

Bemerkenswert auch ein weiteres EADS-internes Mail vom 21. Mai 2003, also wenige Wochen, bevor der Kaufvertrag über zunächst 18 Jets unterzeichnet wurde. Darin wurden die Ergebnisse eines Meetings vom Vortag zusammengefasst. „Am Abend des 20.5. fand in Wien ein Gespräch zur weiteren Öffentlichkeitsarbeit in Österreich statt“, schrieb ein EADS-Manager an mehrere Empfänger, darunter auch Aloysius Rauen. „Politische Arbeit mit Einzelaktionen ist entscheidend, EADS kann hier nur indirekt wirken.“ Daneben wurden auch Schwerpunkte der Pressearbeit skizziert („redaktionelle Beiträge zu Produkt“; „redaktionelle Beiträge zu Gegengeschäft“; „Advertorials in Tageszeitungen“). An dieser Sitzung nahmen unter anderem teil: EADS-Führungskräfte, -Lobbyisten, ein Herr „Jukassek“ (vermutlich der 2015 verstorbene frühere FPÖ-Kommunikationschef Kurt Lukasek) und: „General Wolf“.

Dass ein Kommandeur der österreichischen Luftstreitkräfte die Muße hat, PR-Maßnahmen eines Rüstungskonzerns abzustimmen, kommt so auch nicht alle Tage vor.

Erich Wolfs Kontakte zu EADS waren, wie gesagt, bereits Gegenstand des ersten Untersuchungsausschusses. Damals wurde unter anderem offenbar, dass Wolfs Ehefrau (oder genauer: deren Werbeagentur) 2002 vom EADS-Lobbyisten Erhard Steininger ein „Darlehen“ über 87.600 Euro erhalten hatte, um das Unternehmen vor dem Bankrott zu bewahren. Erich Wolf wurde nach Bekanntwerden dieser Verbindung vorübergehend suspendiert, ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren unter anderem wegen des Verdachts des Amtsmissbrauchs und der Bestechlichkeit eingeleitet (dies auch in Zusammenhang mit den EADS-Sponsorings für die „Gipfelsieg“-Feier 2003 und die Golfturniere). Die Ermittlungen verliefen reichlich holprig – und endeten mit einer Einstellung. Wolf selbst hatte jedweden Zusammenhang mit dem Beschaffungsvorgang energisch – und aus Sicht der Staatsanwaltschaft glaubhaft – in Abrede gestellt.

Die Spendierfreude des Rüstungskonzerns dürfte dem Verteidigungsressort übrigens zwischendurch einmal unheimlich geworden sein. Am 27. Mai 2004 machte in der Chefetage von EADS Deutschland ein vielsagendes E-Mail die Runde, Betreff: „Sponsoring in Österreich: Das österreich. Verteidigungsministerium wünscht, dass wir unsere Sponsoring-Aktivitäten reduzieren, insbesondere bei dem Militär nahestehenden Organisationen. Das gilt auch für das Heeresgeschichtliche Museum (wird angewiesen, die Zusammenarbeit mit uns einzustellen) und für Anzeigen. Auch alle anderen Vorhaben, die bereits bekannt sind, bitte ... melden, damit wir das zusammenfahren können.“

Im Internet findet sich der Video-Mitschnitt eines rezenten Interviews mit „Red Bull Air Race“-Manager Erich Wolf. Da sagt er unter anderem: „Sponsoring leistet einen wichtigen Beitrag zu unserem wirtschaftlichen Erfolg.“ ■

Zeitfenster

Zwölfstundentag? Viertagewoche?

Eine Studie hat das Zeug, neuen Schwung in die festgefahrene Diskussion über flexiblere Arbeitszeiten zu bringen.

VON EVA LINSINGER

„Bike Citizens“ ist eine Start-up-Firma wie aus dem Klischeebuch: Sie kreiert Apps für Fahrradfahrer, hat Niederlassungen in Graz und im immer noch trendigen Berlin, unter den Mitarbeitern ist die Dichte von Hipster-Bärten, Nerd-Brillen und Kapuzenkleidern beeindruckend. Nach der Gründung 2011 waren alle hypermotiviert, arbeiteten 70 Stunden und mehr pro Woche. Irgendwann, erzählt Simone Feigl, „begannen wir, uns Gedanken über die Arbeitszeit zu machen“: Auf einer Klausur im Jahr 2014 berichtete ein Mitarbeiter von einem kalifornischen Start-up und dessen Viertagewoche. Nach einiger Diskussion und etlichen Bedenken wurde das zwei Monate lang ausprobiert – nach der Testphase waren 90 Prozent der Mitarbeiter dafür. Danach arbeiteten die 30 Mitarbeiter, bei etwas geringerem Gehalt, 36 Stunden pro Woche, Montag bis Donnerstag. „Das kann mitunter anstrengender sein, weil die Tage länger sind“, sagt Feigl. „Dafür ist das Dreitagewochenende erholsamer und ideal für Städtetrips oder längere Wanderungen.“ Und das Nettogehalt ist mittlerweile auch nicht mehr niedriger als vorher.

„Bike Citizens“ ist ein Jungunternehmen mit flachen Hierarchien, in dem gut verdient und Work-Life-Balance hochgehalten wird. Der Trend, im Zweifelsfall für mehr Freizeit auf etwas Gehalt zu verzichten, geht aber weit über die Generation Hipster hinaus: In einem großen Traditionsindustriebetrieb votierten die Mitarbeiter genauso dafür wie in einem Unternehmen, das in klassischer Schichtarbeit Chemikalien erzeugt. Derartige Beispiele werden in einer Studie, in Auftrag gegeben von der Abteilung für Wirtschaftswis-

senschaften der Arbeiterkammer, beleuchtet, die profil vorliegt. Die Befunde: Der Wunsch nach flexiblerer Arbeitszeit entsteht in den Unternehmen meist dann, wenn hohe Arbeitsbelastung oder Druck durch Schichtbetrieb vorhanden sind. Demnach werden freiere Zeiteinteilung und längere Freizeitblöcke von den Mitarbeitern als Gewinn an Lebensqualität wahrgenommen – auch um den Preis, dass das Einkommen sinkt, an manchen Tagen länger oder öfter an Wochenenden gearbeitet werden muss. Der Bonus für Unternehmen: höhere Produktivität.

Diese Studie hat durchaus das Zeug, Schwung in die verfahrenere Debatte um flexiblere Arbeitszeiten zu bringen. Derzeit verhandeln die Sozialpartner über Zwölfstundentag & Co., einigen sie sich nicht bis zum Sommer, will die Regierung übernehmen und ein Gesetz vorlegen. Das scheint wahrscheinlich, denn bisher stehen sich die Positionen von Gewerkschaft und Wirtschaftskammer unversöhnlich gegenüber. Die Studie belegt nun einen Wertewandel auf dem Arbeitsmarkt, über den profil vor Jahren berichtete (profil 47/2014): Viele Jüngere, besonders überraschend auch viele junge Männer, vom Lagerarbeiter bis zum Werkzeugtechniker, sind bereit, für mehr Freizeit auch auf Verdienst zu verzichten. Weniger starre Arbeitszeiten und mehr Zeitsouveränität zählen – vom klassischen Industriebetrieb bis zum Start-up. „Die Studie zeigt, dass Arbeitszeitverkürzung auch für viele innovative und dynamische Unternehmen ein Thema ist“, fasst Matthias Schnetzer von der Arbeiterkammer zusammen. Voraussetzung ist allerdings: Mitarbeiter müssen sich das leisten können. Für Einkommen knapp am Mindestlohn gilt dieser selektive Befund nicht. ■