitgeber:innen einzahlen. Bei 0,2 Prozent der Jahres-Bruttolohnsumme ergibt das 220 Millionen Euro pro Jahr. Arbeitnehmer:innen sollen aus diesem Topf 500 Euro pro Jahr für Fortbildungsmaßnahmen erhalten. Bis zu 440.000 Arbeitnehmer:innen profitieren davon.

#### 2 / Recht auf Weiterbildung

Alle Arbeitnehmer:innen sollen Anspruch auf eine Woche Weiterbildung pro Jahr bekommen. In der Arbeitszeit! Damit setzte Österreich endlich die Resolution der Internationalen Arbeitsorganisation ILO aus dem Jahr 1974 für eine bezahlte Bildungsfreistellung um!

#### 3 / Qualifizierungsgeld

Alle Arbeitnehmer:innen über 25 Jahren sollen das Recht auf monatlich 1.500 Euro für insgesamt drei Jahre Aus- und Weiterbildung im Lauf von 15 Jahren bekommen. Finanziert wird das Qualifizierungsgeld aus dem Budget der Bundesregierung. Insbesondere Menschen mit niedrigen und mittleren Qualifikationen sollen davon profitieren.

# Arbeitgeber müssen tanzen

*Um Fachkräfte in den Arbeitsmarkt zu bekommen, fordert der Geschäftsführer des Arbeitsmarktservice, Johannes Kopf, flächendeckende, ganztägige Kinderbetreuung. Außerdem erzählt er, warum auch arbeitslose Top-Manager seine Sorgenkinder sind.*

INTERVIEW ALEXANDER FOGGENSTEINER



### **Arbeit&Wirtschaft: Was sind für Sie „gute Arbeitsplätze“?**

**Johannes Kopf:** Das ist eine fast philosophische Frage. Gut ist zunächst alles, was für mich gut ist und wo ich meine Qualifikation, aber auch Neigungen und Interessen einbringen kann – und der Lohn stimmt. Ein guter Job ist einer, der all das erfüllt. Zunehmend wird aber auch nach Sinn gefragt.

### **Sie haben kürzlich gesagt, „die Arbeitgeber müssen tanzen“. In welchen Branchen?**

Arbeitgeberattraktivität ist branchenübergreifend ein wichtiges Thema. Gerne erzähle ich die Geschichte eines Personalverantwortlichen, der am Ende des Bewerbungsgesprächs vom Bewerber die Antwort bekam: „Vielen Dank, Sie kommen in die engere Auswahl.“ Diese Anekdote zeigt, wie sich die Verhältnisse am Arbeitsmarkt geändert haben.

### **Das hört man ...**

Wir haben einen klaren Arbeitnehmermarkt. Ich habe in Österreich doppelt so viele offene Lehrstellen wie Lehrstellensuchende, und in Oberösterreich und Salzburg mehr offene Stellen als Arbeitssuchende. Da können sich Arbeitssuchende unter mehreren Stellen die beste aussuchen.

### **Die Gastronomie sucht händeringend Arbeitskräfte. Warum?**

Die Branche hat generell schlechtere Voraussetzungen, ein guter Arbeitgeber zu sein als andere Branchen. Der Hauptgrund ist die Arbeitszeit. Die Branche hat dann Beschäftigung, wenn andere frei haben, also am Abend, am Wochenende und in den Ferien.

### **Sind oft nicht auch die Arbeitsbedingungen schlecht?**

Viele Betriebe in der Branche müssen ihre Arbeitsbedingungen verbessern. Der Tourismus war durch ein Arbeitskräfteangebot durch Zuwanderung aus der EU verwöhnt und musste kaum über Arbeitgeberattraktivität nachdenken. Das ist der Grund,

warum diese Branche jetzt, wo alle anderen auch suchen, einen größeren Nachholbedarf bei Arbeitgeberattraktivität hat.

### **Wie können Unternehmen im Tourismus bessere Arbeitgeber werden?**

Ein wesentlicher Punkt ist zum Beispiel die Planbarkeit der Dienste. Beschäftigte akzeptieren, abends oder am Wochenende zu arbeiten, aber sie wollen vorher wissen wann. In den Modellen, die wir mit Betrieben entwickeln, werden 90 Prozent der Dienste längerfristig vorgeplant. Ein anderer Punkt ist Kinderbetreuung: Wenn ein Hotel Kinderbetreuung für Gäste anbietet, warum nicht auch für Mitarbeiter:innen? Jeder Betrieb kann viel tun, um Leute zu finden und zu halten.

### **Fehlt es an Flexibilität?**

Ja, bei den Arbeitgebern gibt es einige, die ihre Handlungsmöglichkeiten nicht sehen und lieber schimpfen. Mangelnde Flexibilität gibt es aber natürlich auch auf Arbeitnehmer:innenseite, gerade was die regionale Mobilität oder Wegzeiten betrifft. Einige sind wählerischer als es das Gesetz erlaubt. Aber die Aufrechterhaltung der Solidarität in der Arbeitslosenversicherung passiert nicht von allein. Vergessen wir bitte nicht, Beiträge zahlt auch die Kassiererin, die aus dem Südburgenland um 4.30 Uhr mit einem Bus nach Wien pendelt. Wenn



**JOHANNES KOPF**

geb. 1973, Wien, der studierte Jurist war bis 2003 IV-Referent für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, bis 2006 im Kabinett Bartenstein, seit 2006 Vorstandsmitglied des AMS Österreich.

die hört, dass irgendjemand nicht bereit ist, eine Stunde irgendwo hinzufahren, wäre ihr Ärger verständlich.

### **Arbeitnehmermarkt klingt toll, aber die Arbeitslosigkeit ist nicht verschwunden.**

Im Juni werden wir weniger als 300.000 Arbeitslose haben, inklusive Schulungen. Das hatten wir das letzte Mal vor zehn Jahren. 300.000 sind natürlich trotzdem viel und ich weiß, dass da Leute darunter sind, die wirklich nichts finden. Und die Arbeitslosenquote von Menschen, die nur die Pflichtschule haben, liegt bei ungefähr 25 Prozent.

### **Das entspricht noch einer Arbeitslosenquote um die sechs Prozent.**

Aktuell haben wir eine Arbeitslosenquote von 5,7 Prozent. Vollbeschäftigung ist Definitionssache. Arbeitslosenzahlen wie in den 70er-Jahren werden wir nie mehr sehen. Das Gros ist Jobwechsel-Arbeitslosigkeit. Die Jobs, die im vorigen Jahr beendet wurden, dauerten im Schnitt weniger als zwei Jahre. Ein früherer EU-Kommissar hat einmal gesagt: „Vollbeschäftigung ist, wenn ein Dreier davorsteht, also bis 3,9 Prozent EU-Quote.“ Nach EU-Quote stehen wir aktuell bei 4,2 Prozent. Ich glaube trotzdem, dass wir die Arbeitslosigkeit weiter senken können. Sie ist noch immer zu hoch.

### **Wann rufen Sie die Vollbeschäftigung aus?**

Das überlasse ich dem zuständigen Arbeitsminister. Tatsache ist: Wir haben aktuell die niedrigste Maiarbeitslosigkeit seit 14 Jahren.

### **Trotzdem gibt es 90.000 Langzeitbeschäftigungslose. Macht Ihnen das Sorgen?**

Ich will nicht schönreden, dass 90.000 langzeitbeschäftigungslose Personen zu viel sind. Aber auch hier haben wir einen Rückgang von 37,8 Prozent.

### **Das AMS ist der größte Weiterbildungsakteur in Österreich. Davon profitiert aber nur, wer nicht vermittelbar ist.**



**AMS-Geschäftsführer Johannes Kopf erwartet als Kontrapunkt zur Lieferkettenkrise eine Reindustrialisierung Europas. Für Österreich wären das gute Aussichten.**

Dem Koch, der die Branche wechseln will, sagen wir: „Nein, Sie haben einen Job, den man vermitteln kann, und wir vermitteln Sie gerne.“ Wir unterstützen und qualifizieren nur dann, wenn jemand in seinem Job nichts findet. Dieser Grundsatz ist aber durchbrochen zum Beispiel beim Programm „Frauen in die Technik“ oder beim Fachkräftestipendium. Hier kann die Kindergartenpädagogin sagen: „Ich will Mechatronikerin werden.“ Das fördern wir.

#### **Die Arbeiterkammer hat ein Qualifizierungsgeld vorgeschlagen ...**

Die im Zuge der Pflegereform vorgestellte Idee, dass man während einer Pflegeausbildung ein Stipendium in der Höhe von 1.400 Euro bekommt, ist okay. Qualifizierungen aber völlig freizugeben, weil Bildung an sich ein Wert ist, da muss ich als Arbeitsmarktservice passen. Das ist nicht unser Job. Es ist toll, wenn jemand Altgriechisch lernen will, aber das sollten wir nicht fördern.

#### **Was halten Sie von degressivem Arbeitslosengeld?**

Ich habe mich mehrfach dafür ausgesprochen, dass es nach drei Monaten eine Stufe

im Arbeitslosengeld geben sollte. Jobsuche braucht Zeit. Das ist ein sinnvoller Prozess, damit man einen Job findet, der näher beim Wohnort liegt oder einen, wo man seine Qualifikation besser einbringen kann. Es ist volkswirtschaftlich besser, wenn Leute Jobs bekommen, wo sie glücklicher, zufriedener und produktiver sind. Würde man das Arbeitslosengeld halbieren, hätten wir zwar sofort weniger Arbeitslose, weil viele gezwungen wären, sofort irgendeinen Job anzunehmen, nur besser wäre das nicht. Jetzt gibt es aber ein Problem: Logisch wäre, dass ich, wenn ich länger suche eine noch bessere Stelle finde. Mit längerer Jobsuche sinkt aber die Wahrscheinlichkeit, dass ich die dann noch bekomme. Es braucht also so etwas wie eine Frist, wo die Menschen flexibler werden sollten. Deshalb hätte ich gern eine Stufe, um zu lange Jobsuchen zu vermeiden. Nachdem unser Arbeitslosengeld im internationalen Vergleich eher niedrig ist, müsste man am Anfang etwas drauflegen.

#### **Wäre 70 Prozent so ein Wert?**

Ich habe immer von 65 Prozent gesprochen, aber das soll die Politik entscheiden. Minister Kocher hat angekündigt, noch vor dem Sommer etwas vorzulegen. Das Phä-

nomen, dass mit längerem Zuwarten die Jobchancen sinken, kennen wir stark auch von männlichen Führungskräften, die mit über 50 arbeitslos werden. Sie gehören zu unseren schwierigsten Kunden.

Sie bekamen im Laufe ihrer Karriere immer mehr Verantwortung, mehr Geld, mehr Mitarbeiter, mehr Ansehen und glauben das geht so weiter. Nach ein oder zwei Jahren Arbeitslosigkeit sagen viele: „Hätte ich das gewusst, hätte ich all die Jobs, die mir anfangs zu mies waren, angenommen. Nur dann sind diese Angebote nicht mehr da.“

#### **Arbeitslose Spitzenmanager sind also der Problemfall im AMS?**

Sie sind ein Problemfall, aber wirklich schwer haben es natürlich vor allem andere, zum Beispiel alleinerziehende Mütter, die nur 600 Euro Arbeitslosengeld bekommen.

#### **Es ist rund jede sechste Person armutsgefährdet. Ist das sozialer Sprengstoff?**

Aktuell macht mir das noch mehr Sorge als sonst, weil wir eine hohe Teuerung erleben. Das ist ein Thema mit politischer Brisanz und auch Sprengkraft. Die gute

## „Schafft flächendeckende Ganztageskinderbetreuung als Antwort auf den Arbeitskräftemangel!“

Johannes Kopf, AMS

Arbeitsmarktlage verringert das Problem allerdings. Am schlimmsten wäre es, wenn wir diese Teuerung bei hoher Arbeitslosigkeit hätten.

### **Denken Sie, dass die Jungen in Österreich auf die Straße gehen?**

Das glaube ich nicht. Die Demografie hat in den vergangenen Jahren völlig gedreht: Die Jugendarbeitslosigkeit ist heute niedriger als die der anderen Altersgruppen. Anders sieht die Sache bei den Älteren aus: Ab 2024 heben wir das Frauenerwerbsalter jedes Jahr an und Altersarbeitslosigkeit ist ein Problem.

### **Wo entstehen mit der Erhöhung des Frauenerwerbsalters arbeitslose Frauen?**

Interessanterweise bei Frauen im mittleren Alter, also bei Wiedereinsteigerinnen, die nach den Kindern einen Job suchen. Das Anheben des Frauenerwerbsalters entspricht 20.000 zusätzlichen Personen pro Jahr am Arbeitsmarkt. In der aktuellen Lage ist das kein Problem, doch wenn der Arbeitsmarkt dreht, dann ist das viel.

### **Wie lange hält der aktuelle Arbeitnehmermarkt an?**

Wir leben in unsicheren Zeiten. Doch momentan zeigen meine Frühindikatoren keinerlei Einbruch auf dem Arbeitsmarkt.

### **Wenn Menschen mit AMS-Geld und Zuverdienst mehr im Geldbörsel haben als mit ihrem regulären Job, was sagt das über Job und Arbeitsmarkt aus?**

Das ist vor allem ein Teilzeitproblem und das sagt mir, dass wir keine ordentliche Kinderbetreuung anbieten.

### **Was ist Ihr Schluss daraus?**

Ich bin für flächendeckende Ganztageskinderbetreuungsangebote ab dem ersten Geburtstag. Es soll jede Familie selbst entscheiden – aber das Angebot muss da sein! Damit wäre auch gleich ein großer Teil des Arbeitskräftemangels beseitigt.

### **Wir kämen der Vollbeschäftigung näher ...**

Ja, weil Frauen die Möglichkeit hätten, mehr Stunden zu arbeiten und wir zugleich der Altersarmut der Frauen entgegenwirken.

### **Viele Länder sind gegen flächendeckende Kinderbetreuung ...**

Das hat etwas mit dem Finanzausgleich zu tun – und mit Haltungen. Doch wenn ich nur eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme vorschlagen darf: Schafft flächendeckende Ganztageskinderbetreuung als Antwort auf den Arbeitskräftemangel!

### **Teilt Minister Kocher Ihre Meinung zur Kinderbetreuung?**

Das glaube ich schon. Die Sozialpartner sind sich hier im Übrigen völlig einig. Ist es deshalb politisch umsetzbar? Das ist eine andere Frage.

### **Die AK ist gegen die Aufhebung von Zuverdienstmöglichkeiten. Wie sehen Sie das?**

Anders.

### **Wir reden von 485,85 Euro im Monat.**

Arbeitslosengeld plus Zuverdienst verlängert die Arbeitslosigkeit. Daten belegen das. Bei Menschen in der Notstandshilfe jedoch hat das keinen merkbaren Effekt. Insofern kann man da auch differenzieren. Der Zuverdienst hat ja den Sinn, Armut entgegen-

zuwirken. Darum sage ich: Vielleicht kann man in Sachen Zuverdienst zwischen Phasen der Arbeitslosigkeit sinnvoll differenzieren. Die Koalition diskutiert das gerade.

### **Laut Lehrbuch fordert jeder große Strukturwandel zunächst Jobverluste. Dann entstehen neue Arbeitsplätze. Was bringt die Digitalisierung?**

Tatsache ist: Die Beschäftigung sinkt nicht. Eine interessante, wenn auch skurrile Theorie, warum das so ist, stammt von David Graeber, dem Autor von „Bullshit Jobs“. Er sagt: Automatisierung und Digitalisierung bedeuten nicht weniger Beschäftigte, weil Bullshit-Jobs entstanden sind. Was das ist? Ein Job, von dem die ihn ausführende Person sagt, er sei sinnlos. Das ist natürlich eine Karikatur der Wirklichkeit, aber durchaus interessant.

### **Was passiert durch Industrie 4.0 auf dem Arbeitsmarkt?**

Ich denke, es wird anderes kommen, als viele erwarten: Wegen der hohen geopolitischen Unsicherheit und Lieferkettenproblemen überlegen Unternehmen, wo sie zukünftig produzieren werden. Durch die Automatisierung braucht man heute relativ zu den sonstigen Kosten viel weniger Personal. Man wird zum Schluss kommen, dass es sich wieder auszahlt in Europa zu produzieren. Ich erwarte also eine Reindustrialisierung Europas. Für Österreich sind das gute Aussichten.

### **Die Industrie kommt wieder zurück?**

Die Beschäftigung in der Industrie wächst. Jeder hat gesagt, dass sie sinkt, aber das ist in den vergangenen zehn Jahren nicht passiert.

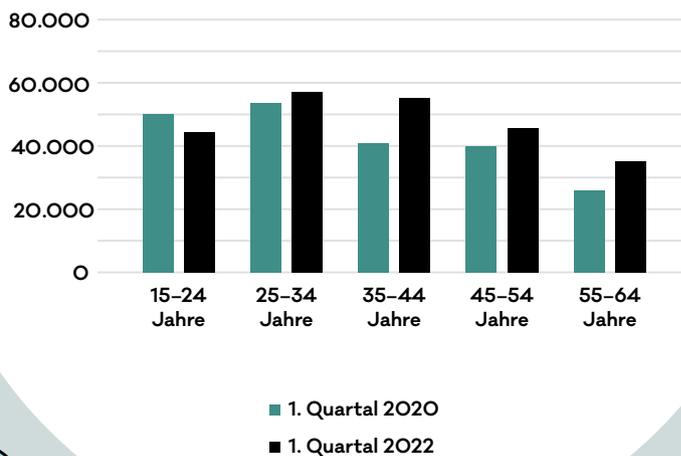
### **Gibt es Ladehüter, also Stellen die niemand will?**

Ja, natürlich. Jede Stelle, die nicht in drei Monaten besetzt wird, ist gewissermaßen ein „Ladehüter“. Da sind aber auch Stellen dabei, die ein sehr gutes Gehalt vorsehen und gute Arbeitsbedingungen bieten, zum Beispiel für IT-Kräfte. ▀

**Danke für das Gespräch!**

# Zahlen

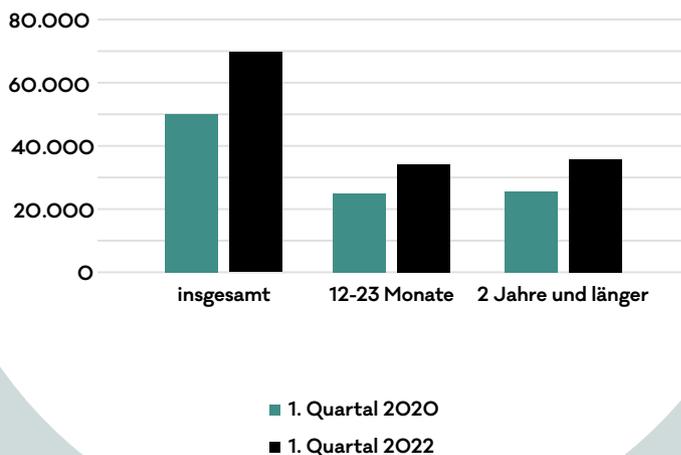
## Arbeitslose insgesamt nach Alter (in Tausend)



Die Jubelmeldungen über den Arbeitsmarkt halten einer genaueren Betrachtung nicht stand. Vor allem ältere Menschen werden vom System oft allein gelassen.

Im Vergleich von Q1/2020 zu Q1/2022 sank die Arbeitslosigkeit nur in der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen, um 11,9 Prozent. In allen anderen Altersgruppen stieg sie an. Besonders stark in der Gruppe 35 bis 44 Jahre (um 37,6 Prozent) und in der Gruppe 55 bis 64 (33,3 Prozent).

## Arbeitslose nach Dauer der Arbeitslosigkeit (in Tausend)



Die Zahl der Menschen, die länger als 12 Monate ohne Job war, stieg von 50.100 im ersten Quartal 2020 auf 69.400 im ersten Quartal 2022. Eine Zunahme um fast 40 Prozent.

# , bitte!

Das zeigt vor allem der Vergleich des ersten Quartals 2022 mit dem von 2020 – also die letzten Monate vor dem ersten strengen Lockdown. Wir haben nachgerechnet.

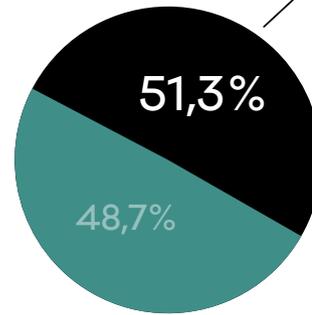
Von der Langzeitarbeitslosigkeit sind vor allem Menschen betroffen, die älter sind als 50. Sie machen mit 51,3 Prozent mehr als die Hälfte der langzeitarbeitslosen Menschen aus.



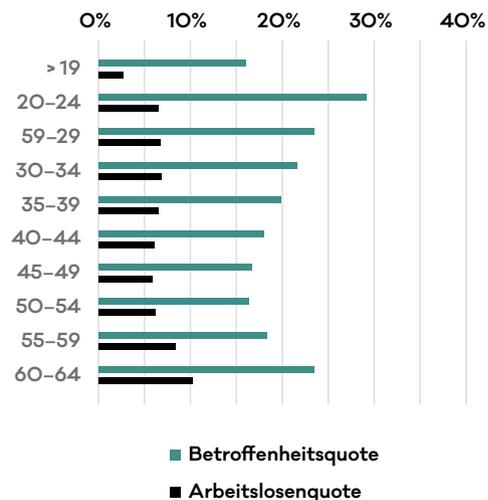
Keine Altersgruppe war im Jahr 2021 so stark von Arbeitslosigkeit betroffen, wie Menschen ab 50 Jahren. Sieben von zehn Personen zwischen 50 und 64 Jahren waren mindestens einen Tag arbeitslos.

## Langzeitarbeitslosigkeit Altersstruktur

Personen über 50 Jahre



## Betroffen von Arbeitslosigkeit 2021 (nach Alter)



# Die Nichtarbeitslosen von Marienthal

***Kann man Langzeitarbeitslosigkeit abschaffen?***

***Wenn man will, schon: Die Gemeinde Gramatneusiedl zeigt vor, wie das funktioniert.***

TEXT EVA REISINGER

Die Nähmaschine surrt wie der Motor eines Autos. Zack, ist eine Seite des Rucksackes fertig. Mit einer flinken Bewegung wendet Yasemin Yaman den Stoff. Weiter geht's. Nur nicht den Faden verlieren. Sie hilft gerade in der Nähwerkstatt aus. Der Kindergarten hat 15 Rucksäcke bestellt, sie müssen schnell fertig werden. Sie ist eine, die alles kann. Am liebsten

arbeitet Yaman in der Holzwerkstatt. Dort renoviert und baut sie Möbel. Eines steht im Schauraum. Ein mintgrüner Kasten, mit Strukturglas und Porzellanknöpfen. „Ich hatte zuvor nie einen Akkuschrauber in der Hand. Ich war so neugierig, ich wollte alles ausprobieren.“ Yaman ist 37 Jahre alt und arbeitet seit Oktober beim MAGMA-Projekt in Marienthal. Die Abkürzung steht für



Yasemin Yaman entdeckte ihr Talent für schlichtweg alles. Als Bonus winkt noch dazu ein gesteigertes Selbstwertgefühl.



**Projektleiterin Daniela Scholl sieht eine der Stärken von MAGMA in der Intensität, mit der man sich mit den Menschen auseinandersetzen kann.**

„Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal“ – ein weltweit einzigartiges Pilotprojekt des AMS Niederösterreich. Ziel ist es, Langzeitarbeitslosigkeit in Gramatneusiedl – zu dem Marienthal gehört – abzuschaffen. Jedem Menschen, der in der Gemeinde wohnt, der länger als zwölf Monate arbeitslos ist, wird ein staatlich finanzierter Job zugesichert. Es ist das erste Modellprojekt einer Arbeitsplatzgarantie. Die Teilnahme ist freiwillig und gearbeitet wird zwischen 16 und 38 Wochenstunden. Entlohnt wird nach Kollektivvertrag. Das Programm läuft bis 2024.

### **Es ist unbezahlbar, wenn der Selbstwert steigt**

Yaman war eineinhalb Jahre arbeitslos gemeldet. Sie suchte eine Stelle als Verkäuferin. „Es ist wirklich schwer, einen Job zu finden, neben dem ich drei Kinder betreuen kann.“ Die besuchen zwar längst die Schule und den Kindergarten, doch am Nachmittag müssen sie abgeholt werden. An einigen Tagen schrieb sie vier Bewerbungen nacheinander. Die meisten Firmen hätten sich nie gemeldet. Wenn sie dann hinterher telefonierte, kam Trost, aber wenig Tat: Sie müsse Geduld haben. Doch die wird von Monat zu Monat weniger. „Wäre ich zu einem Gespräch eingeladen worden, ich hätte sie überzeugt“, ist sich die 37-Jährige sicher. Jeden Monat ärgerte sie sich, für das Geld des AMS auf ihrem Konto nichts geleistet zu haben. „Ich fühlte mich so nutzlos, es hat mich fertig gemacht.“ Am schlimmsten seien die Fragen in ihrem Umfeld gewesen, warum sie denn immer noch keinen Job hätte. Am meisten fehlte ihr die Tagesstruktur. Ihr gefällt es hier gut, sie hat so viel Neues gelernt und trotzdem muss sie weiter suchen, denn Ziel ist es, eine fixe Stelle außerhalb des Projektes zu finden.

Yaman ist das, was die Leiterin des Projekts Daniela Scholl eine „Transitarbeitskraft“ nennt. Damit meint sie ein gefördertes Dienstverhältnis, in dem die Person aber genauso Anspruch auf

fünf Wochen Urlaub, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld hat wie alle anderen Arbeitenden auch. Die benötigten Stunden organisiere man sich individuell. Je nachdem, was die Person braucht, wie viele Stunden sie arbeiten möchte. Das kann von 20 bis 38 Stunden reichen. Damit gestalten sich die Arbeitszeiten oftmals deutlich flexibler als in anderen Jobs.

### **Marienthal 2.0**

Während diese Jobgarantie von den einen als universelles Sicherheitsnetz bejubelt wird, ist es für die anderen ein teures Beschäftigungsprogramm. Das MAGMA-Projekt sticht aber aus mehreren Gründen heraus. Es dauert zum einen deutlich länger als die meisten anderen Projekte. Mit dreieinhalb Jahren bietet das Projekt genügend Zeit, sich intensiv mit den Menschen auseinanderzusetzen. Es lässt viel Raum Neues auszuprobieren, Fort- und Weiterbildung etwa. Zweitens, und das ist vermutlich das wichtigste: „Wir bieten den Menschen mehrere Arbeitsbereiche an, aber sie haben auch die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen und umzusetzen“, so Scholl. So entstand zum Beispiel die Alltagsbegleitung, bei der ältere Menschen in der Gemeinde beim Einkauf begleitet werden.

Langzeitarbeitslosigkeit und deren schwerwiegend psychischen als auch finanziellen Folgen waren lange vor der Pandemie ein Problem. Doch durch die Corona-Krise ist die Zahl aber von 16 (2019) auf 26 Prozent (2021) angestiegen. Im Juni vergangenen Jahres war jede dritte Person in Österreich auf der Suche nach Arbeit.

Die Gemeinde Gramatneusiedl ist in ihrer Struktur des Arbeitsmarktes prototypisch für Niederösterreich. Im August 2019 waren 20 Prozent der Bewohner:innen langzeitarbeitslos. Darum ist es auch aus wissenschaftlicher Sicht interessant, wie sich eine Jobgarantie auswirkt. Die Universitäten Wien und Oxford begleiten das Projekt von an Anfang an mit unabhängigen Studien. Diese deu-



**Werkstattdirektorin Astrid Hemmer ist gelernte Schneiderin und dank MAGMA jetzt auch ausgebildete Tischlerin.**

ten schon jetzt auf den Erfolg hin. 73 Prozent der Teilnehmenden haben das Gefühl, Herausforderungen bewältigen zu können. Zu Projektbeginn 2020 war das nur bei 46 Prozent der Fall. Außerdem sind psychische Beschwerden wie Angstzustände zurückgegangen. Drei Viertel der MAGMA-Beschäftigten können sich nun neue Dinge leisten, die sie unbedingt brauchen. Zu Projektbeginn 2020 war das nur bei knapp der Hälfte der Fall. Für 8 Prozent hatte zu Beginn das Geld nicht mal gereicht, um am Ende des Monats Lebensmittel einzukaufen. Ein Jahr später trifft das auf niemanden mehr zu. In den Studien zeichnet sich auch die Wichtigkeit der Anerkennung in der Gemeinde ab. 80 Prozent haben das Gefühl, in Gramatneusiedl dazuzugehören und 73 Prozent fühlen sich wertgeschätzt. Zu Projektbeginn galt das jeweils nur für die Hälfte der Befragten. Die Gesamtkosten für das Projekt MAGMA inklusive der Begleitforschung betragen für den gesamten Projektzeitraum 7,4 Millionen Euro und werden zur Gänze vom AMS NÖ getragen. Bisher wurden 24 Menschen vom Projekt in einen Job vermittelt.

**Wenn jemand geht, geht noch mehr weiter**

Für Astrid Hemmer geht es in die Holzwerkstatt. Sie öffnet die Tür und hält kurz inne. „Natürlich ist es auf persönlicher Ebene für mich traurig, wenn jemand geht und einen Job findet. Aber gleichzeitig freue ich mich mit.“ Der Geruch von frisch geschnittenem Holz drängt sich in die Nase. Hemmer ist gelernte Schneiderin und weiß, wie wichtig Arbeitsmarktprojekte für das eigene Leben sind. Sie ließ sich zur Tischlerin ausbilden. Heute kann sie beides und darum leitet sie gleich beide Werkstätten. Für viele Frauen ist sie ein Vorbild. Wenn sie neu renovierte Kästen zurechtrückt oder mit der

Hand über das Holz streicht, spricht sie schnell und es kann passieren, dass sie ohne Pause zehn Minuten über das Werkstück referiert. Dann ist sie plötzlich wieder beim MAGMA-Projekt. Der größte Vorteil sei, dass sie nicht wirtschaftlich denken müssten. „Wir können auf die Handicaps und Bedürfnisse achten wie sonst niemand.“ Die Auswahl der Gemeinde erfolgte nicht zufällig. Mit der Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ setzten einst Hans Zeisel, Marie Jahoda und Paul Lazarsfeld einen Meilenstein in der empirischen Sozialforschung. Das Forscher:innen-Team untersuchte 1933 die Folgen der Arbeitslosigkeit für 1.300 Arbeiter:innen und Angestellte, die die Ortschaft Marienthal mit der Schließung der örtlichen Textilfabrik mit voller Wucht getroffen hat. Die Ergebnisse gelten bis heute als wegweisend und führten die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit vor Augen. Nun ist mithilfe des MAGMA-Projekts das Gegenteil gelungen: In der Gemeinde gibt es keine Langzeitarbeitslosen mehr. Laut der Projektleiterin wäre das Projekt theoretisch auf jede ländliche Gemeinde umlegbar. Auch in der Stadt kann sie sich ähnliches vorstellen, aber besser auf die Bezirke begrenzt, in denen die Teilnehmenden leben. Schließlich ist das Behalten des eigenen Wohnraumes ein wichtiger Teil des Erfolgsrezepts.

**Um den Mangold wird gerupft**

Denise Berger kniet auf dem Erdhaufen, der viel mehr als das ist. Nämlich eine Permakultur, also ein nachhaltiges Blumenbeet. Berger rupft um den Mangold herum. Die Gemeinde hat den Grund zur Verfügung gestellt, und alles was reif ist gehört auch den Menschen und darf geerntet werden. Wer hier ins Grüne blickt, dem wird schnell klar, dass es hier um mehr als eine Jobgarantie geht.



**Andrea Keglovits-Ackerers Verein Pferdestärken halten auch MAGMA-Mitarbeiter auf Trab.**

Hier wird versucht, Zusammenleben und das Geben und Nehmen dabei neu zu denken. Berger hat bei MAGMA in der Reinigung begonnen, war dort aber nicht lange. „Ich wollte raus und mich bewegen“, erklärt sie. Heute ist sie eine der motiviertesten Mitarbeiterinnen der Permakultur. Ihr Chef sagt, dass er sie darum auch die „Rampensau“ nenne. Er meint das als Kompliment, weil sie so motiviert und hart arbeite. Sein Team ist zuständig für ein 250 qm großes Gemeindegrundstück. Neben einem Gemüse- und Kräutergarten gibt es Obstbäume und fast nebenbei erledigen sie auch noch die Beetpflege des gesamten Ortes.

*„Ich musste mir anhören, dass ich faul und nutzlos sei.“*

Denise Berger, Projektteilnehmerin

Vor dem Projekt arbeitete Berger in einem sozialen Supermarkt. Doch das war nur eine befristete Anstellung. Eigentlich ist Berger ausgebildete Konditorin. Über 500 Bewerbungen hat sie während ihrer Arbeitslosigkeit geschrieben. Über ein Jahr war sie auf der Suche nach einem Job. Sie litt bereits zuvor an psychischen Erkrankungen. „Ich musste mir anhören, dass ich faul und nutzlos sei. Dass ich nichts wert sei und ein Mensch zweiter oder dritter Klasse.“ Berger schüttelt den Kopf. „Irgendwann glaubt man, was die anderen über dich sagen.“ Durch einen Umzug landete sie in der Gemeinde und damit im Projekt. Nun hofft sie auf eine Firma, die im Herbst auf das Gelände zieht. Ein fixer Job am Fließband, das wäre zwar anders als das Arbeiten im Grünen, aber für Berger macht das keinen Unterschied.



**Arbeiten mit Permakultur: Denise Berger fühlt sich vom Job in Marienthal vollständig geerdet.**

### **Hat Marienthal Zukunft?**

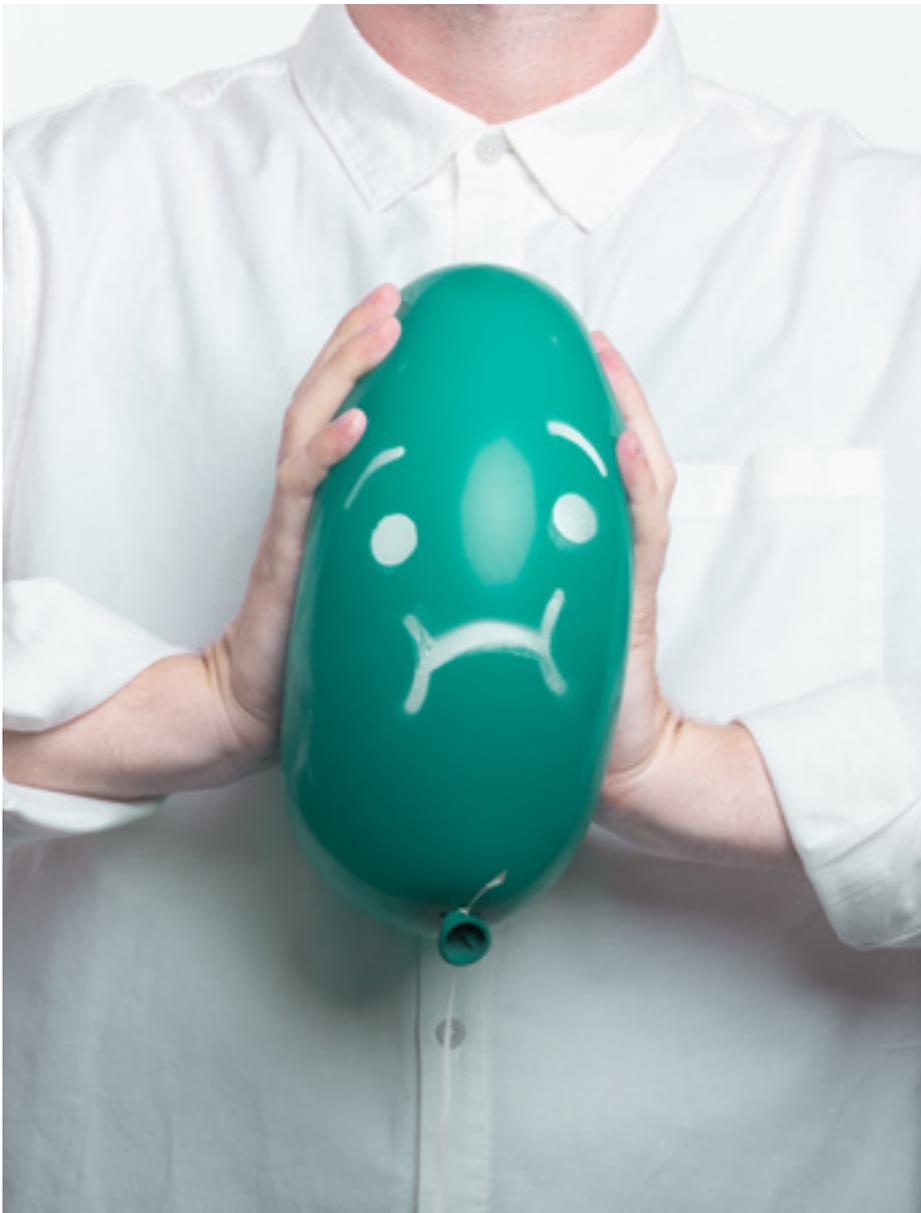
Was passiert mit den Menschen, die keine Anstellung finden bis das Projekt endet? Oder mit jenen, die in gemeinnützige Organisationen oder Vereine vermittelt wurden? Eine mögliche Antwort findet man beim Verein Pferdestärken, einmal die Straße runter und rechts im Ort. Andrea Keglovits-Ackerer betreibt den Verein und bietet kostengünstige tiergestützte Therapieformen für Kinder mit verschiedenen Einschränkungen und Behinderungen wie Autismus, ADHS, Mehrfachbehinderungen oder Lernschwierigkeiten an. Therapeut:innen mieten sich in das Zentrum ein, nutzen die Infrastruktur und bieten ihre Leistungen an. Auf so einem Hof bleibt viel Arbeit neben der Therapie: Rasenmähen, Ausmisten, Tiere füttern. So legte Keglovits-Ackerer in der Vergangenheit des Öfteren eine Nachtschicht ein. „Es war einfach viel zu viel alles“, erinnert sie sich.

Schließlich begannen zwei Mitarbeiter des MAGMA-Projekts sie zu unterstützen. Einer davon ist Thomas, er arbeitet am Hof 30 Stunden die Woche. Er hat genau im Blick, wann der Rasen gemäht werden muss, wann geputzt und wann der Stall gemacht werden muss. Sein Kollege Michael hilft neun Stunden die Woche und kümmert sich morgens um die Pferde im Stall und ihre Fütterung. Die beiden gehören längst zum Team. Doch wenn das Projekt ausläuft, kann der Verein sich die beiden Arbeitskräfte nicht leisten.

Keglovits-Ackerer saß schon vor dem Taschenrechner und überlegte, was es bräuchte, um die beiden zu halten. Doch die Lohnkosten seien nicht tragbar. Dann müssten die Familien höhere Preise bezahlen und dann würde aus der Therapie ein elitäres Angebot werden. Ideal wäre, wenn die beiden einfach genau so bleiben dürften. Ja, das wäre doch eine Idee, sagt sie und lächelt. ▀

# Draufzahlen beim Arbeiten

*Gut versteckt, schlecht für uns alle: Obwohl in Österreich 98 Prozent der Arbeitnehmer:innen mit einem Kollektivvertrag abgesichert sind, grassieren Lohndumping und Unterbezahlung.*



TEXT GEORG SANDER

Unbezahlbare Momente: Ein ganz gewöhnlicher Morgen, irgendwo in Österreich. Das Kind wird für den Kindergarten fertig gemacht. Aus der Tür raus und schnell rein in die Bäckerei. Beim Warten auf den Bus dröhnt die Baustelle nebenan. Nun noch einen Kaffee im Sitzen, dabei im Hotel für den Sommerurlaub anrufen, um etwas abzuklären. Dann geht es ab zum Zahnarzt. Nach diesem unangenehmen Besuch startet man etwas verspätet im Homeoffice. Was man wissen muss: In all diesen Momenten ist die Wahrscheinlichkeit hoch, auf Menschen zu treffen, die nicht den kollektivvertraglich zustehenden Mindestlohn bekommen. Die von ihrem Einkommen kein Auskommen finden. Möglicherweise also man selbst.

## **Unterbezahlung mit Methode**

In Österreich haben die meisten Arbeitnehmer:innen einen Kollektivvertrag. Theoretisch, denn es kann sein, dass die erwähnten Berufsgruppen trotzdem nicht entsprechend entlohnt werden. Es bringt Kindergartenpädagog:innen ein ansprechendes Mindestbruttogehalt auf Basis Vollzeit nichts, wenn an einem Standort oder in der Region keine Vollzeitstellen angeboten werden. Selbiges betrifft auch Verkäufer:innen in der Bäckerei. Das Gastromodell oder die Hotellerie

mit geringfügiger Anstellung und mit Trinkgeld abgegotener Mehrarbeit existiert nach wie vor. Und auch Zahnarzthelfer:innen haben keinen eigenen Kollektivvertrag.

„Es gibt absurde Beispiele mit Firmen aus Drittstaaten“, weiß vda-Generalsekretärin Anna Daimler aus ihrer Alltagspraxis: „Bei Transportunternehmen etwa. Fahrer:innen würden für die Tätigkeit im jeweiligen Heimatland nur 800 Euro bekommen, in Österreich stünden ihnen beispielsweise 2.200 Euro zu, die auch auf dem Lohnzettel stehen. Allerdings wird die Differenz zwischen den beiden Summen zwischen Vermittler, Arbeitgeber und Fahrer:in aufgeteilt. Sie machen alle vermeintlich ein gutes Geschäft damit.“ Eine bittersüße Analyse, denn die Fahrer:innen bekommen für die Tätigkeit mehr als im Heimatland, aber eben deutlich weniger als ihnen hierzulande zustünde. So wird das KV-System in Österreich unterwandert.

„Bei den dargestellten Fällen handelt es sich um komplexe Arbeitsmarktphänomene“, analysiert Martin Müller, Rechts-Experte des ÖGB. Die führen dazu, dass Menschen trotz Kollektivvertrags weniger bekommen. Etwa durch das Phänomen, dass es zwar einen guten Bruttolohn gibt, aber keine Vollzeitstellen: „Viele Arbeitnehmer:innen wollen mehr arbeiten, das geht aber beispielsweise im Handel oder dem Kindergarten in der Gemeinde gar nicht. Daran ist per se also nichts illegal, weil ja aliquot richtig bezahlt wird.“ Ein weiteres Phänomen stellen die klassisch Unterbezahlten dar. Werden Betriebe von der Fi-

nanzpolizei oder im Rahmen der Beitragsprüfung des Lohndumpings überführt, erhält das Unternehmen eine Strafe und die Arbeitnehmer:innen haben Anspruch auf Nachzahlung.

### Schwächsten am stärksten betroffen

Anfällig für Lohndumping und Unterbezahlung sind etwa die Baubranche, Zustelldienste, Landwirtschaft oder das Gastgewerbe. Zu ihnen gehören auch undokumentiert Arbeitende, also Menschen, die ohne regulären Aufenthaltstitel bzw. eine Arbeitsbewilligung beschäftigt sind, wie Vina Yun von der UNDOK-Anlaufstelle weiß. „Diese Leute sind besonders leicht erpress- und ausbeutbar. Denn je größer die Hürden für sie sind, einer offiziellen Lohnarbeit nachzugehen, etwa weil sie im Asylverfahren sind, desto größer ist der Druck, jede noch so unterbezahlte Stelle anzunehmen.“ „Es sind oftmals jene, die die schwächste Position am Arbeitsmarkt haben, bei denen Lohndumping vorkommt“, bestätigt auch AK-Arbeitsrechts-Experte Walter Gagawczuk. „Viele Fälle werden aufgedeckt, aber Kontrollen sind niemals lückenlos.“

Lukas Lehner der University of Oxford sieht einen kleinen Hoffnungsschimmer: Die gegenwärtige Situation rund um Fachkräftemangel und Co. nach der schlimmsten Phase der Corona-Pandemie kann dabei helfen, Lohndumping zu verringern. Er, der zuletzt zur negativen Auswirkung von befristeten Arbeitsverträgen auf alle Beschäftigten forschte, schlägt ein anderes Wording vor: „In den USA nennt man das Lohndiebstahl, wenn Arbeitgeber:innen etwa Überstunden absichtlich zurückhalten.“ Wie soll die Politik reagieren?

„Wenn wir eine Regierung haben, die Strafen reduziert, statt sie zu erhöhen, dann ist der Anreiz, einen persönlichen wirtschaftlichen Nutzen für die Unternehmer zu erzielen, noch größer“, weiß Josef Muchitsch, Vorsitzender der Gewerkschaft

Bau-Holz. „Wenn die Maßnahmen nicht abschrecken, sondern zu Betrug verleiten, dann haben wir ein Problem.“ Er fordert empfindliche Strafen und empfiehlt die Digitalisierung – Stichwort elektronische Zutrittskarte –, um die Arbeitszeitaufzeichnung für die Behörden nachvollziehbar zu machen: „Die Probleme sind lösbar, wenn man sie lösen will.“ Die Arbeitgeber wollen oftmals weniger Lohnnebenkosten. Muchitsch hat da eine differenzierte Sicht: „Man kann schon darüber reden, aber was senken wir? Die Finanzierung unseres Sozialsystems? Nehmen wir Dinge heraus, die mit der Arbeit nichts zu tun haben, wie den Familienlastenausgleichsfonds? Es reden alle davon, aber niemand macht konkrete Vorschläge.“ Sein Vorschlag: Was mit Arbeit nichts zu tun hat, müsse der Staat eben anders finanzieren. Den Fonds nicht mehr über Arbeitnehmer:innen zu finanzieren, würde eine Einsparung von drei Prozent bringen. Doch Muchitsch gibt sich keinen Illusionen hin: „Wir können die Lohnnebenkosten halbieren, das Spiel wird ja auch dann fortgesetzt. Unternehmer, die alle Bestimmungen einhalten, sind ja die Volltrottel der Nation.“

Festzuhalten ist: Die gesetzlichen Regelungen müssen besser kontrolliert werden. Zudem geht es um gesellschaftliche Fragen: Wie vereinbar sind Beruf und Familie? Warum sind es oftmals ohnehin schon marginalisierte Gruppen in der Gesellschaft, die leichte Opfer für Lohndumping sind? Am Ende ist es auch ein Mangel an Wissen. Denn wenn Arbeitnehmer:innen ihre Rechte schlichtweg nicht kennen, sind Schulen und auch Interessenvertretungen auf Arbeitgeber- und -nehmer:innenseite gefordert, zu informieren. Stichwort mündige Bürger:innen.

Vielleicht ist auch die eingangs erwähnte Person von Lohndumping betroffen. Hier ein paar Überstunden nicht aufschreiben, da eine Nachtschicht eingelegt oder die E-Mails im Urlaub gecheckt: Vielleicht ist das eigene Gehalt dann auch unterhalb dessen, was einem zusteht. ▀

### Finanzpolizei überprüfte Betriebe

Quelle: Bundesministerium für Finanzen



# Über den Wert der Arbeit

*Sabine Rehbichler, Geschäftsführerin von arbeit plus, und ÖGB-Volkswirtschaftsexpertin Miriam Baghdady vermissen bei den Krisenbewältigungsstrategien der Arbeitsmarktpolitik eines – das soziale Gewissen.*

INTERVIEW EVA WINTERER

**Arbeit&Wirtschaft: Die aktuelle Situation wird von unterschiedlichen Krisen bestimmt: Inflation, Fachkräftemangel, Klimakrise, Pandemie. Nähern wir uns der Einschätzung der Arbeitsmarktpolitik von dieser Seite an. Welche Handlungsfelder sehen Sie, die akut sowie strukturell angegangen werden müssen?**

**Miriam Baghdady:** Grundsätzlich finde ich die Trennung zwischen akut und strukturell schwierig, denn die strukturellen Probleme führen eigentlich in die akute Situation.



**MIRIAM BAGHDADY**

geb. 1990 in Bruck/Mur, Studium an der WU Wien und Diplomatischen Akademie, 2017–2020 Fachreferentin für Wirtschaft der Schweizerischen Botschaft, Wien, seit 2020 im Volkswirtschaftlichen Referat, ÖGB

Jedoch in der aktuellen wirtschaftlichen Situation ist das Anheben der Nettoersatzrate und der Sozialleistungen notwendig, um die Zahl der armutsgefährdeten Personen nicht weiter steigen zu lassen. Langfristig muss an vielen Punkten angesetzt werden, wie Bildung, Wiedereingliederungsmaßnahmen von Langzeitarbeitslosen, wie etwa das Projekt MAGMA oder auch die Aktion 20.000, und es braucht natürlich die Arbeitgeber.

**Sabine Rehbichler:** Aktuell sehen wir, dass sich anteilmäßig immer mehr Menschen vom Arbeitsmarkt entfernen, sobald sie einmal langzeitarbeitslos sind. Wir müssen fragen, ob das derzeitige System im Sinne der Menschen gut ist. Es gibt hier gute Ansätze, denn ich möchte nicht wissen, was passiert wäre, wenn wir in den vergangenen Jahren keine aktive Arbeitsmarktpolitik gehabt hätten. Das reicht aber noch nicht. Es geht darum, den Wiedereintritt zu erleichtern, flexiblere Umschulungsmodelle und weitere Anreize für eine gerecht aufgeteilte Care- und Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen aufzusetzen. Und in Hinblick auf die Bewältigung der Klimakrise müssen wir zu einem sektorenübergreifenden Denken kommen. Denn die Klimakrise ist auch eine soziale Krise und die beiden Krisen können nur gemeinsam gelöst werden.

**Baghdady:** Das kann ich nur unterstreichen. In Bezug auf die Klimakrise geht es um einen sozial gerechten Übergang, dessen Ausgestaltung und darum, dass Arbeitnehmer:innen mitgenommen werden, besonders in den Unternehmen selbst. Darüber hinaus muss man Lösungen für die Auswirkungen der Klimakrise auf den Arbeitsmarkt suchen, auch etwa bei Berufen und Tätigkeitsbereichen, bei denen sich die Bedingungen, unter denen gearbeitet wird, ändern, wie etwa am Bau, wenn es öf-



**SABINE REHBICHLER**

geb. 1976 in Salzburg, Betriebswirtin mit Hintergrund in Profit- wie Non-Profit national & international, seit 2021 Geschäftsführerin von arbeit plus – Soziale Unternehmen Österreich

ÖGB Expertin Miriam Baghdady und Sabine Rehbichler,  
Geschäftsführerin von Arbeit plus fühlen den  
Krisenbewältigungsstrategien auf den Zahn.





„An alle gerichtet, die so tun als handele es sich um ein vorübergehendes Phänomen, die Preise sind dauerhaft gestiegen“, unterstreicht Miriam Baghdady.

ter über mehrere Tage hinweg 35 Grad hat. Dass hitzebedingt nicht gearbeitet werden kann, bedeutet einen Einkommensverlust, und wenn das öfter in einem Jahr vorkommt, dann wird das zu einem Problem.

#### **Unternehmen jammern gerne über den Fachkräftemangel?**

**Baghdady:** Eigentlich handelt es sich um einen Fachkräftebedarf und nicht einen Fachkräftemangel.

Unternehmen müssen bei der Ausbildung und den Arbeitsbedingungen ansetzen. Eine Person ist dann eine Fachkraft, wenn sie bestimmte Kenntnisse über einen Job hat. Wissensvermittlung und Ausbildung von Fachkräften sind zentrale Aufgaben von Unternehmen. Das muss wieder aufgeholt werden. Der zweite Bereich sind die Arbeitsbedingungen, also gute Löhne und die Arbeitszeiten. Es darf ja nicht das große Ziel sein, dass der Niedriglohnsektor ausgeweitet wird, sondern dass die Arbeitsplätze, die es gibt, gute Arbeitsplätze sind. Und dann findet man auch mehr Interessent:innen. Und, wir müssen grundsätzlich über den Wert der Arbeit nachdenken.

**Rehbichler:** Da kann ich nur anschließen. Wir sind in der absurden Situation, eine relativ geringe Arbeitslosenquote und massiven Arbeitskräftebedarf zu haben und gleichzeitig einen hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen. Da ist es wichtig, auch von Unternehmensseite hinzuschauen, was Langzeitarbeitslose brauchen, um Fuß

fassen können. Es braucht aber auch bessere Rahmenbedingungen wie eine Unterstützung beim Einstieg für beide Seiten. Es geht also um das gemeinsame Ziel und nicht um das Gegeneinander.

*„Langzeitarbeitslosigkeit verschlechtert die psychische Gesundheit, und die verschlechterte psychische Gesundheit verschlechtert die Chancen auf einen Job.“*

Sabine Rehbichler,  
Geschäftsführerin Arbeit plus

#### **Laut Definition ist man nach mehr als 365 Tagen langzeitarbeitslos. Was kann im ersten Jahr getan werden?**

**Rehbichler:** Menschen wollen arbeiten. Das sehen wir täglich in unseren sozialen Unternehmen. Und was wir noch sehen ist, dass viele es nicht können. Dafür reicht es, sich einmal die Strukturen bei langzeitarbeitslosen Menschen anzusehen. Es sind oft Frauen und ältere Menschen, vielleicht mit gesundheitlichen Problemen, wo es mehr Unterstützung braucht. Damit es gar nicht so weit kommt, müssen die Rahmenbedingungen, wie ausreichend und flexible Kindergartenbetreuung, genügend Pflegeeinrichtungen und -betreuung für die Eltern älterer Mit-

arbeiter:innen, geschaffen werden, damit Menschen arbeiten gehen können.

Arbeitgeber wiederum erwarten sich Bewerber voller Selbstbewusstsein. Und genau hier liegt die Krux begraben, denn je länger Arbeitslosigkeit dauert, desto mehr schwindet das nötige Selbstbewusstsein. Denn Langzeitarbeitslosigkeit verschlechtert die psychische Gesundheit, und die verschlechterte psychische Gesundheit verschlechtert die Chancen auf einen Job. Es ist ein typischer Teufelskreis.

**Baghdady:** Es braucht definitiv nicht nur arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, sondern auch ein Umdenken bei den Unternehmen. Denn häufig sind Menschen über 50 Jahre betroffen. Unternehmen stellen diese Personen nicht ein, da sie denken sie seien zu alt, zu teuer. Jedoch sehen sie nicht, dass es für diese Personen eine langfristige Perspektive im Unternehmen gibt, da sie noch 10 Jahre und mehr arbeiten. Die Unternehmen müssen reflektieren, wie sie dieses Arbeitskräftepotenzial noch nutzen und wie die Rahmenbedingungen dafür aussehen können.

#### **Vergangene Woche hat sich eine Verkäuferin einer Wiener Backkette bei mir entschuldigt, dass die Preise gestiegen sind. Selbst höchstwahrscheinlich Teilzeitarbeitsstelle mit geringem Lohn. Was empfinden Sie dabei?**

**Rehbichler:** Wenn ich das höre, macht es mich sehr betroffen, weil ich die finanzielle Lage von vielen teilzeitarbeitenden Frauen

kenne. Die Armutsgefährdung wird sich aktuell nochmals verschärfen. In unseren Unternehmen bekommen wir hautnah mit, dass das Arbeitslosengeld oftmals nicht ausreicht. Mit Blick auf die Pläne der Reform zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, wie etwa die Einschränkung oder Streichung der Zuverdienstmöglichkeiten, wird das Einkommen nicht nur weiter sinken, sondern die Menschen noch mehr aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden. Es kann nicht Ziel der Arbeitsmarktpolitik sein, die Menschen noch stärker in die Armutsfalle zu treiben. Es ist doch viel klüger – und günstiger – alles zu unternehmen, um diese Menschen wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

*„Wir müssen über den Wert der Arbeit nachdenken.“*

Miriam Baghdady,  
ÖGB

**Baghdady:** An alle gerichtet, die so tun als handle es sich um ein vorübergehendes Phänomen, muss gesagt werden, das Preisniveau ist dauerhaft gestiegen. Die Preise sinken ja danach nicht, sie steigen halt vom hohen Niveau aus weniger stark. Nach aktuellem Stand sieht es so aus, dass die inflationsbedingten Mehrkosten allein bei Lebensmitteln 600 EUR in diesem Jahr betragen werden. Aber die Preise werden im Herbst noch einmal angehoben. Zusätzlich machen die hohen Energie- und Wohnpreise den Menschen zu schaffen. Wir sind also jetzt erst einmal am Anfang und sehen bereits, dass die untersten 10 % mit dem aktuellen Einkommen nur 66 % ihrer Ausgaben decken können. Mit Blick auf Sozialversicherungsleistungen und Sozialtransfers heißt das, dass das Niveau, wie etwa die Nettoersatzrate des Arbeitslosengeldes angehoben werden und danach eine regelmäßige Valorisierung generell bei Sozialleistungen erfolgen muss. Es geht dabei klar um die Vermeidung von Armut.



*„Es kann nicht Ziel der Arbeitsmarktpolitik sein, die Menschen noch stärker in die Armutsfalle zu treiben“, so Sabine Rehbichler.*

**Wie sehen Sie die Auswirkungen der durchgesickerten Reformüberlegungen der Regierung hinsichtlich des degressiven Arbeitslosengeldes?**

**Rehbichler:** Genau genommen haben wir ja schon ein degressives Arbeitslosengeld. Wir haben zuerst das Arbeitslosengeld und dann danach die Notstandshilfe. Ein rotes Tuch für uns wäre die kolportierte Ausnahme der Notstandshilfe aus der Arbeitslosenversicherung und Umwandlung in eine Fürsorgeleistung. Denn das betrifft besonders Langzeitarbeitslose, die dadurch in die Rolle von Bittstellern gedrängt würden.

**Baghdady:** Ich weiß jetzt zwar nicht, was Minister Kocher mit degressiv noch zusätzlich meint, von welchem Niveau er ausgehen will, auf welchem Niveau er enden will. Aber wenn es heißt, dass danach noch weniger ausbezahlt wird, dann führt das zu noch mehr armutsgefährdeten und armen Personen. Und das darf nicht passieren.

Was man bei den kolportierten Reformmaßnahmen merkt ist, dass es darum geht, Arbeitslose zu beschämen oder den Druck auf sie zu erhöhen. Das ist nicht die richtige Lösung, um eine gute Arbeitsmarktreform zu schaffen.

**Rehbichler:** Ich komme nochmals auf die Notstandshilfe als Fürsorgeleistung zurück. Denn was macht das mit den Menschen? Es ist etwas ganz anderes einen Rechtsanspruch auf etwas zu haben, und eine Versicherungsleistung zu beziehen, als im Falle der Fürsorgeleistung darum bitten und nachweisen zu müssen, dass ich eh berechtigt bin, Bezüge zu erhalten. Es ist eigentlich eine Beweislastumkehr. Letztendlich wird es für viele noch schwerer, am Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen und sich zu integrieren. Die Folge: Es werden dann noch mehr Mittel benötigt, um Menschen wieder teilhaben zu lassen. ▸

**Danke für das Gespräch!**



# Zeit, um Farbe zu bekennen

*Green Jobs sind das Allheilmittel. Sie transformieren die Wirtschaft, retten die Umwelt und es gibt mehr davon als von traditionellen Arbeitsplätzen. Angeblich. Denn was ein Green Job ist, ist genau genommen etwas unklar. Eine Spurensuche.*

TEXT CHRISTIAN DOMKE SEIDEL

Fangen wir mit der simpelsten Möglichkeit an, sich der Frage zu nähern, was ein Green Job ist: Einfach beim Arbeitsmarktservice (AMS) die entsprechend ausgeschriebenen Stellen suchen. Das Ergebnis ist ein bunter Strauß breit gefächert Berufe aus allen Branchen: Fahrer:in zur Abholung von Mobil-WCs, Projektleiter im Bereich der Elektromobilität, Universitätsassistent:in, Feriarbeiter:in als Müllaufleger:in, Elektrotechniker:in, Vollzeit, Teilzeit, in jedem Bundesland.

## No jobs on a dead planet

Die Logik hinter Green Jobs ist einfach. Um die Klimakatastrophe abzuwenden, muss sich die Gesamtwirtschaft neu aufstellen. Die Arbeitnehmer:innen sollen diesen Wandel umsetzen. Wirtschaftlicher Anreiz soll sein, dass sich neue Geschäftsfelder, höhere Margen und mehr Arbeitsplätze ergeben. Eine Studie der AK geht beispielsweise davon aus, dass der Strukturwandel dazu führt, dass 0,5 bis 2 Prozent mehr Arbeitsplätze vorhanden sein werden. Die Alternative dazu fasst der global berühmte Gewerkschaftslogan „There are no jobs on a dead planet“ zusammen. Hinter dem Strukturwandel steckt mehr als nur der Wunsch, Arbeitsplätze zu erhalten. Im Rahmen des Europäischen Green Deal und des Transition Funds soll die Wirtschaft die Neuaufstellung nutzen, um resilienter und sozial gerechter zu werden. Genau hier fangen die Probleme an. Denn das AMS erwähnt den sozialen Aspekt des Strukturwandels zwar, hat ihn aber nicht in die Definition von Green Jobs mit aufgenommen. So lässt sich im Qualifikationsbarometer nachlesen, dass Green Jobs helfen, „Umweltschäden vermeiden oder zumindest vermindern, sie behandeln, messen und untersuchen“. Dabei stützt sich das AMS auf eine Definition von Eurostat, die mittlerweile 13 Jahre alt ist.



## Sozial ist ökologisch

Der soziale Aspekt sei zentral, um Arbeitnehmer:innen abzuholen, mahnt Michael Soder, Referent in der Abteilung Wirtschaftspolitik der AK Wien: „Leider sind nicht alle Jobs, die als ‚Green Jobs‘ bezeichnet werden, auch gute Arbeitsplätze. Was wir brauchen, sind grüne Jobs, die auch gute Arbeitsbedingungen haben. Nur dann werden wir die Beschäftigten auch für den notwendigen Umbau begeistern können.“

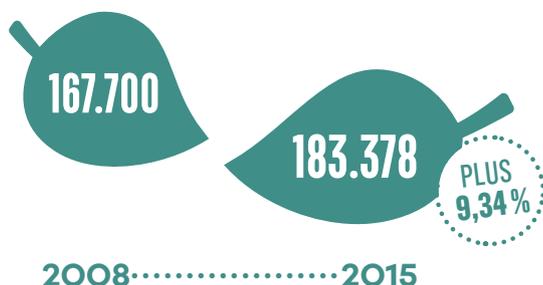
Kritik an der Definition des AMS kommt auch von Anna Daimler. Sie ist Generalsekretärin bei der Gewerkschaft vida: „Das, was für die Gewerkschaft relevanter ist, ist die Frage, ob Nachhaltigkeit aus mehreren Perspektiven betrachtet wird. Ob also nicht nur ökologische Aspekte gemeint sind, sondern auch soziale.“ Darüber hinaus sei es aber sehr komplex, Green Jobs allgemein zu definieren, führt Daimler weiter aus. Als Beispiel nimmt sie den Beruf des/der Flugzeugtechniker:in. Wenn bei diesem Job daran gearbeitet wird, den Einsatz synthetischer Kraftstoffe voranzutreiben, ist es aus Sicht von Daimler ein Green Job. Dazu kommt, dass, egal wie der Schwerpunkt des Berufs gelagert ist, die Qualifikation die gleiche ist. Entsprechend kritisch begleiten Arbeitnehmervertreter:innen größere Umbauprojekte in der Praxis, die mit dem Strukturwandel begründet werden. Niemand könne genau wissen, welche Jobs in Zukunft tatsächlich wegfallen. „Die Begleitung durch die Gewerkschaften ist so fordernd, weil die Alternative für die derzeit Beschäftigten die Arbeitslosigkeit ist. Und das ist keine Alternative. Natürlich sind deswegen Beschäftigte in den Branchen, die vom Wandel betroffen sind, sehr skeptisch“, erklärt Daimler. Ein Fokus auf die soziale Komponente des Strukturwandels und der Green Jobs könnte hier Bedenken auflösen.

## Transparenz schafft Durchblick

Doch es fehlt es an Transparenz. „Was das AMS tun könnte, wäre offenzulegen, welche Förderungen an Nachhaltigkeitskriterien geknüpft sind und welche das sind“, fordert beispielsweise Daimler. Soder sieht auch die Bundesregierung in der Pflicht, den Struktur-

## Dynamik bei Green Jobs

Quelle: Bundesministerium für Klimaschutz, 2015



wandel auf breiter Ebene zu begleiten: „Was es braucht, ist ein breites politisches Commitment. Das ist aber schwer, weil es sich dabei um eine Querschnittsthematik handelt. Das bedeutet, sie betrifft Arbeits-, Wirtschafts-, Klima- und Bildungsministerium gleichermaßen. Die Organisation ist komplex.“ Die Folgen vom fehlenden ganzheitlichen Denken, mangelnder Abstimmung und veralteter Definitionen kann in der Praxis kontraproduktive Folgen haben. So ist beispielsweise der öffentliche Verkehr in der Definition von Green Jobs des AMS gar nicht enthalten. Darauf weist die Behörde im Qualifikationsbarometer sogar explizit hin. Ein Sektor, in dem nach Studien der Gewerkschaft vida in den kommenden Jahren 1.500 neue Arbeitsplätze pro Jahr entstehen werden.

*„Begeisterung für grüne Jobs geht nur, wenn diese auch gute Arbeitsbedingungen haben. Aktuell sind jedoch nicht alle auch gute Arbeitsplätze.“*

Michael Soder, AK Wien

## Der Flaschenhals lässt grüßen!

In der Praxis ist aber nicht nur die Regierung gefragt, sondern vor allem die Gesamtwirtschaft. Sie ist es, die aus- und weiterbilden muss. Aber genau dort scheint der Flaschenhals im Transformationsprozess zu stecken, wie Daimler am Beispiel des Tourismus erläutert: „Im Tourismus ging die Zahl der zur Verfügung gestellten Lehrstellen bis zum Jahr 2018 kontinuierlich zurück. Erst 2019, kurz vor der Pandemie, gab es eine leichte Trendumkehr. Gleichzeitig hat die Wirtschaftskammer überbetriebliche Ausbildungen, die das AMS finanzieren würde, torpediert. Unternehmen versuchen also, das eigene Versagen über die Politik zu finanzieren und zu kompensieren. Beispielsweise über erleichterte Zuwanderung aus Nicht-EU-Ländern oder AMS-Förderungen. Die Gewinne, die aus den Fachkräften lukriert werden, stecken sie aber selbst ein.“ Um den Strukturwandel meistern und auf dem Markt erfolgreich bleiben zu können, müssen Unternehmen investieren. In der Praxis tut das beispielsweise die Energie Steiermark. Als Energieversorger ist die Firma besonders von der Transformation betroffen. Dazu kommen demografische Probleme: „In den kommenden Jahren werden rund 30 Prozent unserer Mitarbeiter:innen in Alterspension gehen. Wir haben eine enorme Herausforderung, Nachwuchs-



**„Damit ein sozial-gerechter Wandel gelingt, braucht es nicht nur Aus- und Weiterbildung, sondern auch eine gute rechtliche Absicherung“, Michael Soder, AK Wien.**

kräfte an Bord zu holen und werden daher weiterhin den Qualifikationsbereich ausbauen“, führt Urs Harnik-Lauris gegenüber Arbeit & Wirtschaft aus. Er ist Konzernsprecher der Energie Steiermark.

### **In Summe intelligenter werden**

In Zahlen bedeutet das: „Wir investieren in Summe rund zwei Milliarden Euro in den kommenden fünf Jahren in den Ausbau erneuerbarer Energie. Also in die Errichtung von Windenergie, PV-Anlagen und Wasserkraftwerken. Rund eine Milliarde davon geht in den Netzausbau, um es intelligenter zu machen, aber auch in neuartige Speicherlösungen. Aber eben auch in die Aus- und Weiterbildung. Das Unternehmen hat dafür einen Campus gebaut, in dem 300 Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden. Ein Schwerpunkt sind dabei natürlich Green Jobs. „Wir definieren Green Jobs so, dass sie all jene Qualifikationen beinhalten, die es braucht, um den Transformationsprozess Richtung Nachhaltigkeit und erneuerbare Energien erfolgreich zu gestalten“, erklärt Harnik-Lauris. Der soziale Aspekt ergibt sich aus der Tatsache, dass das benötigte Personal knapp ist. Wer in Zukunft erfolgreich sein will, muss entsprechende Arbeitsbedingungen bieten.

Die Energie Steiermark arbeitet dabei eng mit dem AMS, dem Berufsförderungsinstitut (BFI) und dem Verein Mafalda zusammen. Letzterer fördert junge Frauen in allen Bereichen des Lebens – auch in beruflichen Fragen. Auch Soder weist auf die bestehenden Möglichkeiten hin: „Aktuell gibt es einige gute Initiativen, wie zum Beispiel die Umweltstiftung oder den Just-Transition-Prozess.“ Doch die Regierung müsse vorausschauender und ganzheitlicher agieren: „Damit ein sozial gerechter Wandel gelingt, braucht es aber mehr. Nicht nur verstärkte Anstrengungen in der Aus- und Weiterbildung, sondern auch eine gute rechtliche Absicherung.“ ▀

## DREI BEGRIFFE ZUM THEMA

Das Qualifikationsbarometer des AMS beschäftigt sich mit den Begriffen Green Job, Green Skills, Nachhaltigkeit und gute Arbeit etwas eingehender und bezieht sich dabei auf die Definitionen unterschiedlicher Einrichtungen.

**1 / Green Jobs:** Ein Ansatz, um Green Jobs zu definieren, stammt von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Deren Zusammenfassung stammt zwar aus dem Jahr 2011, berücksichtigt neben den Umweltaspekten aber „die Kriterien von menschenwürdiger Arbeit – wie angemessene Bezahlung, Sicherheitsvorkehrungen, Arbeiter:innenrechte, sozialer Dialog.“ Das AMS orientiert sich allerdings am Statistischen Amt der Europäischen Union (EUROSTAT). Deren Definition ist von 2009 und enthält keinerlei sozialen Aspekte. Diese sehr schlichte Erklärung soll helfen, Daten leichter erheben und vergleichen zu können, so das AMS.

**2 / Green Skills:** Für einen Green Job braucht es Green Skills. Also die fachlichen Fertigkeiten und Kompetenzen. Hier wird zwischen berufsspezifischen bereichsübergreifenden Fertigkeiten unterschieden. Berufsspezifisch ist beispielsweise Wissen über das Management von Bioabfällen oder zum Energieverbrauch. Bereichsübergreifend sind beispielsweise Beratungskompetenz oder planerisches Denken mit Blick auf eine nachhaltige Entwicklung.

**3 / Nachhaltigkeit und gute Arbeit:** Für das AMS geht es um „eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger zu gefährden“. Die veränderten Erwerbs- und Lebensentwürfe von Männern und Frauen sollen berücksichtigt werden. Entsprechend sind ökologische, ökonomische und soziale Aspekte enthalten. Arbeitszeitgestaltung, der Schutz vor Leistungsüberforderung, lernförderliche und altersgerechte Arbeitsgestaltung und der Gesundheitsschutz werden genannt.

Michael Soder, Abteilung Wirtschaftspolitik der AK Wien

Zusammengefasst von Eva Winterer

## Just Transition – den Übergang in die dekarbonisierte Welt gerecht gestalten

Der Strukturwandel ist bereits im Gange. Das Ziel durch Dekarbonisierung von Produktion und Konsum eine klimaneutrale Wirtschaft zu erreichen, stellt viele auf fossile Energieträger beruhende Geschäftsmodelle auf den Prüfstand. In diesen unsicheren Zeiten braucht es eine aktive Politik für einen gerechten Wandel, eine „Just Transition“. Diese beschreibt einen Pfad an Maßnahmen, der auf soziale Sicherheit und Ausgleich achtet und absichert sowie all jene bei einer Neuorientierung unterstützt, die stark negativ vom Wandel betroffen sind und sein werden. Die Arbeitsmarktpolitik nimmt dabei eine zentrale Rolle ein. Aktuelle Studien zu den Beschäftigungseffekten der sozialökologischen Transformation sind eindeutig. Der Strukturwandel kann für (regionale) Beschäftigung und Wertschöpfung einen positiven Gesamtbeschäftigungseffekt von +0,6 Prozent bis +2 Prozent bis zum Jahr 2030 haben. Voraussetzung dafür: die Politik muss den Wandel aktiv gestalten! Es gilt im Umbau, bestehende Beschäftigung bestmöglich abzusichern und den Wandel für neu entstehende Beschäftigungsmöglichkeiten mit guten Arbeitsbedingungen zu nutzen. Dafür setzt die „Just Transition“-Strategie den Rahmen. Zielgerichtet werden die Veränderungen in Arbeitsplatzprofilen, Qualifikationsanforderungen, regionalen Arbeitsplatzangeboten, bei der Umsetzung innovativer Modelle der Arbeitszeitverkürzung und das Matching zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage unterstützt und für eine sozial gerechte und sichere Transformation genutzt. Dabei sind drei Faktoren für positive Beschäftigungseffekte und arbeitsmarktpolitische Prozesse relevant: die „steigende grüne Nachfrage“, die „grünen Qualifikationsanpassungen“ und „neue grüne Arbeitsplätze“. Von den Risiken des Wandels, etwa durch Redimensionierung, sind jene Branchen und Unternehmen betroffen, deren Geschäftsmodelle entweder stark an die Nutzung fossiler Energien gebunden sind oder die keine bis kaum grüne Produkte und Dienstleistungen anbieten. Auf ihren Beschäftigten muss ein ausgeprägter arbeitsmarktpolitischer Fokus zur Abfederung der Folgen liegen. Das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium dafür muss nicht neu erfunden werden. Was aktuell fehlt, ist eine für die soziale und gerechte Gestaltung des Übergangs notwendige wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Strategie.

**So bekommen Sie alle aktuellen Beiträge direkt in Ihr Postfach:  
A&W-Blog abonnieren unter [awblog.at/blog-abo](http://awblog.at/blog-abo)**

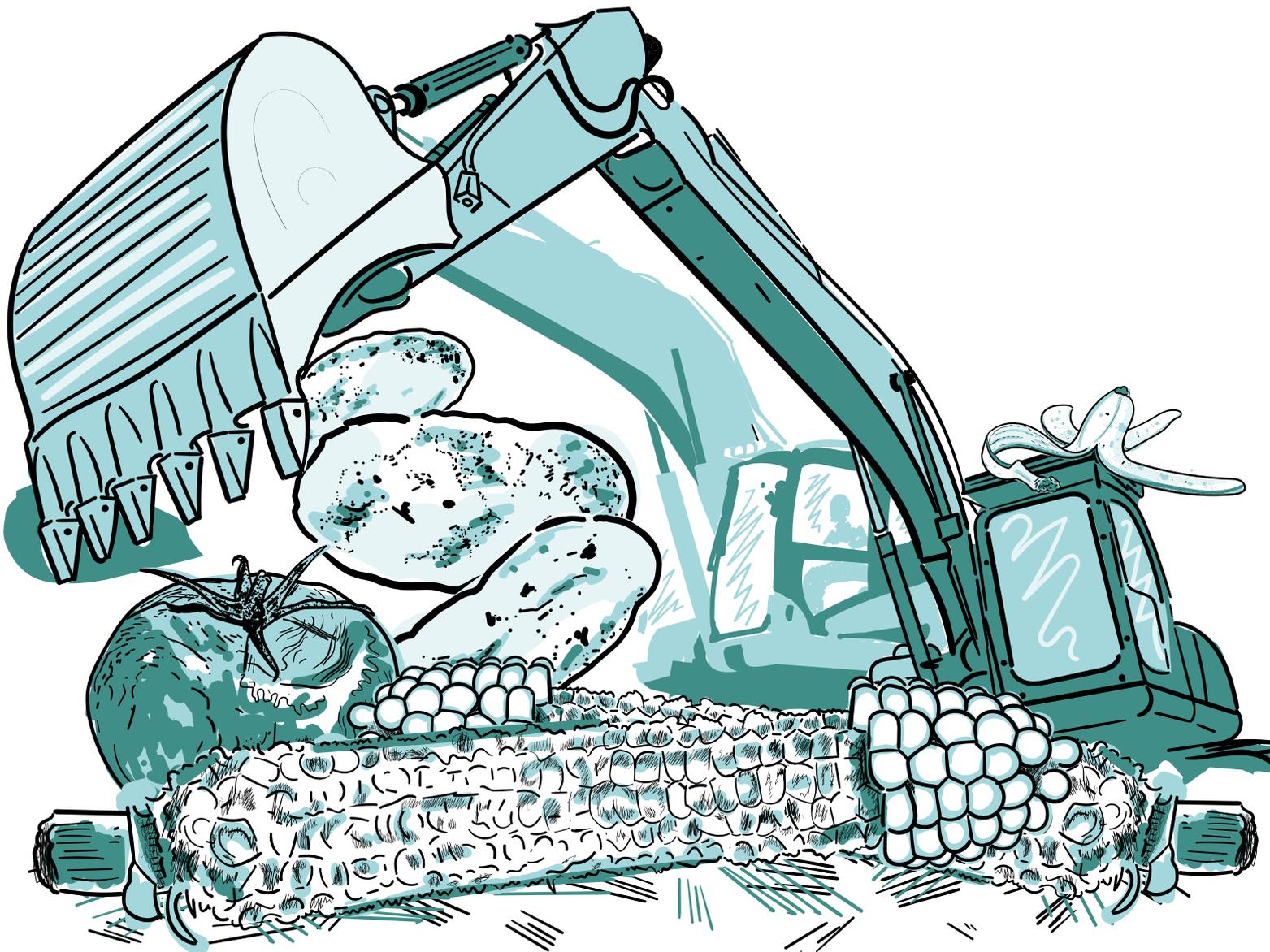
# Mit Blick auf das Mehr

*Green Jobs gelten als besonders zukunftsfit und chancenbringend.*

*Warum ist der Arbeitsmarkt dann gerade hier ausgetrocknet?*

*Wie uns neue Initiativen und eine Umweltstiftung zu mehr Elektrotechniker:innen oder Heizungsinstallateur:innen verhelfen sollen. Eine Reportage.*

TEXT SIMON KRACKOWIZER



In der sommerlichen Hitze zwischen den meterhohen Gärtürmen flirrt die Luft. Ein Schaufelbagger durchbricht die Stille. Die Schaufel lädt sich einen Mix an verdorbenen Kartoffeln, Karottenschalen, Stallmist und Maisspindeln auf und kippt den Inhalt kurz darauf in den Gärtank. Aus den Rohstoffen, die aus der näheren Umgebung angeliefert werden, wird im niederösterreichischen Margarethen am Moos Biogas gewonnen – ein Rohstoff der Zukunft.

Die Anlage läuft an 24 Stunden pro Tag, sieben Tage die Woche und 52 Wochen hindurch. Neun Beschäftigte arbeiten hier – zum Teil im Schichtbetrieb. Ein Gärungstechniker, ein Kraftfahrer, zwei Schlosser, ein Substratbewirtschafter, ein Lagerverwalter, eine Bürokräft, ein Student, ein Geschäftsführer. Hinzu kommen durchschnittlich weitere sechs Servicetechniker:innen, die die Produktionsanlage laufend warten und reparieren – sie haben sogenannte Green Jobs und bringen viel Enthusiasmus mit.

### Engagement, Initiativen, Mut!

Um dem Klimawandel und mittlerweile auch der Teuerung entgegenzutreten, braucht es neue Technologien wie diese. „Erneuerbare Energien bringen uns eben auch ein Stück in Richtung Versorgungssicherheit“, sagt Markus Wieser, Präsident der NÖ Arbeiterkammer. Aber „die Transformation ist bei weitem noch nicht geschafft“, ergänzt Sigrid Stagl. Die Uniprofessorin am Department für Sozioökonomie am Institut für Ecological Economics findet, dass „wir neue Technologien brauchen, aber nicht nur neue Technologien, denn es sind soziotechnische Systeme. Technologien installieren sich nicht von allein.“ Es braucht also Initiativen, Engagement und auch Mut.

Studien besagen, dass Österreich zum Beispiel allein beim Biogas das Potenzial an Reststoffen hätte, um weitere 600 ähnlich große Anlagen wie in Margarethen am Moos zu errichten. Mit derartigen Anlagen lässt sich mittelfristig einerseits die Hälfte von importiertem russischem Erdgas durch Biogas regionaler Herkunft ersetzen, andererseits können rund 10.000 Green Jobs entstehen.

### Natürlich aus Berufung

Aber was sind Green Jobs? Laut der Europäischen Union (EU) sind Green Jobs „Arbeitsplätze in der Herstellung von Produkten, Technologien und Dienstleistungen, die Umweltschäden vermeiden und natürliche Ressourcen erhalten“, also auch Berufe, die nachhaltiges Bauen und Sanieren sowie Wasser- und Abwassermanagement zum Inhalt haben. Weitere nachhaltige Berufe können aber auch Manager für Green Finance und auch Gärtner:innen und Landschaftspfleger:innen sein.

Laut Bundesministerium für Umweltschutz waren 2008 in Vollzeitäquivalenten rund 167.700 Beschäftigte in der Umweltwirtschaft tätig. Dieser Wert nahm bis 2015 weiter auf 183.378



„Die größte Herausforderung ist die grundsätzliche Leistbarkeit von Weiterbildung“, bringt es Sylvia Ledwinka, ÖGB, auf den Punkt.

zu. Jüngere Zahlen waren zum Redaktionsschluss nicht verfügbar. Laut Ministerium sind das 4,4 Prozent der Gesamtbeschäftigten. Bis zu 300.000 sogenannte Green Jobs sollen mittelfristig geschaffen werden.

*„Wir setzen mit dem Projekt eine konkrete Maßnahme, weil es uns wichtig ist, nicht nur zu reden.“*

Markus Wieser, Präsident AK Niederösterreich

### Nachhaltiges Marktversagen

Immer öfter fehlen Bewerberinnen und Bewerber. Wie sehr, schildert EVN-Vorstandssprecher Stefan Szyszkowitz: „Wir haben derzeit mehr als 2.000 Mitarbeiter:innen in Niederösterreich. Wir haben aber rund 60 Stellen, bei denen wir derzeit keine qualifizierten Mitarbeiter:innen finden.“ Dieses Defizit versucht er abzubauen. Eine der Hauptursachen für den Mangel an Fachkräften ist bei vielen Unternehmen zu finden. Immer weniger investieren selbst in die qualifizierte Weiterbildung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um gegen dieses Marktversagen vorzugehen, brauche

es ein Modell, das eine laufende Weiterbildung beziehungsweise Neuqualifizierung für Arbeitnehmer:innen auch finanziell gut ermöglicht. „Es muss einen Anspruch darauf geben und Arbeit und Weiterbildung müssen gleichwertig sein“, formuliert die ÖGB-Arbeitsmarktexpertin Sylvia Ledwinka ihre Forderung.

## Umwelt stiften

Damit in Zukunft mehr benötigte Fachkräfte ausgebildet werden können, wurde von der Regierung im April die Umweltstiftung, eine langjährige Forderung des ÖGB, ins Leben gerufen. Sie soll Menschen zu Facharbeiter:innen in zukunftssicheren Bereichen ausbilden, etwa Elektroinstallateur:innen. Die Berufsaussichten sollen langfristig stabil sein.

Das sieht der Landesgeschäftsführer des niederösterreichischen Arbeitsmarktservice Sven Hergovich im Moment bei Elektroinstallateuren gegeben: „Wir haben eine Stellenandrang-Ziffer von 0,7. Das heißt: Auf eine offene Stelle kommen in diesem Bereich im Schnitt 0,7 Arbeitssuchende.“ Anders gesagt: Bei zehn offenen Stellen fehlen drei Bewerber:innen.

Die Umweltstiftung soll helfen, diese Lücke zu schließen. Lehrabsolvent:innen sollen sowohl im Bereich der sogenannten Green Jobs arbeiten, jedoch im Rahmen ihrer Ausbildung auch klassische Installationstätigkeiten verrichten lernen. Damit sie für den Arbeitsmarkt wertvoll bleiben, wenn eines Tages keine Solarpaneele mehr verbaut werden.

Laut ÖGB-Arbeitsmarktexpertin Sylvia Ledwinka sollen die Teilnehmer:innen in Partnerbetrieben der Umweltstiftung „aufgrund des Stiftungsmodells nahe am Betrieb“ sein. Das ist vor allem dann wichtig, wenn es um die nachhaltige Arbeitsmarktintegration der Teilnehmer:innen geht. „Denn bei einem großen Teil der Menschen in Trainings handelt es sich um Personen, die keine Berufsausbildung haben und die nun eine zweite Chance bekommen“, sagt sie weiter.

## Hohe Lehrabschlussquoten

Die berufliche Qualifizierung erfolgt über eine auf eineinhalb Jahre verkürzte Lehrausbildung mit Theorie- und Praxisteilen bei den teilnehmenden Betrieben. So sollen möglichst viele Menschen einen Lehrabschluss nachholen können. Das Spektrum der beruflichen Ausbildung der Umweltstiftung reicht von Helfer:innen im Bereich der Installation von Photovoltaikanlagen bis hin zu einem Angebot für Akademiker:innen, die sich etwa im Bereich Umweltmanagement weiterbilden können.

Ziel ist bei allen Berufsausbildungen: möglichst hohe Lehrabschlussquoten. Diese sollen vor allem mit begleitendem Case-

Management gelingen, also mit Betreuer:innen, die die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierungsschritte begleiten. Besonders bei Menschen mit wenig Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt sei das noch wichtiger als sonst.

## 200 Euro Stiftungsbeihilfe

Die größte Herausforderung liegt in den Augen von Sylvia Ledwinka jedoch „in der grundsätzlichen Leistbarkeit von Weiterbildung“. Es braucht ein Qualifizierungsgeld für all jene interessierten Arbeitnehmer:innen, die berufstätig sind und sich umqualifizieren möchten. Da gibt es aktuell keine ausreichende finanzielle Unterstützung. Für den Großteil der Personen sei die Ausbildung schlichtweg oft „nicht leistbar“. Während der Ausbildung bekommen die Teilnehmer:innen zusätzlich zum Arbeitslosengeld mindestens weitere 200 EUR Stiftungsbeihilfe.

Schauplatzwechsel. In Lehrwerkstätten in ganz Österreich werden Jugendliche, aber auch Erwachsene zu Elektrotechniker:innen ausgebildet. Alle jene, die gerade in Schulungsräumen und zu Hause büffeln, werden in wenigen Monaten von der Wirtschaft wie ein Bissen Brot aufgesaugt werden. Sie können zum Beispiel mitarbeiten, damit in den kommenden Jahren rund 600.000 Einfamilien-, aber auch Mehrparteienhäuser von der Ölheizung auf erneuerbare Heizsysteme umgestellt werden können. Mit den Fertigkeiten, die sie hier erwerben, sollen sie in die Lage versetzt werden, Photovoltaikpaneele aufzustellen und ans Netz anzuschließen.

Das ist auch dringend notwendig, sagt Sven Hergovich vom niederösterreichischen AMS. Er schätzt, dass sich die schon jetzt schwierige Situation bei Fachkräften „weiter verschärfen“ wird. Er sieht angesichts „der sich immer weiter verschlimmernden Klimakrise“ einen immer weiter steigenden Bedarf an Fachkräften im Bereich der Energiewirtschaft und Umwelttechnologie. Aus dem Aspekt der Versorgungssicherheit sowie der Energieunabhängigkeit ist es aus seiner Sicht „sehr, sehr wichtig, zusätzliche wirtschaftliche Impulse zu setzen“.

## Erste Klimaschutz-Ausbildung

Einen dieser Impulse will Hergovich mit dem europaweit ersten Klimaschutzbildungsprojekt im Waldviertel umsetzen – hier werden nur noch klimaschutzrelevante Ausbildungen angeboten mit der Idee „die Technikerin oder den Techniker auszubilden, die wir für die Energiewende benötigen“. Der NÖ AK-Präsident Markus Wieser: „Wir setzen konkret mit diesem Projekt eine Handlung, weil es uns wichtig ist, nicht nur zu reden, sondern auch konkrete Taten zu setzen. Und das natürlich ganz bewusst, im Sinne



**„Angesichts der Energiewende wird sich die jetzt schon schwierige Situation bei Fachkräften im Bereich der erneuerbaren Technologien weiter verschärfen“, zieht Sven Hergovich, AMS Niederösterreich, Bilanz.**

der Beschäftigten, im Sinne der Arbeitsplätze und auch, ich sage es ganz bewusst, im Sinne des Wirtschaftsstandorts Niederösterreich.“

Für das Projekt im Waldviertel stellt der regionale AMS-Vorstand ein Investitionsvolumen von etwas mehr als sechs Millionen Euro zur Verfügung. Ab Herbst 2023 sollen an 250 Ausbildungsplätzen in Sigmundsherberg, im strukturschwachen Waldviertel, jährlich 400 Technikerinnen beziehungsweise Techniker ausgebildet werden – auch „zur Belebung der Region“, wie der AMS-Vorstand betont. Gleichzeitig sei es die bislang größte Ausbildungsinitiative, die es in Österreich im Umweltbereich bisher je gegeben hat.

### **Einfach aufbauend**

Dazu wird der Standort mit dem seit Mitte der 1970er-Jahre bestehenden beruflichen Bildungszentrum in der Maigener Straße in Sigmundsherberg, das vom Berufsförderungsinstitut (BFI) betrieben wird, umgebaut und modernisiert. „Das ist gut investiertes Geld, weil es für eine zukunftssträchtige Ausbildung sorgt und vor allem für Ausbildungs- und Arbeitsplätze im Zusammenhang mit neuen Technologien“, sagt Markus Wieser, der auch Eigentümervertreter des BFI NÖ ist, das das Ausbildungszentrum betreibt. Das schlichte, zweistöckige Gebäude wird zunächst nach modernsten ökologischen Standards ausgestattet. „Was wir anbieten, wollen wir auch leben“, sagt Hergovich. Der Umbau erfolgt nach höchst ökologischen Standards: Das Gebäude bekommt eine begrünte Fassade, es wird mit einer Elektrotankstelle ausgestattet sein und das Dach mit Photovoltaikmodulen. Damit die Teilnehmer:innen ihre Ausbildungsstätte zukünftig gut erreichen können, wird sie an den öffentlichen Verkehr angeschlossen. Aber auch Unterkünfte werden bereitgestellt, und

die Verpflegung soll möglichst regional und biologisch werden. Alle Teilnehmer:innen beginnen die Ausbildung mit einem Energieführerschein. Das weitere Training ist modular aufgebaut. Wer also Module auch vor Ende der Lehrabschlussprüfung abschließt, etwa als Elektropraktiker:in, soll später zumindest Photovoltaikmodule aufs Dach schrauben dürfen.

Je nach Interesse und Begabung können sie ihre verkürzte Klimaschutz-Ausbildung nach eineinhalb Jahren mit der Lehrabschlussprüfung abschließen. Und zwar in den Berufsfeldern Gas- und Sanitärtechnik, Lüftungstechnik sowie Weiterbildungen in den Bereichen Photovoltaik, Elektromobilität, Ausbildungen für Elektropraktiker:innen für Elektrotechnik und Befestigungstechnik und im Bereich Gebäudetechnik alles, was unter dem Begriff Smart Home zusammengefasst wird.

### **Frauen in die Technik**

In Sigmundsherberg liegt der Frauenanteil zwar schon jetzt bei mehr als 35 Prozent. Für die Zukunft soll aber jede zweite Person, die an dem Standort ausgebildet wird, eine Frau sein. Jedenfalls sollen es Personen sein, die aufgrund einer nicht abgeschlossenen Ausbildung schon jetzt wenig Chancen am Arbeitsmarkt haben. Denn: Eine abgeschlossene Berufsausbildung senkt das Risiko, arbeitslos zu werden um rund zwei Drittel. Massiv gesteigert wird bei abermaliger Arbeitslosigkeit die Chance, wieder Arbeit zu finden. Wie die Zahlen zeigen, geht auch die Dauer der Arbeitslosigkeit durch Bildung stark zurück. „Die These ist ja, dass es volkswirtschaftlich effizient ist, hier zu investieren. Und je rascher investiert wird, umso billiger kommt das Ganze mittelfristig“, erklärt Hergovich abschließend. ▀

# Amputiertes Sozialministerium

*Immer wenn die Kompetenz für Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt aus dem Sozialministerium herausgerissen wurde, signalisierten Regierungen eine Politik gegen die Gleichberechtigung von Arbeitnehmer:inneninteressen – ob 1938, im Jahr 2000 oder 2020.*

TEXT BRIGITTE PELLAR

Vor ein paar Wochen rätselte man in den Medien, ob es dem neuen Superminister gelingen würde, die ihm jetzt zugeteilten Kompetenzen für Wirtschaft und Arbeit unter einen Hut zu bringen. Die Einschätzung fiel unterschiedlich aus, abgesehen davon interessierte das Thema aber nicht besonders, denn dieser Bruch mit den österreichischen Demokratiegrundsätzen war erstmals schon im Jahr 2000 erfolgt. Dazu kommt, dass das Sozialministerium gleich zu Beginn der aktuellen Regierungskoalition Anfang 2020 um seine Kernkompetenz für das große Politikfeld Arbeit erleichtert wurde. Die Zwischenlagerung in einem neu geschaffenen Ministerium ließ die ursprüngliche Zuordnung und deren Bedeutung offensichtlich schon bald in Vergessenheit geraten.

## Im Namen der Volksgemeinschaft

Die erste ÖVP/FPÖ-Koalition amputierte das Sozialministerium, Arbeitsrechts- und Arbeitsmarkttagenden wanderten zum Wirtschaftsministerium. Dahinter stand die Ideologie des „freien Marktes“, aber viele Menschen, die damals noch lebten, erinnerten sich an die Zeit des Nationalsozialismus ab 1938, als das Sozialministerium im Namen der „Volksgemeinschaft“ ganz verschwand und seine Kompetenzen auf das Wirtschaftsministerium und

die NS-Organisation „Deutsche Arbeitsfront“ übergangen. Das vorgelagerte austrofaschistische Regime ging ab 1934 einen anderen Weg, um deutlich zu machen, dass man eigenständige Arbeitnehmer:innenrechte als gegen den „Solidarismus“ gerichtet ablehnte. „Solidarismus“ bedeutet, dass grundsätzlich von gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmer:in-



**Kampf gegen Arbeitslosigkeit auf der Agenda des Sozialministeriums während der ersten EU-Präsidentschaft Österreichs. Vorne die frühere AK-Präsidentin und Sozialministerin Lore Hostasch bei einer Veranstaltung des Europäischen Gewerkschaftsbundes.**

# *Das Trennen der Kompetenz für Arbeit vom Sozialministerium macht es zur lahmen Ente.*

nen und der Arbeitgeber:innen ausgegangen wird. Das Sozialministerium blieb bestehen, wurde aber unter gewerkschaftsfeindliche Leitung gestellt. Dieses Konzept fand sich 2017 bei der Bildung der zweiten ÖVP/FPÖ-Regierung wieder.

## **2000: Prinzip der „Gegnerfreiheit“ durchbrochen**

Gewerkschaftsbund und Arbeiterkammer protestierten, aber nicht allzu laut. Die betroffenen Mitarbeiter:innen des Sozialministeriums gingen dagegen 2000 an die Öffentlichkeit. Ihren Protest aufgreifend, schrieb das „profil“: „Wirtschaft und Arbeit in einem Ressort – das klingt stark nach Unvereinbarkeit.“ Als konkrete Beispiele führte der Artikel das Weisungsrecht gegenüber der Arbeitsinspektion und die Regelung der Ladenöffnungszeiten an, vor allem aber auch das Aufsichtsrecht über die AK und den gesamten Bereich der Arbeitsverfassung von den Kollektivverträgen bis zu den Betriebsräten und zum Arbeitnehmer:innenschutz.

Das in der österreichischen Republik seit 1918 anerkannte Prinzip der „Gegnerfreiheit“ war damit durchbrochen. Es bedeutet, dass die Interessen der Arbeitnehmer:innen im öffentlich-rechtlichen Bereich und auf allen Ebenen der staatlichen Verwaltung eigenständig, ohne Vermischung mit den Interessen der Unternehmer:innen berücksichtigt werden. Das beruht, wie es der konservative Verfassungsrechtler Karl Korinek in den 1990er-Jahren im Zusammenhang mit dem Nebeneinander von Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer formulierte, „auf der gemeinsamen Überzeugung ..., dass es nicht ein Volksinteresse, sondern unterschiedliche Interessen in der Gesellschaft gibt, auch wenn das von bestimmten politischen Ideologien her nur schwer verständlich sein mag“. Die „Gegnerfreiheit“ war immer eine besondere Stärke des österreichischen Sozialstaats, weil so die unterschiedlichen Interessen klar auf dem Tisch liegen und deshalb die zwischen ihren Vertreter:innen ausgehandelten Kompromisse haltbarer sind – und auch, weil dadurch die Interessen „der Vielen“, die weniger Macht und Einfluss haben, nicht einfach ignoriert werden können.

## **Sozialpolitik ohne Stellenwert**

Während die „Gegnerfreiheit“ in den Reaktionen auf die Kompetenzänderungen angesprochen wurde, war die andere Seite der Medaille schon 2000 überhaupt kein Thema. Hier stellt sich aber die Frage, was es für den Stellenwert der Sozialpolitik bedeutet, wenn das Sozialministerium mit der Zuständigkeit für Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt zwei seiner drei Kernkompetenzen verliert und so zur lahmen Ente wird. Es ist ein deutliches Signal, dass das Recht der Arbeit nicht mehr als Sache der Sozialpolitik gesehen wird. Ganz nach dem Motto von Ludwig Mises, einem der Vordenker des Neoliberalismus, der 1930 zu AK-Präsident Franz Domes sagte: „Unsere Industrie muss auf den Weltmarkt Rücksicht nehmen. ... Da gibt es keine Rechte, sondern nur Wettbewerb. Da aber die Industrie als solche keine Rechte hat, so kann auch der in ihr Beschäftigte auf keine Rechte pochen.“ ▀

## *Nur die Gesellschaft schafft das!*



**HELENE SCHUBERTH**  
CHEFÖKONOMIN ÖGB

**A**us der Steinzeit der Klimapolitik: Anfang der 1980er-Jahre standen sich die Anliegen des Umweltschutzes und jene der Arbeitenden scheinbar unversöhnlich einander gegenüber. Umweltschutzmaßnahmen, so der gängige Vorwurf, würden Arbeitsplätze vernichten und die Fundamente von Wachstum und somit Wohlstand für alle in Frage stellen. Heute sieht man die ökologische Transformation der Wirtschaft als den wesentlichen Faktor für gesellschaftlichen und ökonomischen Fortschritt und von gut bezahlten Arbeitsplätzen. Die kriegsbedingte Energiekrise beschleunigt die Notwendigkeit der Dekarbonisierung und Umstellung auf erneuerbare Energiequellen.

Die entscheidende Frage ist: Wird „der Markt“ von sich aus die ökologische Wende vollziehen, und wird dies ohne soziale Verwerfungen passieren können? Die erste Frage ist eindeutig mit Nein zu beantworten – so wie bei der Bewältigung der mittlerweile drei großen Krisen des jungen 21. Jahrhunderts, der Finanzkrise, der Pandemie und der kriegsbedingten Energiekrise, braucht es wieder umfassende staatliche Eingriffe, um die ökologische Wende zu organisieren und finanzieren. Wie bei jedem Strukturwandel wird sich die Arbeits- und Lebenssituation der Arbeitnehmer:innen stark verändern: In den einen Branchen werden Jobs wegfallen und in anderen, wie etwa erneuerbaren Energien und öffentlichem Verkehr, wachsen. Wichtig ist, dass die Transformation von allen gemeinsam getragen wird und garantiert ist, dass qualitativ hochwertige Arbeitsplätze entstehen und die Betroffenen abgesichert sind.

Das funktioniert natürlich nicht automatisch. Die ökologische Transformation muss vielmehr durch umfassende industrie-, beschäftigungs-, sozial- und bildungspolitische Maßnahmen begleitet werden. Dabei kommt der Weiterqualifizierung in den Betrieben eine zentrale Rolle zu. Etwa kann die Kurzarbeit für klimabedingte Umstrukturierungsmaßnahmen genutzt und die ausfallende Arbeitszeit für Qualifizierungsmaßnahmen verwendet werden. Es braucht eine Jobgarantie für jene Arbeitnehmer:innen, die von der Transformation negativ betroffen sein werden – eine Garantie für die Weiterbeschäftigung in einem gleichwertigen Job, und neue Lehrberufe, die in einer emissionsarmen Wirtschaft von morgen benötigt werden. Diese Maßnahmen müssen durch öffentliche Beschäftigungsprogramme begleitet werden. Klimapolitik ist auch Industrie-, Sozial- und letztlich Beschäftigungspolitik. Denn eine ambitionierte Klimapolitik ohne gesellschaftliche Verankerung und Arbeitnehmer:innen wird nicht funktionieren! **►**

**Buchtipps aus dem ÖGB-Verlag****Buch**

## Klassenreise

Wie die soziale Herkunft unser Leben prägt

**Betina Aumair, Brigitte Theißl**Varia | 2020 | 140 Seiten | EUR 19,90  
ISBN 978-3-99046-429-8

Klassenreisende begeben sich auf einen Weg, der für sie nicht vorgesehen ist: Aufgewachsen in einkommensarmen Haushalten sind sie oft die ersten in der Familie, die an einer Universität studieren. Weder in der einen noch in der anderen Welt zuhause, fühlen sich viele ihr Leben lang im Dazwischen. Dort, wo sie sind, dürften sie eigentlich nicht sein. Sie erleben den „Aufstieg“ als Chance, aber auch als Bruch und als schmerzhaft Erfahrung. Die Autorinnen porträtieren elf Personen, deren Geschichte mit dem Mythos „Aufstieg durch Leistung“ brechen. Sie machen deutlich, wie stark uns die soziale Herkunft prägt und welche Rolle dabei Geschlecht oder Migration spielen. Die Klassenreisen-Porträts sind aber auch ein Stück Zeitgeschichte, sie erzählen vom Stadt-Land-Gefälle, von Regionalentwicklung und österreichischer Sozialpolitik.

**Buch | e-book | Online**

## Angestelltengesetz

**Günther Löschnigg, Nora Melzer**Gesetze und Kommentare | 2021 | 1.552 Seiten in 2 Bänden | EUR 98,00  
ISBN 978-3-99046-528-8

Das Angestelltengesetz ist nicht nur das wichtigste noch bestehende Sondergesetz, sondern hat seit über 100 Jahren auch Vorbildwirkung für das gesamte Arbeitsrecht. Viele der Ansprüche, die heute die Arbeitswelt prägen, gehen auf das Angestelltengesetz zurück. Der auch aus diesem Anlass neu aufgelegte Kommentar beschränkt sich aber nicht auf die Erörterung der einzelnen Regelungen des Angestelltengesetzes, sondern bezieht große Bereiche des allgemeinen Arbeitsrechts wie etwa die Dienstverhinderungen in der Sphäre des Unternehmens oder den allgemeinen Kündigungsschutz mit ein. Damit wird das Arbeitsverhältnis der Angestellten in seiner Gesamtheit erfasst und rechtlich erörtert. Namhafte Juristen und Juristinnen aus Wissenschaft und Praxis haben die Kommentarteile verfasst und gewährleisten eine ausgewogene Darstellung der vielfältigen Problembereiche. Literatur und Judikatur sind auf den neuesten Stand gebracht.



# #deineStimme

kann mehr als du denkst

Die Arbeiterkammer vertritt die Interessen von fast 4 Millionen arbeitenden Menschen in ganz Österreich. Sie ist #deineStimme für Gerechtigkeit.

 [AK.AT/DEINESTIMME](https://AK.AT/DEINESTIMME)

Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:  
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können,  
teilen Sie uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls  
die neue oder richtige Anschrift mit

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Straße/Gasse Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

\_\_\_\_\_  
Postleitzahl Ort

AW