

Stresshormone können nicht mehr vollständig abgebaut werden. Mögliche gesundheitliche Folgen reichen von Kopfschmerzen, Nervosität, psychischen Störungen, Fettleibigkeit, Herz-Kreislauf-Erkrankungen bis hin zu einem erhöhten Krebs- und Sterberisiko.

Warum aber gibt es die Bereitschaft, die eigene Gesundheit dem Job zu opfern und sich buchstäblich zu Tode zu arbeiten? Psychologische Mechanismen, ausgelöst durch neue Managementsysteme, wie die „indirekte Steuerung“, geben eine mögliche Antwort. Bei diesem Instrument wird der Unternehmenszweck nicht durch konkrete Anweisungen an die ArbeitnehmerInnen erreicht.

Stattdessen wird deren Verantwortungs-, Handlungs- und Entscheidungsspielraum erhöht – die Beschäftigten sollen „das tun, was sie selber wollen“, um den Unternehmenszweck zu erfüllen. Der Betrieb gibt lediglich „motivierende“ Rahmenbedingungen vor: Leistungsvergleiche zwischen Abteilungen/Standorten/Teams, Zielvorgaben (die sich kontinuierlich erhöhen) oder Konkurrenzdruck sind Beispiele hierfür.

Die Verantwortung für die Zielerreichung sowie für die Beseitigung von Hindernissen (und damit für den Erfolg/Misserfolg des Betriebs) wird „nach unten“ delegiert. „Tu, was du willst, aber sei profitabel!“, beschreibt Jakob Schrenk in seinem Buch „Die Kunst der Selbstaussbeutung“ diese Stoßrichtung. Die unternehmerische Verantwortung wird dabei auf die ArbeitnehmerInnen übertragen.

Erzwungene Selbstaussbeutung

Die Beschäftigten identifizieren sich hierbei in einer Weise mit der Arbeit, dass die Unternehmensziele zu den „eigenen“ Zielen werden. Im Konflikt zwischen persönlichen Bedürfnissen wie Erholung und Zielerreichung gewinnt Zweiteres oft die Oberhand. Die Konsequenz: Notwendige Erholungszeiten und Pausen werden vernachlässigt, eigene Wünsche den Anforderungen der Arbeit untergeordnet.

Die „erzwungene Selbstaussbeutung“ wird dabei als „selbstbestimmte Überforderung“ erlebt, beschreibt der deutsche Soziologe Nick Kratzer. Zur Erreichung der „eigenen“ Ziele werden dann – von

Risiken von überlangen Arbeitszeiten

1 Depression

Arbeitsstunden/Tag Risiko
7–8 zu 11–12 **+100 Prozent**

2 Schlafstörungen

Arbeitsstunden/Woche Risiko
35–40 zu 55+ **+98 Prozent**

3 Einschlafstörungen

Arbeitsstunden/Woche Risiko
35–40 zu 55+ **+268 Prozent**

Quelle: BMASK

den Beschäftigten selbst – Schutzbestimmungen unterlaufen oder gar nur mehr als lästiges Hindernis auf dem Weg zum Ziel empfunden.

(Arbeitszeit-)Schutzverpflichtung

Fakt ist: Arbeitgeber sind laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verpflichtet, die Beschäftigten vor psychischen und physischen Gefahren zu schützen. Sie müssen Gefährdungen am Arbeitsplatz ermitteln und wirksame Gegenstrategien entwickeln. So sind Belastungen, die zu Fehlbeanspruchung führen können, auszuschalten oder zu reduzieren.

Auch die Belastung durch Arbeitszeit zählt hierzu: Der Leitfaden der Arbeitsinspektion zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen führt explizit den inadäquaten Wechsel zwischen Aktivitäts- und Erholungsphasen, mangelhafte Pausengestaltung, belastende Schichtpläne sowie ständig überdurchschnittlich hohe Arbeitszeiten als Gefahren an. Diese Punkte sollten künftig in einer Durchführungsverordnung zum Gesetz konkret abgebildet werden.

Wichtig ist auch: Den Mechanismen, die Beschäftigte in überlange Ar-

beitszeiten bzw. die „freiwillige Selbstaussbeutung“ treiben, wird noch zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Abnehmende Solidarität und als „Hindernis“ betrachtete Schutzgesetze – als Resultate von indirekter Steuerung & Co – stellen neue Herausforderungen für ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen dar und erfordern eine Auseinandersetzung mit dem Thema. Kranke Arbeitszeiten machen letztlich kranke Menschen. Arbeit darf uns nicht die Ressourcen für jene Bereiche rauben, die uns Menschen Sinn und Stabilität im Leben geben: Familie, Freunde, Hobbys, Gesundheit und Zeit für uns selbst.

Statistik Austria (2016): „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“:

tinyurl.com/yyt9pvoa

AK-Strukturwandelbarometer 2018:

tinyurl.com/y2tmfvs2

Arbeitsklima Index:

www.arbeitsklimaindex.at

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin

johanna.kloesch@akwien.at

oder an die Redaktion

aw@oegb.at