

DIE HARTE REALITÄT
DER FRAUENARBEIT

GUTE ARBEIT
IN DER PFLEGE

DIE ARBEIT IM
WANDEL DES KLIMAS

WISO

#5

APRIL
2022



Die weite Reise
in eine bessere
Arbeitswelt

GUTE ARBEIT

Viele kleine Schritte,
in Summe ein großer
Sprung: Vieles muss
zusammenstimmen,
damit Arbeit zu
Guter Arbeit wird.



MAGAZIN FÜR WIRTSCHAFT UND STATISTIK DER AK TIROL

Im Einsatz für die Gerechtigkeit

Die Leistungen der AK Tirol 2021



46.303.870

Euro für unsere Mitglieder herausgeholt

In den Bereichen: Arbeitsrecht, Konsumentenschutz, Pensionen, Steuerrecht, Insolvenzen, Sozialversicherung u.v.m.



309.230

Beratungen

Zu den Themen: Arbeitsrecht, Konsumentenschutz inkl. Wohn- und Mietrecht, Steuerrecht, Insolvenzrecht, Sozialversicherung u.v.m.



361.183

Mitglieder vertreten wir Tag für Tag in Tirol



5.539

außergerichtliche Interventionen



1.845

Rechtsschutz-Fälle



9.604.160

Euro betrogen die Vertretungserfolge allein im Arbeitsrecht.





© Gerhard Berger



**„Gute Arbeit“ in all
ihren Facetten hilft
am Ende allen. Weil
dann Pläne für die Zukunft
gemacht werden können.
Und das brauchen
wir im Moment
notwendiger denn je.“**

Erwin Zangerl, AK Präsident

Bevor wir zum Schwerpunkt

dieser Ausgabe des Magazins WISO kommen, einige, leider notwendig gewordene, Bemerkungen vorweg: Die Ereignisse der letzten Wochen haben viele Gewissheiten gründlich zerstört. Der Krieg, der Ende Februar in der Ukraine begann, löst abseits der humanitären Katastrophe, die er bedeutet, in Europa viele Ängste und Sorgen aus: Energie- und Ernährungssicherheit, massive Teuerungen bei vielen Produkten. Vieles, was scheinbar selbstverständlich war, ist es nun nicht mehr. Mit dieser unsicheren Situation muss entschlossen und pragmatisch umgegangen werden. Auch wenn die notwendigen Umstellungen nicht einfach sein werden. Die Arbeiterkammer steht dabei dafür, dass die Lasten der Anpassung fair und gerecht verteilt werden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das Rückgrat des Staates sind, tragen das Ihre dazu bei, sollen aber auch entsprechende Unterstützung erhalten.

Trotz der herausfordernden Umstände ist die Weiterentwicklung der Arbeitswelt natürlich immer im Fokus der Arbeiterkammer. Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Monaten in vielen Bereichen doch spürbar verändert. Viele Betriebe suchen händeringend nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Und es sind nicht nur Techniker:innen, die gesucht werden, sondern auch Personal im Verkauf, in der Gastronomie und – besonders wichtig – im Gesundheitssystem.

Wie aber kann neues Personal gewonnen und vor allem behalten werden? Das geht nur, wenn gute Arbeitsbedingungen geboten werden! Und wenn die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehört und ernst genommen werden! Viele Tiroler Betriebe haben das bereits vor langer Zeit verstanden, aber viele müssen noch nachziehen. Zu lange war in manchen Bereichen die Antwort auf drohende Personalknappheit, auf der Suche nach Mitarbeiter:innen immer weiter in die Ferne zu schweifen. Und zu lange konzentrierte sich die Arbeitsmarktpolitik auf die nackten Zahlen und vergaß darüber, dass die Qualität der gebotenen Arbeit ein ebenso wichtiges Ziel ist.

„Gute Arbeit“ in all ihren Facetten hilft am Ende allen. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, weil sie gute Arbeitsbedingungen geboten bekommen. Den Unternehmen, weil ihre Mitarbeiter:innen motiviert und produktiv dem Betrieb erhalten bleiben. Und der Volkswirtschaft, weil gut dastehende Menschen und Unternehmen Pläne für die Zukunft machen können. Und das brauchen wir im Moment notwendiger denn je.

Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen beim Lesen dieser Ausgabe

Präsident der AK Tirol

INHALT



6

NEUE REALITÄT: UKRAINE-KRIEG

Der Krieg in der Ukraine wirft die europäische Nachkriegsordnung über den Haufen. Welche Herausforderungen stehen uns noch bevor?



8

DIE WEITE REISE ZUR GUTEN ARBEIT

Überall werden händelnde Arbeitskräfte gesucht. Das bietet auch eine Chance, eine menschenzentrierte Arbeitswelt zu schaffen.



10

ZUGESPITZT: ARBEITSLAND TIROL

Die Qualität der Arbeit in Tirol ist unterschiedlich. Durch den Arbeitskräftemangel könnten grundlegende Veränderungen passieren.



16

EIN JOB MIT NACHHALTIG SINN

Die Arbeitsbedingungen in der Pflege werden heiß diskutiert. Lesen Sie im Interview, was den Beruf trotzdem erstrebenswert macht.



38

GUTE ARBEIT IN DER KLIMAKRISE

Hitzewellen, Tropennächte und Luftschadstoffe: Die Klimakrise wird auch in der Arbeitswelt viele Anpassungen erfordern.



42

PLATTFORMARBEIT FAIR GESTALTEN!

Die Plattformwirtschaft ist auf dem Vormarsch. Arbeitsbedingungen sind aber oft schlecht. Eine neue EU-Richtlinie könnte das verbessern.



44

FRÜHER WAR'S NICHT BESSER

Keine Nostalgie beim Thema Arbeitsbedingungen: 60-Stunden-Woche und Kinderarbeit sind noch gar nicht so lange her.



48

DER EWIGE KAMPF UM DIE ARBEITSZEIT

Die Arbeitszeit ist der Dreh- und Angelpunkt wenn es um Gute Arbeit geht. Verbesserungen mussten hart erkämpft werden.

Impressum

WISO. Wirtschafts- und sozialstatistische Informationen der AK Tirol.

Herausgeberin und Medieninhaberin: AK Tirol, Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck

Leitung: Armin Erger, Stabsstelle Grundlagenarbeit, armin.enger@ak-tirol.com

Redaktion: Sophie Achleitner, Christian Berger, Armin Erger, Manuel Flür, Rosina Gammarano, Theo Jung, Alexandra Keller,

Sabine Lichtenberger, Christof Mackinger, Tobias Rainer, Victoria Rausch, Patrick Schuchter

Layout: Armin Muigg, Martin Reheis

Druck: Druckerei Berger, Wienerstraße 80, 3850 Horn

ISSN: 2791-4186



21

PFLEGENOT UND SORGEKUNST

Wir stehen dem, was Pflege eigentlich ausmacht, mit ungeheurer Verständnislosigkeit gegenüber. Das muss sich ändern!



22

WANN IST ARBEIT GUTE ARBEIT?

Wie kann die Arbeitswelt nachhaltig verbessert werden? Der Wiener Arbeitssoziologe Prof. Dr. Jörg Flecker dazu im Interview.



28

FRAUEN AM ARBEITSMARKT

Ungleicher Zugang zu Beschäftigung und schlechtere Arbeit - das ist die globale Realität für Frauen am Arbeitsmarkt.



34

VIEL ARBEIT, VIEL UNBEZAHLT

Frauen sind häufiger in systemerhaltenden Berufen tätig und leisten den Großteil der unbezahlten Haus- und Betreuungsarbeit.



52

BARTLEBY UND DIE MODERNE BÜROWELT

Bartleby starrt aus dem Bürofenster und würde es „lieber nicht tun“. Eine rätselhafte Erzählung des Moby-Dick-Autors Herman Melville.



56

ERHOLUNG VON DER PANDEMIE?

Kaum ein Bundesland verlor in der Coronakrise so viele Jobs wie Tirol. Wurde 2021 das Vorkrisenniveau wieder erreicht?



60

JAHR DER ARBEITSLOSIGKEIT

2020 explodierte die Arbeitslosigkeit. Reichte der Aufschwung aus, um die Zahl der Arbeitslosen nachhaltig zu reduzieren?



62

DIE KRISE IN DER GELDTASCHE

Die Einkommen im Corona-Jahr 2020: Wie hat sich die Krise auf die Einkommenssituation der Tirolerinnen und Tiroler ausgewirkt?

A

Als die Planungen für diese Ausgabe des Magazins WISO begannen, gab es zwar Konzentrationen russischer Truppen an ukrainischen Grenze, aber ein Krieg erschien unreal. Tatsächlich erschien ein Angriff den meisten absurd – offensichtlich naiverweise – bis zum 24. Februar 2022, dem Tag des Kriegsbegins. Über Nacht wurde die europäische Nachkriegsordnung über den Haufen geworfen und eine neue Realität geschaffen. Und es ist eine Realität, die allen – im besten Fall – eine gehörige Anpassungsleistung abverlangen wird.

Es ist nicht der Schwerpunkt dieser Publikation, internationale politische Analysen abzugeben. Aber in aller Kürze sollen ein paar der Veränderungen reflektiert werden, die diese schreckliche Situation für die Menschen in Tirol – zu denen mittlerweile auch viele Geflüchtete aus der Ukraine gehören – mit sich bringt.

Mit aller Macht auf das tagesspolitische Tapet zurückgekehrt ist das Thema der Teuerung. Bereits Ende 2021 stieg



DIE NEUE REALITÄT:

Der fürchterliche Krieg in der Ukraine wirft nicht nur die europäische Nachkriegsordnung über den Haufen. Er läutet auch eine neue Realität ein, die uns allen eine gehörige Anpassungsleistung abverlangen wird.

ARMIN ERGER 

die Inflation in der Eurozone deutlich. Bestand Anfang 2022 noch die Hoffnung, dass dies nur vorübergehend sein könnte, wurde das durch die russische Invasion völlig zunichte gemacht.

Zu den bereits bestehenden Verwerfungen in den Lieferketten, die dazu führten, dass viele Produkte kaum bis gar nicht erhältlich sind und Transportkosten extrem ansteigen, tritt eine deutliche Teuerung der Energie hinzu. Diese speist sich aus der Unsicherheit und

tatsächlichen Verknappungen am Weltmarkt. Denn „eigentlich“ läuft die Konjunktur gut und die Nachfrage ist hoch. Ausreichende kurzfristige Alternativen zu russischem Gas, das in Österreich mit einem Anteil von ca. 80 % eine wichtige Rolle spielt, gibt es nicht (Tirol: ca. 40 %). Diese Abhängigkeit zu beenden, wird weder schnell noch schmerzlos sein. Notwendig ist es allemal.

Russland und die Ukraine sind zwar global gesehen, keine großen Volkswirtschaften

ZUR PERSON: ARMIN ERGER

Mag. Armin Erger ist Volkswirt und in der Stabsstelle Grundlagenarbeit der Arbeitskammer Tirol tätig.



Krieg in Europa: Die Folgen dieses Krieges werden überall auf der Welt zu spüren sein.

© pronoia/stock.adobe.com

DER UKRAINE-KRIEG

(Russlands BIP lag 2019 hinter Kanada an 11. Stelle und das BIP der Ukraine beträgt ein Drittel des österreichischen), aber beide spielen bei einigen Produkten globale Schlüsselrollen, v. a. im Agrarsektor. Russland und die Ukraine exportieren über 25 % des weltweiten Getreides. Aufgrund von Sanktionen, nunmehrigen Ernteausfällen in der Ukraine und fehlenden Exportmöglichkeiten, werden Importeure, wie etwa im Nahen Osten und Nordafrika, enorme Probleme in der Nahrungsversorgung bekommen – mit unabsehbaren sozialen und politischen Folgen. Hinzu kommt noch, dass Russland und auch Belarus wichtige Exporteure von Rohstoffen für die Düngemittelproduktion sind. Auch diese Preise stiegen zuletzt massiv an und beeinträchtigen die Ag-

rarproduktion weltweit. Schätzungen sprechen von zusätzlich 100 Millionen Menschen, die durch den Krieg und seine Auswirkungen auf die globale Nahrungsmittelproduktion in den Hunger getrieben werden könnten. Besonders betroffen werden erneut die Ärmsten der Armen sein. Auch wenn die Versorgungssicherheit im EU-Raum gegeben sein sollte, werden die Folgen auch direkt hierzulande zu spüren sein.

Lokaler ist die Herausforderung, die Menschen aus der Ukraine, die bei uns Aufnahme finden, wirtschaftlich und sozial gut zu integrieren und ihnen Perspektiven zu bieten. Als anerkannte Flüchtlinge erhalten sie freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Es ist wohl unvermeidbar, dass viele, etwa aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse, in Jobs

landen werden, die nicht ihrem Qualifikationsniveau entsprechen. Hier ist es die Aufgabe, nicht zuletzt von Interessensvertretungen wie der Arbeiterkammer, mit Macht darauf zu drängen, dass diese Menschen fair behandelt und nicht ausgenutzt werden.

Der Ukrainekrieg zerrüttet jahrzehntealte Selbstverständlichkeiten: Kann ich meine Wohnung heizen? Kann ich mir eine Wohnung überhaupt leisten? Bekommen wir genug Lebensmittel? Und – am schlimmsten – wird der Frieden bei uns halten? Das sind besorgniserregende Gedanken. Aber ein klarer Blick auf die Dimension dieser Herausforderungen muss auch eine Motivation für geschlossenes und entschlossenes Handeln sein. Denn anders wird es sicher nicht gehen. **END**



Der Ukrainekrieg zerrüttet Selbstverständlichkeiten: Kann ich die Wohnung heizen? Gibt es genug Lebensmittel? Hält der Frieden in Europa? Das muss Motivation für entschlossenes Handeln sein.“

DIE WEITE REISE ZU GUTER ARBEIT

Die Menschen sind unser wichtigstes Kapital!“ Es waren Sätze wie dieser, die man früher bestenfalls als zynische Floskeldrescherei bei der Weihnachtsfeier abtat, die langsam aber sicher an Substanz zu gewinnen scheinen. Der Arbeitsmarkt hat sich gedreht. Suchten vor einigen Jahren noch die Arbeitskraftanbieter:innen, sprich die Menschen, händeringend nach Jobs und schrieben hunderte erfolglose Bewerbungen, so sind es nun die Unternehmen, die nach Mitteln und Wegen suchen, um – irgendwie – ausreichend Arbeitskräfte zu bekommen.

Was sich früher auf einige Branchen, wie etwa den Technologie-Sektor beschränkte, der sich seit langem in einem globalen „war for talents“ befindet, hat sich nun auf fast alle Abschnitte der Wirtschaft ausgeweitet: von der Industrie über den Gesundheitsbereich bis zum Tourismus – alle suchen Leute. Was ist aber der Schlüssel, um gutes Personal zu finden und dauerhaft zu behalten? Die Antwort ist einfach und schwierig

zugleich: Den Menschen umfassend gute Arbeitsbedingungen bieten und auf ihre Bedürfnisse ernsthaft eingehen. Bis dorthin ist es aber eine weite Reise. Und viele kleine Schritte müssen getan werden, um eine große Veränderung zu schaffen. Hin zu einer Arbeitswelt, in der die Menschen mit ihrer Lebenswelt im Mittelpunkt stehen. Gute Arbeit, also.

Das Problem ist ja nicht neu, die Antworten darauf aber wohl. Vor ein paar Jahren noch wurde diese Debatte unter dem Schlagwort des „Fachkräftemangels“ geführt. Zu manchen Zeiten hatte man den Eindruck, als sollte dieser Begriff vor allem dazu dienen, die Politik vor sich herzutreiben und ihr immer mehr arbeitsmarktpolitische Zugeständnisse abzurufen: Ausweitung der Arbeitszeit

ARMIN ERGER 

In allen Bereichen der Wirtschaft wird händeringend nach Personal gesucht. Die gebündelten „Kräfte“ von Corona und Demographie haben den Arbeitskräftemangel so zugespitzt, dass ein Umdenken stattfinden muss.

(Stichwort: 12-Stunden-Tag), Aufweichung der Kriterien für qualifizierte Zuwanderung, Verschärfungen der Zumutbarkeitsregelungen bei Arbeitslosigkeit usw. Alles mit dem Ziel, ein vergrößertes Angebot an Arbeitskräften zu schaffen und Arbeitssuchende unter Druck zu setzen, möglichst schnell irgendeine Arbeit annehmen zu müssen. Zweifellos gibt es schon seit langen Branchen und Betriebe, die auch im eigenen Bereich tätig wurden und Initiativen setzten, um als Arbeitgeber möglichst attraktiv zu sein. Flächendeckend war diese Haltung jedoch wahrscheinlich nicht.

Nun haben die gebündelten Kräfte von Demographie und Corona den Arbeitskräftemangel so zugespitzt, dass ein Umdenken stattfinden muss. Denn



© nadia_snopek/stock.adobe.com

der Arbeitsmarkt zeigt sich nun als das, was er ist: ein Markt, der von Angebot und Nachfrage bestimmt ist. Will man seine Nachfrage nach Arbeitskräften decken, so muss – logisch – ein passendes Angebot gemacht werden. Das geht eben nur, wenn die Bedingungen des Arbeitens für die potenziellen Arbeitskräfte attraktiv genug sind.

In dieser Ausgabe des Magazins WISO widmen wir uns der Vielfalt der Themen, die wie Satelliten um die „Gute Arbeit“ kreisen. Die Pflege ist einer der Teilbereiche des Arbeitsmarkts, in dem die leider ungenügenden Arbeitsbedingungen am stärksten thematisiert wurden. Die Interviews, die wir mit Praktikern aus dem Feld geführt haben, zeigen den Zwiespalt. Pflege ist ein Berufsfeld, in dem viele ungeheuer motiviert sind und

gerne arbeiten, diese Motivation wird aber durch unzureichende Arbeitsbedingungen bei vielen zunehmend zerrieben. Die Konsequenz ist der heutige Personalnotstand.

Frauen sind die größte Minderheit am Arbeitsmarkt – weltweit. Wie Rosina Gammarano von der UNO in Mexiko in ihrem Artikel eindrucksvoll schildert, treffen Frauen überall, in Gesellschaft und Arbeitsmarkt, auf Bedingungen, die ihnen Chancen verbauen und ihr Fortkommen erschweren. Ein globaler Blick, der wehtut, aber notwendig ist. Auch Österreich ist dabei keine Ausnahme, wie dem Artikel von Sophie Achleitner vom Momentum Institut zu entnehmen ist.

Dass trotz aller bestehenden Probleme bereits viel erreicht wurde, zeigt ein Blick in die

Gute Arbeit als Personalstrategie?

Der Arbeitsmarkt hat Angebot und Nachfrage. Wer Mitarbeiter:innen sucht, muss ein attraktives Angebot machen und gute Arbeitsbedingungen bieten.

Vergangenheit. Tobias Rainer und Sabine Lichtenberger vom Institut für Historische Sozialforschung zeigen in ihren Artikeln, unter welchen Bedingungen Menschen früher arbeiten mussten bzw. wie der Kampf um die Arbeitszeit seit weit über 100 Jahren geführt wird.

Eine Herausforderung der Gegenwart und noch mehr der Zukunft wird die Anpassung an den Klimawandel. Hitzewellen, Pollenbelastungen, Strahlung – auch in der Arbeitswelt werden wir mit den veränderten klimatischen Bedingungen leben lernen müssen. Dazu gibt es keine Alternative.

Gute Arbeit ist somit also eine Frage der Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft. Diese Frage bedarf einer möglichst guten Antwort. **END**

ZUR PERSON: ARMIN ERGER

Mag. Armin Erger ist Volkswirt und in der Stabsstelle Grundlagenarbeit der Arbeitskammer Tirol tätig.

Zugespitzt

Es ist nicht leicht, die Qualität des Arbeitslandes Tirol zu definieren. Die Unterschiede in den Branchen sind groß, faire, gut existenzsichernde Entlohnung bleibt auch in Zeiten tiefgreifender Umbrüche entscheidend. Durch den Arbeitskräftemangel könnten grundlegende Veränderungen passieren. Spannende Prozesse sind im Gang.

ALEXANDRA KELLER 

Er lag total daneben. So richtungsweisend der Einfluss John Maynard Keynes (1883-1946) auf die Wirtschaftspolitik vieler Staaten war, so sehr irrte er bei dieser Prognose. 1928 hatte der weltbekannte Ökonom angesichts des technischen Fortschritts gemeint, dass es in 100 Jahren ausreichen würde, wenn die Menschen drei Stunden am Tag arbeiten. Um die Lebensbedürfnisse zu befriedigen, seien dann 15 Stunden Arbeit pro Woche genug. Keynes war überzeugt, dass sich das größte Problem der Menschen im Jahr 2030 um die Frage ranken werde, „wie die Freizeit auszufüllen ist“.

Tja. Rückblickend darf Keynes eine durchaus bizarre Fortschritts-Gläubigkeit oder zumindest eine romantische Stimmung unterstellt werden, als er diese Gedanken in dem Aufsatz „Economic Possibilities für our Grandchildren“ (Wirtschaftliche Möglichkeiten für unsere Enkelkinder) festhielt. Darin steht auch, dass die Menschen im Jahr 2030 von drückenden wirtschaft-

lichen Sorgen erlöst sein werden. Noch sind fast acht Jahre Zeit bis zum Schlüsseljahr der Keynes'schen Vision. Doch die Realität beißt dem britischen Baron schon jetzt ziemlich in den Hintern.

Laut der Eurofound-Studie „Working Time 2019 - 2020“ betrug die Jahresarbeitszeit vollzeitbeschäftigter Österreicher:innen zuletzt 1.728 Stunden und im von Kurzarbeit geprägten Jahr 2020 wurden 37,5 Stunden pro Woche gearbeitet. 38,5 oder 40 Wochenstunden gelten in Österreich schon seit Jahrzehnten als Normalarbeitszeit.

Kaum jemand verzweifelt daran, seine Freizeit auszufüllen und die drückenden wirt-

schafflichen Sorgen haben sich auch nicht aufgelöst. Im Gegenteil. Diese Sorgen bzw. die diesbezügliche Zufriedenheit sind ein entscheidender Faktor, um die Qualität eines Arbeitsplatzes oder – größer gedacht – die Qualität eines Arbeitslandes zu definieren.

„Die Basics für einen qualitätsvollen Arbeitsplatz sind zuallererst eine faire und zumindest gut existenzsichernde Entlohnung und eine klare Kommunikation und Beschreibung der Aufgaben und Abläufe, über den Dienstvertrag hinaus und von Anfang an“, sagt Sabine Platzer-Werlberger.

Als stellvertretende Landesgeschäftsführerin des AMS Tirol kennt sie die Tiroler Arbeitswelten sehr gut, weswegen sie die knackige Qualitäts-Definition auch postwendend ergänzt: „Wesentlich und in Zukunft immer wichtiger ist, dass die Arbeitszeit den Erwartungen und Vorgaben entspricht und dass diese so gut es irgendwie geht, auf die Wünsche und Möglichkeiten der Mitarbeitenden abgestimmt wird.“

Der Präsident der AK Tirol Erwin Zangerl sagt: „Das kurzfristige Sparen bei den Menschen, rächt sich langfristig. Es müssen sich die realen Verhältnisse für die Menschen bei der Arbeit verbessern – Arbeitszeit, Entlohnung und



Das kurzfristige Sparen bei den Menschen rächt sich langfristig. Es müssen sich die realen Verhältnisse für die Menschen bei der Arbeit verbessern – Arbeitszeit, Entlohnung und ernstgemeinte Wertschätzung. Stimmt die Qualität der Arbeitsplätze finden die Betriebe auch motivierte Mitarbeiter.“

Erwin Zangerl, AK Präsident

ernstgemeinte Wertschätzung. Wenn die Qualität der Arbeitsplätze stimmt, werden die Betriebe auch motivierte Mitarbeiter finden und behalten.“

Arbeitsdruck steigt

Ein kritischer Blick offenbart nicht nur Verbesserungspotenzial für die Partnerschaft zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer:innen. Aktuell offenbart dieser Blick auch ein immer enger geschnürtes Korsett.

„Wir beobachten seit Jahren eine Arbeitsverdichtung, der Druck steigt kontinuierlich an“, hält dazu etwa Philip Wohlgemuth, Vorsitzender des ÖGB Tirol fest. „Die Arbeit wird auf immer weniger Mitarbeiter:innen aufgeteilt. Dadurch steigt der Druck und das merkt man extrem. Das ist überall ein großes Thema“, sagt auch Thomas Giner, Geschäftsführer der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) im Tiroler ÖGB.

Die Feststellungen der Gewerkschaftsvertreter können von aufmerksam die gestresste Arbeitswelt Beobachtenden leicht nachvollzogen werden. Oft ohne erkennbaren Grund oder klares Ziel schnappten „die Jobs“ zunehmend und über die Normalarbeitszeit hinaus die Energien der Menschen. Dass so gut wie alle immer mehr zu arbeiten scheinen, ist mit der Digitalisierung oder der ständigen Erreichbarkeit nicht recht zu erklären. „Das ist eigenartig, ja“, kann Thomas Radner, Leiter der Grundlagenarbeit der AK Tirol, dieses Ausbrennen nicht wirklich erklären. „Es passiert wohl in erster Linie, weil es möglich ist“, vermutet der Jurist und erklärt: „Die Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit trifft in erster Linie Angestellte.

Da haben sich im Angestelltenbereich die Arbeitsbedingungen massiv verschlechtert.“ ▶

Den gestiegenen Arbeitsdruck bestätigt auch die Statistik Austria: Mitte Dezember 2020 veröffentlichte sie Daten zur „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“, die zeigen, dass 40,5 Prozent der Erwerbstätigen in Österreich immer oder häufig unter Zeitdruck arbeiten. „Die Branche mit dem höchsten Anteil an Beschäftigten, die immer unter Zeitdruck arbeiten, ist die Beherbergung und Gastronomie (18,2 %)“, heißt es in der Publikation.

Jobs in Beherbergung und Gastronomie zählen demnach zu den Top-Stressberufen. Und das im gerade multipel gestressten Bereich, in dem in Tirol zuletzt rund neun Prozent der Beschäftigten arbeiteten. 2021 zählten die Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe im Jahresschnitt rund 29.000 Beschäftigte. Vor der Krise – im Jahr 2019 – waren es noch 39.000 gewesen. Im Jänner 2022 – in der winterlichen Hochsaison – wurden in den gastgebenden Betrieben ca. 45.000 Beschäftigte gezählt.

Zu den relevanten Kennzahlen dieser gerne unter dem Begriff „Tourismus“ subsumierten Tiroler Unternehmenswelt zählen auch der Anteil der Vollzeitarbeit, der 2020 mit 12 Prozent beziffert wurde, sowie das Medianeinkommen, das 2020 bei 12.564 Euro brutto pro Jahr lag. Das verweist auf Problemfelder, welche die Qualitäts-Situation der Arbeitsplätze skizzieren, sind ganzjährige Vollzeit-Arbeitsplätze doch rar und die durchschnittlichen Einkommen niedrig. Ab Mai 2022 rangieren die Brutto-Mindestlöhne beziehungsweise Einstiegsgehälter zwischen 1.575 Euro (Hilfskraft) und 2.145 Euro (Restaurantchef:in, Küchenchef:in).

Auch ÖGB-Chef Wohlgemuth beschreibt die Rahmenbedingungen in der Branche, die das Land zwar massiv prägt, nicht aber direkt proportional dazu wirtschaftlich „trägt“, mit scharfen Worten: „Der Tourismus ist leider ein Paradebeispiel für miserable Arbeitsbedingungen: schlechte Bezahlung, überlange und familienfeindliche Arbeitszeiten, kaum Aufstiegschancen.“ Wohlgemuth weist zwar



© littlewolf 1989

Tourismus: Jobs in Beherbergung & Gastronomie zählen zu den Top-Stressberufen.

auf Ausnahmen hin, meint aber, dass die Arbeitsbedingungen „definitiv deutlich verbessert werden“ müssten und pocht in dem Zusammenhang auf die Bildung von Betriebsräten.



Der Tourismus ist leider ein Paradebeispiel für miserable Arbeitsbedingungen: schlechte Bezahlung, überlange und familienfeindliche Arbeitszeiten, kaum Aufstiegschancen.“

Philip Wohlgemuth, ÖGB Tirol

Problemfeld Tourismus

„Das Hotel- und Gastgewerbe ist der betriebsratslose Bereich“, weiß Thomas Radner. Dieses Vakuum innerbetrieblicher Interessenvertretungen ist angesichts der zahlreichen Saisonbetriebe, in denen die Mitarbeiter:innen nur ein paar Monate arbeiten, zumindest rudimentär erklärbar. Die nicht erst seit Beginn der Pandemie festzustellende Flucht tendenz der Arbeitnehmer:innen aus der Branche oder der mit jahresdurchschnittlich 55 Prozent sehr hohe Anteil nicht-österreichischer Beschäftigter tragen möglicherweise das Ihre zur touristischen Betriebsratslosigkeit bei.

Werden die AK Arbeitsrechtsexpert:innen mit Fällen aus dem Tourismus konfrontiert, sind es oft vom Arbeitgeber nicht bezahlte Arbeitszeiten, die eingemahnt und gegebenenfalls eingeklagt werden. Falsche Arbeitszeitaufzeichnungen zählen quasi zum „Standardprogramm“ bei den Beratungen.



© Ittlewulf 1989

Tirols Industrie: Knapp drei Viertel der Beschäftigten arbeiten in Vollzeit.

Wer bei der AK Unterstützung sucht, hat das Arbeitsverhältnis meist schon beendet und es sind durchaus Extreme, mit denen die AK Mitarbeiter:innen konfrontiert werden. So kann Radner auch ein Lied über rüde Umgangsformen singen, die Mitarbeiter:innen das Weite suchen lassen. Radner: „Bei zwei Unternehmensformen knatscht es am meisten. Bei saisonalen Pächtern, die Almen oder Gasthäuser nur für die Saison pachten und versuchen, das Maximum herauszuholen. Und bei größeren Hotels, die einer GmbH gehören und als Investment dienen. Auch dort wird versucht, möglichst viel Geld rauszuholen.“

Familiengeführte Ganzjahres-Betriebe, in denen die Chefs überzeugte Gastwirte sind, die ihre Begeisterung auch auf die Mitarbeiter:innen zu übertragen verstehen, sind Beweise dafür, dass es anders geht. „Das sind tolle Häuser, deren Briefpapier ich nicht kenne, weil sie noch nicht über meinen Schreibtisch gewandert sind“, sagt Radner.

„Die Post“ in Strass im Zillertal ist so ein Haus. Alois Rainer, Obmann der WK Tirol-Fachgruppe Gastronomie ist dort Chef und zur zugespitzten Personalsituation sagt er: „Je mehr heimische Mitarbeiter du hast, umso flexibler musst du als Arbeitgeber sein.

”

Speziell in diesen schwierigen Zeiten haben sich viele Gedanken darüber gemacht, wie man die Mitarbeiter in den Häusern halten kann und es wurde versucht, sie vermehrt ins Boot zu holen.“

Alois Rainer, WK Tirol

Wir versuchen, die Einteilung so zu machen, dass sie für die Mitarbeiter am besten passt.“ „Regional auch beim Personal“, stellt AK Tirol Präsident Zangerl fest, sei schon lange eine Forderung der Arbeiterkammer für den Tiroler Tourismus. „Das gelingt aber nur, wenn die Arbeitsbedingungen in der Branche massiv verbessert werden.“

Rainer ist überzeugt, dass der Generationswechsel an der Spitze vieler Häuser auch einen neuen Zugang bzw. Umgang mit den Mitarbeiter:innen mit sich bringt. „Speziell in diesen schwierigen Zeiten haben sich viele Gedanken darüber gemacht, wie man Mitarbeiter in den Häusern halten kann, und versucht, sie vermehrt ins Boot zu holen und zu fragen, was sie brauchen“, sagt Rainer.

Das Feilen an der Qualität der Arbeitsplätze und das Fördern der Wertschätzung gegenüber den Berufen steht im Zentrum vieler Image-Kampagnen der Wirtschaftskammer. Der Hut brennt und die Mangelsituation könnte sich auch tiefgreifend auf die Preisstrukturen der Branche auswirken. „Ich hoffe, dass die Billighansln darüber nachdenken und anders kalkulieren. Dann tut man sich mit der Qualität beim Kauf der Lebensmittel leichter und natürlich auch mit den Mitarbeitern. Das ist ein Prozess, der dauert“, sagt Rainer und stellt über die Branchengrenzen hinweg fest: „Die Rahmenbedingungen für Berufe ändern sich komplett.“

Stimmt sie etwa doch, die abgedroschene Weisheit, dass in der Krise eine Chance steckt? „Ausgelöst durch echte Mangelsituationen – viele Betriebe finden nur schwer Personal – richtet sich auch in Tirol der Fokus auf das Thema Attraktivierung der Arbeitsplätze“, ortet Sabine Platzer-Werlberger eine positive Dynamik und hält fest: „Ein Teil der Betriebe in Tirol – auch in den Branchen mit Imageproblemen – arbeitet bereits an neuen Arbeitszeitmodellen, an Verbesserung der Unterkünfte und denkt über zusätzliche Sachleistungen nach, um die Basisgehälter aufzufetten. Das ist positiv, auch wenn es in Tirol noch nicht in aller

Breite umgesetzt ist. Es gibt aber quer durch die Branchen zumindest Einsichten und das Wissen, wo man ansetzen müsste.“

Handel ist Teilzeit

Im Handel, der in Tirol knapp 15 Prozent der Beschäftigten – rund 49.000 im Jahreschnitt 2021 – zählt, liegen die Ansatzpunkte gleichsam auf der Hand. „Der Handel ist weiblich und der Handel ist Teilzeit – er ist eine typische Niedriglohnbranche“, beschreibt es Erwin Zangerl knapp. Das Medianeinkommen im Handel lag 2020 bei 24.009 Euro brutto pro Jahr, wobei der Unterschied zwischen Männern (33.451 Euro) und Frauen (19.229 Euro) die Teilzeitfälle unterstreicht. „Der Gender-Pay-Gap, der in Tirol bei 21 Prozent liegt – 14 Prozent sind der EU-Schnitt – zeigt, dass die Bezahlung speziell im Handel und in der Gastronomie, wo viele Frauen tätig sind, nach wie vor ein Handlungsfeld sind“, sagt Sabine Platzer-Werlberger.

Harald Schweighofer, Geschäftsführer der Handelsgewerkschaft GPA Tirol, entdeckt weitere Handlungsfelder: „Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sind im Handel besonders prekär. Der Wunsch der Wirtschaft geht leider in die verkehrte Richtung: Eine Ausweitung der Öffnungszeiten würde für den Großteil der Beschäftigten eine Verschlechterung bedeuten.“ Verbesserungsansätze ortet Schweighofer vor allem in der Erhöhung des Vollzeitanteils. Er sagt: „Eine Verbesserung der Personallage würde sich positiv auf die Beschäftigten auswirken. Mehr Vollzeitstellen sowie mehr Angestellte pro Verkaufsfläche wären eine bedeutende Entlastung. Unternehmen reagieren mittlerweile auch mit Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich.“

„Es gibt schon einzelne Betriebe, die es mit der 4-Tage-Woche versuchen, damit sie sich attraktiv für Mitarbeiter:innen machen. Im Schichtbereich in der Industrie ist



© littlewolf 1989

Handel: Der Handel ist weiblich und Teilzeit, eine typische Niedriglohnbranche.

TIROLER WIRTSCHAFT IN ZAHLEN

Welche sind die größten Beschäftigungsbranchen in Tirol? Die größte Einzelbranche ist die Sachgüterproduktion, welche Industrie und Gewerbe umfasst. Rund 54.000 Beschäftigte waren im Jahresdurchschnitt 2021 darin tätig, überwiegend Männer. Der Handel, zu dem auch Kfz-Verkauf und Werkstätten gezählt werden, folgte mit knapp 50.000 Beschäftigten. Die öffentliche Verwaltung sowie das Gesundheits- und Sozialwesen folgten mit 39.800 bzw. 37.700 Beschäftigten. Diese beiden Bereiche spielen vor allem für die Beschäftigungssituation von Frauen eine große Rolle. Beherbergung und Gastronomie, der Kernbereich des Tourismus, gab im Jahresdurchschnitt etwa 29.200 Menschen eine Arbeit.

das Thema organisatorisch schwierig, aber trotzdem möglich“, lenkt Thomas Giner (PRO-GE Tirol) den Blick auf jene Tiroler Branche, die mit durchschnittlich rund 54.000 Beschäftigten im Jahr 2021 die beschäftigungsstärkste ist.

In der Tiroler Industrie arbeiten knapp drei Viertel der Beschäftigten in Vollzeit, die Gehälter für Frauen sind deutlich höher (28.349 Euro brutto im Jahr 2021) wie auch die Aufstiegschancen der Beschäftigten. Weil eventuelle Probleme im Vorfeld mit Hilfe von Betriebsräten gelöst werden, erreichen die AK Juristen selten Klagen und in puncto aktiv geförderter Arbeitsplatzqualität nennt AMS-Expertin Platzer-Werlberger beispielsweise 4-Tage-Wochen-Versuche und Kinderbetreuungs- oder Gesundheitsangebote in den Industrieunternehmen. Es ist fast seltsam, dass jene der „großen“ Branche, in der die Arbeitsplatz-Qualität offenkundig am höchsten ist, in der breiten Tiroler Öffentlichkeit kaum als solche wahrgenommen wird. Die in den Köpfen tief verwurzelte agrarische Vergangenheit des Landes könnte eine Erklärung sein. „Die Schwierigkeit liegt nicht so sehr in den neuen Gedanken, als in der Befreiung von den alten“, hatte John Maynard Keynes gesagt. Damit lag er total richtig. Ja, total. **END**

Bilanz 2021

Arbeitsrecht



Beratungen:

89.860



persönlich

19.420



telefonisch

65.780



schriftlich

4.660



außergerichtliche
Interventionen

2.422



neue
Rechtsschutzakten

426




Summe der Vertretungserfolge


€ 9,604.160 Mio

Ergebnis außergerichtlicher Interventionen € 5,024.900

Ergebnis abgeschlossener Rechtsschutzakten € 4,579.260



 facebook.com/aktirol

 instagram.com/aktirol

„Ein Job mit nachhaltig Sinn“

In kaum einem Berufsfeld wurden die Arbeitsbedingungen in letzter Zeit so stark thematisiert, wie in der Pflege. Gerhard Wackernell und Thomas Strickner darüber, was Pflege trotzdem zu einem erstrebenswerten Beruf macht.

INTERVIEW: ARMIN ERGER/ MANUEL FLÜR 

WISO: In den letzten Monaten wurden in der Öffentlichkeit vermehrt die sehr herausfordernden Arbeitsbedingungen in der Pflege thematisiert. Sie sind nun bereits seit vielen Jahren in der Pflege tätig, was macht aus Ihrer Sicht die Pflege überhaupt zu einem erstrebenswerten Beruf?

Thomas Strickner: Sehr viel. Vor allem aber die Arbeit mit Menschen und am Menschen. Man muss zwar viel geben, bekommt im Regelfall aber auch viel zurück. Ich kenne hinsichtlich Jobgarantie keinen Bereich, der mehr Sicherheit bietet. Auch den Wahlmöglichkeiten sind nahezu keine Grenzen gesetzt. Pflegende entscheiden bereits jetzt, wo, wann und wie viel sie arbeiten wollen. Zudem kommt, dass die Rechnung Personalsnachfrage minus Personalangebot in absehbarer Zeit auch zu einem spürbaren Sprung am Gehaltszettel führen dürfte.

Gerhard Wackernell: Erstrebenswert ist, am Abend mit dem Gefühl aus dem Haus zu gehen, etwas Sinnvolles erfolgreich gemacht zu haben. Die Bedürfnisse abhängiger Menschen erfüllt zu haben und Zufriedenheit, Selbständigkeit und Lebensfreude gefördert zu haben. Dieser Beruf muss täglich neu erfunden werden, weil man es mit beeinträchtigten Menschen zu tun hat, die ständig anders reagieren. Immer auf alles

– Freude, Leid, Tod, Schmerz – gefasst zu sein und sehr flexibel reagieren zu können, ist eine Grundvoraussetzung. Das sind Herausforderungen, denen nur mit fachlicher Kompetenz, Hausverstand und emotionaler Intelligenz Stand gehalten werden kann.

WISO: Die intensive Arbeit mit und am Menschen bringt auch hohe körperliche und psychische Belastungen mit sich. Welche sind Ihrer Erfahrung nach die größten Herausforderungen, mit denen das Pflegepersonal konfrontiert ist?

Wackernell: Der Umgang mit psychiatrischen Patienten oder mit Aggression und Gewalt ist sehr herausfordernd. Es bedarf entsprechender Zusatzausbildungen und Supervisionen, um solche Situationen professionell abwickeln zu können. Das Hauptproblem in unserem Beruf ist das Thema ZEIT. Die zur Verfügung stehende Zeit wird vom Land vorgegeben und nach Pflegeminuten berechnet. Beeinträchtigte, hilfsbedürftige Menschen halten sich aber nicht an diese ihnen zugestandenen „Minuten“! Unsere Aufgabe als Professionelle in diesem Bereich ist es, diese Zeit durch ständiges Wahrnehmen verschiedenster Bedürfnisse gerecht und situationsbezogen fachlich zu verteilen. Wenn das innerhalb der vorgegebenen Zeit

”

Ich kenne hinsichtlich Jobgarantie keinen Bereich, der mehr Sicherheit bietet. Die Wahlmöglichkeiten sind nahezu unbegrenzt. Pflegende entscheiden bereits jetzt, wo, wann und wie viel sie arbeiten wollen.“

Thomas Strickner



© Andreas Friedle

ZUR PERSON: GERHARD WACKERNELL

Gerhard Wackernell ist Diplomierter psychiatrischer Gesundheits- und Krankenpfleger und Stationsleiter Schlichtling im AWH Telfs.

möglich ist, geht man zufrieden nach Hause. Die körperliche Belastung kann durch Hilfsmittel, fachliches Wissen und Technik etwas entschärft werden, aber eine gute körperliche Verfassung und Kondition sind notwendig. Der Schlüssel zu zufriedenen Patient:innen und Mitarbeiter:innen liegt an den Grundvoraussetzungen, die das Land und in Folge der Dienstgeber vorgeben: genügend ausgebildetes Personal, ausreichend Hilfsmittel und selbständige, motivierte Mitarbeiter:innen.

Strickner: Wer sich für die Pflege entscheidet, weiß im Regelfall, was ihn erwartet. Ich bin aber davon überzeugt, dass es fernab der Pflege genug andere Berufe gibt, die sowohl psychisch als auch physisch an die Schmerzgrenze gehen. Dass sich da momentan alles auf den Bereich Pflege fokussiert, ist ein Produkt unserer Zeit. Diese Fokussierung bringt aber auch die Chance auf Veränderung. Ich denke, die Zeit könnte nicht besser sein, um einen Pflegeberuf zu ergreifen.

WISO: Was passiert, wenn notwendige Ressourcen länger nicht zur Verfügung stehen?

Wackernell: Zur Überforderung kommt es, wenn die Strukturen nicht passen, der Teamgeist nicht da ist und vom Land we-

niger Zeit für immer mehr Aufgaben zur Verfügung gestellt wird. Es entwickelt sich zusätzlich eine Tendenz, sehr gering ausgebildete Hilfskräfte in der Pflege einzusetzen. Ein Grund ist der Mangel an Fachpersonal, der sich schon seit Jahrzehnten angekündigt hat. Wie ich seit Jahrzehnten beobachte, ist Pflegepersonal überwiegend weiblich und ein besonderer Typ Mensch, mit einer hohen Reizschwelle und dem Drang, immer zum Wohle der Patienten fehlende Ressourcen zu kompensieren. Mit zu geringen Ressourcen könnten wir aber unseren erlernten Beruf nicht mehr FACHGERECHT und MENSCHLICH ausführen und würden dadurch zu Tätern gemacht. Wir könnten dadurch Mindeststandards, Vorschriften und Gesetze nicht mehr einhalten und dort hinkommen, wo der Pflegeberuf in Österreich vor Jahrzehnten schon einmal war. Das gilt es unbedingt zu verhindern.

WISO: Wie sehr hat sich durch die Coronapandemie die Situation verschärft? Wie ging es den Mitarbeiter:innen mit dieser plötzlichen und massiven Veränderung der Situation?

Strickner: Die Pandemie hat den Bereich Pflege genauso eiskalt getroffen, wie alle anderen auch. Natürlich war und ist es belas-

tend, quasi rund um die Uhr mit Maske, teilweise sogar mit Vollmaskierung, arbeiten zu müssen. Und natürlich war es mitunter beängstigend, diesem Virus, grad zu Beginn der Pandemie, nur bedingt geschützt ausgeliefert zu sein. Tatsache ist auch, dass Personalausfälle da, wo ohnehin schon Personal fehlt, sicher schwerer wiegen als anderswo. Im Großen und Ganzen haben wir die Krise aber gut überstanden – falls sie bereits überstanden ist.

Wackernell: Am Anfang waren sehr viel Respekt, Ungewissheit und Redebedarf da. Mit der Zeit entwickelte sich eine Gewöhnung an Vorsichtsmaßnahmen. Dazwischen gab es immer wieder Ärger über fragliche Maßnahmen und die Uneinsichtigkeit mancher Angehöriger. Zusätzliche Erschwernisse führen unweigerlich zu körperlicher und psychischer Zusatzbelastung, was nur in einem professionellen und gut harmonisierenden Team bewältigbar ist. Das kann eine gewisse Zeit kompensiert werden, aber dann kommt es zu Krankenständen, die für die anderen Teammitglieder wiederum eine zusätzliche Belastung bedeuten.

WISO: Welche Möglichkeiten sehen Sie, diese Belastungen in der Arbeit zu senken?

Wackernell: In Bezug auf Corona machen für mich wirksame Impfungen Sinn, um Bewohner:innen und Personal vor schweren Erkrankungen zu schützen und wieder „normaler“ arbeiten zu können. Der Schlüssel ist aber, ausreichend ausgebildetes Personal zur Verfügung gestellt zu bekommen, um genügend Zeit für die Patienten zu haben. Voll belegte Stationen auf Dauer mit zu wenig Personal versorgen zu wollen, führt zur Eskalation des gesamten Systems. Die einzige Lösung bei zu wenig Personalressourcen ist es, Betten oder ganze Stationen zu sperren, was politisch nicht erwünscht ist.

Strickner: Wir müssen aus den Fehlern lernen - darin hat Österreich ja nicht unbedingt Tradition. Aber wenn man den teils hysterischen Umgang mit dem Virus in den ersten Phasen der Pandemie mit jetzt vergleicht, lässt sich schon sehr viel Entspannung erkennen. Weiters muss dringend dem Personalmangel entgegengewirkt werden. Es war



© Andreas Friedle



Die Qualität der Arbeitssituation kann dadurch verbessert werden, dass den Menschen die in der Praxis arbeiten, zugehört wird. Dass man hinhört, die Anliegen ernst genommen werden und die Pflege nicht immer als ‚Bittsteller‘ dargestellt wird.“

Gerhard Wackernell

schön, dass in der Pandemie für Pflegende auf Balkonen musiziert und gesungen wurde. Noch schöner wäre es, wenn jetzt von offizieller Seite Taten folgen. Dass im aktuellen Regierungsprogramm kein zusätzliches Budget für den Pflegebereich definiert wurde, zeigt aber, welchen Stellenwert Pflege im politischen Alltag hat.

WISO: Wie könnte die Qualität der Arbeitssituation für die in der Pflege Tätigen verbessert werden? Wie also würde aus Ihrer Sicht „Gute Arbeit“ in der Pflege aussehen?

Wackernell: Die Qualität der Arbeitssituation kann dadurch verbessert werden, dass den Menschen, die in der Praxis arbeiten, zugehört wird. Dass man hinhört, die Anliegen ernst genommen werden und die Pflege nicht immer als „Bittsteller“ dargestellt wird. Versprechen, die von Politiker:innen in den Medien als Hilfe für die Pflege kommuniziert werden, um der Bevölkerung darzustellen, wie viele Millionen investiert werden, kommen sehr oft nicht zur Umsetzung oder sind in der Praxis keine Erleichterungen. Und die Pflege darf auf keinen Fall ökonomisiert werden. Mit Pflege kann man kein Geschäft machen! Private Heime sind gewinnorientiert und der größte Kostenfaktor ist das Personal. Die Angst, menschenwürdige Pflege würde uns „arm machen“, muss aus den Köpfen der ökonomisch Verantwortlichen verschwinden. Eine funktionierende Betreuung durch Fachkräfte erspart viele Folgekosten.

Strickner: Wenn wir in unserem Unternehmen die Mitarbeiter:innen hinsichtlich Arbeitszufriedenheit befragen, sind wir jedes Mal wieder überrascht, wie zufrieden die meisten sind. Sie lieben ihren Job – mit allen Vor- und Nachteilen. Und die Qualität der Arbeit, die verrichtet wird, ist nicht nur gut, sondern hervorragend. In Österreichs Pflege herrscht akut Personalmangel, kein Mangel an Pflegequalität. Der Personalmangel hingegen ist eklatant. Wenn selbst Akutkrankenhäuser damit beginnen, aktiv um neue Mitarbeiter:innen zu werben, weiß man, wie viel Uhr es geschlagen hat. Für die Versorgungsquantität sehe ich deshalb eher schwarz, was sich aber nicht automatisch auf die Arbeitsqualität auswirken muss.



© Andreas Friedle

ZUR PERSON: THOMAS STRICKNER

Thomas Strickner ist Bereichsleiter Mobile Dienste ISD, Bereichsleiter Öffentlichkeitsarbeit ISD und ehrenamtlicher Obmann der ARGE Mobile Pflege Tirol.

Wackernell: Gute Arbeit in der Pflege sieht so aus, dass eine Institution als Basis die entsprechenden Ressourcen wie geeignete Räumlichkeiten, Hilfsmittel, Material und ausgebildetes Personal zur Verfügung stellt. Der herausfordernde Schritt ist, ein Team zu bilden, das sich auf eine Pflegephilosophie einigt und Ziele setzt. Mit klaren Vorgaben kann dann an einem Strang in die gleiche Richtung gezogen werden, was zu einem Synergie-Effekt führt. Eine Leitung, die ihren Mitarbeiter:innen Vertrauen schenkt und diese zum selbst Entscheiden und Denken führt, weckt die Initiative von sehr vielen Mitarbeiter:innen. Viele wachsen mit den Aufgaben. Wenn die Zeit reicht, um den Bedürfnissen der Bewohner:innen entsprechen zu können, hat ein Team Spaß an der Arbeit und bringt positive Energien zu den Patienten. Diese Wirkung ist betriebswirtschaftlich kaum aufzuwiegen in einer Zeit, in der Pflegekräfte schwer zu gewinnen sind.

WISO: Die Pandemie hat vielen Menschen erst deutlich sichtbar gemacht, wie relevant Pflegearbeit in der Gesellschaft ist. Den Mitarbeiter:innen in der Pflege wurde

zumindest zeitweise viel öffentliche Wertschätzung entgegengebracht. Wie wichtig ist generell das Thema Wertschätzung für die Arbeit in der Pflege?

Strickner: Wertschätzung ist immer wichtig, auch in der Pflege. Das pandemische Schulterklopfen war nett, hat sich aber abgelutscht. Jetzt braucht es Taten. Wenn ich im Polizeibereich die Ausbildung voll finanziere, im Pflegebereich aber nicht, vermittele ich eine Wertewelt, die nicht der meinen entspricht. Die Rechnung dafür bekommen wir in den kommenden Jahren präsentiert.

Wackernell: Natürlich tut auch dem Pflegepersonal Wertschätzung gut. Wenn uns die Möglichkeit gegeben ist, unser Wissen umzusetzen, kommt uns vom Großteil der Bewohner:innen und Angehörigen Wertschätzung entgegen. Um die Angehörigen „mit ins Boot zu holen“, müssen diese aber auch mit betreut und aufgeklärt werden, was wir und warum wir es machen. Dafür gibt es keine „Pflegeminuten“!

WISO: Wie wichtig ist das „Team“ in der Pflegearbeit? Was kann z. B. von Führungskräften getan werden, um den Zusammenhalt zwischen den Mitarbeiter:innen zu stärken? ►

Wackernell: Das Team ist das Wichtigste in diesem sehr herausfordernden Beruf. Um ein wirkliches Team zu bilden, braucht es 4 bis 5 Jahre Kontinuität, Ziele, Besprechungen, Supervisionen, Diskussionen, Auseinandersetzungen, Wertschätzung, Respekt und Vertrauen. Als Führungskraft kann man die Stärken der Mitarbeiter:innen fördern, sie zu eigenen Entscheidungen anregen und Selbständigkeit unterstützen. Jeder und jede hat eine andere Perspektive, die wichtig ist, um ein Gesamtbild zu erstellen. Positive Rückmeldungen an das gesamte Team sind nicht zu vergessen!

Strickner: Gute Führungsarbeit ist wichtig, keine Frage. Noch wichtiger ist sie, wenn sich wenig bis kein Personal am Markt befindet. Die Herausforderung, ohne Wahlmöglichkeit mit genau jenem Personal arbeiten zu müssen, das der Arbeitsmarkt hergibt, ist immens. Deshalb haben wir im Rahmen unserer ISD-eigenen Fortbildungsakademie ein Trainee-Programm für aktuelle und zukünftige Führungskräfte initiiert. Ziel ist es, die Führungskräfte so zu stärken, dass sie wiederum die Mitarbeiter:innen stärken können.

WISO: Der eigentlich schon lange bestehende Personalmangel in der Pflege wurde in den letzten Monaten verstärkt in der Öffentlichkeit wahrgenommen. Welche Möglichkeiten gibt es, um den Pflegeberuf, insbesondere für junge Menschen, als Beruf erstrebenswert zu machen bzw. zu erhalten?

Strickner: Pflege als Beruf ist erstrebenswert, wir müssen es nur klar kommunizieren. Tatsache ist aber auch, dass es ein Gebot der Zeit ist, an verschiedenen Schrauben zu drehen. Erstens muss jeder junge Mensch, der in die Pflege will, die Chance bekommen, einen Pflegeberuf zu erlernen. Nicht zuletzt deshalb bin ich ein glühender Befürworter der Einführung einer Pflegelehre. Auch die Zugangshürden für Pflegefachkräfte aus Drittstaaten müssen kleiner werden. Zweitens muss die Ausbildung finanziert werden. Und drittens muss der Gedanke vom Tisch, der Pflege als Kostenfaktor betrachtet. Am Ende des Tages gibt Pflege der Gesellschaft nämlich wesentlich mehr als sie kostet.



© Andreas Friedle

„Die Entlohnung unseres Berufes steht der verbalen Wertschätzung der Politik in der Öffentlichkeit weit hinten nach.“

Thomas Strickner



© Andreas Friedle

„Eine finanzielle Unterstützung in der Ausbildung würde zu mehr Interesse junger Menschen für Pflegeberufe führen.“

Gerhard Wackernell

Wackernell: Ich denke, dass eine finanzielle Unterstützung in der Ausbildung, wie es zum Beispiel bei der Polizei auch gemacht wird, zu mehr Interesse junger Menschen für den Pflegeberuf führen würde. Ein attraktiver Einstieg als Pflegehelfer:in mit der anschließenden Möglichkeit, sich bis zum Doktor der Pflegewissenschaften hinauf zu arbeiten, muss gefördert werden. Die Entlohnung unseres Berufes steht der verbalen Wertschätzung der Politik in der Öffentlichkeit weit hinten nach. Pflege muss 24 Stunden am Tag 365 Tage im Jahr funktionieren. Da gibt es Nachtdienste, Sonn- und Feiertagsdienste, Abenddienste und immer wieder muss man für erkrankte Mitarbeiter:innen einspringen. Pflege ist noch immer vorwiegend ein Beruf, der von Frauen ausgeübt wird und der deshalb auch mit der Familie vereinbar sein muss. Care-Berufe insgesamt haben zwar einen hohen Stellenwert in der Bevölkerung und sind unersetzbar, was sich in der Bezahlung und den Möglichkeiten aber nicht niederschlägt.

WISO: Trotz all der bereits genannten großen Herausforderungen, was motiviert aus Ihrer Erfahrung Pflegekräfte tagtäglich für ihre Tätigkeit am Menschen?

Strickner: Dass sie einen Job ausüben dürfen, der nachhaltig Sinn macht. Das können nicht alle von ihrer Arbeit behaupten!

Wackernell: Das gute Gefühl! Weil es mich gibt, weil ich etwas kann, weil ich mich einsetze, geht es Menschen heute besser als gestern. Weil ich mit der Rosa viel trainiert habe, kann sie jetzt wieder alleine gehen. Weil wir als Team unser Ziel erreicht haben, bekommen wir positive Rückmeldung, bringen die Menschen zum Lachen, haben es geschafft, die Ressourcen eines jeden Bewohners hervorzuheben und auszubauen und die Defizite zu überspielen. Es motiviert, dass es den Betreuten gut geht. Ein Altersheim ist ein Ort der Begegnung, der Freude, der Auseinandersetzung, ganz einfach des Lebens. Da sind auch Trauer, Schmerz, Leid, Not und Tod miteingeschlossen. Ich wollte nicht in der Geriatrie arbeiten, mache das jetzt aber seit 28 Jahren mit Freude.

END

Pflegenot und Sorgekunst

Wir stehen dem, was Pflege eigentlich ausmacht, mit ungeheurer Verständnislosigkeit und Sprachlosigkeit gegenüber. Das muss sich ändern!

PATRICK SCHUCHTER 

Pflegenotstand“ – was ist das eigentlich? Es fehlt an Personal, heißt es, die Pflege sei nicht finanzierbar, wir müssten Pflegepersonal „rekrutieren“ – aus dem Pool der Arbeitslosen oder aus dem ärmeren Ausland. Aber das sind vielleicht gar keine Ursachen der Pflegenot, sondern es sind ihre Folgen. Die tiefste Not der Pflege ist eine ungeheure Verständnislosigkeit und Sprachlosigkeit darüber, was Pflege eigentlich ist.

Versetzen wir uns in eine Situation des Gepflegtwerdens – etwa, wenn ich zum ersten Mal in meinem Leben gezwungen bin, mit Hilfe den Stuhlgang im Bett zu verrichten. Ich befinde mich in einem Zustand, in dem ich nie sein wollte: krank, abhängig, nackt. Ich muss mich an den intimsten Stellen des Körpers berühren lassen, meinen Stuhlgang im Beisein eines anderen verrichten. Das ist kränkend, potenziell demütigend. Aber hier geschieht tagtäglich etwas Erstaunliches. Der Sorgekunst von Pflegepersonen gelingt es, diese Situation „zu drehen“: mit pragmatischer Natürlichkeit, etwas Humor, dem Versuch, „den Ton zu treffen“. Pflegende investieren unmerklich in Gesten und Zeichen, die zu verstehen geben, dass die Person und das Leid gesehen werden. Das sind keine anderen Tätigkeiten als das Unterstützen und das Hantieren mit der Bettpfanne, sondern es sind Gesten bei diesem Hantieren und das ganze Wie des Hantierens.

Dieses Phänomen sollte politische Aufmerksamkeit auf sich ziehen. Es zeigt, dass Sorgehandlungen zwei Ebenen im selben Akt haben – eine instrumentelle und eine symbolische. Die Sorgekunst besteht aus der konkreten Hilfe, aber auch in der Transformation einer potenziell demütigenden Situation in eine mit ethischen Qualitäten. Würde und Hilfsbedürftigkeit widersprechen sich nicht und im Leiden ist es möglich,

sich über das Leiden zu erheben. Die stumme Tragik der Pflegenot ist die ungeheure Blindheit dafür, was Pflege eigentlich ist. Nicht nur in den Medien, sondern bis hinein in die betriebswirtschaftlichen Systeme der Leistungserfassung, der Dokumentation der Qualitätssicherung. Pflege wird auf den instrumentellen Aspekt reduziert. In die Dokumentation kommt ein Häkchen bei Körperpflege und Stuhlgang. Dafür muss man Leute natürlich „rekrutieren“ – und zwar so, wie es unsere Gesellschaftsgeschichte kennt, nämlich aus dem Heer der Bürger:innen zweiter Klasse.

Die eigentliche Lösung der Pflegenot müsste aber grundsätzlicher in unsere Gesellschaft eingreifen. Pflegende müssen wirklich pflegen können und Sorge-Arbeit muss jenen sozialen Status erhalten, der ihr angemessen ist. Wer „Lösungen“ auf diese tiefgreifende Not von Care und Pflege unterhalb eines neuen Gesellschafts-entwurfs vorschlägt, ist letztlich Komplize der Ausbeutung von Care-Arbeit und der Verstärkung der Pflegenot. Wie es gehen kann, kann man bei diesen beiden Initiativen lernen:

<https://care-macht-mehr.com/>

<https://mehr-fuer-care.at/termine/>

ZUR PERSON:

PATRICK SCHUCHTER

Philosoph, Krankenpfleger, Gesundheitswissenschaftler, leitet den Bildungsbereich „Hospiz, Palliative Care, Demenz“ am Kardinal-König-Haus in Wien (www.kardinal-koenig-haus.at) und ist Universitätsassistent am Zentrum für Interdisziplinäre Alterns- und Care-Forschung (CIRAC) an der Universität Graz (www.cirac.uni-graz.at). Kontakt: schuchter@kardinal-koenig-haus.at



SOZIOLOGE FLECKER: „ES IST EIN MENSCHLICHES GRUNDBEDÜRFNIS, SINN IN DEN EIGENEN TÄTIGKEITEN ZU FINDEN.“

WANN IST ARBEIT GUTE ARBEIT?

Die Knappheit an Arbeitskräften am Arbeitsmarkt bietet die Chance, die Arbeitswelt nachhaltig zu verbessern. Dabei gibt es eine ganze Reihe von Handlungsfeldern, von Einkommen über die Arbeitszeit bis hin zur Sinndimension. Der Arbeitssoziologe Prof. Dr. Flecker über das, was Arbeit zu Guter Arbeit macht.

INTERVIEW: CHRISTOF MACKINGER 

WISO: Herr Professor Flecker, einer Ihrer Forschungsschwerpunkte ist die „Qualität der Arbeit“. Wie kann man beurteilen, ob eine Arbeitsstelle eine gute Arbeit ist?

Jörg Flecker: Es gibt eine Reihe von Kriterienkatalogen dazu, was „Gute Arbeit“ ausmacht. Die Internationale Arbeitsorganisation ILO etwa hat das Konzept von „Decent Work“. Das beginnt bei Beschäftigungsmöglichkeiten, Einkommen, Arbeitszeit und geht hin bis zur Chancengleichheit, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Sozialversicherung, Interessenvertretung durch Gewerkschaft und Betriebsrat. Das ist ein sehr breites Konzept. Das Konzept Guter Arbeit vom Deutschen Gewerkschaftsbund DGB beginnt mit den Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Wir stellen immer wieder fest, dass den Leuten sehr wichtig ist, ihre Arbeit als nützlich,

als subjektiv sinnvoll zu erleben. Die Arbeitszeiten, die Planbarkeit der Arbeitszeit und dann der ganze Bereich der Anforderungen, die körperlichen und psychischen Belastungen... Das alles kommt mit rein, wenn man Arbeit beurteilt. Selbstverständlich auch das Einkommen und die soziale Absicherung im Fall von Arbeitslosigkeit und im Alter, die Gleichbehandlung sowie die Beschäftigungssicherheit und die Zukunftsperspektiven.

WISO: Sie haben die Frage nach der subjektiven Sinnhaftigkeit einer Arbeit erwähnt. Ist diese Frage eine neue? Haben wir es diesbezüglich sogar mit einem Wertewandel zu tun?

Jörg Flecker: Es gibt freilich geschichtliche Epochen oder auch gesellschaftliche Bereiche, in denen man es sich nicht leisten kann, nach dem Sinn der Arbeit zu fragen. Wo es einfach darum geht, Erwerbsarbeit zu haben und Geld zu verdienen,



Die Sinnhaftigkeit von Arbeit wird dann nicht mehr gesehen, wenn sie destruktiv ist, wenn damit die Umwelt zerstört wird, wenn man Klimaschäden hervorruft.“

Prof. Dr. Jörg Flecker

dabei einigermaßen gesund zu bleiben und durchzukommen. Es ist aber ein menschliches Grundbedürfnis, Sinn in den eigenen Tätigkeiten zu finden. Insofern ist es keine Mode. Aber es gibt schon auch einen Wertewandel, dessen Beginn oft mit der Revolution der Studierenden 1968 datiert wird. Damals hat eine Veränderung der Werte begonnen, insbesondere eine Verschiebung von den sogenannten „Pflichterfüllungswerten“ zu den „Selbstverwirklichungswerten“. Wir machen Untersuchungen unter Jugendlichen. Die sagen oft, sie möchten eine Arbeit, die ihnen „Spaß macht“. Sie meinen damit, eine Arbeit, in der sie einen Sinn sehen. Die Sinnhaftigkeit von Arbeit wird dann nicht mehr gesehen, wenn sie destruktiv ist, wenn damit die Umwelt zerstört wird, wenn man Klimaschäden hervorruft.

Vielfach bindet der subjektive Sinn die Leute an die Arbeit, so etwa in der Pflege: Wir haben

aktuell eine Pflege-Krise. Würden die Leute nicht so stark mit ihrer Tätigkeit, anderen Menschen helfen zu wollen, identifiziert sein, dann wären viele schon aus diesem Beruf weg.

WISO: Haben auch technische Neuerungen und die Digitalisierung einen Einfluss darauf, was wir als Gute Arbeit sehen?

Flecker: Natürlich. Man muss sich fragen, wie könnte man heute Arbeit anders gestalten? Und wie viel mehr an Guter Arbeit wäre möglich und wie viel schlechtere Arbeit müsste nicht sein? Diese Frage stellt sich auch, wenn wir von Digitalisierung sprechen. Hier werden die Optionen noch viel breiter: Welche Arbeitsschritte werden automatisiert? Wie werden die Aufgaben gestaltet? Wie ist die Arbeitsorganisation? Wie bündelt man Tätigkeiten zu einem Arbeitsplatz? Digitalisierung ist ein gesellschaftlicher Prozess, der zum Gutteil auch über öffentliche Mittel gefördert wird. Denken wir an die Forschung und Entwicklung in Universitäten, technischen Hochschulen, die Forschungsförderung mit öffentlichen Mitteln und so weiter. Da ist ja in einer demokratischen Gesellschaft nur naheliegend zu fragen, was damit passiert und wem das zugute kommt? Wichtig wäre, die Entscheidungen nicht nur privaten Unternehmen zu überlassen, sondern zu überlegen: Wie kann man das zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen nutzen, z. B. damit die Leute gesund bleiben?

WISO: Wären unter diesen Gesichtspunkten nicht auch streng limitierte Arbeitszeiten



anstrebenswert, im Sinne einer guten Work-Life-Balance?

Flecker: Es ist ein wichtiger Punkt, sich zu fragen: Wieviel Arbeitszeit ist verträglich, aber auch überhaupt notwendig? Zieht man die Arbeiten ab, die schädlich sind, ob umweltschädlich oder im Grunde schädlich für die Gesellschaft, und berücksichtigt dann noch, was in zunehmendem Maße technisch ersetzbar ist, dann käme man auf deutlich kürzere Arbeitszeiten. Bei aller Begeisterung, die heute für Marktwirtschaft und immer noch auch für den Kapitalismus herrscht, handelt es sich ja um ein höchst irrationales Wirtschaftssystem insofern, als es sehr viel mehr Arbeit verlangt, als für ein gutes Leben nötig ist.

WISO: Wo liegt der Zusammenhang zwischen Guter Arbeit und Arbeitslosigkeit?



Es ist ein wichtiger Punkt, sich zu fragen: Wieviel Arbeitszeit ist verträglich, aber auch überhaupt notwendig?"

Prof. Dr. Jörg Flecker

Flecker: Zum einen beim Zugang zur Erwerbstätigkeit: Wenn man erwerbsarbeitslos ist, dann ist man ausgeschlossen, das Recht auf Arbeit wird einem verwehrt. Heute sehen wir trotz aller Diskussionen über Fachkräftemangel, dass Gruppen von Beschäftigten systematisch aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit ausgeschlossen werden. Wenn sie nicht vollkommen gesund sind, über 55 oder wenn sie schon länger arbeitslos sind, dann sind kaum Unternehmen bereit, sie aufzunehmen. Das ist ein systematischer Ausschluss, eine Diskriminierung, eine massive Verletzung des Prinzips Guter Arbeit.

Der zweite Zusammenhang ist die finanzielle Absicherung in der Arbeitslosigkeit. Wenn Menschen nicht ausreichend abgesichert sind, dann sind sie unter Druck, jede Arbeit anneh-

ZUR PERSON: JÖRG FLECKER

Der Wirtschaftssoziologe Jörg Flecker hat in den 1990er Jahren die unabhängige Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt FORBA mit aufgebaut. Heute ist er Professor für Allgemeine Soziologie am Institut für Soziologie der Universität Wien, wo seine Arbeitsschwerpunkte in der Untersuchung von Arbeitsorganisation und Digitalisierung, Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik sowie den Bildungs- und Berufswegen Jünglicher liegen.

© Bettina Fleischanderl

men zu müssen. Marx hat das den stummen Zwang ökonomischer Verhältnisse genannt – und der wirkt immer noch. Ein großer Teil der länger Arbeitslosen ist armutsgefährdet. Durch Sanktionen wird zusätzlich Druck auf die Erwerbsarbeitslosen ausgeübt. Wenn diese aber jede Arbeit zu jeder Bedingung annehmen müssen, dann kommen die Arbeitsbedingungen für alle unter Druck. Das heißt, auch die Menschen in Beschäftigung laufen Gefahr, dass ihre Arbeitsbedingungen verschlechtert werden, weil andere gezwungen sind, schlechte Arbeit zu akzeptieren. Die Absicherung der Arbeitslosigkeit ist ja eine aktuelle Diskussion. Österreich hat ein niedriges Arbeitslosengeld, und wenn es erhöht wird, ist die Chance größer, dass sich für alle die Arbeitsbedingungen verbessern.



Einer der wichtigsten Hebel für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist Arbeitskräftemangel am Arbeitsmarkt.“

Prof. Dr. Jörg Flecker

WISO: Leider scheint es gerade in die andere Richtung zu gehen. Immer mehr Menschen leiden unter extensiven Arbeitszeiten, zu wenig Freizeit...

Flecker: Das stimmt. Die teils sehr langen Arbeitszeiten sind definitiv gesundheitsschädlich. Wenn wir zurückdenken an die Novelle des Arbeitszeitgesetzes im Jahr 2018, Stichwort: 12-Stunden-Tag. Heute ist noch immer eine Regelung in Kraft, die besagt, dass die Arbeitspause von einem Tag auf den anderen, von Einsatz zu Einsatz, im Tourismus nur acht Stunden betragen muss. Es ist also legal, Menschen im Tourismus über eine ganze Saison so einzusetzen, dass sie nicht ausreichend Schlaf bekommen. Das hat massive gesundheitliche Folgen. Mich wundert, dass die Arbeiterkammern und Gewerkschaften das nicht mehr stark thematisieren.

WISO: Die Gastronomie ist aktuell eher vom Arbeitskräftemangel geplagt. Wäre das eine Chance?

Flecker: Das ist ein wichtiger Punkt: Einer der wichtigsten Hebel für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist Arbeitskräftemangel am Arbeitsmarkt. Gesetze, Kollektivvertragsverhandlungen etc. sind sehr, sehr wichtig. Wenn aber Unternehmen Schwierigkeiten haben, Personal zu finden, dann müssen sie von sich aus versuchen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Ich denke, man sollte jetzt im öffentlichen Diskurs nicht in die Klagen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern über einen angeblichen Arbeitskräftemangel einstimmen. Ers-

tens können die Unternehmen etwas dagegen tun und zweitens kann man durchaus auch öffentlich sagen: Aus Sicht der Arbeitnehmer:innen ist es sehr gut, wenn Arbeitskräfte knapp sind. Das ist ja nur für eine Seite ein Problem, während es für die andere Seite eine gute Nachricht ist. Eine solche Situation sollte genutzt werden, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

WISO: Die verschiedenen Entwicklungen in der Arbeitswelt, sei es Digitalisierung, Arbeitszeitverkürzung oder Lohn-dumping, sie alle sind Ergebnis eines ständigen Kräftermessens in unserer Gesellschaft. Jenseits aller Wunschvorstellungen - wo stehen wir heute im Ringen um die Gute Arbeit?

Flecker: Eine Kernauseinandersetzung, die maßgeblich zur Entwicklung von Gewerkschaften beigetragen hat, wurde um die Arbeitszeit- und die Lohnfrage geführt. Diese Auseinandersetzungen gibt es bis heute. Man muss sich dessen bewusst sein, dass ein erreichtes Mindestmaß an Guter Arbeit auch im 21. Jahrhundert nicht gesichert ist. Denken wir an den Online-Handel, die Plattform-Ökonomie, Zustelldienste, Fahrradboten etc. Da werden Geschäftsmodelle umgesetzt, die den Arbeitenden viele Rechte vorenthalten, die in den letzten 200 Jahren erkämpft wurden. Diese Arbeitenden müssen sozusagen wieder im 19. Jahrhundert anfangen, müssen sich organisieren, damit sie ausreichend Lohn bekommen und damit die Arbeitszeit begrenzt ist etc. In Österreich geht das mit einem

einfachen Trick: Es wird das Dienstverhältnis vermieden oder umgangen und schon hat man die Statusrechte, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zukommen, ausgehebelt. Das, was einmal erkämpft wurde und in Kollektivverträgen und Gesetzen steht, ist leider nicht gesicherter gesellschaftlicher Standard, sondern ständig umkämpft. Und wenn der Kampf von Seiten der Arbeitnehmer:innen nicht erfolgreich geführt wird, rutscht das Ganze wieder in sehr viel schlechtere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ab.

WISO: Ist nicht genau das in systemrelevanten Arbeitsbereichen zu beobachten, wie etwa in der Pflege?

Flecker: Ja. Hier haben wir einen massiven Widerspruch zwischen der Bedeutung der Pflege- und Sorgearbeit, der gesundheitlichen Dienstleistungen einerseits und den Bedingungen, zu denen diese Arbeit geleistet wird andererseits. Der Personalmangel im Pflegebereich, in den Gesundheitsberufen, die langen Arbeitszeiten und Dienstpläne, die nicht halten, wodurch wieder die Ruhezeiten nicht gesichert sind, all das wird schon länger diskutiert. Die Bedingungen sind also alles andere als gut und man riskiert, Leute durch Burnout oder Berufswechsel zu verlieren. Damit verschärft sich der Personalmangel und der Teufelskreis dreht sich noch schneller.

WISO: Während der Pandemie wurde auch der Onlinehandel immer wichtiger. Die Arbeits-

umstände bei den Paketdiensten, in den Verteilerzentren sind zumeist unwürdig. Warum?

Flecker: Mit ein Grund ist, dass dort Migrantinnen und Migranten eingesetzt werden, etwa Geflüchtete aus Syrien, deren Arbeitsbedingungen und deren Leid in unserer Gesellschaft weitgehend unsichtbar bleiben. Wir haben symbolische Grenzbeziehungen nach Ethnizität, nach Staatsbürgerschaft, auch nach Geschlecht. Das heißt, es werden Unterschiede gemacht im Hinblick darauf, was akzeptabel ist und was nicht, was zumutbar ist und was skandalös. Wenn jemand wenig Deutsch spricht, aus einem anderen Land wie der Türkei oder Rumänien kommt, dann müssen sich die Leute oft mit viel schlechteren Bedingungen abfinden. Das betrifft selbstverständlich auch die Bauwirtschaft, den Tourismus, die Reinigung, also auch andere Branchen, welche die Gesellschaft am Laufen halten und wo die Arbeit sehr häufig von migrantischen Arbeitskräften ausgeführt wird.

Ich habe vorher über die Kriterien gesprochen, was heute möglich ist an Guter Arbeit. Von der ILO gibt es auch das Kriterium, welche Arbeit abgeschafft werden sollte. Da sind wir dann etwa bei Zwangsarbeit, bei modernen Formen der Sklaverei. Wer pflückt die Tomaten in Süditalien, vielleicht auch in Österreich, zu welchen Bedingungen? Erntearbeit erfolgt zum Teil zu Bedingungen moderner Sklaverei, noch häufiger die Sexarbeit, die auf Menschenhandel beruht. Da ist natürlich schon die Frage,

ob man mit dem Konzept Gute Arbeit nicht zu allererst dort ansetzen müsste.

WISO: Wo sehen Sie die Arbeitsbedingungen in zehn, in 20 Jahren? Kann man einen Blick in die Zukunft wagen?

Flecker: Ich würde sagen, dass für die Zukunft völlig offen ist, in welche Richtung es geht. Die wahrscheinlichste Entwicklung ist die Polarisierung, also dass die Unterschiede größer werden, mit recht guten Arbeitsbedingungen mit hohem Einkommen und guter Absicherung einerseits und sehr schlechten Arbeitsbedingungen und Niedriglöhnen andererseits. Die Schere geht also noch weiter auseinander.

Wobei auch auf Seiten der eigentlich guten Arbeitsbedingungen nicht alles paletti ist, weil wir da oft eine Kombination sehen, dass die Angestellten gut verdienen, ihre Arbeit sinnvoll finden, sich engagieren können und Gestaltungsmöglichkeiten haben, auf der anderen Seite aber hohen Belastungen ausgesetzt sind und sehr lange Arbeitszeiten haben. Man spricht hier von „interessierter Selbstgefährdung“, womit gemeint ist, dass Leute ihre Gesundheit aufs Spiel setzen, um beruflich weiterzukommen. Wenn man optimistisch in die Zukunft schaut, ist auch eine Stärkung der Gewerkschaften möglich, stärkere Solidarität unter den Arbeiter:innen, vor allem auch über Branchengrenzen hinweg, sodass z. B. Metallarbeiter auch für Verkäufer:innen und Pfleger:innen kämpfen. Dann gibt es große Chancen für mehr Gute Arbeit. **END**



Bei aller Begeisterung, die heute für Marktwirtschaft und immer noch auch für den Kapitalismus herrscht, handelt es sich ja um ein höchst irrationales Wirtschaftssystem insofern, als es sehr viel mehr Arbeit verlangt, als für ein gutes Leben nötig ist.“

Prof. Dr. Jörg Flecker

Konsumentenschutz



Beratungen

51.440



persönlich

8.620



telefonisch

40.320



schriftlich

2.500



Summe der
Vertretungserfolge

€ 1,435.530

Ergebnis außergerichtlicher
Interventionen € 1,120.310

Ergebnis abgeschlossener
Rechtsschutzakten € 315.220

33



neue gerichtliche Verfahren,
Passivdeckungen, Abmahn-
verfahren und Verbandsklage-
verfahren im Rahmen des
freiwilligen Rechtsschutzes

7



Erhebungen
und Tests



35

Gesetzesbegutachtungen



124

Presseaussendungen
und Interviews



2.592

außergerichtliche
Interventionen

Die harte Realität für Frauen am **Arbeitsmarkt**

Ungleicher Zugang zu Beschäftigung und schlechte Qualität der Arbeit: Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist eines der Haupthindernisse für eine nachhaltige Entwicklung, aber unglücklicherweise gibt es keine Anzeichen, dass sich das so schnell ändert.

ROSINA GAMMARANO 





Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist eines der Haupthindernisse für eine nachhaltige Entwicklung, aber unglücklicherweise gibt es keine Anzeichen, dass sich das so schnell ändert. Auf der ganzen Welt sind Frauen in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik benachteiligt. Noch immer sehen wir uns zusätzlichen Hürden gegenüber, was den Zugang zu Bildung, Gesundheitsversorgung, Arbeitsmärkten, ökonomischer Gleichberechtigung und Führungspositionen betrifft. Darüber hinaus hat die Pandemie viele der Fortschritte der letzten Jahrzehnte zunichte gemacht.

Den Arbeitsmärkten kommt für die Verwirklichung von Gleichberechtigung eine Schlüsselrolle zu. Ein gleichwertiger Zugang zu menschenwürdiger Arbeit (idF Decent Work) ist ein Ziel an sich, aber er hat auch das Potenzial, Autonomie und Gleichberechtigung in anderen Lebensbereichen zu stärken.¹ So kann wirtschaftliche Eigenständigkeit durch qualitativ gute Beschäftigung den Einfluss von Frauen zu Hause stärken und den Zugang zu besserer Ernährung, Ausbildung und Gesundheitsversorgung fördern. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen, vor allem in verantwortungsvollen Positionen im öffentlichen und privaten Sektor, trägt zu einem diversen Meinungsbild bei strategischen und politischen Entscheidungen bei und führt zu besseren Resultaten auf dem Weg zu einer nachhaltigen Entwicklung.

Traurigerweise herrscht auf den Arbeitsmärkten in aller Welt aber noch immer Ungleichheit zwischen den Ge-

schlechtern. Frauen sehen sich bereits beim Zugang zum Arbeitsmarkt Schwierigkeiten gegenüber. Im Arbeitsmarkt selbst sehen sie sich weiteren Ungleichheiten in Bezug auf die Qualität ihrer Arbeitsplätze, ihrer Einkommen, der Arbeitszeit, der Jobsicherheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz gegenüber.

Ungleicher Zugang zu Beschäftigung

Zu Beginn der Pandemie und nach den neuesten Schätzungen der ILO machten Frauen rund die Hälfte der Weltbevölkerung im arbeitsfähigen Alter aus. Ihr Anteil an den Beschäftigten betrug global aber nur 39 %. Das zeigt eine besorgniserregende Realität: Frauen sind in den Arbeitsmärkten nach wie vor krass unterrepräsentiert und sehen sich beharrlichen Eintrittsbarrieren in die Beschäftigung gegenüber. Darüber hinaus haben Frauen nur 28 Prozent aller Führungspositionen inne, was zeigt, dass die „gläserne Decke“ noch immer zu stark ist, um durchbrochen zu werden. Zu allem Übel haben sich diese Zahlen im letzten Jahrzehnt nicht verbessert und die Pandemie hatte auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen einen überproportional negativen Effekt.

Diese Unterrepräsentation von Frauen in Beschäftigung ist ein weltweites Phänomen. Am stärksten ausgeprägt ist sie jedoch in den arabischen Staaten, wo nur 15 % der Beschäftigten Frauen sind.

Nach wie vor zeigt die Erwerbsbeteiligung starke geschlechtsspezifische Muster: Im Jahr 2020 war weltweit mehr als die Hälfte (54 %) der Frauen im Alter über 15 Jahren nicht erwerbstätig, während bei den Männern der Anteil lediglich 19 Prozent betrug. Noch bemerkenswerter ist jedoch die Tatsache, dass 51 Prozent der Frauen im Haupterwerbsalter sogar als „erwerbsfern“ zu kategorisieren waren, d. h. weder einer Beschäftigung zur Verfügung standen, noch eine suchten. Dasselbe traf auf nur 27 Prozent der Männer zu. Natürlich stehen diese

⁽¹⁾ Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) verabschiedete 1999 ihre Decent Work Agenda mit dem Ziel, menschenwürdige Arbeit für alle zu erreichen. Decent Work umfasst u. a.: die Chance auf produktive Arbeit und gerechtes Einkommen, soziale Absicherung, persönliche Entwicklung, Teilhabe an Entscheidungsprozessen und Chancengleichheit für Frauen und Männer.

geschlechtsspezifischen Unterschiede im engen Zusammenhang mit beharrlichen sozialen Normen, die den Großteil der unbezahlten Haus- und Betreuungsarbeit den Frauen auferlegen.

Die Hauptlast der unbezahlten Arbeit

Es gibt verschiedene Arten von Arbeit, einige sind entlohnt (unselbständige Beschäftigung), manche nicht (Haus- und Betreuungsarbeit, Freiwilligenarbeit, unbezahlte Praktika). Viele dieser nicht entlohnten Tätigkeiten sind produktiv und entscheidend für das Funktionieren von Gemeinschaften und der Wirtschaft. Und obwohl sie nicht bezahlt sind, haben sie doch einen Wert, der in Geld ausgedrückt werden kann.

Im Bereich der nicht entlohnten Arbeit, ist unbezahlte Haus- und Betreuungsarbeit im besonderen Maße wertvoll: für Individuen, Familien, Gesellschaften und Ökonomien. Und obwohl die Art und Weise, wie wir Wirtschaftsleistung messen (zumeist mit dem Bruttoinlandsprodukt - BIP), unbezahlte Arbeit Großteils ausblendet, trägt sie doch einen signifikanten Anteil zum globalen BIP bei. Die Schätzungen reichen hier von 10 bis 39 Prozent.

Am Vorabend der Pandemie investierten Frauen drei Mal so viel Zeit für Haus- und Betreuungsarbeit, wie Männer. Im Allgemeinen verbringen Männern mehr Stunden in Beschäftigung, d. h. bezahlter Arbeit, aber Frauen arbeiten mehr Stunden insgesamt aufgrund ihrer zusätzlichen unbezahlten Arbeit, v. a. Haushalts- und Betreuungsarbeit. Diese Ungleichheiten sind durch die Pandemie nur verschlimmert worden: Schul- und Arbeitsplatzschließungen, Home-Office und Covid-19-Infektionen vergrößerten den Bedarf an Heim- und Betreuungsarbeit. Global gesehen wurde diese zusätzliche Last –

wieder einmal – ungleich, zuungunsten der Frauen, verteilt.

All dies hat mit der bereits erwähnten Beharrlichkeit sozialer Normen und Geschlechterstereotypen innerhalb der Familien zu tun. Fakt ist, dass eine Studie von ILO und UN Women herausfand, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in einem engen Zusammenhang mit der Haushaltszusammensetzung steht. Bei der Erwerbsbeteiligung alleinlebender Männer und Frauen gibt es nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede. Für Männer und Frauen, die jedoch in einer Partnerschaft leben, weitete sich dieser Unterschied bereits aus. Noch größer wurde er, sobald Kinder vorhanden waren.

Der geschlechtsspezifischen Verteilung unbezahlter Haus- und Betreuungsarbeit unterliegt auch die Wahrscheinlichkeit von Personen, weder in Beschäftigung, Bildung oder in Ausbildung zu sein (NEET – Not in Education, Employment or Training). Die jüngsten Schätzungen der ILO aus dem Jahr 2020 weisen darauf hin, dass 32 Prozent aller jungen Frauen als NEETs gezählt werden müssen, verglichen mit nur 16 Prozent der jungen Männer. Es ist sehr wahrscheinlich, dass viele dieser jungen Frauen ganztägig unbezahlter Arbeiten nachgehen, in der Hauptsache Haus- und Betreuungsarbeiten.

Ungleicher Zugang zu Guter Arbeit

Neben den tief verwurzelten Sozialnormen und Geschlechterrollen, die den Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt behindern, gibt es weitere Hemmnisse: In Beschäftigung sind Frauen auch in Bezug auf die Arbeitsplatzqualität benachteiligt. Die Qualität der Arbeit umfasst viele Faktoren wie Bezahlung, Arbeitszeit, Sozialschutz, Arbeitsplatzsicherheit und -stabilität, das Arbeitsumfeld





**ZUR PERSON:
ROSINA GAMMARANO**

Rosina Gammarano ist Wirtschaftswissenschaftlerin, spezialisiert auf Entwicklung und internationale Ökonomie. Sie sammelte umfangreiche Erfahrungen als Arbeitsstatistikerin bei der ILO in Genf und arbeitet derzeit bei den Vereinten Nationen in Mexiko-Stadt. Die hier geäußerten Ansichten sind die der Autorin und spiegeln nicht unbedingt die Ansichten der Vereinten Nationen wider.

und die Entwicklungsmöglichkeiten. Gläserne Decken, gläserne Mauern und „klebrige Böden“ herrschen auf den Arbeitsmärkten in der ganzen Welt vor und sorgen dafür, dass sich Frauen auf bestimmte Wirtschaftssektoren und Berufe konzentrieren. In der Regel sind das solche mit niedrigem Einkommen, geringem Status, höherem Risiko von Unterbeschäftigung, geringeren Karrierechancen, geringerer Arbeitsplatzsicherheit und weniger Entscheidungsmacht.

Wie bereits erwähnt, sind Frauen in Führungspositionen weltweit stark unterrepräsentiert, ohne dass es Anzeichen auf wirkliche Verbesserung während des letzten Jahrzehnts gäbe. Hinzu kommt noch, dass Männer tendenziell öfter ihr eigener Chef sind, weil sie entweder selbst als Arbeitgeber tätig sind oder als Selbständige. Frauen dagegen sind eher in einem Betrieb tätig, der von einem anderen Mitglied ihres Haushalts geführt wird. Im Jahr 2020 waren weltweit 17 Prozent aller erwerbstätigen Frauen mithelfende Familienangehörige, verglichen mit nur 6 Prozent der erwerbstätigen Männer. Das Geschlecht bestimmt noch immer die Arbeitsteilung innerhalb von ökonomischen Einheiten, vor allem innerfamiliär.

Sicherheit, Gesundheitsaspekte und Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz stehen ebenfalls oft im Zusammenhang mit dem Geschlecht des/der Beschäftigten. Gewalt am Arbeitsplatz kann verschiedene Formen annehmen: körperliche, verbale oder psychische Gewalt, die durch Mitarbeiter:innen, Vorgesetzte, Kunden oder durch andere Dritte ausgeübt wird.

Sexuelle Belästigung und Übergriffe am Arbeitsplatz richten sich in einem überwältigenden Ausmaß gegen Frauen. Frauen sind auch oft Mobbing und Schikanen ausgesetzt. Die Gewaltbetroffenheit von Frauen hängt mit der ungleichen Situation



Im Allgemeinen verbringen Männer mehr Stunden in Beschäftigung, d. h. bezahlter Arbeit, aber Frauen arbeiten mehr Stunden insgesamt aufgrund ihrer zusätzlichen unbezahlten Arbeit, v. a. Haushalts- und Betreuungsarbeit. “



am Arbeitsmarkt zusammen, die sich in der Konzentration von Frauen in niedrig entlohnten, prekären Jobs mit einem geringen Status und in Berufen mit einem hohen Risiko von Gewalterfahrungen (z. B. Lehrer:innen, Pflegekräfte, Sozialarbeiter:innen und Verkäufer:innen) widerspiegelt.

Das Risiko von Arbeitsplatzunfällen, Verletzungen oder berufsbedingten Krankheiten zeigt auch Genderaspekte, da Arbeitsplatzgefährdungen in männlich dominierten Sektoren und Berufen historisch gesehen mehr Aufmerksamkeit durch Forscher:innen und Regulierungsbehörden erfahren haben. Die Exponiertheit von Frauen gegenüber berufsbedingten Gefahren und Gewalt am Arbeitsplatz hat hohe sozioökonomische Kosten und könnte Frauen davon abhalten, in gewisse Wirtschaftsbereiche und Berufe einzusteigen, womit ineffiziente geschlechtsspezifische Muster aufrechterhalten werden.

Einkommensunterschiede: der Gender-Pay-Gap

Der augenfälligste Beweis anhaltender geschlechtsspezifischer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt ist das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen, der Gender-Pay-Gap. Obwohl viele Länder über Gesetze und Regelungen verfügen, um gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu garantieren, sieht die Realität meist völlig anders aus. Der Global Wage Report 2018/2019 der ILO zeigt einen weltweiten Gender-Pay-Gap von 15,6 Prozent bei den Stundenlöhnen, was bedeutet, dass Frauen im Schnitt 84 Cent für jeden von Männern verdienten Dollar bekommen. Die ILO berechnete auch einen faktorgewichteten Gender-Pay-Gap, der die Charakteristika verschiedener Gruppen von Arbeitnehmer:innen berücksichtigt. Basierend auf Stundenlöhnen, beträgt dieser bereinigte Gender-Pay-Gap 18,8 Prozent. Frauen bekommen damit nur 81 Cent für jeden männlichen Dollar.

Der Gender-Pay-Gap wird noch größer, wenn Monatseinkommen verwendet werden: Der globale Brutto-Gender-Pay-Gap auf Grundlage der Monatslöhne beträgt 20,5 Prozent, der bereinigte Gender-Pay-Gap 21,2 Prozent. Das verdeutlicht, wie sich

die Arbeitszeit auf die Entlohnung auswirkt und wie auch diese geschlechtsspezifisch geprägt ist. Daten der OECD zeigen, dass in den OECD-Ländern im Jahr 2020 Frauen mehr als 63 Prozent aller unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigten ausmachten, während der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in der OECD nur 45 Prozent betrug.

Fakt ist, auf der ganzen Welt werden Frauen noch immer für die gleiche Arbeit weniger bezahlt. Darüber hinaus haben wir aber im Allgemeinen keinen Zugang zu denselben Möglichkeiten am Arbeitsmarkt, da wir auf schlechter bezahlte und weniger angesehene Arbeit verwiesen werden und Schwierigkeiten gegenüberstehen, ausreichend (bezahlte) Arbeitsstunden zu bekommen. All diese verschiedenen Ungleichheiten greifen ineinander und summieren sich zu dem schockierenden Gender-Pay-Gap von 21,2 Prozent auf – dies noch vor der Pandemie, seither nahm das Lohngefälle aller Wahrscheinlichkeit nach noch zu.

Differenzierte Auswirkungen der Pandemie

Die Pandemie traf, wie Krisen so oft, die schwächsten Gruppen am härtesten und Frauen finden sich häufig in prekären Situationen, vor allem am Arbeitsmarkt.

Die Auswirkungen der Pandemie waren für Frauen unverhältnismäßig stark: Wir trugen den Großteil der zusätzlichen Haus- und Betreuungsarbeit, wir waren an vorderster Front der Gesundheitskrise (70 Prozent des weltweiten Gesundheitspersonals sind Frauen), Beschäftigungsverluste trafen Frauen relativ stärker und wir treffen auf mehr Schwierigkeiten, nun im Zuge der Erholung wieder Eingang in den Arbeitsmarkt zu finden. Die Pandemie hat bereits bestehende Ungleichheiten verschärft und einen Großteil der in den letzten Jahrzehnten erzielten Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter zunichte gemacht.

Wir müssen auf eine gendersensible und transformative Erholung drängen und sicherstellen, dass niemand, vor allem keine Frau, auf unserem Weg zu einer nachhaltigen Entwicklung zurückgelassen wird!

END



Im Jahr 2020 waren weltweit 17 Prozent aller erwerbstätigen Frauen mithelfende Familienangehörige, verglichen mit nur 6 Prozent der erwerbstätigen Männer. Geschlecht bestimmt noch immer die Arbeitsteilung innerhalb von ökonomischen Einheiten, vor allem innerfamiliär.“





**SYSTEMRELEVANT: JEDE ZWEITE
ARBEITNEHMERIN IN DER PFLEGE
EMPFINDET IHRE ARBEIT
ALS PSYCHISCH BELASTEND.**

Systemerhaltende Arbeit ist weiblich. Und bleibt oft unbezahlt.

In Österreich arbeiten rund 4,3 Millionen Menschen. Ungefähr 2 Millionen davon sind weiblich. Im Jahr 2020 betrug die Erwerbstätigenquote der Frauen in Österreich 68,3 Prozent – die der Männer 76,5 Prozent. Frauen und Männer sind also in etwa gleich oft erwerbstätig. Trotzdem erhalten Frauen nur 4 von 10 Lohnkuchenstücken, Männer hingegen beziehen 60 Prozent aller Bruttobezüge.

Warum erhalten Frauen so viel weniger vom Lohnkuchen als Männer, wo sie doch nicht so viel seltener erwerbstätig sind? Ein Grund dafür ist die hohe weibliche Teilzeitquote: Während fast jede zweite Frau in Österreich einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht, sind nur 10 Prozent der Männer in Teilzeit erwerbstätig. Mit dieser hohen Teilzeitquote bei Frauen landet Österreich im EU-Vergleich auf Platz 3, weit über dem EU27-Durchschnitt von 30 Prozent. Noch höhere Frauen-Teilzeitquoten gibt es nur in Deutschland mit 48 Prozent, absoluter Spitzenreiter sind die Niederlande mit 76 Prozent weiblicher Teilzeit-Erwerbstätigkeit.

Teilzeit hat Konsequenzen – vor allem für Frauen: Der Gender Pay Gap,

Der Ausbruch der Corona-Pandemie und der erste Lockdown jährten sich am 16. März 2022 zum zweiten Mal. Das Klatschen für die Systemerhalter:innen ist längst verhallt. Frauen haben enorm viel dieser systemerhaltenden Arbeit übernommen – und wurden dafür schlecht oder sogar nicht bezahlt.

SOPHIE ACHLEITNER 

also die geschlechtsspezifische Einkommensschere beträgt in Österreich immer noch satte 36 Prozent, wenn man Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in die Rechnung hineinnimmt. In Tirol ist der Gender Pay Gap mit knapp 44 Prozent sogar der zweithöchste im Bundesländervergleich. Nur in Vorarlberg verdienen Frauen mit 47 Prozent noch schlechter – fast um die Hälfte weniger als Männer.

Dann sollen sie doch Vollzeit arbeiten!

Ein Hauptgrund für die hohe Teilzeitquote der Frauen und die damit verbundenen Gehaltseinbußen ist, dass in Österreich hauptsächlich Frauen für Kinderbetreuung verantwortlich sind. Knapp 40 Prozent der Frauen nennen Kinderbetreuungspflichten als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung, bei Männern sind es nur rund 6 Prozent. Die Teilzeit-Falle schnappt also zu, weil Frauen schlicht keine Alternative haben: In Tirol hat nur einer von vier Kindergärten länger als zehn Stunden geöffnet. Dieses Zeitfenster brauchen Eltern aber, um Vollzeit arbeiten gehen zu können.

Je weiblicher, desto...

In Großbritannien haben Ökonom:innen berechnet, welche Jobs den größten gesellschaftlichen Mehrwert haben. Welche Arbeit trägt zur Gemeinschaft bei und welche schadet dem Wohle aller? Die qualitativ hochwertigste Arbeit, in dem Sinn, dass sie am meisten Wert zur Gesellschaft beiträgt, ist die einer Reinigungskraft, die das Krankenhaus, den Operationssaal oder die Ordination sauber hält. Den niedrigsten „Gesellschafts-Mehrwert“ hat die Arbeit von Steuerberater:innen: Dank ihrer Kenntnisse gehen für jeden Euro, den sie verdienen, rund 50 Euro für die Gesellschaft verloren.

Besonders die Zeiten der Corona-Pandemie haben aufgezeigt, dass die Arbeit einer Reinigungskraft systemerhaltend ist. Die der Steuerberater:innen wohl weniger. Hinzu kommt natürlich noch das enorme Lohngefälle zwischen diesen beiden Berufen ganz nach der Devise: Je nützlicher der Job, desto schlechter bezahlt. Am wenigsten überraschend jedoch ist die Tatsache, dass dieser Beruf, der so schlecht bezahlt ist, gleichzeitig aber so viel an sozialem Wert generiert, weiblich ist. Das gilt für den Großteil der systemrelevanten Berufe: 7 von 10 Supermarktangestellten sind Frauen, 9 von 10 Beschäftigten in Betreuungsberufen wie Altenpflege oder Elementarpädagogik sind weiblich und auch im Gesundheitsbereich sind 80 Prozent der Angestellten Frauen. Die Formel lautet also eher: Je weiblicher der Job, desto schlechter bezahlt. So haben 7 von 10 Beschäftigten in frauentypischen, systemrelevanten Berufen ein Nettoeinkommen von weniger als 1.800 Euro, jede zehnte systemrelevante Person hat sogar weniger als 900 Euro pro Monat zur Verfügung.

Arbeit, die krank macht

Zur niedrigen Entlohnung kommt eine hohe Arbeitsbelastung – sei es physisch oder psychisch. Vor allem der Pflegeberuf bringt ein hohes Maß an psychischer Belastung mit sich: Jede zweite Arbeitnehmerin in der Pflege empfindet ihre Arbeit als psychisch belastend, in anderen Berufen wird das nur von 10 Prozent der Personen so empfunden.

© Pathfinder/stock.adobe.com



7 von 10 Beschäftigten in frauentypischen, systemrelevanten Berufen haben ein Nettoeinkommen von weniger als 1.800 Euro, jede zehnte systemrelevante Person hat sogar weniger als 900 Euro pro Monat zur Verfügung.“

Sophie Achleitner

Zwei von drei Beschäftigten in der Pflege glauben nicht daran, dass sie ihren Job bis zum regulären Pensionsantritt durchhalten werden können.

Der Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigt außerdem, dass Frauen öfter krank zur Arbeit gehen als Männer. Während 54 Prozent der im Rahmen der Studie befragten Frauen trotz Krankheit am Arbeitsplatz erscheinen, sind es nur 49 Prozent der befragten Männer, die krank zur Arbeit gehen. Der Präsentismus (krank arbeiten gehen) war auch im Krisenjahr 2020 vermehrt zu beobachten. Vor allem in frauendominierten Branchen wie dem Gesundheits- und Pflegebereich haben rund 70 Prozent der Pflegekräfte krank gearbeitet. Die Befragung zeigt außerdem, dass Frauen häufiger unzufrieden mit ihrer Arbeit oder den Bedingungen in ihrem Arbeitsumfeld sind als Männer. Das ist vor allem in schlecht bezahlten und belastenden Berufsfeldern der Fall – die bekanntlich eher weiblich aufgestellt sind.

Unsichtbar und unbezahlt

Frauen leisten also einen großen Teil der systemerhaltenden Arbeit. Allerdings wird diese Art von Arbeit auch abseits der Erwerbstätigkeit verrichtet und bleibt dort oft unbemerkt und unbezahlt. Die Leidtragenden sind jene, die sie leisten: Frauen und insbesondere Mütter. Dass Frauen und Mütter neben ihrer Erwerbsarbeit auch viele andere



Dinge wie putzen, kochen, waschen, Kinder betreuen und pflegen erledigen, wird in vielen Fällen nicht wahrgenommen und dementsprechend auch nicht valorisiert. Würde unbezahlte Arbeit, die beispielsweise während der Corona-Lockdowns von Frauen und Müttern „geschupft“ wurde, entlohnt werden, wäre das ein Beitrag zur Gesamtwertschöpfung von rund 108 Milliarden Euro. Das entspricht ungefähr 27 Prozent der gesamten Wertschöpfung, die Frauen zur Wirtschaftsleistung beitragen, ohne dafür bezahlt zu werden.

Um diese Tätigkeiten zu verrichten, wurde Erwerbsarbeitszeit reduziert, und zwar gar nicht wenig. Die Wochenarbeitszeit von Müttern sank zwischen März 2020 und März 2021 im Durchschnitt um 22 Prozent bzw. rund 6 Stunden, wenn Schulen geschlossen waren. Väter veränderten ihre Arbeitszeit hingegen kaum wegen der Schulschließungen. Die Arbeitszeitreduktionen von Frauen und Müttern haben Konsequenzen: Rund 1,2 Milliarden Euro an Lebenseinkommen verlieren sie dadurch. Hinzu kommen geringere Aufstiegschancen, Einbußen in der Pensionshöhe und weniger Einkommen. Das alles geht auf Frauenkappen.

Der Branchen-Gender-Pay-Gap

Zurück zur Erwerbsarbeit. Studien zeigen, dass in den Branchen, in denen der Frauenanteil besonders hoch ist, auch besonders schlecht gezahlt wird. Sobald Frauen in

Frauen leisten einen großen Teil der systemerhaltenden Arbeit. Allerdings wird diese Art von Arbeit auch abseits der Erwerbstätigkeit verrichtet und bleibt dort oft unbemerkt und unbezahlt.

ZUR PERSON:

SOPHIE ACHLEITNER

Sophie Achleitner ist Ökonomin am Momentum Institut. Sie absolvierte nach dem Bachelorstudium der Volkswirtschaftslehre an der WU Wien ihren Master in Policy Economics in den Niederlanden. Ihre Expertise zu Gender- und Bildungsgerechtigkeit verbindet sie mit budget- und steuerpolitischen Fragestellungen.

einer Branche vermehrt tätig sind, sinkt das Ansehen der Branche und damit auch das Gehalt. Wenn mehr Männer in eine Branche drängen, steigt hingegen das durchschnittliche Gehalt in diesem Berufsfeld.

Ein näherer Blick auf die Geschlechterverteilung in den verschiedenen Branchen gibt schließlich Aufschluss über den Branchen-Gender-Pay-Gap: Die Branchen mit Frauenanteilen von über 50 Prozent – wenig überraschend sind das vor allem soziale und systemrelevante Berufe – weisen mitunter auch die größten Einkommensgefälle zwischen den Geschlechtern auf. Im Gesundheits- und Sozialwesen, das mit knapp 80 Prozent Frauenanteil mehrheitlich weiblich aufgestellt ist, liegt der Gender Pay Gap bei rund 25 Prozent. Im Handel- und Dienstleistungssektor, wo Frauen ebenfalls stark vertreten sind, verdienen Frauen sogar um die 40 Prozent weniger. Auch die Beherbergungs- und Gastronomie-Branche ist überwiegend weiblich und noch dazu von schlechten Arbeitsbedingungen und hohem Druck geprägt. In diesem Berufsfeld verdienen Frauen um rund 24 Prozent weniger. Abgesehen davon ist die Gastronomie die Branche mit den ohnehin mit Abstand niedrigsten Einkommen, auch wenn Saison-Arbeitskräfte aus der Rechnung herausgerechnet werden. Wenn zu den von Haus aus niedrigen Einkommen in einer Branche auch noch ein hoher Frauenanteil kommt, ist also der Branchen-Gender-Pay-Gap vorprogrammiert.

Fazit

Systemerhaltende Arbeit ist also großteils weiblich und schlecht bezahlt – schon vor Corona. Die Corona-Pandemie hat uns allerdings die Geschlechter-Lücken beim Einkommen, bei den Arbeitsbedingungen und der unbezahlten Care-Arbeit deutlich vor Augen geführt oder sogar noch weitere aufgerissen. Diese Lücken gilt es jetzt zu schließen. Das bedeutet: Systemerhalter:innen sollten für ihre unverzichtbare Arbeit fair bezahlt werden. Kostenlose Kinderbetreuung sollte flächendeckend zur Verfügung stehen. Gleiche Arbeit sollte auch gleich bezahlt und Arbeitszeit gerecht verteilt werden. **END**

GUTE ARBEIT IN ZEITEN DER KLIMAKRISE

Hitzewellen, Tropennächte, Pollen und Luftschadstoffe – auch in der Arbeitswelt werden wir mit stark veränderten klimatischen Bedingungen leben lernen müssen. Dazu gibt es keine Alternative.

MANUEL FLÜR 

Aus der Baugrube lärmt ein Bagger, eine Bauarbeiterin wischt sich den Schweiß von der Stirn, die Luft flimmert, Staub wirbelt auf. Gleich daneben im Bürogebäude stöhnt ein Sekretär unter der Hitze und klebt mit dem durchschwitzten Hemd am Schreibtisch fest. Von draußen dröhnt das Baustellenradio und der Refrain eines bekannten Liedes ist zu vernehmen „...36 Grad und es wird noch heißer“. Die Temperatur stimmt, doch der im Lied angekündigte Regen bleibt aus – eine Hitzewelle hat Tirol fest im Griff.

Während die Baustellenarbeiterin auf ein mögliches Hitzefrei hoffen kann, muss der Sekretär seine Arbeitsleistung weiterhin vollbringen. Ob bei derartigen Temperaturen allerdings ein gutes Arbeiten noch möglich ist, ist mit Recht zu hinterfragen. Früher eine Ausnahme, haben derartige Schönwetterperioden mit hohen Temperaturen in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Die

”

Die Hoffnung vieler, zumindest in der Nacht Abkühlung zu finden, wird immer häufiger enttäuscht. Tropennächte mit über 20 Grad nehmen zu und beeinträchtigen die Erholungsfunktion des Schlafes.“





Die Welt in der Klimakrise:
Die Erderwärmung erfordert auch
in der Arbeitswelt Anpassungen.

Aufzeichnungen aus der über 250-jährigen Messgeschichte der ZAMG zeigen, dass unter den 25 wärmsten Jahre mittlerweile 18 Jahre in den 2000er Jahren auftraten¹ – eine von der Wissenschaft vielfach bestätigte Auswirkung des Klimawandels. Die Folge: Das Wetter spielt verrückt, mit weitreichenden Konsequenzen für unsere Umwelt. Hitzewellen, Starkniederschläge, Hochwasser, Überschwemmungen und Stürme nehmen an Anzahl und Intensität zu – mit direkten Folgen für uns Menschen. Auch die Natur ändert sich, so steigt das Waldbrandrisiko, Schädlinge haben leichtes Spiel und invasive Pflanzen- und Tierarten gefährden die heimische Artenvielfalt. Die Folgen haben zwischenzeitlich Ausmaße angenommen, dass der Begriff „Klimakrise“ treffender ist. Diese Krise betrifft den Menschen in all seinen Lebensbereichen – eben und ganz besonders auch bei der Arbeit.

Im Ranking der gefährlichsten Folgen der Klimakrise ganz oben steht das Thema Hitze. Hitze hat vielseitige Auswirkungen auf die Gesundheit und somit auf Leistungs- und Arbeitsfähigkeit der Menschen. In erster Linie ist das Herz-Kreislauf-System betroffen, denn dieses sorgt dafür, dass das menschliche Kühlsystem funktioniert. Bei Hitze vollbringt das System Höchstleistungen – andere Bereiche werden daher runtergefahren. In der Folge nimmt auch die Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit ab. Hitze hat dabei ähnliche Wirkungen wie Alkohol. Dies führt im besten Fall nur zu einer Reduktion der Produktivität, im schlimmsten Fall führen Konzentrationsstörungen zu Unfällen. So nimmt die Reaktionsgeschwindigkeit bei Temperaturen von 30 Grad um 25 %, bei 35 Grad um 50 % ab. Deshalb ist es auch nicht verwunderlich, dass die AUVA die meisten Unfälle in den Sommermonaten registriert.²

Besonders betroffen sind Berufsgruppen, die überwiegend im Freien arbeiten. Werden die Warnzeichen des Körpers nicht beachtet, drohen gravierende Folgen. Versagt das körpereigene Kühlsystem, so führt dies zu einem Anstieg der Körpertemperatur – ein



Gesundheitskiller: Heiße sommerliche Bedingungen in Kombination mit zumeist vom Autoverkehr produzierten Luftschadstoffen, wie Stickoxiden und Kohlenwasserstoffen, führen zur Bildung von bodennahem Ozon und anderen reaktiven Teilchen.

Hitzschlag ist die Folge. Wird nicht sofort agiert, besteht Lebensgefahr. Neben ausreichender Beschattung und entsprechenden Pausen – idealerweise in kühleren Räumen ist auch eine ausreichende Flüssigkeitsaufnahme unumgänglich, um schwerwiegendere Folgen für den Körper zu vermeiden. Kalte und alkoholische Getränke gilt es zu vermeiden, denn diese belasten den Körper zusätzlich. Anzuregen wären auch systemische Änderungen bei den Arbeitszeiten oder ausgedehntere Mittagsruhezeiten, wie es etwa mit der Siesta in südlichen Gefilden üblich ist.

Aber nicht nur im Freien ist die Hitze ein Problem, sondern auch im Inneren: Um Überhitzung zu vermeiden, sollten Außenjalousien angebracht sein. Wandbegrünungen sowie eine klimawandelangepasste Bauweise (Gebäudeausrichtung, Dämmung, Fenstergrößen etc.) mildern die Hitzeeinwirkung. Klimaanlage sollten nur dort Verwendung finden, wo energieeffizientere und ökologischere Varianten nicht möglich sind. Neben der Hitze ist in Innenräumen auch die Luftfeuchtigkeit zu beachten. Hitze in Kombination mit hoher Luftfeuchtigkeit belastet den Körper zusätzlich, da die Schweißproduktion gehemmt wird. Darüber hinaus führt die Kombination zur Freisetzung belastender chemischer Stoffe, etwa aus Baustoffen oder Einrichtungsgegenständen. Abhilfe in beiden Belangen schafft eine entsprechende Innenraumbelüftung.

ZUR PERSON: MANUEL FLÜR

Manuel Flür ist Referent für die Auswirkungen der Klimaveränderung und Nachhaltigkeit in der Stabsstelle Grundlagenarbeit der AK Tirol.

VERWEISE

- ¹ ZAMG 2021 – 2021 unter den wärmsten Jahren der Messgeschichte
- ² AUVA Unfallgefahr steigt durch Hitze https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20180713_OTS0025/auva-unfallgefahr-steigt-durch-hitze
- ³ Sind wir noch zu retten? Hans-Peter Hutter & Judith Langasch 2021
- ⁴ Klimawandel könnte für Millionen Menschen neue Heuschnupfen-Welle auslösen | MedUni Wien

Die Hitze führt aber nicht nur direkt zu Belastungen, sondern auch indirekt. Heiße sommerliche Bedingungen in Kombination mit zumeist vom Autoverkehr produzierten Luftschadstoffen wie Stickoxiden und Kohlenwasserstoffen führen zur Bildung von bodennahem Ozon und anderen reaktiven Teilchen. Gerne werden in diesem Zusammenhang die Begriffe „Photosmog“ oder „Sommermog“ verwendet. Während das Ozon in der Atmosphäre für uns Menschen schützende Eigenschaften aufweist, ist das bodennahe Ozon ein Reizgas. Es verursacht Reizungen der Schleimhäute, Augenbrennen, Schwindel, Kopfschmerzen, Atemnot. Besonders betroffen sind zumeist Asthmatiker:innen. Informationen zur aktuellen Ozonbelastung bieten die Wetterberichte und bei Überschreitung gewisser Grenzwerte warnen auch Radiosender. Wer empfindlich ist, sollte dann starke Anstrengungen im Freien in den Mittags- und Nachmittagsstunden vermeiden.

Eine weitere Folge der Erwärmung ist die Zunahme der realen Sonnenscheindauer. Obwohl von vielen positiv gesehen, hat dies wiederum Auswirkungen auf die UV-Belastung. Neben der direkten Sonneneinstrahlung weisen gewisse Materialien, wie Styropor oder Zinkbleche ein hohes Maß an Oberflächenreflexion auf, welche die Belastung steigern können. Mögliche Folgen: Sonnenbrand, frühzeitige Hautalterung, Augenschädigungen, Hautkrebs. Abhilfe schaf-



© kichigin19/stock.adobe.com

fen im Freien Kappen mit Nackenschutz, UV-Cremes, UV-Sonnenbrillen, Sonnensegel, spezielle UV-Schutzkleidung etc. und im Innenraum entsprechende Verglasungen und Jalousien. Die sogenannte Schattenregel hilft zudem bei der Einschätzung der Gefahr. Solange der eigene Schatten größer ist als man selbst, besteht keine UV-Belastung.

Die Hoffnung vieler, zumindest in der Nacht Abkühlung zu finden, wird vor allem im urbanen Raum immer häufiger enttäuscht. Tropennächte mit über 20 Grad nehmen zu und beeinträchtigen die Erholungsfunktion des Schlafes. Denn gerade im Schlaf sollte unser Herz-Kreislauf-System zur Ruhe kommen, bedingt durch die Temperaturen muss es aber weiterhin das interne Kühlsystem am Laufen halten. Urbane Räume nehmen ohnehin eine Sonderstellung ein. Durch den urbanen Hitzeinseleffekt, bedingt durch die Speicherung von Wärme in den Oberflächen, sind urbane Zentren oft um mehrere Grade wärmer als das Umland. Besonders in der Nacht zeigt sich dieser Effekt, denn dann geben die Oberflächen die gespeicherte Wärme ab und führen zu teilweise deutlichen Temperaturunterschieden (bis zu 11 Grad und mehr³) zwischen Stadt und Land.

Doch die Klimakrise beeinflusst natürlich nicht nur das Arbeiten im städtischen Umfeld. Zwar mag am Land die Hitze weniger drastisch sein, aber auch dort sind die Fol-

KLIMAWANDEL

TIROL – EINE BESONDERS BETROFFENE REGION

Global gesehen hat der Klimawandel bis dato zu einer Temperaturerhöhung von knapp einem Grad geführt. In gebirgigen Regionen ist die Erwärmung jedoch ungleich höher. So zeigen die Messreihen in Österreich bereits eine Erwärmung von zwei Grad. Hintergrund ist der physikalische Effekt der Massenerhebung, der in Gebirgen zu Tage tritt. Aufgrund höherer Strahlungsintensität in höheren Lagen erwärmt sich die Luft stärker als im Flachland. Dadurch ist Tirol als Gebirgsland besonders von der Erwärmung betroffen. So bedingen beispielsweise abschwächende Windsysteme vermehrt lokale Starkregenereignisse – mit den aus den Medien bekannten Folgen wie Muren und Überschwemmungen. Daneben sind die heimischen Gletscher von der Schmelze betroffen und der Permafrost, der eigentlich ständig gefrorene Boden, beginnt zu tauen. Die Folge sind bröckelnde Berge und ein erhöhtes Potential für Naturgefahren.

gen der Klimakrise spürbar. Ein Beispiel: Pollen. Die Zunahme der Lufttemperatur bedingt eine Ausdehnung der Vegetationsperiode und somit der Pollenflugzeit. Hinzu kommt, dass die erhöhte CO₂-Konzentration in der Atmosphäre zu einer Zunahme der Pollenproduktion führt. In Verbindung mit gewissen Luftschadstoffen ist darüber hinaus die Allergenfreisetzung aus den Pollen verstärkt. Von der Erwärmung profitieren auch invasive Pflanzenarten, die sich zunehmend in Tirol ausbreiten. Gefährden einige davon primär die Artenvielfalt, sind andere wiederum für unsere Gesundheit ein Problem. Ragweed, auch bekannt als Ambrosie, ist ein Gewinner der Klimakrise und breitet sich immer weiter aus. Die Pflanze ist hochallergen und kann bis zu einer Milliarde Pollen pro Saison produzieren. Die Gefahr, eine Allergie zu entwickeln, nimmt somit zu und für Allergiker:innen ist das in Summe alles andere als eine rosige Prognose. Aber auch monetär ist mit Schäden zu rechnen, so wird gemäß einer Studie die wirtschaftliche Belastung in Europa durch Allergie-Erkrankungen auf 55 bis 150 Milliarden Euro geschätzt.⁴

Es zeigt sich, dass die Klimakrise somit deutlich negative Einflüsse auf das Thema „Gute Arbeit“ hat. Belastungen steigen, Arbeits- und Konzentrationsfähigkeit werden beeinträchtigt. Es ist deshalb vor allem an der Zeit, nicht nur ambitionierten Klimaschutz zu betreiben, sondern auch der Anpassung an den Klimawandel einen hohen Stellenwert zu geben. Vor mehr als hundert Jahren entdeckten Wissenschaftler:innen den Zusammenhang zwischen CO₂ und Klima und vor mehr als 80 Jahren erkannte der kanadische Ingenieur Guy Steward Callendar, dass der Mensch beim Treibhauseffekt eine wichtige Rolle spielt – viel Zeit ist seitdem vergangen, ehe uns Menschen bewusst wurde, dass wir etwas ändern müssen. Was wir aus der Geschichte aber hoffentlich lernen dürfen oder müssen, ist, dass wir beim Thema Anpassung nun nicht mehr so viel Zeit verstreichen lassen dürfen. **END**

PLATTFORMISIERUNG VON ARBEIT UND WIRTSCHAFT

CHRISTIAN BERGER 

Die Plattformökonomie wurde lange als Inbegriff digitalen Fortschritts gesehen. Der Begriff „Plattform“ selbst hat eine steile Karriere hingelegt: Mittlerweile verfügen so gut wie alle großen Unternehmen über eigene Plattformen für Arbeitsorganisation, haben Plattformlösungen im Produktportfolio oder wollen ihre Prozesse plattformbasiert neu aufstellen. Plattformen machen nicht nur das Geschäft für Unternehmen, sondern auch das Leben vieler Kund:innen leichter. Die Plattformlogik befördert jedoch auch wettbewerbsfeindliche Wachstumsmodelle und prekäre Arbeitsformen.

Plattformisierung – eine Erfolgsgeschichte: Der Umsatz in der europäischen Arbeits- und Dienstleistungs-plattformwirtschaft wuchs zwischen 2016 und 2020 von 3 Milliarden auf mehr als 20 Milliarden Euro an. Allein Delivery Hero („mjam“) und Just Eat Takeaway.com („Lieferando“) konnten, obgleich sie aufgrund ihrer radikalen Wachstumsstrategie nach wie vor operative Verluste schreiben, ihre Umsätze in den letzten Jahren vervielfachen. Kritisch ist, dass Plattformkonzerne unter Ausnutzung von Lock-in-, Netzwerk- und Skaleneffekten mittlerweile so viel (Daten-)Macht erlangt haben, dass sie eine marktbeherrschende bzw. eine De-facto-Monopolstellung innehaben. Diese Konzerne bewegen sich nicht auf den Märkten, sondern besitzen sie. Auf diesen „proprietären Märkten“ erlassen sie eigene Richtlinien und setzen ihre Betriebssysteme als Standards durch – sie haben also erhebliche ökonomische Macht. Vom allgemeinen Wettbewerbs- bzw. vom Kartellrecht sind sie dennoch aufgrund der schwierigen Marktabgrenzung der digitalen Wirtschaft noch nicht adäquat erfasst.

Seltener thematisiert wird, dass der Erfolg von Plattformen ohne den Einsatz menschlicher Arbeitskraft nicht möglich wäre. Dabei nimmt die über Plattformen abgewickelte Arbeit zu – und das unter oftmals rechtlich unklaren und sozial unsicheren Umständen. So waren nach Angaben der Europäischen Kommission 2021 bereits rund 28 Millionen Menschen über Online-Plattformen beschäftigt, bis 2025 sollen es etwa 43 Millionen sein.

Die Schattenseite aus Sicht der Arbeitnehmer:innen ist, dass mit der Angebots- bzw. Verhandlungsmacht der Plattformkonzerne auch die Grauzone zwischen rechtlich abhängiger und selbstständiger Beschäftigung gewachsen ist. Damit fällt eine immer größere Gruppe von wirtschaftlich abhängigen Erwerbstätigen aus dem Arbeitsrecht. Gewerkschaften äußern schon seit Jahren massive Bedenken hinsichtlich der Umgehung des Sozialschutzes, der Steuergesetze und vor allem von Mindestentgeltbestimmungen und Kollektiv- bzw. Tarifverträgen. Denn es werden sehr niedrige Entgelte bezahlt. Daten aus dem Jahr 2018 zeigen, dass rund 55 Prozent der über Plattformen arbeitenden Menschen weniger als den national gültigen Mindeststundenlohn verdienen. Zudem verbringen Beschäftigte von Plattformen rund 8,9 Stunden pro Woche mit unbezahlten Aufgaben.

Plattformen gehen oft undifferenziert davon aus, dass es sich bei den von ihnen „Beauftragten“ um Selbstständige handle. Zwar sind die Auftragnehmer:innen häufig bei Prüfung als Arbeitnehmer:innen einzuordnen, eine Rechtsdurchsetzung im Einzelfall ist jedoch schwierig. Gerade bei Boten- und Zustelldiensten oder in der Personenbeförderung waren in der Vergangenheit immer wieder rechtliche Konstruktionen zu beobachten, die der Umgehung des Arbeitgeber:innen-Status der Plattformendienste, wie höchstgerichtliche Entscheidungen der letzten Jahre zeigen.

Seit Jahren wurden diese Entwicklungen von Interessenvertretungen kritisiert und mehr Rechts- und Sozialschutz eingefordert. Die Europäische Kom-



Der Erfolg von Plattformen wäre ohne den Einsatz menschlicher Arbeitskraft nicht möglich.“

Christian Berger

ZUR PERSON: CHRISTIAN BERGER

Christian Berger arbeitet in der Abteilung Wirtschaftspolitik der AK Wien, ist Lektor an der WU Wien, der MedUni Wien sowie an den FHS BFI Wien und Wr. Neustadt. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Strukturwandel, Industriepolitik und insbesondere digitale Transformation von Arbeit, Wirtschaft, Geschlecht und Gesellschaft.

mission hat darauf reagiert und nach den EU-Sozialpartnerverhandlungen im Dezember 2021 einen Richtlinienentwurf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit vorgelegt. Dieser wird den Forderungen durchaus gerecht. Er widmet sich drei Regulierungsbereichen: der Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit, der Schaffung von mehr Transparenz und Fairness sowie der Einführung von umfassenden Informationspflichten. Der Entwurf erweist sich als problembezogener und durchaus origineller Interessen ausgleichender Policy-Ansatz. Im Zentrum steht eine Bestimmung, die eine sogenannte widerlegliche Vermutung zugunsten eines Arbeitsverhältnisses festlegt. Dabei wird von Gesetzes wegen davon ausgegangen, dass ein Arbeitsverhältnis der Plattformbeschäftigten besteht, wenn zwei von fünf vordefinierten Leistungskriterien vorliegen – es sei denn, die Plattform beweist das Gegenteil. So soll Scheinselbstständigkeit unabhängig vom Einzelfall wirksam bekämpft werden.

Der Richtlinienentwurf könnte über die Plattformarbeit hinaus auf das allgemeine europäische Arbeitsrecht und die Beschäftigungsqualität in der digitalen Sphäre ausstrahlen. Er könnte mittelbar auch die angebotsseitige Übermacht der Plattformkonzerne eindämmen und so zu fairem Wettbewerb beitragen. Erst einmal müssen nun jedoch die Staats- und Regierungschef:innen im Europäischen Rat davon überzeugt werden, diese für die Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen von Plattformbeschäftigten dringend notwendige Richtlinie, überhaupt zu verabschieden. **END**



**GEBOREN AUS
KRISEN, KRIEGEN
UND PROTEST**

Die katastrophalen sozialen Bedingungen infolge der Industrialisierung ließen in der Mitte des 19. Jahrhunderts in den Städten ein erhebliches Unruhepotenzial entstehen.

Um die Situation zu entschärfen und auch, um die aufkommende Arbeiterbewegung zurück zu drängen, setzte die kaiserliche Regierung in den 1880er Jahren auf eine Doppelstrategie: Mithilfe von Ausnahmegesetzen wurde hart gegen Proteste vorgegangen, zugleich sollte aber wenigstens ein Minimum an sozial- und arbeitsrechtlicher Absicherung geschaffen werden. Freilich, dies waren taktische Zugeständnisse, die keinesfalls zu weit gehen sollten.

Auch war das Papier geduldig: Formal wurde die Arbeitszeit auf täglich elf Stunden beschränkt, durften Kinder unter 14 nun nicht mehr beschäftigt werden und sollten Gewerbeinspektorate über die Einhaltung dieser und anderer Regelungen wachen. In der Praxis jedoch gab es kaum ernsthafte Kontrollen. Die Unternehmen konnten es sich daher locker leisten, gesetzliche Bestimmungen zu ignorieren. Auch der Schutz durch die eingeführte Kranken- und Unfallversicherung beschränkte sich auf ein Minimum. Selbst dieses enthielten Arbeitgeber allerdings oftmals vor, indem sie beispielsweise keine Beiträge bezahlten und die Arbeiter:innen über ihre Rechte im Unklaren ließen.

Weil die Bedingungen schlecht blieben, nahmen Organisation und Widerstand der Arbeiterschaft zu. In den 1890ern formierte sich die Gewerkschaftsbewegung, die damals in sogenannte „Richtungsgewerkschaften“ unterteilt war, das heißt in sozialdemokratische und christliche Organisationen, die miteinander konkurrierten. Eine zentrale Forderung der dominierenden sozialdemokratischen Gewerkschaften war die Einführung des 8-Stunden-Tages, für den auch alljährlich am 1. Mai demonstriert wurde.

Die Entwicklung der Arbeitsbedingungen in Österreich war seit dem 19. Jahrhundert eng verbunden mit teils dramatischen politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umwälzungen. Erfolge und Niederlagen, Verbesserungen und Verschlechterungen lagen dabei oft nahe beieinander.

TOBIAS RAINER 

Arbeit und Krieg: Bereits die Vorbereitungen auf den Ersten Weltkrieg brachten für die Arbeitenden rechtliche Verschlechterungen (Bild: Bombenangriff auf Innsbruck, 1918).

Bevor sie aber über genügend Mitglieder verfügten, waren die Gewerkschaften allerdings schwach und ihre Erfolge hielten sich in Grenzen. Ein Fortschritt war die Zurückdrängung der Sonntagsarbeit, außerdem konnten 1896 die Buchdrucker:innen erstmals einen Branchenkollektivvertrag durchsetzen, womit ein wichtiger Standard gesetzt war. Die Arbeitsbedingungen in vielen großen Branchen blieben dennoch katastrophal, etwa auf dem Bau oder in der Papier- und Textilindustrie. Laut Erhebungen des Handelsministeriums mussten im Jahr 1908 außerdem weiterhin mehr als ein Drittel aller Kinder arbeiten.

Die Vorbereitung auf den Ersten Weltkrieg war für die Arbeitenden mit einer massiven rechtlichen Verschlechterung verbunden. Das 1912 verabschiedete Kriegsleistungsgesetz (KLG) sah für den Kriegsfall eine Arbeitspflicht vor. Der Arbeitsplatz durfte dann nur mehr unter besonderen Bedingungen gewechselt werden, Streiks waren verboten, Betriebe unter militärische Aufsicht gestellt. Nach dem Beginn des Ersten Weltkriegs nahm in kriegswichtigen Betrieben die Arbeitsbelastung stark zu. Die Arbeitsstunden wurden ausgeweitet, Sonn- und Feiertagsruhe aufgehoben. Um Proteste zu unterdrücken, sorgten die neu eingesetzten militärischen Betriebsführer außerdem oft dafür, dass Gewerkschafter im Unternehmen als erste an die Front geschickt wurden. Der steigende Druck machte sich auch in zunehmenden Arbeitsunfällen bemerkbar, die oft schreckliche Ausmaße annahmen. So ereignete sich am 18. September 1918 in der Munitionsfabrik Wöllersdorf bei Wiener Neustadt eine katastrophale Explosion, der 423 Beschäftigte zum Opfer fielen. Ursache war gewesen, dass die Betriebsführung selbst im Umgang mit Sprengstoff Schutzbestimmungen ignoriert hatte.

Die Arbeitsbelastung, der allgegenwärtige Hunger und die Angst um Angehörige führten zu einer zunehmenden Radikalisierung in der Arbeiterschaft. Sie äußerte sich in hunderten Demonstrationen und Streikwellen im letzten Kriegsjahr.

1946 Arbeiterurlaubsgesetz: Anspruch auf 12 Tage nach 1 Dienstjahr, auf 18 Tage nach 5 Dienstjahren, auf 24 Tage nach 15 Dienstjahren

1947 Sozialversicherungs-, Kollektivvertrags-, Betriebsräte- und Arbeitsinspektionsgesetz

1948 Pension für Frauen, Witwenrente

1951 Mindestlohnstarife, Wohnungsbefihilfe zum Mietzins

1957 Mutterschutzgesetz: 6 Wochen Krankengeld für alle Mütter

Der Einsatz der AK für Österreichs Beschäftigte 1946-2008

Als der Krieg im November 1918 endete und in Österreich die Republik ausgerufen wurde, war klar, dass es dringend arbeits- und sozialrechtlicher Verbesserungen bedurfte, wenn die allgemeine Lage nicht völlig außer Kontrolle geraten sollte. Die Folge war eine Reihe von Maßnahmen, die bis heute tragende Säulen des österreichischen Sozialstaates bilden: Acht-Stunden-Tag, bezahlter Urlaub, Einführung von Betriebsräten, Kollektivvertragsgesetz, Abschaffung des Arbeitsbuches, Wiedereinführung der Sonntags- und Feiertagsruhe, Heimarbeits- und Kinderschutzgesetz und nicht zuletzt die Einführung von Arbeiterkammern.

Nachdem die große Koalition 1920 zerbrochen war und die Sozialdemokratie aus der Regierung ausschied, gerieten die Reformen jedoch rasch ins Stocken. Um den Staatshaushalt zu sanieren, setzte die konservative Regierung auf strikte Ausgabenkürzungen. Die Folgen waren Entlassungswellen im öffentlichen Dienst, aber auch Auftragseinbußen in der Privatwirtschaft und damit Kurzarbeit und Lohnabbau für viele Beschäftigte. Weil ein derartiger Kurs politisch dauerhaft nicht durchzuhalten war, ging die Regierung Dollfuß 1933 zur Errichtung einer Diktatur über: Das Parlament wurde ausgeschaltet, Sozialdemokratie und Freie Gewerkschaften zerschlagen, die Arbeiterkammern gleichgeschaltet. Das Streikrecht wurde beseitigt,

ZUR PERSON: TOBIAS RAINER

Tobias Rainer, geboren 1987 in Bozen, Studium der Vergleichenden Literaturwissenschaft und Geschichte an der Universität Wien. Seit 2021 als Projektmitarbeiter am Institut für Historische Sozialforschung tätig.

Betriebsräte aufgelöst, Kollektivverträge teils aufgekündigt, der Acht-Stunden-Tag abgeschafft und öffentliche Wohlfahrtsprogramme beendet. 1934 war ein Viertel der Bevölkerung ohne Beschäftigung. Viele davon waren „ausgesteuert“, erhielten also keinerlei staatliche Unterstützungsleistungen mehr.

Die Situation der Beschäftigten verbesserte sich nach dem „Anschluss“ Österreichs an Hitler-Deutschland 1938 aber keineswegs. In den Betrieben wurde das „Führerprinzip“ eingeführt, womit die Beschäftigten dem Unternehmer militärisch unterstellt wurden. Die verhassten Arbeitsbücher wurden wiedereingeführt und die freie Wahl des Arbeitsplatzes abermals beschränkt. Jede Form von Selbstorganisation der Arbeiterschaft wurde drakonisch verfolgt. Mit Kriegsbeginn 1939 wurden die Arbeitszeiten einseitig von den Unternehmen vorgegeben, zugleich begann ein massiver Lohnabbau. Die schreckliche Lage der Millionen Zwangsarbeiter:innen aus dem besetzten Europa und die fürchterlichen Gerüchte über die Zustände in den Konzentrationslagern und Gefängnissen machten allerdings deutlich, dass es noch wesentlich schlimmer kommen konnte.

Nach der Befreiung vom Faschismus wurde anstelle der alten Richtungsgewerkschaften bereits im April 1945 der Österreichische Gewerkschaftsbund gegründet, kurz darauf wurden auch die Arbeiterkam-

2008 Freie Dienstnehmer werden sozialrechtlich gleichgestellt, Forderung nach 1.000 Euro Mindestlohn

2007 Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte

2004 Einigung über Entgeltzuschutz für Arbeitslose, Schwerarbeitsregelung

2000 Arbeiter bekommen ihren Lohn gleich lange fortbezahlt wie Angestellte ihr Gehalt

1993 Siebenstufiges Pflegegeld für die Pflege in der Familie wird eingeführt

1959 45-Stunden-Woche für alle; Gründung des BFI

1960 Säuglings-, Geburtenbeihilfe und Karenzurlaubsgeld werden beschlossen und gelten ab 1961

1965 Verlängerung des Mindesturlaubs durch General-KV auf drei Wochen

1970 43-Stunden-Woche wird eingeführt

1974 Entgeltfortzahlungsgesetz: Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall



HARTER ARBEITS-ALLTAG: BESCHÄFTIGTE IN EINER TIROLER ZIEGELEI, 1930

© AK Tirol

mern wiederhergestellt. 1946 wurden das Invalideneinstellungsgesetz, das Arbeitsgerichtsgesetz sowie das Arbeiterurlaubs-gesetz beschlossen. Im Folgejahr kam es zur Wiedereinführung des Kollektivver-tragsgesetzes und des Betriebsrätegesetzes. Ebenso wurde die Arbeitsinspektion wie-der eingesetzt.

Begünstigt vom Nachkriegsboom wurde der Arbeitnehmer:innenschutz in den folgenden Jahren stark ausgebaut. 1950 wurde die Unfallverhütungskommission eingeführt, 1952 eine allgemeine Dienst-nehmerschutzverordnung, die u. a. Anforder-ungen an die Arbeitsräume, Betriebs-

gebäude, Arbeitsvorgänge, Lagerung, Brandschutz und sanitäre Anlagen enthielt. Satt vier Jahre dauerte die Einigung auf das Mutterschutzgesetz 1957, das ein Be-schäftigungsverbot sechs Wochen vor der Entbindung vorsah sowie eine bezahlte sechsmonatige Karenz nach der Geburt (1960 wurde diese Zeitspanne auf ein Jahr verlängert).

Die letzten großen Verbesserungen waren die schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit von 48 auf 40 Stunden pro Woche. Außer-dem erfolgte der Ausbau des Urlaubsan-spruchs, der 1983 schließlich fünf Wochen umfasste. **END**

1976

Pflegefreistellungs-gesetz

1977

Der Anspruch auf bezahlten Min-desturlaub beträgt 4 Wochen und erhöht sich nach 20 Dienstjahren auf 5 Wochen, In-solvenzschutz

1979

Gleichstellung der Arbeiterinnen und Arbeiter mit den Angestellten bei der Abfertigung; Konsu-mentenschutzgesetz, Gleichbehandlungs-gesetz

1980

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer-vertreter im Auf-sichtsrat wird neu geregelt

1992 Lehrlings-freifahrt zum Arbeitsort. Neues AK Gesetz bringt den Rechtsschutz

1990 Karenz für Väter

1986 Fünf Wochen Mindest-urlaub für alle

1985 Erste Kollektivverträge mit kürzerer Arbeitszeit als 40 Stunden

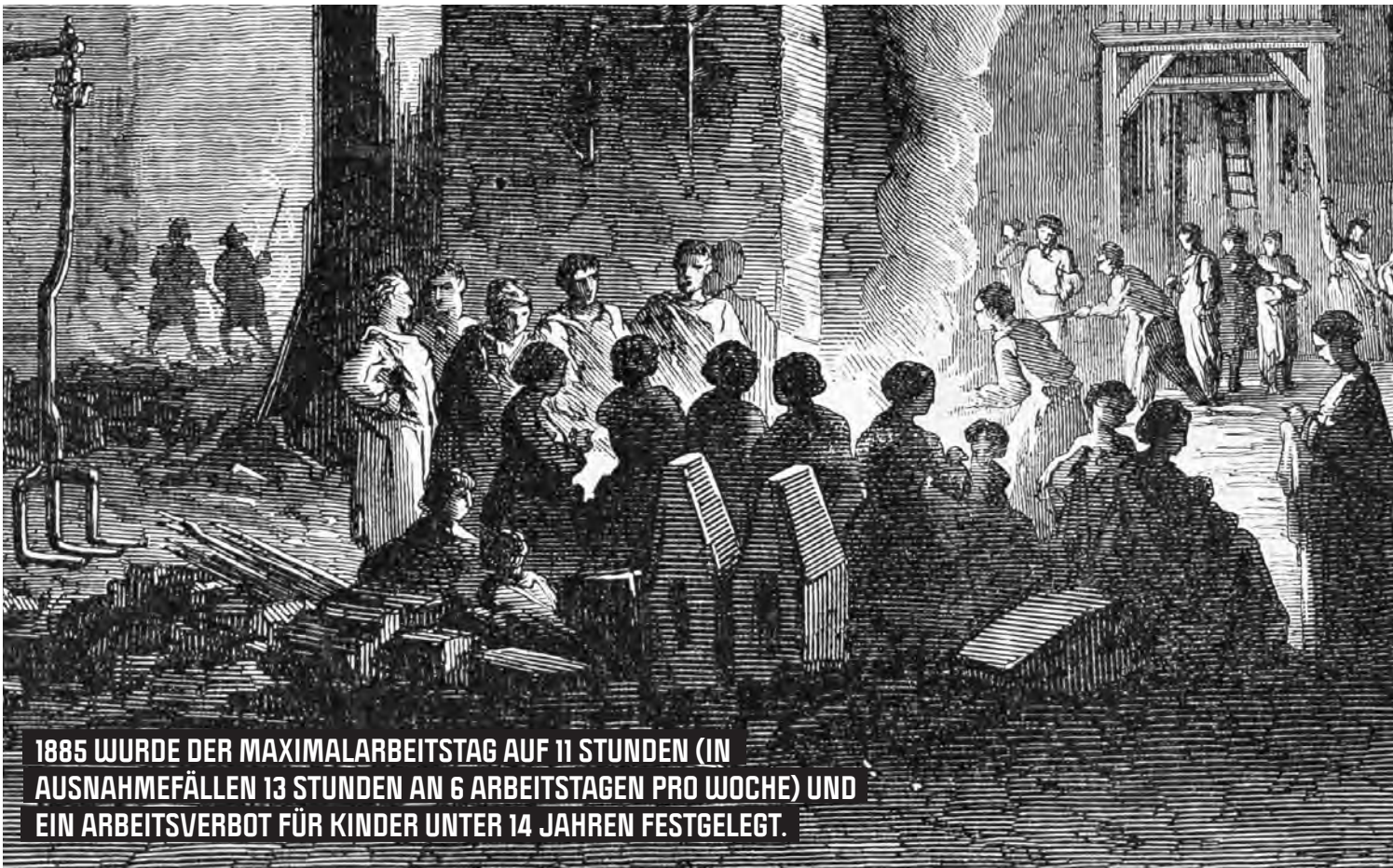
1983 Etappenweise Verlängerung des Mindest-urlaubs von 4 auf 5 Wochen

1981 Verbesse-rungen im Nachtschicht-Schwerarbei-tergesetz

DER EWIGE KAMPF UM DIE ARBEITSZEIT

Zeit ist die knappste Ressource, sie kann nicht gespart und vermehrt werden. Und alle haben gleich viel. Die Arbeitszeit ist der Dreh- und Angelpunkt, wenn es um Gute Arbeit geht, um menschengerechte Arbeit. Kein Wunder also, dass die Arbeiterbewegung viele Jahrzehnte um verträgliche Arbeitszeiten kämpfte.

SABINE LICHTENBERGER 



1885 WURDE DER MAXIMALARBEITSTAG AUF 11 STUNDEN (IN AUSNAHMEFÄLLEN 13 STUNDEN AN 6 ARBEITSTAGEN PRO WOCHE) UND EIN ARBEITSVERBOT FÜR KINDER UNTER 14 JAHREN FESTGELEGT.

D

ie Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit ist auch eines der Kernthemen seit Entstehen der Gewerkschaftsbewegung. Betrug doch die Arbeitszeit noch Mitte des 19. Jahrhunderts bis zu 90 Stunden pro Woche.

Erste Ansätze zu einer Arbeitsschutzgesetzgebung betrafen vorerst Kinder, Jugendliche und Frauen. So etwa durfte laut Verordnung ab 1839 die Arbeitszeit

für Kinder 13 Stunden täglich nicht überschreiten. 1842 wurde die Fabrikarbeit für Kinder verboten, für andere Arbeitsgebiete wurde für 12- bis 14-Jährige der 12-stündige Maximalarbeitstag festgesetzt. Weitere Verbesserungen konnten aber nur langsam erreicht werden. In der Gewerbeordnung von 1859 wurde die Arbeitszeit für Jugendliche unter 14 Jahren auf 10 und unter 16 Jahren mit 12 Stunden festgelegt.

In der 2. Gewerbeordnungs-novelle vom 8. März 1885 wurde der Maximalarbeitstag auf 11 Stunden (in Ausnahmefällen 13 Stunden an 6 Arbeitstagen pro Woche) und ein Arbeitsverbot für Kinder unter 14 Jahren festgelegt. Frauen und Jugendliche durften auch nicht mehr zur Nacharbeit eingesetzt werden. Das Bergarbeitergesetz des Jahres 1884 brachte für diese Gruppe eine Arbeitszeitver-

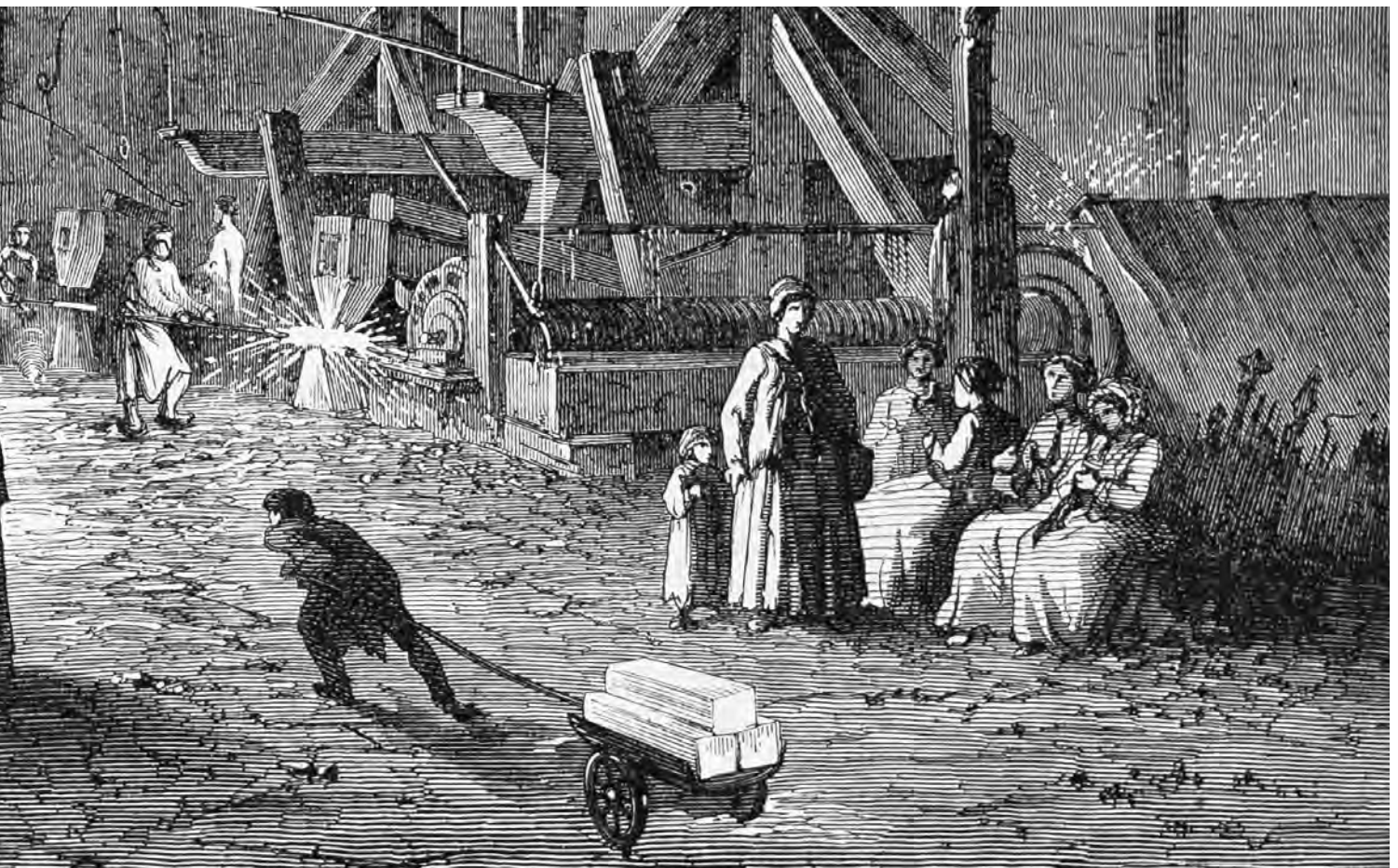
“

Der Startpunkt für den Weg aus einer höllischen Arbeitswelt: 1839 durften Kinder ‚nur‘ mehr 13 Stunden am Tag arbeiten.“

kürzung und den freien Sonntag, der später auch in Fabriken festgelegt wurde.

Die ersten „Kollektivverträge“

Am 1. Mai 1890 demonstrierten Arbeiter:innen in Österreich – wie auf der ganzen Welt – erstmals für den obligatorischen Acht-Stunden-Tag. Der Aufruf enthielt den Grundsatz „bei achtstündiger Arbeitszeit bleiben noch acht Stunden zur Ruhe, acht Stunden zur Belehrung, Aufklärung und zum Vergnügen“. Eine Forderung die trotz vieler Anträge seitens der sozialdemokratischen Arbeiter:innenbewegung in der Monarchie nicht umgesetzt wurde. Ein utopischer Gedanke, nebenbei bemerkt, war auch jener nach einem (bezahlten) Urlaub. Den ersten Schritt dahingehend brachte das





© AK Tirol, kuco/stock.adobe.com, Fotothek, wikipedia.org, Alpenbild

1909 verabschiedete Handlungshilfengesetz, das einen Urlaub zwischen 10 Tagen und drei Wochen vorsah.

Arbeitszeitverkürzungen – auf 10 oder 9 Stunden – brachten die ersten Kollektivverträge, die noch vor Beginn des 20. Jahrhunderts und dann in den folgenden Jahren verstärkt (oft mithilfe von Streiks) abgeschlossen wurden. Sie brachten verbindliche Regelungen der Arbeitszeit und des Arbeitslohnes, allen voran für die Buchdrucker. Die ersten Arbeitnehmer:innengruppen die noch vor dem Ersten Weltkrieg die kollektivvertragliche Festlegung des Acht-Stunden-Tages erreichen konnten, waren die Lithographen und Juweliere.

„Der revolutionäre Schutt“

Der gesetzlich festgelegte Acht-Stunden-Tag konnte erst in der Ersten Republik erreicht werden. Im November 1918 für Arbeitnehmer:innen in Fabriken, 1919 für alle Arbeitnehmer:innen. Neu war auch die Einführung eines Urlaubsanspruchs ab Juli 1919, was von vielen Arbeitnehmer:innen, aus Angst den Arbeitsplatz zu verlieren, nur sehr zögerlich angenommen wurde. Festgelegt wurden auch die Sonn- und Feiertagsruhe und das Verbot der Nachtarbeit für Jugendliche und Frauen. In den Folgejahren wurden all die-

se sozialpolitischen Reformen auf das Heftigste bekämpft, dennoch forderte der Kongress der Freien Gewerkschaften 1931 – im Angesicht der Wirtschaftskrise und der daraus resultierenden Folgen – erstmals die 40-Stunden-Woche. Eine Forderung, die aufgrund der weiteren politischen Entwicklung in weite Ferne rückte. Die Arbeitswoche betrug nunmehr 48 Stunden an sechs Tagen pro Woche. „Für die Frauen ist zu Hause nur Schichtwechsel“ schrieb eine Industriearbeiterin über das Verhältnis zwischen Erwerbs- und Reproduktionsarbeit Anfang der 1930er Jahre.

Austrofaschismus und Nationalsozialismus

Nach der Ausschaltung des österreichischen Parlaments und dem Verbot der sozialdemokratischen und kommunistischen Arbeiter:innenbewegung war der Weg zum Abbau dieser Errungenschaften endgültig geebnet. Viele Kollektivverträge wurden gekündigt und neu abgeschlossen. Sie brachten wieder längere Arbeitszeiten und weitere Verschlechterungen beim Urlaubsrecht, dem Kündigungsschutz und im Sozialversicherungsbereich. Die Ausweitung der Anzahl der Feiertage brachte wohl auch nicht den gewünschten Effekt, blieben doch viele von ihnen unbezahlt.

Nach dem „Anschluss“ Österreichs an das Deutsche Reich im März 1938 galt nun auch auf österreichischem Gebiet die reichsdeutsche Arbeitszeitordnung. Sie sah zwar weiterhin den Acht-Stunden-Tag vor, der jedoch durch eine Reihe von Sonderbestimmungen aufgehoben werden konnte, de facto also nur auf dem Papier stand. 1945 wurde die Arbeitszeitordnung durch das Rechtsüberleitungsgesetz übernommen, es folgte ein langer Kampf zur Erreichung eines zeitgemäßen Arbeitszeitgesetzes.

Stationen nach 1945

Das Feiertagsruhegesetz von 1945 brachte den Arbeitnehmer:innen die Sonntagsruhe und bezahlte Feiertage. Gearbeitet wurden 48 Stunden. Arbeitszeitverkürzungen brachten vorerst die Kollektivverträge, die oft erst mit dem Mittel der Streiks, etwa jenem der Schuharbeiter:innen 1948, erreicht werden konnten und für bestimmte Arbeitnehmer:innengruppen eine 44-Stunden-Woche brachten.

Am 28. Jänner 1959 erfolgte der Abschluss eines General-Kollektivvertrages über die Einführung der 45-Stunden-Woche. Es handelte sich nur um einen Etappensieg – Ziel sollte weiterhin die 40-Stunden-Woche bleiben. 1969 wurde dazu ein Volksbegehren über die Einführung einer

ZUR PERSON:
SABINE
LICHTENBERGER

Sabine Lichtenberger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Historische Sozialforschung www.ihsof.at



40-Stunden-Woche durchgeführt. Im September des selben Jahres einigten sich die Sozialpartner auf die etappenweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit – bei vollem Lohnausgleich – bis 1975. Diese Regelungen wurden auch im Arbeitszeitgesetz 1969 festgelegt.

Ebenfalls 1969 beschloss der Nationalrat das Gesetz über die Nacharbeit der Frauen, die mit bestimmten Ausnahmen in der Zeit von 20 Uhr abends bis 6 Uhr morgens nicht beschäftigt werden durften. Per General-KV wurde 1964 auch der Mindesturlaub für Arbeiter:innen und Angestellte eingeführt. Er betrug zwischen 15 und 18 Werktagen, 1971 wurde dieser im Rahmen einer Novelle des Arbeitsurlaubsgesetzes fixiert. 1976 wurde der Urlaubsanspruch auf vier, 1986 auf fünf Wochen verlängert.

In den frühen 1980er Jahren setzte erneut eine Diskussion um eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit ein. Auf dem 10. ÖGB-Bundeskongress 1983 wurde unter dem Hauptaspekt der Bekämpfung bzw. Verhinderung von Arbeitslosigkeit die 35-Stunden-Woche gefordert. Ab Mitte der 1980er Jahre gab es auch Kollektivverträge, die eine wöchentliche Arbeitszeit unter 40 Stunden (38 und 38,5 Stunden) brachten. In der Öffentlichkeit besonders beachtet wurde das Nacht-, Schicht- und Schwerarbeitsgesetz des

Jahres 1981. Es brachte all jenen Arbeitnehmer:innen, die in ihrem Beruf besonderen Belastungen ausgesetzt waren, Zusatzurlaub und genau definierte Ruhepausen. Ein weiterer Meilenstein war 1984 das Arbeitsruhegesetz. Bald mehrten sich auch Forderungen nach einer „Flexibilisierung“ der Arbeitszeit, wenn auch oft zu Lasten der Arbeitnehmer:innen.

Flexibilisierung, Job-Sharing und kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KAPOVAZ) waren auch die Schlagworte des immer stärker aufkeimenden Neoliberalismus seit den 1990er Jahren, kein Tag verging ohne über abweichende Regelungen der Normalarbeitszeit zu diskutieren. Ab 1992 wurden die Flexibilisierungsmöglichkeiten tatsächlich ausgeweitet. Nun war die Rede von Gleit- und Dekadenarbeit, auch die Kurzarbeit wurde neu geregelt. Mit der Novelle des Arbeitszeitgesetzes 1997 war es wieder erlaubt, 48 Stunden zu arbeiten, wenn es dafür zusammenhängende Freizeitabschnitte gibt. 2007 wurde das Thema der Arbeitszeitflexibilisierung in das Regierungsprogramm aufgenommen. Bedingt durch die Wirtschaftskrise 2008 und die daraus resultierenden Folgen waren 66.000 Menschen in Kurzarbeit. Ab 2013 gab es in einer Reihe von Kollektivverträgen die „Freizeitoption“, d. h. statt einer Ist-

Lohnerhöhung konnte Freizeit in Anspruch genommen werden.

12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche

2018 trat trotz massiver Proteste unter der türkis-blauen Regierung eine weitere Novellierung des Arbeitszeitgesetzes in Kraft: Sie brachte den 12-Stunden-Tag bzw. die 60-Stunden-Woche, ohne Verankerung in den Kollektivverträgen. Eine Großdemonstration am 30. Juni 2018 mit rund 100.000 TeilnehmerInnen war die erste Folge, Streikandrohungen und Warnstreiks folgten.

“
Läutet die Corona-Krise den Beginn einer neuen Diskussion zur Arbeitszeit ein? Stehen wir vor der 4-Tage-Woche?”

Die Corona Krise - Utopie 4-Tage-Woche?

Die Corona-Pandemie ab 2020 kostete weltweit Millionen Menschen das Leben. Auch kam es zu massiven Verlusten von Arbeitsplätzen. Das Corona-Kurzarbeitsmodell sollte Menschen vor einer Kündigung bewahren, als längerfristiges Gegenmittel wurde seitens der Arbeitnehmer:innenvertretungen die 4-Tage-Woche ohne Lohneinbußen gefordert. Zahlreiche praktizierte Beispiele der jüngsten Vergangenheit haben gezeigt, dass es dabei durchaus zu einer „Win-Win-Situation“ für Arbeitnehmer:innen und auch Arbeitgeber:innen kommen kann. **END**

BARTLEBY UND DIE MODERNE BÜROWELT

Bartleby starrt aus dem Bürofenster und würde es, egal was, „lieber nicht tun“. Die rätselhafte Erzählung von Herman Melville, dem Autor von Moby-Dick, irritiert seit ihrem Erscheinen im Jahr 1853. Eine Geschichte über sanften Widerstand.

THEO JUNG 

Als die britische Wochenzeitung The Economist 2018 eine neue Kolumne zur Arbeitswelt ankündigte, wurde sie auf den Namen Bartleby getauft. Die Titelfigur der berühmten Kurzgeschichte Herman Melvilles, des Autors von Moby-Dick, so die Erklärung, stehe für das spannungsvolle Verhältnis von Management und Beschäftigten im Kontext des modernen Büros, in dem technologischer und sozialer Wandel das Gefüge von Routinen und Hierarchien permanent neu zur Disposition stellte.¹ Doch was ist es genau, was wir von dieser rätselhaften Erzählung, die erstmals 1853 im Magazin Putnam's Monthly erschien, über unser gegenwärtiges Arbeitsleben lernen können?

„I would prefer not to“ – „Ich würde lieber nicht“, antwortet Bartleby eines Tages auf einen Arbeitsauftrag seines Vorgesetzten.² Der erst wenige Tage zuvor eingestellte Schreiber einer New Yorker Rechtsanwaltskanzlei hatte seine Aufgaben zunächst tadellos ausgeführt. Doch nach seiner ersten Weigerung weitet sich der Kreis der Tätigkeiten, die Bartleby lieber nicht ausführt, stetig aus. Schon bald steht er stundenlang vor dem Fenster, reglos auf eine blinde Wand starrend.

ZUR PERSON: THEO JUNG

PD Dr. Theo Jung ist Historiker und beschäftigt sich mit der Politik- und Kulturgeschichte Westeuropas vom 18. bis zum frühen 20. Jahrhundert. Nach einem Studium der Geschichte und Philosophie in Leiden und Berlin wurde er 2010 in Bielefeld mit einer Arbeit über die Entstehung der modernen Kulturkritik promoviert. Die Habilitation folgte im Jahr 2021 mit der Arbeit „Qui tacet: Die Politik des Schweigens im Europa des langen 19. Jahrhunderts“. Aktuell vertritt er die Professur für Neuere und Neueste Geschichte an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

Erzählt wird die Geschichte aus der Perspektive seines Chefs, des Anwalts. Anschaulich beschreibt Melville die Irritation und zunehmende Verzweiflung, aber auch die Faszination, welche die nicht weiter begründeten, aber beharrlichen Weigerungen Bartlebys bei seinem Vorgesetzten hervorrufen. Schwankend zwischen Mitleid und Entrüstung, Verwirrung und Verlegenheit, bemüht dieser ein ganzes Spektrum von Strategien, Bartleby zur Aktivität zu bewegen. Umsonst: Bartleby schränkt sein Handeln immer weiter ein, bis er die Kanzlei auch nachts nicht mehr verlässt. Als sich der Anwalt schließlich entscheidet, Bartleby zu kündigen, antwortet dieser nur, dass er lieber nicht gehen würde.

Die entstandene Pattstellung findet erst eine Lösung, als der Anwalt selbst mit seiner ganzen Kanzlei umzieht und Bartleby zurücklässt. Vom Nachmieter der Büroräume zu einer erneuten Konfrontation mit seinem früheren Angestellten gedrängt, ergreift der Anwalt sogar die Flucht. Später erfährt er, dass Bartleby verhaftet wurde. Im Gefängnis stellt dieser schließlich auch das Essen ein und stirbt. Der Text endet mit einem doppelten Seufzer: „Ah Bartleby! Ah humanity!“ Die berühmte Kurzgeschichte ist aus ganz



verschiedenen Blickwinkeln gedeutet worden. Während Bartleby manchen als Christusgestalt erschien, verstanden ihn andere als medizinische Fallstudie einer schizophrenen oder autistischen Störung. Wieder anderen galt er als autobiographische Stellvertreterfigur für Melville selbst, der sich nach dem Misserfolg von *Moby-Dick* (1851) von seinem eigenen Schreiberlingsdasein losgesagt habe.³

In jüngerer Zeit haben v. a. philosophische Interpretationen des Textes Aufmerksamkeit erlangt. Von Deleuze und Derrida über Agamben bis zu Slavoj Žižek haben sich namhafte Denker der Geschichte angenommen. Bei aller Vielfalt der Deutungen stand dabei fast immer Bartleby selbst und seine Formel („I would prefer not to“) im Mittelpunkt, als Chiffre einer erlösenden Alternative jenseits philosophischer und gesellschaftlicher Aporien. Auch in politischen Zusammenhängen tauchte die Figur auf. Mit Verweis auf den Untertitel der Geschichte – „A Story of Wall Street“ – galt Bartleby in den „Occupy Wall Street“-Protesten als Inspiration für einen antikapitalistischen Generalstreik. Aus gesellschaftskritischer Perspektive wurde seine Passivität als Gegengift gegen die aktivistische Hektik der modernen Leistungsgesellschaft gefeiert.

So erhellend solche Deutungen sein mögen, gehen sie doch an einem entscheidenden Aspekt der Erzählung vorbei: der Interaktionsdynamik zwischen der Titelfigur und den übrigen Kanzleimitarbeitern. Die Geschichte wird dadurch in Gang gesetzt, dass Bartleby sich entschließt, eine Anweisung ‚lieber nicht‘ zu befolgen. Und sie eskaliert dadurch, dass er immer weniger tut. Das heißt: Die Handlung der Erzählung wird nicht eigentlich von Bartleby selbst, sondern von seinem Umfeld vollzogen, das auf sein Nichthandeln reagiert.⁴

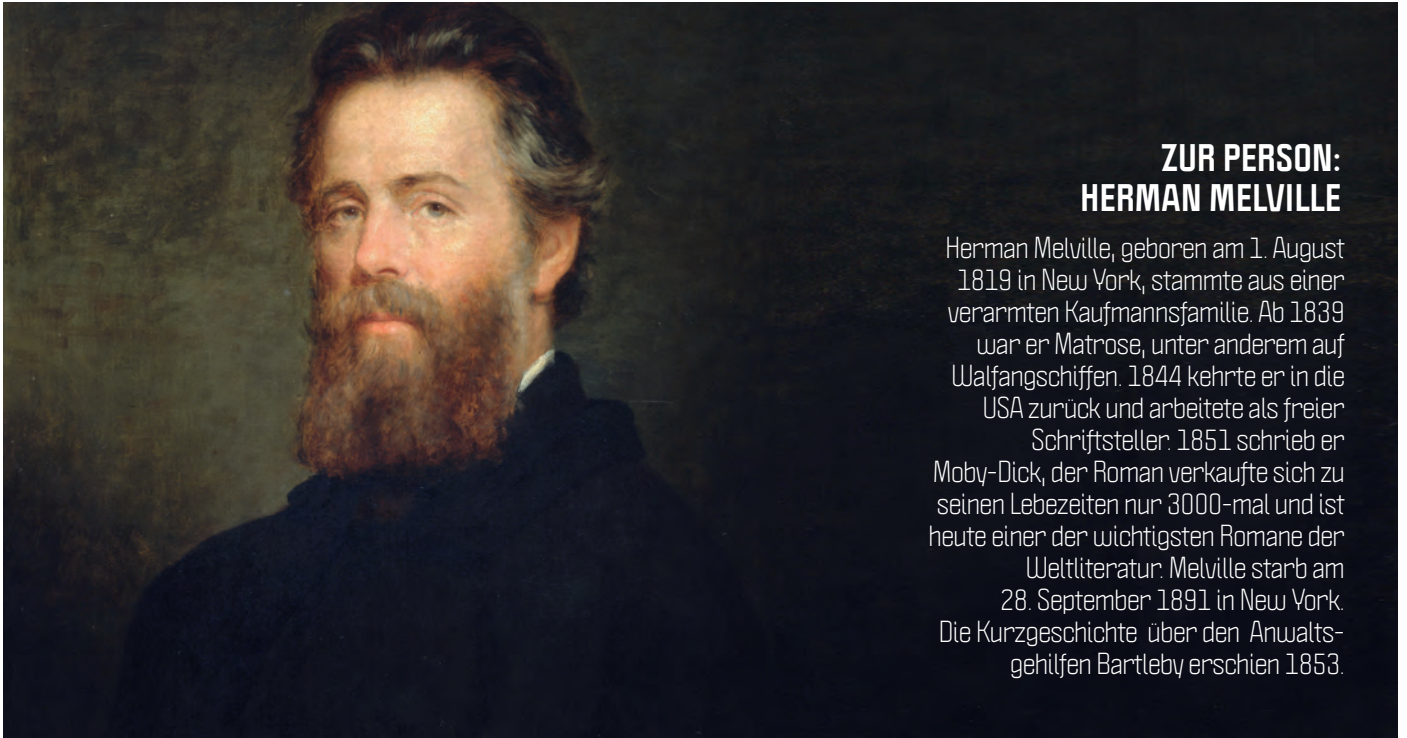
Es lohnt also, sich auch die anderen Figuren genauer anzuschauen. Zunächst fällt auf, wie schwierig sich die Kollegen damit tun, eine Erklärung für Bartlebys Verhalten zu finden. Seine Unterlassung öffnet ein ganzes Spektrum an Interpretationsmöglichkeiten, die jeweils mit eigenen Reaktionsmustern korrespondieren. Hat der Schreiber die Bitte vielleicht überhört? Der Anwalt wiederholt sie. Liegt irgendein Missverständnis vor?

“

Bartleby galt in den ‚Occupy Wall Street‘-Protesten als Inspiration für einen antikapitalistischen Generalstreik.“

Dr. Theo Jung

© Sergey Yarochkin/stock.adobe.com



ZUR PERSON: HERMAN MELVILLE

Herman Melville, geboren am 1. August 1819 in New York, stammte aus einer verarmten Kaufmannsfamilie. Ab 1839 war er Matrose, unter anderem auf Walfangschiffen. 1844 kehrte er in die USA zurück und arbeitete als freier Schriftsteller. 1851 schrieb er *Moby-Dick*, der Roman verkaufte sich zu seinen Lebzeiten nur 3000-mal und ist heute einer der wichtigsten Romane der Weltliteratur. Melville starb am 28. September 1891 in New York. Die Kurzgeschichte über den Anwaltsgehilfen *Bartleby* erschien 1853.

© Joseph. O. Eaton

Er erklärt den Vorgang noch einmal und begründet dessen Sinn im Kontext der Kanzleiarbeit. Oder ist Bartleby einfach unfähig, den Auftrag auszuführen? Und wenn, warum? Liegt es an seiner eigenartigen Diät, die ausschließlich aus Ingwerkuchen besteht? Hat die intensive Arbeit sein Sehvermögen beeinträchtigt? Ist er das Opfer irgendeiner Krankheit oder vielleicht sogar „demented“, also verblödet?

Die Büroangestellten kommen aus dem Spekulieren gar nicht mehr raus. Doch bildet Bartleby gerade darin eine Ausnahme, dass er abgesehen von der lapidaren Behauptung seiner Präferenz „not to“ auf eine Begründung seines Verhaltens komplett verzichtet. Die wiederholten Fragen der Kollegen bleiben unbeantwortet, sodass auch alle Versuche, argumentativ zu einer Lösung zu kommen, scheitern. Und so sagen die unterschiedlichen Deutungen letztlich weniger über Bartleby aus, als über die Erwartungshaltungen seines Umfelds, das mit aller Macht versucht, die rätselhafte Gestalt in ihren jeweiligen Sinnhorizont einzugliedern.

Allerdings sind sich die Kollegen bezüglich des Umgangs mit Bartleby alles andere als einig. Während einer zunächst dazu rät, den unwilligen Kollegen sofort zu feuern, meint er später, dessen Verhalten wäre zwar



Der Einklang der Bürogemeinschaft wird von Bartleby gestört. Indem er sich der gängigen Praxis in der Kanzlei verweigert, zieht er den Unmut seiner Kollegen auf sich. Doch hat sein normwidriges Verhalten auch eine neue Möglichkeit aufgetan: das, was bisher als normal galt, einfach zu unterlassen.“

Dr. Theo Jung

ungerecht, aber vielleicht doch nur eine vorübergehende Laune. Ein anderer, der sich zunächst eher neutral geäußert hatte, bietet sich später wütend an, Bartleby mit Gewalt zu Vernunft zu bringen. Ein junger Laufbursche meint lediglich, der Kollege sei „a little lunny“. Auch der Anwalt selbst findet keine Lösung. Hätte Bartleby auch nur irgendwie impertinent gewirkt, erklärt er, so hätte man ihn als gewöhnlichen Unruhestifter rausgeworfen. Aber die Passivität Bartlebys lässt sich nur schwer einordnen und so schwankt die Haltung des Vorgesetzten dauerhaft zwischen Strenge und Nachsicht.

Dabei stellt Bartleby kein bloß intellektuelles Rätsel dar. Vielmehr stellt sein Verhalten die etablierten Verhältnisse der Kanzleigesellschaft infrage. Seiner Profession entsprechend stellt der Anwalt zunächst die Rechtsfrage. Wenn aber klar wird, dass er mit Argumenten nicht weiterkommt, sieht er sich schon bald gezwungen, sich umstandslos auf seine Autorität als Vorgesetzter zu berufen. Wenn auch das nicht hilft, appelliert er an die Konventionen des Büros. Er betont, dass seine Aufforderungen „according to common usage and common sense“ erfolgen, woraus sich dann auch seine „natural expectancy of instant compliance“ herleite. Mehrmals verwissert er sich bei den anderen Mitarbei-

BARTLEBY, THE SCRIVENER.

A STORY OF WALL-STREET.

I AM a rather elderly man. The nature of my avocations for the last thirty years has brought me into more than ordinary contact with what would seem an interesting and somewhat singular set of men, of whom as yet nothing that I know of has ever been written:—I mean the law-copyists or scriveners. I have known very many of them, professionally and privately, and if I pleased, could relate divers histories, at which good-natured gentlemen might smile, and sentimental souls might weep. But I waive the biographies of all other scriveners for a few passages in the life of Bartleby, who was a scrivener the strangest I ever saw or heard of. While of other law-copyists I might write the complete life, of Bartleby nothing of that sort can be done. I believe that no materials exist for a full and satisfactory biography of this man. It is an irreparable loss to literature. Bartleby was one of those beings of whom nothing is ascertainable, except from the original sources, and in

his case those are very small. What my own astonished eyes saw of Bartleby, that is all I know of him, except, indeed, one vague report which will appear in the sequel.

Ere introducing the scrivener, as he first appeared to me, it is fit I make some mention of myself, my *employées*, my business, my chambers, and general surroundings; because some such description is indispensable to an adequate understanding of the chief character about to be presented.

Imprimis: I am a man who, from his youth upwards, has been filled with a profound conviction that the easiest way of life is the best. Hence, though I belong to a profession proverbially energetic and nervous, even to turbulence, at times, yet nothing of that sort have I ever suffered to invade my peace. I am one of those unambitious lawyers who never addresses a jury, or in any way draws down public applause; but in the cool tranquillity of a snug retreat, do a snug business among

„I WOULD PREFER NOT TO“:
BARTLEBY ALS GESCHICHTE
ZWISCHEN FASZINATION
UND VERZWEIFLUNG.

tern, ob sich seine Erwartungen tatsächlich im Rahmen des Erwartbaren bewegen – was diese ihm einstimmig bestätigen.

Doch gerade dieser Einklang der Bürogemeinschaft wird von Bartlebys Dissonanz gestört. Indem er sich der gängigen Praxis der Kanzlei verweigert, zieht er den Unmut seiner Kollegen auf sich. Doch hat sich durch sein normwidriges Verhalten auch eine neue Möglichkeit aufgetan: das, was bisher als normal galt, einfach zu unterlassen. Wo vorher Selbstverständlichkeit herrschte, gibt es jetzt Präferenzen. Der Anwalt beobachtet mit Schrecken, wie sich das Wort vom „prefer not to“ allmählich in die Sprache aller Büromitarbeiter – einschließlich seiner selbst – einzuschleichen beginnt.

Es zeigt sich: Bartlebys enigmatisches Verhalten steht nicht für sich, sondern verweist auf eine ganze Welt von sozialen Beziehungen. Auch wenn der Anwalt persönlich dazu neigt, seinem passiven Mitarbeiter mit Nachsicht zu begegnen, muss er doch auch daran denken, wie dies auf andere wirkt. Das gilt zunächst im Kontext des Büros, wo die anderen Mitarbeiter das Verhalten des Chefs in dieser ungewöhnlichen Lage aufmerksam beobachten. Es gilt aber auch darüber hinaus. Erst die abschätzigen Bemerkungen von Kunden, die in der Kanzlei auf den untätigen

gen Bartleby treffen, überzeugen den Anwalt schließlich davon, ihn nicht länger dulden zu können.

Die Welt einer Anwaltskanzlei des 19. Jahrhunderts scheint weit entfernt. Schon Bartlebys Arbeit, das handschriftliche Kopieren von juristischen Schriftstücken, muss uns im Zeitalter der Copy-Paste-Textverarbeitung fremd vorkommen. Doch wissen wir, dass auch die heutige Arbeitswelt immer noch auf ein ganzes Geflecht sich ständig wiederholender Routinen angewiesen ist, das zerfallen würde, wenn ihre Erledigung auf die autonome Motivation der jeweils ausführenden Personen ankäme. Ihr Funktionieren setzt eine Einbettung in hierarchisch strukturierte Verhältnisse voraus, die jedoch nur sehr selten als Befehl und Gehorsam oder als rationale Abwägung von Gründen und Gegengründen in Erscheinung treten. Viel öfter bleiben sie unbemerkt, ein unscheinbares Gewebe von als selbstverständlich vorausgesetzten, gegenseitigen Erwartungshaltungen. Indem sich Bartleby diesen Logiken verweigert und auf seine eigenen Präferenzen beharrt, bringt er dieses Gewebe an die Oberfläche. Er macht etwas sichtbar und schafft damit einen neuen Raum für Reflexion und gegebenenfalls Kritik. Und so lohnt es sich auch heute noch, Bartleby zu lesen.

END



¹ Labour of Love, in: The Economist (26.5.2018).

² Herman Melville: Bartleby, the Scrivener. A Story of Wall-Street, in: Putnam's Monthly 2, H. 11/12 (1853), S. 546–557, 609–615. Für eine aktuelle Übersetzung, vgl. Ders.: Bartleby, der Schreiber, aus dem Amerikanischen von Jürgen Krug, 2. Aufl., Berlin 2019.

³ „Moby-Dick“ wurde beim Erscheinen von der Literaturkritik zerrissen. Erst nach Melvilles Tod erlangte der Roman Berühmtheit. Er wird heute zu den Meisterwerken der Weltliteratur gezählt.

⁴ Zur besonderen Handlungsdynamik der Unterlassung, vgl. Theo Jung (Hg.): Zwischen Handeln und Nichthandeln. Unterlassungspraktiken in der europäischen Moderne, Frankfurt a. M. 2019.

Der Tiroler Arbeitsmarkt im Jahr 2021

Erholung von der Pandemie?

Kaum ein Bundesland verlor in der Pandemie so viele Jobs wie Tirol. Im Jahr 2021 setzte aber eine überraschend starke Erholung der Wirtschaft ein. Reichte der Aufschwung am Arbeitsmarkt aus, um in der Beschäftigung wieder auf den Stand von vor der Krise zu kommen?

ARMIN ERGER 

Der Tiroler Arbeitsmarkt geriet mit der Corona-Krise ab März 2020 unter extremen Druck. Kein anderes Bundesland in Österreich war mit einem so dramatischen Anstieg der Arbeitslosigkeit konfrontiert und keines musste einen solchen Einbruch der Beschäftigung verkraften. 2021 waren die Zahlen, so viel kann vorweggenommen werden, deutlich besser als im unmittelbaren Krisenjahr 2020. Ist es aber bereits gelungen, an die Zeit vor der Krise anzuschließen? Wurde in der Beschäftigung das Vorkrisenniveau von 2019 wieder erreicht? Im folgenden, ersten Artikel zum Tiroler Arbeitsmarkt werden die Entwicklungen in der Beschäftigung in Tirol im Jahr 2021 nachskizziert.

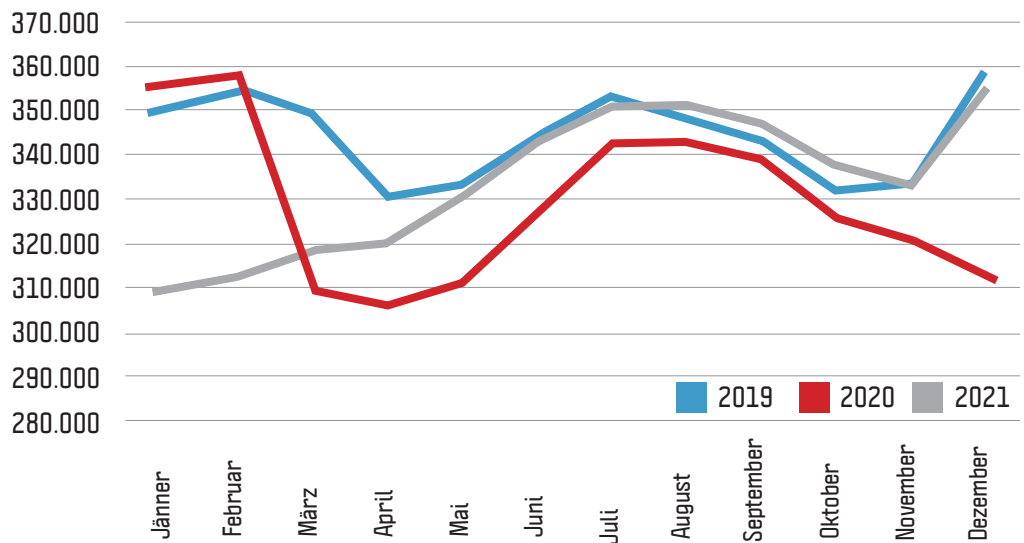
Zum Jahresanfang 2021 konnte am Tiroler Arbeitsmarkt noch keine Rede von Erholung sein. Im Jänner 2021 lag die Zahl der Be-

schäftigten in Tirol um mehr als 41.000 Personen (- 12 %) unter dem Vorkrisenniveau des Jahres 2019.

Im gesamten bisherigen Krisenverlauf stand der Tourismus im Zentrum der Tiroler Arbeitsmarktkrise. Dies setzte sich weiter fort. Zwar fiel die Wintersaison 2021/2022 nicht gänzlich aus, das Niveau von 2019 wurde jedoch bei weitem noch nicht erreicht. Die Tirol Tourism Research gibt an, dass in der bisherigen Wintersaison 2021/22 um 4,3 Mio. Übernachtungen (- 36 %) weniger und um 1,2 Mio. weniger Ankünfte (- 42 %) als in der Wintersaison 2019/20 stattfanden. Es ist daher nicht verwunderlich, dass der Großteil des Tiroler Beschäftigungsminus zum Jahresbeginn 2021 auf den Bereich „Beherbergung und Gastronomie“ entfiel, der ein Kernbereich des Tiroler Tourismus ist. Allein in diesem Wirtschaftsabschnitt gab es im Jänner 2021 einen Rückgang von mehr als 32.000 Beschäftigten. Damit waren fast



BESCHÄFTIGTE IN TIROL



Beschäftigung in Tirol 2021 vs. 2019: Das Vorkrisenniveau wurde noch nicht erreicht.

drei Viertel des gesamten Tiroler Beschäftigungsrückgangs auf diesen Wirtschaftsabschnitt zurückzuführen. Hinzu kam eine schwache Beschäftigungslage im Verkehrssektor, zu dem die Seilbahnen gezählt werden (- 4.846). Auch der Wirtschaftsabschnitt „Erziehung und Unterricht“, in den die Skischulen fallen, lag deutlich unterhalb des Vorkrisenniveaus (- 2.205).

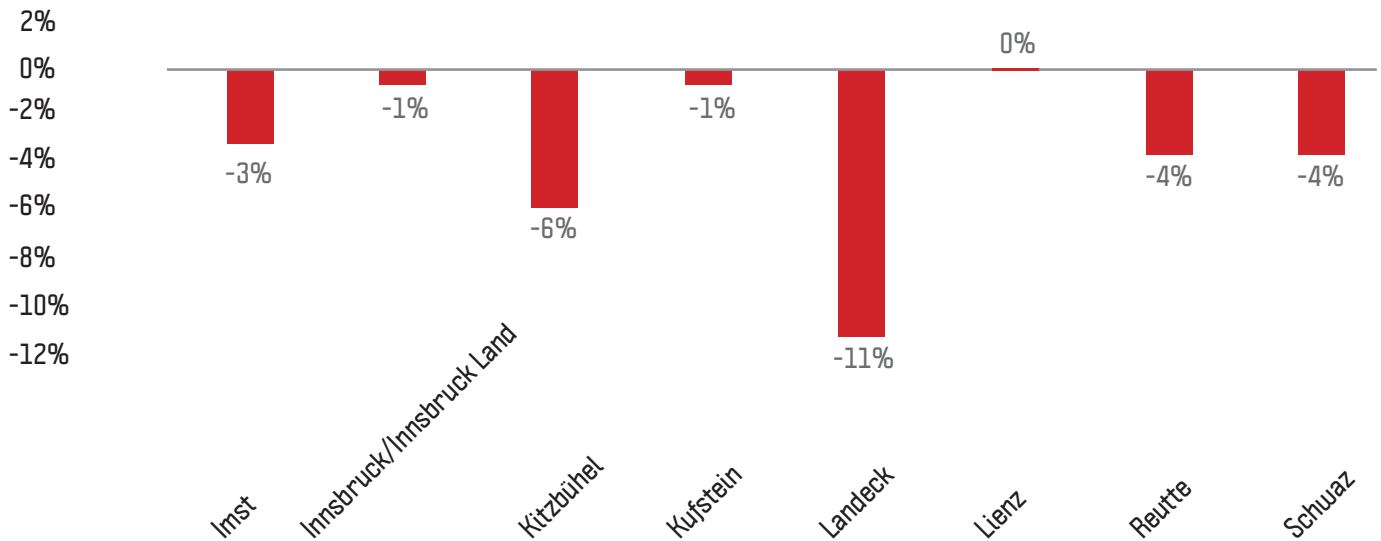
Aber zu Jahresbeginn 2021 gab es auch Teile der Wirtschaft, die Beschäftigung aufbauten. So z. B. im Bau, der gut durch die Krise gekommen war und von konjunkturbelebenden Maßnahmen profitierte. Gestiegene Beschäftigung gab es auch im Gesundheits- und Sozialbereich, in der öffentlichen Verwaltung und im Bereich Information und Kommunikation. Diese Bereiche übertrafen ihr Vorkrisenniveau in der Beschäftigung im Jänner zusammen um 3.521 Personen. Was aber zu diesem Zeitpunkt bei weitem nicht ausreichte, die Verluste in anderen Bereichen zu kompensieren.

Im März 2021 begann sich die Lage am Tiroler Arbeitsmarkt etwas zu bessern. Es wurde zwar der - zugegebenermaßen sehr niedrige - Beschäftigtenstand des Jahres 2020 wieder übertroffen, aber das Vorkrisenniveau wurde nach wie vor nicht erreicht (- 29.421 Beschäftigte gegenüber März 2019). Dennoch begann ein positiver Trend, der sich vom Sommer bis in den Herbst

hinein fortsetzte. Im August 2021 wurden schließlich die Beschäftigtenzahlen von vor der Krise erstmals wieder erreicht bzw. übertroffen (+ 2.349 Beschäftigte gegenüber August 2019). Im Oktober wurde das Vorkrisenniveau der Beschäftigung um mehr als 5.500 Beschäftigte übertroffen. Sogar im krisengebeutelten Abschnitt Beherbergung und Gastronomie wurde das Vorkrisenniveau erreicht (+ 1.755. Der Oktober ist allerdings üblicherweise der Monat mit dem niedrigsten Stand an Gesamtbeschäftigung in Beherbergung und Gastronomie.). Hinzu kam ein deutliches Beschäftigungsplus im Bauwesen (+ 1.207), in der öffentlichen Verwaltung (+ 1.009) und im Gesundheitsbereich (+ 1.902).

Diese Phase dauerte bis zum Einsetzen der Wintersaison im Dezember 2021 an. Aufgrund der erheblichen Unsicherheit der Coronasituation und des neuerlichen Lockdowns in Österreich, der bis Mitte Dezember andauerte, sank der Beschäftigtenstand im Dezember erneut unter das Vorkrisenniveau (- 4.279 Beschäftigte gegenüber Dezember 2019). Auch in dieser Phase gab der Bereich Beherbergung und Gastronomie mit einem Minus von 5.666 Beschäftigten im Vergleich zum Vorkrisenstand den Ausschlag. Mehr als 60 % des Beschäftigungsverlustes waren auf diese Branche zurückzuführen (gemessen am „reinen Minus“). ▶

BESCHÄFTIGUNG IM JAHRESDURCHSCHNITT 2021 - 2019



Tiroler Bezirke nach der Krise: Nur im Bezirk Lienz wurde der Beschäftigtenstand von vor der Krise wieder erreicht.

Regionale Unterschiede

Tirols Bezirke waren in einem unterschiedlichen Ausmaß vom Beschäftigungsrückgang betroffen. Am stärksten traf es aufgrund ihres hohen Tourismusanteils die Bezirke Landeck und Kitzbühel. Im Jahreschnitt 2021 lag die Beschäftigung in Landeck um 11 % unterhalb des Vorkrisenniveaus von 2019 und in Kitzbühel um 6 %. Am wenigsten litten die regionalen Arbeitsmärkte in Innsbruck/Innsbruck-Land (diese werden als ein Arbeitsmarktbezirk gezählt) mit einem Minus von 0,7 % und im Bezirk Lienz, in dem der Beschäftigtenstand von 2019 sogar wieder erreicht wurde (+ 0,1 %). Auch im industriell-gewerblich geprägten Kufstein wurde das Vorkrisenniveau annähernd wieder erreicht (- 1,3 %). Die Rückgänge in Imst (- 3 %), Reutte (- 3 %) und Schwaz (- 3 %) entsprachen in etwa dem Tiroler Durchschnitt.

In den Jahren vor der Pandemie stieg die Beschäftigung am Tiroler Arbeitsmarkt vor allem wegen der Zunahme nicht-österreichischer Arbeitskräfte. Dieser Trend kehrte sich mit Corona zumindest oberflächlich betrachtet vorerst um. Wie bereits dargestellt, verlor der Tiroler Arbeitsmarkt im Jahr 2021

BESCHÄFTIGUNG

ARBEITSMIGRATION: KRÄFTIGE IMPULSE

Die ausländische Beschäftigung ging durch die Pandemie deutlich zurück.

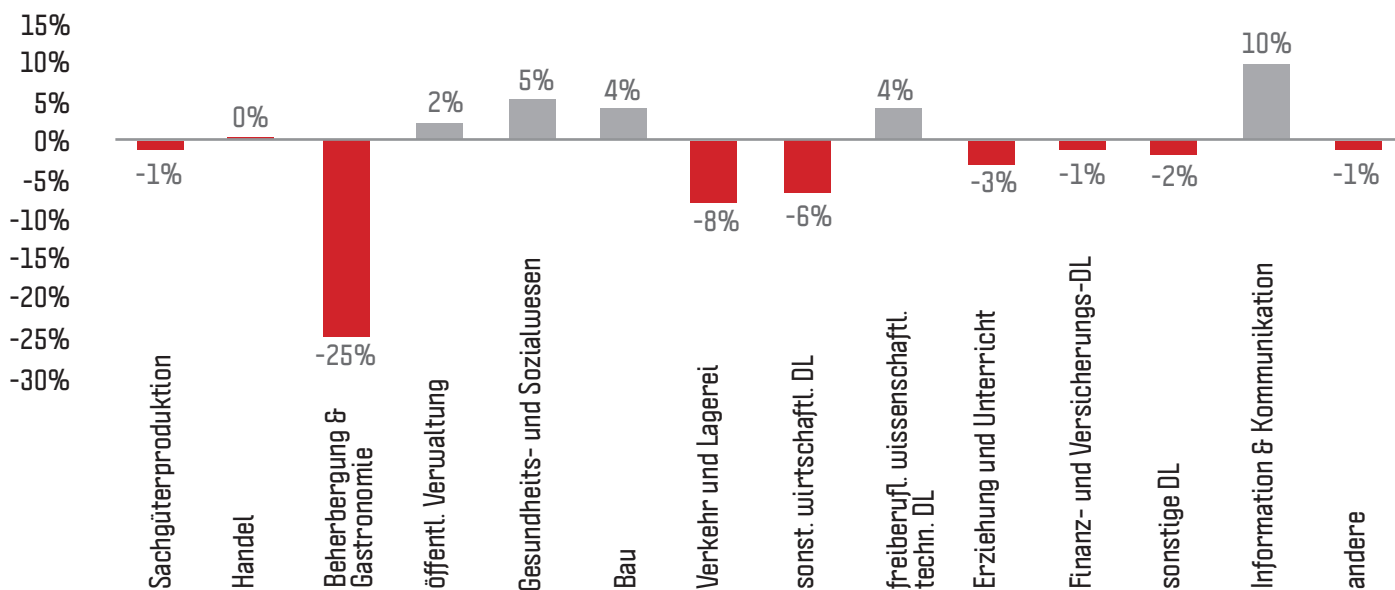
Stark betroffen war der Tourismus. Rund 88 % des Job-Minus in der Branche betrafen ausländische Arbeitskräfte. Gleichzeitig gingen im Jahr 2021 aber von den nicht-österreichischen Arbeitskräften kräftige Beschäftigungsimpulse aus. Im Bau und im Handel stieg die ausländische Beschäftigung im Jahr 2021 etwa jeweils um 8 % im Vergleich zum Vorkrisenstand von 2019.

Im Gesundheits- und Sozialbereich stieg sie um 16 % an und in Industrie und Gewerbe um 5 %.

gegenüber dem Vorkrisenniveau von 2019 rund 3 % an Beschäftigung. Ausländische Arbeitskräfte waren von diesem Rückgang stärker betroffen. Denn während die Zahl der österreichischen Beschäftigten um knapp 2 % zurückging (- 5.700), sank die der ausländischen Beschäftigten um rund 5 % (- 3.642). Erneut spielte der Wirtschaftsabschnitt Beherbergung und Gastronomie die entscheidende Rolle: 88 % des Rückgangs der ausländischen Beschäftigung war auf diese Branche zurückzuführen. Beim Rückgang der Inländer:innen machte dieser Bereich „nur“ 42 % aus. Dies ist natürlich damit zu erklären, dass ausländische Arbeitskräfte im Tiroler Tourismussektor überdurchschnittlich vertreten sind.

Gleichzeitig zum heftigen Jobminus im Tourismus für ausländische Beschäftigte kam es aber zu einer zwar schwächeren, aber breit gestreuten Zunahme in anderen Branchen. So etwa in der Sachgüterproduktion (+ 5 % gegenüber Vorkrisenniveau), im Bau und im Handel (jeweils + 8 %), vor allem aber auch im Gesundheits- und Sozialbereich (+ 16 %). Zusammengenommen gab es in wachsenden Branchen ein Plus nicht-österreichischer Beschäftigung von 3.545 Personen (dem freilich das Minus von 7.187

BESCHÄFTIGUNG 2021 - 2019 NACH BRANCHEN



Die Beschäftigung nach Branchen: Beherbergung und Gastronomie liegt auch 2021 25 % unter dem Niveau von 2019.

Personen gegenüberstand). Die inländische Beschäftigung stieg im selben Zeitraum um nur 2.683 Personen (zugleich Minus: 8.383 Personen). D. h. werden die heftigen Beschäftigungsverluste in Beherbergung und Gastronomie ausgeblendet, so gehen von der Migration nicht-österreichischer Arbeitskräfte noch immer ungebrochen starke Beschäftigungsimpulse aus. Unterm Strich konnte auch 2021 nicht das Niveau an Beschäftigung wie vor der Krise erreicht werden. Im Jahresschnitt gab es 2021 um 9.344 Beschäftigte weniger als im Jahr 2019 (- 3 %). Einem Beschäftigungsminus von 14.110 in geschrumpften Wirtschaftsbereichen stand ein Plus von 4.766 Beschäftigten in wachsenden Branchen gegenüber.

Wichtige Teile der Tiroler Wirtschaft erreichten 2021 nicht den Beschäftigtenstand von 2019: In erster Linie betraf das den Abschnitt Beherbergung und Gastronomie, der über das ganze Jahr gesehen um fast 10.000 Beschäftigte unterhalb des Vorkrisenniveaus lag (- 25 % ggü. 2019). 70 % des Tiroler Beschäftigungsverlustes 2021 betrafen diese Branche. Der Verkehrsbereich, zu dem auch die Seilbahnwirtschaft gehört, lag um 8 % unter dem Vorkrisenbestand (- 1.771 Beschäftigte). Der Wirtschaftsabschnitt der



Durch den starken Anstieg der Arbeitslosigkeit wurde der Tiroler Arbeitsmarkt noch enger, die Einstellungen gingen zurück. 2020 kamen auf eine offene Stelle rund 7 Arbeitslose. 2019 lag das Verhältnis noch bei 3 Arbeitslosen pro offener Stelle.“

sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, zu dem etwa Reinigungsservices, Security Dienste, aber auch die Arbeitskräfteüberlasser gehören, lag um 6 % unter dem Vorkrisenniveau.

Steigende Beschäftigung gab es v. a. in drei Bereichen: dem Gesundheits- und Sozialwesen, dem Bau und in der öffentlichen Verwaltung. Im Gesundheitsbereich stieg die Beschäftigung im Vergleich mit dem Jahr 2019 um 1.688 Personen an, womit mehr als ein Drittel des Plus auf diesen Bereich entfiel. Im Bau kamen weitere 1.084 Personen hinzu und in der öffentlichen Verwaltung 832 Beschäftigte. Das stärkste prozentuale Wachstum im Vergleich mit 2019 wies jedoch der Bereich Information und Kommunikation auf, in dem die Beschäftigung um 10 % anstieg.

Ob 2022 die Beschäftigung endgültig die Krise hinter sich lassen kann, wird von Faktoren bestimmt, die aus jetziger Sicht (Zeitpunkt des Schreibens: Anfang März 2022) kaum zu bestimmen sind. Die schwere internationale Krise um die Ukraine wird zweifellos enorme Auswirkungen auf die Entwicklung der österreichischen und europäischen Wirtschaft haben. Und die hohen Energiepreise dämpfen die wirtschaftlichen Aktivitäten. **END**

ARBEITSLOSIGKEIT

Die Coronakrise brachte in Tirol Arbeitslosigkeit in einem historischen Ausmaß mit sich. Im Jahr 2020 lag die Arbeitslosigkeit um 77 % höher als im Vorkrisenjahr 2019.

Ist es nun im Jahr 2021 gelungen, die Wende in der Arbeitslosigkeit zu schaffen und auf das Vorkrisenniveau zurückzukehren?

ARMIN ERGER 



Jahr der **Arbeitslosigkeit**

Zunächst die gute Nachricht: Im Vergleich zum ersten Krisenjahr 2020 sank die Zahl der Arbeitslosen in Tirol im Jahr 2021 deutlich. Im Jahresdurchschnitt 2021 gab es 22.507 arbeitslos gemeldete Personen. Gegenüber 2020 bedeutete das eine Reduktion der Arbeitslosigkeit um fast 5.400 Personen bzw. um ein Fünftel. Die schlechte Nachricht aber ist, dass Tirol damit noch immer weit von den Zahlen von vor der Krise entfernt ist. Denn im Vergleich mit dem Bestand von 2019 (damaliger Jahresdurchschnitt: 15.700 Personen), weist Tirol immer noch eine um 43 % erhöhte Arbeitslosigkeit auf. Anders ausgedrückt: Es waren 2021 über 6.800 Personen mehr arbeitslos, als vor der Krise. Die Arbeitslosenquote lag 2021 bei 6,5 %, 2019 betrug sie 4,5 %.

ZUR PERSON: ARMIN ERGER

Mag. Armin Erger ist Volkswirt und in der Stabsstelle Grundlagenarbeit der Arbeiterkammer Tirol tätig.

Grundsätzlich waren alle Branchen der Tiroler Wirtschaft von der erhöhten Arbeitslosigkeit betroffen. In keinem Wirtschaftsabschnitt gab es im Vergleich zu 2019 eine gesunkene Arbeitslosigkeit. Dennoch sticht der Bereich „Beherbergung und Gastronomie“, der in allen Analysen zur Betroffenheit Tirols durch die Coronakrise eine zentrale Rolle spielt, hier hervor. Von den etwa 6.800 zusätzlichen Arbeitslosen gegenüber 2019 stammten knapp 3.100 aus diesem Wirtschaftsabschnitt. Damit war dieser Bereich für knapp die Hälfte der gestiegenen Arbeitslosigkeit verantwortlich. In der Branche selbst lag die Arbeitslosigkeit um mehr als zwei Drittel höher, als vor Beginn der Krise.

Knapp 900 zusätzliche Arbeitslose waren vorher im Handel tätig, rund 700 in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen.



© pressmaster/stock.adobe.com

In diesem Bereich werden Services wie Reinigung, Security, aber auch die Leiharbeit zusammengefasst. Selbst in Bereichen wie dem Bau, dem Gesundheits- und Sozialwesen und der öffentlichen Verwaltung kam es zu einer gestiegenen Arbeitslosigkeit. In allen drei Branchen wurde aber das Vorkrisenniveau in der Beschäftigung bereits wieder erreicht. Es scheint deshalb möglich, dass die Arbeitslosigkeit in diesen stabilen Branchen auf andere Gründe bzw. Vermittlungshindernisse zurückzuführen sein dürfte.

Die in Tirol tätigen ausländischen Staatsbürger:innen waren etwas stärker von Arbeitslosigkeit betroffen, als die Inländer:innen, da sie häufiger in exponierten Branchen tätig sind. Der Anteil der Nicht-Österreicher:innen an der Arbeitslosigkeit stieg von knapp 22 % vor der Krise auf 25 % im Jahr 2021. Mehr als die Hälfte entstammte dem Bereich Beherbergung und Gastronomie. Innerhalb der Branche war die Zahl der arbeitslosen Ausländer:innen 2021 immer noch doppelt so hoch, wie vor der Krise (+ 103 %).



Die schlechte Nachricht ist, dass Tirol immer noch weit davon entfernt ist, die Arbeitslosenzahlen von vor der Krise zu erreichen. Zumindest im Jahr 2021 gelang das noch nicht. “

Arbeitslosigkeit: Noch ist die Krise nicht überstanden.

Die Langzeitarbeitslosigkeit

Die Langzeitarbeitslosigkeit bzw. Langzeitbeschäftigungslosigkeit nahm im Verlauf der Krise in Tirol deutlich zu. Auch 2021 blieb diese unvermindert hoch. Im Vergleich zu 2019 gab es 2021 fast doppelt so viele Langzeitarbeitslose, wie vor der Krise. Insgesamt waren knapp 3.850 Personen mehr als ein Jahr ohne Arbeit. Die Zahl der Langzeitbeschäftigungslosen lag bei über 5.100 Personen.

Arbeitslosigkeit in den Bezirken

In keinem Tiroler Bezirk ging die Arbeitslosigkeit im Jahr 2021 auf das Vorkrisenniveau von 2019 zurück. Am ehesten war dies in Osttirol der Fall, hier lag die Arbeitslosigkeit um nur 4 % über der von 2019. Die Jugendarbeitslosigkeit (bis 24 Jahre) lag sogar darunter.

Die größte Zunahme der Arbeitslosigkeit gegenüber 2019 gab es in den Bezirken Reutte (+ 74 %) und Schwaz (+ 61 %). In den Tourismusbezirken Landeck (+ 52 %) und Kitzbühel (+ 56 %) wurde die Entwicklung dadurch etwas gebremst, da ja viele der Beschäftigten, die in der Pandemie den Job verloren, nicht aus Österreich stammten. Diese Personen kehrten in ihre Heimatländer zurück, ohne sich beim AMS anzumelden. Somit tauchen sie nicht in der Statistik auf.

Positiv ist jedoch, dass die Zahl der Arbeitslosen 2021 im Vergleich zum Krisenjahr 2020 in allen Bezirken deutlich zurückging. Allerdings zeigt sich, dass die Zahl der Arbeitslosen im Alter 50+ in allen Bezirken weniger stark zurückging, als die allgemeine Arbeitslosigkeit. Angesichts der Tatsache, dass weiterhin politisch und wirtschaftlich turbulente Zeiten bevorstehen dürften, könnten sich hieraus längerfristige Probleme ergeben, denen frühzeitig gegengesteuert werden muss. **END**



**KRISENVERLIERER 2021: ALLE
BRANCHEN IM ZUSAMMENHANG
MIT DEM TOURISMUS...**

Die Krise in der Geldtasche

ARMIN ERGER 

Sank durch die Pandemie-bedingte Wirtschaftskrise das Gesamteinkommen der Tiroler Beschäftigten? Überraschenderweise lautet die Antwort: Fast gar nicht. Im Jahr 2020 erzielten die Tiroler Arbeitnehmer:innen ein Bruttoeinkommen von insgesamt 12,84 Mrd. Euro. Im Vergleich mit dem Vorkrisenjahr 2019 sank diese Summe um nur 0,1 % bzw. um lediglich 17,8 Mio. Euro. Zum einen wurden die Einkommen von vielen Beschäftigten durch den Einsatz der Kurzarbeit stabilisiert. Zum anderen wurden Einkommensverluste in manchen Branchen durch Zuwächse in anderen Wirtschaftsbereichen kompensiert.

Zu den großen Krisenverlierern gehörten wenig überraschend alle Branchen, die im Zusammenhang mit dem Tourismus standen. So sank in „Beherbergung und Gastronomie“ die Lohnsumme um 194,8 Mio. Euro bzw. 21 %. Das war der mit Abstand größte Rückgang aller Wirtschaftsabschnitte. Die Verluste in diesem Bereich machten fast drei Viertel des gesamten Tiroler Einkommensrückgangs aus. Damit verbunden waren die Einkommensausfälle im Verkehrsbereich, zu dem auch die Seilbahnen gehören. Ihre Bruttoeinkommen gingen um 25,9 Mio. Euro bzw. um 3 % zurück. Hinzu kamen noch Rückgänge

Mit der Corona-Pandemie stand die Welt und damit auch Tirol vor der größten Wirtschafts- und Arbeitsmarktkrise seit vielen Jahrzehnten. Die Folgen der Pandemie zu überwinden, wird einige Zeit in Anspruch nehmen. Wie wirkte sie sich auf die Einkommen in Tirol aus? Mit der Lohnsteuerstatistik 2020 der Statistik Austria liegen dazu nun erstmals aussagekräftige Daten vor.

im von den diversen Lockdowns beeinträchtigten Handel (- 27,0 Mio. bzw. - 2 %) und im Wirtschaftsabschnitt „sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“, der eine Reihe von Tätigkeiten im Niedriglohnbereich umfasst (Reinigung, Security-Services, Hausmeisterdienste, aber auch Arbeitskräfteüberlassung: - 16,6 Mio. bzw. - 4 %).

Dem gegenüber standen Branchen, in denen es zu Steigerungen der Gesamteinkommen kam. So stieg die Gehaltssumme im Bauwesen, das weitgehend ungestört den Betrieb auch im Pandemiejahr 2020 aufrechterhalten konnte, um 51,3 Mio. Euro (+ 5 %). Auch im Bereich „Information und Kommunikation“, der sich durch die verbreitete Einführung von Home Office einer starken Nachfrage gegenüber sah, steigerte sich das Gesamteinkommen um 5 % (+ 11,7 Mio.).

Weit übertroffen wurde dies jedoch durch die Einkommenszunahmen im öffentlichkeitsnahen Bereich, der aus den Wirtschaftsabschnitten O „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung und Landesverteidigung“, P „Erziehung und Unterricht“ und Q „Gesundheits- und Sozialwesen“ gebildet wird. In diesem Bereich, der durch die Pandemiebekämpfung stark gefordert war, stiegen die Einkommen um 144,9 Mio. Euro (+ 4 %). Ei-

EINKOMMEN 2020

nerseits, weil Personal aufgebaut wurde, und andererseits, weil in vielen Bereichen Überstunden anfielen, die extra bezahlt wurden.

Unterm Strich standen Verluste in der Höhe von 275,1 Mio. Euro in Branchen mit sinkender Einkommenssumme, Zugewinnen von 257,3 Mio. Euro in solchen mit steigendem Gesamteinkommen gegenüber. Wie erwähnt, beruhten 71 % der Verluste auf dem Rückgang in „Beherbergung und Gastronomie“, während 56 % des Zugewinns im öffentlichkeitsnahen Sektor zu finden waren.

Individuelle Einkommen

Unverändert schlecht blieben die individuellen Einkommen der Tirolerinnen und Tiroler im Vergleich mit den anderen Bundesländern. Mit einem mittleren Jahresbruttoeinkommen von 27.810 Euro lag Tirol an letzter Stelle, fast 6 % unter dem Österreich-Schnitt. Hinter das Bundesland mit dem höchsten mittleren Einkommen, Niederösterreich, fiel Tirol sogar um fast 15 % zurück.

Werden die Faktoren Teilzeit- und Saisonarbeit ausgeblendet und nur ganzjährige Vollzeitarbeit verglichen, rücken die Einkommen etwas näher zusammen. Aber auch hier war Tirols Position schlecht. Das mittlere Einkommen in Tirol lag bei ganzjähriger Vollzeit bei 42.620 Euro brutto und damit um 1,4 % hinter dem Österreich-Schnitt zurück. Das bedeutete die vorletzte Stelle im Bundesländer-Vergleich.

Männer und Frauen

Die Krise hat die Einkommensungleichheit von Frauen und Männern verstärkt. Während die Gesamteinkommen der Männer in Tirol sogar leicht stiegen (+ 0,1 %; 8,2 Mrd. Euro brutto insgesamt), gingen die der Frauen zurück (- 0,6 %; 4,6 Mrd. Euro brutto insgesamt). Da Frauen häufiger in exponierten Branchen wie „Beherbergung und Gastronomie“ oder den „sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ beschäftigt sind, waren sie auch den Krisenfolgen mehr ausgesetzt. Dafür profitierten Frauen stärker von den Einkommenszunahmen im öffentlichkeitsnahen Sektor als Männer. Unterm Strich konnte dies aber die Verluste in anderen Bereichen nicht kompensieren.

-17,8

Im Krisenjahr 2020 blieb das Gesamteinkommen der Tirolerinnen und Tiroler erstaunlich stabil. Im Vergleich mit 2019 ging es um 17,8 Mio. Euro zurück - bei einer Gesamtsumme von 12,8 Mrd. Euro brutto ein Rückgang von nur 0,1 %. Dahinter stecken aber z. T. deutliche Verschiebungen.

6%

So viel lag das mittlere Tiroler Jahresbruttoeinkommen hinter dem vergleichbaren österreichischen Schnitt zurück. Damit lag Tirol - wieder einmal - an letzter Stelle im Bundesländervergleich. Im Vergleich zu Niederösterreich betrug der Abstand sogar 15 %.

43%

So hoch war der Einkommensnachteil der Frauen gegenüber den Männern, wenn alle Arbeitsformen - Voll- und Teilzeitarbeit - betrachtet werden. Der Hauptgrund war die verbreitete Teilzeitarbeit bei Frauen. Aber auch bei ganzjähriger Vollzeitarbeit lagen die Fraueneinkommen um mehr als 17 % zurück.

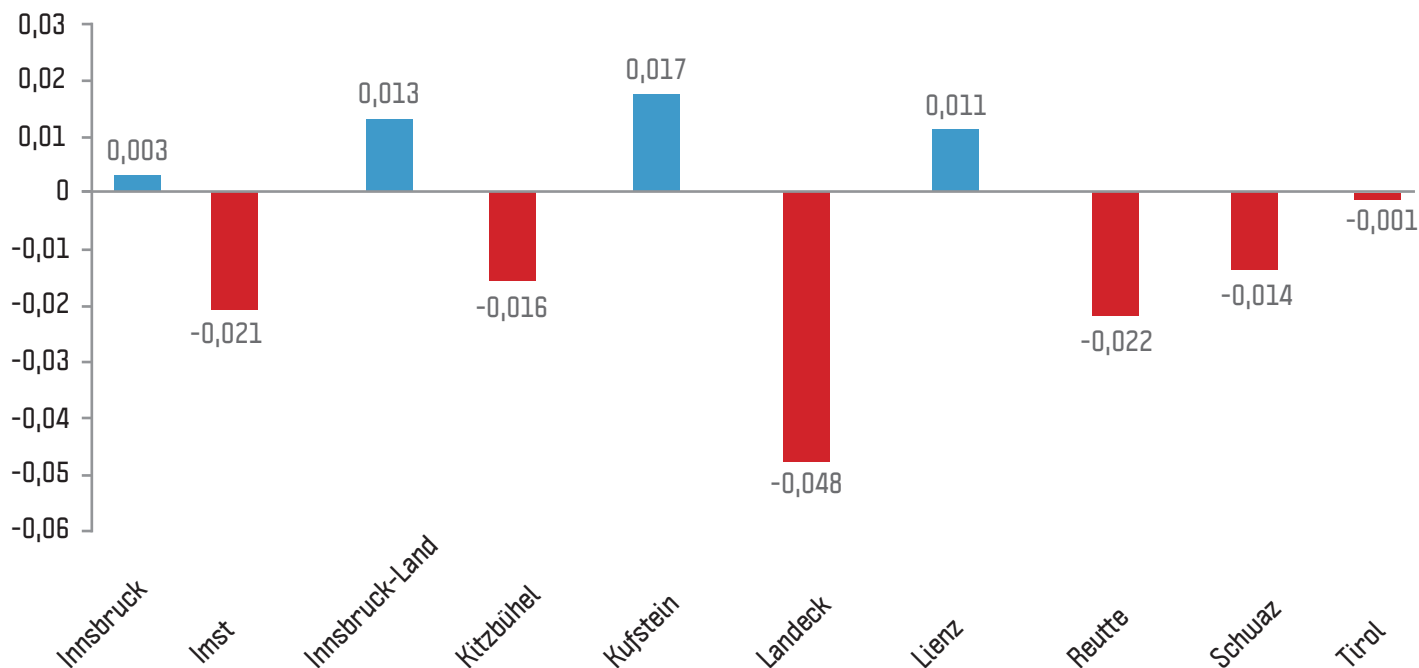
Auch die Personeneinkommen klafften zwischen den Geschlechtern weit auseinander: Das mittlere Jahreseinkommen der Männer in Tirol lag 2020 bei 36.064 Euro brutto, das der Frauen bei 20.396 Euro brutto. Die generelle Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen betrug damit 43 %. Während das mittlere Männereinkommen den Österreich-Schnitt sogar leicht übertraf (+ 1,2 %), lag das der Frauen klar darunter (- 11,3 %). Die schlechte Einkommenssituation Tirols lag damit in erster Linie an den ungenügenden Verdienstmöglichkeiten für Frauen.

Riesig war der Unterschied zwischen Männern und Frauen vor allem hinsichtlich der ganzjährigen Vollzeitarbeit. Während im Tiroler Schnitt fast zwei Drittel der Männer (62 %) einer jahresdurchgängigen Vollzeitarbeit nachgingen, traf dies nur auf weniger als ein Drittel (30 %) der Frauen zu. In absoluten Zahlen waren mehr als doppelt so viele Männer (rund 130.000) ganzjährig Vollzeit erwerbstätig, als Frauen (knapp 58.000). Allein auf diesen Faktor ist ein großer Teil der Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern zurückzuführen. Aber auch wenn nur ganzjährig vollzeitbeschäftigte Personen miteinander verglichen werden, bleiben deutliche Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen. Das mittlere Männereinkommen bei ganzjähriger Vollzeitarbeit lag 2020 bei 44.917 Euro brutto. Das der Frauen lag bei 37.195 Euro brutto. Die Einkommensdifferenz betrug somit trotz vergleichbarer Arbeitszeit rund 17 %.

Die Einkommen in den Bezirken

Auch innerhalb Tirols gab es große Einkommensunterschiede. Der Bezirk mit dem höchsten Einkommensschnitt war Innsbruck-Land (30.907 Euro brutto), in dem das mittlere Tiroler Einkommen um 11 % übertroffen wurde. Am anderen Ende der Skala lag der Bezirk Landeck. Im stark touristisch geprägten Landeck betrug das mittlere Einkommen 22.850 Euro brutto und lag somit um fast 18 % unter dem Tiroler Schnitt. Zwischen bestem und schlechtestem Bezirk in Tirol war damit mehr als ein Viertel Unterschied (26 %). In absoluten Zahlen lagen Innsbruck-Land und Landeck um mehr als

VERÄNDERUNG DER GESAMTEINKOMMEN IN DEN TIROLER BEZIRKEN IN % 2020 - 2019, JAHRESBRUTTOEINKOMMEN



8.000 Euro brutto auseinander. Überhaupt gehört Landeck seit langem zu den einkommensschwächsten Bezirken Österreichs. Verglichen mit dem Österreich-Schnitt lag Landeck um mehr als ein Fünftel zurück (- 23 %), die besonders schwachen Einkommen der Landecker Frauen sogar um fast ein Drittel (- 31 %). 2020 ging das Gesamteinkommen in Landeck um fast 5 % zurück, deutlich stärker als im Tiroler Schnitt.

Auch an der Einkommenssituation in Kitzbühel zeigte sich die Corona-bedingte Krise des Tourismus. Hier lag das mittlere Einkommen (24.577 Euro brutto) um knapp 12 % unter dem Tiroler Schnitt. Das Gesamteinkommen sank 2020 um knapp 2 %. In beiden Bezirken – Landeck und Kitzbühel – hatten sich die Abstände zum Tiroler Schnitt durch Corona vergrößert.

Ähnliches galt für den Bezirk Imst. Das mittlere Einkommen (26.843 Euro brutto) lag um fast 4 % hinter dem Tiroler Schnitt zurück und das Gesamteinkommen sank 2020 um mehr als 2 %. Relativ gut positioniert war der industriell-gewerblich geprägte Bezirk Kufstein, in dem mit einem mittleren Bruttoeinkommen von 29.662 Euro der Tiroler Schnitt um knapp 7 % übertroffen wurde. Und das Gesamteinkommen stieg 2020, entgegen

Einkommen: Nicht alle Tiroler Bezirke waren im selben Ausmaß von den Auswirkungen der Corona-Krise betroffen. Vor allem Bezirke mit einer hohen touristischen Intensität zeigten Einkommensverluste, allen voran der Bezirk Landeck. Gewerblich-industriell geprägte Regionen durchtauchten die Krise besser.

dem Tiroler Trend, um fast 2 %. Auch im Bezirk Lienz lag das mittlere Einkommen über dem Tiroler Schnitt (+ 1,3 %), wobei dieser Vorteil aber nur die Männer betraf (+ 2,6 %), die Frauen lagen dagegen recht deutlich zurück (- 9,9 %). Umgekehrt war die Situation in Innsbruck. Die Landeshauptstadt wies den höchsten weiblichen Einkommensschnitt (+ 9,4 %), gleichzeitig aber den niedrigsten männlichen (- 15,1 %) auf.

Die mittleren Einkommen in den Bezirken Reutte und Schwaz lagen jeweils hinter dem Tiroler Schnitt zurück (- 4,8 % bzw. - 2,0 %). Auch in diesen beiden Bezirken fielen die Fraueneinkommen zurück (- 8,8 % bzw. - 5,9 %), während die mittleren Männereinkommen über dem Schnitt lagen (+ 4,4 % bzw. + 2,2 %).

Fazit

Durchaus überraschend gelang es in Tirol trotz der Wirtschaftskrise recht gut, die Einkommen zu stabilisieren. Dennoch gab es in einigen Branchen, allen voran in Beherbergung und Gastronomie, z. T. massive Verluste. Die individuellen Einkommen in Tirol blieben im Vergleich mit dem Rest Österreichs unverändert schlecht. **END**

Systemsprenger:innen

Es ist statistisch belegt, dass Bezahlung und Anteil der beschäftigten Frauen im Beruf zusammenhängen: Je mehr Frauen, umso geringer die Bezahlung. Es wird Zeit, dieses System zu ändern.

Der Sohn meiner Freundin würde später gerne in der Elementarpädagogik arbeiten. Weil er aber befürchtet, als Mann in diesem Beruf zu wenig zu verdienen, überlegt er, seine Ausbildung durch ein Studium auf Lehramt zu erweitern. Dann könnte er noch immer mit Kindern arbeiten, wäre aber deutlich besser abgesichert. Er ist 14.

Meine Kinder (7 und 9 Jahre) haben kürzlich selbst ein Spiel erfunden, in dem sich jede:r zu Beginn aus einer selbst gestalteten Liste mit Berufen und monatlichen Bezügen einen Job aussuchen durfte. Nur die Ballerina und der Trainer verdienen darauf weniger als die Verkäuferin und der Lehrer. Top-Verdiener ist der Arzt, gefolgt vom Politiker. *

Zwei Dinge werden dadurch deutlich: Egal, wie sehr ich versuche, meinen Kindern Gleichstellung vorzuleben und beizubringen, sie nehmen die Berufswelt doch so wahr, wie sie ist und gesamtgesellschaftlich vermittelt wird. Und: Schon Volksschulkinder erkennen deutlich, welche Berufe eher weiblich besetzt und somit schlechter bezahlt sind.

Dass das System, welches Berufe, Einkommen und Wertschätzung bestimmt, von Männern erschaffen und nach wie vor dominiert wird, ist genauso kinderleicht

VICTORIA RAUSCH 

ZUR PERSON: VICTORIA RAUSCH

Victoria Rausch ist Social-Media-Managerin der Arbeiterkammer Tirol.

zu verstehen. Wer je einen Tag mit einer Gruppe fremder Kinder verbracht hat, wird persönlich empört darüber sein, zu welchem Stundensatz Elementarpädagog:innen diese Herausforderung tagtäglich meistern müssen. Eine Schicht im Altenwohnheim sollte reichen, um mit den Pfleger:innen auf die Straße zu gehen und für bessere Arbeitsbedingungen zu protestieren. Und das kinderleichte Verständnis, dass Beschäftigte im Handel schlecht bezahlt werden und trotzdem von früh bis spät für uns alle da sind, sollte beim nächsten Einkauf zumindest ein höfliches „Danke“ oder ein Lächeln für die Kassierin wert sein.

Noch schöner wäre es, würden wir alle gemeinsam daran arbeiten, das schon im Kindesalter angelernte und ungerechte

System zu ändern. Es braucht ein strukturelles Umdenken, damit Frauen nicht über Gender-Pay-Gap, Teilzeitfalle und Frauenquote in die Mindestpension stolpern. Frauen brauchen für „Gute“ Arbeit gesellschaftspolitische Transformationen. Ein Anfang wäre ein selbstbewusstes Selbstverständnis der berufstätigen Frau sowie die Aufwertung systemrelevanter Berufe. Damit sich in Zukunft auch Männer die Entscheidung für eine Karriere als Kinderkrippenpädagoge leisten können. □

* Die Bezeichnungen - auch die geschlechtsspezifischen - wurden entsprechend den Bezeichnungen von der Liste der Kinder übernommen.



Wir sind für Sie da!

0800/22 55 22 ...

Arbeitsrecht

Bildung

Sozialrecht

Steuerrecht

Jugend & Lehre

Konsumentenrecht

Wohn- und Mietrecht

Service für Betriebsräte

Gesundheit und Pflege

DW 1414

DW 1515

DW 1616

DW 1466

DW 1566

DW 1818

DW 1717

DW 1919

DW 1650

AK Tirol in den Bezirken:

Imst, Rathausstraße 1, 6460 Imst

Kitzbühel, Rennfeld 13, 6370 Kitzbühel

Kufstein, Arkadenplatz 2, 6330 Kufstein

und Wörgl, Bahnhofplatz 6, 6300 Wörgl

Landeck, Malsersstraße 11, 6500 Landeck

Osttirol / Lienz, Beda-Weber-Gasse 22, 9900 Lienz

Reutte, Mühlner Straße 22, 6600 Reutte

Schwaz, Münchner Straße 20, 6130 Schwaz

Telfs, Moritzenstraße 1, 6410 Telfs



100
JAHRE
GERECHTIGKEIT



Gerechtigkeit lässt nicht nach.

Besonders in Krisenzeiten braucht es jemanden, der darauf schaut, dass es gerecht zugeht. Jetzt geht es darum, Österreich neu zu starten und die Menschen, die täglich daran mitarbeiten, zu stärken. Für sie setzt sich die Arbeiterkammer mit aller Kraft ein.

Vor der Krise, während der Krise und auch nach der Krise.