

Was ist mit dem öffentlichen Arbeitgeber los?

geschrieben von Urs Stauffer | November 26, 2020

Wir blicken mit Hoffnung auf die Covid-19-Impfung. Aber wir blicken mit Sorge auf das Verhalten zahlreicher öffentlicher Arbeitgeber. Was beschäftigt uns?

Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst sind bereit, die Erschwernisse, wie sie sich aus Homeoffice ergeben, auf sich zu nehmen, um das korrekte Funktionieren der öffentlichen Verwaltung zu gewährleisten. Von den Arbeitgebern werden sie mit Einschränkungen beglückt, die ohne Pandemie niemandem in den Sinn kämen. Weshalb das?

Kann mir jemand erklären, weshalb die Stadt A. ihre Mitarbeitenden zu Homeoffice verpflichtet und gleichzeitig sagt, es gelte nun 07/24. 07/24? Das will sagen, was man befürchtet: Der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende sei verpflichtet, während 7 Tagen und 24 Stunden für den Dienst bereit zu sein. Die Bereitschaft an sich ist gar nicht das, was der Arbeitgeber will, was er aber daraus ableitet, ist das Folgende:

Sämtliche Zulagen für Nachtarbeit, Wochenendarbeit, Überzeit, Pikettdienst und Ähnliches sind gestrichen, weil ja 07/24 gilt, oder genauer: Das «Corona-System». Auf so eine Idee muss man erst einmal kommen; sie bringt zum Ausdruck, dass die Anordnung von Homeoffice ausschliesslich als eine Wohltat an den Mitarbeitenden betrachtet wird. So ist es aber nicht.

Oder die leidigen Überstunden: Allerorts beschäftigen sich die öffentlichen Arbeitgeber mit der Anordnung, Überstunden abzubauen. Das scheint das zentrale Problem im Moment. Es erinnert an Gastwirtschaften, welche die Zeit der Pandemie nutzen, um die notwendigen Renovationen im Innern des Gebäudes vorzunehmen. Die Gastwirtschaften haben in diesen Tagen keine

oder wenige Kunden – das macht deshalb Sinn; der öffentliche Dienst aber hat Arbeit, viel Arbeit auch wegen Covid-19, und die Anordnungen machen häufig keinen Sinn.

Hinzu kommt, dass sich viele öffentliche Arbeitgeber kaum mit der Frage beschäftigen, ob die Anordnung, Überstunden abzubauen, einseitig (d. h. ohne Zustimmung des Mitarbeitenden) durchgesetzt werden kann. Diese Frage ist in jedem Einzelfall anhand des Personalreglements zu entscheiden.



Wird auf das Obligationenrecht verwiesen (und die Frage der Überstunden im Personalreglement nicht geregelt), gilt die privatrechtliche Regelung, die die Zustimmung des Arbeitnehmenden zur Kompensation voraussetzt, andernfalls sind die Überstunden finanziell zu entschädigen. Aber solche Details interessieren oft nicht.

Öffentliches Personal Schweiz erhält viele Anfragen, die immer dasselbe Thema umkreisen: Die Anordnung von Homeoffice (immerhin eine dringende Empfehlung des Bundesrates) wird gleichzeitig von Vorgaben begleitet, die ein tiefes Misstrauen des öffentlichen Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeitenden zum Ausdruck bringen. Offensichtlich besteht die Meinung, der

Mitarbeitende stelle mit der Anordnung von Homeoffice auch gerade seine Bemühungen ein.

Anders ist nicht zu erklären, weshalb die Kompensation von Überstunden so im Fokus steht und weshalb neu ein Corona-System gelten soll und weshalb als Voraussetzung gesagt wird, das Arbeitsergebnis müsse ständig überprüfbar bleiben und es würden keine Kosten entschädigt und dergleichen.

Dabei ist alles genau umgekehrt: Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst sind keineswegs begeistert, im Homeoffice arbeiten zu müssen. Die Nachteile sind erheblich. Es fehlen die sozialen Kontakte, es fehlt der fachliche Austausch, es fehlt die Infrastruktur und vor allem: Arbeit und Verfügbarkeit für den öffentlichen Arbeitgeber wird mitten in die Familie getragen, jeder darf (und muss) teilhaben.

Allerdings: Nur die wenigsten sitzen gerne zu Hause am Küchentisch und erledigen dort die Aufgaben, die nun im Homeoffice bewältigt werden müssen. Viele Mitarbeitende verfügen auch gar nicht über die notwendigen Räume, um separat vom privaten Lebensumfeld arbeiten zu können (sondern nur über diesen Küchentisch).

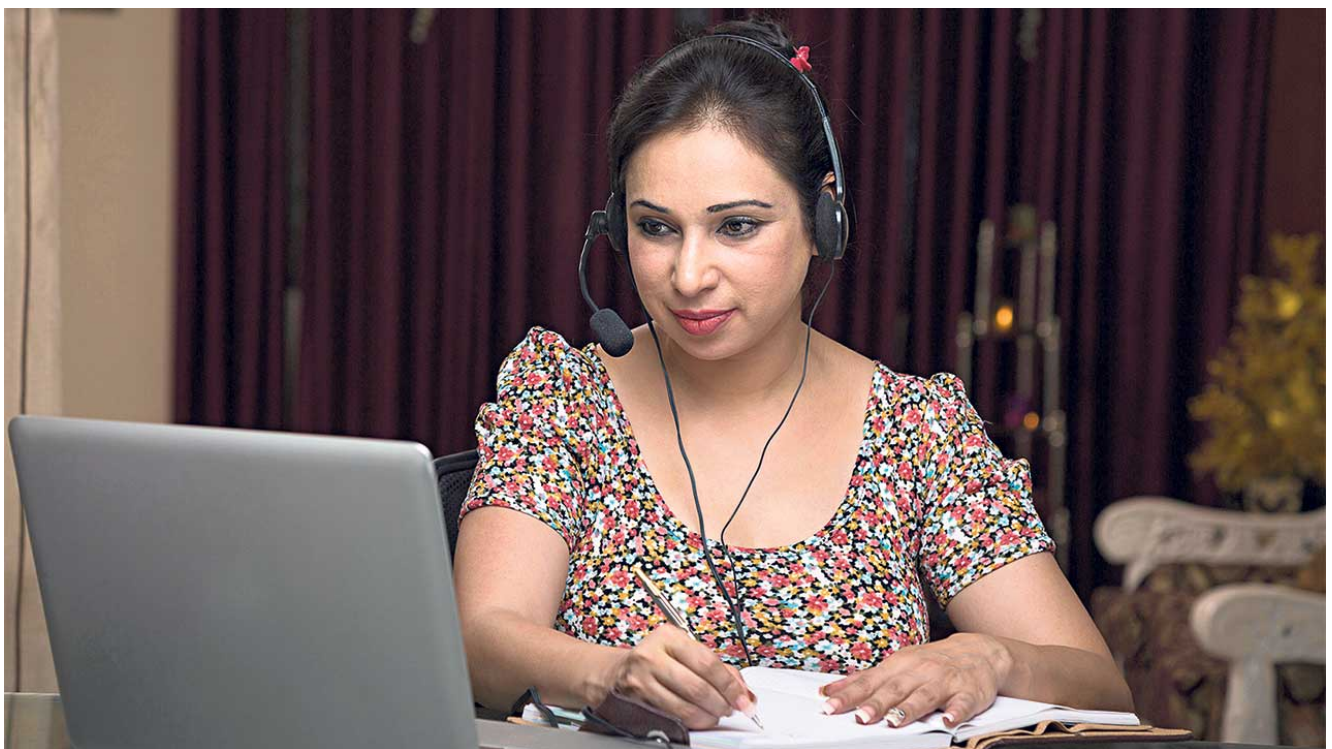
Sie sind aber bereit, eben ihren Küchentisch dem öffentlichen Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen, damit den Empfehlungen des Bundes gefolgt werden kann. Das ist nicht einfach. Es ist sogar ziemlich mühsam, weil der Küchentisch eben nicht als Büropult gedacht ist. Diese schon organisatorisch spürbaren Einschränkungen und Mehraufwendungen nehmen die Einzelnen in Kauf, um ihren Beitrag an die Bewältigung der Pandemie zu leisten.

Vielleicht kann sich der öffentliche Arbeitgeber nicht vorstellen, dass die vollständig fehlende Trennung von Arbeit und Privatleben eben nicht Glückseligkeit bedeutet, sondern Stress. Das Büro ist zu Hause, die Mitarbeitenden stellen die räumliche Infrastruktur (manchmal unter wenig komfortablen

Umständen) dem Arbeitgeber zur Verfügung.

Es stört dann schon, wenn als Ausgleich hierfür Vorgaben gemacht werden, die in erster Linie Arbeitskontrolle im Sinn haben und nicht etwa das Angebot: «Wie können wir helfen, dass die Arbeit zu Hause auch mit Rücksicht auf die Familie erträglich bleibt.» Nein, Überstunden sollen abgebaut werden. Statt Unterstützung und Anerkennung gibt es Misstrauen und Rückbau.

Diese Haltung bringt ein erhebliches Missverständnis zum Ausdruck. Niemand in der Privatwirtschaft würde Raum und Infrastruktur einfach gratis zur Verfügung stellen, das ist ja gerade unser marktwirtschaftliches System. Und niemand würde es sich dann noch gefallen lassen, gleichzeitig unter Generalverdacht gestellt zu werden, zu Hause nichts zu tun.



Richtig ist deshalb jetzt, über Verbesserungen zu reden! Und zwar für Mitarbeitende, die der öffentlichen Hand helfen, den Betrieb aufrechtzuerhalten, und dafür private Räume zur Verfügung stellen und im Privatleben teils erhebliche Einschränkungen hinnehmen.

In der öffentlichen Verwaltung kursieren einige «Homeoffice-

Vereinbarungen». Dabei fällt auf, dass nicht korrekt unterschieden wird, wer denn dieses Homeoffice überhaupt möchte und wem es in erster Linie zugutekommt. Das ist aber essenziell. Es sind 3 Fälle zu unterscheiden:

- Homeoffice auf Wunsch des Mitarbeitenden im Regelbetrieb (bei vollständig eingerichtetem Arbeitsplatz beim Arbeitgeber)
- Homeoffice auf Wunsch des Arbeitgebers im Einverständnis mit dem Mitarbeitenden
- Homeoffice in Vollzug der Vorgaben des Bundesrates als Folge der Covid-19-Pandemie.

Zurzeit sprechen wir von der dritten Variante. Das ist die Variante, bei der die Mitarbeitenden private Einschränkungen auf sich nehmen, um den Dienst weiterhin ordnungsgemäss erfüllen zu können. Hier ist der Arbeitgeber aufgefordert, den Mitarbeitenden zu unterstützen und ihn mit den notwendigen Arbeitsmitteln schnell und kostenfrei auszustatten.

Hält der Mitarbeitende Arbeitsgeräte (in erster Linie Computer, Bildschirme, Telefonie, Software, Drucker, Büroräumlichkeiten) auf eigene Kosten vor, sind ihm diese Kosten zu entschädigen. Dabei darf durchaus berücksichtigt werden, was der Arbeitgeber vorkehren müsste, wenn er diese Infrastruktur selbst vorhalten müsste; der stete Hinweis, der Mitarbeitende habe ja ohnehin ein Mobiltelefon und habe ohnehin einen Computer und habe ohnehin einen Drucker, weshalb er keine Kosten habe, ist eine Betrachtungsweise, die sich nirgendwo sonst in einer Marktwirtschaft finden würde.

Oder anders gefragt: Muss derjenige Mitarbeitende, der über keinen (ausreichend neuen) Computer verfügt, diesen auf eigene Kosten anschaffen, wenn der Arbeitgeber gestützt auf die Covid-19-Empfehlungen Homeoffice anordnet? Kaum.

Der öffentliche Arbeitgeber sei aufgefordert, seine Homeoffice-Vorgaben unter dem Blickwinkel zu sehen, dass seine

Mitarbeitenden bereit sind, Homeoffice auf sich zu nehmen, damit Staat und Gesellschaft mit der Pandemielage fertigwerden.

Der Arbeitgeber sei ebenfalls aufgefordert, aufzuhören, sich unter Berufung auf Homeoffice von unangenehmen (aber von den Mitarbeitenden geleisteten) Überstunden, positiven Feriensaldi, Zeitzuschlägen bei Pikett, Besoldungszulagen bei Wochenendarbeit oder Nachtarbeit und Ähnlichem zu befreien. Das wird nicht verstanden.

Verstanden werden aber Regelungen, wie sie Basel-Stadt getroffen hat – mögen sie als Beispiel dienen (der Bericht dazu in dieser Ausgabe, S. 17).

Dringend gebraucht, gering geschätzt

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 26, 2020

In der Krise zeigt sich, welche Berufsgruppen unabdingbar für die Aufrechterhaltung des öffentlichen und sozialen Lebens sind. Als systemrelevant werden zum Beispiel das Gesundheitswesen, die innere Sicherheit, die Grund- und Lebensmittelversorgung, Kindernotbetreuung oder Bereiche der Verkehrs- und IT-Infrastruktur eingeordnet. Ausgerechnet die Beschäftigten in diesen Sparten sind es aber, die ausserhalb von Krisenzeiten ein geringes gesellschaftliches Ansehen geniessen und eine unterdurchschnittliche Bezahlung erhalten. Darüber hinaus arbeiten besonders oft Frauen in systemrelevanten Berufen. Zu diesen Ergebnissen kommt eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW).

Die Wissenschaftlerinnen Josefine Koebe, Claire Samtleben, Annekatrin Schrenker und Aline Zucco kommen zu dem Ergebnis, dass die Diskrepanz zwischen gesellschaftlicher Unverzichtbarkeit und tatsächlicher Entlohnung – gemessen am Stundenlohn und beruflichen Prestige – in Krisenzeiten besonders offensichtlich wird: «Deshalb sollten auf kollektive Dankbarkeit konkrete Massnahmen folgen, beispielsweise eine höhere Entlohnung sowie breitere tarifvertragliche Absicherung. Das würde dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen und Attraktivität der systemrelevanten Berufe erheblich zu verbessern.» Gleichzeitig könne damit auch der Gender Pay Gap, also die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern, reduziert werden.

Das sei insbesondere wichtig, weil die systemrelevanten Berufe von schützenden Massnahmen, die für andere Beschäftigte in der Corona-Krise gelten, ausgenommen seien. Das Spektrum der Berufe, die als unverzichtbar für den Erhalt kritischer Infrastruktur eingeordnet werden, gehe zudem weit über die häufig im Fokus stehenden Berufe im Gesundheitssektor hinaus und reiche von Erziehungs- über Reinigungsberufe bis hin zu Berufen im Polizei- und Justizbereich.

Geringe Wertschätzung

Die Autorinnen haben mittels der «Magnitude Prestige Skala» (MPS) gemessen, dass das gesellschaftliche Ansehen der verschiedenen systemrelevanten Berufsgruppen ausserhalb von Krisenzeiten überwiegend unterdurchschnittlich ist. Die Skala beruht auf repräsentativen Befragungen und misst, welches gesellschaftliche Ansehen Menschen in diesen Berufen geniessen. Das Ergebnis: Zusammen betrachtet weisen die systemrelevanten Berufsgruppen ein um rund fünf Punkte geringeres Prestige auf als der Gesamtdurchschnitt aller Berufe, der bei 63 von 200 maximal möglichen Punkten liegt.

Besonders aufgefallen ist den Autorinnen das geringe Ansehen für Reinigungsberufe, aber auch für Berufe im Bereich Post und

Zustellung sowie für Fahrzeugführer(-innen) im öffentlichen Verkehr. Überdurchschnittlich angesehen sind hingegen Human- und Zahnmediziner(-innen), die mit 194 Prestigepunkten fast das Maximum der Skala erreichen. Ebenfalls ein überdurchschnittliches Prestige erfahren pharmazeutische Berufe und Berufe der IT-Infrastruktur sowie Berufe, die im technischen Betrieb des Eisenbahn-, Luft- und Schiffsverkehrs angesiedelt sind. Dabei machen diese Untergruppen mit sehr hohem Ansehen aber einerseits nur einen sehr geringen Teil von weniger als fünf Prozent aller Personen in systemrelevanten Berufen aus. Andererseits fällt auf, dass sich das hohe Ansehen nicht ausschliesslich mit dem jeweiligen Tätigkeitsbereich erklären lässt, denn Arzt- und Praxishilfen sind nur unterdurchschnittlich angesehen, obwohl sie zum Gesundheitswesen gehören – ebenso wie zum Beispiel Reinigungskräfte, die mit ihrer Arbeit erst das hygienische Umfeld dafür schaffen, dass Ärztinnen und Ärzte arbeiten können.

Lohnniveau unterdurchschnittlich

Was die Entlohnung betrifft, wird ein Grossteil der Beschäftigten in systemrelevanten Berufen unterdurchschnittlich bezahlt. Auch das ist ein Ergebnis der Studie. Während der durchschnittliche Bruttostundenlohn aller Berufe bei 19 Euro liegt, weisen systemrelevante Berufe zusammengekommen einen mittleren Stundenlohn von unter 18 Euro auf und liegen damit rund sieben Prozent unterhalb des Durchschnitts. Zudem sind die Löhne insbesondere in jenen Berufen unterdurchschnittlich, in denen ein hoher Anteil der systemrelevanten Arbeitnehmer(-innen) tätig ist, also in Reinigungsberufen, Lagerwirtschafts-, Post- und Zustellungs-, Güterumschlagsberufen sowie in Erziehungs-, Sozialarbeits- und Heilerziehungsberufen. Etwas anders verhalte es sich aufgrund der hohen Heterogenität bei den Verwaltungsberufen, wo auch Beschäftigte arbeiteten, die nicht zur kritischen Infrastruktur gehören.

Auf der anderen Seite des Spektrums machten Berufsgruppen, die systemrelevant sind und überdurchschnittlich gut verdienen, nur einen kleinen Teil der Beschäftigten in systemrelevanten Berufen aus: Personen, die beispielsweise in der Überwachung und Steuerung des Verkehrsbetriebs arbeiten, umfassen weniger als ein Prozent aller systemrelevanten Berufszugehörigen. Human- und Zahnmediziner(-innen) sowie Personen in IT-Berufen, die deutlich überdurchschnittlich verdienen, machen ebenfalls nur jeweils ein Prozent aus. Insgesamt lässt sich feststellen, dass über 90 Prozent der Beschäftigten in Berufen, die aktuell der kritischen Infrastruktur zugeordnet werden, nur einen unterdurchschnittlichen Lohn bekommen.

Geringes Ansehen, niedrige Löhne

Ein weiteres Ergebnis der Erhebung ist, dass die geringe Wertschätzung systemrelevanter Berufe oft mit geringer Entlohnung einhergeht. Während hoch angesehene Berufe wie Human- oder Zahnmedizin hoch bezahlt werden, erhalten zum Beispiel Altenpfleger(innen) ein deutlich unterdurchschnittliches Erwerbseinkommen, jedoch eine zumindest durchschnittliche Anerkennung. «Der Bereich der Steuerung und Überwachung des Verkehrsbetriebs ist ein Beispiel für eine Berufsgruppe, bei der es umgekehrt ist: überdurchschnittlicher Stundenlohn, dafür weniger gesellschaftliche Anerkennung. Für die Gruppe der Polizei-, Gerichts- und Justizvollzugsberufe lässt sich dieselbe Tendenz erkennen, wenn auch jeweils nur mit geringfügiger Abweichung vom Durchschnitt», heisst es in der Studie.

Mehr Frauen als Männer

Für einen massgeblichen Teil der systemrelevanten Berufe stellen die Autorinnen einen Frauenanteil von über 70 Prozent fest, während klassische «Männerberufe» nur einen kleinen Teil der systemrelevanten Berufe ausmachen. Damit nicht genug, denn während die Herausforderungen der aktuellen Krisensituation zu

einem grossen Teil von Frauen getragen werden, leiden sie auch noch unter einem deutlichen Gender Pay Gap in Höhe von 16 Prozent. «Zwar ist die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern in diesen Bereichen kleiner als im Durchschnitt aller Berufe in Deutschland (20 Prozent). Dies liegt jedoch zum Teil daran, dass das Lohnniveau in diesen Berufsgruppen auch insgesamt gering ist», so das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW).

Dank allein genügt nicht

Wenn eine deutliche Mehrheit der systemrelevanten Beschäftigten gemessen am Einkommen und am sozialen Prestige nur eine unterdurchschnittliche Wertschätzung erfährt und wenn viele dieser Berufsgruppen zudem von akutem Personalmangel betroffen sind, kommen die Autorinnen der Studie zu dem Schluss, dass «neben einem verantwortungsvollen Umgang mit diesem Fachkräftemangel unter anderem eine bessere Entlohnung und tarifvertragliche Absicherung nötig» seien. Die aktuelle Situation zeige deutlich, dass eine Debatte über die Rolle der Daseinsvorsorge überfällig ist: «Ebenso schnell wie Konsens darüber bestand, welche Berufsgruppen angesichts der Krise zu den unverzichtbaren Kräften des gesellschaftlichen (Über-)Lebens gehören, so schnell sollten sich diese konkreten Massnahmen umsetzen lassen, um zu einer höheren Entlohnung, besseren Arbeitsbedingungen sowie einer allgemeinen Aufwertung bestimmter Berufe beizutragen.»

Die Politik könne einiges dafür tun, dass sich diese Wertschätzung in einer besseren Bezahlung und einer grösseren Arbeitsplatzsicherheit niederschlage. «Dazu wären mehr verbindliche Tarifverträge für viele der systemrelevanten Berufsgruppen genauso wichtig wie generell eine bessere Entlohnung dieser Berufe. Diese und andere aktive Massnahmen, um gerade Frauen im Berufsleben besserzustellen und den Gender Pay Gap abzubauen, würden systemrelevante Berufsgruppen auch attraktiver machen und mehr Menschen in diese so wichtigen

Bereiche bringen», so das DIW.

Klassische Frauenberufe werden gesellschaftlich oft weniger anerkannt

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 26, 2020

Die Corona-Krise zeigt: Wenn es ernst wird, stützen vor allem Frauen Wirtschaft und Gesellschaft. Sie stellen die Mehrzahl der Beschäftigten im Gesundheitswesen, in der Altenpflege, an Schulen und Kitas oder im Einzelhandel. Ihre Dienste werden jetzt dringend gebraucht oder schmerzlich vermisst wie etwa im Bereich der Kinderbetreuung. Die Gender-Ökonomin beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Aline Zucco, bewertet die unverzichtbare Leistung von Frauen für die Gesellschaft – nicht nur in Krisenzeiten – und liefert Anregungen, wie sich der Wert systemrelevanter Dienstleistungen langfristig steigern lässt. Ein Interview.

In einer aktuellen Studie des DIW Berlin haben Sie zusammen mit Wissenschaftlerinnen verschiedener Forschungsdisziplinen Berufsgruppen nach Ansehen und Bezahlung verglichen, die entscheidend für die Bewältigung der aktuellen Krise sind. Dabei haben Sie eine deutliche Diskrepanz zwischen gesellschaftlicher Unverzichtbarkeit und tatsächlicher Entlohnung festgestellt. Welche Berufsgruppen sind besonders betroffen? Was bedeutet das für die Entlohnung der jeweiligen Beschäftigten?

Aline Zucco: In der Tat liegen die Stundenlöhne in den sogenannten systemrelevanten Berufen in Deutschland mit knapp

18 Euro unter dem Durchschnitt über alle Berufe, der bei gut 19 Euro liegt. Das klingt zunächst nach keiner sehr grossen Abweichung vom Durchschnitt. Schaut man sich allerdings einzelne Berufsgruppen genauer an und insbesondere diese, in der ein hoher Anteil aller systemrelevant Beschäftigten arbeitet, werden grosse Unterschiede deutlich: In Reinigungs- und Verkaufsberufen ist das Lohnniveau mit nicht mal 10 Euro pro Stunde besonders gering. Aber auch in Pflegeberufen wie zum Beispiel in der Gesundheits- und Krankenpflege liegt der Stundenlohn mit 16.50 Euro deutlich unter dem Durchschnitt. Interessanterweise zeigen unsere Ergebnisse ausserdem einen starken Zusammenhang zwischen der Bezahlung und der gesellschaftlichen Anerkennung in Zeiten ausserhalb von Corona. So liegt auch das Berufsprestige in den systemrelevanten Berufen mit 58 von 200 maximal möglichen Punkten unterhalb des Durchschnitts von 63 Punkten. In der Gesundheits- und Krankenpflege zum Beispiel, wo auch die Löhne unterdurchschnittlich sind, liegt das Berufs-prestige mit 51 Punkten deutlich unter dem Schnitt.

Warum messen wir diesen Berufen so wenig Ansehen bei? Woran liegt das?

Aline Zucco: Es lässt sich natürlich nicht pauschal beantworten, warum manche Berufe schlechter angesehen sind als andere. Aber es fällt auf, dass insbesondere Berufe, die grösstenteils von Frauen ausgeübt werden, gesellschaftlich weniger anerkannt werden. In der Gesundheits- und Krankenpflege zum Beispiel sind mehr als 80 Prozent der Beschäftigten Frauen. Ähnlich verhält es sich zum Beispiel bei der Arzt- und Praxishilfe, deren gesellschaftliche Anerkennung auch weit unter dem Durchschnitt liegt und gleichzeitig mit einem Frauenanteil von 96 Prozent fast ausschliesslich von Frauen ausgeübt wird. Aber natürlich gibt es auch Berufe, die einen hohen Frauenanteil haben und ein hohes Ansehen geniessen wie zum Beispiel pharmazeutische Berufe.

Wie lässt sich die Korrelation von Systemrelevanz mit geringem Ansehen, niedrigen Löhnen und einem hohen Frauenanteil erklären?

Aline Zucco: Um diese Frage zu beantworten, muss ich etwas weiter ausholen, denn die Antwort auf diese Frage liegt wahrscheinlich schon in der Erziehung: Viele Tätigkeiten, die in unserer Gesellschaft nach wie vor als klassische «Fraufaufgaben» angesehen werden, wie sich um Angehörige kümmern, Putzen und den Haushalt schmeissen oder auch für Kinder sorgen, bekommen oft schon zu Hause wenig Anerkennung, da sie als «selbstverständlich» angesehen werden. «Selbstverständlich» lässt sich im Berufskontext gut mit «systemrelevant» übersetzen, denn erst wenn etwas nicht funktioniert, wird uns wieder bewusst, wie sehr wir diese Berufe für unsere Gesellschaft brauchen.

Wie kann das Ansehen der systemrelevanten Berufe gesteigert werden? Welche Massnahmen tragen ganz konkret zu einer echten Aufwertung systemrelevanter Berufe bei?

Aline Zucco: Einerseits beobachten wir ja bereits jetzt durch die Krise, dass die Gesellschaft auf bestimmte Berufe ganz besonders angewiesen ist. Ob dies langfristig auch zu einer höheren Anerkennung dieser Berufsgruppen führt, wird sich erst in einigen Jahren zeigen. Krisen bergen jedoch dieses Potenzial, so hat beispielsweise die Finanzkrise von 2008 auch dazu geführt, dass der bis dahin weit geachtete Beruf der Bankangestellten an gesellschaftlichem Ansehen eingebüsst hat. Nichtsdestotrotz muss auf die gesellschaftliche Aufwertung systemrelevanter Berufe aber eine finanzielle Aufwertung folgen. Ein mögliches Mittel wäre eine Ausweitung der Tarifbindung. So beobachten wir beispielsweise schon heute, dass innerhalb der Gruppe systemrelevanter Berufe diejenigen Berufsgruppen besser entlohnt werden, in denen es eine hohe Tarifbindung gibt. Dazu gehören beispielsweise Berufe im Polizeivollzug, aber auch in der öffentlichen Verwaltung. Traditionell sind dabei vor allem «Männerberufe» gut

tarifvertraglich abgesichert, da sich Gewerkschaften historisch im industriellen Sektor gebildet haben. Das heisst, dass es hier starke Gewerkschaften braucht, um allgemeinverbindliche Tarifverträge auch für weitere Berufsgruppen durchzusetzen. Corona könnte diesen Prozess verstärken: Die Twitter-Kanäle sind derzeit voll von Tweets systemrelevant Beschäftigter, die einmalige Corona-Prämien ablehnen und – zu Recht – mehr fordern als geringe Ad-hoc-Bonuszahlungen. Denn letztlich schützt kein Danke und auch keine geringe Bonuszahlung vor Altersarmut.

Die Corona-Krise offenbart aber noch eine weitere Dimension der Problematik: Durch Schul- und Kitaschliessungen entsteht ein Betreuungsvakuum. Auch hier sind es wieder die Frauen, von denen man erwartet, im Homeoffice Arbeit, Haushalt und Homeschooling zu vereinen. Warum nicht auch von den Männern?

Aline Zucco: Dass es häufig Frauen sind, die die Care-Arbeit übernehmen, wenn beide Elternteile im Homeoffice sind, ist leider nicht sehr überraschend. Meine Kollegin und Studien-Co-Autorin Claire Samtleben hat letztes Jahr in einer Studie gezeigt, dass Frauen auch an erwerbsfreien Tagen deutlich mehr Zeit mit Kinderbetreuung verbringen als Männer. Aber warum ist das so? Charlotte Roche hat einmal gesagt: «Die Gleichberechtigung endet mit dem Tag der Geburt des ersten Kindes» und damit trifft sie den Nagel auf den Kopf. Denn nach der Geburt des ersten Kindes unterbricht die Mutter in den meisten Fällen für eine längere Zeit ihre Erwerbstätigkeit und arbeitet danach in Teilzeit weiter, während der Vater fast ohne Unterbrechung seine Vollzeitberufstätigkeit weiterführt. Das hat zur Folge, dass sich durch die Geburt des ersten Kindes oft eine traditionelle Rollenverteilung einschleicht, die dazu führt, dass es vor allem Frauen sind, die für die Sorgearbeit zuständig sind. Das führt im Übrigen auch dazu, dass die Löhne von Frauen nach der Geburt des ersten Kindes stagnieren, während die von Männern unverändert ansteigen, wie meine Kollegin Annekatrin Schrenker und ich erst kürzlich

gezeigt haben. Doch kann gegen diese Ungleichverteilung der Sorgearbeit etwas getan werden? Ja! Denn neue Untersuchungen zeigen, dass Männer, die mehr als zwei Monate Elternzeit genommen haben, und damit auch tagsüber alleine für das Kind verantwortlich waren, auch langfristig mehr Sorgearbeit übernehmen. Das bedeutet aber auch, dass jede und jeder etwas Verantwortung abgeben muss: Männer im Berufsleben und Frauen bei der Sorgearbeit.

Inwieweit trägt eine Aufwertung der Berufe zur Verringerung des Gender Pay Gaps bei?

Aline Zucco: Der Gender Pay Gap beträgt heute 20 Prozent und ein erheblicher Teil davon ist auf den Beruf zurückzuführen. Das bedeutet: Frauen haben im Schnitt ein geringeres Lohnniveau als Männer, weil sie häufig in Berufen mit geringeren Löhnen arbeiten. Würde man also systemrelevante Berufe mit einem hohen Frauenanteil und einem geringen Lohnniveau wie zum Beispiel Reinigungs- oder Gesundheits- und Krankenpflegeberufe aufwerten und substanziell besser bezahlen, wie das in vielen anderen europäischen Ländern auch praktiziert wird, könnte das den unbereinigten Gender Pay Gap erheblich reduzieren.

Welchen Wert hat bezahlte und unbezahlte reproduktive Arbeit für die wirtschaftliche Entwicklung mit Blick auf die Zeit nach der Krise?

Aline Zucco: Die Definition des Begriffs reproduktiver Arbeit kann diese Frage schon zu Teilen beantworten, denn in der Soziologie versteht man unter reproduktiver Arbeit diejenigen Tätigkeiten, die zum Erhalt der menschlichen Arbeitskraft notwendig sind. Das bedeutet, dass diese Tätigkeiten überhaupt ermöglichen, dass produktive Arbeit geleistet werden kann. Die Corona-Krise hat gezeigt, dass diese Beschäftigten – um es in den Worten von Angela Merkel zu sagen – «den Laden am Laufen halten». Somit macht die Krise ganz deutlich, welchen Wert

diese Tätigkeiten für unser gesellschaftliches Leben haben. Es ist zu hoffen, dass die Anerkennung dafür auch nach Corona erhalten bleibt.

DIE KRISE ALS SÄURETEST

geschrieben von Fabian Schambron | November 26, 2020

Glosse. Die Echtheit mancher Edelmetalle lässt sich mittels Säure feststellen. Ähnlich solchen Säuretests legen Krisen die Stärken und Schwächen einer Gesellschaft frei – so auch die Corona-Pandemie. Zeit für eine Zwischenbilanz.

Manche Menschen wachsen an Krisen, andere zeigen sich von ihrer schlechtesten Seite. Ich zum Beispiel erhole mich von der Bildschirmarbeit, indem ich mich mit einer Dose Bier an den Fluss setze und Joggern zuschaue. Persönliches Wachstum habe ich auf die Zeit nach der Pandemie verschoben. Bewegung auch. Immerhin gehen auch andere nicht gerade souverän mit der Corona-Krise um.

Jener Herr zum Beispiel, der dem Supermarkt-Personal erklärt, wie «saublöd» es doch sei, sich an die «willkürlichen» und «überflüssigen» Vorgaben zu halten. Für ihn ist klar: Der Kassier in der Aarauer Innenstadt ist persönlich schuld an der globalen Krise. Der wütende Herr, denke ich mir beim Broccoli-Aussuchen, sieht wohl einfach nicht so gut. Er und seinesgleichen könnten sich die Augen desinfizieren, vielleicht hilft das ja. Entsprechendes Mittel hat es im Seifenspender beim Ausgang.

Andere sind nicht wütend, denn sie wissen längst, was los ist: eine Verschwörung. Der Bundesrat werde von jenen Ausserirdischen ferngesteuert, die in der Antarktis eine

goldene Pyramide bauten, in der Elvis seit seinem «Tod» wohne. Und weil die Pandemie eine Verschwörung ist, kann man über Ostern auch ruhig ins Tessin fahren. Naturalmente sind dann die Aliens schuld, wenn man in der Notaufnahme eines überfüllten Spitals nicht mit jener Unterwürfigkeit behandelt wird, die einem stolzen Rustico-Besitzer doch gebührt.

Es gibt auch rührende Momente. Zum Beispiel merken Leute, die sich seit Jahrzehnten gegen bessere Löhne im Pflegebereich einsetzen, dass der junge Herr mit der Hand am Beatmungsgerät ganz sympathisch dreinschaut. Natürlich wird nach der Genesung behauptet, die Steuern, die man spare, seien zwei, drei geschlossene Spitäler wert, aber vielleicht bekommt die neoliberale Doktrin ja doch den einen oder anderen Riss.

Die Krise kehrt neben dem Übelsten auch das Beste unserer Gesellschaft hervor. Dazu gehört vieles, was in besseren Zeiten schlechtgeredet wird. Der öffentliche Dienst, zum Beispiel. Wer findet, jetzt gehe schon nichts mehr, solle sich das Ganze ohne öffentlichen Verkehr, ohne Spitäler, Alterswohnheime, Kindertagesstätten, funktionierende Gemeindeverwaltung und so weiter vorstellen. Nichts stünde stiller.

Was unter normalen Umständen selbstverständlich scheint, wird stärker wahrgenommen. Die Polizistin zum Beispiel, die stundenlang irgendwelchen Unbelehrbaren Social Distancing erklärt, oder der Gemeindearbeiter, der sich auch ums menschenleere Dorf kümmert. Das ist wichtig. Irgendwer muss schliesslich die roten, aber bestens desinfizierten Augen des wütenden Herrn behandeln, den siechen Tessin-Urlauber rückführen und die Steuererklärung des hospitalisierten Sparfuchses entgegennehmen. Wer, wenn nicht wir?

Arbeitsbelastung

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch |
November 26, 2020

Der VPOD hat Ende letzten Jahres die Resultate einer umfangreichen Mitgliederumfrage zur Befindlichkeit am Arbeitsplatz publiziert. Wir danken unseren Kolleginnen und Kollegen vom VPOD, insbesondere Georg Christen, Christine Flitner, Tanja Lantz und Christoph Schlatter für diese ausgezeichnete Arbeit und das Einverständnis, die Ergebnisse auch bei uns veröffentlichen zu dürfen – sie sind hoch interessant und sagen einiges über die Befindlichkeit der Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes am Arbeitsplatz. Die Umfrage basiert auf 3500 Rückmeldungen und ist damit repräsentativ. Aber lesen sie selbst.

Die Ergebnisse in Kürze

Zwar sind 68 Prozent der knapp 3750 Antwortenden «übers Ganze gesehen» mit ihrer Arbeitssituation zufrieden, und 76 Prozent sind mehr oder weniger gesund. Trotzdem: Bei der Arbeit fühlen sich 67 Prozent gestresst, und für 54 Prozent ist die Zufriedenheit in den letzten 4 Jahren gesunken. Kein Wunder: Einen Anstieg der psychischen Belastung am Arbeitsplatz bejahen 74 Prozent.

Die Hinweise, woher diese Belastungen kommen, sind eindeutig. Offenkundig liegt es nicht an den Kolleginnen und Kollegen, mit denen sich 94 Prozent recht oder sogar sehr gut verstehen. Es liegt meist auch nicht an der Chefin oder am Chef – 61 Prozent stellen den Vorgesetzten ein gutes oder sehr gutes Zeugnis aus. Woher also kommen Stress und psychische Belastung? Es sind volle 84 Prozent, die eine Zunahme der administrativen Aufgaben festgestellt haben. Gleichzeitig erhielt die Aussage «Für den eigentlichen Inhalt meiner Arbeit habe ich zu wenig Zeit» eine Zustimmungsquote von 63 Prozent; 60 Prozent beklagen übermässige Zergliederung und Zerstückelung der Arbeit. Besonders betroffen von dieser

«Abkehr vom Eigentlichen» sind die Bereiche Gesundheitswesen, Schule und Sozialbereich.

Die Belastung hat Folgen in der Freizeit. Dabei ist die Abgrenzungsproblematik infolge moderner Technologie zwar spürbar, aber (noch) nicht ganz so dramatisch wie befürchtet. 41 Prozent geben an, zumindest gelegentlich in der Freizeit zu arbeiten. Für die Ferien sinkt der Wert auf 27 Prozent.

«Nach einem normalen Arbeitstag bin ich meistens so müde, dass ich mich nicht mehr zu Aktivitäten aufraffen kann»: Dieser Aussage stimmen 24 Prozent voll und 42 Prozent eher, total also zwei Drittel zu. Ein überwiegender Teil der Menschen, die im Service public in der Schweiz arbeiten, ist am Feierabend zu müde fürs Kino, fürs Konzert, zum Tanzen gehen oder für Sex. Das ist ein bestürzender Befund, erst recht im Licht der Vermutung, dass diese Erschöpfung nicht in erster Linie damit zu tun hat, dass man sich im Kernbereich der Arbeit verausgabt hat. Sondern dass sie schlechter Arbeitsorganisation, dauernden Störungen und bürokratischen Zumutungen geschuldet ist.

Der VPOD verlangt: 1. Flexibilität ja, aber nicht einseitig zugunsten des Arbeitgebers. 2. Mehr Schutz für private Zeit. 3. Konzentration aufs Eigentliche und Senkung der bürokratischen Anforderungen speziell im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen. 4. Bessere Organisation, Planbarkeit, Mitsprache – und kürzere Arbeitszeiten.

Zu müde fürs Kino

Zu müde fürs Kino. Oder für Sex. Zwei Drittel der Antwortenden in der VPOD-Befindlichkeitsumfrage geben an, sich nach einem normalen Arbeitstag kaum mehr zu Aktivitäten aufraffen zu können. Am meisten stresst die ausufernde Bürokratie, die vom Kerngeschäft ablenkt.

1. Gesundheit und Stress

Die Umfrage spricht dafür, dass eine Mehrheit der Befragten eine recht robuste Natur besitzt. 76 Prozent, also mehr als drei Viertel, fühlen sich zumindest leidlich, lediglich 3 Prozent eindeutig nicht gesund. Dabei sind die Herausforderungen im Beruf hoch – für 42 Prozent betrifft das auch den körperlichen Bereich. Während aber die Ansprüche an die Physis für eine überwiegende Mehrheit (69 Prozent) konstant geblieben sind, haben die psychischen Belastungen zugenommen. Dieser Befund ist überaus deutlich: Drei Viertel (74 Prozent) geben an, dass in ihrem Job die psychische Belastung in den letzten 4 Jahren grösser geworden ist. Übrigens: Die Schweizerische Gesundheitsbefragung 2017, im August 2019 veröffentlicht, kommt zu einem ähnlichen Ergebnis und hält fest, dass Stress und psychische Belastung seit der letzten Untersuchung 2012 klar zugenommen haben.

Die genauere Analyse nach Altersgruppen und Geschlecht zeigt, dass Frauen in der Frage der psychischen Belastung tendenziell etwas stärkere Angaben machen als Männer. Erstaunlich mag sein, dass es überproportional die jüngeren Männer und die Frauen der Gruppe 55 plus sind, die sich über eine Zunahme der psychischen Belastung beklagen. Was die Branchen anbelangt, so sind die typischen Frauenbranchen besonders stark durch eine Zunahme der psychischen Belastung geprägt. Im Sozialbereich inklusive Kinderbetreuung bejahen dies bei Männern und Frauen je 75 Prozent, in der Schule je 76 Prozent. Geschlechtsspezifisch ist der Befund im Gesundheitswesen, wo die Frauen (82 Prozent) deutlich stärker als die Männer (75 Prozent) von einer Zunahme der psychischen Herausforderungen sprechen. Möglicher Hintergrund: Frauen sind im Gesundheitswesen stärker in Berufen und Positionen, wo die Emotionen von Patientinnen, Vorgesetzten, Kolleginnen und Angehörigen direkt und ungefiltert spürbar sind. Männer sind möglicherweise eher an Orten und in Jobs, wo sie diese psychische Last etwas gedämpft wahrnehmen. Aber das ist Spekulation. Keine Spekulation ist dies: Eher oder eindeutig gestresst sind bei der Arbeit zwei Drittel (67 Prozent) der

Antwortenden. Trotzdem geben ebenso viele (68 Prozent) an, dass sie mit ihrer Arbeitssituation eher oder ganz zufrieden sind. Daraus lässt sich folgern, dass ein grosser Teil der Gestressten mit leichtem oder sporadischem Stress im Allgemeinen gut umgehen kann, dass ihnen die Freude an der Arbeit noch nicht verloren gegangen ist.

2. Ab- und Entgrenzung

Dass die Entgrenzung der Arbeit durch die digitalen Medien voranschreitet, dürfte unumstritten sein. Schon die Einführung des Telefons im Privathaushalt hat es dem Arbeitgeber erleichtert, Angestellte zu Sondereinsätzen aufzubieten. Vor der Einführung des Mobiltelefons gab es allerdings ein Recht auf Unerreichbarkeit, das heute zunehmend verlorenggeht. Noch verstärkt wird die Entwicklung durch Dienste wie WhatsApp: Es ist sehr viel bequemer, eine Pflegefachfrau per WhatsApp-Nachricht «aus dem Frei zu holen», als sie in einem direkten telefonischen Gespräch darum zu bitten. Je nach Betriebsklima ist es so oder so schwer bis unmöglich, dann Nein zu sagen. Diese Entgrenzung wird auch in unserer Umfrage sichtbar. Die Ferien, in denen eigentlich keine Rückkoppelung mit dem Arbeitgeber stattfinden dürfte, sind dabei vergleichsweise noch am stärksten geschützt. Es sind «nur» 8 Prozent, die in den Ferien beruflich erreichbar sind (weitere 18 Prozent haben «trifft eher zu» angekreuzt). Mit anderen Worten: Für drei Viertel der Antwortenden (76 Prozent) sind die Ferien weitgehend, für noch die Hälfte vollkommen von Beruflichem befreit – abgesehen natürlich von den Träumen und Alpträumen, die einen auch im Hotelbett an der Adria oder in der Walliser Ferienwohnung einholen können. Die Erreichbarkeit ist das eine, die «gefühlte» Verpflichtung, noch Arbeiten zu vollenden, Telefonate zu führen oder Mails zu checken, etwas anderes. Von dieser – möglicherweise nicht explizit angeordneten – Arbeit zuhause sind deutlich mehr Personen betroffen: Für 18 Prozent ist das Alltag, bei weiteren 23 Prozent kommt es nicht selten vor. Erhellend ist auch der Vergleich zwischen geforderter und selbstgenutzter

Flexibilität. Der VPOD hat seit je gesagt, dass er sich nicht gegen flexiblere Arbeitszeitmodelle sperrt, sofern die Flexibilität eine gegenseitige ist. Es darf nicht sein, dass lediglich der Arbeitgeber profitiert und unterschiedlichen Arbeitsanfall auf diese Weise «elegant» auf die Beschäftigten überwälzt. Sondern es gehört dazu, dass auch private Bedürfnisse, sei es ein verlängertes Wochenende für eine Reise, sei es kurzfristig freie Zeit für Betreuungs- oder Pflegeaufgaben, von dieser Flexibilität profitieren. Dass die Balance hier nicht stimmt, belegt die Umfrage. 63 Prozent geben an, dass von ihnen Flexibilität erwartet wird, nur 52 Prozent können auch ihrerseits – «für eigene Bedürfnisse und Verpflichtungen» – von Flexibilität profitieren.

3. Das Arbeitsumfeld

Die Umfrage hat vielerlei Rückmeldungen ergeben, die die Arbeitswelt als nicht sehr angenehmen Ort schildern. Daher sticht ein Ergebnis besonders positiv hervor: Unter den Kolleginnen und Kollegen herrscht am Arbeitsplatz ein gutes Einvernehmen. Es sind 94 Prozent, die sich mit den Kolleginnen und Kollegen gut verstehen; fast die Hälfte, nämlich 48 Prozent, stimmt der Aussage sogar ohne jeglichen Vorbehalt zu. Wenn es also Schwierigkeiten am Arbeitsplatz gibt, dann haben diese mutmasslich nichts mit Konflikten auf der gleichen Hierarchiestufe zu tun. Etwas wahrscheinlicher ist es, dass die oder der Vorgesetzte daran (mit)schuld ist. Aber auch den Chefinnen und Chefs stellen die Umfrageteilnehmenden zu 61 Prozent ein übers Ganze gesehen gutes Zeugnis aus, immerhin 17 Prozent sogar ein sehr gutes. Praktisch deckungsgleich (62 Prozent Zustimmung) ist das Bild, wenn danach gefragt wird, ob man mit Problemen oder Anregungen an vorgesetzter Stelle Gehör findet. Der negative Extremwert – Ärger mit der Chefin, das Gefühl, beim Vorgesetzten auf Granit zu beißen – liegt zwischen 14 und 11 Prozent.

4. Die negativen Faktoren

Woher also kommt der breit empfundene Stress? Warum klagt eine

grosse Mehrheit über die Zunahme der psychischen Belastung? Die Umfrage liefert einen überaus deutlichen Hinweis. Nur auf eine einzige Frage im gesamten Fragebogen ging die extreme Antwort («trifft vollkommen zu») häufiger ein als ihr milderes Pendant («trifft eher zu»). Und zwar bei jener nach der Administration. Dass diese zugenommen hat, bestätigen 84 Prozent der Antwortenden, das sind fünf Sechstel. Nur gerade 4 Prozent finden, das treffe überhaupt nicht zu, 12 Prozent finden: eher nicht. Aber über die Hälfte, volle 51 Prozent, stimmen mit der Aussage völlig überein. Die Umfrage bestätigt damit sehr klar: Sachfremde Elemente, neben-, vor- und nachgeordnete Arbeiten fressen jene Zeit und jene Energie auf, die man sich gerne fürs Kerngeschäft bewahrt hätte. Es gibt weitere Punkte, die, wenn auch nicht mit gleicher Deutlichkeit, in eine ähnliche Richtung weisen. Ebenfalls gut wahrnehmbar ist die Empfindung, für die eigentlichen Inhalte der Arbeit zu wenig Zeit zu haben.

Dieser Aussage stimmt eine knappe Zweidrittelmehrheit (63 Prozent) zu, etwas weniger als einem Viertel (23 Prozent) spricht sie sogar aus dem Herzen. Immerhin noch 60 Prozent bestätigen die Aussage, wonach die Arbeit durch äussere Einflüsse stark zergliedert und zerstückelt ist, «so dass ich mich oft nur schwer auf einen Gegenstand oder ein Gegenüber konzentrieren kann». Und ebenfalls noch eine mehrheitliche Zustimmung findet die Aussage «Ich kann meine Arbeit nicht so machen, wie ich es mir vorstelle und wie ich es gelernt habe». Eine Analyse nach Branchen zeigt, dass die Überadministration sich zumal in den typischen Frauenberufen und Frauenbranchen breitmacht, zu denen man heute auch die Schule zählen muss, daneben der Sozial- und der Gesundheitsbereich. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist im Sozialbereich geringfügig, deutlicher im Gesundheitswesen und in der Schule, wo die Frauen eine Zunahme der Administration etwas häufiger beklagen oder unter ihr stärker leiden als die Männer. Als Beispiel einer Branche, wo die Bürokratisierung nur als geringes Problem erscheint, ist der Verkehrsbereich daneben

gestellt. Es ist davon auszugehen, dass insbesondere die Wagenführerinnen und Chauffeure am Steuer ihres Gefährts im Normalfall hier wenig Probleme haben, weil während des Fahrens ihre volle Aufmerksamkeit dem Verkehr gilt. Zwar ist dieser – mit telefonierend vors Tram stolpernden Fussgängerinnen und rowdyhaft die Regeln missachtenden Velofahrern – zweifellos dichter und unberechenbarer geworden, zumal in den Innenstädten. Aber alle genannten Erscheinungen gehören «zum Verkehr» und sind nicht «artfremd». Ablenkung ist dort auch sozusagen von Amtes wegen unerwünscht und wird möglichst vermieden – auch wenn die Schilder «Bitte während der Fahrt nicht mit dem Wagenführer sprechen» an vielen Orten abmontiert sind. Hier kann man aber mit Fug und Recht die Frage stellen, warum diese (nahezu) vollständige Konzentration auf eine Tätigkeit oder einen Gegenstand anderen Berufsgruppen nicht ebenfalls zugestanden wird, wenigstens phasenweise.

Interessant sind diese drei Branchen auch hinsichtlich ihrer Antworten zum Kernauftrag: Bleibt dafür genügend Zeit, oder verlieren sich die Beschäftigten in Tätigkeiten, die nicht zu ihrem eigentlichen Dossier gehören? Auch in diesem Punkt ist das weibliche Geschlecht mit deutlicheren Aussagen vertreten als das männliche. Am engsten beieinander liegen die Geschlechter im Sozialbereich.

5. Nach Feierabend

Die Umfrage erlaubt die Aussage, dass die Kolleginnen und Kollegen abends (oder nach Feierabend) ziemlich groggy sind. Der Satz «Nach einem normalen Arbeitstag bin ich meistens so müde, dass ich mich nicht mehr zu Aktivitäten aufraffen kann» findet eine Zustimmungsrate von 66 Prozent. Das heisst: Ein überwiegender Teil jener Menschen, die im Service public in der Schweiz arbeiten, sind abends (oder bei Schichtschluss) zu müde fürs Kino, fürs Konzert oder für Sex. Mehr als Nudeln mit Fertigsauce kochen? Im Sportverein mitmachen? In einem Chor singen? Tanzen gehen? Ein Viertel (24 Prozent) ist dazu normalerweise nicht mehr in der Lage. Das halten wir für einen

bestürzenden Befund. Erst recht im Licht der Mutmassung, dass die Erschöpfung in vielen Fällen nicht daher stammt, dass sich die Leute in ihrer eigentlichen Arbeit verausgabt hätten – sondern in sachfremden Zumutungen, in dauernder Störung, in administrativem Overkill. Dabei ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern nicht riesig, aber bemerkenswert. Es sind mehr Frauen, die abends total oder etwas erschöpft sind, und es sind mehr Männer, die noch «handlungsfähig» sind. (Natürlich ist nicht auszuschliessen, dass «Aktivität» geschlechtsspezifisch interpretiert wurde: Wenn er Fussballgucken als Aktivität einordnet . . .) Man kann sich darüber wundern oder auch nicht: Wer zuhause minderjährige Kinder zu betreuen hat, ist nicht mehr und nicht weniger kaputt als Menschen ohne solche Aufgaben. Die Erschöpfung kommt aus dem Job, so viel ist klar. Da ist es nicht verwunderlich, dass Frauen, sofern sie die Hauptlast im Carebereich tragen, Pensumsreduktionen anstreben.

6. Das Fazit

Es ist etwas faul im Service public, wenn die berufliche Belastung Tag für Tag die gesamte Energie frisst, so dass die Beschäftigten Abend für Abend als Couch Potatoe enden. Der Zustand ist besonders darum nicht hinnehmbar, weil die Müdigkeit mutmasslich zu einem grossen Teil aus Nebensächlichem und Zusätzlichem, aus schlechter Arbeitsorganisation und unzureichend getesteten EDV-Programmen herrührt.

Für den VPOD ist klar: Stress ist kein Einzel-, sondern ein Massenphänomen. Es braucht klarere Grenzen, kürzere Arbeitszeiten. Die Planbarkeit muss verbessert werden, die Mitsprache ausgebaut. Die Beschäftigten eignen sich nicht als Versuchskaninchen für unausgelegene Digitalexperimente: Sie brauchen auch im Beruf Zeit fürs Wesentliche.

Grün fürs Gehirn

geschrieben von Barbara Falk | November 26, 2020

Die leise rauschenden Blätter, die sanften Grüntöne, der erdige Geruch: Wer kennt nicht das wohlige Gefühl, das ein Spaziergang im Wald auslöst? Entsprechend alt ist der Glaube an die Heilkraft der Bäume. Im Mittelalter behandelte man Entzündungen mit Baumrinde und rieb sich gegen Kopfschmerzen mit grünen Blättern ein. 1845 schrieb Henry David Thoreau das Buch «Walden» über sein Leben fern jeder Zivilisation, das bis heute Aussteiger auf der ganzen Welt inspiriert.

In Japan ist Shinrin-Yoku, «Waldbaden», als therapeutische Massnahme bis heute weit verbreitet: Ärzte, Businessfrauen, Angestellte gehen täglich im Wald spazieren und atmen tief durch, um gesund zu werden oder bleiben. Sie berichten über Verbesserung verschiedener psychischer und körperlicher Probleme. Shinrin-Yoku wird deshalb in Japan sogar von der Regierung empfohlen. Dieses Phänomen hat auch die Wissenschaft neugierig gemacht, und die Forschungsergebnisse sind beeindruckend. Ein Forscherinnenteam aus San Francisco hat ganze 64 Studien identifiziert, die die positive Wirkung eines Aufenthalts im Grünen untersuchen. Zu profitieren scheinen das Immunsystem, das Herz, die Atmung – und zahlreiche psychische Beschwerden wie Depression, Ängste und Aufmerksamkeitsstörungen.

Eine natürliche Apotheke

Nicht alle Effekte kann man sich erklären, aber die

Beobachtungen selbst sind unumstritten. Einen wichtigen Beitrag leisten die Duftstoffe, die Bäume aussondern; sogenannte Phytonzide. Die Bäume produzieren sie, um Ungeziefer von sich fernzuhalten – und schrecken damit auch Bakterien ab, die uns Menschen gefährden. Die Phytonzide von Nadelbäumen haben ähnliche Effekte wie Antibiotika. Das Immunsystem wird gestärkt, der Wald wird zu einer Art natürlichen Apotheke. An der Ludwig-Maximilians-Universität München wird zurzeit untersucht, ob ähnliche Effekte sogar die Lungenkrankheit COPD und chronische Gelenkschmerzen verbessern können.

Ein besonders spektakulärer Nachweis ist einem japanischen Forscherteam gelungen: Nachdem sich eine Gruppe von Probanden zwei Tage lang insgesamt sechs Stunden im Wald aufhielt, war die Zahl von Killerzellen in ihrem Blut um 50 Prozent höher als sonst. Killerzellen sind Zellen des Immunsystems, die kranke Zellen, auch Krebszellen, erkennen und vernichten. Dieser Effekt war nach dem Experiment noch einen ganzen Monat lang deutlich messbar. Die Forschergruppe betont, dass es noch vieler Forschung bedarf. Aber die Ergebnisse deuten darauf hin, dass ein Spaziergang im Wald sogar zur Krebsprävention beiträgt.

Weniger Stress, mehr kognitive Leistung

Für das Gehirn ist ein Spaziergang im Wald auf jeden Fall Balsam. Schon nach wenigen Minuten, in denen man sich im Wald aufhält, gehen die Stresshormone Cortisol und Adrenalin im Blut deutlich zurück. Dauerhaft erhöhte Cortisolwerte werden mit Übergewicht und Herz-Kreislauf-Störungen in Verbindung gebracht, aber auch mit Depressionen und Angststörungen. Der Aufenthalt im Wald löst so innere Unruhe, Anspannung und Ängste – und kann langfristig sogar depressive Verstimmungen und Verwirrung lindern.

Andere Studien zeigen, dass auch die kognitive Leistung gesteigert wird: Jugendliche können sich nach einer Schulpause

zwischen Bäumen noch stundenlang besser konzentrieren, als wenn sie sich in Betonwüsten aufhielten. Besonders viel Gutes tut man seinem Gehirn, wenn man sich im Wald auch noch bewegt. In den Neurowissenschaften ist unumstritten: Wer sich regelmässig bewegt, auch wenn es nur ein kurzer Spaziergang ist, verbessert seine kognitive Leistung langfristig gegenüber notorischen Faulpelzen. Dieser Effekt ist im höheren Alter sehr gut belegt, er ist noch stärker als die Effekte von Bildung und Gehirnjogging.

Jüngst konnte ein Versuch zeigen, dass man keineswegs das ganze Leben umkrepeln muss, um in den Genuss der ‚Gesundheitspille Wald‘ zu kommen. 20 bis 30 Minuten im Grünen haben den stärksten Effekt. Danach verbessern sich die Hormonwerte zwar weiterhin, aber nicht mehr gleich schnell. Zwei- bis dreimal wöchentlich ist genug – und auch wenn man im Wald ruhig dasitzt, verändert sich der Hormonspiegel zum Positiven.

Schon einzelne Bäume helfen

Selbst für notorische Naturmuffel hält die Wissenschaft Trost bereit. Es braucht keinen ganzen Wald. Menschen, die in grünen Gegenden wohnen, sind psychisch und physisch gesünder – dies wurde in Toronto nachgewiesen. Die Macher der Studie haben berücksichtigt, dass grünere Gegenden oft mit einem höheren Lebensstandard einhergehen, trotzdem war das Ergebnis deutlich. Selbst Fotografien von Bäumen oder Wäldern wird ein positiver Effekt auf die Stimmung zugeschrieben. Und dem Blick durchs Fenster: Ein berühmtes Experiment machte schon 1984 der Architekturprofessor Roger Ulrich, der die Genesung von Gallenblasenpatienten verglichen hat. Wer aus seinem Spitalfenster auf Bäume schauen konnte, wurde nach der Operation schneller gesund und brauchte weniger Schmerzmittel.

Wer sich also gar nicht zum «Waldbad» in japanischer Manier aufrappeln kann, sollte zumindest auf etwas Grün im Alltag achten. Viel besser wäre aber, es ein, zwei Stündchen pro

Woche mit dem Aussteiger Thoreau zu halten: Zurück zur Natur!

Quelle: Magazin «Das Gehirn» 3/19 der Schweizerischen Hirnliga

Text: Nicole Weber

Die Schweizerische Hirnliga

Die Schweizerische Hirnliga unterstützt die Hirnforschung in der Schweiz. Ihr Magazin «das Gehirn» mit neusten Erkenntnissen aus der Hirnforschung und kniffligen Denkspielen erscheint 4x jährlich. Es kann kostenlos bestellt werden (info@hirnliga.ch / www.hirnliga.ch)

Kontakt:

Schweizerische Hirnliga
Postgasse 19
Postfach
3000 Bern 8
Tel 031 310 20 91
Spendenkonto: PC 30-229469-9

Vaterschaftsurlaub – die Schweiz hinkt europaweit hinterher

geschrieben von Barbara Falk | November 26, 2020

Väter wünschen ihn, Politik und Wirtschaft verhindern ihn: den Vaterschaftsurlaub. Bislang sind zahlreiche parlamentarische

Vorstösse zur Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs in der Schweiz immer wieder gescheitert. Im kommenden Herbst hat es der Nationalrat nun in der Hand, die familienunfreundliche Situation zu ändern und gleichzeitig ein Zeichen für die Gleichberechtigung zu setzen. Doch selbst bei Annahme der Minimallösung, dem Gegenvorschlag zur aktuellen Initiative des Vereins «Vaterschaftsurlaub jetzt!», bleibt die Schweiz im europäischen Vergleich familienpolitisch ein Schlusslicht.

Das Thema Vaterschaftsurlaub beschäftigt zurzeit nicht nur junge Familien und Paare mit Kinderwunsch, sondern auch die Politik. Der Ständerat hat im Juni über die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» debattiert, der einen vierwöchigen, flexibel beziehbaren Vaterschaftsurlaub für alle frisch gebackenen Väter vorsieht. Behandelt wurde auch der indirekte Gegenvorschlag, der zwei Wochen Vaterschaftsurlaub gesetzlich verankern will. Der ständerätliche Entscheid war schliesslich – gegen grossen Widerstand seitens der Wirtschaft – ein JA zugunsten von 10 Tagen, also zur abgeschwächten Version, die nun in der Herbstsession im Nationalrat verhandelt wird. Man darf sich die Frage stellen: Weshalb tut sich ein Land wie die Schweiz, der es wirtschaftlich und sozial vergleichsweise sehr gut geht, so schwer mit dem Anliegen eines Vaterschaftsurlaubs?

Gesetzlich ist hierzulande für Väter kein Urlaub nach der Geburt ihres Kindes vorgesehen. Arbeitgeber müssen Vätern lediglich ein paar Stunden frei geben, in der Regel sind das ein bis zwei Tage, wie es bei familiären Ereignissen üblich ist. Es gibt allerdings auch fortschrittliche Unternehmen – hier kommen Väter in den Genuss eines mitunter sehr grosszügigen Vaterschaftsurlaubes von 3 bis zu 24 Wochen. Zumeist sind es grosse Unternehmen, allen voran Volvo, gefolgt von Johnson & Johnson, Novartis, Google und Ikea, sowie öffentliche Institutionen wie Bund, Kantone und Städte, die

sich für Väter engagieren; sie können sich einen längeren Vaterschaftsurlaub im Unterschied zu Kleinunternehmen offenbar leisten. Dies wiederum macht sie gerade heutzutage als Arbeitgeber attraktiv. Denn längst will eine Grosszahl werdender Vätern nicht nur die Ernährerrolle einnehmen, sondern das einschneidende Erlebnis der Geburt des eigenen Kindes miterleben, und mehr noch: die erste Zeit mit dem Nachwuchs teilen.

Unabhängig davon bedeutet ein Vaterschaftsurlaub auch einen wichtigen Schritt in Richtung Gleichstellung. Für Mütter gilt per Gesetz aktuell ein Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen. Mit der Anstellung einer jungen Frau verbinden Arbeitgeber deshalb nach wie vor das «Risiko», dass im Falle einer Schwangerschaft nicht nur eine Arbeitskraft ausfällt, sondern gleichzeitig auch Lohnkosten damit einhergehen. Das führt zwangsläufig zu einer Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Dieses geschlechterspezifische Ungleichgewicht würde durch einen gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub gemindert bzw. aufgelöst. Das berufliche Vorankommen der Frau bzw. der jungen Mutter stünde mit demjenigen des Mannes plötzlich gleich auf.

Bemerkenswert wie bedenkenswert ist, dass die Schweiz in puncto Vaterschaftsurlaub den meisten Ländern in Europa hinterher hinkt: Väter stehen in allen Nachbarländern der Schweiz und auch im restlichen Europa weitestgehend besser da. Die EU und fast alle OECD-Länder kennen entweder einen Vaterschaftsurlaub oder eine gemeinsame Elternzeit für Väter und Mütter – oder gar beides. Zudem kam unlängst Bewegung in die Bestrebungen nach einer EU-weiten einheitlichen Regelung in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und damit auch auf eine Harmonisierung der Vaterschaftszeit.

Europa geht mit gutem Beispiel voran

Zehn Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub für alle Väter Europas – dieses Recht garantiert eine neue EU-Richtlinie, die am 1. Juli 2019 in Kraft getreten ist. Sie bezweckt die Einführung

von EU-weiten Mindeststandards zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und will auch Anreiz sein, dass sich Väter vermehrt um die Betreuung ihrer Kinder kümmern. Gleichzeitig könnte so auch die Beschäftigung von Frauen bzw. Müttern angehoben werden. Die Umsetzung dieser Richtlinie in nationales Recht obliegt allerdings den einzelnen Mitgliedsländern – dies dürfte Zeit, mitunter einige Jahre, in Anspruch nehmen. Daneben steht es den einzelnen Ländern frei, auch weitergehende Regelungen zu erlassen oder die Vorgaben mit bestehenden Ansprüchen, etwa bei der Elternzeit, zu vermengen – das ist mit ein Grund, weshalb die familienpolitische Gesetzgebung innerhalb der EU-Staaten erheblich variiert.

Dennoch: In vielen europäischen Ländern ist der Vaterschaftsurlaub schon heute gesetzlich verankert. Den Spitzenplatz nimmt Finnland ein, das Vätern nach der Geburt ihres Kindes 9 Wochen Urlaub gewährt, gefolgt von Spanien, Slowenien und Litauen mit je 4 Wochen und Portugal mit 3 Wochen. Bei allen anderen Mitgliedstaaten liegt der Vaterschaftsurlaub bei 1 bis 2 Wochen, mit Griechenland als Schlusslicht, das werdenden Vätern nur gerade mal 2 freie Tage gewährt. Überhaupt keinen Vaterschaftsurlaub kennen Deutschland, Österreich, Luxemburg, Kroatien und die Slowakei. In diesen Ländern gibt es jedoch einen Elternurlaub, den sich die Eltern flexibel, also nach Wunsch und der Situation gemäss, aufteilen können.

Individuelle Lösungen

Unbestritten ist, dass die europäischen Mitgliedstaaten der Schweiz in Sachen Vaterschaftsurlaub – und mehr noch beim Elternurlaub – voraus sind. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die bereits erwähnten länderspezifisch individuellen Lösungen einen unmittelbaren Vergleich nicht ganz einfach machen.

Nebst der Anzahl gewährter freier Tage nach der Geburt eines

Kindes, steht grundsätzlich immer auch die Frage nach der Entschädigung im Raum. Es ist als sehr fortschrittlich zu werten, dass in den allermeisten Ländern Europas der Vaterschaftsurlaub zu 100 Prozent entlohnt wird. Davon weichen Schweden (80 Prozent), Slowenien (90 Prozent), Lettland (80 Prozent), Zypern (72 Prozent), Tschechien (70 Prozent) und Bulgarien (90 Prozent) ab. In Finnland wiederum herrscht diesbezüglich eine variable Regelung, abhängig von den spezifischen Umständen und dem Einkommen beider Eltern. In der Regel liegt hier die Entschädigung bei etwa 70 Prozent des Einkommens.

Angesichts der unterschiedlichen Gesetzgebungen innerhalb der EU und einer ganzen Reihe an länderspezifischen Sonderregelungen, sollen hier vier beliebig ausgewählte Länder beispielhaft die Spannweite europäischer Bestimmungen und die jeweils geltenden Ansprüche bezüglich Vaterschaftsurlaub aufzeigen.

Deutschland: Unser nördliches Nachbarland kennt keinen Vaterschaftsurlaub, hingegen eine Elternzeit. Sie wird Eltern während maximal 14 Monaten bezahlt. Vater und Mutter steht es zu, diese Zeit nach Belieben untereinander aufzuteilen. Eine Einschränkung gibt es dennoch: Je Elternteil müssen mindestens zwei Monate und höchstens zwölf Monate bezogen werden. Das Elterngeld variiert nach Einkommen: Bei höheren Einkommen beträgt es 65 Prozent des Nettolohns, bei tieferen Einkommen bis zu 100 Prozent.

Österreich: Auch Österreich kennt keinen gesetzlichen Anspruch auf Vaterschaftszeit. Väter haben aber Anspruch auf 28 bis 31 Tage unbezahlten Vaterschaftsurlaub, während dem sie einen Familienzeitbonus von rund 700 Euro erhalten. Unabhängig von diesem «Familienmonat» haben Eltern während maximal 36 Monaten ein Kinderbetreuungsgeld zugute, wobei es hier verschiedene Modelle gibt. Bei den vier pauschalen Kinderbetreuungsgeld-Modellen ist die Bezugsdauer relevant, der sogenannte Zusatzverdienst beträgt hier maximal 34 Euro pro Tag, beim

einkommensabhängigen Modell sind es maximal 66 Euro pro Tag.

Frankreich: Nach dem 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub dürfen die Eltern einen einjährigen «Erziehungsurlaub» beziehen. Dieser wird zwar nicht bezahlt, beinhaltet dafür aber eine Arbeitsplatzgarantie. Er kann zweimal erneuert werden; die maximale Bezugsdauer beträgt somit 36 Monate. Daneben gibt es auch einen 11-tägigen Vaterschaftsurlaub während vier Monaten ab der Geburt, der in der Höhe des Mutterschaftsgeldes entschädigt wird.

Schweden: Der skandinavische Staat kennt eine Elternzeit von 480 Tagen. Dabei müssen Mütter und Väter zwingend je 60 Tage beziehen, den Rest können sie sich aufteilen. Jeder Elternteil hat zudem Anspruch auf unbezahlten Urlaub, bis das Kind 18 Monate alt ist. Die Elternzeit kann auch bei teilzeitlichen Arbeitsanstellungen bezogen werden. Dabei erhalten die Eltern während den ersten 390 Tage 80 Prozent des Bruttolohns, danach während 90 Tagen rund 60 Euro pro Tag.

Die Schweiz hat Aufholbedarf

Europaweit ist die Schweiz das einzige Land, das weder einen Vaterschaftsurlaub noch einen Elternurlaub kennt. Kinder sind hierzulande immer noch vorwiegend eine Frauenangelegenheit. Während sich Frauen mit Teilzeit- oder unbezahlter Arbeit bescheiden und sich um die Belange der Familie kümmern, arbeiten Väter Vollzeit. Und dies nicht allein mit Folgen für die unmittelbare und ebenso wichtige Vater-Kind-Beziehung, sondern auch hinsichtlich Arbeitsmarkt und Gleichberechtigung. Mit dem Ausfall von Müttern fehlen dem Arbeitsmarkt einerseits Fachkräfte. Andererseits verdienen Mütter weniger, da sie weniger gut bezahlte Jobs bekommen. Im Alter reicht dann die Rente nirgendwo hin – schon eine Scheidung bedeutet in solchen Konstellationen ein Armutsrisiko.

Bei familienpolitischen Vorlagen – wie aktuell auch bei der Diskussion um einen bezahlten Vaterschaftsurlaub – sind es

zumeist die Kosten, die als gewichtiges Argument ins Feld geführt werden. Kann sich die Schweiz einen Vaterschaftsurlaub tatsächlich nicht leisten – oder will sie es schlicht nicht?

Die Ausgaben hierfür sollen gemäss Initiative über die Erwerbsersatzordnung finanziert werden, analog zur Mutterschaftsversicherung. Laut Berechnungen des Bundes sollen sich die Kosten eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs auf 420 Millionen pro Jahr belaufen – zu teuer. Die Initianten wiederum argumentieren, dass bereits heute ein Teil über die EO-Beiträge finanziert werden könne, da die Zahl der Militärdiensttage sinkt. Und dass eine allenfalls nötige Erhöhung des Beitragssatzes zu verkraften wäre.

Man darf gespannt sein und hoffen, dass der Nationalrat im Herbst den Mut aufbringt zu einem JA für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub. Es wäre nicht nur an der Zeit dafür, vielmehr ist die Zeit dazu überfällig.

Der Boreout ist paradox

geschrieben von Iris Braunwalder | November 26, 2020

Stress am Arbeitsplatz gehört heute einfach dazu. Wer nicht gestresst ist, ist unwichtig. Deshalb wird Stress oft übertrieben dargestellt. Es gibt also einerseits die gestressten Arbeitnehmenden, welche vom Unternehmen ausgequetscht werden wie eine Zitrusfrucht. Und es gibt andererseits die Arbeitnehmenden, für die der Job keine Herausforderung bietet und die ihren Stress nur vorspielen.

Die Ansichten über Burnout- und Boreoutbetroffene sind dementsprechend geteilt:

- Burnout haben die Überforderten; sie erhalten das ganze Interesse der Bevölkerung.
- Boreout haben die Unterforderten; sie werden weniger beachtet, obwohl sie annähernd die gleichen Symptome aufzeigen. Dies wird oft im Sinne von Faulheit abgetan.

Die Vorstellung, es sei schön, bei der Arbeit nichts zu tun zu haben, ist ein Wunschtraum. Die Wahrheit ist, dass das Absitzen von Stunden, in denen man sich langweilt und einfach auf den Feierabend wartet, der blanke Horror ist.

Als Beispiel für permanente Unterforderung schildert der Schweizer Unternehmensberater und Buchautor Peter Werder eine typische Erlebniskette:

«Ein Bewerber erwartet von seinem neuen Job aufgrund der Ausschreibung und des Bewerbungsgesprächs eine Position als Projektleiter mit internationaler Erfahrung. Am Arbeitsplatz stellt sich jedoch heraus, dass er nicht die Projektleitung hat, sondern nur eine Unterabteilung leitet, und die internationale Erfahrung nicht zum Tragen kommt.»

E-Mails sortieren, Aktenstapel von rechts nach links räumen, wahllos in Dokumenten herumtippen, Geschäftigkeit vortäuschen, ist harte Arbeit. So hart, dass sie auslaugen kann. Im schlimmsten Fall bis zum Boreout, dem Krankheitsbild der Unterforderten. Die Schwierigkeit für den Arbeitnehmer ist, zu realisieren, dass das der Grund sein kann, warum man am Abend müde und erschöpft ist, obwohl keine herausfordernde Arbeit verrichtet wurde.

Fehlende Anerkennung und Unterforderung

Der Begriff Boreout bezeichnet die Unzufriedenheit am Arbeitsplatz, hervorgerufen durch permanente Langeweile oder Monotonie. Die Ursache hierfür ist meist das fehlende Aufgehen in der eigenen Tätigkeit, durch ein ungeeignetes Arbeitsumfeld ohne Herausforderungen an die eigenen Fähigkeiten. Die

dauerhafte Fehlbelastung bewirkt dieselben Anzeichen, wie beim Burnout.

Unterforderung entsteht durch zu belanglose und falsche Aufgaben. Diese Fehlbelastung kann so aussehen:

«Das ist, als müsste ein sehr guter Schachspieler immer nur Mühle und Dame spielen. Das Missverhältnis zwischen dem, was wer kann, und dem, was geleistet werden soll, ergibt in Kombination mit fehlender Anerkennung puren Stress.»

Der Boreout ist nicht gleich Faulheit

Innerhalb einer Arbeitsgruppe können auch gleichzeitig Burn- und Boreout auftreten. Wenn ein Teil der Gruppe sämtliche Arbeiten für sich selbst erledigen will und sich überfordert, fühlen sich die übrigen Gruppenmitglieder unterfordert.

Schlimmer noch: Boreout kann dazu führen, dass der betroffene Arbeitnehmer durch seine Lustlosigkeit und sein Desinteresse die einfachen Aufgaben nicht mehr zufriedenstellend erfüllt.

Der daraus resultierende Trugschluss: Ein Arbeitnehmer, der bereits bei der Erledigung einfacher Tätigkeiten Defizite aufweist, kann auch nicht in der Lage sein, kompliziertere Aufgaben zu bewältigen.

Fazit

Wer einen Boreout hat, der möchte arbeiten, sucht Herausforderung und Anerkennung. Ein von Boreout Betroffener wird quasi «faul gemacht», zum Beispiel dadurch:

- *Unterforderung*: Der Arbeitnehmer möchte mehr leisten als von ihm gefordert wird.
- *Desinteresse*: Der Betroffene verliert jedes Interesse an seinen Aufgaben.
- *Langeweile*: Der Arbeitnehmer ist völlig rat- und lustlos, weil er nicht weiss, wie er mit der Situation

umgehen soll. Fehlende Identifikation mit der Arbeit kann im Vordergrund stehen.

10 Fragen zum Erkennen eines Boreout

Wenn Sie vier oder mehr der zehn folgenden Fragen mit Ja beantworten, leiden Sie möglicherweise am Boreout-Syndrom oder sind auf dem Weg dahin.

1. Erledigen Sie private Dinge während der Arbeit?
2. Fühlen Sie sich unterfordert oder gelangweilt?
3. Tun Sie ab und zu so, als ob Sie arbeiten würden – haben tatsächlich aber gar nichts zu tun?
4. Sind Sie am Abend müde und erschöpft – obwohl Sie gar keinen Stress hatten?
5. Sind Sie mit Ihrer Arbeit eher unglücklich?
6. Vermissen Sie den Sinn in Ihrer Arbeit, die tiefere Bedeutung?
7. Könnten Sie Ihre Arbeit eigentlich schneller erledigen, als Sie dies tun?
8. Würden Sie gerne etwas anderes arbeiten, scheuen sich aber vor dem Wechsel, weil Sie dabei zu wenig verdienen würden?
9. Verschicken Sie während der Arbeit private E-Mails an Kollegen?
10. Interessiert Sie Ihre Arbeit nicht oder wenig?

Quelle: Philippe Rothlin, Peter Werder: Diagnose Boreout. Warum Unterforderung im Job krank macht, Redline Wirtschaftsverlag, 2007