The BIG Quit

TEXT *Sandra Gloning*
FOTOS *Getty Images*

WERTEWANDEL. 33 Millionen Menschen haben im Jahr 2021 in den USA ihren Job gekündigt. Ein Grund dafür ist, dass viele durch die Pandemie erkannt haben, dass das Leben kurz sein kann und sie keine Lust mehr auf das sprichwörtliche Hamsterrad haben. Wird dieser Big Quit bald auch Österreich erreichen?

„Sorry for your loss. It's me.
You are losing me.“

Zu kündigen ist laut ExpertInnen ein Zeichen von großem Optimismus. In den USA haben im Jahr 2021 33 Millionen Menschen ihren Job gekündigt, und auch in Großbritannien sind die selbstbestimmten Kündigungen seit Herbst 2021 auf einem Allzeithoch. Das mag überraschen – denn eigentlich könnte man meinen, dass es in der aktuellen Zeit keinen Grund für großen Optimismus gibt. ExpertInnen und UnternehmerInnen stellen sich nun also die nervöse Frage: Woher kommt die aktuelle Bewegung? Wie wird sich das in Österreich entwickeln? Stehen auch wir vor einer Welle der Umstrukturierung und des Neuerfindens? Oder bleiben wir von dieser Bewegung, die in der Fachsprache Great Resignation oder Big Quit genannt wird, verschont?

„ICH WILL DAS NICHT MEHR.“ So viel vorweg: Eine einfache Antwort auf diese Fragen gibt es nicht. Barbara Prainsack ist Professorin an der *Universität Wien* und erforscht seit Beginn der Pandemie die Stimmungslage im Land durch zwei Studien. Lange bevor der Begriff Big Quit überhaupt geformt war, bemerkte sie schon ein Umdenken in allen Einkommensschichten: „Im April 2020 wurde uns bereits bewusst, dass sich gerade etwas verändert und in Bewegung kommt. In den Interviews, die wir führten, fiel vermehrt die Aussage: ‚Ich will das irgendwie nicht mehr.‘ Je mehr Zeit verging und je länger die Pandemie andauerte, desto klarer wurde dann auch definiert, was die Menschen nicht mehr wollen: Manche wollen nicht mehr pendeln, andere nicht mehr dauernd zu viel arbeiten oder zu jeder Abendveranstaltung tingeln, die ihr Job vorschreibt. Viele erklärten, ihre Prioritäten hätten sich verändert und sie wollen keine Risiken mehr eingehen, nur weil der Chef oder die Chefin das verlange. Außerdem sagten viele, sie hätten weniger Lust, einzukaufen. Wir bemerkten einen klaren Konsumfrust, der sich durch alle Einkommensgruppen zog. Wir sind mitten in einem Wertewandel.“

„*I'm not quitting,* I am just not going to work here anymore.“

WETTBEWERBSVORTEIL. Ähnliche Ergebnisse liefern auch Studien aus England und den USA. Ein Wertewandel sei dort der Grund, wieso viele Menschen ihre Berufswahl überdenken und beispielsweise für einen schlecht bezahlten Job nicht das Risiko eingehen möchten, sich mit Covid zu infizie-

„*What will they do* without me?“

ren und sich wirtschaftlich durch einen Krankenhausaufenthalt zu verschulden. Barbara Prainsack glaubt, dass der Wertewandel eine größere Bewegung ist, die gerade in allen reicheren westlichen Ländern um sich greift. Die Auswirkungen seien aber aufgrund der unterschiedlichen Systeme der Länder verschieden: „Im Gegensatz zu den USA ist Österreich ein Sozialstaat. Wir sind abgesichert, jeder kann es sich leisten, krank zu werden. Deshalb sind die Entscheidungen nicht so drastisch. Ich glaube, die Menschen hier haben ähnliche Gedanken und Wünsche wie in den USA, aber es äußert sich anders. Es wird wahrscheinlich zu keiner so großen Kündigungswelle kommen. Was die Menschen uns aber trotzdem ehrlich sagen, ist: ‚Wir machen das nicht mehr. Wir wollen dieses Hamsterrad-Leben nicht mehr.‘“

„May you someday have a job *where you don't hope end of the world predictions* come true.“

LEBENSQUALITÄT. Mit dem Hamsterrad meinen viele die starren Strukturen, nach denen viele Unternehmen in Österreich vor der Pandemie arbeiteten. Die Menschen möchten sich die zeitliche und örtliche Flexibilität beibehalten, die sie während der Pandemie kennen- und schätzen gelernt haben.

Viele Menschen möchten außerdem künftig weniger arbeiten. Barbara Prainsack weiß: „Wir haben ganz klar in unseren Studien erkannt, dass sich sehr viele Menschen eine Arbeitszeitverkürzung um ein oder sogar zwei Tage wünschen – überraschenderweise sogar diejenigen, die während der Pandemie in Kurzarbeit waren und dadurch Einkommenseinbußen hatten. Die Leute sind bereit, Abstriche bei der Wohnungsgröße oder ihrer Konsumkraft zu machen, wenn sie dafür eine höhere Lebensqualität gewinnen.“

„Work Tip: Stand up. Stretch. Take a walk. Go to the airport. Get on a plane. *Never return.*“

GLEICHER WUNSCH. Interessant ist, dass Dinge wie Work-Life-Balance, Selbstverwirklichung und mehr Flexibilität bisher Werte waren, die besonders Millennials und die Generation Z von ihren ArbeitgeberInnen gefordert haben – und wofür sie von älteren Generationen heftig kritisiert wurden. Ihnen wurde nachgesagt, sie hätten keine Arbeitsmoral und würden es vorziehen, nur das Nötigste zu tun. Barbara Prainsack weiß aber: „Viele Menschen wünschen sich eine bessere Work-Life-Balance. Zu diesen Werten bewegen sich die Leute gerade gesamtheitlich hin. Der große Unterschied zwischen den Generationen ist, wie viel Risiko die Menschen bereit sind, einzugehen, um ihre Wünsche umzusetzen. Als Beispiel: Für einen Mann der Babyboomer-Generation ist ein sicherer, geregelter Nine-to-five-Job ein großer Teil seiner Identität. Er wird vielleicht dieselben Wünsche haben, aber weniger oder keine Risiken eingehen, um sich diese zu erfüllen. Dieser Mensch wird mehr Qualen auf sich nehmen als eine 25-jährige Frau. Der Wunsch dieser zwei Menschen und das Bewusstsein, dass das Arbeitsleben vor der Pandemie sie eigentlich krank gemacht hat, ist aber gleich.“

FALSCHER JOB? „Aber haben jetzt alle ihre Arbeitsmoral verloren?“, fragen sich UnternehmerInnen – hassen alle in Österreich ihren Job? Absolut nicht! Im Gegenteil: Viele Menschen in Österreich sind glücklich in ihrer aktuellen Position und möchten diese gut machen. Sie haben aber aufgrund der Arbeitsbedingungen das Gefühl, nicht die maximale Leistung bringen zu können, und sind überzeugt, dass sie besser arbeiten könnten, wenn sie zufriedener wären und mehr Zeit für Erholung und Bewegung hätten. Mario Grabner ist Geschäftsführer der *Akademie für angewandte Zukunftsbildung* und hat direkten Kontakt mit Führungskräften und Personen, die sich beruflich weiterentwickeln möchten. Er kann die Ergebnisse bestätigen und glaubt nicht, dass sich die 40-Stunden-Woche noch lange halten wird: „Viele Menschen möchten nicht mehr so viel Zeit in der Firma sitzen, und das macht rein psychologisch auch gar keinen Sinn, da niemand acht Stunden am Tag konzentriert arbeiten kann. Ich glaube, dass wir uns dahin bewegen werden, dass es kaum noch fixe Arbeitszeiten geben wird und viele Berufe orts- und zeitunabhängig werden. Das wird für viele Führungskräfte eine Herausforderung – sie müssen lernen, Kontrolle abzugeben. Aber viele Menschen wünschen sich mehr Eigenverantwortung und Flexibilität.“

„Sorry, I didn't think your meeting *was important enough* to attend.“

UND JETZT? Grabners Meinung nach haben sich die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen verändert. Während vor 30 oder 40 Jahren noch Sicherheit und Selbstverwirklichung durch Geld und Karriere an oberster Stelle der beruflichen Bedürfnispyramide standen, so geht es jetzt mehr um die Sinnfrage. Schon vor März 2020 rückte diese Frage immer mehr in den Mittelpunkt; die Pandemie hat diese Entwicklung noch beschleunigt, da vielen bewusst wurde, dass ihre Arbeit nicht systemrelevant ist. Mario Grabner erkennt: „Corona hat extreme Veränderungen gebracht und vielen bewusst gemacht, dass nichts selbstverständlich ist und nichts so bleibt, wie es war. Das hat vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Selbstbewusstsein gegeben. Viele lernen gerade, Nein zu sagen, auf sich zu schauen und klare Grenzen aufzuzeigen. Unsere Arbeitswelt wird sich wandeln müssen.“ Länder wie die USA und Großbritannien sind nun aufgrund des Big Quits gezwungen, die Arbeitsbedingungen anzupassen und auf die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen einzugehen. Und auch, wenn die Auswirkungen in Österreich nicht so stark sichtbar sind, so sind die Wünsche hier dieselben. Interessant wird, ob heimische ArbeitgeberInnen von den Entwicklungen anderer Länder lernen, bevor sie in einen ähnlichen Zugzwang kommen.

„Last day of work or *best day of my life*?“

„I'm quitting *to pursue my dream* of not working here.“