



Baba, Prekariat!

Viele haben in der Pandemie ihre schlechten Jobs hinter sich gelassen. Wie geht es drei Wienern mit dem neuen Leben? Und was erzählen ihre Geschichten über die moderne Arbeitswelt?

REPORTAGE: KATHARINA KROPSHOFER

Arabella Schoots verabschiedete sich während der Pandemie aus der Kulturbranche. Heute lernt sie programmieren und hat Mut für einen Neustart gefasst

Hela und Loki lassen sich nicht so leicht abwimmeln. Die Wohnung ist klein, die zwei Katzen neugierig und Arabella Schoots gut gelaunt. Das merken die Tiere, dann gibt es mehr Knuspertaschen.

Noch vor ein paar Monaten sah das ganz anders aus: Kündigung, Frustration, Geldprobleme und die Lockdown-Last hatten sich bei der 35-Jährigen angestaut.

Schoots ist Theaterwissenschaftlerin, bewegte sich immer an, hinter und vor den Bühnen des Landes, bis zur Pandemie arbeitete sie im Marketing eines Kulturunternehmens. Dann wurde sie schwanger, der erste Lockdown fiel in die Karenz. Und irgendwann, in der langen Zeit zuhause, stellte sie sich eine überfällige Frage: Will ich überhaupt zurück in meinen Job?

„Die Kulturbranche ist schlecht bezahlt und familienunfreundlich. Das Motto war: The show must go on.“ Also: Du wirst heute Überstunden machen müssen – ohne Rücksicht auf Kleinkinder daheim. Nie wusste sie, ob ihr Vertrag nach der nächsten Premiere noch gelten würde. Die Sorgen nahmen überhand, wie die Ninja-Turtle-Figuren ihres Mannes in der gemeinsamen Wohnung. „Die Pandemie hat mich zur Einsicht gebracht: Ich habe keine Energie mehr für diese Branche.“

Menschen wie Schoots haben in der Pandemie den Absprung gewagt und Lücken hinterlassen. Auch deshalb gleichen die Schaukasten der Stadt gerade einem Karriereportal: „Gesucht“-Zettel kleben in den Auslagen von Boutiquen, Gürtelbars oder kleinen Glühbirnengeschäften.

Ende August kannte das AMS knapp 114.000 offene Stellen. Um 73 Prozent mehr als ein Jahr davor. Knapp 33.000 sind Dienstleistungsjobs, die meisten davon in der Leiharbeit, es hapert auch beim Autoverkaufen und -reparieren, in der Hotellerie und Gastronomie.

Es gibt Branchen, die sich viele Arbeitssuchende nicht mehr antun wollen. US-amerikanische Fachleute sprechen von der „Great Resignation“: Allein im August kündigten knapp sieben Prozent aller US-amerikanischen Angestellten im Gastgewerbe; mehr als 20 Millionen sind es über alle Branchen seit April. Auf Monate des Nachdenkens folgte in der Pandemie der Abschied von schlechten Arbeitsbedingungen, so die Interpretation. Der Neustart fällt leichter, wenn ohnehin tausende Arbeitskräfte fehlen.

Doch gilt das auch für Österreich? Allein in Wien sind im Oktober 2021 knapp 32.000 Menschen in AMS-Schulungen gesessen – um fast sieben Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Die meisten der Schulungsteilnehmer stammen aus Tourismus, Gastronomie und Hotellerie, sagt Franz-Josef Lackinger, Geschäftsführer des Berufsförderungsinstitut Wien bfi. „Viele haben in der Pandemie intensiv darüber nachgedacht, ob sie ihre Zukunft im aktuellen Beruf sehen, und mit einer Ausbildung den Branchen-sprung gewagt.“

Irgendwann zwischen Lockdown zwei und drei kündigte auch Schoots ihren Job. Ohne zu wissen, was sie eigentlich wollte. Ihre Volkshochschul-Beraterin riet ihr zu einer Prioritätenliste: flexible Arbeitszeiten (ein Muss als Mutter), ein Gehalt, bei dem sie sich keine Sorgen machen muss, wenn möglich Homeoffice und überschaubare Überstunden. Die Kulturbranche fiel damit weg. Sie

170 Pakete in fünf Stunden musste Rafi (Name geändert) manchmal zustellen. Jetzt reicht es ihm

FOTOS:
HERIBERT
CORN



Viele haben in der Pandemie darüber nachgedacht, ob sie ihre Zukunft im aktuellen Beruf sehen, und mit einer Ausbildung den Branchen-sprung gewagt

BFI-GESCHÄFTS-FÜHRER FRANZ-JOSEF LACKINGER

probierte es als IT-Technikerin. Als eine von zwei Frauen lernt sie heute im sogenannten Coders Bay programmieren.

Der sieht so aus, wie man es von einem IT-Hub erwarten würde, befindet sich jedoch nicht im Silicon Valley, sondern im Wiener Gasometer. Heute sollen Schoots und die anderen Kursteilnehmer einen Code schreiben, der aus einer Liste von Flüssen jene ab einer bestimmten Länge ausspuckt.

„Ich hätte mir Programmieren nie zuge-
traut“, sagt Schoots, die vergangenen Monate hätten ihr Mut gemacht. Denn während Jobbörsen zum Stichwort „Theater“ selten etwas auswerfen, liefert „IT“ stets hundert Angebote.

Natürlich können nicht alle Programmierer werden, sagt Hanno Lorenz, wissenschaftlicher Mitarbeiter des Thinktanks Agenda Austria. Müssen sie aber auch nicht. Es reicht, wenn sie eine Branche finden, die zu ihnen passt. Und manche Branchen passen eben nur mehr zu wenigen.

Den Arbeitsmarkt beschreibt Lorenz als „mismatch“: Während Tiroler Wirtshäuser dringend Köche suchen, sehen sich Wiener Küchenchefs nicht in den Bergen. „Es war früher schon nicht einfach, Arbeitskräfte mit einer gewissen Qualifikation zu finden. Die Pandemie hat das in manchen Branchen wesentlich erschwert“, sagt Lorenz. Also müssten zusätzliche Menschen die gesuchten Qualifikationen erlangen. „Wir brauchen Investitionen in Weiterbildung, Fortbildung, Umschulung.“

Rafi hat die Pandemie nicht zu Windows gebracht, aber weg von Amazon. Seinen echten Namen möchte er nicht in der Zeitung lesen, sein ehemaliger Arbeitgeber solle ihn nicht ausforschen können. Manchmal musste er 170 Pakete in fünf Stunden ausliefern. Und das sechs Tage die Woche für oft weniger als 1000 Euro im Monat. Schafft ein Zusteller seine vorgesehene Route nicht und die Pakete müssen zu Amazon zurück, bekommt er eine einwöchige, unbezahlte Arbeitssperre.

„An einem Tag ist man so unter Druck, arbeitet zwölf, 13 Stunden. Am nächsten schicken sie dich nachhause, weil es keine Arbeit gibt.“ Auch seine Bezahlung habe er selten nachvollziehen können: Oft bekam er Abzüge, weil sich angeblich Kunden beschwert hätten. Als er das beanstanden wollte, redete er gegen eine Wand. Amazon

stellt seine Mitarbeiter nur über Subunternehmen an, bei diesen wechseln die Verantwortlichen alle paar Monate. „Wichtig ist nur, Pakete auszuliefern. Deine Gesundheit, dein privates Leben, deine Sicherheit sind egal“, sagt Rafi.

Die Probleme seien nicht neu, sagt Bianca Schrittwieser, Arbeitsrechtsexpertin bei der Arbeiterkammer: „Arbeitnehmer von Kleintransportunternehmen fragen neben Gastronomie und Handel am meisten bei uns an.“

Früher gab es Stoßzeiten bei den Hotline-Hotlines der Kammer, etwa rund um Weihnachten. Seit der Pandemie sei die ständige Belastung Grund, sich Hilfe zu holen. 1000 persönliche Beratungsgespräche hatten Schrittwieser und ihre Kollegen im vergangenen Jahr allein mit Paketzustellern wie Rafi. Fast alle hätten davor oder danach gekündigt.

Nach neun Monaten reichte es Rafi. Heute arbeitet er bei einem österreichischen Lebensmittellieferanten. Aber nicht mehr nur als Bote. Im Büro plant er Auslieferungstouren für andere, bekommt mehr Geld und hat vor allem mehr Sicherheit. „Mir ist wichtig, dass ich eine Ansprechperson bei Problemen habe.“ So schlimm die Arbeitsbedingungen bei Amazon auch waren, er habe trotzdem etwas gelernt: wie gern er sich für andere einsetzt. Manche Kollegen habe er zur Arbeiterkammer oder zur Kündigung gebracht.

„Die Great Resignation gibt es sicher. Aber nicht unbedingt bei den klassisch prekär Beschäftigten“, sagt Veronika Bohrn Mena, die schon drei Bücher zum Thema geschrieben hat. Die Kündigung sei ein Luxusprogramm und nur für wenige Beschäftigte möglich. In der Pandemie hätten viele nicht freiwillig umgesattelt, sondern seien gegangen worden. „Wenn ich vorher als Friseurin oder im Einzelhandel gearbeitet habe, dann habe ich eine geringe Wahrscheinlichkeit, mich jetzt selbst verwirklichen zu können.“

Doch dann gibt es eine Gruppe von Arbeitnehmern, die nicht katastrophal beschäftigt, aber vielleicht nicht ganz glücklich mit den Bedingungen waren. „Evident ist, dass sich Beschäftigte seit zwei Jahren mehr von ihren Arbeitgebern erwarten. Also, als

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung von Seite 41

Menschen behandelt zu werden.“ Und „ich glaube, dass die Menschen in der Pandemie weniger Angst vorm AMS hatten“, sagt Bohrn Mena. Das Stigma war geringer, weil so viele Leute arbeitslos gemeldet waren.

Zum AMS musste Wolfgang Auer gar nicht. Er kehrte schon während des ersten Lockdowns zu seinem alten Job in einem Plattenladen zurück. Ein nahtloser Übergang und die willkommene Möglichkeit, sich von einer unliebsamen Branche zu verabschieden.

Fast zehn Jahre war er Barkeeper in Clubs wie der Grelle Forelle, zuletzt in einer Cocktailbar im siebten Bezirk. „Ich war ein Opfer meiner eigenen Gemütlichkeit und bin deshalb im Job geblieben. Dann kam die Pandemie.“

Der Weg in seinen alten Job war wie ein Nachhausekommen, sagt der 41-jährige. Im Vinylgeschäft bedient er Liebhaber mit Anspruch, kaum mehr Betrunkene. Auer versteht, dass so viele mit den Arbeitsbedingungen der Gastro nicht zu recht kommen. „Oft arbeitest du drei Tage tagsüber, dann Donnerstag bis Samstag in der Nacht, dann brauchst du bis Dienstag zum Akkuaufladen.“

In der Pandemie kamen noch neue Unsicherheiten dazu: Nicht zu wissen, wie viele Lockdowns und Kurzarbeit-Phasen noch anstehen und wann sie kommen. Der Plattenladen hingegen sei ein Krisengewinner: „Wir sind im ersten Lockdown untergegangen vor Online-Bestellungen. Aber in der Gastronomie sind die fetten Jahre vorbei.“

Sieben-Tage-Wochen, unregelmäßige Dienste und schlechte Bezahlung kommen in der Gastronomie zur körperlichen Anstrengung. Für viele Betriebe seien „Human Resources“ immer noch ein Fremdwort, also die Kompetenzen einzelner Mitarbeiter zu berücksichtigen. Das sagt Martin Schaffer, der Hotels in ganz Österreich berät und schon viel gesehen hat: Vom Kaffeehaus in Favoriten, das nach Kollektivvertrag bezahlt, bis zum Luxushotel, das Mitarbeiter in mehr Fortbildungen schickt, als ihnen lieb ist.

Die Branche denke nur langsam um. Das sieht sogar Alexander Ipp so, Hotelbesitzer und Präsidiumsmitglied der Österreichischen Hotelierversammlung. „Man kann



die Nachteile des Jobs nicht wegdiskutieren. Etwa, wenn eine Hochzeit mal bis vier in der Früh dauert.“

Aber viele Leute blieben gerne in der Branche: „Man kann gutes Geld verdienen und an Orten arbeiten, wo andere Urlaub machen.“ Die Work-Life-Balance sei mittlerweile viel besser. „Die Menschen lassen sich das schon lange nicht mehr gefallen.“ Man sehe das auch in seinem Betrieb: 80 Prozent der 200 Angestellten in seinen Hotels sind Stammmitarbeiter.

Doch die meisten arbeiten eben nicht in Wiener Boutiquehotels, sondern im harten Saisonsgeschäft. Und da fehlen seit zwei Jah-

„Die fetten Jahre der Branche sind vorbei“, sagt Ex-Barkeeper Wolfgang Auer. Er arbeitet wieder in einem Plattenladen

FOTO: HERIBERT CORN

ren die ausländischen Arbeitskräfte. „Viele Mitarbeiter kommen wegen der unsicheren Corona-Situation nicht mehr“, sagt Agenda-Austria-Forscher Hanno Lorenz, „für andere zahlt es sich finanziell nicht mehr aus.“

Das führe zu verzweifelten Versuchen, erzählt Hotelbesitzer Ipp: „Wenn ein Hüttenwirt Jungakademikergehälter für Servicemitarbeiter zahlt, um die Saison zu bewältigen, hast du es als Jahresbetrieb schwer. Corona war ein gewaltiger Brandbeschleuniger.“

Die Lösung? Arbeitsmodelle, die die Menschen auch wollen. Vielleicht an vier Tagen länger zu arbeiten und dafür drei Tage frei. Und weniger Lohnnebenkosten. „Mitarbeiter kosten zu viel, verdienen aber zu wenig“, sagt Ipp. Damit wäre beiden Seiten geholfen.

Wenigstens auf einer Seite herrscht so etwas wie Aufbruchsstimmung – getrieben von den vielen Menschen, die nach Neuem suchen; den Ansprüchen meist jüngerer Menschen, die Arbeit nicht über alles stellen.

Auch die Politik wird sich etwas überlegen müssen: „Wir brauchen bessere Arbeitsbedingungen, einen ordentlichen Kündigungsschutz und eine Obergrenze für Leiharbeiter“, sagt Veronika Bohrn Mena. „Sobald sich nicht mehr alles nur um Corona dreht, muss das die oberste Priorität sein.“

Volkswirt Hanno Lorenz stimmt ihr zu: „Man kann natürlich versuchen, Leute aus dem Ausland abzuwerben. Aber mittelfristig wäre es vermutlich besser, strukturell was zu ändern und zum Beispiel mit Anreizsystemen zu arbeiten.“ Für Unternehmen würde das heißen: Was kann ich Menschen bieten, damit sie auch hier arbeiten wollen?

Arabella Schoots' IT-Ausbildung dauert noch bis März. Beim Kurs davor bekamen 90 Prozent der Absolventen noch vor dem Ende ein Jobangebot. „Das klingt blöd, aber ich will eigentlich nur ein ganz normales Leben. Ich will in der Früh nicht schlechtgelaunt aufwachen, weil ich in die Arbeit gehen muss. Und ich würde gerne einfach so viel Geld haben, dass ich mir keine Sorgen machen muss.“ Mit einem anderen Gefühl wache sie jetzt schon auf. **F**

Exklusiv in Ihrer Apotheke

Wirksame Schnupfenprophylaxe für die ganze Familie

Inhaltsstoffe:
Carrageen (Carrageose®). Carrageen ist ein natürliches Polysaccharid welches aus Rotalgen gewonnen wird.

COLDAMARIS plus enthält keine Konservierungsmittel! Kann bei rechtzeitiger und ausreichender Anwendung vor der Entstehung von Schnupfen und grippalen Infekten schützen. Zur vorbeugenden und anhaltenden Befeuchtung bei trockener oder gereizter Nasenschleimhaut (wie z.B. bei Schnupfen, Nebenhöhlenentzündung, Sicca- Syndrom oder Nasenschleimhautverkrustung).

Zur Anwendung bei Erwachsenen und Kindern ab einem Jahr.

Mit der Kraft des Meeres gegen Erkältungsviren

Über Wirkung und mögliche unerwünschte Wirkungen dieses Medizinproduktes informieren Gebrauchsanweisung, Arzt oder Apotheker.

SIGMA PHARM Qualität aus Österreich

Schutzschild gegen Schnupfen

e 20 ml

STERILE