Wortgefecht unter Präsidenten

Treffen abgebrochen. Es war ein beispielloser Streit vor laufenden Kameras. US-Präsident Donald Trump und sein Vize JD Vance überhäuften den ukrainischen Präsidenten Wolodimir Selenskij mit Vorwürfen. Er sei respektlos, würde einen dritten Weltkrieg riskieren. Selenskij wusste kaum damit umzugehen, verschränkte die Arme. Das Treffen wurde schließlich vorzeitig abgebrochen. „Das wird großartiges Fernsehen sein, das kann ich Ihnen sagen", zeigte sich Trump zufrieden.

ROD LAMKEY JR/POOL

Beherrschung, bitte!

Verroht. Der Umgangston hat sich verschärft. Nicht nur in der Politik, auch in den Unternehmen scheint das Klima rauer zu werden. Ein Sternekoch, der seine Mitarbeiter beleidigt, eine Influencerin, die des Mobbings beschuldigt wird – sind das nur Ausnahmen oder ist das der neue Stil?

VON **JENNIFER CORAZZA**

In Ungarn bezeichnet der Regierungschef politische Gegner als Wanzen. In den USA setzt ein Präsident dem anderen Präsidenten verbal das Messer an den Hals. In Serbien fliegen Eier durchs Parlament, Rauchbomben werden gezündet. In Deutschland wird einem Politiker eine Rasierschaumtorte ins Gesicht geworfen. Und in Österreich brauchen die obersten Staatsleute eine Rekordzeit von 155 Tagen, um sich auf den gemeinsamen Nenner zu verständigen.

Doch es ist nicht nur die Politik, wo der zwischenmenschliche Umgang zu wünschen übrig lässt. Auch in Unternehmen scheint das Klima rauer zu werden. In Schweden wird Influencerin und Unternehmerin Matilda Djerf vorgeworfen, Mitarbeiter zu mobben und zu beleidigen – und ihnen zu verbieten, öffentliche Verkehrsmittel oder ihre Toilette zu benutzen (beides unhygienisch). In Österreich deckt die *Wiener Zeitung* grobe Missstände in Gastronomie-Betrieben auf. Zuletzt bei Sternekoch Konstantin Filippou. Er soll nicht nur Gäste mit Ware geringerer Qualität getäuscht, sondern auch Mitarbeiter beschimpft und erniedrigt haben. Filippou bestätigt, in Stressmomenten Ausdrücke zu verwenden, die hier keinen Platz finden sollen. Ein „verschwenderischer Umgang mit Lebensmitteln oder auch unsaubere Arbeitsweise" würden ihn besonders aufregen, rechtfertigt er in einem Interview im *Der Standard*. Und versichert, an sich zu arbeiten. Die Frage stellt sich: Sind das Ausreißer? Oder haben wir zunehmend die Beherrschung verloren?

Statistisch lässt sich das nicht beantworten. Die Arbeiterkammer (AK) führt nicht Buch darüber, welche Themen wie häufig bei ihnen einlangen. Eine Verbesserung des Arbeitsklimas wird jedoch nicht wahrgenommen, erklärt AK-Juristin Biljana Savić. Arbeitnehmer würden häufig von nicht wertschätzendem Umgang berichten, wobei zu erwähnen ist, dass despektierliches Verhalten natürlich auch von unten nach oben passieren kann.

Eine Branchenfrage wäre ein rauer Umgangston längst nicht mehr, führt Savić aus. Traditionell betroffen wären Hotellerie und Gastronomie, Reinigungsgewerbe, Bau sowie das Kleintransportgewerbe. Aber auch Angestellte in Büros und im Handel würden zu diesem Thema regelmäßig bei der AK vorsprechen.

Doch nicht nur ein harscher Tonfall ist ein Indiz dafür, ob der Arbeitsmarkt zunehmend verroht, merkt Soziologe Jörg Flecker der Universität Wien an. Es gebe eindeutigere Merkmale, die auch wissenschaftlich erfasst sind.

Zunehmende Ausbeute

„Wenn wir von Anerkennung und Wertschätzung sprechen, geht es nicht nur darum, wie miteinander geredet wird", führt Flecker aus. „Es drückt sich aus in unbefristeten oder befristeten Verträgen, in der Höhe der Gehälter und ob Menschen zu einer Organisation dazugehören oder über Leihfirmen beschäftigt sind", sagt er. In Bereichen wie dem Journalismus wären freie Verträge schon lange gängige Praxis. In anderen Sektoren, etwa im öffentlichen Dienst, würde seit zehn Jahren eine Verschlechterung wahrgenommen werden, so Flecker. Praktika und Leiharbeitskräfte würden das Image vom sicheren Arbeitsplatz unterwandern. „Da hat sich massiv etwas verändert, es gibt viel mehr Prekarität."

Auch Paketzusteller würden heute „alle scheinselbstständig sein", keine Sicherheiten wie einst bei der Post genießen, ergänzt Flecker. Ein Phänomen, das sich auf Lieferdienste ummünzen lässt. Erst diese Woche wurde bekannt, dass Zusteller Lieferando alle Rider kündigt und die gesamte Logistik auf freie Dienstverträge umstellt.

Dass sich Arbeitsbedingungen in angespannter Wirtschaftslage verschärfen und verschlechtern können, überrascht nicht. Und könne sich noch weiter zuspitzen, je länger die Rezession dauert, vermutet der Soziologe. Doch auch auf menschlicher Ebene zeigen anspruchsvolle Phasen ihre Wirkung. „Die Unsicherheiten der vergangenen fünf bis sieben Jahre haben den Menschen verändert", beobachtet Wirtschaftspsychologin Evelyn Summhammer. Wir wären angespannter, könnten weniger in die Zukunft blicken und an Zielen arbeiten, führt sie aus. Das Ergebnis: Der Mensch wäre gestresster, was wiederum zwei Reaktionen hervorruft: Flucht (psychische Erkrankungen und der Gebrauch von Suchtmitteln nehmen zu) oder Aggression. „Das spüren wir auch in den Unternehmen, dass die Toleranz anderen gegenüber geringer geworden ist", erklärt die Psychotherapeutin.

„Wir haben Töne in der Politik, wo Teilzeitbeschäftigte als asozial betitelt werden. Das wirkt sich auf Umgangsformen aus"
Jörg Flecker
Soziologe, Universität Wien
WALTER SKOKANITSCH

„Wir wissen nicht mehr, was uns in der Zukunft erwartet. Psychologisch ist es so, dass der Mensch leicht irritierbar wird"
Evelyn Summhammer
Wirtschaftspsychologin
EVELYN SUMMHAMMER

Neues Kräftemessen

„Wir sind gereizter, fühlen uns schneller angegriffen." Unverhältnismäßige Eskalation kann die Folge sein. Befördert durch fehlende Vorbilder, so Summhammer. Oder warum sollte man sich am Riemen reißen, wenn es nicht einmal die obersten Staatsleute versuchen?

Sich mit verbalen Ausdrücken oder dreistem Verhalten zu messen, wäre letztlich immer eine Form von Machtdemonstration, führt Evelyn Summhammer aus. Und das passiert aktuell auf beiden Seiten. Während Arbeitgeber aufgrund der wirtschaftlichen Lage mit Stellenabbau oder Vertragsverschlechterungen drohen, würden Arbeitnehmer, insbesondere in Fach- und Mangelberufen, ihren Marktwert verstärkt als Druckmittel nutzen. Nach dem Motto: „Man kann mich nicht kündigen, weil man mich braucht." Das berichtet auch eine Hotelbetreiberin dem KURIER, die anonym bleiben will. Sie wies einen Koch auf ein Fehlverhalten hin und wurde daraufhin mit einer wüsten Beschimpfung (dieselbe, die Filippou verwendete) zum Schweigen gebracht.

Die Contenance wahren

Gefallen lassen muss sich ausschreitendes Verhalten weder die eine noch die andere Seite – egal, wie anspruchsvoll eine Situation gerade sein mag. Das regelt auch das Arbeitsrecht *(siehe Kasten rechts)*. „Einen emotionalen Wutausbruch, den man auf andere ablädt, kann man nicht rechtfertigen", führt Summhammer aus. „Wut ist ein innerer Prozess, der aus vielerlei Faktoren entsteht. Das bietet aber nie die Legitimation für aggressives Handeln – ob verbal oder körperlich", stellt die Psychotherapeutin klar.

Wer selbstreflektiert ist, nimmt sich rechtzeitig aus einer schwierigen Situation heraus. „Wenn ich merke, dass mir der Geduldsfaden reißt, bin ich ein Risikofaktor für destruktives Verhalten", definiert Summhammer. „Dann muss ich mich selbst managen, aus dem Raum gehen, mich emotional abkühlen und in die Contenance kommen." Legt ein Hitzkopf diese Fähigkeit nicht an den Tag, gibt es noch eine weitere, effektive Möglichkeit, diese Person wieder zur Besinnung zu bringen: um ein Vier-Augen-Gespräch bitten und klare Grenzen setzen.

„Der Mensch geht so weit, wie er gehen kann", sagt Summhammer. Die Verantwortung, Grenzen zu wahren, würde auf beiden Seiten liegen. Aus dem Job flüchten, bevor man für sich eingestanden hat, würde die Psychotherapeutin nie empfehlen. „Es ist davon auszugehen, dass in jedem Unternehmen Menschen sind, die narzisstisch oder aggressiv sind. Hat man aber einmal die Erfahrung gesammelt – ich werke mich, trete für mich ein – hat man eine positive Entwicklung gemacht."

GERT KRABY

Kraftausdrücke vom Sternekoch

Mitarbeiter-Aufschrei. Wer in der obersten Liga kochen will, muss vieles in Kauf nehmen. Konstantin Filippou dürfte dieses Privileg zu sehr ausgereizt haben. Acht Mitarbeiter erhoben schwere Vorwürfe gegen den Starkoch. Er soll nicht nur Gäste täuschen, sondern die Belegschaft erniedrigen, beschimpfen. Filippou bezog kürzlich in einem Interview Stellung: „Ich möchte als nächsten Schritt ein Coaching machen, um meine Trigger besser kennenzulernen und meine Emotionen in entsprechenden Situationen besser regulieren zu können"

WIKIMEDIA COMMONS/VASTSVENSKA HANDELSKAMMAREN, CC BY 3.0

Tyrannei im Mode-Unternehmen

Enthüllende Doku. Matilda Djerf ist „Everybody's Darling". Die Schwedin begeistert mit ihrer süßlich, liebevollen Art und ihrer Wallemähne rund drei Millionen Follower auf Instagram. Doch dann der Schock: Eine Dokumentation enthüllte, wie sie mit Mitarbeitern ihres Modelabels „Djerf Avenue" umging. Zusammengefasst: Nicht gut. Gar nicht gut. Nach einer kurzen Schockstarre meldete sich Djerf zu Wort. Mit einer Entschuldigung und der Zusicherung, an sich zu arbeiten. Follower verloren hat die Unternehmerin dadurch kaum

Das sagt das Arbeitsrecht

Sind fristlose Kündigungen bei verbalen Ausschreitungen legitim?

Per Gesetz. Wie schützt das Arbeitsrecht bei Erniedrigungen?

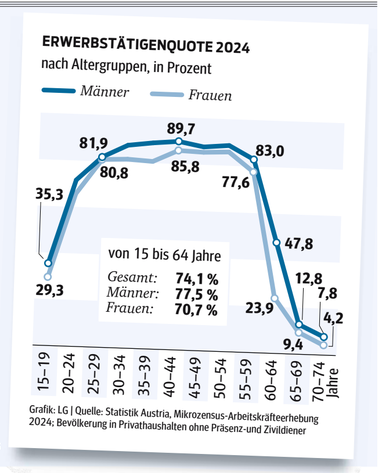
Der KURIER fragte bei AK-Juristin Biljana Savić und Rechtsanwältin Kristina Silberbauer, die ausschließlich im Arbeitsrecht berät und vertritt, nach. Savić verweist auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Diese regelt, dass **Arbeitnehmer** ihren Job ohne negative Beeinträchtigung des Gesundheitszustands verrichten können müssen – physisch wie psychisch.

Wird diese Pflicht verletzt und es entsteht ein Schaden, kann man gerichtlich Schadenersatzansprüche geltend machen. Besser ist es aber, den Konflikt zeitnah im Betrieb anzusprechen und aufzulösen. Wird man als Arbeitnehmer beschimpft und will vorzeitig austreten, empfiehlt Savić, vorsichtig zu sein und sich vorab beraten zu lassen. Gerichte wären bei frühzeitigem Austritt eher streng.

Wird man wiederum als **Arbeitgeber** einmalig beleidigt, rät Kristina Silberbauer, nicht gleich eine Entlassung in den Raum zu stellen. Schließlich könnten Begleitumstände (Scheidung, Krankheit, vorangehender Streit) den Arbeitnehmer belasten und zur Eskalation geführt haben. Dann hätte man bei Gericht – je nach Art der Beleidigung – wenig Chancen. Auch eine Suspendierung nach einem verbalen Ausrutscher sollte wohl überlegt sein. „Eine Freistellung zieht erstaunlich viele Wellen im Team nach sich", sagt Silberbauer. Eventuell muss jemand anderer für die Person einspringen. Was die Anwältin stattdessen rät: Eine Warnung in aller Deutlichkeit aussprechen. Hat sich eine Person gar nicht im Griff, wird man außerdem nicht lange warten müssen, um erneut grobes Fehlverhalten festzustellen. Und dann berechtigt zu entlassen. Generell rät die Arbeitsrechtsexpertin, Vorfälle immer rechtzeitig zu melden – beim Vorgesetzten, bei der HR-Abteilung. Der Betriebsrat ist übrigens nicht die richtige Adresse, da er keine disziplinären Maßnahmen verhängen kann.

IN ZAHLEN

Arbeitsalter.
Nicht einmal jeder zweite Mann in Österreich zwischen 60 und 64 Jahren arbeitet – das ergibt eine aktuelle Erhebung der Statistik Austria. Ab dem 25. Lebensjahr sind (weit) über 80 Prozent der Männer erwerbstätig. Die Erwerbsquote ist in der Altersgruppe der 40- bis 44-jährigen Männer am höchsten (89,7 Prozent), Ab dem 60. Lebensjahr erlebt sie einen Einbruch: von 83 Prozent auf nur 47,8 Prozent. Insgesamt waren im Vorjahr 74,1 Prozent der 15- bis 64-Jährigen erwerbstätig. Frauen (70,7 Prozent) tendenziell weniger als Männer (77,5 Prozent). **RS**



Grafik: LG | Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2024; Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildiener

MIT EMPFEHLUNG

Im Gespräch mit Alumni

Die FH OÖ Campus Steyr startet eine neue Podcast-Serie. In der „Erfolgsschmiede – Alumni Insight" lädt Moderator Roland Differenz regelmäßig Absolventen der Studiengänge „Smart Production and Management" (PMT/SPMT) sowie „Operations Management" (OMT) ein. Es ist schade, dass die Alumni so wenig im Austausch miteinander sind, sagt Differenz in einer Folge. Mit dem Podcast will er das ändern. Er selbst hat den Studiengang „Produktion und Management" absolviert und arbeitet mittlerweile als Agiler Coach bei BMD.

Bisher teilten unter anderem Sandra Lutz (Bühler Group), Josef Pilstl (BMW) und Katharina Kronsteiner, (Doka) Einblicke in ihre Karriere, entscheidende Wendepunkte sowie persönliche Anekdoten. „Ziel ist es, nicht nur Highlights, sondern auch die wertvollen 'Lessons Learned' aufzuzeigen", so Differenz. **RS**

FH-OÖ-Podcast.
„Erfolgsschmiede" auf Spotify

BRAVO

FH OÖ CAMPUS STEYR, ÖBB / LUKAS LEONTE

Gelebte Kreislaufwirtschaft

Recycling. Die ÖBB, Austrian Airlines, City Airport Train (CAT), SALESIANER, Post und Wiener Linien starten unter dem Motto „Zweites Leben für 1er-Panier" ein Pilotprojekt: ein gemeinsames Rückgabesystem für gebrauchte Dienstkleidung. So können bereits in der Pilotphase jedes Jahr rund 50 Tonnen Textilmüll vermieden werden. **RS**

Fünf TU-Absolventen erhalten die „sub auspiciis"-Promotion

Aber wie erhält man so eine Auszeichnung?

Studium. Die Technische Universität Wien (TUW) hat fünf neue sub auspiciis Promovenden. Nach der Promotion im Kuppelsaal der TU Wien erhielten sie gemeinsam mit 18 weiteren Studierenden in der Hofburg die Ehrenringe der Republik Österreich durch den Bundespräsidenten.

Die TU-Absolventen, die zum „Doktor der Technischen Wissenschaften" sub auspiciis promoviert wurden, sind: Florian Kühteubl, Marcel Moosbrugger, Patrick Kappl, Paul Stampfer und Thomas Weingartshofer.

Was steckt dahinter?

Die „sub auspiciis"-Promotion (Promotio sub auspiciis Praesidentis rei publicae) ist die höchste Auszeichnung für Studienleistungen in Österreich. Um sie zu erhalten, müssen Studierende die gesamte Sekundarstufe II sowie die Reifeprüfung mit Auszeichnung absolvieren, und jedes Modul des Studiums ausnahmslos mit „sehr gut" abschließen. **RS**

KLAUS RANGER

Die fünf sub auspiciis Promovenden der TU Wien

ARBEITGEBER DER WOCHE

Jede Woche präsentiert job.kurier.at den Arbeitgeber der Woche. Jetzt Code scannen und Jobs zu diesem Arbeitgeber auf **job.kurier.at** finden.

Wer ist McHunters? McHunters bringt frischen Wind in die Welt der Personal-Direktvermittlung und setzt auf innovative Lösungen, die sowohl Unternehmen als auch Kandidaten zusammenbringen.
Was macht McHunters anders? Durch KI-gestützte Matching-Software und persönliche Expertise identifiziert McHunters die besten Talente für jede Position – vom Fachpersonal bis zur Führungsebene. Angesichts des Fachkräftemangels punktet McHunters mit schneller und besonders zielgerichteter Personalbeschaffung.

„Unser Ziel ist es, nicht nur Stellen zu besetzen, sondern langfristige Arbeitsverhältnisse zu schaffen", sagt Karl Loizenbauer, Geschäftsführer von McHunters. Das Unternehmen bietet maßgeschneiderte Dienstleistungen: von Direktvermittlung bis zu Headhunting-Lösungen. McHunters verbindet tiefes Branchenverständnis mit einem starken Netzwerk, um Unternehmen dabei zu unterstützen, ihre Personalstrategie zukunftssicher zu gestalten.
Mehr über Jobangebote auf unserer Website **www.mchunter.at**

MacHunters bringt die richtigen Kandidaten für Ihr Unternehmen.

Jetzt finden auf job.kurier.at mchunters finden statt suchen.