

# Human? Nein, gut für den Chef!

*Viel Gehalt bedeutet nicht auch einen guten Job zu haben. Die Arbeitswelt verändert sich – lange Arbeitszeiten, Handys und E-Mails erhöhen den Druck.*

**Autorin: Amela Muratovic**  
ÖGB-Kommunikation

**G**eld ist nicht alles, auch wenn die Höhe des Gehalts in Bezug auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz nach wie vor eine wichtige Rolle spielt. Ob sich Beschäftigte am Arbeitsplatz wohlfühlen, hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab: Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten? Wie flexibel sind die Arbeitszeiten und besteht die Möglichkeit zur Weiterbildung? Für viele ArbeitnehmerInnen gewinnt besonders die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer größere Bedeutung, und die Überlegung welchen Belastungen sie tagtäglich am Arbeitsplatz ausgesetzt sind.

Was gute Arbeit ausmacht, hat sich im Laufe der vergangenen Jahrzehnte stark verändert. Früher mussten die ArbeiterInnen nicht nur genau, sondern auch schnell arbeiten – vor allem am Fließband, alle paar Stunden gab es eine kurze Toiletten- oder Trinkpause und die Arbeitswoche dauerte mindestens 40 Stunden. Nicht selten verletzten sich FabrikarbeiterInnen aufgrund des schnellen Tempos am Arbeitsplatz.

Auch heute gibt es noch immer schwere körperliche Arbeit und Fließbandjobs, aber sie prägen nicht mehr die Arbeitswelt. Die Zahl der IndustriearbeiterInnen schrumpft, und vielen Unternehmen ist die Vermeidung von Arbeitsunfällen ein zentrales Anliegen geworden. Die Arbeitsbedingungen haben sich verändert. BüromitarbeiterInnen bekommen ergonomische Stühle und gute

Computerbildschirme, um Rücken und Augen zu schonen. Die Arbeitszeit wurde auf acht Stunden pro Tag reduziert, der freie Sonntag und bezahlter Urlaub sind nicht mehr wegzudenken.

## Arbeitswelt im Wandel

In den frühen 1980er-Jahren kamen erste Ideen zur Humanisierung der Arbeit auf. „In den Debatten zur Humanisierung der Arbeit waren Mitbestimmung, oft sogar weitergehend Demokratisierung in der Arbeitswelt und die für die Qualität der Arbeit ausschlaggebenden Formen der Arbeitsorganisation die wesentlichen Inhalte“, sagt Paul Kolm, Dozent an der TU Wien und bis 2007 Leiter der Abteilung Arbeit und Technik in der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp).

Humanisierung der Arbeit umfasst alles, was dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und der Arbeitszufriedenheit dient, zum Beispiel Sicherheitstechnik in Unternehmen, Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsräume. Das sind alles Bemühungen, die Arbeitswelt möglichst menschengerecht zu gestalten. Insbesondere sollten Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie körperliche und psychische Überanstrengung reduziert werden. „Doch nach dem Arbeitsverfassungsgesetz 1973 wurden auf dem Sektor Mitbestimmung keine wesentlichen Fortschritte mehr erzielt. Im Gegenteil, die durch die Globalisierung und neoliberale Wirtschaftspolitik zuungunsten der ArbeitnehmerInnen veränderten Kräfteverhältnisse haben die Kluft zwischen den aus der Arbeitsver-

fassung entstehenden Ansprüchen und den realen Einflussmöglichkeiten verschlechtert“, so Kolm. Vieles hat sich im Laufe der Jahre verändert, und dass heutzutage und in vielen Betrieben kein autoritärer Führungsstil mehr herrscht, ist eine positive Entwicklung. Arbeitsanforderungen und zusätzliche Tätigkeiten im Job nehmen zu, verlangen neue Qualifikationen und bringen entsprechende Verantwortung mit sich. „Diese an sich positiven Entwicklungen werden allerdings deformiert durch sicht- und spürbare Folgen des Abbaus sozialer Muster“, sagt Kolm.

## Arbeit unter Druck

Zeit- und Termindruck beherrschen das Arbeitsleben, genauso wie befristete Arbeitsverträge. Zeitarbeit und Niedriglohnbranchen werden immer mehr, Beschäftigte müssen flexibler und leistungsfähiger werden. Flexibilität und vor allem die ständige Erreichbarkeit drängen viele Beschäftigte immer stärker in die Belastungsfalle. Laut Statistik Austria war fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Österreich (44,9 Prozent) im Jahr 2012 teilzeitbeschäftigt. Hinzu kommt, dass in Krisenzeiten Menschen sehr verunsichert sind und einen Jobverlust fürchten. Solche Arbeitsbedingungen führen inzwischen weniger zu körperlichen Schmerzen, sie belasten jedoch die Psyche der Menschen. Kolm warnt vor diesen Entwicklungen: „Die neue Normalität von geringfügig Beschäftigten, befristet Beschäftigten, TeilzeitarbeiterInnen, LeiharbeiterInnen, alle Formen von atypischer Arbeit sind in der Regel weit von allen

Humanisierungsvorstellungen entfernt. „Besonders das Handy hat die Arbeitswelt im 21. Jahrhundert nachhaltig verändert. Durch die ständige Erreichbarkeit über Smartphone und Co. verschwimmen zunehmend die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit. In den 1990er-Jahren galt noch: Wer außer Haus ist, ist nicht mehr erreichbar. Wer seinem Hobby in der Freizeit nachging, konnte sicher sein, dass er davon nicht durch Telefonanrufe abgehalten und abgelenkt wurde. Heutzutage ist man ständig erreichbar. Für viele Beschäftigte ist die Arbeitszeit nicht beendet, wenn das Büro verlassen wird. Laut einer deutschen Studie gaben 88 Prozent der Beschäftigten an, auch außerhalb ihrer Arbeitszeit für Kolleginnen/Kollegen, Vorgesetzte und Kundinnen/Kunden erreichbar zu sein. „Diese Dauerbelastung führt dazu, dass die Fälle von Burn-out und in Folge die Zahl der Invaliditätspensionen wegen psychischer Erkrankungen steigen“, sagt Wolfgang Katzian, Vorsitzender der GPA-djp.

## MitarbeiterInnen schützen

Klare Regeln, ob E-Mails oder Anrufe außerhalb der Arbeitszeit geschickt oder getätigt werden dürfen, gibt es bis dato nicht. „Das größte Problem ist, dass sich ArbeitnehmerInnen freiwillig dazu verpflichten, rund um die Uhr für die Firma da zu sein. Die Firmen sollten ihre MitarbeiterInnen schützen“, fordert Bernhard Achitz, Leitender Sekretär des ÖGB. Ein Beispiel dafür ist der deutsche VW-Konzern, der nach Dienstschluss keine E-Mails an die Handys der MitarbeiterInnen weiterleitet. Da der Ausschaltknopf in der Freizeit nicht freiwillig bedient wird, wären klare Regeln über den Umgang mit Handys, Smartphones und E-Mails eine Option, die für alle Beteiligten Vorteile bringen könnte. Zum Beispiel könnte geregelt werden, wer wann erreichbar sein muss, wie oft die Mailbox am Tag abgehört werden muss und wie lange E-Mails unbeantwortet bleiben dürfen. Solche Regeln können dazu führen, dass Beschäftigte nicht „unabkömmlich“ sind.

Die technologische Revolution geht derzeit mit Formen der Arbeitsorganisation einher, unter denen Stress, Arbeits-hetze und Burn-out dramatische Ausmaße annehmen. Überstunden und

Wochenendarbeit sind längst kein Tabu mehr. Während Stress und Belastungen am Arbeitsplatz steigen, bleibt immer weniger Zeit für Erholung, Familie und Kinder. 80 Prozent der ArbeitnehmerInnen sprechen sich für bessere Arbeitszeiten aus. Das geht aus einer Umfrage des IFES-Instituts im Auftrag der Produktionsgewerkschaft PRO-GE hervor. „Wir brauchen moderne Arbeitszeiten, von denen Beschäftigte profitieren und die zum Nutzen der einzelnen Branchen sind“, sagt Rainer Wimmer, Vorsitzender der PRO-GE. Im EU-Vergleich sind Großbritannien und Österreich die Länder mit der längsten Wochenarbeitszeit. Österreich liegt zudem bei den regelmäßigen Überstunden an der Spitze. Im dritten Quartal 2012 haben Beschäftigte 74 Mio. Überstunden geleistet. Hinzu kommt noch, dass immer mehr ältere Menschen es derzeit schwer haben, ihre Arbeit zu behalten oder neue zu bekommen.

## Ein Euro pro Überstunde

„Die gestiegene Arbeitslosigkeit ist der größte Feind humaner Arbeitsverhältnisse“, sagt Kolm. Der ÖGB fordert, dass Unternehmen, die keine oder nur wenige Ältere beschäftigen, einen Malus zahlen sollen. Auch die Überstunden sollen für die ArbeitgeberInnen teurer werden. Auf der einen Seite haben und finden Menschen keinen Arbeitsplatz, auf der anderen gibt es diejenigen, die zunehmend unter Stress arbeiten und täglich Überstunden leisten. Damit die Arbeit gerechter verteilt wird, fordert der ÖGB einen Euro zusätzlich pro Überstunde. „Ein Euro zusätzlich pro Überstunde wäre nur gerecht. Der Erlös könnte ins Gesundheitssystem fließen, denn Überstunden machen krank und verursachen Kosten“, sagt Achitz.

Internet:

DGB – Gute Arbeit:  
[www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[amela.muratovic@oegb.at](mailto:amela.muratovic@oegb.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)



Die Arbeitsbedingungen haben sich verändert. BüromitarbeiterInnen bekommen ergonomische Stühle und gute Computerbildschirme, um Rücken und Augen zu schonen. Die Arbeitszeit wurde auf acht Stunden pro Tag reduziert, der freie Sonntag und bezahlter Urlaub sind nicht mehr wegzudenken.