



[Buch oder Hörbuch kaufen](#)

Die Welt geht unter, und ich muss trotzdem arbeiten?

Sara Weber • KiWi © 2023 • 237 Seiten

Karriere / Zukunft der Arbeit

Take-aways

- Die Krisen unserer Zeit und schlechte Arbeitsbedingungen machen immer mehr Menschen krank.
- Der Fachkräftemangel führt dazu, dass Arbeitnehmende heute mehr Forderungen stellen können.
- Kürzere Arbeitszeiten sind gut für die Gesundheit und die Umwelt und können ohne Produktivitätseinbußen umgesetzt werden.
- Wenn ortsunabhängiges Arbeiten richtig gestaltet wird, ist es gut für die Gesundheit und die Inklusion.
- Die Arbeitswelt ist noch lange nicht so gleichberechtigt und inklusiv wie oft behauptet.
- Starke Gewerkschaften und Betriebsräte können die Arbeitsbedingungen für viele verbessern.
- Das Modell der Donut-Ökonomie beschreibt ein Wirtschaftssystem, das die Umwelt schützt.
- Leidenschaft für den eigenen Job kann eine Falle sein.

Rezension

Unsere Gesellschaft durchlebt eine Krise nach der anderen. Gleichzeitig arbeiten alle weiter, als ob nichts wäre. Fachkräftemangel, Burn-outs, Überstunden, Arbeitslosigkeit – und all das in einer Welt, die anscheinend untergeht. Sie können es sich schon denken: Das alles hängt zusammen. Laut Sara Weber liegt die Lösung darin, die Art unseres Arbeitens zu verändern. Deswegen macht sie einige Vorschläge, wie wir besser arbeiten können. Von Homeoffice über Gewerkschaften bis hin zu Inklusion beleuchtet sie viele wichtige Aspekte. Ein Plädoyer, das zuversichtlich stimmt: Arbeit geht besser.

Zusammenfassung

Die Krisen unserer Zeit und schlechte Arbeitsbedingungen machen immer mehr Menschen krank.

Wir durchlaufen andauernd Krisen. Auf die Bankenkrise, die Coronakrise und die stets präsente Klimakrise folgte 2022 auch noch ein Krieg in Europa. Aber anstatt etwas gegen diese Probleme zu unternehmen, arbeiten die meisten einfach weiter vor sich hin – ganz so, als wäre nichts.

Schon 2018, also noch vor der Coronapandemie, hatten 60 Prozent der Arbeitnehmenden regelmäßig mit Stresssymptomen zu kämpfen, etwa mit dauerhafter Müdigkeit, Rückenschmerzen und ständigem Grübeln. Krankschreiben lassen sich die meisten trotzdem nicht – auch wenn es das Richtige wäre. Hinzu kommt, dass die Arbeit immer weiter verdichtet wird: Arbeitnehmende sollen immer mehr leisten. Die verbreitete Lösung für diese Situation sind Überstunden. Selbst für schlecht bezahlte Jobs in einem Burgerladen sollen Angestellte heute die sogenannte Extrameile gehen.

„Wie wir heute arbeiten, macht uns krank.“

Die Folge: Burn-outs kommen immer häufiger vor. Sie werden nicht nur durch Überarbeitung verursacht, sondern auch dadurch, dass man im Job kein Gefühl von Kontrolle hat, wenig Gemeinschaft verspürt, sich wertlos oder ungerecht behandelt fühlt. Die ständigen Krisen führen dazu, dass die Menschen sich nach Sicherheit sehnen und in Jobs bleiben, die ihnen nicht guttun. Außerdem machen die Krisen vielen Leuten Angst, was eine zusätzliche Belastung darstellt.

Uns wird gern eingeredet, dass wir an unserem schlechten mentalen Zustand selbst schuld sind. Mit Yoga, Sport und Meditation sollten wir besser für uns selbst sorgen. Das ist aber Quatsch, denn die Müdigkeit und Resignation liegen im System begründet. Der einzige Ausweg ist folglich eine Veränderung des Systems.

Der Fachkräftemangel führt dazu, dass Arbeitnehmende heute mehr Forderungen stellen können.

Immer mehr Menschen, vor allem jüngere, haben keine Lust mehr, unter diesen Umständen weiterzuarbeiten. Wofür denn auch? Die Rente ist unsicher, ein Haus kann sich fast niemand mehr leisten, und wenn wir hinsichtlich der Klimakrise nicht schnell genug handeln, haben wir überhaupt keine Lebensgrundlage mehr. All das führt zu einer Kündigungswelle, die in den USA mittlerweile „The Great Resignation“ genannt wird.

*„Eigentlich brauchen sich Arbeitgeber*innen nicht zu wundern, wenn ihnen die Leute weglaufen. Viele gestalten die Rahmenbedingungen für Arbeit so, dass man es niemandem verdenken kann, da nicht mitmachen zu wollen.“*

In Deutschland fehlt es in allen Bereichen an Fachkräften. In der Zukunft wird sich das Problem noch verschärfen: Mehr als ein Drittel der Betriebe, die 2021 Ausbildungsplätze anzubieten hatten, haben dafür keine einzige Bewerbung erhalten. Hinzu kommt, dass die geburtenstarken Jahrgänge, die Babyboomer, bald in Rente gehen werden – entsprechend viele Arbeitskräfte fehlen dann.

Der Fachkräftemangel führt dazu, dass Arbeitnehmende heute Forderungen stellen können. Denn wenn die Unternehmen händeringend nach Mitarbeitenden suchen, sind sie eher bereit, Zugeständnisse zu machen. Aber welche Änderungen können die Arbeitswelt verbessern? Was sollen die Arbeitnehmenden fordern?

Kürzere Arbeitszeiten sind gut für die Gesundheit und die Umwelt und können ohne Produktivitätseinbußen umgesetzt werden.

Als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel werden gern längere Arbeitszeiten oder ein späterer Renteneintritt gefordert – meist von Leuten, die davon nicht selbst betroffen wären. Doch es ist schlicht nicht gesund ist, mehr zu arbeiten. Noch mehr Menschen würden dann krankheitsbedingt ausfallen. Abgesehen davon ist die 40-Stunden-Woche nicht mehr zeitgemäß. Immerhin wurde sie für die traditionelle Rollenaufteilung konzipiert, in der der Mann arbeiten geht und die Frau sich in Vollzeit dem Haushalt und der Kindererziehung widmet. Heute kommt zu der 40-Stunden-Arbeitswoche in den meisten Fällen noch die ganze Arbeit zu Hause und für die Kinder hinzu.

Anstatt mehr zu arbeiten, sollten wir im Gegenteil die Lebensarbeitszeit für alle verkürzen. Mehr Zeit zu haben, ist eine Form von Wohlstand, die fast allen Menschen guttun würde. Heute wird vielerorts mit einer Viertagewoche bei gleichem Gehalt experimentiert. Bei diesen Versuchen zeigt sich regelmäßig, dass die Produktivität der Mitarbeitenden nicht sinkt, aber dafür deren Zufriedenheit stark ansteigt. Im Prinzip reicht es, wenn man sich besser organisiert und verschiedene Zeitfresser aus dem Arbeitsalltag verbannt, um produktiver zu werden. Man kann zum Beispiel viele Meetings durch E-Mails ersetzen und mehr Zeit für konzentriertes Arbeiten blockieren. Daneben sind Mitarbeitende mit der Viertagewoche seltener krank, weil sie mehr Zeit haben, sich zu erholen.

Kürzere Arbeitszeiten haben noch eine weitere positive Auswirkung: Wenn wir weniger arbeiten, verbrauchen wir weniger Energie. Zum Beispiel wird der Pendelverkehr reduziert oder auch die Energie, die für das Heizen der Büros verwendet wird. Außerdem treffen Menschen, die weniger arbeiten, umweltfreundlichere Konsumententscheidungen. Sie kochen zum Beispiel eher, als sich billige Tiefkühllebensmittel warm zu machen.

Wenn ortsunabhängiges Arbeiten richtig gestaltet wird, ist es gut für die Gesundheit und die Inklusion.

Die Coronapandemie hat dafür gesorgt, dass immer mehr Menschen im Homeoffice arbeiten. Was viele nicht wissen: Ortsunabhängiges Arbeiten ist auch gut für die Inklusion. Viele Menschen fühlen sich zum Beispiel am Arbeitsplatz diskriminiert, leiden unter ihren Vorgesetzten oder sind schlicht introvertiert und

arbeiten besser, wenn sie allein sind. Für all diese Menschen ist die Arbeit von zu Hause stressfreier und gesünder.

„Remote Work kann mehr Teilhabe schaffen – wenn es richtig umgesetzt wird.“

Vor allem junge Menschen wollen heute nicht mehr ins Büro gezwungen werden. Sie wollen in Unternehmen arbeiten, in denen die Beziehungen auf Vertrauen und Wertschätzung basieren – und nicht auf Überwachung.

Damit ortsunabhängiges Arbeiten gut funktioniert, brauchen wir allerdings neue Regeln. So sollte es etwa freiwillig sein. Denn Menschen, die beengt oder in schwierigen Verhältnissen wohnen, können zu Hause weniger gut arbeiten. Viele müssen auch erst lernen, sich im Homeoffice außerhalb der Arbeitszeiten abzugrenzen und nicht ständig zu arbeiten. Prinzipiell können Unternehmen, die ortsunabhängiges Arbeiten ermöglichen, dazu beitragen, dass die Menschen gern bei ihnen arbeiten und weniger gestresst sind.

Die Arbeitswelt ist noch lange nicht so gleichberechtigt und inklusiv wie oft behauptet.

Diversität, Gleichstellung und Inklusion sind heute zwar in aller Munde, aber häufig handelt es sich dabei nur um Lippenbekenntnisse. Dabei ist erwiesen, dass gemischtere Teams besser arbeiten und mehr Umsatz bringen. Wir haben noch einen weiten Weg vor uns, was Diversität und Inklusion betrifft. 13 Prozent aller Frauen haben in den letzten drei Jahren am Arbeitsplatz sexuelle Belästigung erlebt. Die soziale Herkunft kann zu geringeren Chancen im Berufsleben führen. Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen haben es ebenfalls nach wie vor schwer, in Unternehmen Fuß zu fassen. Besonders schwierig sind Karriere und Arbeitsalltag für diejenigen, die mehrfach marginalisiert sind, zum Beispiel queere Menschen mit Behinderung.

„Viele Menschen fühlen sich bei der Arbeit nicht sicher, verstanden oder gut aufgehoben.“

Je höher man in Richtung Chefetage steigt, desto mehr heterosexuelle, weiße Männer finden sich. In den Vorständen der börsennotierten Unternehmen in Deutschland gibt es mehr Männer mit den Namen Thomas und Michael als Frauen insgesamt. Das macht die Arbeit für alle, die nicht der Norm entsprechen, anstrengend. Und den Unternehmen entgeht dadurch viel Kreativität und Lebensfreude. Auch die Belegschaft identifiziert sich so nicht wirklich mit dem Unternehmen.

Ein erster Schritt in die richtige Richtung wären anonymisierte Bewerbungsverfahren, bei denen die Entscheidungsbefugten weder Namen noch Alter oder Foto der Bewerbenden zu sehen bekommen. In vielen Ländern, zum Beispiel in den USA, ist das heute schon üblich. Bis diese Praxis sich auch in Deutschland durchsetzt, können Quoten hilfreich sein. Außerdem müsste die Politik Maßnahmen ergreifen, um strukturelle Diskriminierung zu beenden, zum Beispiel das Ehegattensplitting, das Paare mit großem Lohnunterschied bevorteilt.

Starke Gewerkschaften und Betriebsräte können die Arbeitsbedingungen für viele verbessern.

Wir brauchen keine individuellen, sondern kollektive Veränderungen der Arbeitswelt. Deswegen müssen die Arbeitnehmenden sich zusammenschließen. Dabei dürfen sie nicht vergessen, dass die Möglichkeit, sich in Gewerkschaften zu organisieren, auch ein Privileg ist. Wer zum Beispiel keinen Zugang zu Bildung hat, weiß oft nichts von seinen Rechten. Und wer als selbstständige Kleinunternehmerin bei Privatleuten putzt, hat weniger Möglichkeiten, sich zu vernetzen, als eine Belegschaft, die täglich im selben Gebäude arbeitet.

Wenn es Arbeitnehmenden gelingt, sich zu organisieren, ist das häufig von Erfolg gekrönt. Der Streik der Krankenhausbeschäftigten in Nordrhein-Westfalen ab Januar 2022 hat sich zum Beispiel gelohnt: Er resultierte in einem Tarifvertrag, in dem sogenannte Belastungspunkte eingeführt wurden. Wenn Menschen jetzt auf unterbesetzten Stationen arbeiten, dürfen sie dafür anschließend nach einem Punktesystem bezahlte freie Tage nehmen. Das verringert auf der einen Seite die individuelle Belastung der Angestellten und bringt auf der anderen Seite die Unternehmen dazu, genug Personal einzustellen.

„Historisch wurden Veränderungen bei Arbeitsbedingungen – wie etwa die Verkürzung der Arbeitszeit – von Gewerkschaften erkämpft.“

Selbst bei Unternehmen wie Amazon und Starbucks in den USA gibt es mittlerweile immer mehr Gewerkschaften. Auch hierzulande erreicht die Bewegung weniger traditionelle Bereiche wie zum Beispiel die Lieferdienste Gorillas und Lieferando. Die Arbeit in Gewerkschaften und Betriebsräten ist anstrengend und langwierig – doch häufig lohnt sie sich.

Das Modell der Donut-Ökonomie beschreibt ein Wirtschaftssystem, das die Umwelt schützt.

Unser Wirtschaftssystem ist auf dauerhaftes Wachstum angewiesen: Unternehmen müssen immer mehr produzieren und die Menschen immer mehr konsumieren. Angesichts der Klimakrise ist es offensichtlich, dass hier ein grundsätzliches Umdenken nötig ist. Denn diese Krise bedroht nicht erst in der Zukunft unsere Lebensgrundlagen, sondern fordert schon heute Opfer durch Hitze, Luftverschmutzung und Extremwetter.

Ein Konzept, das die Wirtschaft neu denkt, ist die Donut-Ökonomie. Es wurde von der britischen Wirtschaftswissenschaftlerin Kate Raworth entwickelt und besteht aus zwei Ringen. Der innere Ring steht für alles, was wir für allgemeinen Wohlstand brauchen, also das, was wir produzieren und bereitstellen müssen, damit alle Menschen ausreichend Nahrung, Bildung, Einkommen, Wohnraum usw. haben. Der äußere Ring stellt dar, wie weit wir gehen können, ohne das Klima, die Artenvielfalt, die Umwelt allgemein zu belasten. Momentan überschreiten wir beide Ringe. Wir müssen also gleichzeitig den Wohlstand für alle sicherstellen und gegen den Überkonsum vorgehen, der die Umwelt und das Klima bedroht.

„Klimaschutz wird zum Wettbewerbsvorteil.“

Der Anstoß dazu muss einerseits von der Politik kommen. Wir brauchen aber andererseits auch Eigenverantwortung. Jeder kann zum Beispiel seinen Konsum nach diesem Modell überdenken. Auch Unternehmen

sollten sich aktiver für den Klimaschutz engagieren. In Zeiten des Fachkräftemangels werden sie dadurch attraktiver für Arbeitnehmende, denen das Thema am Herzen liegt.

Wie das aussehen kann, zeigt zum Beispiel Patagonia, ein Hersteller von Outdoorbekleidung. Die Eigentümer haben das Unternehmen an zwei Stiftungen übertragen. Das bedeutet, dass Patagonia nicht mehr profitorientiert arbeitet. Alle Gewinne, die nicht reinvestiert werden, gehen direkt in den Klima- und Naturschutz.

Leidenschaft für den eigenen Job kann eine Falle sein.

„Purpose“ und „Passion“ sind heute Schlagworte, mit denen viele Unternehmen werben: Wer hier arbeitet, findet Sinn und lebt seine Werte, so die Botschaft. Vor allem für jüngere Menschen werden diese Aspekte bei der Arbeit immer wichtiger. Logisch: Wer seine Arbeit als sinnvoll empfindet, macht sie mit Leidenschaft.

„Wer leidenschaftlich arbeitet, leidet oft.“

Doch leider werden Passion und Purpose oft zu einer Falle. Wer nur für einen guten Zweck oder aus bloßer Liebe zum Job arbeitet, nimmt oft schlechte Arbeitsbedingungen in Kauf und tendiert dazu, die Grenzen der eigenen Belastbarkeit zu überschreiten. Das ist vor allem bei Pflegekräften und anderen medizinischen Berufen der Fall. Ohne Frage sind dies mit die sinnvollsten Berufsfelder überhaupt – aber leider gehören sie auch zu denen mit den höchsten Burn-out-Raten. Ärztinnen haben zum Beispiel eine um 146 Prozent höhere Suizidrate als die Durchschnittsbevölkerung.

Dass Arbeitnehmende mit Leidenschaft dabei sind, bringt allein nicht viel. Arbeitgebende müssen auch dazu beitragen, dass der Einsatz entsprechend gewürdigt und entlohnt wird. Wir brauchen eine Form von Arbeit, die auf der Basis von Gerechtigkeit, Menschlichkeit und Klimaschutz funktioniert. Es gibt viel zu tun – aber wenn wir es richtig angehen, kann Arbeit von einer Belastung, die krank macht, zu einer Bereicherung des Lebens werden.

Über die Autorin

Sara Weber war Redaktionsleiterin bei LinkedIn und arbeitet heute als Journalistin, Medienberaterin und Autorin.



Hat Ihnen die Zusammenfassung gefallen?

[Buch oder Hörbuch kaufen](#)

<http://getab.li/47209>

Dieses Dokument ist für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

getAbstract übernimmt die vollständige redaktionelle Verantwortung für alle Teile dieses Abstracts. getAbstract anerkennt die Copyrights von Autoren und Verlagen. Alle Rechte bleiben vorbehalten. Kein Teil dieses Abstracts darf wiedergegeben oder übermittelt werden, in welcher Form und auf welchem Weg auch immer – elektronisch, per Fotokopie oder andere –, ohne die vorherige schriftliche Zustimmung seitens der getAbstract AG (Schweiz).