

# ALS DIE MENSCHEN IHRE JOBS VERLIESSEN

Heimische Unternehmen fürchten Kündigungswellen wie in den USA. Was gilt es jetzt zu tun?

ANALYSE: DANIEL SCHÖNHERR UND CHRISTOPH HOFINGER

**E**in Gespenst geht um in Europa – das Gespenst der nächsten Kündigungswelle. Nur sind es zurzeit die Arbeitgeber, die sich fürchten. Auslöser dafür: Auf manch offene Stellen gibt es kaum noch Bewerbungen, während immer mehr Menschen freiwillig ihren Job räumen.

Das Gespenst kommt dieses Mal aus den USA. Im April 2021 kündigten dort vier Millionen Beschäftigte ihren Job, ein historischer Höchstwert. Dieser Kündigungsrekord wird seitdem Monat für Monat übertroffen. In Summe wurde in den USA seit dem Frühjahr jeder achte Job aufgegeben – auf Österreich umgelegt wären das rund 500.000 Kündigungen.

Das Phänomen wird derzeit unter dem Schlagwort „Great Resignation“ breit diskutiert – wohlgermerkt das englische „resignation“ im Sinne von „Kündigung“, denn mit Resignation hat dieser Trend wenig zu tun. Ganz im Gegenteil wird die aktuelle Kündigungswelle von vielen Beobachtern als wiedererstarktes Selbstbewusstsein der „working class“ gefeiert, als eine Verschiebung der Kräfteverhältnisse zwischen Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmern. Tatsächlich geraten in den USA immer mehr Unternehmen unter Druck, ihr Geschäft am Laufen zu halten. Fast die Hälfte aller Firmen findet derzeit nicht genügend Personal. In den Auslagen vieler Geschäfte und Lokale häufen sich Schilder wie „We are hiring!“, „Help wanted!“ oder „Join our team!“. Doch fast alle gehen an diesen Aufrufen, die schon fast Hilferufe sind, achtlos vorbei.

**Wird diese „Great Resignation“** auch auf Europa überschwappen? Auf den ersten Blick sprechen mehrere Gründe dagegen. Zum einen spielen geregelte Kündigungsfristen in Europa noch immer eine große Rolle, während Arbeitsverträge in den USA mehrheitlich „at will“ sind, also jederzeit und ohne Grund aufgekündigt werden können. Zum Zweiten sind europäische Beschäftigte generell weniger „risikofähig“, man könnte auch sagen: stabilere Verhältnisse gewöhnt. Immerhin haben in den USA schon vor der Pandemie monatlich an die 3,5 Millionen ihren Job an den Nagel gehängt.

Doch auch in Europa bleiben immer mehr Stellen unbesetzt. In England überstieg die Zahl der offenen Stellen im August zum ersten Mal die Ein-Millionen-Marke, in Deutschland berichtete zuletzt ein Drittel al-

## ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN, DIE IN NAHER ZUKUNFT DEN JOB ODER ARBEITGEBER WECHSELN MÖCHTEN

Branchen	Anteil 2021	Differenz seit 2019
<b>Industrie und Gewerbe</b>	23 %	+1 %
<b>Groß- und Einzelhandel</b>	28 %	+7 %
<b>Verkehr- und Nachrichtenwesen</b>	33 %	+14 %
<b>Öffentliche Verwaltung</b>	6 %	-1 %
<b>Bauwesen</b>	21 %	+4 %
<b>Tourismus</b>	41 %	+4 %
<b>Unterrichtswesen</b>	25 %	+13 %
<b>Gesundheits- u. Sozialwesen</b>	25 %	+8 %
<b>Unternehmensnahe Dienstleistungen</b>	25 %	-2 %

Quelle: Österreichischer Arbeitsklima Index (AKOÖ)  
Basis: Inselbstständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich

ler Unternehmen, dass ihnen Fachkräfte fehlen würden. Auch in Österreich wurden im Frühjahr Stimmen von Gastronomen und Hoteliers laut, die verzweifelt Personal suchten. Mario Pulker, Gastronomieobmann der Wirtschaftskammer, fand schnell eine Erklärung dafür: „Vielen ist die Lust am Arbeiten vergangen.“

Im Unterschied zu anderen Ländern überrascht in Österreich die Einseitigkeit der Debatte. Während Joe Bidens Antwort auf die Hilferufe der Unternehmen so simpel wie eindeutig ausfiel („Pay them more!“), begann hierzulande eine Diskussion über die Höhe des Arbeitslosengeldes und eine Beschränkung der Zuverdienstmöglichkeiten für Arbeitslose. Dabei schwingt auch häufig der Vorwurf der fehlenden Arbeitsmotivation von Arbeitslosen mit. Die Perspektive der Arbeitgeber wird medial und politisch oft genauso schnell wie unhinterfragt aufgegriffen, während die andere Perspektive – nämlich jene Menschen, die Arbeit suchen – dabei kaum zu Wort kommt. Auf diese Art verfestigt sich das Bild von willigen Arbeitgebern auf der einen und unwilligen Arbeitslosen auf der anderen Seite.

**Dabei lohnt sich das Nachfragen** bei den Betroffenen: Ein Viertel aller Arbeitslosen erlebte zuletzt Diskriminierung bei Bewerbungen, am häufigsten aufgrund ihres Alters, ihrer sozialen Herkunft oder weil sie schon länger arbeitslos waren. Erschreckender Befund aus einer Studie, die wir für den Thinktank Momentum durchgeführt haben: Bereits nach sechs Monaten müssen Arbeitslose im Schnitt 14 Bewerbungen versenden, um eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch zu erhalten. Wie also einen Job finden, wenn nur ein verschwindender Teil der Arbeitgeber gewillt ist, über Altersgrenzen und Langzeitarbeitslosigkeit hinwegzusehen?

Dass es sich in der Arbeitslosigkeit bequem leben lässt, ist ein weiterer Mythos. Wenn vier von zehn Arbeitslosen sagen, sie könnten sich keine neue Kleidung leisten, fünf von zehn sich auch für unpassende Jobs bewerben und sechs von zehn sich nicht mehr länger als wertvolles Mitglied der Gesellschaft sehen, dann mutet der Vorwurf der „sozialen Hängematte“ im besten Fall ignorant und im schlechtesten Fall zynisch an. In unseren Interviews mit ehemals Arbeitslosen zeigt sich vor allem unter jenen eine hohe Konzessi-

onsbereitschaft, die sich schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt ausrechnen. Sie nehmen daher eher Jobs an, die unter ihrer Ausbildung liegen, mit wenig Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten und geringer Entlohnung. „Ich wollte aus diesem Kreis raus, egal was“, erzählte uns eine 45-jährige Frau, die eine Teilzeitstelle angenommen hat, obwohl sie damit kaum über die Runden kommt. Ihre Überlegung: „Arbeiten war wichtiger als Geld.“

Wie aber schaut es derzeit unter jenen Menschen aus, die einen Job haben? Hier liefern die Daten des Österreichischen Arbeitsklima Index, den die Institute Sora und Ifes seit 1997 im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich erheben, Auskunft.

Tatsächlich steigt seit 2019 die Zahl jener, die ihren Job oder zumindest den Arbeitgeber in naher Zukunft wechseln möchten. Mittlerweile sagt bereits jede oder jeder vierte Beschäftigte, dass sie oder er sich nach einem neuen Job umsieht.

Im Tourismussektor möchten mehr als 40 Prozent aller Beschäftigten den Job wechseln. Allerdings war die Jobloyalität in dieser Branche nie besonders hoch. In manchen Branchen ist der Wechselwille seit der Pandemie jedoch deutlich gestiegen. Immer mehr Beschäftigte im Verkehr- und Nachrichtenwesen, im Handel, im Gesundheits- und Sozialbereich sowie im Unterrichtssektor überlegen inzwischen, den Job an den Nagel zu hängen. Die Gründe dafür sind unterschiedlich, es zeigen sich jedoch ein paar Gemeinsamkeiten:

An sich gilt: Je bessere Chancen ich mir auf dem Arbeitsmarkt ausrechne, desto eher überlege ich mir einen Absprung. Dieser Zusammenhang ist aber derzeit nur mehr halb so stark wie 2019: das heißt, immer mehr Beschäftigte würden selbst dann wechseln, wenn sie keine guten Aussichten auf einen neuen Job haben.

Und hier kommt die Corona-Krise ins Spiel: Unsere Auswertungen legen nahe, dass die Art und Weise, wie der jeweilige Arbeitgeber mit dieser Krise umgegangen ist, großen Einfluss darauf hat, ob Beschäftigte im Betrieb bleiben oder kündigen wollen. Die Pandemie hat dazu geführt, dass sich Menschen zum ersten Mal seit langer Zeit wieder fragen: Ist es mein Job wert, unter den konkreten Rahmenbedingungen im Betrieb meine Gesundheit – oder gar mein Leben – aufs Spiel zu setzen?

**Dass gerade Zusteller** und Berufsfahrer, Handelsangestellte, Lehrerinnen und Lehrer und Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialbereich über einen Jobwechsel nachdenken, hat seinen Grund ausgerechnet in der zu Beginn der Pandemie noch breit beklatschten Systemrelevanz dieser Berufe. Vom Klatschen blieb wenig übrig; was übrig blieb, sind steigender Arbeitsdruck, steigende Arbeitsbelastungen und ein hohes Ansteckungsrisiko. Dem stehen im Sommer beschlossene einmalige Bonuszahlungen gegenüber, die bis heute nicht ausbezahlt wurden.

Der Zusammenhang in den Daten ist eindeutig: Beschäftigte, die sich in ihrer Arbeit nur schlecht vor einer

**Christoph Hofinger** leitet zusammen mit Günther Ogris das Sora-Institut, wo der Arbeitsmarkt einer seiner Forschungsschwerpunkte ist

**Daniel Schönherr** ist Senior Researcher am Sora-Institut und forscht u.a. zu sozialer Ungleichheit in der Arbeitswelt, Arbeitslosigkeit und Diskriminierungserfahrungen von Menschen

Ansteckung mit dem Coronavirus geschützt fühlen, und diejenigen, die ihrem Arbeitgeber kein gutes Zeugnis im Umgang mit der Pandemie ausstellen, tendieren deutlich häufiger dazu, ihren Job bald wechseln zu wollen. Die eigenen Chancen auf eine neue Stelle rücken dann in den Hintergrund.

Denn bei vielen ist die Aussicht nach einer Stelle weniger das Streben nach Glück, sondern eine Überlebensnotwendigkeit. Mit Masken an der Supermarktkasse stehen, Rekordmengen an Paketen ausliefern oder unter Corona-Bedingungen ältere Menschen pflegen dürfte nach beinahe zwei Jahren viele so an ihre Grenzen gebracht haben, dass eine Kündigung irgendwann vom Kann zum Muss wird. Dann kommt es zur „Resignation“ im deutschen Sinne des Wortes, also zum unvermeidlichen Aufgeben.

Für Arbeitgeber beinhaltet all dies, kurz zusammengefasst, eine schlechte und eine gute Nachricht. Die schlechte: Mehr Beschäftigte denn je denken hierzulande – sei es chancengetrieben, sei es, weil sie schlicht am Ende ihrer Kräfte sind – über einen Absprung nach.

**Die gute Nachricht** aus Unternehmenssicht: Noch schlagen sich diese Wechselabsichten in Österreich kaum in Zahlen, also in Kündigungswellen nieder. Das heißt, die Arbeitgeber könnten noch gegensteuern – und hier wiederum gibt es einen klaren Ansatzpunkt für sie: proaktiv und empathisch die eigenen Beschäftigten vor den körperlichen und seelischen Folgen der Pandemie zu schützen, so gut es im jeweiligen Beruf eben möglich ist.



Als globaler Marktführer der Feuerfestindustrie stehen wir für Innovation und Digitalisierung. Durch den stetigen Fortschritt unserer Technologien und den Einsatz künstlicher Intelligenz schaffen wir neue Berufsbilder, nachhaltige Prozesse und definieren neue Standards in der Branche. So wird unser Lehrling Alexander in Radenthein von schwerer körperlicher Arbeit freigespielt und kann sich auf die Weiterentwicklung und Qualität unserer Produkte konzentrieren.

[zukunfentfachen.at](http://zukunfentfachen.at)



RHI MAGNESITA