



Interview

Human Capital - die zukünftige Arbeitswelt

Ein Gespräch mit Bundesminister Rudolf Hundstorfer am Kongress der Wirtschaftsingenieure

Rudolf Hundstorfer, geboren am 19. September 1951 in Wien, hat seine gewerkschaftliche Tätigkeit als Jugendvertrauensperson beim Magistrat der Stadt Wien begonnen. Hundstorfer wurde 1975 Jugendreferent in der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG), 1983 Organisationsreferent, dann leitender Referent, 1998 wurde er Vorsitzender der Landesgruppe Wien in der GdG, 2001 geschäftsführender Vorsitzender der GdG, 2003 (bis 2006) Vorsitzender der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) und bis Mai 2007 Vorsitzender der GdG. Hundstorfer war von 1990 bis 2007 Mitglied des Wiener Landtages und Gemeinderat und von 1995 bis 2007 erster Vorsitzender des Wiener Gemeinderates. 2003 wurde Hundstorfer Vize-Präsident des ÖGB, 2006 folgte er als geschäftsführender Präsident des ÖGB Fritz Verzetnitsch nach und 2007 wurde Hundstorfer Präsident des ÖGB und Mitglied im ÖGB-Vorstand, Arbeitsschwerpunkt "Soziales". Seit 2. Dezember 2008 ist Rudolf Hundstorfer Bundesminister für Soziales und Konsumentenschutz der Republik Österreich, seit 1. Februar 2009 auch Minister für Arbeit. Rudolf Hundstorfer ist verheiratet und hat drei Kinder.

Im Unternehmen der Zukunft wird der Mensch mehr denn je eine zentrale Rolle spielen. Seine Arbeitswelt, die Möglichkeiten, Anforderungen und Rahmenbedingungen werden sich vermutlich von den heutigen deutlich unterscheiden. Für den 18. Kongress der Wirtschaftsingenieure 2010 hat Herr Bundesminister Rudolf Hundstorfer einen interessanten und facettenreichen Blick in diese Zukunft geworfen. Sein Vortrag verband, vielleicht auch aufgrund der großen Bandbreite seiner bisherigen Aufgaben (als Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Kommunalpolitiker und als erfolgreicher Vorsitzender des Österreichischen Gewerkschaftsbundes in seiner wohl schwierigsten Phase) die Arbeitnehmer-, Gesetzgeber- und Managementsicht. Im folgenden Interview, welches wir im Anschluss an den Kongressvortrag geführt haben, versuchen wir einige Vortragsthemen wiederzugeben.

Sehr geehrter Herr Bundesminister, welche Anforderungen werden in der zukünftigen Arbeitswelt an die Arbeitnehmer gestellt werden?

Auf der einen Seite wird man versuchen, ein sehr hohes Bildungs- und Qualifikationsniveau zu erreichen, auf der anderen Seite wird eine ande-

re Form der Flexibilität gefordert sein. Im Moment jedoch stellt sich die Frage: Warum stehen hier die Räder still? In Teilen der Industrie ist Flexibilität eine Einbahnstraße. Die Industrie will keine Überstunden zahlen. Das ist natürlich für die Arbeitnehmerseite nicht akzeptabel. Trotzdem wird es notwendig sein, hier flexibler zu werden und

vor allem, wie ich persönlich glaube, wird es notwendig sein, mobiler zu sein. In vielen Teilen des Landes ist diese Mobilität ja heute schon gang und gäbe. Jemand, der im Waldviertel lebt, weiß, dass er, um Bildung zu erlangen, wegfahren muss. Es gibt zwar dort einige AHS, aber um Bildung für gewisse Berufe zu erlangen, muss man mobil

sein. Das ist in allen Teilen Österreichs so. Demzufolge werden wir aber noch mehr Mobilität brauchen und in Anspruch nehmen müssen. Auch dies wird sich verändern. Dabei muss vor allem darauf geachtet werden, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen nicht dramatisch verändert werden, und dass man nicht mehr nur projektbezogene Dienstverträge hat.

Sie haben in Ihrem Vortrag angeschnitten, dass es zukünftig immer mehr „Ein-Personen-Unternehmen“ geben wird. Führt dies dazu, dass dann Arbeitszeitgesetze vermehrt von Arbeitnehmerseite umgangen werden – beispielsweise weil sich die Leute nicht mehr schützen lassen wollen oder weil sie keine andere Wahl haben?

Mit meiner Herkunft sehe ich das sehr kritisch, wobei zu bemerken ist, dass es z.B. keinen dramatischen Anstieg bei der Telearbeit gibt. Die Telearbeit stagniert teilweise. Weil die Leute verstehen, dass sie sich nur mehr selbst ausbeuten, nur mehr wie ein Hamster im Rad unterwegs sind. Ein „Ein-Personen-Unternehmen“ ist durchwegs gut. Aber es gibt auch die Gesundheit, auf die geachtet werden muss, siehe die steigende Burn-out-Rate.

Rechtlich werden wir das nicht in den Griff bekommen. Ich bin kein Illusionist, wir werden hier keinen Rechtsrahmen im Sinne von Arbeitszeitrahmen für Selbständige schaffen. Was man allerdings schaffen kann, ist zu kommunizieren: es gibt auch Freizeit, arbeite nicht 20 Stunden am Tag.

Wird sich der Stellenwert der Arbeit in unserem Leben ändern?

Ich glaube die Arbeit wird im Leben der Menschen weiterhin einen sehr hohen Stellenwert einnehmen, die Menschen wollen ihre Qualifikation auch einbringen.

In Österreich wird es noch lange Zeit kein erwerbsloses Grundeinkommen geben - d.h. Arbeit wird weiterhin einen hohen Stellenwert zur Überlebenssicherung haben. Ich bin überzeugt davon, dass auch die Gemeinwesen-Arbeit einen hohen Stellenwert hat, wo wir ja einen sehr hohen Grad an Freiwilligen in unserem Land haben. Arbeit hat also schon einen sehr hohen Stellenwert.

Wo sehen Sie dabei einen Handlungsspielraum für die Politik?

Wir dürfen nicht aus Jux und Tollelei diverse Arbeitszeitgesetze weiter öffnen. Wir dürfen auch den Arbeitnehmerschutz und die all die Bewusstseinsbildungsprogramme nicht vernachlässigen. Man muss den Menschen die Möglichkeit geben, Freizeit aktiv zu erleben, das bedeutet aber auch ein gewisses Einkommen und eine soziale Absicherung zu gewähren.

Die Politik wird weiterhin die Rahmenbedingungen festlegen und auch sehr stark darauf achten müssen, dass diese Rahmenbedingungen auch eingehalten werden. Vor allem in Hinblick auf die Ostöffnung im kommenden Jahr wird dies eine Herausforderung werden. Jene, die kommen, müssen entsprechend unserer Rahmenbedingungen entlohnt werden.

Sie haben in unserem Gespräch schon die steigende Burn-out-Rate und den politischen Spielraum angesprochen. Wie gehen Arbeitnehmervertreter zukünftig mit dieser Problematik um?

Da hat es offen und ehrlich gesagt, einen Bewusstseinswandel gegeben, früher war Mobbing auch bei Betriebsräten das unbekannte Wesen. Hier hat sich schon einiges gewandelt. Es gibt schon etliche Firmen, die Mobbing-Beratung anbieten, die das wirklich ernst nehmen. Und es wird auch bei den Industriebetrieben bei Burn-Out schon „hingeschaut“. In der breiten Masse der Klein- und Mittelbetriebe ist es manchmal schwieriger. Aber es entwickelt sich ein Stellenwert in dieser Frage. Das kann man natürlich auch wieder über den Arbeitnehmerschutz beeinflussen - aus der Pensionsdebatte heraus. Denn wenn, die Menschen länger im Arbeitsleben bleiben sollen, muss man natürlich auch dafür sorgen, dass das geht. Gerade Burn-Out ist eine Sache, die bei frühzeitiger Erkennung gut therapierbar und behandelbar ist. Und da wollen wir natürlich versuchen, frühzeitig entgegen zu steuern.

Wir haben vom hohen Stellenwert der Arbeit für die Arbeitnehmer gesprochen. Wie steht es umgekehrt um die Bedeutung des einzelnen Arbeitnehmers für die Unternehmen der Zukunft?

Jeder Unternehmer ist gut beraten, wenn er seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schätzt und nicht nur „heiße Luft“ verbreitet. Eine Wertschätzung in Form von Arbeitsbedingungen in der Arbeitsablaufgestaltung unter Einbeziehung des Know-Hows der Betroffenen und einer vernünftigen und guten Entlohnung, ist der beste Rat an den Unternehmer.

Sehen Sie da einen Trend, dass sich das in Zukunft verbessern wird?

Es gibt immer mehr große Betriebe, die sehr viel Wert drauf legen, ein Corporate Social Responsibility-Abkommen zu haben, zumindest die größeren. Bei den kleineren bin ich mir nicht so sicher. Bei Kleinbetrieben erlebt man, dass die Arbeitnehmer Familienmitglieder sind und es funktioniert hervorragend. Es ist aber auch erfreulich, dass man im Banken- und Versicherungssektor, aber auch in größeren Industriebetrieben, doch einen Wert darauf legt, so ein CSR-Abkommen zu haben. Man führt eine Nachhaltigkeitsdebatte, nicht nur showmäßig, sondern man denkt darüber nach, wie man nachhaltiger sein kann. Ein prominentes Beispiel ist die Firma Spar. Spar bietet eine Fortbildungs- und Grundausbildungsakademie an. Da sie ganz genau weiß, je besser man seine Mitarbeiter qualifiziert, desto mehr kann man dem Kunden bieten.

Als eine der großen Errungenschaften und Erfolgsfaktoren Österreichs nach dem 2. Weltkrieg, wird oft die Sozialpartnerschaft genannt. Wie sehen Sie dafür die Zukunft?

Sie wird weiterhin stehen, sie hat sich ja immer wieder inhaltlich gewandelt und angepasst. Die Zeit, in der ich dabei war, war eine Zeit, in der man sich bemüht hat für die Regierung Dinge vorweg zu erledigen. Ich habe dann mit dem Wirtschaftskammerpräsident Leitl sieben Abkommen unterschrieben, da ist einiges weiter gegangen. Jetzt in der Krise hat sich zwar inhaltlich nicht wahnsinnig viel weiter entwickelt, aber die Sozialpartnerschaft hat sich doch in der Krise als sehr stabile Plattform der Begegnung erwiesen. Das ist schon wahnsinnig viel wert. Wir hatten große Demos und wir werden sehen was noch kommt. Aber im vorigen Jahr gab es



Rudolf Hundstorfer

Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz der Republik Österreich

keine riesigen Sozialkonflikte. Wir haben vernünftige Lohnrunden gehabt, da gibt es eine gute Weiterentwicklung. Die Sozialpartnerschaft ist ein Standortfaktor - teilweise ein Exportartikel.

Ist dies auch ein Standortfaktor, der für Unternehmen attraktiv sein kann oder werden kann?

Ja. Es ist ein Unterschied, ob ich jeden zweiten Konflikt mit einer Demo auf der Straße oder mit Arbeitsniederlegungen begleite oder ob man bereits zuvor alle Möglichkeiten ausprobiert. Das ist schon ein Asset. Es kommen ja

gewerkschaften eingeladen, was früher nie der Fall war. Präsident Obama hat das von Haus aus gemacht.

Sein Vorgänger Präsident Bush hat in seiner gesamten 8-jährigen Amtszeit den amerikanischen Gewerkschaftsführer lediglich einmal eine halbe Stunde lang empfangen.

Österreich wird heute von vielen Unternehmen als Hochlohnland gesehen und erscheint in dieser Hinsicht für die Industrie weniger attraktiv als Niedriglohnländer wie z.B. China. Was sind aus Ihrer Sicht die Assets, die Österreich Betrieben bieten

auch genügend zur Wirtschaftskammer, zum ÖGB, die immer wieder fragen: „Wie geht das, was macht ihr da?“ Und viele Bereiche bemühen sich, das Miteinander herbeizuführen. Der französische Präsident Sarkozy, hat nun wirklich einige Male die Ge-

kann und in Zukunft noch entwickeln soll?

Ich glaube, dass wir grundsätzlich sehr vernünftige Ansätze haben und dass wir wirklich sehr hoch qualifizierte Arbeitskräfte und doch in Summe gesehen viele Leute haben, die bereit sind, die weitere Qualifikation voranzutreiben. Und wir haben so etwas unschätzbare Wertvolles wie den sozialen Frieden. All dies sind, glaube ich, Standortvorteile. Auch die Rahmenbedingungen z.B. der Steuerpolitik sind bekanntermaßen in Österreich ja nicht uninteressant, ebenso die Unterstützungsmöglichkeiten. Ich glaube, wir können schon ein attraktiver Standort sein. Wenn es um reinste Massenproduktion geht, da kommt in Westeuropa niemand mehr mit, da ja der Transport nichts kostet. Dies wird sich aber mit steigenden Energie- und damit Transportkosten ändern. Dann wird es ein Umdenken geben. *Vielen Dank für das Gespräch!*

Das Interview führten Frau Dipl.-Ing. Sabine Hösch und Herr O.Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Siegfried Vössner

Call for Papers

Themenschwerpunkt: Energiemanagement

in WINGbusiness 03/2010

Beschreibung

Für die Ausgabe 03/2010 laden wir Autoren ein, wissenschaftliche Artikel (WINGPaper) zum Thema „Energiemanagement“ zu verfassen.

Das Energiemanagement umfasst seit jeher die Energieversorgung, die die notwendige Basis für die Entwicklung von Gesellschaft und Wirtschaft ist. Die Entwicklung der Energiepreise und der Klimawandel zwingt bisherige Lösungsansätze zu überdenken. Die Gestaltung optimaler Rahmenbedingungen für erneuerbare Energien, die Entwicklung

des europäischen Kraftwerkspark, Strategien für den Klimawandel sind unter anderem Themenbereiche, die von Interesse sind. Speziell Zukunftsszenarien der Elektromobilität, der österreichischen Energiewirtschaft oder für den gesamten Energiemarkt sind Herausforderungen, die mit Spannung verfolgt werden.

Mit dem Schwerpunkt „Energiemanagement“ soll den Lesern im 3. WINGbusiness im Jahr 2010 ein Einblick in diese spannenden Themenbereiche gegeben werden.

Hinweise für Autoren:

Vorlagen zur Erstellung eines WINGpapers und konkrete Layout-Richtlinien sind als Download unter: <http://www.wing-online.at/services/wingbusiness/medienfolder.html> oder per E-Mail verfügbar.

Autoren können ihre Beiträge zum Themenschwerpunkt als PDF an office@wing-online.at übermitteln. Die Ergebnisse des Reviews werden dem Autor innerhalb von 4-8 Wochen nach Einsendung des Artikels zugestellt.

ANNAHMESCHLUSS: 25.07.2010