

Arbeit & Wirtschaft



Gegen Druck

Gehetzt, kontrolliert, ausgebrannt: Die Wirtschaft setzt Arbeitnehmer:innen permanent unter Druck. Das sollten wir schleunigst ändern – ganz solidarisch.

Nein, danke / 6

Arbeiten bis zum Umfallen
geht nicht gut

Ja, bitte / 20

Positiv und solidarisch
gegen Populismus

#1



EVA WINTERER CHEFIN VOM DIENST
THOMAS JARMER ART DIRECTOR & LAYOUT
MARKUS ZAHRADNIK FOTOS
MIRIAM MONE ILLUSTRATIONEN
FLORIAN PRAXMARER LEKTORAT
SONJA ADLER SEKRETARIAT

Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe

Sonja Adler, Christian Domke Seidel,
 Christopher Erben, Alexander Foggensteiner,
 Thomas Jarmer, Käthe Leichter, Simon Krackowizer,
 Stefan Mayer, Josef Muchitsch, Brigitte Pellar,
 Georg Sander, Greta Stampfer, Melanie Stransky,
 Alexia Weiss, Florian Wenninger, 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/impresum

Herausgeber

Bundesarbeitskammer
 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22
 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, Biokfordstraße 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. OO46655
 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. Jede:r 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, sind nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe gestattet.

Hinter den Kulissen



Die Reportage auf **Seite 27** führte unseren Autor **Alexander Foggensteiner** in die Hämatologie des Wiener Hanusch-Krankenhauses und berichtet, wie das medizinische und pflegende Personal den hohen Arbeitsdruck meistert.



Modelle zur Attraktivierung der Schichtarbeit werden bereits in einigen Betrieben umgesetzt. Unser Fotograf **Markus Zahradnik** auf fotografischer Mission bei Betriebsrat Jürgen Mayer für „Rund um die Uhr rotieren“ ab **Seite 32**.

Starker Druck von unten



EVA WINTERER
CHEFREDAKTION

Höher, schneller, weiter und idealerweise arbeiten lassen bis zum Umfallen – so kann die Grundidee unseres Wirtschaftssystems beschrieben werden. Immer neue Strategien werden ausgefeilt, um die endlichen Ressourcen im Sinne eines unendlichen Wachstums weiter auszubeuten sowie effizienz- und leistungssteigernd einzusetzen. Das System wird heiß gefahren. Denn solange es noch Gewinne für einige wenige abwirft, braucht es ja keine Änderung. Läuft doch, oder?

Schon irgendwie. Doch die grundlegende Frage ist, für wen und wie lange noch. Denn die Mehrheit, also jene, die durch ihre Arbeit den Gewinn einer Minderheit erwirtschaften, gerät immer mehr an ihre Belastungsgrenzen. Viele haben das Gefühl, die Welt sei am Ende und sie müssten immer weiterarbeiten, ohne Aussicht auf ein schöneres Leben.

Das hat Auswirkungen sowohl auf gesellschafts- und demokratiepolitischer Ebene als auch auf Unternehmen und natürlich auf der ganz persönlichen Ebene. Wir haben uns mit dieser Ausgabe zum Ziel gesetzt, diese drei Ebenen zu analysieren und die Mechanismen dahinter aufzuzeigen, wir geben Einblicke in den Umgang mit steigenden Arbeitsbelastungen und skizzieren Wege aus dem System. Unter dem Eindruck des Arbeitskräftemangels haben einige Unternehmen bereits erkannt, dass ein „Weiter so“ nicht mehr möglich ist. Sie setzen neue Arbeitszeitmodelle um und arbeiten an verbesserten Rahmenbedingungen für die Beschäftigten, um sie zu halten.

Doch reichen die kleinen Rädchen, um das System für den notwendigen Wandel sozial und verteilungsgerecht im Sinne der Mehrheit zu gestalten, oder muss sich grundsätzlich etwas am Wirtschaftsmodell ändern? Eines ist klar: Die aktuelle Wirtschaftsform ist kein Naturgesetz wie die Schwerkraft. Aus meiner Sicht ist ein verstärkter Druck von unten nach oben notwendig, um den Wunsch nach einer verteilungsgerechten, demokratischen Wirtschaftsform zu realisieren – basierend auf einem verstärkten Miteinander.

Mit Blick auf die wieder erstarkende Rechte in vielen Ländern betont Arbeitssoziologe Klaus Dörre: „Aus meiner Sicht muss eine positive Vorstellung für die künftige Gesellschaft angeboten werden. Denn Gesellschaften, die über keine positiven Zukunftsvorstellungen verfügen, sind auf Dauer nicht überlebensfähig.“ Ein Leitbild, so Dörre, für den alltäglichen gewerkschaftlichen Kampf für eine bessere Gesellschaft. Dem ist meiner persönlichen Meinung nach nichts hinzuzufügen. ▀

Inhalt

GEHETZT, KONTROLLIERT, AUSGEBRANNT

12 Der Arbeitsdruck nimmt zu: Die einen leiden unter Arbeitsverdichtung, andere unter ständiger Kontrolle, dazu kommt das Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen. Das führt dazu, dass nicht nur das System krank ist, sondern auch immer mehr Arbeitnehmer:innen krank werden.

DORTHIN GEHEN, WO ES BRENNT

20 Die begründete Angst vor dem gesellschaftlichen Abstieg führt immer mehr Arbeitnehmer:innen ins Lager der Populist:innen. Was bedeutet dieser Trend für unsere Demokratie? Nichts Gutes. Der Soziologe Klaus Dörre analysiert, wie Politik und Gewerkschaften gegensteuern können.

WANN, WENN NICHT JETZT?

40 Das Gros der Arbeitgeber:innen ist nicht für eine Arbeitszeitverkürzung zu haben und argumentiert viel lieber mit dem Schlagwort „Fachkräftemangel“. Aber gibt es den überhaupt? Und warum käme eine kürzere Normalarbeitszeit allen zugute?

The Working Dead	6
Arbeiten bis zum Umfallen: Kann das noch lange gut gehen?	
Hierarchien immer schön flach halten	10
Agiles Arbeiten hält Einzug in viele Branchen – eine Analyse	
Frauen als Spielball der Krise?	11
Die „große Frage“ beantwortet Käthe Leichter	
Die Situation ist prekär	16
Ist New Work das Allheilmittel gegen die kranke Arbeitswelt?	
Stress, lass nach!	18
Junge Menschen haben andere Vorstellung. Wann kommt das an?	
Innovationen mit Herzblut	27
Wie das Hanusch-Krankenhaus gegensteuert. Eine Reportage	
Corona hat uns zusammengeschweißt	31
Dr. ⁱⁿ Valerie Nell-Duxneuner im Interview	
Rund um die Uhr rotieren	32
Planbarkeit und gesundes Arbeitsumfeld, ein Muss im Schichtbetrieb	
Mit voller Energie in die Zukunft	36
Klimakrise und neue Jobs – ein Umbruch mit Fragezeichen	
Streikrecht in Gefahr – brisante Pläne der EU	39
Ein Beitrag aus dem A&W-Blog	
Teilzeitzwang mit System	42
Über die Auswirkungen der Balance-Rechnung	
Humanisierung der Arbeit?	44
Paul Blaus Analyse über tiefere Ursachen des Arbeitsdrucks	
Raus aus dem Hamsterrad	46
Das letzte Wort hat Josef Muchitsch	



Im hundertsten Jahr



Arbeit&Wirtschaft erschien erstmals am 1. Jänner 1923. Die hundert Jahre seither waren von einem Wechsel zwischen Demokratie und Diktatur, von Wirtschaftskrise zu Wohlstand gekennzeichnet. In den zehn Ausgaben des Jubiläumsjahres werden wir diese wechselvolle Geschichte mit Unterstützung der Redakteur:innen und ihrer Inhalte aus den vergangenen hundert Jahren aufbereiten und so einen Abriss der demokratischen, sozialpolitischen und wirtschaftlichen Geschichte Österreichs bieten.

Was Jaques Hannak in der Ausgabe 1/1932 zum zehnjährigen Jubiläum schrieb, gilt ebenso für das diesjährige Jubiläumsjahr:

„Was wir damals nach einem Jahr gesagt haben, gilt nun erst recht heute, wo ‚Arbeit und Wirtschaft‘ in ihr zehntes Jahr eintritt. Es sind jetzt keine Zeiten für Feste und Feiertagsstimmung, und vermessen wäre der Mensch, der in das neue Jahr mit rosiger Laune hinüberschritte. Wir fühlen es alle nur zu deutlich, dass es ein Jahr der Schicksalswende sein wird, dass uns vielleicht noch sehr harte Prüfungen bevorstehen.“ Und er ergänzte: „Größerem und Wichtigerem muss unser Augenmerk zugewendet sein als Zehnjahrjubiläen einer Zeitschrift.“

Online lesen unter: arbeit-wirtschaft.at/1923-2023-100-jahre-arbeitwirtschaft/

Du bist für einen Perspektivenwechsel bereit?

Dann folge uns auf Facebook, Instagram, Twitter oder abonniere unseren wöchentlichen Newsletter:

www.arbeit-wirtschaft.at/newsletter

The Working Dead

Arbeiten bis zum Umfallen: Ein Wirtschaftssystem, das auf ständigem Wachstum beruht, produziert auch steigenden Arbeitsdruck, Stress und Überlastung. Kann das noch lange gut gehen?

TEXT MELANIE STRANSKY



Die Arbeitszufriedenheit hat sich verschlechtert – daran besteht kein Zweifel. Das zeigt der Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer Oberösterreich (AK) – Gradmesser der Stimmung unter den Beschäftigten in Österreich. Es gilt: Je höher der Indexwert, desto besser das Arbeitsklima – und umgekehrt. 2022 schnitt der Arbeitsklimaindex mit 102 Punkten deutlich schlechter ab als in der Dekade vor der Pandemie: In den Jahren 2009 bis 2019 lag er stets bei 106 Punkten oder darüber. Fazit: Es kracht im Gebälk.

Arbeitsdruck und Stress sind in allen Berufen gestiegen, nicht nur in den dafür schon länger bekannten Branchen wie der Pflege oder dem Handel. Standen vor rund zehn Jahren (2013) nur 3,5 Prozent der Befragten stark unter Arbeitsdruck, sind es mittlerweile 7,2 Prozent; und gaben damals 4,8 Prozent sehr hohen Zeitstress zu Protokoll, waren es zuletzt 9,6 Prozent. Aber was genau stresst die Menschen in ihren Jobs? Welche sind die stärksten Faktoren? „Branchenübergreifend ist es sicher Zeit- und Termindruck. Darüber klagen fast alle Beschäftigten“, sagt Wolfgang Menz, Professor für Soziologie mit den Schwerpunkten Arbeit und Organisation an der Universität Hamburg.

Too much information

Zusätzlich stresst die diffuse Informationsflut. Beschäftigte fühlen sich immer stärker mit Information konfrontiert, deren Relevanz sie nicht einschätzen können. Die Informationsauswahl hat sich zur eigenen Leistungsanforderung entwickelt. „Man muss ständig entscheiden: Welche E-Mail betrifft mich überhaupt? Viele Menschen fühlen sich dadurch überlastet – von der Fülle an Information an sich, aber auch von dem Zwang, permanent zu sichten und herauszufiltern, was überhaupt relevant ist“, betont Menz.

Die Digitalisierung hat nicht nur auf die Produktivität der Arbeitnehmer:innen enormen Einfluss genommen, sondern auch auf die Bereitschaft zu arbeiten. Arbeit verlagert sich vermehrt ins eigene Zuhause. Die Ruhephasen werden gestört, die Grenzen verschwimmen.

Mit der Corona-Krise und dem Arbeiten im Homeoffice haben sich Abgrenzungsprobleme weiter verschärft. Niemand scheint mehr zu wissen, was geht und was nicht. Wann muss man erreichbar sein, wann darf man die Kolleg:innen kontaktieren?

Auf Stand-by

Dass technische Geräte, die immer im Stand-by-Modus und nie ganz abgeschaltet sind, Energie verschwenden, hat sich herumgesprochen. Beim Menschen verhält es sich nicht viel anders. „Das Problem sind nicht die zehn Minuten, in denen ich vielleicht abends zu Hause noch eine E-Mail beantworte, sondern dass man quasi ständig auf Stand-by ist“, sagt Menz. Man verliere dadurch Zeit

und Raum, um völlig abschalten zu können. Es entstehe dadurch ein Verpflichtungsgefühl seitens der Beschäftigten, die ja grundsätzlich alle einen guten Job machen wollen. „Und dann tappt man gewissermaßen in die Falle, dass man sich mehr für Arbeitszwecke bereithält, als für einen gut ist“, sagt Menz.

Es wäre aber zu einfach zu behaupten, dass nur die Unternehmen den Druck auf die Beschäftigten erhöhen, sondern die Arbeitnehmer:innen tun es auch selbst, etwa wenn sie – sei es aus Interesse oder Routine – außerhalb der Dienstzeit ihre E-Mails checken. Das Arbeitsrecht steht in Sachen Erreichbarkeit außerhalb der Dienstzeit jedenfalls eindeutig aufseiten der Beschäftigten. Tatsächlich erreichbar müssen Arbeitnehmer:innen nur dann sein, wenn eine Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit vereinbart wurde und bezahlt wird.

„Es gibt auch so etwas wie selbst gemachten Stress. Die Sender erwarten ja oft gar nicht, dass man sofort auf die E-Mails reagiert. Man hält sich in gewisser Weise auch freiwillig bereit. Es ist deshalb wichtig, dass die Beschäftigten Begrenzungsverhalten an den Tag legen – wobei die individuelle Lösung meist nicht die beste Schutzregelung ist“, so Menz.

Selbstfürsorge

Selbstfürsorge gut und schön, doch wir sind für unsere Gesundheit im Job nicht alleine verantwortlich. Latente Überforderung lässt sich weder wegatmen noch mit Yoga und Smoothies lösen. Und es gibt da natürlich auch noch die betriebliche Fürsorgepflicht.

Fakt ist, dass die Entwicklungen in der Arbeitswelt ungesund sind: Zeit- und Termindruck, Beschleunigung, Arbeitsverdichtung, Multitasking, zu viel oder zu wenig Information, Umstrukturierungen, Rationalisierungen und vieles mehr. Vor allem der psychische Stress hat seit 2019 – dem Jahr vor der Corona-Pandemie – stark zugenommen, der Teilindexwert im AK-Arbeitsklimaindex stieg von 26 auf 40.

Einen Blick zurück auf ein Arbeitsleben lieferte neulich ein in der Kronenzeitung veröffentlichter Leserbrief – hier ein Auszug:

„Ich bin so dankbar und glücklich darüber, dass ich per 1. Dezember 2022 nach über 40 Arbeitsjahren in Pension gehen kann-

„In vielen Unternehmen geht es nur noch darum, was der Markt will, was der Kunde will, und dann erst, wie man das als Auftragnehmer bewältigt.“

Wolfgang Menz, Uni Hamburg



Für Wolfgang Menz sind die Dauerüberlastungen das Problem. Sie entstehen dann, wenn die Ausnahmesituation immer mehr zum Dauerzustand wird. Für ihn ist daher die systematische Einbeziehung, also die Partizipation, der Beschäftigten entscheidend.

te. So viel Geld kann man mir gar nicht zahlen, dass ich weiter arbeiten gehen würde. Es wurde alles von Jahr zu Jahr schlimmer: der Leistungsdruck, das Erfüllen diverser Zahlen und Ziele, die ständige Erreichbarkeit und Änderung der Dienstpläne. Flexibilität nennt man das ja heute, ich kriege die Krätze bei dem Wort.“

Dauerkrisenmodus

Und zum Arbeitsstress kommen dann noch die großen Krisen da draußen hinzu: Corona-, Teuerungs- und Flüchtlingskrise, der Krieg in der Ukraine, der Klimawandel. „Die Welt geht unter, und ich muss trotzdem arbeiten“, heißt die Abrechnung der deutschen Journalistin Sara Weber mit der Arbeitswelt. In ihrem aktuellen Buch schreibt sie:

„Ich war so müde, dass ich einen richtig guten Job gekündigt habe. Weil ich nicht mehr konnte. Weil ich ausgebrannt war. Von der Arbeit. Vom Streben nach immer mehr Produktivität. Von meiner ‚Karriere‘. Von der Welt um uns herum. Und ganz besonders von all den Krisen. Unsere Welt steht in Flammen, im wahrsten Sinne des Wortes. Und wir? Brennen aus, um bloß keine Deadline zu reißen. Was zur Hölle machen wir da eigentlich? Warum tun wir uns das an?“

Teilzeit, Leiharbeit

Herkömmliche ökonomische Logik besagt, dass es sinnvoll ist, Produktivitätsgewinne zumindest teilweise für eine Senkung der Arbeitszeit zu nutzen. Das passiert aber nicht. In Österreich wurde die Arbeitszeit seit 1975 mit der Einführung der 40-Stunden-Woche als Normalarbeitszeit nicht wesentlich verkürzt, während die Produkti-

vität kontinuierlich steigt. So stieg im Zeitraum 1995 bis 2017 die Arbeitsproduktivität pro geleistete Arbeitsstunde um 32,5 Prozent. Immer weniger Beschäftigte stemmen dank technologischen Fortschritts immer mehr Arbeit und stehen unter immer mehr Druck – was wiederum immer mehr Arbeitnehmer:innen dazu bewegt, selbst die Reißleine zu ziehen und – sofern sie es sich irgendwie leisten können – in die Teilzeit zu wechseln. Die AK Oberösterreich hat hier konkrete Zahlen: Zwischen 1997 und 2019 haben zwischen fünf und acht Prozent der Vollzeitbeschäftigten den Wunsch geäußert, lieber in Teilzeit zu arbeiten. Die Pandemie hat dies drastisch verändert. Der Wert ist mittlerweile auf 18 Prozent gestiegen, wobei es bei Frauen 22 Prozent sind, aber immerhin auch 15 Prozent der Männer wollen lieber in Teilzeit arbeiten.

Anstieg der Arbeitsproduktivität pro geleistete Arbeitsstunde

Quelle: Österreichische Nationalbank



Eine alarmierende Entwicklung zeigt sich aktuell in der Pflege. Immer mehr Pfleger:innen hängen ihren fixen Job an den Nagel und wechseln stattdessen zu Zeitarbeitsfirmen. Denn die schaffen, wozu Spitalsbetriebe anscheinend nicht in der Lage sind: gute Personalplanung. Die Pfleger:innen haben bei der Zeitarbeitsfirma fixe Arbeitszeiten, müssen also keine Wochenenddienste und auch keine Nachtdienste schieben und vor allem nicht ständig bereit sein, einzuspringen.

Karriere? Nein, danke!

Ein neuer Trend auf dem Arbeitsmarkt und ein heißes Medienthema ist die geringe Karriereneigung der sogenannten „Generation Z“. Diese um die Jahrhundertwende herum geborene, oft im Wohlstand aufgewachsene, gut ausgebildete Altersgruppe will zunehmend nur noch Teilzeit arbeiten. In den USA macht der Trend unter dem Schlagwort „The Great Resignation“ die Runde – ein Horror für Arbeitgeber:innen in Zeiten des „Fachkräftemangels“.

„Dass die Arbeitgeber:innen in Sorge sind, kann man verstehen. Aber wieso teilen auch die meisten Ökonom:innen diesen Standpunkt? Warum hört man von ihnen kaum je Überlegungen dahingehend, dass die Flucht in die Teilzeitarbeit das Symptom einer überholten Arbeitspolitik sein könnte – einer Politik, die den anhaltenden Produktivitätsfortschritt fast ausschließlich in Form von wachsendem Konsum und höheren Unternehmensgewinnen zu nutzen trachtet?“, fragen Peter Ulrich und Werner Vontobel in ihrem hochaktuellen und lesenswerten Text „Raus aus der Teufelskreis-Ökonomie“, erschienen im Schweizer Onlinemagazin „Die Republik“.

Damit die Generation Z engagiert arbeitet, müssen sich Unternehmen ordentlich ins Zeug legen und entsprechende Rahmenbedingungen schaffen: Sie will nämlich, um Sinn in der Arbeit zu finden und eben nicht zu resignieren, selbstbestimmt, lose im Team organisiert, in flachen Hierarchien und an spannenden Aufgaben arbeiten (siehe Seite 10).

Marktzwänge und Gestaltungsräume

Die Grundsatzfrage ist ja: Geht arbeiten auch anders, ohne diesen von vielen als negativ empfundenen Stress? „Der Knackpunkt ist im Endeffekt die Höhe der Leistungsanforderung. Wie hoch sind die Ziele, die ich den Beschäftigten setze. Die Frage der Intensivierung von Arbeit müsste sich erübrigen, wenn die Ziele nicht überfordern“, betont Menz.

Lässt sich dann aber auch genug Geld verdienen? „In vielen Unternehmen geht es nur noch darum, was der Markt will, was der Kunde will, und dann erst, wie man das als Auftragnehmer bewältigt. Die Frage ist, welche die objektiven Anforderungen sind. Das sollte man sich als Unternehmen wirklich ansehen: Was sind Marktzwänge und wo haben wir Gestaltungsmöglichkeiten“, sagt der Experte.

Arbeitssoziolog:innen und -psycholog:innen überprüfen in sogenannten Gestaltungsprojekten etwa, welche Kund:innen ein Unternehmen oder eine Organisation über Gebühr fordern. Dabei wird klar, dass es bestimmte Kund:innen gibt, die die Organisation systematisch stressen, indem sie ständig Anforderungen stellen, die weder durch Ressourcen noch durch Vergütung gedeckt sind. Das wird systematisch analysiert, und in der Konsequenz muss sich das Unternehmen von diesen Kund:innen trennen. Damit werden schließlich die Beschäftigten entlastet, wird mehr Zeit für die anderen Kund:innen gewonnen sowie für die Akquise neuer Kund:innen. „Das machen aber die wenigsten. Die meisten Unternehmen halten die Marktanforderungen für gottgegeben“, sagt Menz.

„Die Beschäftigten quält das ständige Gefühl, nicht gut genug zu sein, sie verlieren das Vertrauen, die Anforderungen bewältigen zu können.“

Wolfgang Menz

Immer am Limit

Überschaubare Stressphasen im Unternehmen sind laut Menz nicht das große Problem. Es ist die Dauerüberlastung. Sie entsteht dann, wenn die Ausnahmesituation immer mehr zum Dauerzustand wird und dazwischen die Phasen, in denen Normalbetrieb herrscht, fehlen. „Die dauerhafte Ausnahme ist besonders belastend, weil man da nie Boden unter die Füße bekommt“, sagt Menz. Was es mit den Beschäftigten macht, ist zerstörerisch, denn sie schreiben sich zunächst selbst die Schuld zu. Es entsteht ein Vertrauensverlust in die eigene Leistungsfähigkeit, das Gefühl, der Arbeit nicht mehr gewachsen zu sein, Aufgaben erledigen und auch abschließen zu können. „Die Beschäftigten quält dann das ständige Gefühl, nicht gut genug zu sein, sie verlieren das Vertrauen, die Anforderungen bewältigen zu können. Und das kann zu den bekannten Folgen wie Burnout, Depression und vielen anderen Krankheitssymptomen führen“, sagt Menz.

Es ist aber nicht so, dass der Dauerdruck von dem:der Arbeitgeber:in immer gewünscht ist. „Es gibt da nicht immer ein Rationalisierungsziel ganz auf Kante genäht. Das Problem liegt oft auch darin, dass die Organisation zu wenig Information über sich selbst hat und gar nicht weiß, wo es brennt. Ist der Problembereich gefunden, sind Arbeitgeber:innen oft bereit, dort personell aufzustocken. Ganz wichtig ist deshalb die Partizipation der Beschäftigten, sie sollen systematisch einbezogen werden“, sagt Menz abschließend.

Die Hierarchie immer schön flach halten

Entstanden in der IT, gehört agiles Arbeiten heute in der Softwareentwicklung zum Standard und hat auch Einzug in andere Branchen gehalten. Vor allem für die Generation Z ist es die ideale Arbeitsform.

Mittlerweile haben etwa auch der Finanzdienstleistungssektor und Unternehmen, die ihre Leistungen übers Internet anbieten, die Prinzipien des agilen Arbeitens übernommen. Start-ups arbeiten üblicherweise so, und es gibt sogar ein paar Beispiele aus dem Sozialbereich und der Industrie.

Entstanden ist diese Arbeitsform aus der Softwareentwicklung, wo es darum geht, Produkte möglichst schnell auf den Markt zu bringen, und wo Kundenfeedback direkt in die Produktentwicklung einfließt. Auch in Österreich ist diese Arbeitsform inzwischen Branchenstandard. In einer aktuellen Studie des Instituts für empirische Sozialforschung (IFES) im Auftrag der AK und der Gewerkschaft GPA geben 70 Prozent der Befragten an, dass in ihrem Unternehmen agil gearbeitet wird. Die Befragung zeigt, dass die Beschäftigten im Wesentlichen mit den agilen Arbeitsmethoden zufrieden sind.

Teamwork bringt's

Es hat sich gezeigt, dass in Teamarbeit bessere Lösungen gefunden werden als in „top-down“ geführten Abteilungen. „Es funktioniert ganz anders als das Wasserfallprinzip, bei dem man jahrelang etwas entwickelt und dann auf den Markt bringt“, sagt Eva Angerler, Experte für agiles Arbeiten von der Gewerkschaft der Privatgestellten (GPA). Agiles Arbeiten entspricht der Volatilität der modernen Wirtschaft, in der es darum geht, ständig auf Neues zu reagieren. Da sind starre Hierarchien oft kontrapro-



Das Konzept des agilen Arbeitens dürfte nicht zu einer Arbeitsverdichtung führen, so Eva Angerler.

duktiv. Führung entfällt beim agilen Arbeiten weitgehend. Falls es eine Führungskraft gibt, dann hat diese primär die Aufgabe, das Team zu unterstützen.

Und auch wenn die einzelnen Teammitglieder autonom, im Büro oder im Homeoffice, in Voll- oder Teilzeit arbeiten, sind sie als Team eng verbunden. Kernstück der Teamarbeit ist das Meeting, das regelmäßig, etwa 14-tägig, stattfindet und wo Projektfortschritt, Probleme und deren Lösungen sowie die nächsten Schritte besprochen werden.

Generation Z und das agile Arbeiten

Unternehmen, die diese Arbeitsform leben, üben eine starke Anziehungskraft auf junge Menschen aus, denn die Generation Z wünscht sich all das: flache Hierarchien,

Selbstorganisation und -bestimmung sowie sinnstiftendes Arbeiten.

Das agile Arbeiten kommt zudem mit Coolnessfaktor daher, wurden doch ihre wichtigsten Prinzipien im „Agile Manifesto“ 2001 von 17 Spitzen-Softwareentwicklern formuliert. Die vier Kernbotschaften lauten:

- Wir schätzen Individuen und Interaktionen mehr als Prozesse und Werkzeuge.
- Wir schätzen funktionierende Software mehr als umfassende Dokumentation.
- Wir schätzen Zusammenarbeit mit dem:der Kund:in mehr als Vertragsverhandlungen.
- Wir schätzen Reagieren auf Veränderung mehr als das Befolgen eines Plans.

Aber auch diese schöne neue Arbeitswelt hat ihre Tücken: „Es ist aus Arbeitnehmer:innensicht wichtig zu fragen, was agiles Arbeiten genau bedeutet und welche Ziele das Unternehmen damit verfolgt“, sagt Angerler. Die Studie hat vor allem gezeigt, dass sich die Beschäftigten klare Regeln für agiles Arbeiten wünschen. „Die Rahmenbedingungen müssen passen, denn Reibungspunkte entstehen vor allem dann, wenn die Personalausstattung für die Teamaufgaben nicht passt“, betont Angerler. Für die Unternehmen stehen Prozessoptimierung, Kosteneffizienz und auch Mitarbeiter:innenmotivation im Vordergrund. „Es darf das Konzept aber nicht so umgemodelt werden, dass dies zu einer Verdichtung der Arbeit führt und nur noch dem:der Arbeitgeber:in dient“, so die Experte abschließend. ▀

Frauen als Spielball der Krise?

Für Käthe Leichter war bereits 1926 klar, dass die „Wirtschaftskrise sich dort auswirkt, wo die Linie des geringsten Widerstandes ist – eben bei den arbeitenden Frauen“. Denn das „Gespenst des Abbaues“ ging um und befeuerte den chronischen weiblichen Zwiespalt, „entweder auf den oft primitivsten Schutz zu verzichten oder arbeitslos zu werden“, zusätzlich. Dazu gesellte sich eine indirekte Betroffenheit weiblicher Beschäftigter: „Mit ihrem Verdienst auch den anderer arbeitslos gewordener Familienmitglieder zu bestreiten“, war die Realität vieler

Frauen. Das wiederum wussten die vorrangig männlichen Unternehmer für ihre Zwecke auszunutzen, Arbeitsschutz und gesetzlich begrenzte Arbeitszeiten wurden zu absoluten Fremdwörtern. Und die Frauen? Sie berichteten von „80- bis 100-stündigen Arbeitswochen“. Und das alles in einer kapitalistischen Gesellschaft, „die von der Heiligkeit der Frau phantasiert und doch die schwersten gesundheitlichen und wirtschaftlichen Schädigungen der Frauen ruhig hinnimmt, sobald sie ein Mittel bedeuten, die Betriebskosten zu senken“.



KÄTHE LEICHTER

ERSTE LEITERIN DES FRAUENREFERATS DER AK, SOZIALWISSENSCHAFTLERIN,
WIDERSTANDSKÄMPFERIN, REDAKTEURIN DER ARBEIT&WIRTSCHAFT

Gehetzt, kontrolliert und ausgebrannt

Der Arbeitsdruck nimmt zu: Die einen leiden unter Arbeitsverdichtung, andere unter ständiger Kontrolle, dazu kommt das Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen. Das führt dazu, dass nicht nur das System krank ist, sondern auch immer mehr Arbeitnehmer:innen krank werden.

TEXT ALEXIA WEISS



Drei Jahre muss Gabriele Jäckel noch arbeiten, dann kann sie in Pension gehen. „Diese drei Jahre möchte ich noch gut durchhalten“, sagt die 58-jährige Handelsangestellte aus Wien, die auch Betriebsrätin ist. Damit das möglich ist, hat sie sich entschieden, in Altersteilzeit zu gehen und nur noch 21 Stunden in der Woche zu arbeiten. Die Arbeit im

Supermarkt sei inzwischen sehr belastend, erzählt sie. „In der Corona-Zeit wurde der Druck enorm. Es war immer mehr zu tun, aber es gab immer weniger Personal. Und wir mussten uns ständig von den Kund:innen beschimpfen lassen. Manchmal hatten wir die ganze Woche keinen freien Tag, weil durch Corona, aber auch andere Krankheiten viele Mitarbeiter:innen ausgefallen

sind. Und ich war eine von denen, die immer Ja gesagt haben, obwohl ich eigentlich nicht mehr konnte.“

Fatale Arbeitsfolgen

Irgendwann war der Arbeitsdruck zu viel für sie. Jäckel erlitt einen Herzinfarkt. Nach ihrer Genesung kehrte sie dennoch

rasch an ihren Arbeitsplatz zurück – um kurze Zeit später in ein Burnout zu rutschen. „Wenn ich nur daran gedacht habe, in die Arbeit zu fahren, habe ich Panikattacken bekommen.“ Nun nahm sie sich Zeit zu genesen, machte eine ambulante Reha, ging in Psychotherapie. Nach sieben Monaten im Krankenstand entschied sie sich, wieder arbeiten zu gehen – aber eben nur mehr Teilzeit. „Ich wollte nicht kaputt sein, wenn ich dann in Pension gehe. Der Beruf ist anstrengend, man schleppt viel, es fehlt Personal, und Corona ist zwar vorbei, aber die Leute sind immer noch ungehalten und aggressiv. Jetzt geht es um die Teuerungen.“

Aus ihrer Betriebsratsarbeit weiß sie, dass es auch anderen Kolleg:innen genauso geht wie ihr. „Eine Kollegin hat auch Probleme mit dem Herzen bekommen. Eine andere kämpft mit einem Problem mit dem Fuß. Die Jungen halten das noch aus, aber sehr viele sagen, der Stress, wenn ständig jemand ausfällt, ist schon groß.“

Ungesunder Gesundheitsbereich

Neben dem Handel ist der Gesundheitsbereich eine Branche, in der händeringend nach Mitarbeiter:innen gesucht wird – von Ärzt:innen bis Pflegekräften. Gottfried Feiertag ist Vorsitzender des Zentralbetriebsrats der niederösterreichischen Gesundheits- und Pflegezentren. Rund 28.000 Menschen sind hier beschäftigt – von der Reinigungskraft über Haustechniker:innen bis zu Pflegepersonal und Mediziner:innen.

„Der Arbeitsdruck hat stark zugenommen“, erzählt auch er. Zum einen hätten sich die Anforderungen an die Arbeit stark verändert, auch durch Patient:innen und Bewohner:innen beziehungsweise deren Angehörige. Gleichzeitig sei das Personal korsett eng, und kurzfristige Ausfälle etwa durch Erkrankungen führen dazu, dass jene, die gerade im Dienst seien, die Menschen, die sie pflegen und behandeln, trotzdem bestmöglich betreuen wollen und daher oft auf Pausen verzichten. „Dazu kommt das Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen



Drei Jahre muss Gabriele Jäckel (58) noch arbeiten gehen.

**Damit dies möglich ist, hat sie sich für die Altersteilzeit entschieden. Denn, so Jäckel:
„Diese drei Jahre möchte ich noch gut durchhalten.“**

und keine Freizeit mehr zu haben, in der man abschalten kann. Man muss dauernd damit rechnen, dass das Telefon läutet und ein Dienst zu übernehmen ist.“ Psychiatrische Diagnosen in der Belegschaft hätten zugenommen, beobachtet Feiertag. „Die einen schlittern in ein Burnout, andere ziehen sich innerlich zurück.“

Konzentrationslos in die Reizüberflutung

Druck anderer Art verspüren Lehrer:innen. Thomas Bulant ist Personalvertreter für die Wiener Pflichtschullehrer:innen. Volksschullehrer:innen seien damit konfrontiert, 25 Kinder zu unterrichten, die bei ihrer Einschulung „einen Entwicklungsstand zwischen einem Drei- und einem Neunjährigen haben“. Die Diversität werde immer größer, das reiche von motorischen Nicht-Fähigkeiten über einen unterschiedlichen Sprachstand und Interkulturalität bis hin zu Schäden, die eine zu frühe Digitalisierung im Kinderzimmer verursacht hätten. „Durch eine Reizüberflutung ist die Konzentrationsfähigkeit und Aufnahmebereitschaft dieser Kinder herabgesetzt.“ Gleichzeitig seien immer mehr Lehrer:innen auf sich alleine gestellt – „Begleitlehrer:innen und Förder-

kräfte sind aufgrund der geringer werdenden Ressourcen immer dünner gesät“.

Das führe zu enorm viel Frustration. „Wenn ich sehe, was ich den Kindern beibringen müsste, und es geht nichts weiter, weil die Möglichkeiten fehlen, macht das auch krank.“ Der Druck in den Mittelschulen sei etwas anders gelagert, hier seien die Lehrer:innen vor allem in den städtischen Ballungsräumen damit konfrontiert, „dass das eine Restschule ist, in der sich soziale, interkulturelle, pädagogische und entwicklungs-mäßige Probleme und Herausforderungen konzentrieren“. Bulant beobachtet vor allem „viele psychosomatische Erkrankungen“ und das Bedürfnis vieler Kolleg:innen, sich für einige Zeit aus dem Rad herauszunehmen – etwa durch eine Bildungskarenz. „Und die Alterspension mit 65 wird von kaum jemandem angestrebt, die meisten versuchen, mit 62 mit der Korridorpenion auszuscheiden.“

Perfide Kontrollmechanismen

Der Arbeitsrechtler Martin Gruber-Risak von der Universität Wien beobachtet ein weiteres stark zunehmendes Phänomen in der Arbeitswelt: „Der Trend geht von der Input- zur Outputkontrolle.“ Soll heißen: Früher hätten die Anwesenheit und die

Arbeit an sich als Maßstab gegolten, heute schaue man sich an, was Mitarbeiter:innen an Ergebnissen bringen. Bei Verkäufer:innen würde jeder Verkauf auf die einzelnen Mitarbeiter:innen gebucht, in der Gastronomie auf die Kellner:innen. Es reiche aber auch schon längst nicht mehr, im Büro an seinem Schreibtisch zu sitzen. Ob zu Hause im Homeoffice oder am Schreibtisch im Büro: Über die App Microsoft Teams sei immer transparent, ob man verfügbar sei oder nicht. „Dann wird dokumentiert, wie schnell reagiert wird. Und es kann auch sein, dass dann nicht Vorgesetzte aktiv werden, sondern ein Computerprogramm Mitarbeiter:innen sagt: ‚Uns ist aufgefallen, du hast heute noch nichts verkauft.‘“

All das bestätigt auch Arbeitspsychologin Veronika Jakl. Sie beschreibt drei Kategorien von Arbeitsdruck: jenen durch die Tätigkeit an sich, wenn man sich als Pflegekraft zum Beispiel von Patient:innen anschreien lassen, aber dennoch immer freundlich bleiben müsse; jenen durch schlechte Arbeitsorganisation, wenn man etwa erst kurzfristig seinen Dienstplan erfahre oder viele Überstunden machen müsse; und schließlich den Druck durch ein schlechtes Sozialklima, wenn man das Gefühl habe, sich mit niemandem austauschen zu können.

Depressionen und Angststörungen

Zeigen würde sich der Arbeitsdruck auf verschiedene Art: durch Herz-Kreislauf-Er-

krankungen ebenso wie etwa in Form von Typ-2-Diabetes oder psychischen Erkrankungen wie Depression oder Angststörungen. „Führungskräfte müssen hier immer schauen, ob sich jemand verändert. Wenn eine Person laut war und nun leise wird oder umgekehrt, dann ist das ein Indikator, dass es ihr nicht gut geht.“

Seit 2013 sieht das Arbeitnehmer:innenschutzgesetz vor, dass Betriebe nicht nur körperliche, sondern auch psychische Belastungen evaluieren und in der Folge verpflichtend Schutzmaßnahmen ergreifen müssen. Jakl nimmt seit vielen Jahren genau solche Evaluierungen vor.

Doch nicht alle Arbeitgeber:innen halten sich an diese Bestimmung des Arbeitnehmer:innenschutzgesetzes, bedauert Johanna Klösch, Arbeitspsychologin und Referentin in der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit in der AK Wien. Ablesen könne man das etwa daran, dass etwas über 60 Prozent der Betriebe angeben, über keinen Maßnahmenplan zur Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress zu verfügen. Das zeige eine Erhebung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Ein solcher Maßnahmenplan sollte sich eigentlich aus der Arbeitsplatz-evaluierung ergeben.

Auch in der AK melden sich zunehmend Beschäftigte, die davon berichten, dass der Druck an ihrem Arbeitsplatz sie krank mache, so Klösch. Abzulesen sei das auch an der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria aus dem Vor-

jahr, basierend auf Zahlen aus dem Jahr 2020. Demnach fühlen sich bereits 60 Prozent der Erwerbstätigen am Arbeitsplatz mindestens einem psychischen Gesundheitsrisiko ausgesetzt. Am häufigsten werden dabei starker Zeitdruck und Arbeitsüberlastung genannt.

Unmenschliche Vorgaben

„Der betriebliche Fokus muss hier immer auf der Prävention liegen, damit es gar nicht so weit kommt“, betont Klösch. Die Arbeitsgeschwindigkeit und die Verdichtung der Arbeit hätten deutlich zugenommen. „Der Mensch hat natürlich vorgegebene Leistungsgrenzen – die Arbeit ist immer dem Menschen anzupassen und nicht umgekehrt.“ Burnout und Stress würden oft den Beschäftigten als persönliches Problem umgehängt, kritisiert sie zudem. Dabei liege es aber in der Verantwortung der Arbeitgeber:innen, psychisch gesunde Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Arbeits- und Organisationspsycholog:innen könnten dabei mit dem erforderlichen Know-how unterstützen. „Insofern ist es wichtig, diese im Arbeitnehmer:innenschutzgesetz gleichberechtigt mit den Arbeitsmediziner:innen und Sicherheitsfachkräften zu verankern und mit den gleichen Rechten und Pflichten auszustatten“, so Klösch.

Fehlende Wertschätzung

Immer mehr Arbeitnehmer:innen würden aber bereits merken, dass die Balance zwischen ihrer geleisteten Arbeit und der Anerkennung durch den:die Arbeitgeber:in nicht mehr stimme. Klösch spricht hier von einer „Gratifikationskrise“ und verweist auf das Effort-Reward-Imbalance-Modell. Demnach erwarten Arbeitnehmer:innen für ihre Arbeit Gegenleistungen wie Wertschätzung, ein gutes Gehalt, gute Arbeitsbedingungen oder Aufstiegsmöglichkeiten. Wenn es dies alles aber nicht in einem adäquaten Ausmaß gebe, könne das krank machen. Genau deshalb sei es so wichtig, dass Arbeit-

Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress: Betriebe ohne Maßnahmenplan

Quelle: Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit





„Der Trend geht von der Input- zur Outputkontrolle“, so Martin Gruber-Risak. Oft seien es nicht Vorgesetzte, sondern Computerprogramme, die dem:der Mitarbeiter:in sagen, dass zu wenig verkauft wurde.

geber:innen ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten nachkommen und faire Arbeitsbedingungen vorliegen.

Vor allem jüngere Arbeitnehmer:innen seien heute immer weniger bereit, ihre Gesundheit der Arbeit zu opfern – Klösch verweist hier auf das Phänomen des „Quiet Quitting“. „Es geht da auch um ein emotionales Distanzieren, um eine klare Trennung von Beruf und Freizeit. Ich arbeite, um zu leben, ich lebe nicht, um zu arbeiten.“

Und was schlagen die Branchenvertreter:innen vor, um den Arbeitsdruck zu verringern? 2022 sei in den niederösterreichischen Kliniken und Pflegeeinrichtungen der Startschuss für eine Überarbeitung der Personalbedarfsrechnung erfolgt, erzählt Feiertag. „Wir wollen besser abbilden, welche Leistung wie viel Zeit braucht, damit wir Druck herausnehmen können.“ Angesetzt würde aber auch bei der Ausbildung vor allem von Pflegekräften. Hier gebe es nun einerseits mehr Ausbildungsplätze, andererseits versuche man, die fertigen jungen Pflegekräfte dann auch im Land zu halten, indem der Einstieg in den Beruf finanziell attraktiver gestaltet wird. Auch für Allgemeinmediziner:innen und Fachärzt:innen wurde diesbezüglich nachjustiert. Ein spezieller Fokus liege beim derzeit

laufenden Projekt auf der Dienstplanstabilität, wodurch wieder eine planbare Freizeit gewährleistet werden soll.

Für die Pflichtschulen fordert Bulant mehr psychosoziale Unterstützung durch Psycholog:innen, Therapeut:innen, Coaches, Sozialarbeiter:innen an den Schulen. Andererseits müsse man an der Lehrer:innenausbildung ansetzen. Diese finde auch für die Mittelschulen heute im Osten Österreichs nur mehr an der Uni statt und sei inzwischen sehr praxisfern. Dadurch seien junge Berufseinsteiger:innen oft rasch überfordert und auch rasch ausgebrannt.

Fairer Ausgleich

Es brauche aber auch einen faireren Finanzausgleich, wenn es um die Betreuung von Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf gehe. Mittel gebe es hier für eine angenommene Quote von 2,7 Prozent der Kinder. Wenn es in einem Bundesland aber zu fünf oder sechs Prozent Kinder mit Handicaps gebe, dann zahle der Bund nicht mehr für deren Förderung. „Daher bekommen Kinder, die knapp am sonderpädagogischen Förderbedarf sind, keine Förderung. Und dann beißt sich die Katze in den Schwanz.“ So würden sich Lehrer:innen zu Recht sehr alleine gelassen fühlen.

Und was wünscht sich Jäckel? „Dass Personal gut bezahlt wird und durch mehr Mitarbeiter:innen der Druck herausgenommen wird.“ Dafür auch zu streiken, dazu sei die Bereitschaft übrigens inzwischen hoch. „Wir sind da jetzt auch in einer guten Position, weil ja überall Leute fehlen.“

Das könnte bald in immer mehr Branchen der Fall sein. Dann wird es auch leichter fallen, solidarisch zu agieren. „Es klingt banal, aber wenn es darum geht, eine Leistung zu erbringen, die über das hinausgeht, was vereinbart wurde, muss ich mir überlegen, ob ich das erbringen möchte“, sagt Gruber-Risak. „Solange es allerdings Kolleg:innen gibt, die an dem Rattenrennen teilnehmen, werde ich ins Hintertreffen gelangen.“

Solidarität zählt

Er erzählt dazu auch eine Begebenheit aus seinen beruflichen Anfängen: „Ich war in einer Anwaltskanzlei beschäftigt, wir haben viel gearbeitet, und ein älterer Kollege sagte, wir gehen um 18 Uhr nach Hause. Ich meinte, ich wolle noch bleiben, die Arbeit mache mir Spaß. Und er sagte, irgendwann würde es keinen Spaß mehr machen. Zehn Stunden am Tag, das müsse reichen. Jemand Jungen ohne Familie stört das lange Arbeiten vielleicht nicht, aber auf Dauer wird er es nicht durchhalten.“

Fabrikarbeiter:innen wüssten das schon lange. Langsam werde das aber auch Angestellten klar, die bisher meinten: „Ich bin eh toll qualifiziert, wenn ich genug arbeite, kann ich mich in der Arbeitswelt gut behaupten.“ Aber in Wirklichkeit sei das System als solches gegen das Individuum.

Die Lösung liege hier eben in der Solidarität der Belegschaft, betont Gruber-Risak – aber auch in einem Betriebsrat, der etwa betreffend Datenerfassung zur Leistungskontrolle Betriebsvereinbarungen abschließt, die hier einer digitalen Überwachung so gut wie möglich einen Riegel vorschieben. „Es ist ein systemisches Problem“, sagt der Arbeitsrechtler, „deshalb ist die kollektive Lösung sehr wichtig.“ ■

Die Situation ist prekär

Sei dein eigener Chef. Arbeite genau dann, wann du willst. 4-Tage-Woche und unlimitierte Streicheleinheiten zwecks Motivation? New Work scheint das Heilmittel für unsere kranke Arbeitswelt zu sein. Zu Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie ÖGB oder AK.

TEXT GEORG SANDER

Es klingt verlockend: Oft nur mit dem Laptop und einem Kaffee bewaffnet, bestreiten heutzutage viele Menschen ihren Arbeitsalltag. Vorbei scheinen die Zeiten, in denen Arbeiter:innen in Massen und Schichtbetrieb die Fabrikschlote zum Dampfen brachten. New Work, das wollen Unternehmen gerne anbieten. Gerade in Zeiten, in denen Firmen um Fachkräfte ringen, wird auf den ersten Blick viel mehr als nur Geld gegen Arbeit angeboten. Doch diese neue Arbeitswelt hat einige Fallstricke. Denn wer frühmorgens ins Büro hetzt, um dort die superwichtige Deadline einzuhalten, der kann das oftmals nur, weil andere – und man selbst – draufzahlen.

Und selbst die hippen Jobs sind nicht so sicher, wie man vielleicht denkt. Die Kryptoblase ist geplatzt, IT-Riesen von Facebook bis Microsoft setzen Tausende Mitarbeiter:innen vor die Tür. Letztlich wurde in den letzten Jahren festgestellt, welche Jobs wirklich systemrelevant sind. Selbst wer sich unentbehrlich und gut bezahlt wähnt, kann von heute auf morgen rausgeschmissen werden.

Das blitzsaubere Büro am Morgen hat einen Preis. „Es gibt Dienste, die fangen um sechs Uhr in der Früh an“, erzählt Maria K. (Name der Redaktion bekannt), Betriebsrätin in der Reinigungsbranche, „private Firmen im Bereich Objektreinigung verlangen, dass zwei Stunden in der Früh geputzt wird, die Beschäftigten dann Freizeit haben und dann wieder zwei Stunden woanders gereinigt wird.“ Zwar ist Reinigungstechnik ein Lehrberuf, aber die Realität ist eine andere. „Bei kleineren Firmen“, so die Betriebsrätin „wird nach Strich und Faden beschissen: kein Fahrkostensatz, keine zusammenhängenden Dienste, stets der kleinstmögliche Lohn.“

Ein Mittagessen selbst besorgen, das geht sich bei einem hippen Job vermeintlich selten aus. Aber eine App am Smartphone reicht, und schon wird alles geliefert, was man will – aber mit fahlem Beigeschmack. Bei einem Essenzusteller sind laut Adele S., Betriebsrätin bei mjam, 90 Prozent der Zusteller:innen freie Dienstnehmer:innen: „Sie bekommen pro Bestellung bzw. Kilometer bezahlt, müssen Honorarnoten stellen.“ Hinzu kommen noch Logistikpartner und Subunternehmen, zum Teil undurchsichtige, ausgeklügelte Konstrukte, die den Druck auf die Zusteller:innen erhöhen. Das ist zwar nicht allorts so, aber „es ist ein Ausnutzen rechtlicher Grauzonen, die Freiheit führt zur Selbstausschöpfung“.

Am Limit

Gleichzeitig erfüllen untertags nicht so gut entlohnte Pädagog:innen – die etwa im Hortbereich kaum Vollzeitstellen erhalten – Bildungsarbeit für die etwaigen Kinder, oder es betreuen Pfleger:innen

Fahler Beigeschmack: 90 Prozent der Zusteller:innen sind freie Dienstnehmer:innen und werden pro Bestellung bzw. Kilometer bezahlt.



am Limit ihrer Kräfte ältere nahe Verwandte – oftmals nur in Teilzeit. Der Blick in die Zukunft ist – bei Fortschreiben des Status quo – nicht rosig.

„Wir haben eine massive Pensionswelle, es braucht viel Personal, man wirbt in Indien oder auf den Philippinen an“, erklärt Michaela Guglberger vom Fachbereich Soziale Dienste in der Gewerkschaft vida. Mitarbeiter:innen mobiler Pflegedienste arbeiten unter schwierigen Bedingungen, müssen auch oft Split-Dienste absolvieren, es gibt kaum Kolleg:innen, die über 30 Stunden arbeiten, 70 Prozent sind Frauen: „Man muss froh sein, dass es überhaupt Personal gibt.“

Und auch am Ende des Arbeitstages, wenn es auf einen trendigen After-Work-Drink geht, sind wir alle, ohne es zu sehen, mit dem Prekariat konfrontiert. „Prekär sind vor allem die Hilfskräfte“, weiß Berend Tusch, Vorsitzender des Fachbereichs Tourismus in der Gewerkschaft vida.

Küchenabwäscher:innen verdienen für 40 Wochenstunden 1.321 Euro netto, damit sind sie knapp an der Armutsschwelle. Tusch empfiehlt, den Blick zu schärfen: „Dort, wo es am meisten glitzert und funkelt, da verdienen die Fachkräfte nur gemäß Kollektivvertrag.“ In allen erwähnten Branchen und darüber hinaus profitieren nicht die Mitarbeiter:innen, sondern die Chefs. Manche „kreative Arbeitszeitsmodelle“ – wie jene in der Gastronomie oder der Reinigung – sind altbekannt, andere kamen erst nach und nach dazu. Aber wie geht das eigentlich?

Absurde Situation

„Die fortschreitende Digitalisierung stellt das Arbeitsrecht regelmäßig vor große Herausforderungen, sodass die bisherige Definition eines ‚Arbeitsverhältnisses‘ durchaus immer wieder an ihre Grenzen stößt“, erklärt dazu Philipp Brokes, stellvertretender Leiter der Abteilung Sozialpolitik der Arbeiterkammer Wien. Stark digitalisierte Tätigkeiten wie die Plattformarbeit – Lieferdienste, Online-Nachhilfe und Co. – führen so unter Umständen zur „absurden Situation“, dass Menschen klar von einem Arbeitgeber abhängig sind, vom Unternehmen aber als Selbstständige eingestuft werden. Gerade die Arbeitsverhältnisse der Zusteller:innen würden oftmals als „freie Dienstverhältnisse“ ausgestaltet und damit aus dem Anwendungsbereich etwa des Urlaubsgesetzes oder der kollektivvertraglichen Mindestlöhne ausgenommen, was sich letztlich gravierend auf die Arbeitsbedingungen auswirke.

Die Kontrolle ist schwierig, da diese Menschen nicht an einem fixen Arbeitsort tätig sind: „Bei behördlichen Betriebsstättenkontrollen sind sie kaum anzutreffen, die Prüforgane haben daher auch faktisch keine Möglichkeit, den wahren wirtschaftlichen Gehalt (und der ist nicht selten ein auf persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit und damit auf ein klassisches Arbeitsverhältnis ausgelegter) festzustellen.“



mjam-Betriebsrätin Adele S. sieht im System der Essenszustellung ein Ausnutzen rechtlicher Grauzonen: „Die Freiheit führt zur Selbstaussbeutung.“

Ausnutzen, Gewinne machen

Gerade das Modell der freien Dienstverhältnisse zeigt, wie eine zwischenzeitliche Notwendigkeit letztlich zur Ausbeutung und ins Prekariat führen kann. Dieses Modell galt in den 1990er-Jahren, so Brokes, „als Antwort auf die Zunahme von Tätigkeiten, die weder eindeutig dem klassischen Arbeitnehmer:innenbegriff zugeordnet werden konnten noch ein klassisches Unternehmer:innentum darstellen“. Kurzfristige, besonders kreative und oftmals flexibel ausgestaltete Tätigkeiten waren nur schwer in die Kategorien Unternehmen oder klassisches Dienstverhältnis einordenbar. Was als gute Idee begann – etwa für Studierende in Call-Centern – wurde nun auf andere Situationen umgelegt und auf weitere Branchen ausgedehnt: „Aufgrund der sehr starken Abhängigkeit vom eigenen Arbeit- bzw. Auftraggeber liegen im Ergebnis oftmals (versteckte) Arbeitsverhältnisse zweiter Klasse vor; die nicht selten unterdurchschnittliche Entlohnung fördert zudem das Entstehen von ‚Working Poor‘.“

Gerade die Plattformen hätten durch technologische Fortschritte die Rechtssicherheit überholt. Doch – das zeigen die erwähnten Beispiele aus Reinigung oder Gastronomie – auch in der vermeintlichen Rechtssicherheit von Kollektivverträgen finden Arbeitgeber:innen Möglichkeiten, Druck auszuüben und gleichzeitig Menschen möglichst schlecht zu entlohnen. Das geschieht gerade bei Jobs, die auf den ersten Blick keine hohen Qualifikationen erfordern. Wer ausnutzen will, findet offenbar Wege, dies zu tun. Was zudem zuerst ein Benefit ist (freie Zeiteinteilung, die Möglichkeit, mehr zu verdienen, oder schlicht endlich eine Anstellung), entpuppt sich letztlich als finanzieller Vorteil für die Unternehmen – nicht nur, aber auch bei jenen, die glauben, dass sie ganz anders arbeiten als Reinigungskräfte, Rider:innen oder Küchenhilfen ... ▸

Stress, lass nach!

Junge Menschen haben ganz einfache Wünsche, was ihre Arbeit betrifft: einen Job, von dem man leben kann, der motiviert und bei dem man Wertschätzung erfährt. Warum haben das die Arbeitgeber:innen noch immer nicht verstanden?



Stress und Erschöpfung sind für junge Menschen zwischen 14 und 29 Jahren die größten Belastungen, wie die Trendstudie „Jugend in Österreich“ aus dem vergangenen Jahr zeigt. Mehr als jede zweite junge Person gibt an, dass Stress eine negative Auswirkung auf ihr Leben hat, und fast jede:r Zweite fühlt sich regelmäßig erschöpft. Außerdem haben 45 Prozent der Befragten den Wunsch nach einem Job, der Spaß macht und dem Leben einen Sinn gibt. 48 Prozent sagen zudem, dass sie in der Arbeit und in der Schule dann motiviert sind, gute Leistungen zu erbringen, wenn sie dadurch mehr Geld verdienen können. Doch nicht in allen Unternehmen werden diese Wünsche berücksichtigt – und Stress sowie belastende Arbeitstage gibt es noch oben drauf.

Abschalten schwer möglich

Denise Stieger kennt solche Tage zur Genüge. „Nachdem ich im Gymnasium ein Jahr hätte wiederholen müssen, habe ich mich entschieden, eine Lehre zu beginnen. In das Hotel- und Gastgewerbe bin ich eher zufällig gekommen, und eine Freundin dien-

te dabei als Vorbild, da sie bereits in dem Bereich eine Lehre machte“, sagt Stieger, die in einem großen Wiener Hotel arbeitet. Stieger beendete 2021 ihre Lehre und ist nun als Rezeptionistin in ihrem Lehrhotel tätig. Da kommt es oftmals zu sehr stressigen Arbeitstagen: „In den Saisonzeiten, wenn viele Kongresse oder Weihnachtsfeiern stattfinden, gibt es zahlreiche Anliegen der Gäste, und das ist manchmal sehr schwierig unter einen Hut zu bringen, denn nebenbei müssen die Arbeitsabläufe im Hintergrund auch erledigt werden“, so Stieger. Im Hotel kann es dann schon mal vorkommen, dass zehn Tage am Stück durchgearbeitet werden muss und ein Abschalten nicht möglich ist.

Einfühlsam, kommunikativ, empathisch

Junge Menschen haben in der Arbeitswelt andere Bedürfnisse als die älteren Generationen. Um diesen Bedürfnissen gerecht zu werden, müssen Unternehmen die Generation Y und Z besser einbinden. „Junge Mitarbeiter:innen erwarten sich Wertschätzung, eine gute Kommunikationsbasis im Unternehmen und mehr Gestaltungsspielraum als die Generationen vor ihnen. Um diese Zielgruppe nicht nur für einen Job oder eine Ausbildung zu gewinnen, sondern auch im Unternehmen zu halten, muss man auf ihre Bedürfnisse eingehen“, meint Richard Tiefenbacher, Bundesjugendvorsitzender der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ). Dass es eine gute Kommunikationsbasis braucht, das zeigt die Studie „Generation Corona und die Arbeitswelt von morgen“. Mehr als die Hälfte der Befragten wünscht sich einfühlsame, kommunikative und empathische Vorgesetzte. Denise Stieger weiß aus eigener Erfahrung, wie wichtig es ist, eine Ansprechperson zu haben, wenn die Vorgesetzten diese Eigenschaften nicht mitbringen. In ihrer Lehrzeit war sie im Hotel Jugendvertrauensrätin. „Ganz wichtig ist, dass sich Jugendvertrauensrät:innen mit



Richard Tiefenbacher, ÖGJ-Vorsitzender, kennt die Bedürfnisse junger Menschen in der Arbeitswelt aus eigener Erfahrung: „Sie erwarten sich Wertschätzung, eine gute Kommunikationsbasis im Unternehmen und mehr Gestaltungsspielraum als die Generationen vor ihnen.“

dem geltenden Arbeitsrecht auseinandersetzen, damit sie wissen, welche Verpflichtungen Arbeitgeber:innen gegenüber den Lehrlingen haben. Beispielsweise muss darauf geachtet werden, dass Lehrlinge nicht zu viele Überstunden machen. Hier müssen Jugendvertrauensrät:innen immer wieder einschreiten“, meint Stieger. Die Vertrauensrät:innen sollten außerdem ein offenes Ohr für private Probleme und Herausforderungen der Lehrlinge und der jungen Mitarbeiter:innen haben, findet sie.

Das macht Sinn

Wie kann also eine Arbeitswelt von morgen für die jüngere Generation aussehen, die nicht Stress, Leistungsdruck und Probleme in der Kommunikation mit Vorgesetzten bedeutet, sondern Spaß macht und sinnstiftend ist? „Neben einer Arbeit mit ‚Sinn und Wirkung‘ lautet das Stichwort ‚Identifikation‘. Viele identifizieren sich mit dem Job, aber nicht mit dem Arbeitgeber. Identifikation kann aber weiter gehen, wenn Mitarbeiter:innen sich selbst als wirklichen Teil des Unternehmens sehen“, meint Tiefenbacher. Der Jugendgewerkschafter emp-

fehlt daher den Unternehmen, ein hohes Maß an Partizipationsmöglichkeiten zu schaffen, die zu einem Wir-Gefühl führen können. „Das passiert leider oft nicht“, so Tiefenbacher. Im Hotel- und Gastgewerbe gibt es noch andere Dinge, die attraktiver gestaltet werden müssen, beispielsweise die bereits angesprochenen Arbeitszeiten, aber auch beim Einkommen gibt es in dieser Branche Spielraum nach oben.

Bei Stieger im Hotel sind jetzt weniger Mitarbeiter:innen als vor Corona beschäftigt, und damit ist die Arbeit spürbar gestiegen. „Viele Menschen in diesem Gewerbe sind mittlerweile mit ihren Kräften am Ende und können diese Aufgaben nur mehr schwer stemmen“, sagt Stieger. Die Rezeptionistin wünscht sich daher mehr Ruhezeiten. „Hilfreich wäre es, wenn für Feiertags- und Wochenenddienste sowie für langes Arbeiten bis in die Nacht Ausgleich geschaffen würde, speziell auch für junge Mitarbeiter:innen“, so Stieger. Es wird sicher eine Herausforderung für viele Unternehmen, sich jugendfit zu machen, jedoch werden es die, die es nicht machen, in Zukunft schwer haben, motivierte Mitarbeiter:innen zu finden. ▀

Dorthin gehen, wo es brennt

Die begründete Angst vor dem gesellschaftlichen Abstieg führt immer mehr Arbeitnehmer:innen ins Lager der Populist:innen. Was bedeutet dieser Trend für unsere Demokratie? Nichts Gutes. Der Soziologe Klaus Dörre analysiert, wie Politik und Gewerkschaften gegensteuern können.

INTERVIEW EVA WINTERER

Langsam werden die Auswirkungen der ungebremsten Inflation in den Straßen sichtbar, etwa in den klassischen Arbeiter*innenbezirken Wiens. Gleichzeitig – wir führen das Gespräch am Morgen nach der Landtagswahl in Niederösterreich – fährt die FPÖ einen zweistelligen Zugewinn an Wähler:innenstimmen ein. Was ist passiert?

Klaus Dörre: Was man jetzt sieht, ist das Ergebnis einer längerfristigen Entwicklung. In den letzten zehn Jahren vor der Pandemie hat die untere Hälfte der Einkommensbezieher:innen gemessen an ihrem Anteil am Bruttoinlandsprodukt immer weiter verloren. Denn hat sich prekäre und niedrig entlohnte Beschäftigung einmal in der Gesellschaft festgesetzt, wird man sie nicht mehr so schnell los. Zusätzlich funktionieren die Aufstiegskanäle in bessere Verhältnisse nicht mehr. Vor dem Hintergrund der schleichenden Deindustrialisierung hat sich dieser Prozess in anderen entwickelten, kapitalistischen Ländern wie den USA und Großbritannien schon früher vollzogen und trifft jetzt zeitversetzt den europäischen Kontinent und hier besonders die Länder mit einem hohen Industrieanteil.

Wie wirkt sich das auf die Beschäftigten aus?

Es setzt etwas in der gesellschaftlichen Wahrnehmung ein, das hochproblematisch ist, etwa bei jener großen Gruppe der Produktionsarbeiter:innen, die über einen längeren Zeitraum als eine schrumpfende Gruppe im Abstieg bezeichnet wurden. Denn ja, die Beschäftigung in der karbonbetriebenen Industrie sinkt tendenziell. Gleichzeitig wird übersehen, dass neue Bereiche mit oft schwerer körperlicher Arbeit, anstrengender Arbeit, monotoner und repetitiver Arbeit entstehen, also klassische Arbeiter:innen-Tätigkeiten wie etwa in großbetrieblichen Strukturen der Logistik, die sich auch hinter dem Onlinehandel



KLAUS DÖRRE

geb. 1957 in Hessen, Deutschland,
Dr. phil., Professor für Arbeits-,
Industrie- und Wirtschaftssoziologie
an der Universität Jena.

verbergen. Das heißt, was man früher als Arbeiter:innenklasse bezeichnet hat, verschwindet nicht einfach, sondern ist nach wie vor eine große Gruppe in der Gesellschaft, die aber mit ihren Problemen in der Öffentlichkeit kaum vorkommt. Medial beschäftigt man sich hauptsächlich mit den extremen Formen von Armut und Prekariat in einer skandalisierenden Form. Jene jedoch, die zwar in festen Anstellungsverhältnissen sind, aber dennoch schwer mit ihrem Lohn über die Runden kommen, fallen aus dem öffentlichen Diskurs, weil wenig spektakulär.

Was macht das mit dieser großen Gruppe?

Es handelt sich dabei um eine schleichende Abwertung dieser Gruppen, eine Ignoranz gegenüber ihren Problemen. Aktuell verschärft sich die Situation noch unter den Bedingungen der Inflation, und das führt dazu, dass die realen Nettoeinkommen dieser Gruppen plötzlich dramatisch schwinden. Für Deutschland hat etwa das arbeitgeber:innennahe Institut der deutschen Wirtschaft berechnet, dass alleine für das Jahr 2023 ein Wohlstandsverlust pro Kopf von 7.000 Euro zu erwarten ist. Das bedeutet: Für die untere Hälfte der Lohn- und Einkommensbezieher:innen schwin-



„Es braucht eine Leitidee, die den Multiplikator:innen den Rücken stärkt. Denn den gewerkschaftlichen Alltagskampf hält man nicht durch, wenn man nicht der Überzeugung ist, dass man auch für eine bessere Gesellschaft streitet“, ist Klaus Dörre überzeugt.

der Anteil, der für das Schöne im Leben zur Verfügung steht, dramatisch. Das sieht man dann in den Gesichtern jener Leute, die wirklich nicht mehr wissen, wie es weitergeht. Und das im wohlfahrtsstaatlich regulierten Kapitalismus!

Was bedeutet das für die Demokratie und die Politik?

Das ist besorgniserregend, weil es bedeutet, dass sich das Problem der politischen Repräsentation dieser Arbeiter:innengruppen deutlich verstärkt. Und man weiß nicht, wohin das führt, denn die Gefahr, dass solche Arbeiter:innengruppen ihr Heil bei rechtspopulistischen oder rechtsradikalen Formationen suchen, ist groß.

Was macht deren Argumentation so verführerisch?

So unterschiedlich die populistische oder die radikale Rechte auch agiert: Für sie ist immer die verzerrte Thematisierung des

Oben-unten-Konflikts entscheidend, sie definieren ihn in einen Innen-außen-Konflikt um, also das, was man früher – und ich sage das auch heute noch – Klassenkonflikte nannte, auch wenn es sich um einen demokratisch regulierten Klassenkampf handelt.

Dabei docken die Rechten argumentativ daran an, dass einerseits die Schleusen für jene, die eigentlich nichts in die Sozialkassen eingezahlt haben, geöffnet würden, während man selbst jahrelang am Berg der Gerechtigkeit gewartet und versucht hat hochzukommen, aber immer noch in der Schlange steht und andere, nicht Anspruchsberechtigte, vermeintlich vorbeiziehen sieht. Sie greifen diese Erzählung auf, radikalisieren sie und laden sie mit ethnischen Ausschlusskriterien auf. Kurz gesagt, es werden Ressentiments mobilisiert. Diese gibt es überall, in allen Gesellschaften. Die radikale Rechte fügt sie jedoch in ein Denkgebäude ein, das Arbeiter:innen fiktiv aufwertet. Sie setzen also der offenkundigen Abwertung dieser Gruppe

eine fiktionale Aufwertung entgegen, indem sie sagen: „Wir schenken euch unsere Aufmerksamkeit.“

Sind diese Parteien tatsächlich das Sprachrohr der Bevölkerung?

Die FPÖ, die AfD in Deutschland oder die Neofaschisten um Meloni in Italien sind nicht einfach das Sprachrohr der Bevölkerung. Sie stimulieren sehr gezielt und knüpfen bewusst an ausschließende Ressentiments an, verstärken diese und geben sich selbst als Antiestablishment – ein Habitus, der, wie man es ja bei der FPÖ gesehen hat, völlig gekünstelt ist. Die sind ja, zumindest was den korrupten Teil der Eliten angeht, gewissermaßen ganz vorne mit dabei.

Warum dringen sie dann dennoch immer wieder mit dieser Argumentation durch?

Das ist eine Frage, die sich geradezu aufdrängt – besonders wenn man sieht, dass bei der letzten Bundespräsidentenwahl weit



Der Wandel berge die Angst vor einem Statusverlust. Um diesem entgegenzuwirken, brauche es, so Dörre, eine gesellschaftliche Aufwertung der Arbeitnehmer:innenschaft selbst sowie zukunftssträchtiger Berufe.

mehr als 80 Prozent der Arbeiter:innen den Kandidaten der FPÖ gewählt haben. Dabei müssen wir uns nochmals jene Beschäftigten ansehen, die in den Bereichen arbeiten, die keine Öffentlichkeit haben, etwa jene in den Karbonbranchen – also Autozulieferer, Stahl, Chemieindustrie in Deutschland. Es sind Branchen, in denen die Beschäftigten eine neue Drehung der Abwärtsspirale im Zuge der durch den Klimawandel forcierten Transformation zur Realisierung der Klimaziele erfahren werden.

Worin äußert sich das konkret?

Im Zuge empirischer Recherchen im Automobilwerk Opel in Eisenach, Deutschland, haben wir mit gewerkschaftlich organisierten Vertrauensleuten gesprochen. Einer hat das, was viele von ihnen denken und empfinden, aus meiner Sicht sehr gut auf den Punkt gebracht. Er schilderte, dass es sein Hobby sei, auf der linken Autobahnspur Teslas zu jagen, bis sie mit überhitztem Motor rechts ranfahren müssen. Er werde damit weitermachen, er lasse sich das nicht verbieten.

Hat er gesagt, weshalb?

Das ist der springende Punkt: Er muss, in Gotha wohnend, um 3:40 Uhr aufstehen, um die Frühschicht um 5:30 Uhr in Eisenach pünktlich zu beginnen. Man-

gels öffentlichen Nahverkehrs fährt er mit dem Auto. Dann bewältigt er seine Arbeit in 51-Sekunden-Takten, mit zwei jeweils 9-minütigen Pausen und einer 23-minütigen Mittagspause. Und nicht nur er, sondern alle anderen Befragten schildern, dass sie schon eine Stunde vor der Mittagspause platt sind. Es ist also eine harte, körperlich beanspruchende Tätigkeit. Auf die Frage, weshalb er diese Arbeit mache, antwortete er, es gäbe drei Gründe: Erstens sei es das Gehalt von 3.800 Euro brutto, als Arbeiter würde er das sonst nirgendwo verdienen. Zweitens seien die Kolleg:innen im Werk nicht nur Kolleg:innen, sondern Familie. Und drittens empfinde er seine Tätigkeit noch als geschützt, da sie einen starken Betriebsrat, einen Tarifvertrag und Mitbestimmung haben.

Übersetzt heißt das, er verfügt über Sozialeigentum, und dafür ist er bereit, diese stark belastende Tätigkeit auszuüben. Und dann fügte er Folgendes hinzu: „In meiner freien Zeit will ich tun und lassen, was mir gefällt, und lasse mir nicht dreinreden, besonders nicht von Leuten, die nicht wissen, was Bandarbeit ist.“

Auf wen spielt er damit an?

Damit spielt er persönlich etwa auf die Anhänger:innen der Klimabewegung an, die aus seiner Sicht die bildungsmäßig Privi-

legierten sind und sich auch so verhalten, als würden sie in der gesellschaftlichen Hierarchie höher stehen – und sie sind es ja auch. Er lehnt zutiefst ab, dass diese über sein Leben urteilen und ihm Vorschriften machen. Er sieht also nicht die radikalen Rechten als Gegner:innen, sondern es sind in erster Linie die Klimabewegung und ihre politischen Parteien.

Was hat das zur Folge?

Der zitierte Vertrauensmann ist Mitglied der IG Metall und wählt nicht AfD. Aber in der Belegschaft, die weiter von der gewerkschaftlichen Interessenrepräsentation entfernt ist, liegt der Fall anders. Die AfD liegt in Thüringen in Umfragen bei 28 Prozent und war bei den zurückliegenden Landtagswahlen mit 37 Prozent bei betriebsaktiven Arbeiter:innen stärkste Arbeiter:innenpartei. Und ja, es ist dieser Mechanismus. Es ist die Mischung aus sozialem Protest, aus Protest gegen den Mittelklasse-Bias, der sich als ideologische Beherrschung in den Augen der Arbeiter:innen präsentiert. Diese Vorbehalte gegen den Transformationspfad greift die Rechte auf. Und es gibt für sie viel Spielraum, diese Probleme inhaltlich zu besetzen, die eigentlich klassische Anliegen von Gewerkschaften und Arbeitnehmer:innenbewegungen sein müssten.

Geht es auch anders?

Ja, wie ein gutes Beispiel zeigt: Der jetzige Betriebsratsvorsitzende im VW-Werk Kassel, Carsten Büchling, und seine Kollegen vertreten eine knallharte klimaorientierte Position und rechnen immer vor, dass ein Geschäftsmodell, das darauf basiert, dass jedes Jahr siebzig Millionen neue PKWs in den Weltmarkt geschoben werden, und das darauf beruht, mit hochpreisigen, sprit- und stromfressenden Karossen und SUVs Geld zu verdienen, weder ökologisch noch sozial nachhaltig ist. Und trotz dieser klaren Ansagen und obwohl erhebliche Teile der Belegschaft diese Position nicht teilen, werden diese Betriebsräte mit weit über 90 Prozent der Stimmen gewählt.

Was bedeutet der mögliche Verlust des Arbeitsplatzes für die Akzeptanz der Transformation sowie die gesellschaftlichen Auswirkungen?

Der entscheidende Punkt dabei ist, dass die Personen, die um ihren Job bangen, sich nicht vor der Arbeitslosigkeit fürchten, sondern vor dem Statusverlust. Das ist, speziell in Deutschland, eine sehr begründete Befürchtung. Denn verlieren diese Beschäftigten ihren Arbeitsplatz in der Automobilbranche oder der Chemieindustrie, dann bleibt oftmals als einzige Perspektive, eine Dienstleistungstätigkeit anzunehmen. Das ist teils gleichbedeutend mit einer Lohn- und Gehaltseinbuße um mehr als ein Drittel und einer Arbeit, die in der gesellschaftlichen Anerkennungs pyramid e noch weiter unten steht als das, was sie jetzt gerade machen.

Wie kann man der Angst vor Statusverlust entgegenwirken?

Es braucht Sicherheitsgarantien für diejenigen, die in der Transformation von Statusverlust bedroht sind. Dafür ist es aus meiner Sicht notwendig, eine sehr ehrliche politische Kommunikation zu führen. Einerseits muss klar gesagt werden, dass wir diesen Wandel brauchen und es nicht möglich ist, am Bestehenden festzuhalten, und dass wir andererseits jenen, für die es

schwierig werden könnte, Sicherheitsgarantien bieten müssen. Und es braucht einen ganzen Komplex an strategisch-politischen Überlegungen, um der Abwärtsspirale keine zusätzliche Dynamik zu verleihen und diese ungewollt voranzutreiben – so etwa durch die gesellschaftliche Aufwertung der Arbeitnehmer:innenschaft und zukunfts-trächtiger Berufe, etwa aller bildenden, erziehenden und pflegenden Tätigkeiten, also der sozialen Dienstleistungstätigkeiten sowie des Handwerks, ohne das Sonnenkollektoren nicht aufs Dach kommen.

Also man muss im Gespräch bleiben, Andockpunkte finden. Geht das in der aktuellen Situation noch?

Selbstverständlich gibt es Gruppen, die ein geschlossenes Weltbild haben und mit denen man kaum noch reden kann. Jedoch trifft das für einen erheblichen Teil der Wähler:innen rechter Parteien (noch) nicht zu. Daher muss man genau hinschauen, wo Andockpunkte sind, wieder Präsenz zeigen, dorthin gehen, wo es brennt, wo es wehtut, sich nicht zurückziehen und nur unter seingleichen kommunizieren.

Es braucht wieder mehr Diskursfähigkeit?

Klar. Erstens glaube ich, dass man denen, die in den Betrieben Multiplikator:innen sind, den Rücken durch entsprechende Qualifizierungen stärken und sie dabei unterstützen muss, diese Auseinandersetzung im betrieblichen Alltag überhaupt zu führen. Zweitens muss man auf ihr Wissen hören – so sagten uns etwa viele Betriebsräte bei Opel Eisenach: „Das Wort Transformation könnt ihr nicht benutzen, darunter können sich die Kolleg:innen nichts vorstellen. Das müsst ihr konkreter machen.“ Und drittens: Die Wahrheit ist Arbeiter:innen zumutbar. Das heißt, man darf nicht um den heißen Brei herumreden. Beschäftigte bei der Deutschen Post, mit einem nicht so tollen Lohn für 22 Wochenstunden, sagten uns: „Wir sind bereit, im Sinne der Ökologisierung etwa auf das Auto zu verzichten, wenn das wirklich beim Klimaschutz hilft.“ Sie wollen aber

nicht, dass um etwas herumgeredet wird, sondern dass klare Ansagen gemacht werden. Das ist, glaube ich, ein ganz entscheidender Punkt. Das müssen aus meiner Sicht auch Gewerkschaften tun. Sie dürfen nicht der spontanen Tendenz nachgeben, dass man die Transformation auf die lange Bank schieben kann, sondern es muss eine Mischung sein, die darin besteht, die Sorgen sehr ernst zu nehmen und Lösungen anzubieten, aber auch klar auf den Wandel zu drängen.

Was braucht es dazu?

Aus meiner Sicht muss eine positive Vorstellung für die künftige Gesellschaft angeboten werden. Denn – und ich spitze jetzt einmal zu: Gesellschaften, die über keine positive Zukunftsvorstellungen verfügen, sind auf Dauer nicht überlebensfähig. Es geht nicht, Politik nur mit Dystopien zu machen. Davon profitiert nur die radikale Rechte.

Das bedeutet konkret?

Nach 1945 war der Liberalismus tot. Dann hat es langsam kleine Zirkel von Liberalen gegeben – die Chicago School, die Wiener Schule –, die sich bemühten, Liberalismus neu zu buchstabieren: Neoliberalismus. Es hat nicht lange gedauert, und ab der Mitte der 1970er-Jahre wurde die Denkschule hegemonial und galt über politische Grenzen hinweg. Ich denke, dass der Kampf um die Regulationskraft politischer Philosophien für die Zukunft, aber auch schon für die Gegenwart wichtig ist. Es braucht eine Leitidee, die den Multiplikator:innen den Rücken stärkt. Denn den gewerkschaftlichen Alltagskampf hält man nicht durch, wenn man nicht der Überzeugung ist, dass man auch für eine bessere Gesellschaft streitet. Dafür – und das wird immer unterschätzt – braucht es politische Bildung und Qualifizierung und, ein ganz wichtiger Punkt: Es braucht Glaubwürdigkeit. Denn Parteien wie die FPÖ profitieren von der Krise der Politik allgemein. Dem muss man eine Politik entgegensetzen, in der die Repräsentant:innen tun, was sie sagen.

Danke für das Gespräch! ▶

100 JAHRE

Arbeit & Wirtschaft

„Das vergangene Jahr brachte den Höhepunkt der Kohlekrise.“

Otto Leichter, 10/1926



Der Staatsstreich 1933

Lange Schlangen drängten sich vor den Suppenküchen, als sich am 12. Mai 1932 das Parlament auflöste. Die Strategie von Kanzler Dollfuß war, keine Neuwahlen stattfinden zu lassen. Eine Panne in der Nationalratssitzung am 4. März 1933 bot Dollfuß den willkommenen Anlass, Nägel mit Köpfen zu machen und die Republik in eine Diktatur überzuführen.

© ÖNB/Hischer

WIRTSCHAFTSHISTORISCHER ABRISS

Von „Roaring Twenties“ nichts zu spüren

Nach dem großen Sterben im Ersten Weltkrieg kam der Boom. Die Nachkriegsinflation, die ab 1922 in eine Hyperinflation überging, beeinflusste die Wirtschaft zuerst positiv und war ein erheblicher Wettbewerbsvorteil für den Außenhandel. Als die Inflation zusehends außer Kontrolle geriet, entschieden sich die konservativen Regierungen unter Johann Schober und Ignaz Seipel für eine Sanierung durch Auslandskredite. Die damit seitens der Geldgeber verbundenen Auslagen ermöglichten es, die eingeschlagene Austeritätspolitik als von außen aufoktroziert darzustellen – mitsamt ihren negativen sozialen Konsequenzen, die wesentlich zur gesellschaftlichen Polarisierung beitrugen. Mit der Weltwirtschaftskrise folgten ab 1929 tiefe Einbrüche. Die um 60 Prozent rückläufige Industrieproduktion und die förmlich explodierende Arbeitslosigkeit setzten eine Abwärtsspirale in Gang: Die Konsumgüterproduktion sank bis 1938 kontinuierlich, und die soziale Misere brachte die für die Bedeckung der Fürsorgeleistungen verantwortlichen kommunalen Finanzen an ihre Grenzen.

„Im Augenblick spricht man von einer Krise der Demokratie – zahlreiche Erscheinungen scheinen dieses Wort zu rechtfertigen.“

Karl Renner, 21/1926



Käthe Leichter

1895–1942

Die jüdische Widerstandskämpferin, Sozialistin, Sozialwissenschaftlerin und erste Leiterin des Frauenreferats der AK legte mit ihrer Studie zu Industriearbeiterinnen den Grundstein für die Forschung zu weiblicher Arbeit. Als Jüdin und aufgrund ihres politischen Widerstandes wurde sie von den Nazis ermordet.

„So kann niemand, der eine Spur von Verstand und Gewissen hat, ernstlich behaupten, dass eine Herabsetzung des gesetzlichen 50-prozentigen Überstundenzuschlags eine Entlastung der Wirtschaft herbeizuführen geeignet wäre.“

Hermann Heindl, 7/1931



Von Brotnehmern und Brotgebern

Redakteur Stephan Huppert berichtete am 1. Februar 1925, die Regierung Seipel hätte mit der Einsetzung einer Antiteuerungskommission nun die Inflationsbekämpfung in Angriff genommen – so auch die Revision des Brotpreises. Erklärungen für den hohen Brotpreisanstieg wurden in Kampagnen von Unternehmen auf die angeblich hohen Löhne der Bäckereiarbeiter:innen und das Nachtbackverbot zurückgeführt.

Otto Neurath

1882–1945

Neuraths Erfindung der Wiener Methode der Bildstatistik zielt bis heute Bahnhöfe und Flughäfen und wurde von ihm auch in der Arbeit&Wirtschaft und Arbeiter-Zeitung verwendet. Der jüdische Sozialökonom, Volks- und Arbeitsbildner und austromarxistische Intellektuelle flüchtete 1940 nach England, wo er bis zu seinem Tod lebte.



Innovationen mit Herzblut

Den österreichischen Gesundheitseinrichtungen sind nicht zuletzt durch die Pandemie viele Pflegekräfte abhandengekommen. Jetzt droht vielen auch ein Ärzt:innenmangel. Das Wiener Hanusch-Krankenhaus zeigt, wie es auch anders gehen kann. Eine Reportage.

TEXT ALEXANDER FOGGENSTEINER

In zahlreichen Spitälern und Gesundheitseinrichtungen brennt der Hut, und zwar in ganz Österreich, wie eine Medienrundschau der vergangenen Monate verdeutlicht – egal, ob in Vorarlberg, wo die Krankenhäuser laut ORF Landesstudio schon im vergangenen Frühjahr „unter Druck waren wie nie seit Beginn der Corona-Pandemie“, oder in Oberösterreich, wo Spitäler im Sommer „Betten sperren mussten, weil Personal fehlte“, und unter dem „größten Druck seit Pandemiebeginn“ stehen, oder im LKH Graz, „wo das Los über Pflegedienstkräfte entscheidet“, oder in Wien, wo zuletzt 849 Betten wegen Personalmangels stillgelegt wurden. Privatkrankenhäusern drohten zum Redaktionsschluss Streiks, weil sie die Forderungen der Gewerkschaft vida in den Wind schlugen.

*„Wer die Pflege verliert,
verliert die ganze Medizin.“*

Professor Felix Keil, Abteilungs-Vorstand
Hämatologie, Hanusch-Krankenhaus

Arbeiten am Anschlag

Es handelt sich in den meisten Fällen um die vielfältigen Facetten des gestiegenen Arbeitsdrucks in den Krankenhausstationen und in Reha-Einrichtungen, es geht um die Personalnot am Krankenbett, um ausgebranntes Personal, das – egal ob Arzt:Ärztin oder Krankenpfleger:in – immer wieder am Anschlag war und teilweise am Rande des Burnouts stand oder steht. Und es geht bei privaten Krankenhäusern um entsprechende adäquate Gehaltserhöhungen – also um die Anerkennung der Leistung der Beschäftigten.

Viele Menschen in Gesundheitsberufen wurden während der Corona-Krise von Corona-Leugner:innen gemobbt, manche sogar mit Mord bedroht – einer der Tiefpunkte war der Freitod der oberösterreichischen Landärztin Lisa Maria Kellermayr.

Die aufopferungsvolle Arbeit von vielen Tausenden Menschen im Gesundheitswesen wurde mit einem 500-Euro-Bonus verhöhnt, während Kassenkräfte ihren Arbeitgebern 1.000-Euro-Boniwert waren. Das hinterlässt tiefe seelische Krater.

Unter den Top-Spitälern der Welt

Grund genug, an einem Ort des Geschehens Nachschau zu halten: im Hanusch-Krankenhaus im 14. Wiener Gemeindebezirk. Das vom renommierten US-Nachrichtenmagazin „Newsweek“ unter die 250 besten Spitäler der Welt gereichte öffentliche Krankenhaus gehört der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) und ist nach Ferdinand Hanusch, Gewerkschafter und Sozialpolitiker der Ersten Republik, benannt.

Die Stufen von der Einfahrt hinauf zum Pavillon 2 sind mit Kieselsteinen übersät. Im Foyer des Spitals werden die PCR-Tests der Besucher:innen überprüft. Dann fährt der Lift in das vierte Obergeschoß. Hier hat Valerie Nell-Duxneuner, Internistin und ärztliche Direktorin des Krankenhauses ihr Büro. Ein schlichter Besprechungstisch mit einigen Sesseln in der rechten hinteren Ecke, ein aufgeräumter Stehtisch mit Computer in der linken hinteren Ecke, einige ausgedruckte E-Mails liegen daneben, ein Glas Wasser. Einige private Fotos stehen auf einem Sideboard.

Nell-Duxneuner geht gleich zu Beginn des Gesprächs auf den Mangel an Pflegepersonal ein, zum Beispiel auf den internen Stationen. Und es gebe einen drohenden Ärzt:innenmangel, wie sie sagt.



Neben dem hohen zeitlichen Arbeitsdruck kommt die psychische Belastung des Personals hinzu, da manche Patient:innen ein Jahr und mehr auf der Station behandelt werden. Da ist Abschied nehmen zu müssen sehr belastend.

Die Gründe für das ausgedünnte Personal seien „die große Belastung, der große Arbeitsdruck und die Angst vor Corona, die am Anfang der Pandemie sehr groß war“. Das Interview mit Dr.ⁱⁿ Valerie Nell-Duxneuner lesen Sie auf Seite 31.

Gepflegt arbeiten

Aber es gibt im Hanusch-Krankenhaus nicht überall Engpässe, sondern auch ein Paradebeispiel dafür, wie es anders geht: die Hämatologie in der dritten Etage im Pavillon 2. Es sind zwei Bettenstationen mit 48 Betten. Dazu gehören weiters die Tagesklinik im Hanusch und Behandlungszentren in vier der fünf Gesundheitszentren in Wien. Rund 110 Ärzt:innen und Pfleger:innen arbeiten an den insgesamt sieben Standorten. Hier werden rund 5.000 Patient:innen versorgt, also jeder zweite Mensch mit Blutkrebs oder Blutkomplikationen in Wien. „Wir eröffnen eine Außenstelle nach der anderen nach bewährtem Muster“, sagt Prim. Univ.-Prof. Dr. Felix Keil lächelnd.

Die modernisierten Räumlichkeiten hier im Hanusch-Krankenhaus sind vor eineinhalb Jahren, also mitten in der Corona-Krise, bezogen worden: weiße Wände, ein hell gesprenkelter Fußboden, anthrazitfarbene Türstöcke, buchenholzfarbene Türen. Die Zimmer sind hier sogar mit Klimaanlage ausgestattet, weil Menschen mit akuten Bluterkrankungen für viele Monate in die Hämatologie übersiedeln. Die Zimmer sind fast wie Hotelzimmer. Und es gibt auch Isolierzimmer hier, weshalb auch die Corona-Abteilung im Hanusch in dieser Abteilung untergebracht war.

Auf dem Gang herrscht morgendliches Treiben. In einer Ecke stehen einige Infusionsständer, vis-à-vis parkt ein Stahlkasten auf Rollen – drinnen Tabletts mit den Resten des Frühstücks. Mitten

auf dem Gang an der Wand: eine Teeküche mit den wichtigsten Erfrischungen für die Patient:innen. Fast gegenüber die Stationsleitung.

Gute Stimmung

7:00 Uhr in der Früh – Dienstübergabe der Pflege vom Nacht zum Tagdienst. Sieben Pflegerinnen und drei Pfleger nehmen daran teil. Sonja Klenkhart, die Stationsleitung der Pflege, führt das Gespräch, stellt Fragen, stimmt ab, teilt ein, bespricht sich mit Ärzt:innen. Die Stimmung ist gut, die Belegschaft wirkt entspannt, es scheint, dass jede:r hier eine große innere Ruhe in sich trägt. In der knappen halben Stunde werden alle Patient:innen besprochen. Es werden Auffälligkeiten der Nacht erörtert und die Pläne für den bevorstehenden Tag. Jetzt ist auch noch kurz Zeit für einen Schluck Kaffee oder Tee.

Eine halbe Stunde später, um 7:30 Uhr, geht die Tagesroutine in den Zimmern richtig los. Jede:r weiß, was zu tun ist: Hauptdienst, Beidienst, Aufnahmedienst. Die 25 Betten dieser Station werden auf zwei Gruppen aufgeteilt. Alle arbeiten selbstständig. Blutdruck- und Fiebermessen, Verabreichen der Medikation, Setzen von Kathetern, Untersuchungen, Dokumentation und Neuaufnahmen.

Um 10:00 Uhr begleiten zwei Krankenpfleger und ein Assistenzarzt die Visite an der Seite von Prim. Univ.-Prof. Dr. Felix Keil, dem Leiter der Hämatologie. Der groß gewachsene Facharzt für innere Medizin, Hämato-Onkologie und Intensivmedizin, ist ganz in Weiß: weiße Hose, weißes Hemd und Mantel mit roter Schrift auf weißem Namensschild. Er hat feine Gesichtszüge, trägt eine Brille mit dunklem Rand, hat graues Haar und eine tiefe, ruhige Stimme, die wohl jeden;jede Patient:in zu beruhigen vermag.



„Wir haben gemeinsam und auch durch die Unterstützung der Stadt eine Versorgung geschaffen, die mich überdauern wird, weil wir auch die Qualität und Kapazität gesteigert haben“, betont Prof. Keil.

Auf dem Gang werden zunächst alle Patient:innen vorbesprochen, dann geht es in die Zimmer.

Das Tagesklinik-Prinzip

Vor zehn Jahren hat Professor Felix Keil den Grundstein für den Um- und Ausbau seiner Abteilung gelegt. „Das war auch notwendig“, wie er im Gespräch mit Arbeit&Wirtschaft nach Ende der Visite betont. Denn in den vergangenen 20 Jahren hat sich die Zahl der Patient:innen mit schweren, bösartigen Bluterkrankungen in Wien fast auf 10.000 verdoppelt – insgesamt 150.000 weisen eine Blutbildveränderung auf, zum Beispiel Mangelserhöhung oder Blutkomplikationen – wie das Rheuma des Blutes. Es sind neue Arzneimittel hinzugekommen, die eine orale Einnahme möglich machen, sodass nicht mehr nur Infusionen verabreicht werden müssen. Die neuen Medikamente erhöhen zudem die Lebenserwartung.

„Wir behandeln heute auf unseren Stationen, in der Tagesklinik und den einzelnen Gesundheitszentren 5.000 Patient:innen – doppelt so viele Menschen wie vor zehn Jahren.“ Dafür hat Professor Keil auch das hämatologische Fachpersonal verstärkt. „Wir sind jetzt ein Schwerpunktkrankenhaus für Hämatologie“, sagt er, „und ohne diesen Ausbau vor zehn Jahren hätten wir Corona nie stemmen können.“

Die Bettenstation wäre aus allen Nähten geplatzt. Daher hat er das neue Modell entwickelt, damit nicht jeder:jede Patient:in bei Beschwerden und für eine Bluttransfusion immer ins Krankenhaus muss, sondern in der Tagesklinik oder in den Gesundheitszentren, also möglichst in der Nähe des Wohnorts, versorgt werden kann. Eine weitere Neuerung, die gut angenommen wird: Die Tagesklinik hat bis 19:00 Uhr geöffnet – auch dadurch landen weniger

Patient:innen im Krankenhaus. Vor allem jüngere Patient:innen schätzen das, weil sie regelmäßig zu Hause schlafen können, wie der Professor betont.

Miteinander auf Augenhöhe

Der Professor legt großen Wert auf eine kollegiale Zusammenarbeit auf Augenhöhe – und zwar nicht nur mit Ärzt:innen, sondern „auch mit der Pflege“, wie er sagt. Denn: „Wer die Pflege verliert, verliert die ganze Medizin.“ Das bestätigt auch Sonja Klenkhart, die Stationsleiterin: „Die Harmonie, die wir haben, liegt an der Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Wir haben hier ein fast freundschaftliches Verhältnis, das von den Mitarbeiter:innen geschätzt wird.“

Für Professor Keils und Klenkharts Haltung gibt es Unterstützung von oben – also von der kollegialen Führung des Krankenhauses, der ärztlichen Direktion, der Pflegedirektion und der Verwaltung, wie der Professor betont. „Die Menschen, die bei uns zu Schnuppertagen kommen, spüren den Spirit der Abteilung“, was Professor Keil stolz macht: „Wir haben gemeinsam und auch durch die Unterstützung der Stadt eine Versorgung geschaffen, die mich überdauern wird, weil wir auch die Qualität und Kapazität gesteigert haben.“

„Für österreichische Verhältnisse geht es hier auch sehr gut, neue Konzepte zu entwickeln, was sehr angenehm ist“, sagt er. Er braucht dafür in der Regel ein bis zwei Jahre. Was ihn an seiner Arbeit am meisten freut, ist das Feedback der Patient:innen: „Viel Lob, wenig Tadel.“

„Es ist wichtig, dass man als Spezialist zeigt, was geht. Die Innovationen müssen aus dem Bereich kommen. Dafür bekomme ich mein Geld“, betont der Hämatologe, und man würde insgesamt mehr aus der Medizin herausholen können, „wenn es öfter so übergreifende Systeme gäbe, wie wir es haben“.

Enormer Arbeitsdruck

Auch wenn in der Hämatologie auf den:die Besucher:in alles ruhig und professionell wirkt, gibt es doch auch enormen Arbeitsdruck. Der ist für Professor Keil auch ganz logisch, denn „wenn man etwas Gutes macht, herrscht immer ein gewisser Arbeitsdruck, weil man Zustrom hat“. Das Fachgebiet sei spannend, es gebe ein sehr gutes Klima, und daher blieben auch die Pfleger:innen sehr gerne. Und wenn der Druck allen einmal zu viel wird, „dann passen wir das an und lassen die Luft raus – wir lösen es gemeinsam“.

Menschlich gesehen

Dazu komme auch großer psychischer Druck – etwa dann, wenn Patient:innen nach vielen Monaten der intensiven und langen Behandlung sterben. Stationsleiterin Klenkhart: „Wir lernen unsere



Trotz des hohen Arbeitsdrucks wirkt alles ruhig und professionell. Kollegialität wird großgeschrieben. „Die Harmonie, die wir haben, liegt an der Zusammenarbeit auf Augenhöhe“, betont Sonja Klenkhart.

In der Krise wurde der Zusammenhalt nicht weniger, sondern sogar besser, so Gerlinde Kandler: „Trotz Stress springen auch jetzt die Leute ein und lassen die Patient:innen nichts davon merken.“

Patient:innen hier sehr gut kennen. Manche sind ein Jahr bei uns. Das ist ein langer Zeitraum, in dem engere Verbindungen entstehen können. Wenn solche Menschen sterben, ist das belastend und traurig für uns. Wir besprechen das, verarbeiten es und lassen die gemeinsame Zeit Revue passieren.“

Noch größeren Arbeitsdruck gab es auf der Station während der Corona-Krise. Während der Pandemie wurde die Hämatologie-Station für Corona-Patient:innen geöffnet. „Da kamen dann auch etliche Freiwillige in unser Team. Aus dem ganzen Haus wurden Mitarbeiter:innen bei uns zusammengezogen. Es gab damals eine Euphorie in unseren Teams, weil es etwas Neues war“, erinnert sich Keil.

Natürlich sei es auch zu Ausnahmesituationen gekommen, schildert Stationsleiterin Sonja Klenkhart: „Auch wenn während der Pandemie sehr viel sehr schnell organisiert wurde: Durch Krankenstände und Verpflichtungen zur Kinderbetreuung ist es auch bei uns immer wieder zu Personalausfällen gekommen. Kolleg:innen haben dann auf freiwilliger Basis Zusatzdienste gemacht – es gab aber auch immer wieder Phasen, in denen Gutstunden auch abgebaut werden konnten. „Der Zusammenhalt in der Krise wurde nicht weniger, sondern sogar besser,“ ergänzt Betriebsratsvorsitzende des Hanusch Krankenhauses, Gerlinde Kandler. Um die Folgen von Personalausfällen zu dämpfen, so Kandler, hatten sie immer gesundes Personal, das in Bereitschaft stand: „Trotz Stress springen auch jetzt die Leute ein und lassen die Patienten nichts davon merken.“

Sterben bei COVID

„Das Sterben bei COVID war fürchterlich“, sagt Klenkhart: „Viele Menschen sind alleine gestorben oder im Beisein der Ärzt:innen und Pfleger:innen. Die Verstorbenen hübsch zu machen, sodass sich die Angehörigen von ihnen hätten verabschieden können, war in dieser Zeit aufgrund der Infektionsprophylaxe nicht möglich.“

„Unseren Mitarbeiter:innen haben wir regelmäßig Supervision angeboten, also psychologische Betreuung mit ärztlicher Begleitung“, wie Professor Keil ergänzt. „COVID hat unsere Abteilung nicht zerlegt“, sagt Keil, „es war zwar schwierig, aber es ist sich ausgegangen. Wir sind mit einem blauen Auge davongekommen und haben viel gelernt.“ Aus der Sicht von Nell-Duxneuner, der ärztlichen Direktorin des Hanusch-Krankenhauses, „gab es hier eine besonders hohe Qualität der Patient:innenversorgung, die die Innovationskraft des Hanusch-Krankenhauses gezeigt hat“.

Die Arbeit auf der Station geht weiter

Nach dem Mittagessen finden die Sitzvisiten des Pflegepersonals mit den Ärzt:innen statt – alles, was bei den Visiten besprochen wurde, wird jetzt noch einmal wiederholt. Die Planung wird überarbeitet. Am Nachmittag finden die Therapien für die Neuaufnahmen statt. Chemotherapie oder eine Vitalparameterrunde. Um 15:00 Uhr gehen der Aufnahmedienst und die Stationsleitungen nach Hause. Um 19:00 Uhr ist die Dienstübergabe an den Nachtdienst.

Am Ende des Tages sitzt Professor Felix Keil zufrieden in seinem Dienstzimmer: „Die Abteilung ist gut besetzt. Es gibt keinen offenen Dienstposten“, sagt er. Draußen ist es längst dunkel geworden, und er arbeitet jetzt an den Ergebnissen seiner Forschung. „Wir haben aufgrund der vielen Menschen, die wir hier in der Hämatologie behandeln, repräsentative Zahlen.“ Die wird er heuer auf einem Fachkongress in den USA vorstellen. Der Professor wirkt jetzt entspannt. „Ich muss sagen, wir haben das mit der integrierten Versorgung gar nicht schlecht gemacht. Es ist eine nette Arbeit, und ich gehe gerne ins Hanusch-Krankenhaus.“ Und neue Ideen? Nach dem Ende der Pandemie will er neue Ideen verwirklichen.

„Corona hat uns als Team zusammengeschweißt“

Privatdozentin Dr.ⁱⁿ Valerie Nell-Duxneuner, ärztliche Direktorin im Hanusch-Krankenhaus, im Gespräch zur Aufrechterhaltung des österreichischen Gesundheitssystems.

Ihre Diagnose über das Gesundheitssystem in Österreich?

Es gibt viele Baustellen. Wir haben einen absoluten Pflegemangel und steuern auch auf einen akuten Ärzt:innenmangel zu.

Aber in der Hämatologie läuft es besser ...

Vor allem Pfleger:innen und Ärzt:innen sind während der Pandemie zusammengewachsen. Die Führungskräfte sind individuell auf die Mitarbeiter:innen eingegangen, und diese gegenseitige Wertschätzung ist spürbar.

Wo ist es anders?

Überall dort, wo die Versorgung von pflegebedürftigen Patient:innen ein großes Thema ist. Da ist die Belastung so groß, dass es zu hohen Fluktuationen kommt.

Ist dort der Arbeitsdruck größer?

Ja, denn durch Corona haben sich die Abläufe verändert. Wir wurden mit einem bis dahin unbekanntem Krankheitsbild konfrontiert. Unsere Beschäftigten standen unter hohem Druck.

Wie viele Mitarbeiter:innen haben Sie verloren?

Die genaue Zahl weiß ich nicht. Aber die Pandemie hat Probleme entblößt, die es schon davor gegeben hat – nämlich gesellschaftliche Probleme.

Das heißt konkret?

Es geht um die Wertschätzung der Gesell-

schaft gegenüber bestimmten Berufen: also gegenüber Menschen in der Pflege, Ärzt:innen, aber auch Lehrer:innen.

Gleichzeitig braucht der berufliche Nachwuchs Jahre, bis er qualifiziert ist ...

Im Moment haben wir definitiv viel weniger Bewerber:innen für offene Stellen. Aber im Bereich der Ärzteschaft sind wir trotzdem noch nicht dort, wo wir in der Pflege sind.

Ihre Antwort darauf?

Jetzt und in den kommenden Jahren müssen wir umdenken. Wir müssen die Berufe im Gesundheitswesen neu definieren. Das wird zu neuen Berufen wie den Dokumentations-Assistent:innen führen, die administrative Arbeiten auch in der Pflege übernehmen sollen.



VALERIE NELL-DUXNEUNER

Studium der Medizin an der MedUni Wien, seit 2021 Vorstand der Österreichischen Gesellschaft für Rheumatologie und seit August 2022 ärztliche Direktorin des Hanusch-Krankenhauses.

Wie lautet Ihre Prognose für die nächsten zehn Jahre?

Ich hoffe, dass wir so wie heute auch in zehn Jahren immer noch sagen können: Die Patient:innen werden gut versorgt.

Die Pandemie ist vorbei, wie manche Forscher:innen sagen. Merken Sie eine Entspannung?

Ja, aber Corona ist nicht vorbei. Wir haben hier noch immer keinen Normalzustand, außer dass wir Corona jetzt wie jede andere infektiöse Erkrankung behandeln.

Fühlt sich die Anstrengung der vergangenen zwei Jahre wie ein Kater oder Muskelkater an?

Ja, das ist ein guter Vergleich. Die Anstrengung ist weg, die Muskeln tun weh, aber man merkt, es geht wieder in die richtige Richtung.

Meistens hat man nach einem Training wieder mehr Kraft ...

Corona hat uns schon auch gestärkt. Ich finde, viele Teams sind gestärkt. Und man muss eines sehr klar sagen: Es sind sehr viele Mitarbeiter:innen geblieben.

Es ist also nicht jede/r Zweite gegangen ...

Nein, hier im Hanusch haben wir traditionell einen hohen Zusammenhalt in den Teams, das Zusammengehörigkeitsgefühl ist groß.

Danke für das Gespräch! ▶

Rund um die Uhr rotieren

Menschen in Schichtarbeit sind für unsere Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Sie erhalten kritische Infrastruktur und die grundlegenden Leistungen des Sozialstaates am Laufen. Da ist es nicht zu viel verlangt, dass dafür Planbarkeit, Freizeit und ein gesundes Arbeitsumfeld geboten werden.

TEXT CHRISTIAN DOMKE SEIDEL

Nur wenige Menschen wissen, was die Zirbeldrüse ist. Russel Reiter ist einer davon. Er war Zellbiologe an der Universität Texas. Die Zirbeldrüse schüttet Melatonin aus. Reiter glaubt, dass es sich dabei um ein Wundermittel handelt. „Ich möchte so spät wie möglich jugendlich sterben und glaube, dass dieses Hormon mir dazu verhilft“, sagte er in den 1990ern. Mittlerweile ist er 87 Jahre alt und immer noch ein gefragter Experte zu diesem Thema. Melatonin ist das Schlafhormon des Körpers. Studien legen nahe, dass es die Sterblichkeit bei Krebspatient:innen senken kann. Viele nutzen entsprechende Tabletten außerdem, um Jetlag oder Depression zu behandeln.

An dieser Stelle wird die Schichtarbeit interessant. Denn unser Körper gewinnt Melatonin aus dem Glückshormon Serotonin. Und das wird tagsüber gebildet. Das geht natürlich nicht, wenn man tagsüber schläft und nachts arbeitet. Die Zirbeldrüse beginnt zu arbeiten, wenn wir damit aufhören: in der Nacht. Dann schüttet sie Melatonin aus, und wir werden müde. Ist unsere innere Uhr durcheinander, löst das eine ganze Reihe von Nebenwirkungen aus. Die offensichtlichste ist, dass ein Schlafdefizit entsteht. Das führt zu Müdigkeit, Schläfrigkeit sowie eingeschränkter

geistiger Leistungs- und Reaktionsfähigkeit. Ein erhöhtes Unfallrisiko ist die Folge. Forschungen legen außerdem einen Zusammenhang zwischen Schichtarbeit und Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Krebs nahe. Natürlich sind diese Gesundheitsprobleme nie auf eine einzige Ursache zurückzuführen. „Nächtliche Schichtarbeit erhöht das Krebsrisiko in demselben Ausmaß wie etwa der Verzehr von rotem Fleisch“, fasst die Hans-Böckler-Stiftung die bisherigen Forschungsergebnisse zusammen.

Schichtarbeit ist überall

In Österreich arbeiten etwa 20 Prozent der unselbstständig Beschäftigten in der Schichtarbeit. Das wären aktuell rund 800.000 Menschen. Die Zahl ist deswegen so hoch, weil es Schichtarbeit in beinahe jeder Branche, jedem Sektor und jeder Industrie gibt. In der Produktion von Waren ist Schichtarbeit genauso üblich wie in der Gastronomie oder im Handel. Ohne Schichtdienst würden die Gesundheitsversorgung und der öffentliche Personennahverkehr nicht so funktionieren, wie sie es tun. Zeitungen verlassen sich ebenfalls darauf. All die Menschen hinter diesen Leistungen haben keine

geregelte Freizeit. Unser Alltag ist ohne Schichtarbeit nicht mehr denkbar.

Mars macht mobil

Für den Luxus eines leichten Alltags für die Gesellschaft verzichten viele Arbeitnehmer:innen im Schichtdienst regelmäßig auf Abende mit der Familie, Vereinsleben, Kultur und Freund:innen. Um zu erfahren, wie das trotzdem arbeitnehmer:innenfreundlich funktioniert, lohnt sich ein Blick zu Mars Austria. Das Unternehmen ist ein Ableger des globalen Lebensmittelkonzerns. Das Werk in Bruck an der Leitha produziert Hundefutter. Bis vor Kurzem standen dort am Sonntag die Maschinen still, wie Julius-Jürgen Mayer erklärt. Er ist der Betriebsratsvorsitzende. Dann kam Corona. „Die Pandemie hat die Arbeit nicht betroffen. Es gab keine Kurzarbeit – eher im Gegenteil. Die Haustiere haben an Stellenwert gewonnen, und viele Menschen haben sich neue angeschafft. Da ist das Vierschichtmodell an seine Grenzen gestoßen.“

Das Unternehmen verhandelte eine neue Betriebsvereinbarung aus. Seitdem müssen die Bänder nicht mehr stillstehen. Mars darf 52 Wochen lang an sieben Tagen in der Woche produzieren. Die Arbeiter:innen in der Produktion haben jetzt zwei



Früh-, zwei Spät- und zwei Nachtschichten und anschließend vier Tage frei. Im Vergleich zu vorher ist der Verdienst gleich geblieben, aber die Arbeitszeit sank auf 33,6 Stunden pro Woche. „Die Leute sagen, dass man dieses Schichtmodell schon vor zwanzig Jahren hätte einführen sollen. Die Arbeiter:innen sind gesünder geworden, die Krankenstände haben sich reduziert, und die Leute sind zufriedener“, so Mayer.

Und noch eine Nebenwirkung hatte die Ausweitung der Produktion. Mars musste 42 neue Mitarbeiter:innen einstellen. Das dauerte seine Zeit. Die Fabrik musste auch im benachbarten Ungarn und in der Slowakei suchen. Bis 42 Mitarbeiter:innen gefun-

den waren, die langfristig bleiben wollten, mussten rund 65 angestellt werden. Doch immerhin hat es funktioniert – weil Mars mit der Verringerung der Stunden auf die Empfehlung der Gewerkschaft PRO-GE gehört hat.

Die fasst Gabriela Hiden so zusammen: „Schichtarbeit ist belastend. Die Frage ist, welche Kompensationen es gibt. Dabei geht es nicht nur um Geld, sondern auch um Freizeit.“ Hiden ist Leiterin der Abteilung Arbeitstechnik & Gesundheit bei der PRO-GE. Geld alleine könne das Problem nicht lösen. Denn wer Menschen dafür bezahle, dass sie auf Abende mit der Familie oder Freund:innen verzichten, müsste un-

weigerlich die Frage beantworten, wie viel so ein Abend denn wert sei – und das geht nicht. „Jetzt kommen vermehrt junge Leute in den Arbeitsmarkt, die keine Schichtarbeit mit belastenden Arbeitszeiten wollen. Ein Angebot an die junge Generation könnte aus meiner Sicht eine Arbeitszeitverkürzung sein.“ Bei Mars hat genau das sehr gut funktioniert.

Attraktive Schichtarbeit dank Freizeit

Funktioniert hat das auch bei der Firma Flex in Althofen (Kärnten). Etwa 1.000 Beschäftigte stellen dort elektronische Module und Kompletteräte für Medizintechnik, Automobilindustrie und Industrietechnik her. Arbeiten die Angestellten unter der Woche in der Nachtschicht oder am Wochenende in einer Tagschicht, kriegen sie für jede Arbeitsstunde drei „Gutminuten“. An Sonn- und Feiertagen und in der samstäglichen Nachtschicht sind es sogar fünf Minuten. „Die einzelnen Minuten hören sich zunächst nicht nach viel an, aber in Summe kann dies bis zu einer Woche an zusätzlicher Freizeit im Jahr ausmachen“, rechnet Betriebsrat Wolfgang Schager vor. „Das Feedback seit der Einführung ist jedenfalls sehr gut.“

„Was wir bei den Kollektivvertragsverhandlungen schon gehört haben, war der Satz: ‚Wenn die Arbeitnehmer:innen nicht bereit sind, in der Nacht zu arbeiten, dann ist der soziale Druck noch zu gering.‘“

Patrick Bauer, Abteilung für Arbeitstechnik & Gesundheit bei der PRO-GE



Warum nicht schon vor 20 Jahren? Jürgen Mayer verhandelte ein Fünfschichtmodell aus, durch das die Wochenarbeitszeit auf 33,6 Stunden sank.

Auffällig ist, dass vor allem in Branchen, die von Schichtarbeit abhängig sind, schlechte Arbeitsbedingungen herrschen. „Die Nachtschicht ist die Schicht, die physisch sehr belastet, weil dabei gegen den natürlichen Rhythmus des Organismus gearbeitet wird. Sie ist aber nicht die unbeliebteste Schicht: Die Arbeitnehmer:innen arbeiten dort ohne Vorgesetzte und beteuern immer, dass in der Nacht weniger Druck ausgeübt wird und die Arbeit leichter von der Hand geht“, diagnostiziert Hiden.

Der soziale Druck ist noch zu gering?

Das deckt sich mit den Erfahrungen von Patrick Bauer. Auch er arbeitet in der Abteilung für Arbeitstechnik & Gesundheit bei der PRO-GE und hat beispielsweise den Betriebsrat von Mars bei der Umsetzung von deren neuem Schichtmodell beraten. Er berichtet von den jüngsten Kollektivvertragsverhandlungen während der Herbstlohnrunde. Diese seien in Sachen Arbeitsdruck ernüchternd gewesen. „Was wir schon gehört haben, war der Satz: ‚Wenn die Arbeitnehmer:innen nicht bereit sind, in der Nacht zu arbeiten, dann ist der soziale Druck noch zu gering‘“, so Bauer. Die Beispiele Flex und Mars zeigen eindrücklich, dass mit der gegenteiligen

Taktik sehr viel größere Erfolge erzielt werden können.

Tatsächlich hätten die jüngsten Kollektivvertragsverhandlungen gezeigt, dass Lösungen nicht an den Firmen scheitern, wie Bauer betont. „In den Betrieben kennt man die Problematik sehr gut. In den Vorgesprächen sitzen aber meist nicht die Personen, die das Unternehmen lenken. Der Personalchef weiß, warum er keine Leute findet. Er ist aber nicht derjenige, der bei den Kollektivvertragsverhandlungen sitzt.“

Mit Fakten lässt sich dabei sehr leicht argumentieren. Aktuell gibt es eine enorme Nachfrage nach Arbeitskräften. Oft passen aber einfach die Bedingungen nicht. Ein besonders prominenter Fall sind aus mehreren Gründen die Wiener Linien: zum einen, weil der öffentliche Personennahverkehr als zentraler Baustein einer Verkehrswende gilt – die Nachfrage nach deren Leistungen dürfte in Zukunft also deutlich steigen –, zum anderen aber auch, weil sich Ende vergangenen Jahres eine größere Gruppe von Straßenbahn-, U-Bahn- und Autofahrer:innen in einem offenen Brief über die Arbeitsbedingungen beschwert hat. „Im Fahrdienst gibt es seit mehreren Jahren eine enorm hohe Fluktuation. Nur ein sehr geringer Anteil der neuen Fahrer:innen bleibt länger als ein bis drei Jahre bei den Wiener Linien“, so die anonymen Verfasser:innen.

Modernisierung der Wiener Linien

Über die Bedeutung der Leistungen gibt es keine zwei Meinungen. „Wenn die meisten Fahrgäste noch im Bett liegen, sind die Kolleg:innen um 3:30 Uhr schon in der Dienststelle und bereiten sich auf die Schicht vor. An anderen Tagen kommen die Fahrer:innen erst in der Nacht nach Hause. Am Wochenende fahren die U-Bahnen und Nachtbusse durch. Wir sind an 365 Tagen im Jahr für die Daseinsvorsorge unterwegs“, gibt Michael Dedic im Gespräch mit Arbeit&Wirtschaft einen Einblick in seine Arbeit. Dedic ist stellvertretender Vorsitzender des Betriebsrats für Fahrzeugtechnik bei den Wiener Linien.

Eines der größten Probleme bei diesem Beruf sei der zunehmende Straßenverkehr, heißt es in dem Brief weiter. Dedic findet zwar die anonyme Kommunikation nicht gut, gibt den Absender:innen aber recht. „Wenn man mit einem tonnenschweren Gerät im öffentlichen Verkehr Fahrgäste befördert, ist das eine riesige Belastung. Man muss auf die anderen Verkehrsteilnehmer:innen achten, damit keine Unfälle passieren, und wegen der Fahrgäste die Bremswege genau im Auge behalten.“

Bezahlte Freizeit

Doch seit Ende vergangenen Jahres ist viel passiert. Zum einen brachte ein neuer KV-Abschluss eine Gehaltserhöhung um 7,32 Prozent, mindestens aber 210 Euro. Das bedeutet, dass die unteren Einkommen um bis zu 11,62 Prozent erhöht wurden. Auch die Zulagen, die vor allem den Schichtdienst betreffen, stiegen um bis zu 50 Prozent an. Dazu kamen Extraprämien für Weihnachten und Silvester. „Es könnte natürlich immer mehr sein, aber bei den letzten Kollektivvertragsverhandlungen konnten wir schon große Erfolge erzielen“, fasst Dedic das Ergebnis zusammen. Die aktuelle Ausdünnung des Fahrplans sei



Gabriela Hiden sieht bei Unternehmen großen Nachholbedarf: „Das große Problem, mit dem wir kämpfen, heißt Flexibilisierung.“ Denn an die Nachfrage oder Lieferschwierigkeiten angepasste Produktionsabläufe übertragen sich auf die Arbeitszeitgestaltung.

außerdem eine Maßnahme zur Entlastung der Mitarbeiter:innen. Auch hier greift die Grundregel, dass vor allem mehr Freizeit und die Absenkung des Arbeitsdrucks zu mehr Zufriedenheit beitragen.

Deswegen erhalten Mitarbeiter:innen im Fahrdienst ab dem Jahr 2026 auch bezahlte Freizeit: zunächst zwölf Dienste (oder „Freischichten“), ab dem Jahr 2028 noch einmal drei weitere. „Diese Maßnahme trägt entscheidend zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei und steigert die Attraktivität des Fahrdienstes“, kommentiert der Betriebsrat diesen Aspekt des neuen Kollektivvertrags.

Das ist wichtig. Denn aus Sicht der Hans-Böckler-Stiftung ist eine rein monetäre Kompensation sogar gefährlich. Denn gerade jüngere Beschäftigte würden oft mit belastenden Schichten noch gut zurechtkommen und sie sogar gezielt machen, um so ihren Verdienst aufzubessern. „Die finanziellen Anreize führen dazu, dass die Beschäftigten freiwillig oder aus finanziellen Zwängen heraus ungesunde Arbeitszeiten und Überstunden befürworten“, heißt es in einem Report der Stiftung zu dem Thema.

Wie schon die PRO-GE empfiehlt auch die Hans-Böckler-Stiftung vor allem eine Arbeitszeitverkürzung. Dazu kommen Faktoren, die selbstverständlich klingen, es aber im Arbeitsalltag längst nicht sind

– wie eine Minimierung von Nachtarbeit, eine gute Pausengestaltung, genügend Ruhezeiten sowie planbare und vorhersehbare Arbeitszeiten. Die Arbeitgeber:innen stünden hier in der Pflicht, Produktionsabläufe und Arbeitsorganisation anzupassen.

Auch Hiden betont, dass es hier vonseiten der Unternehmen noch großen Nachholbedarf gibt. „Das größte Problem, mit dem wir kämpfen, heißt Flexibilisierung. Es gibt wechselnde und unterschiedliche Anforderungen an Betriebslaufzeiten seitens der Produktionsabläufe – beispielsweise Lieferschwierigkeiten oder schwer berechenbare Auftragsituationen. Diese Problematik überträgt sich dann auf die Arbeitszeitgestaltung für die Arbeitnehmer:innen. Der Wunsch ist natürlich, dies so günstig wie möglich abdecken zu können. Ob kurze oder lange Woche, hängt von der Nachfrage ab. Damit ist die Freizeit nicht mehr planbar.“

Ausbildungsoffensive

Eine zweite Möglichkeit, trotz Schichtdienst ausreichend Arbeitnehmer:innen zu haben, ist die Aus- und Weiterbildung. Auch hier ist Mars wieder ein gutes Beispiel. Seit 35 Jahren gab es in Bruck an der Leitha keine Lehrlinge mehr, erklärt Mayer. Mit der Umstellung auf den Fünfschichtbetrieb stellte das Unternehmen erstmals wieder welche

eine. Dort können junge Menschen jetzt eine Ausbildung zum:zur Elektriker:in machen. Hintergrund ist, dass die Maschinen derart speziell sind, dass die Umschulung bereits fertig ausgebildeter Elektriker:innen so lange braucht, dass sich auch eine eigene Ausbildung lohnt. So wird gegen einen zukünftigen Personalmangel früh vorgesorgt.

Auch bei den Wiener Linien soll die Ausbildung der Fahrer:innen an die aktuellen Anforderungen angepasst werden. Grundsätzlich dauere die Ausbildung mehrere Wochen. Sie ließe sich auch nicht wesentlich verkürzen. „Bewerber:innen gibt es. Aber die Ausbildung dauert ihre Zeit. Weil die Sicherheit der Fahrgäste im Vordergrund steht, kann man sie auch nicht komprimieren“, so Dedic. Was die Wiener Linien aber machen können, ist, die Schulung um Deutschkurse zu erweitern. Diese würden die Chancen vieler Kandidat:innen, den Test zu bestehen, deutlich erhöhen.

Menschen in Schichtarbeit sind für unsere Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Sie erhalten kritische Infrastruktur und die grundlegenden Leistungen des Sozialstaates am Laufen. Und sie versorgen ihre Mitbürger:innen mit den Waren und Dienstleistungen, die den Alltag erleichtern. Das müssen Firmen würdigen – indem sie bei der Arbeitszeit und der Vergütung mit der Zeit gehen. ▸

Mit voller Energie in die Zukunft

Die Klimakrise schafft nicht nur neue Jobs, sondern bringt auch ungeahnte Herausforderungen für den Arbeitsmarkt und die Mitarbeiter:innen. Ein Umbruch mit vielen Fragezeichen.

TEXT CHRISTOPHER ERBEN

Über zu wenige Anfragen kann sich Mathias Equiluz, Dachdeckermeister aus dem niederösterreichischen Mannersdorf, nicht beklagen: „Mittlerweile entfallen rund 70 Prozent der Arbeiten auf die Montage von Photovoltaik-Anlagen.“ Da dafür derzeit aber kaum qualifizierte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind, bildet er seine Mitarbeiter:innen selber aus oder lernt sie an. Das braucht jedoch Zeit – Zeit, die es laut Klimafahrplan nicht gibt.

Politik gefordert

Der Arbeitsmarkt befindet sich derzeit im größten Umbruch seit der Industrialisierung. Gut ausgebildete und qualifizierte Mitarbeiter:innen sind gefragter denn je, erklärt Sven Hergovich, Geschäftsführer AMS NÖ (zum Redaktionsschluss). Er begrüßt daher die Maßnahmen der Bundesregierung zur Förderung von klimarelevanten Jobs. „Die Klima- und Transformationsoffensive der Regierung, in deren Rahmen bis 2026 etwa 600 Millionen Euro für die Förderung von angewandter Forschung, Investitionen und Qualifizierungsmaßnahmen bereitgestellt werden, ist ein wichtiger Schritt zur Realisierung der Ziele des Erneuerbaren-Ausbau-Gesetzes.“ Allein durch die Energiewende rechnet das AMS in den kommenden zehn Jahren mit zusätzlichen 66.000 Beschäftigungsplätzen in Österreich. Dieser Wandel stelle die heimische Wirtschaft und die Arbeitskräfte aber vor große Herausforderungen und erfordere weitere politische Maßnahmen, ist Hergovich überzeugt.

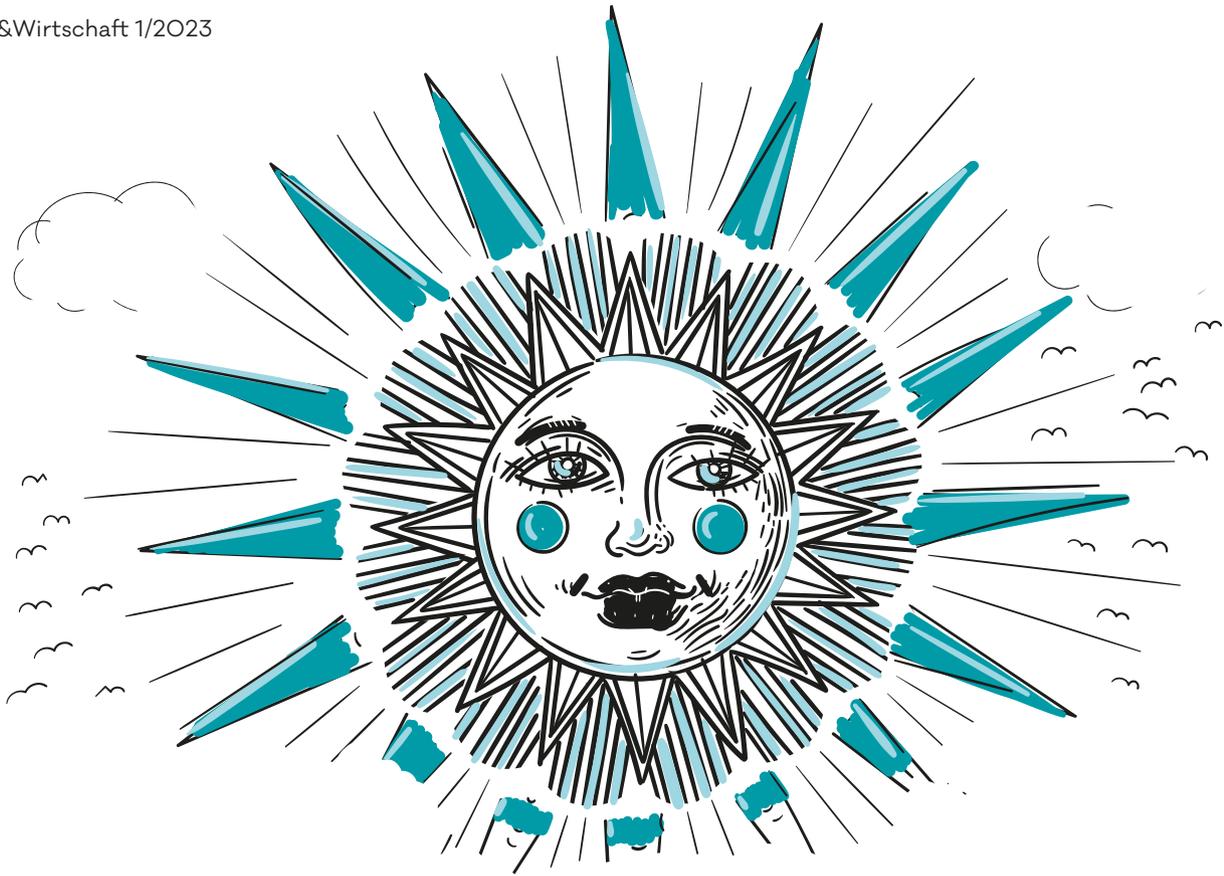
Jakob Sturn, Experte für Arbeitsmarkt, Löhne, Verteilung und Steuerpolitik im Momentum Institut, kann den angekündigten Maßnahmen der Bundesregierung auch sehr viel Positives abgewin-

nen. Allerdings: „Für die Transformation unserer Wirtschaft braucht es Arbeitskräfte mit allen Qualifikationsniveaus – vom Hochschulstudium über die Lehre bis hin zu Hilfsarbeitskräften.“ Jene, die eine längere Ausbildung benötigen, sollten dabei besonders im Fokus stehen, da sie nicht kurzfristig ausgebildet werden können, wenn der Bedarf in den kommenden Jahren steigt. Für den Momentum-Experten führe die „grüne Transformation“, wie er es nennt, insgesamt zu mehr Jobs als sie in CO₂-intensiven Branchen kostet. „Diesen Menschen muss mit geförderten Ausbildungen und Vermittlungen in Klimajobs eine neue Perspektive gegeben werden“, so Sturn.

Waldviertler Avantgarde

„Aktuell liegt das AMS-Stellenangebot beispielsweise für Elektrotechniker:innen deutlich über der Nachfrage und hat sich gegenüber dem Vorkrisenjahr mehr als verdoppelt“, rechnet Sven Hergovich vor. Insgesamt sei die Anzahl der offenen Stellen in den Bereichen Energietechnik und Umwelttechnologie im Dezember 2022 gegenüber dem Vorjahresmonat um über 200 Prozent gestiegen. Er und das AMS gehen davon aus, dass dieser Trend weiter anhält und sich verschärft, wenn die Energieversorgung auf erneuerbare Quellen umgestellt wird.

Als einen Vorreiter für die Ausbildung in den Bereichen erneuerbare Energie, umweltbezogene Gebäudetechnik und moderne, energieeffiziente Haustechnologie sieht der bis 30.1.2022 amtierende AMS-GF das vom BFI NÖ betriebene Ausbildungszentrum in Sigmundsherberg in Niederösterreich, das bis Herbst 2023 zum 1. Klimaschutz-Ausbildungszentrum erweitert werden soll. Für



Sven Hergovich werde es dort „eine optimale Vorbereitung auf den Berufseinstieg und für die Wirtschaft jene Fachkräfte geben, die künftig gebraucht werden“. Über 400 Personen jährlich sollen hier in den Berufsfeldern Metall, Elektro, Gas- und Sanitärtechnik sowie Lüftungstechnik ausgebildet werden. Zusätzliche Schwerpunktausbildungen in der Photovoltaik, Elektromobilität, Befestigungs- und Gebäudetechnik ergänzen das Angebot. Auch in Wien sei laut Hergovich ein Klimaschutz- und Ausbildungszentrum geplant. Details dazu nannte er nicht.

Für den Experten vom Momentum Institut werde mit den Förderungen für Qualifikationsprogramme, konkret mit dem Klimaschutz- und Ausbildungszentrum, der richtige Weg eingeschlagen.

Woher nehmen? Energiewende schafft neue qualifizierte Beschäftigungsplätze

Quelle: AMS



Gehe es nach ihm, sollten auch die Betriebe in die Ausbildung der Arbeitskräfte kräftig investieren, denn diese würden am besten wissen, welche Anforderungen relevant seien. Damit könnten sie maßgeblich zum Erfolg des Ausbildungsprojekts beitragen und so von mehr Arbeitskräften profitieren. Ein Patentrezept, um mehr Arbeitskräfte anzuziehen, Stellen zu besetzen und sie zu entlasten, hat Jakob Sturn aber keines. Attraktive Arbeitsplätze seien für ihn jene mit fairem Gehalt, guten Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch helfen flexible Arbeitszeiten oder sonstige Betriebsleistungen, um Mitarbeiter:innen zu überzeugen. Dass der Fachkräftemangel auch zu einem verstärkten Druck unter den vorhandenen führe, kann Jakob Sturn bestätigen. „Ich halte Erfahrungsberichte von Arbeitnehmer:innen aus jenen Branchen, die zunehmend unter Druck stehen, für plausibel.“

An einem Strang

Nicht nur Mitarbeiter:innen, auch Unternehmen müssen sich an den von der Regierung beschlossenen Zielen beteiligen, fordert Sigrid Stagl, Ökonomin am Department für Sozioökonomie an der Wirtschaftsuniversität Wien. „Beim Klimaschutz ist in den vergangenen drei Jahren mehr geschehen als in den 30 Jahren davor“, freut sich Sigrid Stagl. Rahmenbedingungen seien erforderlich, die für Unternehmen und Haushalte nachhaltiges Handeln einfacher und unausweichlich machen. Eine Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft, die sich in der Vergangenheit über einen längeren Zeitraum hinzog, muss bei der Umstellung auf Klimafreundlichkeit wesentlich schneller erfolgen. Die Geschwindigkeit des Wandels



Nicht nur Mitarbeiter:innen, auch Unternehmen müssen sich an den von der Regierung beschlossenen Zielen beteiligen, fordert Sigrid Stagl und spricht sich gegen ein Gießkannenprinzip bei der Förderung von Unternehmen aus.

stellt hohe Ansprüche an die Qualifizierung von Mitarbeiter:innen. Durch das Setzen von klaren Leitplanken für die Zukunft kann die Regierung Unternehmen nicht nur von der Sinnhaftigkeit der Maßnahmen überzeugen, sondern auch Unsicherheit nehmen. Da die strengen Umweltregelungen EU-weit umgesetzt und durch Grenzgleichmechanismen ergänzt werden, widerfahren den Unternehmen keine Wettbewerbsnachteile. Großzügigen Förderungen nach dem Gießkannenprinzip, die Unternehmen bei der Umstellung zugutekommen, erteilt die Wissenschaftlerin jedoch eine Absage: „Wir müssen vom Reflex der Förderung von Unternehmen wegkommen und stattdessen auf Planungssicherheit, Innovation und Wettbewerbsvorteile für rasches Handeln setzen.“

Deswegen sollten innovative Unternehmen auch vor den Vorhang geholt werden, damit sie die Nachzügler mitziehen, die von der österreichischen Bundesregierung, der Industriellenvereinigung sowie der Wirtschaftskammer Österreich nach wie vor nicht in die Pflicht genommen werden. Dieses Vorgehen, das sich am Fortbestand und Unternehmenserfolg der Klimasünder orientiert, kritisiert Sigrid Stagl, da es Pioniere und Vorreiter behindert. Letztere seien aber die Triebfedern der Transformation und können sich an die neuen Gegebenheiten gut anpassen. „Sind die Rahmenbedingungen durchgehend auf Klimaschutz gesetzt, wird es für Unternehmen umso teurer, je länger sie brauchen, sich auf die Veränderungen einzulassen.“

Flaschenhalse verzögern Lösungen

Ein Bereich, der sich in den kommenden Jahren weiterentwickeln wird, ist die Windenergie. „Um weitere Anlagen errichten und servicieren zu können, bedarf es aber weiterhin qualifizierter Fachkräfte“, sagt Martin Jaksch-Fliegenschnee, Sprecher der IG Windkraft,

der Interessenvertretung der Windkraftanlagenbetreiber in Österreich. Das sei auch notwendig, denn zu den derzeit bestehenden 200 Windkraftanlagen sollen bald jedes Jahr bis zu 200 neue hinzukommen.

Allein bis 2040 sollen 50 Prozent des österreichischen Energiebedarfs durch Windenergie gedeckt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die behördlichen Genehmigungen aber beschleunigt werden, was mit dem aktuellen Personalstand nicht möglich sei. Es brauche daher eine Aufstockung des Personals in den Bundes- und Landesbehörden. Um diesen „Flaschenhals“ zu lösen, fordert der Windkraft-Sprecher daher eine rasche Verdopplung des Behörden-Personals. Kritik übt er auch an der Bundes- und Landespolitik, die ihre Zusagen zur Beschleunigung der Energiewende bis heute nur zu einem kleinen Teil umgesetzt haben.

So fehlen die Vereinfachungen der Genehmigungen ebenso wie die Bereitstellung der Flächen für den Windkraftausbau und die Anhebung der Ausbauziele der Erneuerbaren, die den Pariser Klimaziele entsprechen. Auch am Verwaltungsgerichtshof kommt es immer wieder zu Verzögerungen bei Verfahren, da dort ebenso Mitarbeiter:innen fehlen, gibt Jaksch-Fliegenschnee zu bedenken. „Das ist schon sehr verwunderlich, denn der rasche Ausbau der erneuerbaren Energien ist die Lebensversicherung für die österreichische Wirtschaft und ein Garant für einen günstigen Strompreis für die Bevölkerung.“

Förderungen greifen zu kurz

„Wer sich mithilfe des AMS umschulen oder ausbilden lässt, bekommt zwar die Kurskosten gezahlt und eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts“, sagt der Momentum-Experte. Doch diese Unterstützung sei viel zu wenig, um in dieser Zeit über die Runden zu kommen. Knapp werde es für jene, die Kinder im Haushalt zu versorgen haben. „Für viele arbeitslose Menschen ist es wohl daher kaum machbar, sich beim AMS monate- oder jahrelange weiterbilden zu lassen, weil das Geld in dieser Zeit schlicht nicht reicht“, betont Sturn. Deshalb suchen sie dann eher weiterhin Jobs im alten Beruf. Die Förderungen sollten daher so hoch ausfallen, dass die betroffenen Menschen einen echten Anreiz haben, die Weiterbildungsprogramme wahrzunehmen. Hier ortet der Experte noch weiteren Handlungsbedarf seitens der Regierung.

Neue Chancen auf dem Markt

Stark verändert habe sich in den vergangenen Jahren der Markt, berichtet Dachdeckermeister Mathias Equiluz aus Mannsdorf. Vor allem die Konkurrenz aus dem nahen Ausland schlafe nicht und mache der Branche und seinem Betrieb zusätzlich zu schaffen. „Doch auch das werde ich bewältigen“, so der Niederösterreichler optimistisch, „gemeinsam mit meinen qualifizierten Beschäftigten.“ ▀



Julia Wegerer, Volkswirtschaftliche Referentin für Europafragen, ÖGB
Frank Ey, Referent der Abteilung EU & Internationales, AK Wien

Zusammengefasst von Eva Winterer

Streikrecht in Gefahr – brisante Pläne der EU-Kommission

Ein trojanisches Pferd namens SMEI – so bewerten europäische Arbeitnehmervertreter:innen das Paket an Rechtsvorschlägen, mit dem die EU-Kommission künftigen Notfällen gegensteuern möchte. Der dreistufige Plan ist eine Reaktion auf die Erfahrungen der multiplen Krisen wie der COVID-19-Pandemie sowie der Energie- und Klimakrise. Er enthält Maßnahmen, die – ganz dem binnenwirtschaftlichen Sinn der Union entsprechend – den freien Waren-, Dienstleistungs- und Personenverkehr in Krisenzeiten sichern und die Versorgungssicherheit mit wesentlichen Waren und Dienstleistungen gewährleisten sollen. Die drei Stufen reichen von der Einrichtung eines Frühwarnsystems über die sogenannte Binnenmarktüberwachung speziell für die Lieferketten strategisch wichtiger Waren und Dienstleistungen bis hin zum Binnenmarktnotfall. Hauptakteurin in diesem Dreistufenplan ist die EU-Kommission selbst. Der vorgelegte Entwurf gibt der EU-Kommission weitreichende Befugnisse zum Erlass von Durchführungsrechtsakten zur Aktivierung der Stufen und dem Setzen von Maßnahmen. Beraten wird die Kommission von Vertreter:innen der Kommission selbst und der Mitgliedsstaaten. Beobachter:innen des EU-Parlaments, Sozialpartner und Wirtschaftsteilnehmer:innen können beigezogen werden. Nicht nur demokratiepolitisch ist der SMEI als höchst bedenklich einzustufen. Besonders in Hinblick auf Grund- und Arbeitsrechte sehen Gewerkschaften und Arbeiterkammer im vorliegenden Entwurf ein brandgefährliches trojanisches Pferd, denn er stellt das Streikrecht sowie arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen infrage. Ersatzlos wird die sogenannte „Erdbeer-Verordnung“ gestrichen. Die Erdbeer-Verordnung regelte bisher nicht nur das Funktionieren des Binnenmarkts. Sie enthielt darüber hinaus in Artikel 2 eine explizite Bestimmung zum Schutz von in Mitgliedsstaaten anerkannten Grundrechten, wie insbesondere dem Recht auf Streik. Kritisch ist dabei, dass der Europäische Gerichtshof (EuGH) in seiner Rechtsprechung den Begriff der Beschränkung sehr weit auslegt. Demnach wäre fast das gesamte Arbeits- und Sozialrecht potenziell als eine Beschränkung erfasst. Das bedeutet, dass eine Beschränkung in Zusammenhang mit der ebenfalls weit gefassten Definition des Begriffs „Krise“ als Aufforderung zur Einschränkung des Streikrechts (miss)verstanden werden kann. Die amtierende britische Tories-Regierung macht es dieser Tage vor, wie einfach eine Einschränkung möglich ist.

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

Wann, wenn nicht jetzt?

Das Gros der Arbeitgeber:innen ist nicht für eine Arbeitszeitverkürzung zu haben und argumentiert viel lieber mit dem Schlagwort „Fachkräftemangel“. Aber gibt es den überhaupt? Und warum käme eine kürzere Normalarbeitszeit allen zugute?

TEXT ALEXIA WEISS

Wer in Österreich Vollzeit arbeitet, macht oft viele Überstunden. Gleichzeitig würden viele Teilzeitkräfte gerne etwas mehr arbeiten, sagt ÖGB-Arbeitsrechtsexperte Martin Müller. Die naheliegendste Lösung: eine generelle Arbeitszeitverkürzung. Die einen gerieten so nicht in Gefahr, auszubrennen und schon Jahre vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter gar nicht mehr erwerbsfähig zu sein. Die anderen könnten nicht nur im Jetzt ihr Leben besser finanzieren, sondern wären auch im Alter besser abgesichert – Stichwort Altersarmut durch zu niedrige Einzahlungen auf das Pensionskonto.

Kurz und gut

Seit Jahren fordern ÖGB und AK daher eine Arbeitszeitverkürzung, doch die Wirtschaft winkt mehrheitlich ab. So kommt das Thema nie wirklich auf die politische Agenda. Aktuell kämpfen einige Branchen damit, Mitarbeiter:innen zu finden – vordergründig ein starkes Argument gegen eine niedrigere Normalarbeitszeit. „Es gibt aber für die Wirtschaft nie den richtigen Zeitpunkt für eine Arbeitszeitverkürzung“, wirft Müller ein. „Entweder heißt es, bei der hohen Arbeitslosigkeit darf man das Wirtschaftswachstum nicht gefährden, oder es heißt, es gibt einen Fachkräftemangel und

man findet kein Personal.“ Beim Stichwort „Fachkräftemangel“ merkt Dennis Tamesberger, Leiter des Teams Sozialpolitik der AK Oberösterreich, nur trocken an: „Von einem generellen massiven Arbeitskräftemangel, wie er von Unternehmer:innen-seite plakativ beklagt wird, sind wir weit entfernt.“ Im Jahresdurchschnitt 2022 habe es rund 333.000 Arbeitssuchende gegeben. Die Arbeitslosenquote lag bei über sechs Prozent, und rund 40 Prozent der offenen Stellen würden keinen Abschluss

oder maximal einen Pflichtschulabschluss voraussetzen. „Das mit den mangelnden Fachkräften ist zum Teil nur ein Framing, um von den hausgemachten Problemen mancher Branchen abzulenken.“ Sehe man sich dann an, wo Arbeitskräfte fehlen, seien es nämlich jene Branchen, in denen einerseits schlecht bezahlt werde und andererseits die Rahmenbedingungen der Arbeit nicht stimmen, und das betreffe vor allem die Gastronomie, aber auch den Bereich der Reinigung und der Leiharbeit.



Bewährte Krisenabwehr

Die Corona-Pandemie hat auf dem Arbeitsmarkt viel verändert, gibt Michael Gogola von der Grundlagenabteilung der GPA zu bedenken. Einerseits hätten sich Mitarbeiter:innen zum Beispiel aus der Gastronomie und dem Handel anderen Branchen zugewandt. Andererseits hätten viele Beschäftigte, in deren Betrieb Kurzarbeit zum Einsatz kam, diese schätzen gelernt. „Sie haben gesehen, dass sich so Privatleben und Arbeitstätigkeit besser vereinbaren lassen.“ Ein Spannungsfeld ergebe sich aber mit der Einkommenssituation. Genau deshalb müsse eine generelle Arbeitszeitverkürzung mit einem vollen Lohnausgleich einhergehen.

Initiative ist gefragt

Um wie viele Stunden soll denn die Normalarbeitszeit verkürzt werden? Hier versteift sich der ÖGB auf keine konkrete Stundenzahl. Angestrebt werde eine Reduktion, so Müller. Gogola verweist auf Betriebe, die mit innovativen Arbeitszeitmodellen auch bezüglich Personalsuche punkten können: So werde bei T-Systems derzeit die 36-Stunde-Woche erprobt, im Parkhotel Brunauer in Salzburg gibt es seit dem Frühjahr eine 4-Tage-Woche. Mit letzterer punkte auch das Unternehmen epunkt in Oberösterreich. „Man sieht also, solche Modelle funktionieren.“

Ein wichtiger Faktor, der für eine Arbeitszeitverkürzung spricht, ist zudem die gestiegene Produktivität, wie alle drei Experten betonen. Wer über einen langen Zeitraum ständig mehr Leistung in kürzerer Zeit erbringt, dem drohen allerdings Burnout und Erschöpfung. In der Folge führt das zu höherer Arbeitslosigkeit bei älteren Arbeitnehmer:innen. Tamesberger sieht daher auf der Unternehmensseite einen Teil der Lösung darin, ein größeres Augenmerk auf ein altersgerechtes Arbeiten zu legen. Die Basis dafür wird allerdings schon bei den jetzt Jungen gelegt: Schaffen sie es, eine bessere Balance zwischen Arbeit und



„Das ist in Wahrheit wieder ein Klassenkampf von oben“, so Dennis Tamesberger zur geplanten Abschaffung der geblockten Altersteilzeit, zumal es keinen Zusammenhang zwischen Altersteilzeit und Arbeitskräftemangel gebe.

Freizeit zu finden, werden sie einmal länger im Arbeitsprozess verbleiben können.

Für die nun Älteren ist das Modell der Altersteilzeit eine gute Lösung – auch hier geht es ja um eine Arbeitszeitreduzierung. Dass nun von Regierungsseite überlegt wird, die geblockte Altersteilzeit abzuschaffen, hält Tamesberger übrigens „für Humbug“. Warum? „Das ist in Wahrheit wieder ein Klassenkampf von oben und wird an der Arbeitsmarktsituation nichts ändern, denn zwischen geblockter Altersteilzeit und einem Fachkräftemangel gibt es keinen Zusammenhang.“ Auch dem Vorstoß, für Pensionist:innen, die dazuverdienen, keine Pensionsbeiträge mehr vorzusehen, kann er nichts abgewinnen. Hier würden einerseits vor allem Arbeitgeber:innen und ohnehin gut Verdienende profitieren. „Da geht es nicht um finanzielle Anreize, um länger zu arbeiten.“ Und andererseits entstünde so ein Wettbewerbsvorteil gegenüber jüngeren Arbeitnehmer:innen und Arbeitssuchenden.

Frauen entlasten

Gogola plädiert für andere Maßnahmen, um mehr Menschen – und dabei vor allem Frauen – überhaupt auf den Arbeitsmarkt zu bringen oder ihnen eine Vollzeitarbeit zu ermöglichen: Das ist einerseits der Ausbau von ganztägigen Kinderbildungseinrich-

tungen wie Kindergärten und Schulen mit Nachmittagsbetreuung. Hier gehe es auch um die Öffnungszeiten und die Qualität.

Dasselbe gelte für den Bereich Pflege: Zum einen würden hier Frauen, die den Hauptteil der Care-Arbeit leisten, entlastet und stünden dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, und zum anderen könnten durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowohl in Kindergärten als auch in der Pflege mehr Menschen für diese Tätigkeiten gewonnen werden. Genau diese Berufe, in denen es um die Versorgung von Menschen gehe, seien Zukunftsjobs. Sie seien nicht energieintensiv, und hier werde kaum CO₂ produziert, so Gogola.

Um mehr Menschen zu motivieren, in der Pflege, aber auch in der Gastronomie zu arbeiten, seien neben einem adäquaten Entgelt vor allem die Arbeitsbedingungen ausschlaggebend. Und da sei Planbarkeit ein wichtiger Faktor, so Tamesberger. Wer über seine Freizeit wirklich verfügen kann, wird eher gesund bleiben und daher auch länger dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Und das wiederum sei nicht zuletzt aufgrund der demografischen Gegebenheiten geboten. „Wenn man möchte, dass ältere Arbeitnehmer:innen gesund bis zum Pensionsantrittsalter arbeiten, ist eine Arbeitszeitverkürzung eine geeignete Maßnahme.“ ▀

Teilzeitzwang mit System

Teilzeitarbeit liegt im Trend. Vor allem junge Menschen wollen mehr Life und weniger Work. Diese Balance-Rechnung rächt sich allerdings später im Erwerbsleben und stellt vor allem Frauen im Alter vor große Probleme.

TEXT GEORG SANDER

Weniger arbeiten, mehr Freizeit: Das steht auf der To-do-Liste vieler junger Menschen ganz oben – vor allem, weil viele bei ihren Eltern gesehen haben, wie aufreibend eine 40-Stunden-Woche mit Überstunden ist und wie viel an Lebensqualität dabei auf der Strecke bleibt. Liegen also Teilzeitstellen vermehrt im Trend? Sind sie sozusagen das hippe Arbeitszeitmodell für die TikTok-Generation? In der Wirklichkeit bleibt von dem Wunsch nach Work-Life-Balance durch Teilzeit wenig übrig.

Statistik Austria veröffentlichte für das Jahr 2021 eine Teilzeitquote von 30 Prozent, wobei die Quote bei Frauen 49,6 Prozent und jene bei Männern rund 12 Prozent beträgt – mit deutlichen Auswirkungen auf den Verdienst. So liegt laut letzter Verdiensterhebung im Jahr 2018 das monatliche Bruttomedianeinkommen von Vollzeitbeschäftigten bei 2.742 Euro und jenes von Teilzeitbeschäftigten bei 1.244 Euro – ein Gehalt, das nicht für ein selbstbestimmtes Leben reicht. Wie so oft geht es dabei um die

Rahmenbedingungen – gesellschaftliche, politische und unternehmerische –, die Frauen oftmals keine andere Wahl lassen, als sich für Teilzeit zu entscheiden, denn die Kinderbetreuung wie auch die Betreuung betagter Eltern werden noch immer kaum von Männern übernommen. Dabei gäbe es Lösungen für eine faire Verteilung von Arbeit, wie Bettina Stadler, Mitglied des Leitungsteams von FORBA, und Ingrid Moritz, Leiterin der Abteilung „Frauen – Familie“ in der Wiener Arbeiterkammer (AK), erklären.

Hohe Teilzeitquoten erhöhen die Flexibilität für Unternehmen bei langen Öffnungszeiten, betont Bettina Stadler.



Teilzeitvorteil für Unternehmen

Vor allem sind es große Unternehmen bestimmter Branchen, die eine hohe Teilzeitquote zu ihrem Vorteil nutzen. „Wenn es wie im Handel lange Öffnungszeiten gibt, können diese durch Teilzeitbeschäftigte flexibel abgedeckt werden“, erklärt Bettina Stadler dazu. Noch ein weiterer Vorteil: „Wird etwa eine 20-Stunden-Kraft krank, dann müssen die Unternehmen keine Vollzeitstelle ersetzen.“

Eine aktuelle FORBA-Studie für den Handel ergab hingegen, dass ein Teil der Beschäftigten gerne auch mehr Stunden arbeiten würde, jedoch erleichtere Teilzeit die Einsatzplanung bei den Unternehmen, und das verringere das Interesse, mehr Vollzeitstellen anzubieten. Mit flexiblen Dienstplänen und -modellen steigt überdies der Druck auf die Arbeitnehmer:innen, denn viele Mitarbeiter:innen befinden sich dann ständig auf Abruf – das ist zwar gesetzlich nicht erlaubt, kommt bei Personalmangel aber vor.

„Es kann nicht der Sinn sein, dass Teilzeit vor allem bedeutet, dass Unternehmen über viele Branchen hinweg profitieren und die Arbeitnehmer:innen immer mehr in weniger Zeit leisten müssen, oftmals für ein Salär, das vor allem im Kontext der Familie eher ein Zubrot ist. Die Arbeitsverdichtung geht sich einfach nicht mehr aus“, fasst Ingrid Moritz zusammen. Die Lösung lautet also: Die Arbeitszeit muss gesenkt werden, und vor allem den Hauptbetroffenen von Teilzeit ist die Möglichkeit zu geben, mehr zu arbeiten.

Arbeitseuropameister Österreich

Das ist ein systemisches Problem. Die Österreicher:innen arbeiten generell mehr als Beschäftigte in anderen europäischen Ländern. 2018 betrug die durchschnittliche Jahresarbeitszeit auf Basis kollektivvertraglicher Normalarbeitszeiten in Österreich 1.723 Stunden, in Deutschland nur 1.666, in Frankreich lediglich 1.602. Unbezahlte Sorgearbeit wie Kinder- oder Altenbetreu-



Ingrid Moritz beklagt die Arbeitsverdichtung durch Teilzeit zu einem Salär, das vor allem im Kontext der Familie eher ein Zubrot sei.

ung, Haushalt, aber auch Freizeit kommen hierzulande zu kurz.

Eine wesentliche Rolle spielt dabei das Geschlechterverständnis. Laut dem Wiedereinstiegsmonitoring der Bundesarbeitskammer aus dem Jahr 2022 etwa waren Frauen rund 730 Tage in Karenz, Männer nur 60 Tage. „Die größte Gruppe der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen nach der Geburt der Kinder“, bestätigt Stadler. Endet die Kinderbetreuung, folgt oftmals die Betreuung der älteren Familienmitglieder. Die Forschung zu flexibler Arbeitszeit zeige zudem, so Stadler, dass Männer mit flexibleren Arbeitszeiten dann mehr arbeiten oder ihrer Freizeit nachgehen: „Die Betreuungszeiten müssen dann von den Frauen mit flexiblen Arbeitszeiten kompensiert werden.“ Das führt zu einer Kettenreaktion: Die Männer haben den Druck, viel zu verdienen, da ihre Frauen nur wenige Wochenstunden arbeiten können; diese haben den Stress, die unbezahlte Sorgearbeit zu erledigen. Das sei übrigens nicht nur ein Thema in durchschnittlich schlechter bezahlten Branchen. Auch in besser entlohnten Berufen würden Frauen beim Wiedereinstieg in Kauf nehmen, nicht mehr eine Führungsposition einzunehmen. Teilzeit als Führungskraft, das sei für Moritz eben nicht verinnerlicht: „Viele Frauen glauben auch, dass das nicht geht. Bei Eltern ist dann meist die Arbeitsteilung so, dass die Väter

Vollzeit arbeiten und die Frauen teilzeitbeschäftigt sind oder länger aus der Erwerbstätigkeit aussteigen.“

Arbeit neu gedacht

Ein Ansatz ist die Elternteilzeit, AK und ÖGB stellten zudem jüngst ein Modell zur Familienarbeitszeit vor, in dem beide Elternteile auf hohem Stundenniveau (28–32 Stunden) arbeiten gehen und zusätzlich jede:r 250 Euro monatlich dazubekommt. Dorottya Kicking, Fachexpertin im Sozialpolitik-Referat und in der Bundesfrauenabteilung des ÖGB, erklärt: „Viele junge Familien wollen sich die Arbeits- und Familienzeit gerecht aufteilen, das würden wir gerne mit dem ÖGB-AK-Modell der Familienarbeitszeit unterstützen – also eine Win-win-Situation: Frauen profitieren von höheren Einkommen, Männer von mehr Familienzeit.“

Wenn es „normaler“ ist, dass Eltern in einem höheren Ausmaß teilzeitbeschäftigt sind und die Sorgearbeit zwischen den Elternteilen aufgeteilt wird, dann müssen die Unternehmen nachziehen. Dann wird eben auch der Papa angerufen, wenn das Kind krank wird oder die Eltern betreut werden müssen. Die Gesellschaft kann dann lernen: Nicht immer steht nur die Arbeit im Mittelpunkt des Lebens. Das verbessert dann für alle die Life-Work-Balance. ▀

Humanisierung der Arbeit?

Unter diesem Titel kritisierte Paul Blau 1973 die diskutierten Humanisierungsrezepte für die Arbeitswelt als reine Symptombekämpfung.

Die tiefere Ursache für den Druck auf die Arbeitnehmer:innen sei der Verlust von Arbeitsfreude und Selbstbestimmung.

TEXT BRIGITTE PELLAR

Der Journalist und Wirtschaftsexperte Paul Blau, einer der Ersten in Österreich, die die Umweltfrage ernst nahmen, wobei er sie aber immer mit der sozialen Frage verband, war in den 1960er-Jahren Leiter des ÖGB-Referats für Arbeitswissenschaften und Chefredakteur von Arbeit&Wirtschaft. Als er den Beitrag zur Humanisierungsdebatte schrieb, aus dem hier Auszüge zu lesen sind, leitete er das Institut für Gesellschaftspolitik und das Referat für Umweltpolitik der AK Wien. Die Arbeitsbedingungen in Europa haben sich seit damals verändert, aber der Kern des Problems, das die Menschen in der Arbeitswelt unter Druck setzt, besteht unverändert; Karl Marx nannte es „Entfremdung“, Paul Blau lieferte die Übersetzung: „Die wesentlichen menschlichen Fähigkeiten liegen ... im modernen Betrieb brach.“ „Der Preis, den die Massen historisch für den heutigen Wohlstand bezahlten, war hoch“, schrieb Blau und schilderte dann, wie dieser hohe Preis ausgesehen hatte: „Er bestand in der grenzenlosen Ausbeutung in der Ära [des] Früh- und Hochkapitalismus, im Jammer der Massenarbeitslosigkeit der zyklischen Krisen und im Schrecken der Kriege, deren ökonomische Ursachen längst klar erkannt wurden. Wir zahlen aber auch heute noch: mit der Hetzjagd in den Großstädten und Industrieballungen, die für die technische Zivilisation unserer Tage so typisch sind,

und – nicht zuletzt – mit dem Verlust der Arbeitsfreude in der Massenproduktion ...

Die Konzentration im Großbetrieb – ob es sich um Fabriken, Büros, Kaufhäuser oder Verwaltungszentren handelt – führt notwendigerweise zur Entfremdung. ... Der Arbeiter ‚bedient‘ die Maschine nach ‚Vorschrift‘. ... Ein neues Untertanenverhältnis wurde errichtet, das untrennbar mit der Produktionsweise verbunden ist ...

Leistungslohn und Gewöhnung sind keine Auswege. ...

Beginn der digitalen Revolution in der Produktion Anfang der 1980er-Jahre – die Produktivität steigt, der Druck auf die Arbeitnehmer:innen auch.





**Neue Herausforderungen im Kampf für eine menschengerechte Arbeitswelt
in den 1990er-Jahren.**

Zur Lösung des Problems scheinen sich zunächst zwei Gruppen von Maßnahmen anzubieten: Der Schweizer Léon Walter empfahl, der Arbeit den Strafcharakter zu nehmen und ihr Spielcharakter zu verleihen: Schönheit und Zweckmäßigkeit des Arbeitsplatzes und der Umgebung ... sollen den Aufenthalt im Betrieb zum Vergnügen machen ... Dieses Rezept wird vielfach angewandt, vor allem in Zeiten des Arbeitskräftemangels. Seine gute Wirkung ist bestimmt nicht zu unterschätzen.

Die zweite Gruppe von Maßnahmen bemüht sich um eine Sinnggebung: Der Arbeiter soll seine Rolle und Funktion in der Produktion verstehen, das Fertigprodukt kennen, eine Vorstellung von der Bedeutung haben, die es für den Konsumenten, ja für die Gesamtwirtschaft besitzt. Vor allem aber soll sein Rat gesucht werden; zunächst soweit seine Arbeits- erfahrung in Betracht kommt, aber auch im gesamtbetrieblichen Bereich einschließlich der zwischenmenschlichen Beziehungen ... [D]och auch diese Methode geht, ebenso wie die anderen, am Kern des Problems vorbei: Die wesentlichen menschlichen Fähigkeiten liegen in der unendlichen Mehrzahl manueller und administrativer Tätigkeiten im moder- nen Betrieb brach, und der einzelne Arbeiter und Angestellte bleibt dem fremden Befehl unterworfen. ...

Die Arbeitszeitverkürzung gewinnt von diesem Gesichtspunkt aus betrachtet einen neuen Aspekt: Wenn vielen gesellschaftlich notwendigen Tätigkeiten zur Zeit der Straf- charakter – die Monotonie, das Unterworfensein – nicht genommen werden kann, ist die Verkürzung der ihnen geopfert Stunden zugleich Gewinn an Lebenszeit und Energie ... Trotzdem sollen wir die Forderung aufrechterhalten: Der Beruf soll Wesentliches geben, der Mensch als Mensch, nicht als Automat tätig sein. Die wichtigste Leistung einer neu- en betrieblichen Personalpolitik müsste darin bestehen, den Menschen menschenwürdige Aufgaben zu stellen; die Berufsbildung wäre in diesem Sinn zu revolutionieren.

In einer echten Demokratisierung des Wirtschaftslebens müsste der Weg von der er- zwungenen Unterordnung zur verständnisvollen Einordnung führen. Welche Motivation – und welche Leistungen – könnten aus der Nutzung der Begabung zum gesellschaftlichen Fortschritt gewonnen werden! Ist in der Geschichte die Unfreiheit der Arbeit stets Merkmal der Unfreiheit in der Gesellschaft gewesen ..., müsste die erstrebte gesellschaftliche Frei- heit in Hinkunft mehr und mehr ergänzt werden durch die Wiedereinführung des schöp- ferischen Elements in die Arbeit ... [Anders] ist eine wahre Humanisierung der Arbeit nicht denkbar.“

Raus aus dem Hamsterrad



JOSEF MUCHITSCH
VORSITZENDER
GEWERKSCHAFT BAU-HOLZ

Krisen, Teuerung und Unsicherheit wirken sich direkt auf die Arbeitswelt aus. Während in der Corona-Krise die einen Angst um ihren Job hatten, verspürten die anderen größeren Arbeitsdruck denn je. Viele, vor allem jüngere Menschen, wollen sich daraus befreien. Sie verkürzen ihre Arbeitszeit, verzichten auf Einkommen, da sie gesünder leben und mehr Freizeit haben wollen. Sie wollen ihre Leistung erbringen, aber eben nicht nur im Job. Statt den verständlichen Wunsch nach besserer Work-Life-Balance möglich zu machen, haben viele Unternehmen und die politisch Verantwortlichen diesen Trend verschlafen.

Es reicht nicht, nach Fachkräften zu rufen, die man vorher nicht selbst ausgebildet hat. Es reicht nicht, billiges Personal aus Drittstaaten – sogar aus Asien – rekrutieren zu wollen, wenn man gleichzeitig nicht bereit ist, Arbeit so zu gestalten, dass das vorhandene Arbeitskräftepotenzial optimal eingesetzt werden kann. Es reicht nicht, den jungen Menschen Faulheit vorzuwerfen, wenn man gleichzeitig nicht bereit ist, attraktive Arbeitsplätze zu schaffen.

Unternehmen müssen aktiv werden, um die besten Arbeitskräfte zu bekommen und zu halten. Einige haben das bereits erkannt. Viele hinken jedoch noch nach. Sie betrachten 60 Wochenstunden noch immer als Allheilmittel für den wirtschaftlichen Erfolg. Sie sind noch immer nicht bereit, über eine Arbeitszeitverkürzung zu reden, obwohl Österreichs Beschäftigte Europameister bei der Anzahl geleisteter Arbeitsstunden sind.

Besonders im Handwerk, in vielen Industriezweigen mit Schwerarbeit und Schichtarbeit sowie in Pflege- und Gesundheitsberufen kann das Drehen an der Arbeitszeitschraube nur die Zukunft sein. Und ja, es ist schwierig, kürzere Arbeitszeiten mit technischen Erfordernissen und Schichtplänen in Einklang zu bringen. Jedoch zeigen immer mehr Unternehmen vor, dass es möglich ist, und setzen die 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich um. Der Erfolg beim Gewinnen und Halten von Mitarbeiter:innen gibt ihnen recht. Die Beschäftigten sind produktiver, gesünder und zufriedener.

Jene hingegen, die einen Vollzeitjob brauchen, um ihre Rechnungen zu bezahlen, und sich dabei kaputt arbeiten, stehen wie die Verlierer:innen da. Das kann nicht der richtige Weg sein. Politik und Sozialpartner sind gefordert, endlich eine Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich umzusetzen. Die letzte gab es vor beinahe fünfzig Jahren! Es ist also höchst an der Zeit! Arbeiten, um zu leben, nicht leben, um zu arbeiten – das muss die Zukunft der Arbeitswelt sein. ▀

Neuerscheinungen aus dem ÖGB-Verlag



ArbeitnehmerInnenschutz

Wichtige Gesetze. Ausgabe 2023

Wolfgang Adametz

Gesetze und Kommentare | 2023 | 400 Seiten | EUR 72,80
ISBN 978-3-99046-654-4

Die Ausgabe 2023 enthält das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und die dazugehörigen Verordnungen. Bei jedem Paragraphen des ASchG ist durch eine Kennziffer ange­merkt, dass die betreffende Bestimmung durch eine der abgedruckten Verordnungen näher ausgeführt wird. Dadurch wird das rasche Auffinden des aktuellen Textes der letztgültigen Verordnung ermöglicht.

Buch



Zeit.Gespräche

Gerhard Schmid

Varia | 144 Seiten | 2023 | EUR 23,90
ISBN 978-3-99046-649-0

Gerhard Schmid's „Zeit.Gespräche“ sind heute schon eine Marke. Eine Marke für verlässliche Seriosität. Das wissen die Gäste, die der SPÖ-Bildungspolitiker zu seinen Interviews in die Wiener Urania – das „Flaggschiff der Volksbildung“ (Schmid) – einlädt, sehr zu schätzen: Das Ergebnis sind stets entspannte, unterhaltsame, aber auch immer ernsthafte Themen fokussierende Gespräche, die schon so etwas wie ein Alleinstellungsmerkmal besitzen.

Der Erfolg der von einem professionellen Filmteam aufgezeichneten Interviews auf Facebook, YouTube oder Instagram ist dementsprechend groß: Bisher haben die „Zeit.Gespräche“ schon weit über 2 Millionen Menschen erreicht. Nun gibt es bereits zum zweiten Mal eine Auswahl der Interviews von Gerhard Schmid mit Expertinnen und Experten aus Politik, Wirtschaft, Medien und Kultur auch zum Nachlesen. Den Auftakt des vorliegenden Bandes macht ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian mit einer messerscharfen Analyse zu den Herausforderungen unserer Zeit.

Buch

Die meinBR-App



Für die schnelle und sichere Kommunikation mit den Beschäftigten



Das kann die App:

- News
- Umfragen
- FAQ
- BR-Leistungen
- Push-Nachrichten
- rechtliche Infos

außerdem bekommst du als Betriebsrat

- eine persönliche Einschulung
- individuellen Support
- zahlreiche Hilfsmaterialien



Wir bieten unverbindliche Online-Präsentationen der MeinBR-App an. Dort zeigen wir dir, wie du die MeinBR-App im Unternehmen ein-setzen kannst.

Mehr Informationen unter

start.meinbr.online

Für Rückfragen: +43 664 412 78 55

Jetzt anmelden!

Unsere aktuellen Aktionen und mehr Informationen findest du auf start.meinbr.online



Ein Projekt des **OGB** umgesetzt vom **OGB VERLAG**

gefördert mit Mitteln aus dem **AK** Digitalisierungsfonds

Ein Ersuchen des Verlages an den/die Briefträger:in:
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