

Arbeit & Wirtschaft



Hoch das Leben!

Mutig in die Arbeitswelt: Alles ist im Wandel, und damit vieles möglich. Die Zeit ist reif, um einzufordern, wie wir arbeiten und leben wollen.

Wir brauchen Entlastung! / 20

Im Gespräch mit dem
ÖGB-Präsidenten Wolfgang Katzian

„Ich liebe die Monotonie“ / 26

Reportage über Menschen
mit Autismus in der IT

#5



IRENE STEINDL CHEFIN VOM DIENST
THOMAS JARMER ART DIRECTOR & LAYOUT
MARKUS ZAHRADNIK FOTOS
MIRIAM MONE ILLUSTRATIONEN
FLORIAN PRAXMARER LEKTORAT
GERHARD AMANN STILISTISCHES LEKTORAT
SONJA ADLER REDAKTIONSSASSISTENZ

Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe

Christian Domke Seidel, Alexander Foggensteiner, Johannes Greß, Markus Koza, Sandra Knopp, Stefan Mayer, Ingrid Moritz, Martin Müller, Brigitte Pellar, Eva Reisinger, Ruth Reitmeier, Andrea Rogy, Georg Sander, Udo Seelhofer, Simon Theurl

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

Herausgeberin

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, Bickfordstraße 21

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

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

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25

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

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeberin. 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.

Einige Mitwirkende dieser Ausgabe

**ANDREA ROGY****FREIE JOURNALISTIN**

Andrea Rogy ist der frische Wind in der A&W. Sie schreibt unter anderem für die NÖN und arbeitet als Lektorin im Studiengang Soziale Arbeit an der Fachhochschule St. Pölten. In dieser Ausgabe hat sie den ÖGB-Präsidenten Wolfgang Katzian interviewt.
 Ab Seite 20!

**THOMAS JARMER****ART DIRECTOR & LAYOUT**

Während wir unsere Hirne auf der Suche nach guten Titeln zerquetschen, schmeißt Thomas Jarmer sie raus wie aus einer Jukebox. Er ist der Mann für das Schöne in der A&W, Meister der Wortspiele und mag es knapp: „Bitte BU.“ „Hier die ZZ.“ „Ab ins ZK.“ „DGF fertig?“ Danke, TJ!

Hinter den Kulissen



Für unsere Reportage ist **Eva Reisinger** in die Arbeitswelt von Menschen mit Autismus und das maschinelle Lernen eingetaucht. Hier hört sie sich durch die Playlist von Angelo, der sich mit Battle-Tracks und anderen Spiele-Soundtracks am besten konzentriert. Ab **Seite 28!**

Beziehungs- status: kompliziert



IRENE STEINDL
CHEFIN VOM DIENST

Sie kennen vielleicht diese Anekdote: Ein Bewerber kommt zum Bewerbungsgespräch und sagt anschließend zur Personalchefin: „Vielen Dank, Sie kommen in die engere Auswahl!“ Die Anekdote verdeutlicht den Wandel der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. Lange Zeit hatten Unternehmen den Vorteil einer passiven Flirttaktik. Sie waren begehrt und mussten sich wenig aufmascherln für Bewerber:innen. Selbstbewusst flanieren sie über das Tanzparkett und kokettierten mal mehr, mal weniger mit denen, die auf der Wartebank saßen. Doch die Zeiten haben sich geändert. Bei der hohen Nachfrage nach Arbeitskräften können Arbeitnehmer:innen wählerischer sein, mit wem sie flirten oder eine Beziehung eingehen. Das verunsichert manche Unternehmen und Arbeitgeber:innenverbände so sehr, dass sie das Korsett enger schnüren wollen, anstatt an ihrer Attraktivität zu schrauben. Sie reagieren mit Forderungen an den Staat, er möge Arbeitnehmer:innen zur Lohnarbeit verpflichten. Geht es nach ihnen, sollen Teilzeitbeschäftigte sogar finanziell bestraft werden, wenn sie nicht Stunden aufstocken. Während Ältere auf dem Arbeitsmarkt häufiger diskriminiert werden und den Großteil der Langzeitarbeitslosen ausmachen, sollen Pensionist:innen die Joblücke füllen und ins Arbeitsleben zurückkehren – keine gute Voraussetzung für ein fruchtbares Miteinander, zumal gerade dort viele Stellen offen sind, wo Arbeit schlecht entlohnt wird und die Arbeitsbedingungen hart sind.

Was können wir also tun, um dennoch zueinanderzufinden und aus einem Flirt oder einer unverbindlichen Affäre eine langfristige Beziehung zu machen? Und wie können wir diese Beziehung lebendig halten? Wie AMS-Chef Johannes Kopf dazu sagte: „Unternehmen müssen tanzen.“ Auf jeden Fall müssen sie sich mehr ins Zeug legen, um für Arbeitnehmer:innen attraktiv zu sein – und es auch zu bleiben. Es wird darum gehen, zeitgemäße Angebote für Menschen im Erwerbsleben zu schaffen: kürzere und flexiblere Arbeitszeiten, betriebliche Kinderbetreuung, Weiterbildungen, gesündere Arbeitskonzepte – und vor allem: Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen mitzubestimmen und mitzugestalten. Klingt utopisch? Keineswegs! Diese Ausgabe zeigt, dass viele Ideen auf dem Tisch liegen und einige von ihnen bereits erfolgreich umgesetzt wurden. Beziehung ist Arbeit, und die halten wir doch hoch! ▶

Inhalt



WIE WIR ARBEITEN WOLLEN

06 Klimakrise, Inflation, Krieg in Europa: eigentlich keine gute Ausgangslage für krisenmüde Arbeitnehmer:innen – wären da nicht die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften und der große Wunsch nach einem guten Leben.

OLDIES BUT GOLDIES?

14 Die Bundesregierung will Pensionist:innen wieder in die Arbeit schicken. Das hört sich nach einer guten Idee für ehemalige Selbstständige und Menschen mit Bürojobs an. Für Hackler:innen klingt das wie eine Drohung.

OBSTKORB WAR GESTERN

30 Es geht ja doch! Sechste Urlaubswoche, kürzere Arbeitszeiten oder Karenzmodelle für Väter: Wer Beschäftigte heute halten möchte, muss ihnen einen arbeitspolitischen Vitaminstoß bieten. Manche Betriebe haben das verstanden und zeigen sich fürsorglich.

Wozu ein degressives Arbeitslosengeld?	11
Die große Frage beantwortet Markus Koza	
Gesucht: gute Arbeit	12
Im Gespräch mit der Arbeitsmarktexpertin Silvia Hofbauer	
In der Kürze liegt die Würze	18
Warum eine Arbeitszeitverkürzung jetzt sinnvoll ist	
„Wir brauchen Entlastung – jetzt!“	20
ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian im großen Interview	
So schaut's aus!	24
Keine Arbeitskräfte? Ein Blick auf den offenen Stellenmarkt	
„Ich liebe die Monotonie“	26
Reportage über Menschen mit Autismus bei Kapsch TrafficCom	
Wann macht Weiterbildung Schule?	34
Berufliche Fortbildung könnte viele Probleme lösen	
Was muss sich an der Lehre verbessern?	37
Drei Lehrlinge in den Blitzlichtern	
Mitfahren oder einfahren	38
Wie Betriebe Arbeitswege klimafreundlich gestalten	
Eine Jobgarantie schafft sinnvolle Beschäftigung	41
Eine Analyse aus dem A&W-Blog	
Paketdienste: Beschäftigte ohne Lobby	42
Wie lässt sich die Ausbeutung verhindern?	
Demokratiekompass Gewerkschaft	44
Mitbestimmung als Maßstab, ob Demokratie funktioniert	
Lasst uns Barrieren einreißen!	46
Das letzte Wort hat Ingrid Moritz	





KLASSENKAMPF VON OBEN DER PODCAST

*mit
NATASCHA STROBL UND MICHAEL MAZOHL*



*www.arbeit-wirtschaft/podcast
UND ÜBERALL, WO ES PODCASTS GIBT*

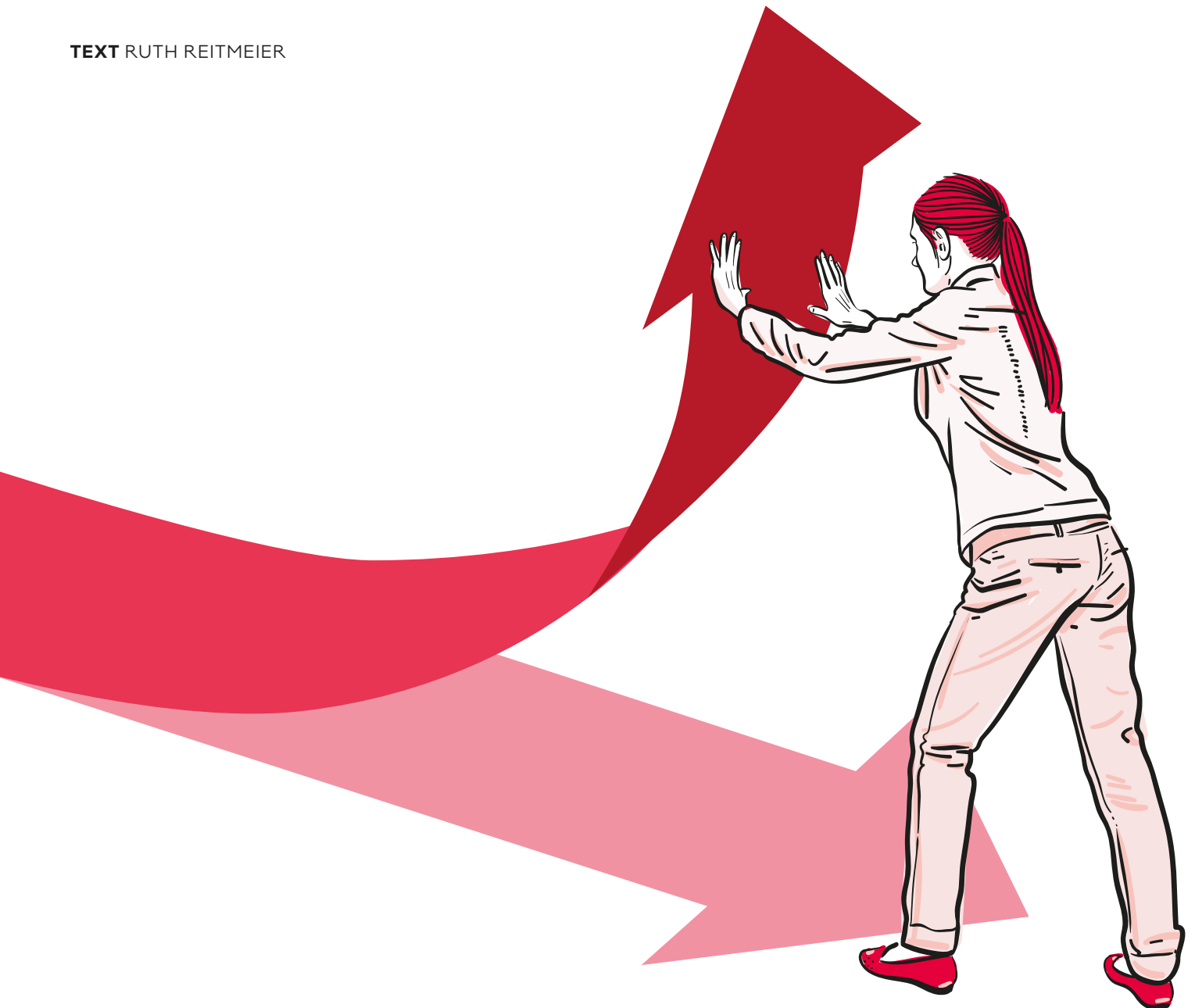


in Kooperation mit Arbeit&Wirtschaft

Wie wir arbeiten wollen

Der Arbeitsmarkt ist im Umbruch. Die stärksten Treiber sind dabei die Klimaziele und die Dekarbonisierung der Wirtschaft. Wenn sich ohnehin alles ändert, ist aber auch vieles möglich. Daher ist jetzt der richtige Zeitpunkt, um einzufordern, wie wir künftig arbeiten wollen.

TEXT RUTH REITMEIER



Der Begriff „Zeitenwende“ wurde 2022 zum Wort des Jahres gekürt, hat aber das Zeug dazu, eine ganze Ära zu beschreiben: Inflation, Wohlstandsverlust, Krieg in Europa – und zudem eine globale Klimakrise, die der Menschheit tiefgreifende Veränderungen auf allen Ebenen, insbesondere in der Arbeitswelt, abverlangen wird. Die Ausgangslage für die von Pandemie und Turboinflation krisenmüden Arbeitnehmer:innen wäre prekär, würde da nicht die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften auf der Habenseite stehen.

Wandel mit Wucht

Der Umbruch kommt nicht morgen, wir sind bereits mittendrin, auch wenn das viele noch nicht realisiert haben. Umso wichtiger ist es, diesen Wandel mitzugestalten, denn jede Veränderung bietet auch Chancen. Das mag wie ein Spruch fürs neoliberale Poesiealbum klingen, doch es ist schon etwas dran – auch wenn neue Möglichkeiten nicht immer gleich ersichtlich sind. Hinzu kommt: Der Mensch ist ein Gewohnheitstier, und Veränderung macht ihm wenig Freude. Aber wenn sich ohnehin alles ändert, der Wandel mit voller Wucht durch Wirtschaft und Gesellschaft fegt, wird auch vieles möglich. Wann also, wenn nicht jetzt, die Bedingungen einfordern, unter denen wir künftig arbeiten wollen?

„Im Kern geht es darum, wie die Dekarbonisierung der Wirtschaft gelingt und wie dies sozial gerecht gestaltet werden kann.“

Jonas Langen, ÖGB

Klima macht Krise

Tauchen wir also ein in den Strukturwandel samt seinen Chancen und Risiken für Arbeitnehmer:innen. Den Auftakt macht das Jahrhundertprojekt der Menschheit: das Überleben der Klimakrise. Klimaziele und Dekarbonisierung verändern Wirtschaft, Arbeits- und Lebenssituation der Menschen tiefgreifend. Die Klimaziele sind also oberstes Gebot. „Es gibt keine Jobs auf einem toten Planeten“, bringt es Jonas Langen vom Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) auf den Punkt. „Im Kern geht es darum, wie die Dekarbonisierung der Wirtschaft gelingt und wie dies sozial gerecht gestaltet werden kann.“

Der Umbau fossiler Geschäftsmodelle geht weit über die umweltpolitische Reduktion von Emissionen hinaus. Es ist das große



Es brauche dringend eine übergeordnete Institution, eine „Just-Transition-Agentur“, die die Dekarbonisierung der Betriebe begleitet, fordert Jonas Langen.

Thema, das die Wirtschaft umtreibt. Besonders stark betroffen sind die verarbeitende Industrie und ihre Beschäftigten. Das Ziel ist, die österreichische Industrie so umzubauen, dass sie auch in Zukunft möglichst klimaneutral im Land produziert. Dafür werden in einem ersten Schritt bis 2030 staatliche Förderungen in Höhe von 5,7 Milliarden Euro bereitgestellt.

Geld mit Kontrolle

5,7 Milliarden – das ist eine Menge Steuergeld, das optimal investiert werden will. Was jedenfalls nicht passieren soll: dass die Klimaziele auf den Rücken der Arbeitnehmer:innen erreicht werden und die Betriebe hohe Förderungen ohne viel Nachfragen abholen können. Deshalb muss die Vergabe entsprechender öffentlicher Fördergelder für Unternehmen unter anderem an konkrete Transformationspläne samt Einbeziehung der Beschäftigten in den Prozess gekoppelt werden. ÖGB und AK forderten eine entsprechende gesetzliche Verankerung – in den im Mai erlassenen Förderrichtlinien sind auf Druck der Arbeitnehmervertretung zumindest erste Ansätze verankert. Weitergehende Forderungen bleiben allerdings aufrecht.

Was sich immer wieder zeigt: Mit einem engagierten Betriebsrat kommen Unternehmen besser durch Krisen. Eine Bedingung für eine „Just Transition“ – einen fairen Wandel – ist die Einbindung der Beschäftigten in den Transformationsplan ihres Betriebs. Ihr Wissen und ihren Erfahrungsschatz gilt es zu nutzen, wobei ihre Interessen zu berücksichtigen sind. Das wären beste Voraus-



**Ein höheres Pensionsantrittsalter von Frauen sieht Monika Weissensteiner kritisch:
Ohne altersgerechte Arbeitsplätze würden Frauen nicht länger arbeiten,
sondern wären vermutlich länger arbeitslos.**

setzungen dafür, dass der Prozess von der Belegschaft mitgetragen und die Angst vor Veränderung entschärft wird – und das Projekt gelingen kann. „Zurzeit gibt es zwar viele Studien und Pläne, es bleibt jedoch ein Fleckerlteppich ohne übergeordnete Strategie“, sagt Langen. Es brauche deshalb dringend eine übergeordnete Institution, eine „Just-Transition-Agentur“, die auf Basis einer Strategie die Dekarbonisierung der Betriebe begleitet.

Klimafit mit Jobgarantie

Wie soll die Transformation im Betrieb funktionieren? Die wichtigsten Forderungen sind eine staatliche Jobgarantie für jene, deren Arbeitsplatz im Zuge des Umbaus entfällt. Ihnen soll entweder im runderneuten, klimafitten Unternehmen mittels Qualifizierung eine neue Stelle angeboten werden, oder es ist dafür zu sorgen, dass sie anderswo einen gleichwertigen Job bekommen.

Qualifizierung ist für sehr viele Arbeitnehmer:innen das Gebot der Stunde, denn die Anforderungen ändern sich. „Es muss deutlich mehr in Qualifizierung investiert werden. Dies betrifft sowohl die Erstausbildung als auch die Weiterbildung oder Umschulung von Erwachsenen. Das kann aber nicht von der öffentlichen Hand alleine gestemmt werden. Auch Unternehmen haben hier eine Verantwortung“, betont Ines Stilling, Leitung Soziales bei der AK Wien (siehe S. 10).

Zugleich ergibt sich die Chance, Arbeitsuchende so zu qualifizieren, dass sie einen gefragten Job finden. „Beim AMS gilt der

Grundsatz: vermitteln, vermitteln, vermitteln. Wir müssen zu einem Ansatz kommen, der neben der bloßen Stellenvermittlung insbesondere auch auf Qualifizierung setzt“, sagt Alexander Prischl, Arbeitsmarktexperte des ÖGB. Der starre Fokus aufs Vermitteln führt dazu, dass Menschen zwischen Schulungen und Jobs „hoppern“ und Weiterbildungen abgebrochen werden, sobald ein Stellenangebot da ist, weil das Geld dringend benötigt wird. Nicht selten führt die neue Stelle in eine berufliche Sackgasse, die Betroffenen kündigen bald und landen wieder beim AMS. Nicht zuletzt

Staatliche Investitionen, um die Industrie klimaneutral umzubauen (in Euro)

Quelle: Industriepaket der Regierung, Oktober 2022



deshalb fordert die AK die Einführung eines Qualifizierungsgeldes, das Personen über 25 Jahre eine Weiterbildung ermöglichen soll.

Da sich die Qualifizierungsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt immer rascher verändern, müssen Arbeitskräfte in der Lage sein mitzuhalten – Stichwort lebensbegleitendes Lernen. Prischl spricht sich deshalb für eine Bildungspflicht statt Pflichtschule aus. Die Schulpflicht wäre demnach dann erfüllt, wenn ein Bildungsniveau erreicht ist, auf dem aufgebaut werden kann. „Die Basisausbildung muss so gut sein, dass man weiterlernen kann“, betont der Arbeitsmarktexperte – damit ein junger Mensch mit Lehrabschluss, der eine Fachhochschule besuchen will, künftig keine Probleme bei der Studienzulassung bekommt, weil etwa Englisch in der Berufsausbildung vernachlässigt wurde.

„Beim AMS gilt der Grundsatz: vermitteln, vermitteln, vermitteln. Wir müssen zu einem Ansatz kommen, der auch auf Qualifizierung setzt.“

Alexander Prischl, ÖGB-Arbeitsmarktexperte

Gesunde Vollzeit

Ein massiver Stellenabbau im Zuge der wirtschaftlichen Transformation soll abgefedert werden. Die Arbeit soll auf mehr Köpfe verteilt werden – bei gleichem Lohn, versteht sich. „Die Produktivität hat sich seit Mitte der 1970er-Jahre verdoppelt. Die Beschäftigten haben sich die Arbeitszeitverkürzung also längst verdient“, sagt Stilling.

Im Zuge der Transformation der Wirtschaft soll am besten auch gleich ein neues Arbeitszeitgesetz auf den Weg gebracht werden. „Im Mittelpunkt muss eine neue, gesunde Vollzeit stehen, also eine spürbare Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich und damit eine gerechtere Verteilung der Erwerbsarbeit“, bringt es Stilling auf den Punkt. Geplant ist ein Pilotversuch für eine Vier-Tage-Woche mit kürzerer Wochenarbeitszeit nach britischem Vorbild.

Frauen: Länger arbeiten ist unrealistisch

Ab 2024 wird das Pensionsantrittsalter für Frauen von derzeit 60 Jahren bis 2033 schrittweise auf 65 Jahre angehoben. Grundsätzlich ist es zwar wünschenswert, dass Frauen länger im Erwerbsleben bleiben. Das Problem dabei: Es ist in vielen Fällen unrealistisch, weil sich die Frauen aufgrund von harten Arbeitsbedingungen frühzeitig auspowern. Schon heute klafft eine Lücke zwischen dem offiziellen Pensionsantrittsalter von Frauen und ihrem tatsächlichen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Nur etwa zwei Drittel

der unselbstständig beschäftigten Frauen wechseln direkt aus der Erwerbstätigkeit in die Alterspension, bei den Arbeiterinnen sind es sogar nur 56 Prozent. Das zeigt eine Sonderauswertung der Übertritte in die Pension, durchgeführt vom Sozialministerium. Einem großen Teil der Unternehmen gelingt es nämlich nicht, den Frauen eine adäquate Beschäftigung zu bieten, die sie auch bis zur Pension ausüben können. Handel, Reinigung und Pflege stechen hier als Problembranchen hervor. „Die Arbeitsbedingungen sind so, dass es viele Frauen nicht bis zur Pensionierung schaffen“, sagt Monika Weissensteiner von der AK Wien. Ein Beispiel: Im Handel höre man bei Gesprächen mit Filialleiter:innen, dass „alle alles machen müssen, weil sonst Unruhe in der Belegschaft entsteht“. Demnach müssten 60-jährige Frauen mit lädiertem Bewegungsapparat genauso Paletten im Geschäft herumschieben wie junge, starke Männer. Ohne altersgerechte Arbeitsplätze ist zu befürchten, dass die Anhebung des Pensionsalters nicht dazu führen wird, dass Frauen länger im Job verbleiben, sondern länger arbeitslos sind, bis sie in Pension gehen können.

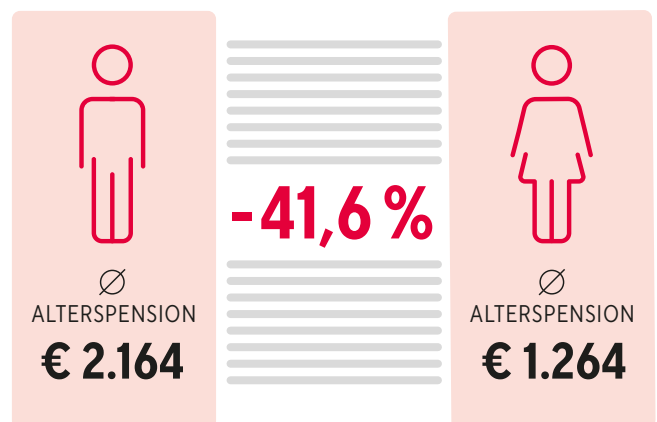
Mitrechnen zahlt sich aus

Weissensteiner empfiehlt Frauen auch, bereits mit Eintritt ins Berufsleben ihr Pensionskonto im Auge zu behalten. „Es zählen ja nicht nur die Versicherungsjahre, sondern vor allem auch das Einkommen. Da macht es einen großen Unterschied, ob man 20, 30 Stunden oder Vollzeit arbeitet und damit mehr verdient“, betont die Expertin.

Ein paar ernüchternde Zahlen aus dem Jahr 2021: In Summe führen die niedrigeren Erwerbseinkommen von Frauen sowie Versicherungslücken wegen der Kindererziehung zu einer geschlechtsspezifischen Pensionslücke von 41 Prozent. In Geld ausgedrückt: Im Schnitt erhielten Frauen monatlich 1.264 Euro Pension überwiesen, Männer 2.164 Euro.

Pensionslücke von Frauen im Vergleich zu Männern

Quelle: Statistik Austria, 2021





„Die Produktivität hat sich seit Mitte der 1970er-Jahre verdoppelt. Die Beschäftigten haben sich die Arbeitszeitverkürzung längst verdient“, so Ines Stilling.

Die Herausforderung, Beruf und Familie zu stemmen, braucht eben gute Rahmenbedingungen. Ohne adäquates Kinderbetreuungsangebot ist die Wettbewerbsfähigkeit von Müttern de facto eingeschränkt. Die beharrlich hohe Frauen-Teilzeitquote im Land spricht Bände über grundlegende Strukturprobleme. „Es müssen viel mehr Anstrengungen unternommen werden, um flächendeckend professionelle Angebote für Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen zu schaffen“, sagt Weissensteiner.

Backlash@home

Mit der Pandemie hat die gerechtere Aufteilung von Kindererziehung, Pflege- und Sorgearbeit auch noch einen Backlash erlitten. „Das Bild ist ohnehin sehr traditionell. Und jetzt gehen sogar wieder weniger Väter in Karenz“, sagt Weissensteiner. Eine Forderung der AK lautet deshalb, die Kindererziehungszeiten bei der Berechnung der Pension stärker zu berücksichtigen. Derzeit werden dem betreuenden Elternteil die ersten vier Lebensjahre des Kindes angerechnet, es sollten aber auch Betreuungspflichten im 5. und 6. sowie im 7. und 8. Lebensjahr auf Basis einer abgestuften Beitragsgrundlage berücksichtigt werden.

Zu all dem kommt noch: Der Arbeitsmarkt diskriminiert nicht nur die Mütter, sondern alle Frauen. Dafür sorgt der Gender-Pay-Gap, der beharrlich ihre Gehälter und später ihre Pensionen schmälert. 2021 lag Österreich EU-weit mit einem Gender-Pay-Gap von 18,8 Prozent an vorletzter Stelle – vor Estland. Der EU-Schnitt lag bei 12,7 Prozent. ▸

DREI FRAGEN ZUM THEMA AN

INES STILLING

Leitung Soziales der AK Wien

Wir befinden uns in einer Umbruchphase – auch auf dem Arbeitsmarkt. In welchen Branchen sind die Probleme zurzeit am größten?

In den Bereichen Gesundheitsversorgung, Langzeitpflege und Sozialwesen. Das resultiert aus einem jahrelangen Spardiktat. Die Arbeitsbedingungen verschlechterten sich drastisch. Es braucht deshalb rasch viele Maßnahmen, um hier mehr Mitarbeiter:innen zu gewinnen. Zentral sind bessere Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen.

Gibt es vielversprechende innovative Ideen zur Lösung struktureller Probleme? Und welche Arbeitsmarkt-Ideen halten Sie für weniger sinnvoll?

Eine neue, gesunde Vollzeit wäre eine solche innovative Lösung: Menschen mit hohen Arbeitszeiten – meist Männer – könnten reduzieren, Beschäftigte in Teilzeit – meist Frauen – würden aufstocken, wie eine aktuelle Umfrage der AK zeigt. In Summe wäre die Arbeitszeit gleichmäßiger und gerechter verteilt, Beruf und Familie für Frauen und Männer gleichermaßen lebbar.

Wenig sinnvoll sind hingegen Konzepte, die darauf abzielen, Menschen stärker zu belasten – etwa durch die Förderung von Überstunden. Auch das Arbeiten in der Pension besonders zu fördern macht keinen Sinn – das darf man ohnehin schon jetzt.

Treffen die fortschreitende Digitalisierung und KI primär Wissensberufe oder auch Lehrberufe?

Diese Entwicklungen werden sich auf nahezu alle Tätigkeitsbereiche auswirken. Digitalisierung und KI sind in die Arbeitswelt gekommen, um zu bleiben. Wichtig ist, wie wir damit umgehen. Es gilt, diese Technologien im Interesse der Arbeitnehmer:innen zu nutzen: für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, eine Verkürzung der Arbeitszeit und den sozialen und ökologischen Umbau der Volkswirtschaft.

Wozu ein degressives Arbeitslosen- geld?

Gute Frage. Vor allem haben wir ja bereits ein degressiv ausgestaltetes Arbeitslosengeld (Notstandshilfe), und die hohe Inflation wirkt zusätzlich „degressiv“: Die Leistungen für Arbeitsuchende sinken, und die Kaufkraft schwindet, je länger Menschen erwerbslos sind. Dahinter steht die Idee, „Anreize“ zu schaffen, eine Arbeit aufzunehmen, indem das Arbeitslosengeld mit der Bezugsdauer sinkt. Die Dauerschraube, sprich Armutsgefährdungsschraube, soll also angezogen werden. Verarmung wird zum Druckmittel, jeden Job anzunehmen – und das bei einem Arbeitslosengeld, das seit Ewigkeiten unter

dem EU-Schnitt liegt, und einer Notstandshilfe, die Langzeitarbeitslose massiver Armutsgefährdung aussetzt. Wozu dient also ein degressives Arbeitslosengeld? Am ehesten der Befriedigung ideologischer Bestrafungsfantasien. Arbeitslosigkeit wird dadurch nicht als strukturelles Problem gesehen, sondern als individuelle „Schuld“. Ein moderner Sozialstaat braucht anderes, nämlich die beste Absicherung in Notlagen – und eine Arbeitsmarktpolitik, die bestmöglich dabei unterstützt, in gute, nachhaltige Beschäftigung zu kommen. Da hilft ein degressives Arbeitslosengeld nicht. Also wozu dann? Eben.



MARKUS KOZA

ABGEORDNETER ZUM NATIONALRAT, ARBEITS- UND SOZIALSPRECHER DER GRÜNEN

Gesucht: gute Arbeit

Menschen mit Arbeitsstellen zusammenzubringen ist keine leichte Angelegenheit. Silvia Hofbauer, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration in der AK Wien, weiß, was Unternehmen und das Arbeitsmarktservice tun sollten, um die Situation zu verbessern.

INTERVIEW GEORG SANDER

Arbeit&Wirtschaft: Die Arbeitslosenzahlen sind gut, das behauptet zumindest das Arbeitsministerium. Wie schätzen Sie allgemein die aktuelle Lage ein?

Silvia Hofbauer: Nicht alle können von dem Aufschwung profitieren. Im April sind die Arbeitslosenzahlen erstmals wieder leicht gestiegen. Der Arbeitsmarkt ist zudem auch nicht für alle gleich gut. Zwar ist die Langzeitbeschäftigungslosigkeit zurückgegangen, aber wir sehen, dass Ältere deutlich länger arbeitsuchend sind als Jüngere. Sie verlieren zwar seltener den Arbeitsplatz, falls aber doch, dann suchen sie länger. Auch die Jugendarbeitslosigkeit steigt wieder leicht. Des Weiteren tun sich gesundheitlich eingeschränkte Menschen deutlich schwerer, einen Arbeitsplatz zu finden.

Der Regierung schweben verschiedene Neuerungen vor. Höhe und Bezugsdauer sind aber zu niedrig bzw. zu kurz. 2021 lagen das durchschnittliche Arbeitslosengeld und die Notstandshilfe unter der Armutgefährdungsgrenze!

Die Leistungen bei Arbeitslosigkeit müssen aus AK-Sicht grundsätzlich erhöht werden, in allen Einkommensschichten. Insgesamt wird das Arbeitslosengeld auf Basis des vorvergangenen Jahres berechnet. Die jetzigen

Kollektivvertrags-Abschlüsse sind somit nicht miteingerechnet, und auch die Inflation wird nicht abgegolten. Zudem sind die Familienzuschläge in der Höhe von 97 Cent pro Tag seit 2001 nicht mehr erhöht worden. Die Teuerung schlägt also bei Beziehenden voll durch. Eine Valorisierung auch bei der Notstandshilfe empfiehlt jetzt sogar der WIFO-Chef. Zudem muss der Ergänzungsbeitrag bleiben, damit auch Menschen mit niedrigen Einkommen ein Arbeitslosengeld erhalten, von dem sie leben können. Auch bei der Dauer muss sich etwas tun. Menschen unter 40 können für

maximal 30 Wochen Arbeitslosengeld beziehen, dies muss verlängert werden.

Auf der einen Seite klagen Arbeitgeber:innen über die mühsame Fachkräftesuche, auf der anderen Seite finden Menschen nicht die für sie richtige Arbeit. Wie bringt das AMS offene Stellen und Arbeitsuchende zusammen?

Oftmals passen die Qualifikation des:der Arbeitsuchenden und die Kompetenzen, die die offene Stelle verlangt, nicht zusammen. Daher ist Qualifizierung ein wichtiger Schlüssel. Arbeitgeber:innen sind aber auch selbst schuld. Gewisse Trends zeichnen sich langfristig ab, wie etwa die Nachfrage nach Montage von Solarpaneelen. Aus Studien wissen wir, dass Arbeitgeber:innen sich sowohl aus Aus- als auch aus Weiterbildungen immer mehr zurückziehen. Das muss sich ändern. Ein weiterer Punkt sind die Arbeitsbedingungen: Die Dienstleistungsbranche sucht beispielsweise Arbeitskräfte, fällt aber auch immer wieder durch Fälle von nicht korrekter Entlohnung, nicht ausgezahlten Überstunden, geteilten Diensten oder nur sehr kurzfristig übermittelten Dienstplänen auf. Wenn man heute nicht weiß, wann man morgen arbeiten muss, kann man sein Leben schlecht bestreiten. Es nur an der Bezahlung festzumachen greift zu kurz.



SILVIA HOFBAUER

ist Juristin und leitet die Abteilung Arbeitsmarkt und Integration in der AK Wien. Sie vertritt die Interessen der Arbeitnehmer:innen als Mitglied im AMS-Verwaltungsrat und im Vorstand des waff.



„Die Leistungen bei Arbeitslosigkeit müssen erhöht werden, in allen Einkommenschichten“, fordert Silvia Hofbauer.

Es geht um ein Gesamtpaket – mit Wertschätzung und Anerkennung.

Menschen nur Jobs zu vermitteln, die sie kaum machen wollen, hilft weder Arbeitgeber:innen noch den Arbeitsuchenden. Wie verhindert man diesen Drehtür-Effekt?

Arbeitslosigkeit, davon bin ich überzeugt, darf nicht zu einem sozialen Abstieg bzw. zu einem Nachteil im Berufsleben führen. Es ist wichtig, dass die Arbeitsvermittlung auf die Bedürfnisse, Fähigkeiten und Kenntnisse der Arbeitsuchenden Rücksicht nimmt und Menschen am bisherigen Einkommen anknüpfen können. Das Arbeitslosenversicherungsgesetz ist aber eng gefasst: Es gibt nur einen vage formulierten Berufsschutz. Der Einkommensschutz bietet eine gewisse Sicherheit, aber auch nur während des Bezugs von Arbeitslosengeld. Sobald Menschen Notstandshilfe beziehen, gibt es beides nicht mehr.

Nach welchen Qualifikationen suchen Unternehmen beim AMS?

Je niedriger die Qualifikation, desto eher suchen Unternehmen über das AMS. Es braucht Anreize, dass Unternehmen ihre offenen Stellen auch melden. Die Meldung könnte eine Bedingung für Förderungen sein.

Oftmals hört man, dass Menschen in Österreich zu wenig bereit seien, weiter entfernte Arbeitsstellen zu akzeptieren. Was ist „zumutbar“?

Derzeit sind bei einer Vollzeitstelle täglich zwei Stunden hin und retour zumutbar. Das ist aber auch wirklich ausreichend. Es zeigt sich, dass Menschen für eine gute Beschäftigung durchaus bereit sind, weit zu pendeln. Aber am Ende ist das in der Praxis kein großes Thema. Überregionale Vermittlung – also nicht täglich heimfahren zu können – ist dann möglich, wenn man keine Kinderbetreuungspflichten hat und Unternehmen eine Unterkunft bereitstellen. Andere Verpflichtungen müssen

sie nicht berücksichtigen. Da braucht es jedenfalls mehr Qualitätsvorgaben bei den angebotenen Wohnmöglichkeiten.

Die Regierung ist gegen eine Jobgarantie – mit dem Argument, man könne solch ein Modell nicht auf Bundesebene ausrollen ...

Die AK ist für eine Jobgarantie! Wir haben mit der Chance 45 auch ein AK-Modell entwickelt, in dem es darum geht, langzeitarbeitslose Menschen wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Dieses Modell generell flächendeckend anzubieten wird schwierig. Mit einer Step-by-Step-Umsetzung aber können Kosten und Organisationsaufwand kontrolliert und gut begleitet werden. Es gibt bereits einige sehr erfolgreiche Modelle – neben dem Beschäftigungsprojekt in Marienthal etwa auch die Aktion 20.000. Diese Modelle müssen eben für den Bund gut adaptiert werden.

Inwiefern?

Zunächst muss Geld investiert werden. Aber: Zieht man die Steuern ab, die der Staat im Fall einer Jobgarantie an sich selbst zahlt, kostet sie nur unwesentlich mehr, als die Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung für die Teilnehmer:innen betragen würden. Solche Modelle rechnen sich also.

Was müsste sich aufseiten des AMS bei der Vermittlung ändern?

Das AMS entwickelt sich weiter. Es wird derzeit ein System erprobt, um stärker nach Kompetenzen zu vermitteln. Da sollen nicht nur der Beruf, sondern alle sonstigen Kompetenzen erfasst werden, die nicht automatisch im Berufsbild aufscheinen. Dafür ist ein guter Vermittlungsprozess notwendig. Der beginnt mit einem qualitativ hochwertigen Erstgespräch. Das führt dann zu einem Matching zwischen denen, die die Stellen anbieten, und jenen, die dort arbeiten könnten. Es braucht aber auch mehr Personal, und davon sind wir leider weit entfernt. ▀

Oldies but Goldies?

Die Bundesregierung will Pensionist:innen wieder in die Arbeit schicken. Das hört sich nach einer guten Idee für ehemalige Selbstständige und Menschen mit Bürojobs an. Für Hackler:innen klingt das wie eine Drohung.

TEXT ALEXANDER FOGGENSTEINER

Reinhart Sellner schwingt sich auf sein Fahrrad. Elf Jahre nach seinem Pensionsantritt fährt der rüstige, groß gewachsene Mann wieder ins Bundesrealgymnasium 18 in der Wiener Schopenhauerstraße. Dreimal pro Woche geht's in jene Schule, in der er seine Gymnasialzeit verbracht und in der er fast sein ganzes Berufsleben unterrichtet hat. Der 76-Jährige ist einer von nur vier Rückkehrer:innen an eine Bundesschule in der Bundeshauptstadt.

Seit dem 15. März unterrichtet der pensionierte Lehrer aus Leidenschaft die Schüler:innen der 1b und der 4a in Deutsch, seinem Hauptfach – jedoch nicht wie einst als Vollzeit-Lehrkraft, sondern im Rahmen einer halben Lehrverpflichtung. Sellner sieht es als „Lebenschance“, nach so vielen Jahren Pause noch einmal ins aktive Berufsleben zurückzukehren: „Es ist keine Nostalgie, sondern ein Glück“, meint er. „Ich habe Lebensfreude und arbeite gern mit Kindern und Jugendlichen.“ Er war neugierig darauf, wie sich der Einstieg in den neuen alten Beruf entwickeln würde. Dafür hat er sein tätiges Leben als Pensionist unterbrochen. Die Reaktion eines seiner Freunde darauf war eindeutig: „Bist du wahnsinnig?“

Da am RG 18 einige Deutsch-Professor:innen gesundheitsbedingt ausgefallen waren und kurzfristig weder andere Professor:innen noch Deutsch-Lehramts-Student:innen als Ersatz gefunden werden konnten, hatte eine Personalvertreterin am RG 18 bei Sellner angeklopft. „Kurz entschlossen habe ich für die Zeit bis Ende des Schuljahres ‚Ja‘ gesagt“, schildert Sellner. Nachdem auch Wiens Bildungsdirektion zugestimmt hatte, erhielt Sellner seinen Dienstvertrag.

Kurz nach seinem Schuleinstieg hat Sellner allen Eltern der Schüler:innen beider Klassen einen Brief geschrieben: „Die Zu-

sammenarbeit mit Ihren Töchtern und Söhnen kommt nach einer abwartend-skeptischen Anlaufphase immer besser voran“, ist darin zu lesen. Er ist motiviert und freut sich, wenn seinen Schüler:innen etwas gelingt. Nach einem Unterrichtstag ist er allerdings müde und braucht eine Pause – etwas, das er früher nie benötigt hat.

„Ich bin kein Role-Model für die Politik.“

Reinhart Sellner, Lehrer und Pensionist

Hinzu kommt: Der Wiedereinstieg war schwierig, weil er mitten unterm Schuljahr erfolgte. „Das bedeutet mehr Arbeit als bei einem normalen Anfangen am Beginn eines Schuljahrs. Und ich habe jetzt realisiert, dass ich alt bin. Für das Musizieren in meiner Freizeit fehlen mir jetzt Zeit und Kraft“, sagt Sellner. Ob er jetzt zum alten Eisen zählt? „Keineswegs!“, erwidert er. „Ich komme nicht aus einer Schrotthändlerfamilie, sondern ich bin lebendig und agil, und das wünsche ich auch allen anderen.“

Auf der Suche nach Rückkehrer:innen

Aktion mit Anfangsschwierigkeiten: Die Wiener Bildungsdirektion hatte im Dezember des Vorjahres knapp 300 pensionierte Lehrer:innen zur Rückkehr in die Klassen eingeladen. Nur drei sind zurückgekommen – mit Sellner vier. Nach dem mäßigen Erfolg hat die Bildungsdirektion Ende Februar 2023 alle Direktor:innen aufgefordert zu prüfen, ob Lehrpersonen für eine Dienstleistung über



das 65. Lebensjahr hinaus gewonnen werden können. Das Buhlen machte sich bezahlt: Bereits 20 Lehrer:innen haben in Wien heuer ihren Pensionsantritt aufgeschoben. „In der Steiermark sind momentan rund 15 pensionierte Lehrkräfte beschäftigt“, freut sich Miriam Klampferer von der steirischen Bildungsdirektion.

In Salzburg zählt man aktuell bis zu zehn pensionierte Landeslehrer:innen, die aus der Pension in die Klassen zurückgekehrt sind. „Im Moment arbeiten wir an einer neuen Einladung, die wir im Laufe des Mai an pensionierte Landeslehrer:innen verschicken werden“, heißt es aus der Salzburger Bildungsdirektion.

In Oberösterreichs Pflichtschulen unterrichten aktuell 50 pensionierte Lehrkräfte, berichtet Elisabeth Seiche, Bedarfskordinatorin der Bildungsdirektion Oberösterreich. Dabei gehe die Rekrutierung von Pensionist:innen sehr oft vom Schulstandort aus. „Und wir haben durchwegs sehr gute Erfahrungen mit pensionierten Lehrer:innen gemacht. In der Regel kennen sie das Kollegium bzw. den Schulstandort, an den sie zurückkehren. Wir kennen keine:n, der:die sich gemeldet hat, ohne wirklich Lust zu haben.“ Ganz im Gegenteil: „Diejenigen, die sich melden, sind sehr engagiert und mit Herzblut dabei.“

Personalnot der Wirtschaft

Im Jänner präsentierte die Bundesregierung nach ihrer Klausur in Mauerbach einen Plan, der längeres Arbeiten möglich machen soll. Verknappt bedeutet das: Wer sein Leben lang Schwerarbeit leiste, dem:der müssten neue Perspektiven in der Berufswelt gegeben werden, damit er:sie länger arbeiten könne. Dafür wird es jedoch mehr brauchen als bessere Rahmenbedingungen.

In Zeiten der Personalnot werden Pensionist:innen zwar von vielen Unternehmen gerade wegen ihrer langjährigen Erfahrung und ihres Fachwissens als Personalreserve geschätzt und umgarnt. In der betrieblichen Praxis sieht das aber oft anders aus. Da fühlen sich viele Beschäftigte ab dem 50. Lebensjahr in ihrem Job nicht mehr willkommen. Tausende bangen um ihren Arbeitsplatz, nicht zuletzt deshalb, weil sie besser verdienen.

Auch die Wiener Linien haben im Herbst eine Rückholaktion gestartet. Rund 40 pensionierte U-Bahn-Fahrer:innen wurden kontaktiert, um sie zur Rückkehr in den Führerstand zu motivieren. Ein halbes Dutzend nahm die Einladung an.

Der Wiener Gesundheitsverbund (WiGeV) hatte ebenso versucht, pensioniertes Pflegepersonal sowie Ärzt:innen im Ruhestand wieder in die Stationen der Wiener Krankenhäuser zu bringen. Vergangenes Jahr waren allerdings nur drei Personen den Aufrufen des Gesundheitsverbunds gefolgt. Fazit: Die „Rückholaktion“ wurde beendet.

Jobbörsen buhlen um Pensionist:innen

Arbeitswillige Menschen jenseits des 60. Lebensjahres werden auch auf diversen Jobbörsen umworben. „Karriere.at“ etwa bietet 68 Jobs für Senior:innen an, bei „Jobrapido“ und bei der neu gegründeten oberösterreichischen Job-Plattform „60plus“ sind es je zehn. Hinter „60plus“ steht der oberösterreichische Unternehmer Wolfgang Feichtenschlager. Seine Jobbörse sieht er nicht als kommerzielles, sondern als politisches Projekt: „Es braucht Anreize, wenn wir Pensionist:innen ins Erwerbsleben zurückholen wollen. Wir müssen die Geringfügigkeit aussetzen, die Pensionist:innen von Pen-



Reinhard Sellner ist aus der Pension in seine Schule zurückgekehrt – als Teilzeit-Lehrer. Die Arbeit mit Jugendlichen macht ihm Freude, finanziell lohnt sie sich aber kaum.

sionsbeiträgen befreien und die Einkommensteuer pauschalieren.“ Wenn das Arbeiten von Pensionist:innen erwünscht sei, konstatiert Feichtenschlager, dann sollte es Entlastungen für sie geben.

Das sieht Reinhard Sellner ähnlich. Nach 41 Dienstjahren bezieht er nun für seine halbe Lehrverpflichtung ein Anfängergehalt. „Das muss ich auf der Basis meiner Pension versteuern“, rechnet er vor. „Das heißt, von meinem Bruttobetrag bleibt am Ende weniger übrig als bei einem Anfänger.“ Der pragmatisierte Lehrer hätte natürlich auch seine Pension ruhend stellen lassen, sein 42. Dienstjahr beginnen und sich als Bundesbediensteter wieder in den Dienst stellen lassen können. „Das wäre alles sehr kompliziert gewesen“, sagt Sellner.

Eine Handvoll Mitarbeiter:innen mehr

Mehr finanzielle Anreize für Pensionist:innen würden jedenfalls auch das Geschäft der Arbeitsvermittlungen von Pensionist:innen beflügeln. Die Jobbörse „60plus“ hat seit Jahresbeginn bis Mitte Mai fünf Arbeitsuchende vermittelt – einen Bilanzbuchhalter, der geringfügig angestellt wurde, eine 61-jährige Bürokräft bei einem gemeinnützigen Wohnbauträger und Verkaufspersonal einer Bäckerei. Die Jobs, die er derzeit in seiner Vermittlungspipeline hat, sind beispielsweise ein:e Kellner:in mit Inkasso, ein:e Facharbeiter:in im Bereich Elektronik, ein:e Mitarbeiter:in für Verkauf und Service sowie ein:e bautechnische:n Zeichner:in. Feichtenschlager ist bestrebt, mit weiteren Arbeitgeber:innen zusammenzuarbeiten. Von den rund 1,78 Millionen Menschen, die älter als 65 Jahre

sind, könnte nach Schätzung des Unternehmers „jede:r sechste auf einen Nebenjob hoffen“. Das seien rund 300.000 Menschen, die sich nach den Inflationsschüben der vergangenen Monate für einen Nebenjob interessieren.

„Pensionist:innen ins Erwerbsleben zurückzuholen ist eine massive Umverteilung zulasten der Hackler:innen.“

Alois Stöger, Leiter der PRO-GE Sozialpolitik

Kein Role-Model für die Politik

Dabei spricht für viele Pensionist:innen auch einiges gegen eine Rückkehr in die Arbeit. Reinhard Sellner betont ausdrücklich: „Ich bin kein Role-Model für die Politik, so nach dem Motto: Seht euch diesen 76-Jährigen an, wenn der kann, dann können das die 65- bis 70-Jährigen auch.“ Tatsächlich, sagt er, steigen die Berufsbelastungen auch in den pädagogischen Berufen seit 20 Jahren: „Kolleg:innen um die 50 sind ausgelaugt, leiden an Burnout-Erkrankungen, arbeiten unfreiwillig in Teilzeit, und immer mehr gehen in Frühpension.“

Ähnlich kritisch sieht das Arbeiten in der Pension Alois Stöger, leitender Sekretär in der Produktionsgewerkschaft PRO-GE:

„Der Vorstoß der Regierung zielt auf Selbstständige und Menschen in freien Berufen ab, also Architekt:innen, Anwält:innen oder Geschäftsführer:innen und Prokurist:innen, oder Menschen, die einen Bürojob hatten. Für ihre Zielgruppe haben sie Geld, obwohl die kein Zuckerl brauchen.“ Stöger sieht darin eine „massive Umverteilung zulasten der Hackler:innen“. Arbeiter:innen haben sich im Regelfall in ihrer Arbeit verausgabt. Nur wenige haben einen schönen Job, sie arbeiten in der Schicht oder haben eine taktgebundene Arbeit. „Die sagen: ‚Es reicht‘“, schildert Stöger. „Die meisten Männer sind nach 40 Arbeitsjahren ausgebrannt und gehen mit 62 in Pension. Sie nehmen die damit verbundenen Abschläge in Kauf. Nur wenige Hackler arbeiten länger. Und jede zweite Frau geht aus der Arbeitslosigkeit in die Pension. Das ist die Realität.“

Diskriminierung älterer Arbeitnehmer:innen

Gegen den schönen Schein sprechen auch aktuelle Zahlen bei der Diskriminierung älterer Menschen: Aktuell kam es bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu knapp 400 Anfragen im Zusammenhang mit Altersdiskriminierung von insgesamt knapp 4.962 im Berichtszeitraum 2020/21. Gleichbehandlungsanwältin Sandra Konstatzky erzählt im Interview mit Arbeit&Wirtschaft, dass ältere Arbeitnehmer:innen berichten, sie würden von Kolleg:innen oder Arbeitgeber:innen abfällig auf ihre Schwerhörigkeit, Langsamkeit oder Vergesslichkeit angesprochen. Nicht unwahrscheinlich, dass es auch bei der Rückkehr aus der Pension zu solchen Situationen kommt.

Insgesamt ist Altersdiskriminierung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft die drittgrößte Kategorie – gleich nach Diskriminierung wegen des Geschlechts und ethnischer Zugehörigkeit. Die meisten Fälle bei Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt werden aktuell von Beschäftigten zwischen dem 57. und 60. Lebensjahr gemeldet. Auf sie entfällt gut ein Drittel (36 Prozent) aller bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeldeten Fälle. Knapp dahinter liegen Arbeitskräfte zwischen dem 51. und 56. Lebensjahr (31 Prozent), gefolgt von Beschäftigten im Alter zwischen 61 und 64 Jahren

Anfragen wegen vermuteter Altersdiskriminierung 2021/2022

Quelle: Gleichbehandlungsanwaltschaft



DAVON
36 % 57–60-Jährige
31 % 51–56-Jährige
12 % 61–64-Jährige



Sandra Konstatzky: „Ältere berichten, sie würden von Kolleg:innen oder Arbeitgeber:innen abfällig auf ihre Schwerhörigkeit, Langsamkeit oder Vergesslichkeit angesprochen.“

(12 Prozent). Sehr wenige Menschen melden sich wegen Altersdiskriminierung, wenn sie 65 Jahre oder älter sind. „Es geht hier oft um Alltagssituationen, in denen leider immer noch Rechtsschutzlücken bestehen“, sagt Konstatzky. Jede:r Fünfte, der:die sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft meldet, ist jünger als 50 Jahre.

Und Konstatzky bringt ein anonymisiertes Beispiel: „Wenn ältere Mitarbeiter:innen bei Online-Besprechungen aufgrund von schlechter Telefonleitungsqualität nachfragen, können schon einmal abfällige Bemerkungen in Richtung Altersschwerhörigkeit fallen.“ In einem konkreten Fall, schildert sie, sei dem Mitarbeiter mehrmals mitgeteilt worden, er wäre zu alt. Schließlich sei er gekündigt worden. Er habe sich daraufhin an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewandt und einen Antrag zur Überprüfung der diskriminierenden Kündigung bei der Gleichbehandlungskommission gestellt. Das habe sich ausgezahlt: „Aus der Kündigung wurde schließlich eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses. Und der Betroffene bekommt eine dreimonatige Freistellung und eine finanzielle Entschädigung für eine umfangreiche Weiterbildung.“

Zurück in der Schopenhauerstraße am Bundesrealgymnasium 18. Die Schulglocke läutet. Der Unterricht ist für heute zu Ende. Reinhart Sellner ist zufrieden. Es ist gut gelaufen in der 4b. Heute nimmt er die Schularbeiten zum Verbessern mit nach Hause. Ob er im nächsten Schuljahr weitermacht? „Nein – oder vielleicht doch: In einer Notsituation würde ich wieder einspringen“, sagt Sellner selbstbewusst, ehe er wieder auf sein Fahrrad steigt und nach Hause fährt. ►

In der Kürze liegt die Würze

Droht wirklich der wirtschaftliche Zusammenbruch, wenn wir die Arbeitszeit verkürzen? Nein, kontert der Jurist Martin Müller. Er zerplückt die häufigsten Argumente gegen Arbeitszeitverkürzung und erklärt, warum eine stufenweise Reduktion der Arbeitszeit jetzt sinnvoll ist.

TEXT MARTIN MÜLLER

Wie die Zeit vergeht: 40 Arbeitsstunden in der Woche sind nun schon so lange Standard, dass kaum ein:e Arbeitnehmer:in in Österreich sich noch daran erinnern kann, dass es auch einmal wesentlich mehr waren. Im Jahr 1959 sank die Arbeitszeit von 48 auf 45 Stunden. Gerade einmal zehn Jahre später wurde, zuerst mittels Generalkollektivvertrag und dann auch gesetzlich, die Arbeitszeit stufenweise bis 1975 auf 40 Stunden verkürzt. Das ist nun seit 48 Jahren die Regel.

Intensive Belastung

In den 1970er-Jahren war das Arbeitsleben in vielen Bereichen völlig anders als heute – denken wir nur daran, mit welcher Technik wir damals kommunizierten: Wir tippten Briefe auf der Schreibmaschine und telefonierten über das Festnetz. Schnellere Datenübermittlung erfolgte bestenfalls über Telex. Computer gab es in der Regel nur in großen Unternehmen und da nur als Zentralrechner, die in eigenen Räumen untergebracht waren. Auch in den Werks-

hallen wurde noch wesentlich mehr von Menschen und weniger von Robotern gefertigt. Die Arbeit war insgesamt um einiges weniger intensiv, als sie es heute ist.

Mit E-Mail, Handy, Internet und Robotik sind wir um ein Vielfaches produktiver als damals. Allerdings ist auch die Intensität der Arbeit viel höher. Wir erbringen also in derselben Zeit viel mehr Leistung als früher. Diese stärkere Belastung durch zunehmende Verdichtung hat Auswirkungen auf uns

Menschen. Das Ansteigen arbeitsbedingter psychischer Erkrankungen und die zunehmenden Fälle von Burn-out sind ein klares Anzeichen dafür, dass immer mehr Beschäftigte an ihre Belastungsgrenze kommen.

Es wäre daher logisch, die Arbeitszeit erneut zu verkürzen, um diese gestiegene Belastung auszugleichen.

Politische Schwarzmalerei

Arbeitgebervertreter:innen sehen das natürlich ganz anders. Auf das Reizwort „Arbeitszeitverkürzung“ reagieren sie mit düsteren Zukunftsszenarien: Da könne man gleich das ganze Land zusperren, weil alles den Bach hinuntergehe, malt etwa WKÖ-Präsident Mahrer schwarz. In derselben Tonart spielen verschiedene Kommentator:innen in Tageszeitungen und Wochenmagazinen: Alles nicht finanzierbar, so der Grundtenor. Noch undenkbarer sei das in Zeiten großer Nachfrage an Arbeitskräften. Die Gewerkschaften gefährden – so sagen sie – mit ihrer Forderung den Wohlstand, ja sogar den Sozialstaat.



MARTIN MÜLLER

ist Jurist und leitet das Referat für Rechts- und Kollektivvertragspolitik im ÖGB. Er ist Mitautor und Herausgeber zahlreicher Bücher rund ums Arbeitsrecht.



Aber droht wirklich der Zusammenbruch, und rutschen wir alle in die Armut ab, wenn wir die Arbeitszeit verkürzen?

Gern wird argumentiert, dass eine Arbeitszeitverkürzung den Bedarf an Arbeitskräften deutlich erhöhen würde. Und es gäbe heute ja schon viel zu wenig Fachkräfte, wie etwa in der Pflege oder bei der Polizei. Was dabei außer Acht gelassen wird: Gerade in besonders belastenden Berufen fehlen Arbeitskräfte, weil Beschäftigte eine 40-Stunden-Woche nicht durchhalten. Wir reden von Menschen, die ihren Beruf gerne ausüben, aber aufgrund der Belastungen die Branche verlassen und sich weniger anstrengende Tätigkeiten suchen.

Viele Menschen würden in diese Berufe zurückgehen, und auch mehr junge Menschen würden sich für diese Berufe entscheiden, wenn die Arbeitszeit – und damit die Belastung – deutlich geringer wäre.

In der Zeit der Verkürzung von 45 auf 40 Stunden lag die Arbeitslosenquote übrigens durchgängig unter zwei Prozent. Der Bedarf an Arbeitskräften war damals also sogar höher als heute. Trotzdem gab es wei-

terhin Wirtschaftswachstum und wachsenden Wohlstand.

Hauptsache, dem Kapital geht's gut

Dann kommt noch das Kostenargument. Wenn die Steigerung der Produktivität schon bei den Lohnabschlüssen berücksichtigt worden ist, könne sie doch nicht auch noch eine Arbeitszeitverkürzung finanzieren. Dieses Argument geht davon aus, dass die Steigerung der Produktivität immer den Arbeitnehmer:innen zugutegekommen sei. Wäre dem so, dann wäre die Lohnquote – das ist der Anteil der Löhne und Gehälter am Gesamteinkommen – stetig gestiegen. Das Gegenteil ist in den letzten Jahrzehnten der Fall gewesen. Der Anteil der Löhne und Gehälter ist gefallen, der Anteil der Kapitalerträge hingegen gestiegen. Das bedeutet: Gewinne aus Rationalisierung und Digitalisierung sind nicht bei den Arbeitnehmer:innen angekommen. Es gibt genügend Reserven, um kurzzeitig erhöhte Kosten abzufedern. Die auch in Zukunft

weiter steigende Produktivität wird die Arbeitszeitverkürzung finanzieren. Auch nach Einführung der 40-Stunden-Woche ist die Wirtschaft schließlich weiter gewachsen.

Auch der Sozialstaat ist bei bisherigen Arbeitszeitverkürzungen nicht zusammengebrochen. Warum auch? Unser Sozialsystem wird zum größten Teil durch Beiträge finanziert, die sich von den Löhnen und Gehältern ableiten. Wird die Arbeitszeit bei gleicher Lohnhöhe gesenkt, bleiben die Beiträge für den Sozialstaat gleich. Weshalb das daher das Sozialsystem in Gefahr bringen soll, bleibt schleierhaft.

Stufenweiser Weg

Auf der anderen Seite stehen die Vorteile, die eine Verkürzung der Arbeitszeit mit sich bringt. Zahlreiche internationale Studien, von Schweden über Island bis ins Vereinigte Königreich, haben in den letzten Jahren die Auswirkungen verkürzter Arbeitszeit analysiert: All diese Studien kamen zu dem Ergebnis, dass die Beschäftigten bei verkürzter Arbeitszeit produktiver, konzentrierter und gesünder waren als davor. Kürzere Arbeitszeit führt zu mehr Zeit mit der Familie, was sich positiv auf die Verteilung der Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen auswirken kann. Auch die Zahl der Krankenstände und jene der Fälle von Burn-out gingen zurück. Zahlreiche Unternehmen, die an den Modellversuchen teilgenommen hatten, behielten wegen der guten Erfahrungen die kürzere Arbeitszeit bei. Selbstverständlich wäre es ein Problem, die Arbeitszeit mit 1. 1. 2024 um 20 Prozent zu senken. Aber das will auch niemand. Wir streben eine stufenweise Reduktion der Arbeitszeit an. Unser Ziel ist eine Verkürzung der Arbeitszeit, die die gestiegene Produktivität und die stetig steigende Verdichtung der Arbeit berücksichtigt. Unser vorrangiges Ziel dabei ist die Reduktion der Arbeitsstunden pro Woche. Sollten wir eine Verlängerung des Urlaubs oder mehr freie Tage im Jahr erreichen können, nehmen wir das gerne auch. ▀

Wir brauchen Entlastung – jetzt!

Man muss nur wollen, dann geht's auch: ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian fordert faire Mindestlöhne, Markteingriffe zur Energiekostendämpfung sowie das befristete Aussetzen der Mehrwertsteuer auf Grundnahrungsmittel. Außerdem: eine Antiteuerungskommission und eine Mietpreisbremse.

INTERVIEW ANDREA ROGY

Arbeit&Wirtschaft: Sie fordern, dass Arbeit fair sein muss. Warum?

Wolfgang Katzian: Arbeit ist ein wichtiger Teil des Lebens. Wir sind aber nicht ausschließlich auf der Welt, um zu arbeiten, wir wollen ein gutes Leben führen. Arbeit ist wichtig für die persönliche Identität, die meisten Menschen definieren sich aber schon lange nicht mehr alleine über ihre Erwerbstätigkeit. Arbeit soll uns befähigen, unser Leben wirtschaftlich abgesichert zu führen. Deswegen wollen die Gewerkschaften Arbeitsprozesse mitgestalten, die soziale Sicherheit verbessern und auf neue Herausforderungen wie Klimawandel, Digitalisierung und künstliche Intelligenz eine zeitgemäße Antwort finden.

Waren die Probleme vorhersehbar?

Mit dem Ukraine-Krieg, der Pandemiebewältigung und zeitweise zweistelligen Inflationsraten haben wir aktuell Probleme auf dem Tisch, die nicht vorhersehbar waren. Wir sehen eine Versorgungskrise bei Strom und Gas. Viele Menschen kämpfen mit Unsicherheiten und müssen sich Gedanken machen, ob sie ihre Wohnung heizen können und wie sie die steigenden Kosten für Mieten und Lebensmittel bewältigen sollen.

Was belastet die Arbeitnehmer:innen derzeit am stärksten?

Die Teuerung ist im Moment unser wunder Punkt. Explodierende Preissteigerungen betreffen längst nicht nur Menschen mit wenig Einkommen, das Problem ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Die Gewerkschaften sehen hier großen Handlungsbedarf und haben schon länger praktikable Lösungen erarbeitet, wie man gegensteuern kann.

Wie sehen diese Lösungen aus?

Dort, wo der Markt versagt, braucht es staatliche Interventionen: Energie, Lebensmittel

und Mieten müssen rasch günstiger werden, dann würde auch die Inflation eingebremst.

Da derzeit große Gruppen der Gesellschaft unter steigenden Energiekosten leiden, braucht es Eingriffe in den Markt, wie etwa einen Preisdeckel für Energie. Günstige Preise werden von den Energieunternehmen zu wenig weitergegeben – sie machen teils unverschämte Gewinne, während Strom und Warmwasser für viele Leute unleistbar geworden sind.

Die Übergewinnsteuer für Energiekonzerne, wie sie die Regierung beschlossen hat, ist unzureichend. Es ist nur ein geringes steuerliches Aufkommen zu erwarten. Einige Unternehmen machen weiterhin enorme Profite, obwohl die Großhandelspreise seit vergangem Sommer sinken. Ich will, dass die Menschen von der vorteilhaften Preisentwicklung rasch und umfassend profitieren. Daher brauchen wir eine Antiteuerungskommission, die die Energiekonzerne an die Kandare nimmt.



WOLFGANG KATZIAN

Geboren 1956 in Stockerau, seit 2018 Präsident des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, davor mehr als zehn Jahre Vorsitzender der Gewerkschaft GPA und SPÖ-Nationalratsabgeordneter.

Die Regierung hat Einmalzahlungen ausgeschüttet, um die hohen Lebenshaltungskosten abzufedern.

Einmalzahlungen haben einen krassen Nachteil: Sie sind einmalig. Die Preise bleiben aber hoch, die Gewerkschaften wollen



Einmalzahlungen sind für Wolfgang Katzian „nicht das Ende der Fahnenstange: Mieten, Energiekosten und Supermarktpreise müssen langfristig sinken.“

daher die Ursachen bekämpfen. Das Aussetzen der Mehrwertsteuer bei Grundnahrungsmitteln und Gütern des täglichen Bedarfs wäre Teil eines sinnvollen und rasch umsetzbaren Entlastungspakets.

Um ungerechtfertigte Preissteigerungen zu unterbinden, fordern die Gewerkschaften eine Antiteuerungskommission als Kontrollinstanz. Die von der Regierung vorgeschlagene Transparenzdatenbank für Lebensmittelpreise ist ein Schmäh. Transparenz bei einigen wenigen Endkundenpreisen kann die Inflation nicht dämpfen, sie verlagert den Druck, das günstigste Angebot zu finden, auf die Menschen selbst. Diese sollen nun ernsthaft neben ihren vielfältigen alltäglichen Herausforderungen auch noch den besten Schnäppchen nachjagen?

Die jüngsten Unterstützungszahlungen können nicht das Ende der Fahnenstange sein. Es braucht immer wieder maßgeschneiderte Maßnahmen für betroffene Gruppen.

Wie funktioniert die Antiteuerungskommission?

Die Kommission soll kontrollieren, ob sinkende Kosten in Form niedrigerer Preise an die Endverbraucher:innen weitergegeben werden. Unternehmen sollen sich kein Körbergeld auf Kosten der Konsument:innen verdienen können. Die Kommission muss sozialpartnerschaftlich besetzt sein und kann so ähnlich funktionieren wie in der Zeit der Umstellung vom Schilling auf den Euro, als die Preise öffentlich kritisch überwacht wurden.

Wie senkt man die Energiekosten am nachhaltigsten?

Die Politik müsste handeln: Manche Stromanbieter produzieren erneuerbare Energie mit niedrigen Kosten und verlangen von den Menschen Strompreise, die sich an der teuersten Produktionsart orientieren – beispielsweise am Gaspreis, der durch den russischen Angriffskrieg entsprechend angestiegen ist. Das europäische Strommarktdesign muss umfassend reformiert werden,

„Die Lohnabschlüsse gleichen jene Teuerungen aus, die in den letzten zwölf Monaten bereits stattgefunden haben.“

Wolfgang Katzian, ÖGB-Präsident

die Energiepreise für Haushalte sind zu reglementieren. Diese Regierung macht sich einen Namen als Gralshüter des Marktes – das verschafft den Energieunternehmen enorme Gewinne auf Kosten der Haushalte. Diese unanständigen Übergewinne müssen schleunigst effektiv abgeschöpft werden.

Wie konnte es so weit kommen?

Teilweise gab es in der Pandemie überschießende Förderungen für Firmen. Das hat dazu geführt, dass Unternehmen, die gar keine Staatshilfe gebraucht hätten, hohe Gewinne eingefahren haben. Die Bankeinlagen der Firmen sind insgesamt um 62 Prozent gestiegen, das Eigenkapital im Durchschnitt um 18 Prozent. Jetzt ist es Zeit, die Arbeitnehmer:innen zu entlasten.

Wie wollen Sie die hohe Inflation in den Griff bekommen?

Die bisherigen Maßnahmen der Regierung haben rein gar nichts gebracht. Sinkende Inflationsraten sind trügerisch: Wenn die Teuerung von aktuell 9,7 auf 7,5 Prozent zurückgehen sollte, verlangsamten sich zwar die Preissteigerungen, die Güter des täglichen Bedarfs werden aber nicht billiger, sondern verteuern sich eben nur weniger rasant. Daher fordern wir strukturelle Maßnahmen in den Bereichen Lebensmittel, Energie und Mieten sowie Lohnabschlüsse über der aktuellen Inflationsrate.

Heizen hohe Lohnabschlüsse nicht die Inflation weiter an?

Nein! Die Löhne folgen immer den Preisen. Die Lohnabschlüsse ziehen der Inflationsentwicklung hinterher und nicht umgekehrt. Bei allen Kollektivvertragsverhandlungen wird die durchschnittliche Inflationsrate der vergangenen zwölf Monate, die sogenannte rollierende Inflation, als Basis für die von den Gewerkschaften geforderten Lohnerhöhungen herangezogen.

Wir starten im Herbst mit der Metall-Lohnrunde. Vermutlich wird die rollierende Inflation heuer höher sein als die aktuelle Rate. Es kann daher sein, dass unsere Forderungen über der Monatsinflation liegen – wir wollen die Teuerungen des abgelaufenen Jahres ausgleichen.

Haben die Lohnabschlüsse im Herbst heuer eine besondere Symbolwirkung?

Der Abschluss der Metaller ist traditionell wegweisend für andere Branchen – die Gewerkschaften schließen jährlich 460 Kollektivverträge ab. Wir bereiten uns wie jedes Jahr intensiv auf alle Gehaltsverhandlungen vor und wollen einen guten Abschluss für die Arbeitnehmer:innen erreichen. In Österreich leben 1,5 Millionen Menschen unter der Armutsschwelle von 1.392 Euro pro Monat. Der Mindestlohn muss auf 2.000 Euro monatlich steigen.

Das wird in einigen Branchen bereits jetzt überschritten.

Ja, aber wir haben viele Gruppen, die noch deutlich unter den 2.000 Euro liegen. Dies betrifft vor allem Branchen, die gewerk-

schaftlich nicht so stark organisiert sind. Aus dieser Ecke hören wir auch jeden Tag, dass verzweifelt Arbeitskräfte gesucht werden. Teilweise liegt das auch daran, dass die Arbeitsbedingungen nicht gut sind.

Welche strukturellen Maßnahmen fordern die Gewerkschaften?

Bereits im März 2022 haben Gewerkschaften, Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer sozialpartnerschaftlich auch mit der Industriellenvereinigung nachhaltige Maßnahmen zur Dämpfung der Inflation vorgeschlagen: einen Mietpreis-Stopp, die Senkung der Mehrwertsteuer auf Grundnahrungsmittel und eine Antiteuerungskommission, welche die Preise der Konzerne kontrolliert. Die Regierung hat auf Einmalzahlungen gesetzt. Passiert ist nichts, die Inflation steigt weiter, die Energieunternehmen streifen weiterhin unverschämte Übergewinne ein.

Wie kann ein Mietpreis-Stopp funktionieren?

Die Wohnkosten müssen eingebremst werden, die Miete stellt für viele Menschen mittlerweile eine schwere finanzielle Belastung dar. Die Richtwerte wurden heuer um 8,6 Prozent angehoben, im Juli droht die vierte Erhöhung bei den Kategoriemieten, das ist ein Plus von insgesamt fast 25 Prozent seit April 2021. Das heizt die Teuerung weiter an. Die Regierung schützt die Vermieter:innen, die saftige Gewinne einstreifen.



„Unser Sozialstaat hat uns gut durch die jüngsten Krisen geführt, wir müssen ihn aber weiter ausbauen und armutsfest machen“, so ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian.

Die Gewerkschaften wollen eine Mietpreisbremse. Das kann man auch rückwirkend machen. Als Akutmaßnahme fordern wir, Mietanpassungen in Phasen hoher Inflation auszusetzen und Befristungen von Mietverträgen abzuschaffen. Außerdem braucht es mehr leistbare Gemeinde- und Genossenschaftswohnungen.

Viele Menschen finden Markteingriffe nicht mehr zeitgemäß.

Markteingriffe sind notwendig, wenn Systeme aus dem Ruder laufen. 2008/2009 hat es massive Stützungen für große Banken gegeben. Wo war der Markt in der Coronakrise, als Finanzhilfen für Betriebe im großen Stil ausgeschüttet wurden?

80 Prozent aller Steuermittel kommen aus der Lohn-, Einkommen- und Mehrwertsteuer. Wir müssen daher in jene Bereiche investieren, die den Menschen, die dieses System finanzieren, zugutekommen: in die Pflege der älter werdenden Generation, in unser Gesundheits- und Sozialsystem. Jene, die große Vermögen halten, brauchen nicht glauben, dass die Arbeitnehmer:innen für alles „brennen“ werden, während sie weiter die Hand aufhalten. Unser Sozialstaat hat uns gut durch die jüngsten Krisen geführt, wir müssen ihn aber weiter ausbauen und armutsfest machen.

Auch für die ökologische Transformation werden wir Geld brauchen. Die Arbeitswelt muss umweltfreundlicher werden, die Finanzierung notwendiger Veränderungsprozesse darf nicht zur Gänze auf die arbeitenden Menschen abgeladen werden.

Wie gehen Sie mit künstlicher Intelligenz um? Fluch oder Segen?

Ich sehe das nicht als Bedrohung, sondern in erster Linie als Bereicherung. Digitalisierung und KI bieten viel positives Potenzial. Wir müssen aber aufpassen, dass kein Überwachungsstaat entsteht, wenn in einem Jahrzehnt etwa viele Arbeitsplätze durch KI gesteuert werden. Hier braucht es ein gutes und fundiertes Regelwerk, das juristische und praktische Grenzen setzt und anwendbar ist. Innovationen müssen immer in unser Rechtssystem eingeordnet werden, die KI darf uns nicht anfällig für Fake News machen.

Wie sollen Menschen die Teuerungen bewältigen?

Die Lohnabschlüsse müssen kräftig ausfallen, um das Leben wieder leistbar zu machen. Das Kilometergeld muss schleunigst auf 60 Cent erhöht werden. Die steigenden Benzinpreise bedeuten für Dienstnehmer:innen, die – etwa in der mobilen

Pflege – auf ihr Auto angewiesen sind, reale und spürbare Einkommensverluste. Das Arbeitslosengeld muss auf eine 70-prozentige Ersatzrate erhöht werden.

Wer soll das finanzieren?

Ich erwarte mir in den kommenden Jahren ordentliche Auseinandersetzungen und Verteilungskämpfe im Land. Die Anforderungen an die öffentlichen Dienste und die Infrastruktur sowie die Aufgaben im Bildungswesen werden steigen. Wir werden alternative Finanzierungsquellen brauchen. Ohne die Besteuerung von großen Vermögen und Erbschaften wird es nicht funktionieren.

Lässt die Regierung die Gewerkschaften hier mitreden?

Während der Pandemie, als es galt, ordnungspolitische Maßnahmen durchzusetzen, waren die Sozialpartner gefragte Ratgeber. Nach der Pandemie ist der Kontakt zur Regierungsspitze abgeflaut. Dabei wäre diese gut beraten, unsere Expertise zu aktuellen Themen zu nutzen. Derzeit werden die Sozialpartner häufig knapp vor Inkrafttreten einer Regelung vorinformiert. Diese Rollenzuweisung könnte sich die Regierung schenken. Wir wollen stärker in konkrete Aushandlungsprozesse kommen, wir sind ja kein Escort-Service. ▀

So schau

Während quer durch alle Branchen ein „Fachkräftemangel“ beklagt wird, gibt es nach wie vor mehr Arbeitsuchende als offene Stellen. Wenig überraschend: Viele Stellen sind dort offen, wo Arbeit schlecht entlohnt wird und zum Teil menschenun-

HANDEL, INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KFZ

OFFENE STELLEN: 19.780

ARBEITSUCHENDE: 37.265

BRUTTO-JAHRESEINKOMMEN:

EUR 26.640

HERSTELLUNG VON WAREN

OFFENE STELLEN: 13.083

ARBEITSUCHENDE: 20.204

BRUTTO-JAHRESEINKOMMEN:

EUR 41.810

GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN

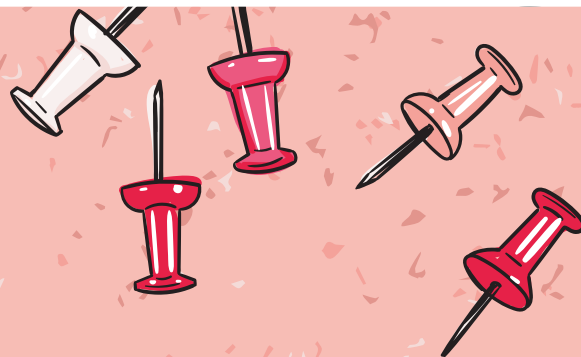
OFFENE STELLEN: 7.887

ARBEITSUCHENDE: 23.577

BRUTTO-JAHRESEINKOMMEN:

EUR 26.682

ut's aus!



würdige Arbeitsverhältnisse herrschen. Wir werfen einen Blick in die Statistik und zeigen auf: In welchen Sektoren besteht die größte Nachfrage nach Arbeitskräften? Wie viele Arbeitsuchende gibt es in diesen Sektoren? Und: Wie steht's dort um die Bezahlung?

BEHERBERGUNG & GASTRONOMIE

OFFENE STELLEN: 11.092

ARBEITSUCHENDE: 29.626

BRUTTO-JAHRESEINKOMMEN:

EUR 12.381

BAU

OFFENE STELLEN: 8.907

ARBEITSUCHENDE: 23.678

BRUTTO-JAHRESEINKOMMEN:

EUR 35.158

SONSTIGE DIENSTLEISTUNGEN (z.B. LEIHARBEIT, REINIGUNG)

OFFENE STELLEN: 31.261

ARBEITSUCHENDE: 5.560

BRUTTO-JAHRESEINKOMMEN:

EUR 20.137



„Ich liebe die Monotonie“

Menschen mit Autismus finden nur schwer Jobs oder Praktikumsplätze. Kapsch TrafficCom initiierte ein Pilotprojekt, das unter anderem genau sie sucht. Eine Reportage über ein Leitprojekt für einen diverseren Arbeitsmarkt.

TEXT EVA REISINGER



Angelo blickt hoch konzentriert auf den Bildschirm. Vor ihm ein Lkw auf der rechten Spur einer Autobahn. Er zieht mit der Maus einen Kasten. Nächstes Bild. Um die 4.000 Bilder annotiert er an einem Arbeitstag. Er versieht die Bilder mit Kennzeichnungen und füttert so die künstliche Intelligenz mit Daten. Rund um ihn: lange Gänge, schlichte Räume, Licht aus Neonröhren, Menschen, die auf ihre Bildschirme starren und klicken und klicken und klicken. In der Küche am Gang hängen „schnelle Fitnessübungen für zwischendurch“. Die Kaffeemaschine pfeift für einen Moment, sonst ist es ganz still. Menschen gehen zielgerichtet – kein Trödeln, kein Verweilen. Und genau das sei der Sinn der Sache, erklärt Martin Hartl. Er leitet den Verein „Responsible Annotation“ zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts im KI-Umfeld, der mit der Firma Kapsch TrafficCom zusammenarbeitet. Er führt uns durch die Räume und blickt sich für einen Moment um. Dann sagt er: „Trostlos mag es für die einen wirken, angenehm, weil keine Ablenkungen, für die anderen.“ Eines von vielen Details, warum das Projekt funktioniert. In der Kaffeeküche darf geplaudert werden, man muss aber nicht. An den Wänden dürfen Bilder hängen, müssen aber nicht.

„Menschen mit Beeinträchtigungen bringen oft hervorragende Fähigkeiten mit. Sie sind keine Zielgruppe für uns, sondern eine besondere Kompetenzgruppe.“

Martin Hartl, Leiter von Responsible Annotation

Um 9.30 Uhr versammeln sich alle zum gemeinsamen Gespräch. Seit der Pandemie finden die Teambesprechungen online statt, ändern will das hier niemand. Vielen sei die virtuelle Kommunikation ohnehin lieber, meint Hartl. Obwohl die meisten der Abteilung an diesem regnerischen Dienstag im Mai anwesend sind, loggen sie sich in das Gespräch online ein. Die Teamleiterin Beate Fabian richtet ihr Headset. Sie begrüßt die Runde, spricht von neuen Datensätzen aus New York und von Fehlern, die beim letzten Vorgang passiert seien. Sie will „Feedback bearbeiten“ und „Datensätze bündeln“. Sie verteilt 44.000 Bilder auf 11 Jobs, die sich das Team selbst einteilt. Fabian spricht sanft und formuliert ihre Sätze klar. Dazwischen meldet sich nur selten jemand – was nicht bedeutet, dass ihr niemand zuhört, im Gegenteil.

Um die 4.000 Bilder annotiert Angelo an einem Arbeitstag. Er versieht die Bilder mit Kennzeichnungen und füttert so die künstliche Intelligenz mit Daten. Links im Bild: Projektleiter Martin Hartl.

In diesen Räumen ist oft die Rede von Validieren, Verifizieren und Annotieren. Aktuell trainiert man für einen neuen Datensatz. Dafür braucht es ein Handbuch und klare Regeln. Hartl sitzt der Teamleiterin Fabian im Büro gegenüber. Bei ihnen ist es grün, Pflanzen räkeln sich entlang der Fensterbank, von der Wand lacht bunte Kunst. „Wenn ich ein neues Handbuch an das Team raus-schicke, das ich schon als recht detailreich empfinde, kommt es nicht selten vor, dass mir ein Mitarbeiter Minuten später alle Lücken auflistet.“ Hartl lächelt, wenn er solche Anekdoten erzählt. Es macht ihm nichts, dass sein Team oftmals gründlicher arbeitet. Er ist stolz auf seine Leute.

Empathie und Verständnis

Die Abteilung besteht aus einem vielfältigen Team von jungen Erwachsenen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen, hauptsächlich Autismus. Sie alle annotieren, das heißt, sie klicken Bilder durch und versehen sie mit Informationen. Diese neuen Daten werden dann als Trainingsmaterial für die Weiterentwicklung von KI im eigenen Haus verwendet. Ihre Arbeit trägt dazu bei, die Qualität und Genauigkeit von Software im Einsatz in Projekten zu optimieren. Damit die Zusammenarbeit mit einem derart diversen Team klappt, muss Fabian einiges beachten: „Für mich sind Empathie und Verständnis das Allerwichtigste. Ich versuche, möglichst offen zu kommunizieren.“ Jede Person habe besondere Bedürfnisse und Fähigkeiten – welche, das gilt es für sie herauszuarbeiten. Beim Annotieren sind Sorgfalt und Präzision besonders wichtig. Die KI versteht keine Fehler. Das passt gut, denn auch im Team lieben alle klare Regeln – Schwarz-Weiß, möglichst keine Graubereiche.

Wie unterschiedlich die Menschen im Team sind, zeigen die Kekse zu Weihnachten. Jedes Jahr bringt die Teamleiterin im Advent welche mit. Einige freut das gemeinsame Feiern, andere entschuldigen sich und sind heilfroh, nicht zu sozialen Aktivitäten gezwungen zu werden. „Die Leute können mit gutem Gewissen bei der Weihnachtsfeier heimgehen und müssen nicht Small Talk betreiben, wenn sie nicht wollen“, erklärt Hartl. Das sei in vielen anderen Firmen anders und stelle für Menschen im Autismus-Spektrum oder etwa mit sozialen Phobien große Hürden dar.

Battle-Tracks im Ohr

Nach dem Meeting zeigt uns Angelo die Bilder, die er bearbeitet, und erzählt, wie wichtig Details sind. Für ihn gibt es nichts Schlimmeres als Chaos. Wird ihm das Geklickte jeden Tag nicht irgendwann fad? „Ich liebe die Monotonie, sie gibt mir Halt im Alltag.“ Dann klickt er wie zum Beweis auf das nächste Bild.

Im Büroraum sitzen noch drei weitere Angestellte. Sie alle nehmen ihre Kopfhörer nicht ab. Es ist unfassbar ruhig. Für Angelo ist wichtig, dass er seine Konzentration nicht verliert und fokussiert



Martin Hartl will mit dem Verein Responsible Annotation den Arbeitsmarkt inklusiver gestalten.

Beate Fabian führt das Annotation-Team und weiß genau, wie die Kommunikation mit ihren Mitarbeiter:innen am besten funktioniert.

bleibt. Mal fünf Minuten nicht aufpassen geht in seinem Job nicht. Dann passieren Fehler, und die kann die KI gar nicht brauchen. „Für mich ist es ganz wichtig, dass ich bei der Arbeit Musik hören darf“, erklärt der Anfang 20-Jährige. Er zeigt auf seine Kopfhörer. Angelo liebt Computer- und Videospiele. Am liebsten hat er jene mit vielen Details, hoher Schwierigkeit und spannenden Personen. Er taucht gerne in die Zeit des Mittelalters ein, und in diesen Welten muss für ihn jedes Detail stimmen. Er will die Geschichte jedes Schwertes, jeder Rüstung und jeder Seele wissen. „Wissen macht die Welt lebendig“, sagt er in einem Nebensatz. Das ist nicht der letzte philosophische Satz, den er so zwischendurch formuliert. Angelo ist ein Fan von Geschichte und Philosophie. Er erzählt von seinem Großvater, der Modellautos sammelte und ihm diese Leidenschaft weitergab. Ist Angelo einmal in seinem Element, ist er kaum zu bremsen. Schnell ist er wieder zurück bei den Videospielen, denn deren Musik hört er auch beim Arbeiten. Er reicht mir seine Kopfhörer, ich setze sie auf: Schnelle, treibende Musik erklingt in meinem Ohr. Je nach Laune und Projekt wechselt er zu ruhiger Musik. Was er mich da hören lässt, sei klassische „Boss-Musik“. Oft spielt er auch „Battle-Tracks“ ab. Ich frage ihn, ob er sich beim Arbeiten dann wie in einem Spiel fühlen würde. Er nickt. Ja, so könne ich es formulieren, es gebe Parallelen.

Mobbing in der Schulzeit

Angelo spricht lupenreines Hochdeutsch, und das sei einer der Gründe gewesen, warum er in seiner Kindheit und Jugend im Waldviertel gemobbt wurde. Es sei schwierig für jemanden wie ihn gewesen. Damit meint er seine Diagnose Autismus und Asperger. Menschen im Autismus-Spektrum sind unverhältnismäßig stark von Arbeitslosigkeit betroffen. 80.000 Menschen in Österreich sind Autist:innen, davon hat etwa jede:r Dritte das Asperger-Syn-

drom. Diese Gruppe besitzt oft spezielle Talente. Von denen könnten Unternehmen profitieren – könnten, denn in der Realität sind 80 Prozent dieser Menschen arbeitslos.

Bereits in der Volksschule verbrachte Angelo die meiste Zeit nicht in seiner Klasse, sondern in der Direktion – nicht, weil er sich falsch verhalten hätte, sondern weil es dort ruhig war, weil ihn dort niemand störte und weil er dort lernen konnte. Gruppen sind für Angelo eine schwierige Konstellation. Small Talk, plaudern, neue Leute kennenlernen: Worüber sich Menschen ohne Autismus selten Gedanken machen, kostet ihn viel Energie. Manchmal glaubte Angelo, es würde ihm vor Schmerzen den Kopf zerreißen, weil er den Kontakt mit seinen Mitschüler:innen nur schwer ertrug. Die Kindheit und Jugend seien die schwierigste Zeit in seinem Leben gewesen. Trotz starker Konzentrationsschwierigkeiten schloss er die Hauptschule ab und wusste damals schon: Er muss weg, er muss nach Wien.

„Menschen mit Autismus und Asperger sind nicht alle gleich, wir sind nicht alle schneller oder intelligenter. Wir haben genauso unsere Fehler und Eigenheiten wie alle anderen Menschen.“

Angelo, Angestellter bei Kapsch TrafficCom

Entdeckung der Inselbegabung

„Heute bin ich in Wien. Ich bin meinem Plan gefolgt und habe mich nicht unterkriegen lassen“, erzählt er, und wir wechseln in den Nebenraum, um das Team nicht weiter zu stören. Dort sei



**Angelo hört beim Arbeiten am liebsten Musik aus Computerspielen.
Je nach Laune und Projekt wechselt er zu ruhiger Musik.**

früher einmal das Raucherzimmer gewesen, heute ist es ein Pausenraum. Nach der Schule versuchte es Angelo mit einer Lehre in einem Lager. Eine Katastrophe sei das gewesen. Dort stresste ihn alles, vor allem, wie kommuniziert wurde. Durch die Arbeitsassistenz des WUK, des Werkstätten- und Kulturhauses, das auf die Beratung von jungen Menschen mit einer psychischen Erkrankung, einer Lern- bzw. Mehrfachbehinderung oder einer Störung aus dem Autismus-Spektrum spezialisiert ist, kam Angelo zum Pilotprojekt bei Kapsch TrafficCom. Hier entdeckte er, dass es etwas gibt, in dem er besser ist als viele andere Menschen: genaues Hinsehen und die Identifikation von Fehlern. Schon als Kind liebte er Suchbilder. Er fand jeden Fehler nach kurzer Zeit. Manche Menschen im Autismus-Spektrum haben eine derartige Inselbegabung, sprich, sie sind in einem bestimmten Bereich außergewöhnlich gut.

Eine Diagnose wie ein Stempel

Nach der einjährigen Anstellung bei Kapsch TrafficCom sei sein Vertrag nun entfristet worden, erzählt er stolz. „Das war ein Jahr solide Arbeit mit hoher Konzentration.“ Wenn Angelo von seiner Arbeit berichtet, wird schnell klar, wie gerne er sie macht. „Ich habe tatsächlich einen Job gefunden, der meiner Begabung entspricht und der nur mir gehört.“ Fragt man Angelo, ob er schneller sei als andere, zieht er die Augenbrauen zusammen und verneint. Nein, schneller nicht, höchstens genauer. Und da sind wir auch schon an dem Punkt angelangt, der ihn am Umgang mit Autismus nervt: die Verallgemeinerungen. „Autisten und Menschen mit Asperger sind nicht alle gleich, wir sind nicht alle schneller oder intelligenter. Wir haben genauso unsere Fehler und Eigenheiten wie alle anderen Menschen.“ Manche Leute mit Asperger würden in der Gaming-Szene wie Genies dargestellt, das nerve ihn genauso wie dass

Menschen mit Autismus so wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt hätten. Bei jeder Bewerbung sei seine Diagnose wie ein Stempel, der ihn bereits im Vorhinein disqualifiziere.

Das Annotation-Pilotprojekt ist einzigartig und könnte Vorbildwirkung für den gesamten Arbeitsmarkt haben. Hartl stellt aber klar, dass dies kein Allheilmittel für einen diversen Arbeitsmarkt sei. „Nicht jeder wird in Österreich annotieren. Aber Menschen mit Beeinträchtigungen bringen oft hervorragende Fähigkeiten mit, die fürs Annotieren besonders wertvoll sind, wie beispielsweise eine hohe Aufmerksamkeit für Details. Sie sind keine Zielgruppe für uns, sondern eine besondere Kompetenzgruppe.“ In anderen Ländern würde ein Großteil dieser Arbeit außerdem in Billiglohnländern ausgelagert. Seit 2019 gehen sie bei Kapsch TrafficCom neue Wege und arbeiten auch mit dem AMS zusammen. Bei dem sogenannten Arbeitstraining können Menschen den Beruf des Annotierens ausprobieren. Hartl betont, wie unterschiedlich die Bewerber:innen seien. „Manche kommen zu uns und sind total unterfordert, weil sie programmieren möchten. Andere sind von der ersten Sekunde an von der Arbeit überfordert.“ Es gelte wie in jedem anderen Job auch, die passenden Menschen zu finden. „Unser Ziel ist es, die Chancen der digitalen Revolution zu nutzen, um Menschen eine Chance zu geben, für die der Arbeitsmarkt sonst nur sehr schwer zugänglich ist. Wir hoffen, dass unsere Initiative auch dazu beiträgt, das Bewusstsein für die Bedeutung von Inklusion zu schaffen und Perspektiven zu erweitern“, sagt Hartl.

Angelo sagt am Ende unseres Gesprächs etwas Ähnliches, wenn auch in anderen Worten: „Ja, ich habe einen höheren IQ. Aber ganz ehrlich: Sch... drauf! Es sagt nichts darüber aus, wie gut du tatsächlich lernst oder wie gut du dich in einer sozialen Welt schlägst.“ Was würde ihm also helfen? „Behandelt uns wie normale Menschen, das wäre alles, was ich brauche.“ ▀

Obstkorb war gestern

Es geht ja doch! Sechste Urlaubswoche, kürzere Arbeitszeiten oder Karenzmodelle für Väter: Wer Beschäftigte heute halten möchte, muss ihnen einen arbeitspolitischen Vitaminstoß bieten. Manche Betriebe haben das verstanden und zeigen sich fürsorglich.

TEXT UDO SEELHOFFER, SANDRA KNOPP

Stellen Sie sich vor, Sie fahren mit dem Auto von Wien nach Salzburg und bemerken, dass sich der Drehzahlmesser im roten Bereich befindet. Wenn Sie rechtzeitig von der Autobahn abfahren, passiert wenig. Wenn Sie das ignorieren, ist spätestens in Linz der Motor hin. Dieses Bild lässt sich auf die Arbeitswelt übertragen: „Beim Abschluss eines Projekts gerät man mal kräftemäßig in den roten Bereich. Wird der Stress chronisch, werden Beschäftigte krank, unproduktiv und verlassen das Unternehmen“, warnt Gerhard Klicka, Arbeitspsychologe und Geschäftsführer der „Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH“ (IBG). Österreicher:innen leben zwar länger, aber nicht gesünder. Laut Eurostat lag im Jahr 2020 die bei der Geburt zu erwartende gesunde Lebenszeit in Österreich für Männer bei 58 und für Frauen bei 59 Jahren und damit unter dem EU-Schnitt von 63,5 bzw. 64,5 Jahren. Spitzenreiter ist Schweden mit über 70 gesunden Lebensjahren.

Bei der Gesundheitsprävention sieht Claudia Neumayer-Stickler, Leiterin des Referats für Gesundheitspolitik beim ÖGB, hierzulande Aufholbedarf. „Ein wichtiger Faktor für ein gesundes Leben sind die Arbeitsbedingungen“, ist sie überzeugt. Die Gesundheitsexpertin beobachtet, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen – etwa durch ständige Erreichbarkeit im Homeoffice. Schon wenige Monate unter Stress führen schlimmstenfalls zu Depressionen, Angst- und Schlafstörungen. Das soll die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) verhindern. Doch dieses Instrument des Arbeitnehmer:innenschutzes ist in Österreich nicht gesetzlich vorgeschrieben, sondern ein freiwilliges Angebot von Betrieben. „Betriebliche Gesundheitsförderung sollte allen Arbeitskräften zugutekommen“, betont Neumayer-Stickler. In einem ersten Schritt sollten die Ressourcen für BGF-Angebote in Unternehmen erhöht und professionalisiert werden.

Allzu oft werden bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung einzelne Maßnahmen angeboten, die beim individuellen Verhalten ansetzen, etwa der „berühmte“ Obstkorb. Prävention umfasst natürlich mehr: die Erfassung von Stressfaktoren, daraus resultierende Veränderungen bei betrieblichen Abläufen und die Evaluierung der Maßnahmen. Vor mehr als fünfzehn Jahren hat beispielsweise Würth Österreich die betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen gebündelt. Das Unternehmen mit Sitz in Böheimkirchen mit knapp 1.000 Mitarbeiter:innen vertreibt Montage- und Befestigungsmaterial für professionelle Anwendungen. Seit 2008 setzt das



„well@Würth“-Gremium, bestehend aus Geschäftsleitung, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement und Arbeitsmedizin, gesundheitsfördernde Angebote. Diese reichen von kurzfristigen Initiativen wie Joggen, Wanderungen und einem Kids-Camp im Sommer bis zu langfristigen Angeboten wie kostenloser Physiotherapie, wöchentlichen Bewegungseinheiten vor Ort und mehr Urlaub. Üblicherweise besteht der Anspruch auf die sechste Urlaubswoche erst nach 25 Jahren im Betrieb. Ganz anders bei Würth: „Wir stellen allen Mitarbeiter:innen die sechste Urlaubswoche bereits ab dem vollendeten ersten Arbeitsjahr zur Verfügung“, sagt Geschäftsführer Alfred Wurmbrand. Zu Produktivitätseinbrüchen komme es aufgrund klarer Zielvereinbarungen mit den Beschäftigten nicht. Viele nutzen die zusätzlichen Urlaubstage, um an Fenstertagen frei zu haben. Warum investiert die Firma in Gesundheitsvorsorge? Gesunde Mitarbeiter:innen haben nachweislich kürzere Ausfallzeiten. Für Wurmbrand ist auch das Betriebsklima ein Hauptfaktor: „Wer sich in der Arbeit wohlfühlt, ist unbewusst produktiver und motivierter.“ Wenn sich Mitarbeiter:innen wohlfühlen, bleiben sie länger im Unternehmen, wodurch Know-how erhalten bleibt.

Auf Mitarbeiter:innen hören

Auch nicht unwesentlich: Angebote der betrieblichen Gesundheitsfürsorge steigern in Zeiten hoher Arbeitskräftenachfrage die Attraktivität eines Betriebs. Ekaterina Chesnokova ist Arbeits- und Organisationspsychologin und leitet bei Würth Österreich den Bereich Personalentwicklung und Recruiting. „Arbeitnehmer:innen suchen einen Job, in dem sie ihre Fertigkeiten einbringen, sich beruflich



Immer mehr Aufgaben, immer weniger Beschäftigte. Bei so einer Arbeitsdichte sei eine zusätzliche Urlaubswoche sinnvoll, meint Claudia Neumayer-Stickler.

verwirklichen können und in dem die Arbeitsumgebung gesund ist“, erklärt Chesnokova. Dazu zählen dann auch Kolleg:innen, die nicht von einer Aufgabe zur nächsten hetzen, sondern Zeit für konstruktive Gespräche bei einem Kaffee haben. Wichtig sei es für sie als Teil des „well@Würth“-Gremiums, nichts von oben zu verordnen, sondern auf Anregungen und Bedürfnisse der Belegschaft zu hören. Auch IBG befragt regelmäßig Arbeitnehmer:innen, inwiefern sie produktiv arbeiten können. Manchmal lohnt es sich, sich von betriebsinternen Best-Practice-Beispielen inspirieren zu lassen. „Selten ist in einem Betrieb alles im roten Bereich, sondern es gibt Abteilungen, von denen man sich etwas abschauen kann“, erklärt Klicka. Oft kommen im Zuge der Befragung Überlastungs- und Führungsthemen zutage, die gelöst werden können. Eine gute Führungskraft sorgt dafür, dass im Team keiner über- oder unterfordert ist und die Bedürfnisse älterer Kolleg:innen berücksichtigt werden. Dazu brauche es etwas, das nicht jeder Mensch mitbringt und wofür im operativen Geschäft oft die Zeit fehlt: ein hohes Maß an Empathie!

Bessere Planbarkeit

Welche Maßnahmen wirken und welche nicht, gelte es regelmäßig mit der Belegschaft zu evaluieren. „Wenn erkennbar ist, dass ein Angebot nicht greift, muss rechtzeitig ein anderer Ansatz gesucht werden“, sagt ÖGB-Gesundheitsexpertin Claudia Neumayer-Stickler. Angesichts der zunehmenden Arbeitsverdichtung werden immer mehr Aufgaben auf immer weniger Beschäftigte verteilt. Initiativen wie eine zusätzliche Urlaubswoche seien daher sinnvoll. Es brauche aber generell eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich. Das würde etwa Frauen unterstützen, die aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen oft in Teilzeit arbeiten



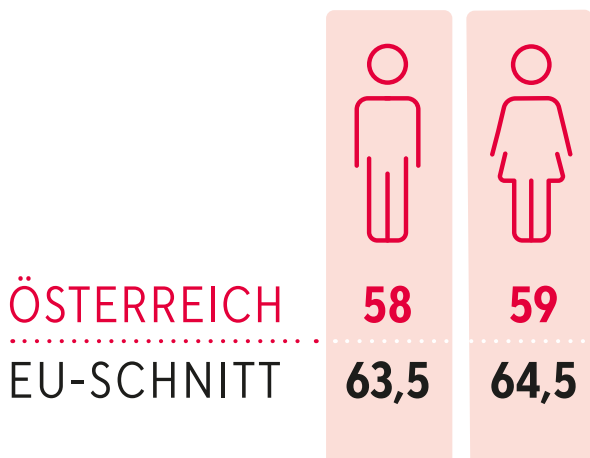


Weniger Stress, mehr Freizeit, zufriedene Kolleg:innen:
Geschäftsführer Philipp Pfaller hat die Webagentur LimeSoda nach Gesundheitsaspekten neu strukturiert. Für Beate Mungenast ist die neue Arbeitsweise „großer Luxus“.

müssen. „Studien zeigen, dass die Produktivität nicht sinkt, wenn die Arbeitszeit verkürzt wird“, betont Neumayer-Stickler. Um die hohe Fluktuation in Branchen wie etwa dem Gesundheitsbereich in den Griff zu kriegen, sind bessere Arbeitsbedingungen dringend erforderlich. Das zeigt auch der AK-Arbeitsklimaindex aus dem Jahr 2022, der die Zufriedenheit im Job misst. Eine Million Arbeitnehmer:innen konnten es sich demnach nicht vorstellen, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Pensionierung durchzuhalten. Wichtige Faktoren bei der Stressreduktion sind die Planbarkeit von Diensten und die Reduktion von Überstunden. Das Thema Planbarkeit war ein Hauptthema bei der Web-Agentur LimeSoda. Das Unternehmen mit seiner Zentrale in Wien-Hernals hat daher

Gesunde Lebensjahre

Quelle: Eurostat, 2020



seine Organisationsstruktur verändert. 2020 wurde LimeSoda von der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) und dem Fonds Gesundes Österreich mit dem BGF-Preis 2020 für Kleinbetriebe ausgezeichnet.

Selbstbestimmtes Arbeiten

LimeSoda ist seit der Gründung 2002 von einem Dreimannbetrieb auf rund 50 Mitarbeiter:innen angewachsen und hat drei Büros in Wien, St. Pölten und Linz. Über die Jahre stellte Geschäftsführer Philipp Pfaller fest, dass der Überblick optimierbar wäre: Wer macht was? Wer hat noch Kapazitäten? Wie viele Meetings braucht es? Die unklare Struktur war ein Stressfaktor für die Belegschaft. Die Notwendigkeit gegenzusteuern ergab sich auch durch die Beschäftigung mit dem Konzept der Betrieblichen Gesundheitsförderung. 2015 startete die Webagentur mit einer Bestandsaufnahme. Begleitet wurde der Prozess vom Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung. Arbeitsplatzausstattung und Raumakustik wurden adaptiert, eine neue Teamstruktur wurde etabliert. Es gibt nun sieben Teams mit drei bis zwölf Mitarbeiter:innen. Der Leiter oder die Leiterin jedes Teams hat einen Überblick über die Ressourcen. „Ich entscheide nicht, welche Aufträge wir annehmen, das entscheidet sich in Absprache mit dem Team“, betont Geschäftsführer Philipp Pfaller. Dieses autonome Arbeiten gefällt auch Beate Mungenast. Sie leitet das Team Webdesign. Zwar gibt es auch bei LimeSoda stressige Phasen, durch die neue Struktur sind Überstunden aber nur in Ausnahmefällen nötig.

Psychohygiene im Betrieb

Beate Mungenast arbeitet 34 Stunden pro Woche, jeder zweite Freitag ist frei. Dass sie nach acht Stunden nach Hause gehen oder im Homeoffice ihren PC abschalten kann, bezeichnet sie auch nach neun Jahren im Unternehmen als großen Luxus. „In meiner alten Agentur hatte ich keine Energie mehr für Sport oder etwas anderes, weil die Arbeitsweise so auslaugend war.“ Mittlerweile lädt sie Kolleg:innen zum Bouldern ein. Ein monatliches Kontingent an Sportangeboten, Firmenfeiern und Wandertagen sowie die Möglichkeit, Mediziner:innen per Videokonferenz zu konsultieren, gehören zum BGF-Programm. Auch Papamonat und Karenzmodelle für Väter werden von Mitarbeitern beansprucht. „Ein Kollege war 13 Monate in Karenz“, sagt Pfaller. Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört für ihn zur Gesundheitsvorsorge. Der Gültigkeitszeitraum für ein BGF-Zertifikat, wie es LimeSoda hat, beträgt drei Jahre. Nach einer Überprüfung kann es verlängert werden. Betriebliche Gesundheitsfürsorge ist für Pfaller ein Hygienefaktor. Für Arbeitskräfte, die sich zwischen mehreren Arbeitgeber:innen entscheiden können, kann dies das Zünglein an der Waage sein.

Manchmal ist es für Prävention schon zu spät, und man wird krank. Zählt die Erkrankung zu den 53 anerkannten Berufskrankheiten laut Allgemeinem Sozialversicherungsgesetz, profitieren die Arbeitnehmer:innen von Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung. Dazu gehören medizinische Behandlungen, Reha-Maßnahmen oder ein Übergangsgeld für eine Umschulung. Zwar haben sich die Belastungen in der Arbeitswelt stark verändert, die Berufskrankheitenliste aber eben nicht. „Hier braucht es dringend eine Erweiterung“, fordert Claudia Neumayer-Stickler. So zählt der durch UV-Strahlung verursachte weiße Hautkrebs nicht zu den arbeitsbedingten Erkrankungen. Auch Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparats und psychische Erkrankungen wie Burn-out werden momentan nicht als Berufskrankheiten gelistet. „Psychische Gesundheit sollte ohnehin mehr Bedeutung in der Betrieblichen Gesundheitsförderung einnehmen,“ so die ÖGB-Expertin. Seit 2013 schreibt das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen vor. Darauf hat sich Arbeitspsychologin Veronika Jakl spezialisiert: Psychisch belasten kann etwa eine nicht passende Arbeitsumgebung oder eine Tätigkeit, die zu monoton bzw. zu überfordernd ist, ebenso ein schlechtes Betriebsklima. Häufig geht es auch um den Umgang mit firmenexternen Personen und Zeitdruck. Die Psychologin hat festgestellt, dass sich Belastungen bei Männern und Frauen unterschiedlich äußern. „Bei Frauen diagnostiziert man häufiger psychische Erkrankungen wie Angststörungen oder Depressionen, bei Männern stehen oft körperliche Erkrankungen im ärztlichen Fokus. Die psychischen Ursachen dahinter werden oft nicht bedacht.“ Um die Stressfaktoren festzustellen, gibt es Messinstrumente, etwa schriftliche Umfragen, Workshops oder Einzelgespräche. Wichtig sei es, die Anonymität der Betroffenen zu wahren.

Rechtzeitig vom Gas

Das steht auch für die Firma Würth Österreich an vorderster Stelle. So können Mitarbeiter:innen bei Herausforderungen im beruflichen oder privaten Kontext bis zu drei Coaching-Einheiten pro Jahr gratis in Anspruch nehmen. Diesbezügliche Anfragen können ohne Abstimmung mit den Führungskräften in der Personalentwicklung deponiert werden. „Das Arbeitsleben ist ein Marathon und kein Sprint“, betont Veronika Jakl. Paradoxerweise wirken Arbeitskräfte, die kurz vor dem Burn-out stehen, für ihre Vorgesetzten wie optimale Untergebene. Sie sagen nicht Nein, wirken stets hoch motiviert. Irgendwann fallen sie aber über die sprichwörtliche Klippe. „Psychische Erkrankungen können unglaublich lange Ausfallzeiten verursachen, ähnlich wie Krebserkrankungen“, sagt die Psychologin. Es lohnt sich, sowohl menschlich als auch wirtschaftlich genau hinzuschauen und ein Ausbrennen zu verhindern. Denn nur wer lernt, rechtzeitig vom Gas zu steigen, verhindert, dass der Motor irgendwann Schaden nimmt. ▀

DREI FRAGEN ZUM THEMA AN

VERONIKA JAKL

Arbeitspsychologin und Leiterin der Akademie „Pioniere der Prävention“

Welche Tipps geben Sie Arbeitnehmer:innen, die eine Belastung spüren?

Ich würde zuerst versuchen, mir klarzumachen, wo dieses schlechte Gefühl herkommt. Warum empfinde ich diesen Stress? Betroffene müssen darüber nachdenken, was sie konkret stört. Wenn sie dann wissen, was die Ursache ist, sollten sie sich mit Kolleg:innen austauschen. Ich erlebe es in meinen Workshops, dass es als entlastend empfunden wird, wenn man weiß, dass es anderen genauso geht. Danach würde ich – je nachdem, wie die Situation ist – das Gespräch mit einer Führungskraft suchen. Einmal im Jahr gibt es das Mitarbeiter:innen-Gespräch, bei dem bestimmte Dinge unter vier Augen geklärt werden können. Bei guten Führungskräften kann man das auch mehrmals im Jahr machen.

Was kann ich tun, wenn die Situation nicht so schnell geändert werden kann?

Dann würde ich mir überlegen, ob es noch etwas gibt, das ich anders machen oder wo ich mich mit Kolleg:innen so abstimmen kann, dass etwas verändert werden kann. Gibt es Aufgaben, die ich gerne mache und die ich öfter übernehmen möchte? Das ist „Job-Crafting“: Ich suche Tätigkeiten, die mir Freude machen, und teile das Kolleg:innen und Vorgesetzten mit. Wer daran denkt, den Job zu wechseln, sollte überlegen, wie schnell er oder sie in der Branche etwas Neues finden kann. Ich würde davon abraten, zu kündigen und zu sagen: „Es wird schon etwas kommen.“

Was sind die „Pioniere der Prävention“?

Dabei handelt es sich um eine Onlineakademie für Menschen, die in der betrieblichen Prävention tätig sind, also in der Arbeitssicherheit, dem Gesundheitsmanagement und der Arbeitspsychologie. Wir unterstützen und vernetzen uns, um bessere Ergebnisse in den Firmen zu erzielen.

Wann macht Weiterbildung Schule?

Schlechte Noten kriegen Regierung und Wirtschaft im Fach Erwachsenenbildung. Der Grund: mangelnde Mitarbeit. Dabei könnte die berufliche Fortbildung einige der größten Probleme unserer Gesellschaft und Wirtschaft lösen. Man muss es nur wollen!

TEXT CHRISTIAN DOMKE SEIDEL

Nie mehr Schule ist von gestern. Heute gibt es viele gute Gründe, das ganze Arbeitsleben lang dazuzulernen. Den einen fehlt in jungen Jahren vielleicht die Lust zu lernen oder die richtige Unterstützung. Diese Menschen wollen dann später die Matura nachholen. Andere waren eben noch bei einem Montagebetrieb beschäftigt, der sich jetzt aber auf Solartechnologie spezialisieren will, weswegen das entsprechende Know-how erworben werden muss. Wieder andere wollen ihre Deutschkenntnisse verbessern oder Fertigkeiten wie Nähen oder Reparaturen von Elektrokleingeräten lernen. Kurzum: Erwachsenenbildung ist für alle da. Doch seit der Corona-Pandemie schüttelt ein Beben die Branche durch.

Erst einmal die schlechte Nachricht: Das Coronavirus hat der Erwachsenenbildung einen Reset verpasst. Im Jahr 2019 gab es in Österreich 4,2 Millionen Teilnehmer:innen entsprechender Angebote. Ein Jahr später zählte man nur noch zwei Millionen. Im Jahr 2021 schrumpfte das Ergebnis gar auf 1,5 Millionen. Die Zahlen stammen aus dem Jahresbericht der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs, der sogenannten 36. KEBÖ-Statistik.

Aber es gibt auch gute Nachrichten: Die Branche ist in einem Maße resilient, anpassungsfähig und pragmatisch, dass sich viele Wirtschaftsunternehmen eine Scheibe abschneiden könnten. Denn quasi über Nacht digitalisierte sich der ganze Sektor. Abzulesen ist das an den Unterrichtseinheiten. Die brachen von 2019 (5,9 Mil-



lionen Einheiten) auf 2020 (4,5 Millionen) zwar auch ein – aber längst nicht so massiv wie die Zahl der Teilnehmer:innen. Im Jahr 2021 kletterte sie trotz weniger Schüler:innen sogar wieder auf 4,9 Millionen.

Hauptverursacher ist nicht nur Corona. Krisen und Innovationen geben sich seit ein paar Jahren die Klinke in die Hand. Dazu gehören (ohne Anspruch auf Vollständigkeit): Wahlmüdigkeit, Fake News, Populismus, künstliche Intelligenz, Industrie 4.0, Green Deal, Klimakatastrophe, „Fachkräftemangel“, Verkehrs- und Energiewende. All diese Herausforderungen haben direkte Auswirkungen auf die Erwachsenenbildung. Denn sie ist es, die dafür den Menschen das Rüstzeug in die Hand gibt – von den Grundlagen bis zum Spezialwissen, egal ob berufliche Qualifikation oder privates Interesse.

Nachsitzen im Krisenfall

„Erwachsenenbildung ist ein weites Feld. Es umfasst die Qualifizierung für den Arbeitsmarkt, das Nachholen von Bildungsabschlüssen, Weiterbildung, politische Bildung, aber auch Kunst und Kultur“, erläutert Sabine Letz im Gespräch mit Arbeit&Wirtschaft. Sie ist Geschäftsführerin beim Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB). Durch diese Themenvielfalt und die schiere Menge an Weiterbildungsmöglichkeiten ist Erwachsenenbildung aber auch sehr politisch – allerdings ohne dass die Politik das zu würdigen wüsste. „Die Erwachsenenbildung genießt nicht den Stellenwert, der ihr zustehen würde, auch nicht bei der Finanzierung. Denn immer, wenn es demokratiepolitisch oder wirtschaftlich knirscht, wird nach der Weiterbildung gerufen, und der Bildungssektor muss die Probleme beheben.“

Anfang Mai kam es deswegen erstmals, seit es in der Branche einen Kollektivvertrag gibt, zu Streiks, weil es im Vergleich zur Menge an Vollzeitstellen viel zu viele Teilzeitstellen gibt und weil die Arbeitsbelastung zu hoch und die Bezahlung zu niedrig ausfällt. Aktuell fließen 0,4 Prozent des Bildungsbudgets in die Erwachsenenbildung. Die Arbeiterkammer (AK) und der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) fordern einerseits eine Aufstockung auf 1,0 Prozent, andererseits aber auch die Einführung eines Weiterbildungsfonds. Unternehmen sollen 1 Prozent der Jahresbruttolohnsumme einzahlen, um mit dem Geld kleinere und mittlere Unternehmen bei der Weiterbildung zu unterstützen.

„Die Wertschätzung für die Erwachsenenbildung kann ich an der Finanzierung ablesen. Die Unternehmen sagen, sie brauchen Fachkräfte und gut ausgebildete Arbeitnehmer:innen – nur zahlen will es niemand. Auch wenn die Wichtigkeit in Sonntagsreden immer betont wird: Ein durchdachtes strategisches Konzept samt stabiler Finanzierung vermissen wir“, bringt Letz die aktuelle Situation auf den Punkt.



In Zukunft gehe es in der Erwachsenenbildung vor allem darum, mehr Menschen zu erreichen. Dies könne auch mit einer einwöchigen Bildungsfreistellung pro Jahr gelingen, so Sabine Letz.

Gelernte Knausrigkeit

Erstaunlich ist, dass angesichts der jüngsten Debatten über einen vermeintlichen Fachkräftemangel auch die Firmen zurückhaltend sind. Seit Jahren sinkt laut Weiterbildungsindex der Stellenwert, den die Weiterbildung bei Firmen einnimmt. Eine Studie des Instituts für Höhere Studien kommt zu dem Schluss, dass der Anteil der Unternehmen an der Finanzierung der Weiterbildung von 41 Prozent (im Jahr 2009) auf 31 Prozent (2018) zurückging. Im gleichen Zeitraum wuchs der Anteil, den die Beschäftigten selbst übernehmen, von 29 auf 42 Prozent.

„Die Wirtschaft sagt, sie könne die Weiterbildung nicht finanzieren, den Arbeitnehmer:innen fehlt angesichts der Inflation das Geld, und der Staat ist sehr zurückhaltend. Erwachsenenbildung spielt im Ministerium eine untergeordnete Rolle“, beklagt Franz-

Wer finanziert Weiterbildungen?

Quelle: Institut für Höhere Studien





„Es gibt natürlich Betriebe, die gezielt in die Weiterbildung investieren. Von einer flächendeckenden Bereitschaft der Unternehmen, wirklich Geld in die Hand zu nehmen, kann man aber nicht sprechen“, so Franz-Josef Lackinger.

Josef Lackinger. Er ist Geschäftsführer des Berufsförderungsinstituts Österreich (BFI). „Das Budget von 40 Millionen Euro hat eher symbolischen Charakter. Was fehlt, ist eine politische Gesamtverantwortung, die der Erwachsenenbildung mittels konjunkturunabhängiger Budgets eine Planungssicherheit gibt.“

Und das alles im Schatten groß angelegter Kampagnen, in denen sich Politik und Industrie über den Fachkräftemangel beklagen. „Man muss unterscheiden zwischen der öffentlichen Diskussion, hinter der vielleicht politische Absichten stecken, und dem, was wirklich passiert. Es gibt natürlich Betriebe, die gezielt in die Weiterbildung investieren. Von einer flächendeckenden Bereitschaft der Unternehmen, wirklich Geld in die Hand zu nehmen, kann man aber nicht sprechen“, so Lackinger weiter.

Dabei sei es in der Praxis so, dass die Nachfrage nach Spezialwissen und berufsorientierten Abschlüssen in den vergangenen Jahren besonders hoch gewesen sei. Kein Wunder: „Das öffentliche Ausbildungssystem kann sich angesichts der rasanten Entwicklung nicht schnell genug anpassen. Das ist aber unser Kerngeschäft. Wir müssen schauen, was in der Wirtschaft gefragt ist und wie wir das in Bildungsprogrammen umsetzen können“, beschreibt Lackinger die Leistung der Erwachsenenbildung.

Schulstartbeihilfen?

„In der Erwachsenenbildung können wir ganz viel sehr schnell anbieten, und das in Top-Qualität. An Angeboten mangelt es nicht. Zeit und Geld sind aber zentrale Hemmnisse beim Zugang zu Weiterbildung. Wir erreichen daher einfach nicht alle Menschen so, wie es sein sollte“, weiß Letz – ein Problem, das auch Lackinger

sieht. Oft kommen eben die Menschen, die bereits Führungsfunktionen und einen höheren Abschluss haben.

Die Digitalisierungswelle während der Corona-Pandemie ist ein gutes Beispiel dafür, wie ungerecht es in der Erwachsenenbildung zugeht. Einerseits konnten plötzlich Menschen an Weiterbildungen teilnehmen, deren Zeit oder Mobilität begrenzt ist, was den Frauenanteil bei den Angeboten des VÖGB stark erhöht hat, erklärt Letz. Andererseits fielen all jene durch das Raster, die sich die entsprechende Hardware oder Internetverbindung nicht leisten konnten.

Auch das Arbeitsmarktservice (AMS) verschärft die Ungleichheit eher. Dessen Aufgabe ist es, Menschen in einen Job zu bringen. „Das AMS orientiert sich in erster Linie an seinem Vermittlungsauftrag und somit stark an den Anforderungen des Arbeitsmarkts. Das betrifft auch die Investition in die Qualifizierung der Menschen. Das ist gesetzlich so vorgesehen“, erklärt Lackinger. Allerdings erfordern 40,5 Prozent der offenen Stellen in Österreich nur einen Pflichtschulabschluss oder gar kein bestimmtes Qualifikationsniveau. Das widerlegt zwar einerseits den Mythos vom Fachkräftemangel, nimmt aber auch den Druck vom AMS, Stellensuchenden eine Weiterbildung anzubieten.

Lebensbegleiter Lernen

In Zukunft gehe es in der Erwachsenenbildung vor allem darum, mehr Menschen zu erreichen, so Letz. Neben dem finanziellen Aspekt könne dies mit einer einwöchigen Bildungsfreistellung pro Jahr erreicht werden – eine Kernforderung von AK und ÖGB. Laut einer Befragung des Wirtschaftsförderungsinstituts der Wirtschaftskammer (WIFI) fehlt es 54 Prozent aller Erwerbstätigen schlichtweg an der Zeit für Weiterbildungen. Gleichzeitig messen 87 Prozent der Befragten dem lebenslangen Lernen eine große Bedeutung zu.

Aber es gibt Grund zur Hoffnung: Die Zahlen und Vorschläge liegen auf dem Tisch, und die Nachfrage steigt. Schon seit Mai ist der VÖGB für den Rest des Jahres ausgebucht. Und auch die Branche entwickelt fleißig die Themen weiter. „Es gibt nicht jeden Tag revolutionäre Einschnitte. Vielmehr ist es eine permanente Weiterentwicklung der Themen und der Ausbildungsangebote“, so Lackinger. Und weiter: „Sporadisch treten aber auch größere Veränderungen auf, wie etwa die rasante Verbreitung von ChatGPT und der erleichterte Zugang zu künstlicher Intelligenz. Solche Entwicklungen berücksichtigen wir natürlich und schaffen entsprechende Bildungsangebote.“

Doch damit diese Bildungssaat auf fruchtbaren Boden fällt, brauche es einen Wandel in der Wahrnehmung, macht Letz deutlich: „Der Stellenwert der Erwachsenenbildung muss sich in jeder Hinsicht ausdrücken – seitens des zuständigen Ministeriums, der medialen Wahrnehmung und Berichterstattung, aber auch hinsichtlich der Finanzierung. Das setzt voraus, dass es eine Gesamtstrategie für das lebensbegleitende Lernen gibt.“ ▀

Was muss sich an der Lehre verbessern?

Die Lehrlingszahlen steigen wieder, vor allem im ersten Lehrjahr. Allerdings wünschen sich Lehrlinge Verbesserungen in manchen Bereichen der Lehrausbildung.



SARAH P.

LEHRE ZUR VERWALTUNGSASSISTENTIN BEI DER STADT WIEN (3. LEHRJAHR)

Auch für Lehrlinge sollte es die Möglichkeit einer Gleitzeit geben. Ich kann mir auch den Versuch einer 4-Tage-Woche mit verkürzter Arbeitszeit vorstellen. Außerdem gehört die Berufsschule interessanter gestaltet. Unsere Berufsschule ist zwar ein modernes Gebäude, die transportierten Inhalte im Unterricht sind jedoch nicht immer sehr zeitgerecht.



RAFFAEL K.

LEHRE ZUM PLATTEN- UND FLIESENLEGER BEI WIEN WORK GMBH (2. LEHRJAHR)

Gesellen und Facharbeiter:innen sollten Lehrlingen mit mehr Respekt begegnen. Denn Lehrlinge sind jene, die einen Beruf erlernen möchten, und wenn es an Respekt mangelt, dann wird die Jugend eines Tages nicht mehr arbeiten wollen. Vorgesetzte dürfen nicht nur wirtschaftlich denken. Das Menschliche muss einen hohen Stellenwert haben, egal ob in der betrieblichen oder in der überbetrieblichen Lehre.



PIA G.

LEHRE ZUR APPLIKATIONSENTWICKLERIN BEI DEN ÖBB (2. LEHRJAHR)

Die Politik muss sich mehr für die Lehre einsetzen! Die Pandemie hat gezeigt, dass auf Lehrlinge oft vergessen wird. In den Berufsschulen wurden wir beispielsweise nicht mit ausreichend Arbeitsmaterial ausgestattet. Es braucht weiters eine bessere Integration von Schüler:innen mit unterschiedlichen Hintergründen, also eine inklusivere Lernumgebung – sei es in der Lehrwerkstätte oder in der Schule.

Mitfahren oder einfahren

Rund 2,3 Millionen Menschen pendeln täglich in Österreich an ihren Arbeitsplatz und zurück, großteils mit dem eigenen Pkw. Das kommt Beschäftigten und Umwelt sehr teuer. Dabei geht's auch anders, wie immer mehr Betriebe mit eigenem Mobilitätsmanagement vorzeigen.

TEXT STEFAN MAYER

Lebenszeit und Geld: Durchschnittlich 27 Kilometer pro Strecke legen Pendler:innen in Österreich auf dem Weg zu ihrem Arbeitsplatz zurück. Die längste Wegzeit entfällt dabei auf die Burgenländer:innen. Laut Statistik Austria müssen sie 35 Minuten an Fahrzeit einplanen. Kein Wunder, denn viele aus dem östlichsten Bundesland pendeln nach Wien. Ein Viertel aller Personen-Kilometer im Verkehr sind Arbeitswege. Sie verursachen auch ein Viertel aller CO₂-Emissionen des gesamten Personenverkehrs in Österreich. Ein anderer Punkt ist der Kostenfaktor: Das eigene Auto zu nutzen geht ins Geld. Wer beispielsweise mit einem Werkbus in die Arbeit fahren kann, wie es Industriebetriebe in Kooperation mit den öffentlichen Verkehrsbetrieben teilweise anbieten, erspart sich jährlich Tausende von Euro. Doch der Trend ist rückläufig. Viel zu viele Unternehmen verlassen sich darauf, dass Beschäftigte mit dem eigenen Pkw anreisen.

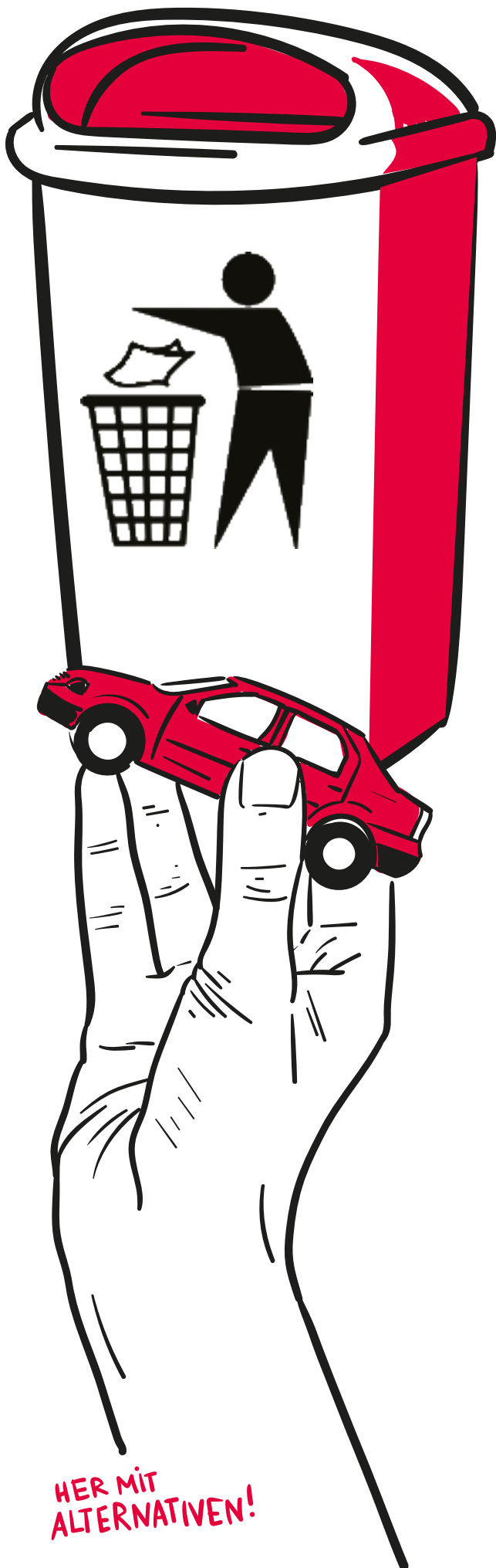
Pflichtaufgabe Mobilitätsmanagement

Bei der Anreise zur Arbeit muss sich etwas ändern, fordert die Arbeiterkammer und nimmt hier die Unternehmen in die Pflicht. Ab 50 Mitarbeiter:innen sollte es ein betriebliches Mobilitätsmanagement geben. „Viele Maßnahmen kosten wenig bis gar nichts: Mitfahrgelegenheiten fördern, Arbeitszeiten bzw. Schichtpläne an bestehende Fahrpläne anpassen, Radabstellplätze und Duschen zur Verfügung stellen“, erklärt Heinz Högelsberger von der Abteilung Umwelt und Verkehr der AK Wien. Unter-

nehmen können aber noch viel mehr tun, damit ihre Mitarbeiter:innen klimaschonend in die Arbeit kommen. „Es sollten alle mobilitätsrelevanten Bereiche eines Unternehmens, wie die Arbeitswege der Mitarbeiter:innen, die Abwicklung der dienstlichen Fahrten, der Kund:innenverkehr, die Fuhrparkbeschaffung, die Anlieferung von Waren, das Parkplatzmanagement etc., gemeinsam und gesamtheitlich betrachtet werden, da es zwischen den einzelnen Bereichen auch Schnittstellen und Abhängigkeiten gibt“, sagt Markus Schuster, Geschäftsführer von Herry Consult. Schuster leitet dort das vom Klimaschutzministerium (BMK) initiierte Beratungs- und Förderprogramm „Mobilitätsmanagement für Betriebe, Bauträger und Flottenbetreiber“ im Rahmen von „klimaaktiv mobil“. Diese Klimaschutzinitiative unterstützt seit 2004 österreichweit Betriebe, Gemeinden und Regionen mit Beratungen, Förderungen sowie Aus- und Weiterbildungen im Bereich Mobilitätsmanagement.

Share fair

„Beim betrieblichen Mobilitätsmanagement muss auf unterschiedliche Themen geschaut werden, abhängig von der Relevanz für den jeweiligen Betrieb“, sagt Uta Hautt, Pressesprecherin von Bundesministerin Leonore Gewessler. Mögliche Schwerpunkte sieht sie im betrieblichen Car- bzw. Bike-Sharing, im betrieblichen Parkraummanagement, um den Kfz-Verkehr und Stellplätze zu reduzieren bzw. diese effizient zu nutzen, aber auch in bewusstseinsbildenden



HER MIT
ALTERNATIVEN!



Ab 50 Mitarbeiter:innen sollte ein betriebliches Mobilitätsmanagement verpflichtend sein, so Heinz Högelsberger von der AK. Ideen gibt es zur Genüge. Die meisten kosten wenig bis gar nichts.

Maßnahmen, um eine klimafreundliche und gesundheitsfördernde Mobilität zu ermöglichen. Heikel wird es, wenn firmeneigene Parkplätze nur für jene zur Verfügung stehen sollen, die sie tatsächlich benötigen. „Das wäre eine sehr wirksame Maßnahme“, so Högelsberger, „allerdings ist das nur fair, wenn die Betriebe mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar sind und die Beschäftigten ein steuerfreies Jobticket bekommen.“ Auch Schuster sieht im Bereich der Reduzierung von Parkplätzen eine große Chance, die Umwelt zu schonen. Das Thema „Parkplatz“ sei sehr sensibel, daher sei ein Umdenken bei allen Beteiligten gefragt, aber auch eine Portion Mut, um Maßnahmen tatsächlich umzusetzen.

Größte österreichische Einpendelstädte

Quellen: AK Wien, Addendum





Markus Schuster von Herry Consult unterstützt Betriebe, Gemeinden und Regionen dabei, Mobilitätsmaßnahmen zu planen und umzusetzen.

„Unser Mobilitätsangebot kommt bei den Mitarbeitenden sehr gut an. 2.500 Jobräder und 700 Vorarlberger Klimatickets, für die das Unternehmen die kompletten Kosten übernimmt, wurden bereits in Anspruch genommen.“

Katharina Schön, Mobilitätsmanagerin
bei Julius Blum GmbH

Musterländle Vorarlberg

Wie die Umsetzung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements in der Praxis aussehen kann, zeigt die Julius Blum GmbH mit Hauptsitz im vorarlbergischen Höchst. In acht Werken des Möbelbeschlagherstellers arbeiten rund 7.000 Beschäftigte. Seit einiger Zeit haben sie die Möglichkeit, mit E-Bikes in die Arbeit zu fahren, und zwar auf Kosten des Unternehmens. Eine Mobilitätsanalyse von Blum gemeinsam mit dem Energieinstitut Vorarlberg ergab, dass der durchschnittliche einfache Arbeitsweg pro Mitarbeiter:in zehn Kilometer beträgt. „Unser Mobilitätsangebot kommt bei den Mit-

arbeitenden sehr gut an. 2.500 Jobräder und 700 Vorarlberger Klimatickets, für die das Unternehmen die kompletten Kosten übernimmt, wurden bereits in Anspruch genommen“, sagt Katharina Schön, Leiterin des Mobilitätsteams. Bevor das Mobilitätskonzept 2021 umgesetzt wurde, kamen 38 Prozent der Mitarbeiter:innen nachhaltig in die Arbeit. Der Anteil ist eineinhalb Jahre nach Einführung bereits auf 45 Prozent gestiegen. Ziel des Unternehmens sind knapp 60 Prozent.

Gemeinsam vorankommen

Auch im oberösterreichischen St. Marienkirchen bei Schärding baut man auf betriebliches Mobilitätsmanagement. Frauscher Sensortechnik GmbH ist ein Sensorenproduzent für Systemintegratoren und Bahnbetreiber. Das Unternehmen setzt auf Fahrgemeinschaften. Da es im ländlichen Raum für die Beschäftigten sehr schwierig ist, mit den Öffis anzureisen, belohnt das Unternehmen Fahrgemeinschaften, um so den Umweltschutz zu forcieren. „Wir vergeben Gutscheine für die Bildung von Fahrgemeinschaften. Für Fahrer:innen und die Mitfahrenden wie auch speziell für unsere Lehrlinge ohne Führerschein soll dadurch eine Mitfahrmöglichkeit etabliert werden“, sagt Simon Moser, Procurement Manager des Unternehmens. Zusätzlich unterstützt das Unternehmen die Mitarbeiter:innen finanziell in Form eines Bike-Bonus, wenn sie privat ein E-Bike kaufen. ▶

Daniel Haim, Referent in der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien

Zusammengefasst von Irene Steindl

Eine Jobgarantie schafft sinnvolle Beschäftigung

Nicht erst seit der bahnbrechenden Studie über die Arbeitslosen von Marienthal wissen wir: Arbeitslosigkeit macht krank und ist ein gesellschaftliches Problem. Menschen in Arbeitslosigkeit verlieren sozialen Anschluss, ihr Selbstwertgefühl sinkt, und sie haben ein höheres Risiko für Krankheiten, Alkoholismus, Depressionen, Suizid und Angststörungen.

Trotz Arbeitskräfteknappheit sind in Österreich über 250.000 Menschen arbeitslos gemeldet, darunter **113.000 Langzeitbeschäftigungslose im April 2023** (d. h. seit über einem Jahr beim AMS gemeldet). Der österreichische Arbeitsmarkt kann diesen Personen, die arbeiten möchten, keine sinnvolle Beschäftigung bieten. Gründe dafür sind hohe Anforderungen, schlechte Arbeitsbedingungen, gesundheitliche Einschränkungen, Betreuungspflichten und Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Alter oder Dauer der Arbeitslosigkeit. Eine **öffentliche Jobgarantie** kann dieses Marktversagen beheben.

Jobgarantien wurden international bereits erfolgreich umgesetzt, so auch Pilotprojekte in Österreich und Frankreich. In der **Aktion 20.000** erhielten zwischen 2017 und 2019 über 3.800 Personen einen Job. Im **Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal** (MAGMA) arbeiten bis zu 150 Beschäftigte in sozialen Unternehmen oder gemeinnützigen Organisationen. In **Frankreich** wurden seit 2017 **54 Gebiete ohne Langzeitarbeitslosigkeit** geschaffen, in denen bereits über 2.500 Personen in öffentlichen beschäftigungsorientierten Unternehmen neue Arbeit fanden. Trotz unterschiedlicher gesundheitlicher, beruflicher und sozialer Hintergründe gelingt es in all diesen Projekten, sinnvolle Beschäftigung zu schaffen.

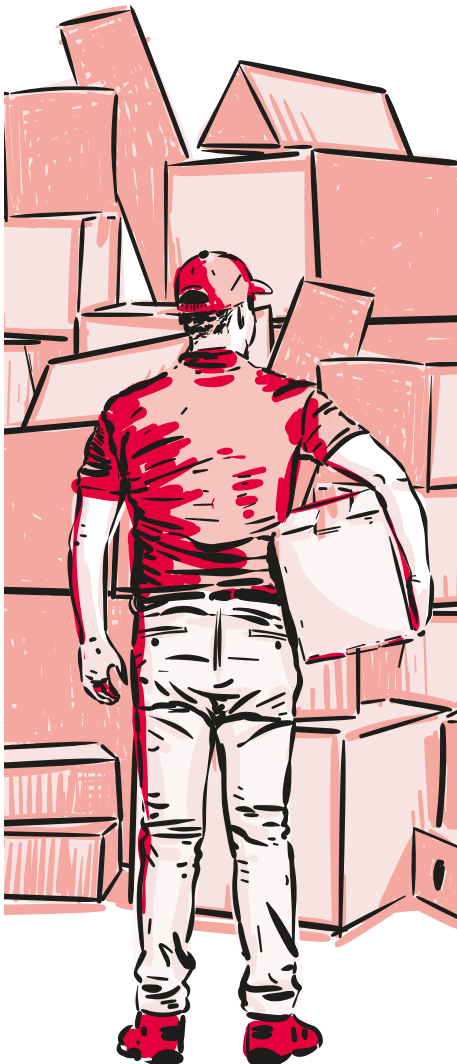
Mehrere Erfolgsfaktoren tragen dazu bei: Einbindung verschiedener Interessengruppen bei der Auswahl und Akkreditierung von Einrichtungen, Verhandlung der Arbeitsmarktneutralität vor Ort, breit gefächerte Einsatzgebiete, Wahlmöglichkeiten und Mitgestaltungsmöglichkeiten für Teilnehmer:innen, kollektivvertragliche oder Mindestlohn-Entlohnung, langfristige Finanzierung und unbefristete Arbeitsverträge. Eine Jobgarantie in Österreich ist auch in Zeiten der Arbeitskräfteknappheit wichtig, um sinnvolle Jobs für Langzeitarbeitslose und Menschen mit Behinderung zu schaffen. Sie verringert nachweislich Armut und ist finanzierbar.

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

Paketsdienste: Beschäftigte ohne Lobby

Jede:r hat ein Packerl zu tragen – manche von uns aber gravierend mehr: Paketdienstleister haben selten Betriebsräte, die Fahrer:innen sind gewerkschaftlich kaum organisiert und leiden unter der Profitlogik der Branche. Das macht sie besonders anfällig für Ausbeutung.

TEXT JOHANNES GRESS



Bis zu 17 Stunden täglich, ohne Pausen, für 5,20 Euro pro Stunde: So beschreibt der Standard Anfang April die Arbeitsbedingungen eines Paketzustellers in einem Depot des DPD-Gesellschafters Gebrüder Weiss Paketdienst (GWP) in Kalsdorf bei Graz. Der Standard beruft sich in seiner Recherche auf Gespräche mit Betroffenen und mehrere Hundert Seiten Dokumente, die ihm zugespielt wurden – darunter Fahrtenlisten, Stundenaufzeichnungen, Lohnzettel und Arbeitsverträge. Mehrere Fahrer:innen, mit denen der Standard gesprochen hat, würden von ähnlichen Bedingungen berichten: überlange Arbeitszeiten, keine Pausen, unbezahlte Überstunden, ausstehende Gehälter. Es ist von angeblichem Lohndumping und Sozialbetrug die Rede. DPD wies die Vorwürfe „strikt zurück“ und gab an, sämtliche Vorschriften einzuhalten.

Der Fall DPD in der Steiermark ist kein Einzelfall, seit Jahren häufen sich Berichte über angeblich verheerende Arbeitsbedingungen in der Branche. Wiederholt berichteten Medien über Fälle von vermeintlicher Ausbeutung, Lohn- und Sozialdumping bei Paketdienstleistern. Derlei Bedingungen wurden auch in mehreren Studien festgestellt, bei Gewerkschaften stapeln sich die

Beschwerden. „Wir wissen seit mehreren Jahren um die Zustände in der Branche“, bestätigt Hans-Peter Weikl, Landessekretär der vida Steiermark.

Wenn die Zustände offenbar seit Jahren bekannt sind: Was macht es so schwer, dagegen etwas zu unternehmen? Und noch wichtiger: Wie lassen sich derlei Vorfälle zukünftig verhindern?

Am Ende der Kette

Läuft in einem Unternehmen etwas nicht rund, wäre die erste Anlaufstelle der Betriebsrat. „Leider sind Betriebsratsgremien im Güterbeförderungsgewerbe so gut wie nicht vorhanden“, erklärt Harald Berndorfer, Zentralbetriebsratsvorsitzender von Gebrüder Weiss Paketdienst (GWP), auf Nachfrage. Die einzelnen Paketzusteller:innen schließen ihre Arbeitsverträge mit einem Subunternehmen, nicht direkt mit DPD bzw. GWP ab. Diese sogenannten Frächter sind meist kleine Transportunternehmen mit zwei bis maximal 30 Angestellten. Als GWP-Betriebsrat könne er auf die Entscheidungen der Frächter keinen Einfluss nehmen, beklagt Berndorfer. Die Subunternehmen selbst haben selten bis nie Betriebs-



Die Schwachstellen im System seien längst bekannt. Man müsse sie nur angehen – etwa mit einer Auftraggeberhaftung, fordert AK-Expertin Susanne Bauer.

rät:innen. Das alles sei kein DPD-Spezifikum: Es betrifft die Branche als Ganzes.

Auch gewerkschaftlich sind die Betroffenen kaum organisiert. Fahrer:innen von Paketdiensten kommen häufig aus dem Ausland, sprechen kaum Deutsch, sind mit ihren Rechten wenig vertraut und wenden sich selten an die Gewerkschaft. „Sie haben kaum eine Lobby, die sich für ihre Interessen einsetzt“, fasst vda-Gewerkschafter Weikl zusammen.

Zur dürftigen Interessenvertretung gesellen sich strukturelle Faktoren. Derlei Arbeitsbedingungen seien „Ergebnis eines ungesunden Wettbewerbs“, bringt es Susanne Bauer, Leiterin der Marktforschung der Arbeiterkammer Steiermark, auf den Punkt. Dieser funktioniert nach dem Prinzip „Der Billigste gewinnt“: Ein großer, internationaler Logistikkonzern an der Spitze vergibt einen Auftrag an jenes Unternehmen, das die günstigsten Konditionen bietet. Dieser Auftragnehmer zerstückelt den Auftrag wiederum in Aufträge für einzelne Subunternehmen, die ihre Aufträge teils wiederum an Subunternehmen weitergeben. Im Endergebnis unterbieten sich die miteinander konkurrierenden Sub-, Subsub- und Subsubsub-Auftragnehmer:innen

gegenseitig – zum Vorteil des Konzerns und zum Leidwesen der Subunternehmen. Am Ende der Kette stehen die Arbeiter:innen, die den Konkurrenzdruck am heftigsten zu spüren bekommen.

„Gründet Betriebsräte!“

Problematisch ist zudem, dass arbeitsrechtliche Vergehen sowie Lohn- und Sozialdumping vonseiten der Subunternehmen kaum Konsequenzen für den Konzern haben, der den Auftrag vergibt. Der Auftraggeber ist – nach derzeitiger Rechtslage – dafür nicht haftbar.

Wilfried Lehner, Leiter der Finanzpolizei im Bundesministerium für Finanzen, spricht von einer „komplexen Gemengelage an verschiedenen Bestimmungen“. Betrugs-szenarien in der Paketbranche funktionierten in einem „Dreiklang von Steuer- und Sozialversicherungsbetrug und der Verletzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen“. Inmitten dieser Gemengelage an Bestimmungen agiert die Finanzpolizei – was deren Arbeit äußerst komplex macht. Meist handle es sich um illegale Beschäftigung, teilweise illegale Beschäftigung (etwa, wenn Überstunden unversteuert in bar ausbezahlt

werden) oder Scheinselbstständigkeit. Gerade Letztere ist für die Behörden schwierig nachzuweisen.

„Wir versuchen mit regelmäßigen Kontrollen dagegenuhalten und machen Schwerpunktaktionen bei einzelnen Logistikzentren“, bekräftigt Lehner. Zumindest „punktuell“ seien auch positive Veränderungen feststellbar. Betriebsrat Berndorfer fordert die Beschäftigten der Frächter auf, „so viele Betriebsratskörperschaften wie möglich zu organisieren“. Als Reaktion auf den „Fall DPD Kalsdorf“ gibt es in dem Logistikzentrum zudem seit Anfang Mai einen Ombudsmann, an den sich auch bei Subunternehmen beschäftigte Fahrer:innen wenden können. Sollte sich dieses Modell bewähren, wolle man es zukünftig auf sämtliche GWP-Depots ausweiten, erklärt Berndorfer.

Lösungen liegen auf dem Tisch

AK-Expertin Bauer pocht zudem auf eine „Auftraggeberhaftung“, wie sie – wenn auch in rudimentärer Form – in der Baubranche üblich ist. Eine solche verpflichtet Auftraggeber:innen, auf die Einhaltung sämtlicher gesetzlichen Standards zu achten – auch bei den Unternehmen, an die sie Aufträge weitergeben.

Ergänzend zur Auftraggeberhaftung fordert vda-Gewerkschafter Weikl eine Tachografenpflicht. Sobald sich ein Fahrzeug bewegt, werden dessen Daten gespeichert, und die Polizei hat bei Kontrollen die Möglichkeit, die Fahrerkarten auszulesen. Somit kann kontrolliert werden, ob Pausen und Lenkzeiten eingehalten werden. Auch hier gibt es bereits Vorbilder. Seit Mai 2006 müssen hierzulande sämtlich Güterfahrzeuge mit einem höchstzulässigen Gesamtgewicht von über 3,5 Tonnen einen digitalen Tachografen führen. „Technisch wäre das auch bei Paketdienstleistern leicht umsetzbar – schon morgen“, bekräftigt Weikl.

„Wir haben mittlerweile genug Wissen über die Schwachstellen im System“, ärgert sich AK-Expertin Bauer. „Es braucht nur den Willen, sie anzugehen.“ ▀

Demokratiekompass

Gewerkschaft

Geschichte und Gegenwart zeigen: Die Möglichkeit für gewerkschaftliche Aktion und Mitbestimmung ist ein guter Maßstab dafür, ob Demokratie funktioniert.

Wo Gewerkschaftsrechte eingeschränkt oder abgebaut werden, ist Demokratietalarm angebracht.

TEXT BRIGITTE PELLAR

Gewerkschaften brauchen Demokratie, Demokratie braucht aber auch Gewerkschaften. Das ist nachweisbar, wurde in der Geschichte aber immer wieder heftig bestritten. In den von der Sowjetunion beeinflussten kommunistischen Staaten Europas hielt man eigenständige, staatsunabhängige Gewerkschaften für überflüssig. In vielen Ländern des europäischen Südens glaubten die Arbeitnehmer:innen lange, Gewerkschaften könnten demokratische Politik ersetzen. Und die verschiedenen Richtungen des Liberalismus behaupteten (und behaupten), Demokratie und absolute Marktfreiheit seien deckungsgleich und Gewerkschaften seien schädlich, weil sie die Freiheit einschränken würden. Heute ist diese Ansicht wieder weit verbreitet, sie beeinflusst auch in Österreich immer wieder die Regierungspolitik.

Schwur der revolutionären Arbeiter:innen in Wien 1848. Sie fordern Gleichberechtigung: „Ihr nennt uns Gesindel, wir nennen uns von jetzt an Bürger.“

Jahrzehnte, in denen der Sozialstaat und gewerkschaftliche Mitbestimmung selbstverständlich waren, haben vergessen lassen, dass diese liberalistische Sicht auf Demokratie eine lange Tradition hat, die bis zur Französischen Revolution zurückreicht. In der Debatte um die erste Erklärung der Menschenrechte wurde das Koalitionsrecht der Arbeiter:innen als Einschränkung der persönlichen und wirtschaftlichen Freiheit ausdrücklich abgelehnt. Bis in das letzte Drittel des 19. Jahrhunderts hinein – mit Ausnahme des Revolutionsjahrs 1848 – blieb es bei rigorosen Koalitionsverboten. Ob Monarchie oder Republik, ob Verfassungsstaat mit Parlament oder Absolutismus, machte in dieser Frage keinen Unterschied. Von Anfang an gab es aber auch Widerstand, und der organisierte sich in immer



ÖGB-Ehrenpräsident Anton Benya bei der „Demo für Demokratie“ im Juli 2001. Als Zeitzeuge warnte er vor einer Gefährdung der Demokratie durch Abbau der Mitbestimmung.

„Nur soziale Einsicht und soziale Gerechtigkeit können diesen Staat begründen und zu einer Heimstätte glücklicher Menschen machen.“

Ferdinand Hanusch

größerem Ausmaß, als in der industriellen Revolution Menschenmassen vom Land in die Fabriken und die großen Gewerbebetriebe kamen und sich gegen die unzumutbaren Arbeitsbedingungen aufzulehnen begannen. Im Kaiserreich der Habsburger erreichte die junge Arbeiter:innenbewegung 1869 nach einer Großdemonstration das Zugeständnis der Koalitionsfreiheit. In England, wo die Industrialisierung sehr viel früher begann, setzte die organisierte Protestbewegung schon 50 Jahre zuvor ein. Koalitionsfreiheit, das bedeutete, es war nicht mehr kriminell, Gewerkschaften zu gründen und zu streiken, aber es bedeutete noch lange keinen Anspruch auf Mitbestimmungs- und Vertretungsrechte. Bis dorthin war es noch ein langer Weg, und die Anerkennung dieser Rechte als Menschenrechte gelang überhaupt erst unter dem Eindruck der Zerschlagung der Demokratien durch den Faschismus. Aber selbst nach dem Zweiten Weltkrieg war die Gleichsetzung von Marktfreiheit und Demokratie nicht ganz vom Tisch. Eleanor Roosevelt, die die Delegation der USA bei den Verhandlungen über die 1948 verabschiedete Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen leitete, setzte das Recht auf gewerkschaftliche Organisation als Menschenrecht schließlich mit folgendem Argument durch: „Es gibt keine persönliche Freiheit ohne wirtschaftliche Sicherheit und Unabhängigkeit, Menschen in Not sind keine freien Menschen.“ Über die UNO-Erklärung kam das Recht auf gewerkschaftliche Organisation in die Europäische Menschenrechtskonvention und wurde schließlich ab 1958 österreichisches Verfassungsrecht.

Koalitionsfreiheit bringt nur etwas, wenn sie unter demokratischen Bedingungen in Anspruch genommen werden kann. Deshalb standen die Gewerkschaften in vielen Ländern ganz vorne, als es darum ging, demokratische Verfassungen und demokratisches Wahlrecht durchzusetzen. In Österreich konnte erst nach einem Bummelstreik der Eisenbahner und einer Generalstreikdrohung der Wiener Freien Gewerkschaften wenigstens das allgemeine Wahlrecht für Männer durchgesetzt werden, und es war der Gewerkschafter Johann Schorsch, der zu Beginn der Republik 1918 auf der sofortigen Einführung des Frauenwahlrechts beharrte. Es waren 1918 und 1945 Gewerkschafter:innen, die federführend am Aufbau des Sozialstaats und damit einer stabilen Demokratie mitwirkten. Die Feststellung des Gewerkschafters Ferdinand Hanusch, Leiter des Sozialressorts zu Beginn der demokratischen Republik, ist aktueller denn je: „Nur soziale Einsicht und soziale Gerechtigkeit können diesen Staat begründen und zu einer Heimstätte glücklicher Menschen machen.“ ▸

Lasst uns Barrieren einreißen!



INGRID MORITZ
LEITERIN DER FRAUENABTEILUNG
DER AK WIEN

Schließung von Stationen in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, eingeschränkte Öffnungszeiten in der Kinderbetreuung, zu wenig Betreuungsplätze für Kinder mit Behinderungen: Der Personalmangel im Care-Sektor beeinflusst die Lebensqualität von vielen. Durch die schrittweise Anhebung des Frauenpensionsalters ist zudem mit Einbrüchen bei der unbezahlten Sorgearbeit von Frauen zu rechnen. Ihnen fehlt Zeit für die Betreuung ihrer Enkelkinder, und sie werden sich weniger um ihre Angehörigen kümmern können.

Die Mängel im Care-Sektor und die Schwierigkeiten, im ländlichen Raum von A nach B zu kommen, zählen neben belastenden Arbeitsbedingungen, niedriger Bezahlung und ungleicher Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu den größten Barrieren von Frauenerwerbstätigkeit. Frauen, die erwerbstätig sein wollen, werden – insbesondere im ländlichen Raum – alleine gelassen. Lange Berufsunterbrechungen und hohe Teilzeitraten bei Frauen sowie eine hohe Einkommensschere sind die Folgen davon. Für jene, die vom Arbeitsmarkt entmutigt sind, aber auch für Teilzeitbeschäftigte, die sich beruflich verändern wollen, fehlen unterstützende Angebote. Die Erwerbswünsche von Frauen bleiben damit unsichtbar.

In den 1970er-Jahren war die Antwort Österreichs auf den Arbeitskräftemangel, Menschen aus dem Ausland anzuwerben (über das Gastarbeiterabkommen). Schweden hatte bereits damals auf die Arbeitsmarktförderung von Frauen gesetzt und wurde Vorreiter bei sozialen Diensten. In Österreich ist das bis heute nicht der Fall.

Die Aufgaben für die Politik liegen auf der Hand: Ausbau öffentlicher Verkehrsmittel, Förderung partnerschaftlicher Teilung und Arbeitszeitverkürzung, Recht auf Elementarbildung und Pflegeangebote mit guten Arbeitsbedingungen und attraktiver Bezahlung. Ja, da ist viel zusammengekommen. Die Lösungsansätze des Arbeitsministers sind vor diesem Hintergrund eine echte Themenverfehlung: Kürzung von Sozialleistungen bei Teilzeit als Hebel für mehr Vollzeit.

Erkennen wir die Care-Arbeit als Fundament für unsere Gesellschaft an. Schaffen wir die notwendigen Voraussetzungen für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und beseitigen wir die Barrieren der Erwerbstätigkeit! Nehmen wir endlich die Anliegen der Frauen ernst! Davon profitiert die Gesellschaft insgesamt. ▀

Neuerscheinungen aus dem ÖGB-Verlag



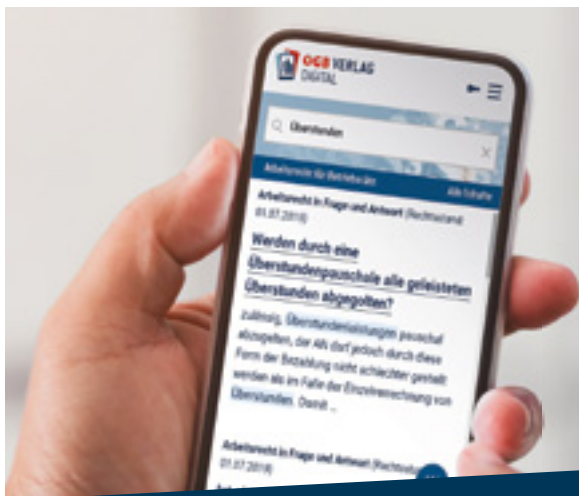
Betriebsratsarbeit in der Praxis

Walter Gagawczuk, Susanne Haslinger, Martin Müller

Betriebsratsarbeit kompakt | 2. Auflage 2023 | 264 Seiten | EUR 39,00
ISBN 978-3-99046-662-9

Welche Rechte und Pflichten hat der Betriebsrat? Was sind die Aufgaben der Betriebsversammlung? Und wofür gibt es einen Betriebsratsfonds? In der betriebsrätlichen Praxis stellen sich immer wieder Fragen wie diese. Einführungsliteratur bietet hier oft nur eine Orientierung an und Kommentare sind in der Regel sehr umfassend und wissenschaftslastig. Dieses Buch gibt praxisgerechte Informationen über zentrale Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes und Tipps für den betriebsrätlichen Alltag. Im Vordergrund stehen hier die Verständlichkeit und die Praxisrelevanz.

Buch | e-book



SO FUNKTIONIERT DEINE SUCHE

- Einfache, schnelle Suche über das zentrale Suchfeld
- Suchbegriff eingeben
- Suchergebnisse erhalten
- Suchergebnisse filtern
- Umfangreiche Recherchemöglichkeiten
- Verlinkungen zur Sammlung Arbeitsrecht

JETZT BESTELLEN

SICHERE DIR JETZT:

Arbeitsrecht für Betriebsräte PLUS

Jetzt vergünstigtes Startangebot nutzen: Bereits ab 25 Euro im Monat!

www.arbeitsrecht-fuer-betriebsraete.at



Stoppt die Teuerung!

Das fordern wir von der Regierung:

- Mieten und Energiepreise deckeln!
- Steuern bei Lebensmitteln senken!
- Gierflation stoppen!

Reinhold BINDER
Gewerkschaft PRO-GE

PRO-GE
DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

„Unsere Arbeit, unser Leben, unsere Zukunft“

*Der 4. Gewerkschaftstag der PRO-GE von
14. bis 16. Juni 2023 im [Livestream auf proge.at](https://www.livestream.at/proge)*

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