

# kontraste

Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik



PREKARISIERUNG

SPEKTRUM

BUCHTIPPS

VERANSTALTUNGEN

1 | Jänner 2006

<b>Prekarisierung</b>	
Atypische Beschäftigung. Besser als gar nichts?	4
Callcenter-Arbeit - flexibler (Neben)verdienst oder dauerhafte Prekarität?	9
Hohe Fluktuation bei geringfügig Beschäftigten	12
Flexibilisierung und Prekarisierung im Kunst- und Kulturfeld	13
Neue Selbstständige in Deutschland	15
Bedarf und Bedürfnisse	16
Qualitätsstandards von Arbeit - Luxus oder Notwendigkeit?	16
Es gibt Handlungsmöglichkeiten	21
<b>Spektrum</b>	
Ist Dienstleistungsbeschäftigung beliebig vermehrbar?	23
Die persönlichen Katastrophen nebenan	25
Kombilohnförderung neu	27
Mitgebrachte Qualifikationen nutzen	28
<b>Buchtipps</b>	30
<b>Veranstaltungen</b>	31

## Liebe Leserin, lieber Leser!

So Sie ab und zu einen Blick in die Stellenanzeigen der Tageszeitungen werfen, wird es Ihnen bereits aufgefallen sein: Immer öfter werden Jobs angeboten, die irgendwo einen Haken haben. Im Verkauf sucht man gerne freie Mitarbeiter oder VertreterInnen "auf selbstständiger Basis", Teilzeitbeschäftigung wird branchenübergreifend in jedwedem Zeitausmaß (10, 20, 29 Wochenstunden ...) angeboten. Eine Beschäftigung im gewerblichen Bereich (aber nicht nur dort) finden immer mehr ArbeitnehmerInnen über eine Leiharbeitsfirma, während eine Fixanstellung vielfach schon als Privileg betrachtet wird. Dieser Eindruck wird durch die Datenlage bestätigt: Gut eine Million Beschäftigte, mithin ein knappes Drittel aller Berufstätigen, sind in Österreich nicht Vollzeit in einem "klassischen" Dienstverhältnis angestellt. Rund 80 Prozent davon sind Teilzeitkräfte, weitere 17 Prozent haben einen befristeten Arbeitsvertrag, die übrigen sind freie DienstnehmerInnen oder über Werkvertrag beschäftigte sogenannte "neue Selbstständige".

Das Schlagwort von der "Prekarisierung der Arbeitswelt", d.h. der Verwandlung bisher garantierter dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse in zumeist schlechter bezahlte und weniger sichere Jobs, hat somit durchaus seine Berechtigung. Ursächlich für diesen Trend ist im wesentlichen das Bestreben der ArbeitgeberInnen, das unternehmerische Risiko zumindest teilweise auf die Beschäftigten überzuwäl-

zen. Diese Strategie ist möglich, weil die Situation am Arbeitsmarkt angespannt ist und den Arbeitssuchenden oft nur die Wahl bleibt zwischen einer prekären Beschäftigung und fortgesetzter Arbeitslosigkeit (vgl. Beitrag Kirisits). Die sozialen Folgewirkungen: eine allgemeine Verunsicherung und Ungewissheit hinsichtlich der zukünftigen Lebensverhältnisse aufgrund der fehlenden beruflichen Perspektiven, ein Verschwimmen der Grenzen von Arbeit und Freizeit (v.a. bei Arbeit auf Abruf und neuen Selbstständigen), eine Spaltung der Belegschaften in Kern- und Randbeschäftigte sowie generell eine wachsende Kluft zwischen Arm und Reich, die einiges an Gefährdungspotenzial für den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalt birgt (vgl. Beitrag Satilmis).

Dass diese Entwicklung in Richtung Prekarität nicht zwangsläufig ist, zeigt sich im Bereich der Callcenter-Arbeit (vgl. Beitrag Schönauer/Eichmann). Während externe Callcenter überwiegend freie MitarbeiterInnen und WerkvertragsnehmerInnen beschäftigen, wird in unternehmensinternen Callcentern versucht, Auslastungsschwankungen meist mit angestellter Belegschaft auszutariieren. Callcenterarbeit wird hier somit mehrheitlich unter Rahmenbedingungen abgewickelt, die den Beschäftigten gewisse Sicherheiten und Planungsperspektiven bieten – ein Beispiel, das auch in anderen – flexibilisierten – Bereichen Schule machen sollte, meint

Ihre  
Kontraste-Redaktion

## Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

*Grundlegende Richtung:* Als Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik berichten die KONTRASTE über aktuelle sozialpolitische Entwicklungen sowie über relevante sozialwissenschaftliche Erkenntnisse, sowohl in Österreich als auch international. Zudem dienen die KONTRASTE als Kommunikationsplattform für sozialpolitisch Interessierte.

*Medieninhaber, Herausgeber, Verleger:* Der Verein "Sozialwissenschaftliche Vereinigung", mit Unterstützung der Universität Linz, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik.

Die Sozialwissenschaftliche Vereinigung hat ihren Sitz in Linz (Adresse: Altenbergerstr. 69, 4040 Linz).

*Zweck des Vereines* ist die Förderung der Sozialwissenschaften. Dazu gehören die Veranstaltung von Tagungen und Symposien, das Verlegen und Verbreiten von Druckschriften, die praxisrelevante Vermittlung von sozialwissenschaftlichen Erkenntnissen, die Förderung der Zusammenarbeit von Theoretikern und Praktikern sowie die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Der Verein ist unabhängig und parteipolitisch nicht gebunden. Er arbeitet auf gemeinnütziger Basis.

*Vereinsvorstand:* Dr. Christine Stelzer-Orthofer (Vorsitzende), Univ.Prof. Dr. Johann Bacher (Vorsitzender-Stellv.), Univ.Prof. Dr. Josef Weidenholzer (Vorsitzender-Stellv.), Irene Auinger (Kassierin), Mag. Johanna Klammer (Kassierin-Stellv.), Beate Hörmanneder (Schriftführerin), Manfred Lipp (Schriftführer-Stellv.).

## Atypische Beschäftigung. Besser als gar nichts?<sup>1</sup>

Seit mehr als zwei Jahrzehnten ist auf den europäischen Arbeitsmärkten eine Zunahme von Beschäftigungsverhältnissen festzustellen, die vom herkömmlichen Normalarbeitsverhältnis, welches durch abhängige, vollzeitliche, kontinuierliche und auf geregelter Arbeitszeit und regeltem Einkommen basierende Tätigkeit charakterisiert wird, abweichen. Alle Beschäftigungsverhältnisse, die dieser Norm nicht entsprechen, werden in der Literatur unter dem Sammelbegriff „atypische Beschäftigung“ zusammengefasst. Darunter fallen so unterschiedliche Ausprägungen wie Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Scheinselbstständigkeit in Form von Werk- und freien Dienstverträgen sowie Arbeit auf Abruf und Telearbeit.

Aus arbeitsmarkt- und (interessen)politischer Sicht ist diese Kategorisierung insofern von Bedeutung, als es sich bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen teilweise um Vertragsformen handelt, deren arbeits- und sozialrechtliche Einbettung nicht mehr jene Qualität aufweist, wie sie sich aus einem Normalarbeitsverhältnis ableitet. Abgesehen von arbeits- und sozialrechtlichen Mängeln birgt atypische Beschäftigung die Gefahr in sich, eine Struktur von In- und Outsider auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen bzw. bestehende Unterschiede zu verstärken. Die Insider im weiteren Sinne befinden sich in einem (relativ) sicheren Beschäftigungsverhältnis und genießen sämtliche arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche sowie etwaige Sozialleistungen innerhalb ihrer Unternehmen. Zu den Insidern im engeren Sinne könnte man jene Personengruppe zählen, der sich zusätzlich Aufstiegs- bzw. Karriereöglichkeiten eröffnen. Die Outsider kennzeichnen häufige Jobwechsel, Beschäftigungsverhältnisse mit mangelhafter arbeits- und sozialrechtlicher Einbettung, prekäre Einkommenssituation sowie fehlende berufliche Aufstiegsperspektiven.

### Atypische Beschäftigung in der Steiermark

Die vorhin skizzierte Entwicklung war und ist auch ein wesentliches Merkmal des steirischen Arbeitsmarktes. Auch hier lässt sich eine starke Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen<sup>2</sup> mit

dem Schwerpunkt auf Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung feststellen, wovon großteils Frauen betroffen sind; weiters ein beträchtlicher prozentueller Anstieg in den Bereichen Leiharbeit, freie Dienstverträge und Werkverträge.<sup>3</sup>

- *Teilzeitarbeit:* Diese ist vorwiegend Frauenbeschäftigung. Von allen steirischen Teilzeitbeschäftigten waren im Jahr 2000 mehr als 90 Prozent weiblich. Im Zeitraum 1980 bis 2000 stieg die Teilzeitquote bei Frauen von 13,4 auf 31,6 Prozent (absolut von 15.800 auf 54.200), während sie bei Männern nahezu unverändert blieb.<sup>4</sup> Somit war 2000 fast ein Drittel aller beschäftigten Frauen in Teilzeit. Die für weibliche Teilzeit typischen Branchen sind der Handel, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Realitätenwesen. Insgesamt vereinigen diese Sektoren etwa 55 Prozent aller teilzeitbeschäftigten Frauen. Sowohl die Männer als auch die Frauenteilzeitbeschäftigung liegen in diesen Sektoren über dem allgemeinen Durchschnitt.
- *Geringfügige Beschäftigung:* Seit 1995 hat sich die Anzahl der geringfügig Beschäftigten<sup>5</sup> in der Steiermark um 30 Prozent auf 31.305 im Jahr 2001 erhöht. Ähnlich der Teilzeitbeschäftigung wird auch geringfügige Beschäftigung vorwiegend von Frauen ausgeübt. So waren 2001 mehr als 70 Prozent aller geringfügig Beschäftigten weiblich. Branchenbezogen entfällt der größte Anteil bei den Frauen auf den Einzelhandel, gefolgt von unternehmensbezogenen Dienstleistungen,<sup>6</sup> dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie dem Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen.
- *Befristete Arbeitsverhältnisse:* Daten über befristete Arbeitsverhältnisse<sup>7</sup> liegen, mit Ausnahme der Leiharbeit, nur auf Bundesebene vor. Seit der erstmaligen Erhebung befristeter Erwerbstätigkeit im Jahre 1995 ist der Anteil befristeter Beschäftigter an den unselbstständig Erwerbstätigen nur unwesentlich gestiegen. Der Anstieg von 3,7 Prozent im Jahr 1995 auf 4 Prozent im Jahr 1999 lässt auf keine starke Dynamik in diesem Beschäftigungssegment schließen, zumal der Anteil 1997 bereits bei 4,3 Prozent lag. Diese Zahlen enthalten allerdings keine Befristungen auf Basis von Ausbildungsverträgen (Lehrlinge), die immerhin rund 50 Prozent aller Befristungen ausmachen.
- *Leiharbeit:* Nach einer relativ geringen Steigerung Anfang der neunziger Jahre nimmt die Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte in der Steiermark seit

1994 kontinuierlich zu. Im Jahr 2000 befanden sich mehr als 5.000 Personen in Leiharbeit.<sup>8</sup> Im selben Zeitraum hat sich die Anzahl der Überlasserbetriebe verdreifacht und jene der Beschäftigerbetriebe verfünffacht. Hinsichtlich der Branchenverteilung ist der industrielle Sektor mit einem Anteil von etwa 50 Prozent an der gesamten Leiharbeit dominant. Der Anteil der ArbeiterInnen an den gesamten LeiharbeiterInnen bewegt sich in den hinsichtlich Leiharbeit dominanten Branchen (Industrie, Gewerbe und Handwerk) in einer Bandbreite von 80 bis 90 Prozent.

- **Freie Dienstverträge – Werkverträge:** Grundsätzlich ist zu unterscheiden zwischen freiem Dienstvertrag, Werkvertrag mit Gewerbeschein und Werkvertrag ohne Gewerbeschein. Die Werkvertragsnehmer ohne Gewerbeschein werden gemeinhin auch als „neue Selbstständige“ bezeichnet. Der Werkvertrag gilt als Zielschuldverhältnis (ein Werk wird erbracht), während ein freier Dienstvertrag den Dauerschuldverhältnissen zuzuordnen ist. Statistische Daten über freie Dienstverträge und Werkverträge liegen erst seit 1998 vor. Die Daten sind, weil sie eben erst für einen relativ kurzen Zeitraum zur Verfügung stehen, mit der gebotenen Vorsicht zu interpretieren. In Relation zur gesamten Erwerbstätigkeit stellen freie Dienstverträge<sup>9</sup> und Werkverträge noch immer eine vernachlässigbare Größe dar. Nichtsdestoweniger ist es in diesen Bereichen in den vergangenen Jahren zu einer starken Dynamik gekommen. Die freien Dienstverträge in der Steiermark haben von 1998 bis 2000 um 40 Prozent (absolut von 2.018 auf 2.821) zugenommen, wobei freie Dienstverträge fast zu 90 Prozent im Angestelltenbereich zu finden sind und sich mehr oder weniger gleichmäßig auf Männer und Frauen verteilen. Im Bereich der neuen Selbstständigkeit (Werkvertragsnehmer ohne Gewerbeschein) ist es zu einer ähnlichen Entwicklung wie bei den freien Dienstverträgen gekommen. Absolut betrachtet stieg die Anzahl der neuen Selbstständigen in der Steiermark von 565 im Jahresdurchschnitt 1998 auf 1.431<sup>10</sup> im Jahr 2000, was fast einer Verdreifachung dieser Verträge gleichkommt. Die tatsächliche Zahl der neuen Selbstständigen ist höher anzusetzen, da im Bereich der neuen Selbstständigkeit Personen von der Sozialversicherung erst dann erfasst werden, wenn ihr Einkommen zumindest den 12-fachen Betrag der geringfügigkeitsgrenze übersteigt.

### Wesentliche Aspekte atypischer Beschäftigung aus ArbeitnehmerInnensicht

Häufig werden Indikatoren verwendet, die darüber Auskunft geben sollen, inwieweit ein Beschäftigungsverhältnis bestimmte Risiken in sich birgt und somit prekären Charakter bekommt. Übersicht 1 listet einige der dafür vorgeschlagenen Kriterien auf.

#### Übersicht 1: Merkmale prekärer Beschäftigungsverhältnisse

- Kurzer Zeithorizont
- Hohes Risiko des Jobverlustes
- Wenige Kontrollmöglichkeiten der Beschäftigten hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Löhnen etc.
- Gesetze (und/oder Kollektivvertrag) bieten wenig arbeitsrechtlichen und sozialen Schutz
- Niedrige Einkommen, verknüpft mit Verarmung und schlechter sozialer Einbeziehung

Obige Merkmale geben eine Orientierung für die Beurteilung und Einordnung atypischer Vertragsarten. Sie treffen mehr oder weniger auf bestimmte Formen atypischer Beschäftigung zu, sind aber durchaus auch im Bereich „typischer“ Beschäftigung anzutreffen. Abgesehen von den Problemen, die „Intensität“ der Prekarisierung im Sinne einer numerischen Bewertung vorzunehmen (um eine Abgrenzung zu nicht-prekären Arbeitsverhältnissen vorzunehmen), geht die Klassifizierung von einem (anzustrebenden) Standardmodell von Beschäftigung aus, das durch Vollzeitlichkeit, Kontinuität, ein geregeltes Einkommen sowie durch arbeits- und sozialrechtliche Absicherung gekennzeichnet ist. Objektive, im internationalen Vergleich anerkannte Bewertungsmaßstäbe für Beschäftigungsverhältnisse sind allerdings schwer festzumachen, da derartige Kriterien immer im kulturellen Kontext zu sehen sind<sup>11</sup> und zudem individuell unterschiedlich wahrgenommen werden.

Auf Basis der in Übersicht 1 aufgelisteten Merkmale dürften Werkverträge den höchsten Grad an Prekarisierung aufweisen, während Teilzeitarbeit und Leiharbeit (mit Inkrafttreten des Kollektivvertrages am 1. März 2002) zumindest bezüglich ihrer arbeits- und sozialrechtlichen Einbettung vergleichsweise unproblematisch sind. Was die Einkommenssituation atypisch Beschäftigter betrifft, kommen Fink/Riesenfelder/Tálos auf ein monatliches Gesamteinkommen

(inkl. anderer Einkommen der Person) von unter 5.000 Schilling (bzw. 363,40 Euro) für zwei Drittel aller geringfügig Beschäftigten.<sup>12</sup> Für geringfügig Beschäftigte konstatieren dieselben Autoren ein hohes, für freie DienstnehmerInnen ein überdurchschnittliches Armutsrisiko. Insgesamt ist das Ansteigen atypischer Beschäftigung ein Ausdruck zunehmender Prekarisierung und Flexibilisierung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt, wenngleich atypische Beschäftigung nicht durchgängig mit prekärer Beschäftigung gleichgesetzt werden kann.

Ein weiterer Problembereich im Zusammenhang mit atypischer Beschäftigung ist das *Verschwimmen der Grenzen zwischen Unselbstständigkeit und Selbstständigkeit*. Das ist insofern problematisch, als die im österreichischen Arbeitsrecht verankerten Ansprüche und Schutzbestimmungen nur (unselbstständigen) ArbeitnehmerInnen zustehen. Das Arbeitsrecht rückt dabei die persönliche Abhängigkeit in den Mittelpunkt der Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis über-

haupt vorliegt bzw. ob eine Person als Arbeitnehmer gilt. Zu den Kriterien persönlicher Abhängigkeit zählen die Einordnung in den betrieblichen Ordnungsbereich (wie zum Beispiel die Bindung der Beschäftigten an Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsabfolge) sowie die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers, die auf die Verfügung des Dienstgebers über die Arbeitskraft des Dienstnehmers Bezug nimmt.<sup>13</sup> Freien Dienstverträgen und Werkverträgen fehlt dieses zentrale Merkmal. Das österreichische Arbeitsrecht erfasst damit bestimmte Gruppen von Beschäftigten nicht mehr, die zwar de facto unselbstständige, wirtschaftlich abhängige Arbeitnehmer sind, aber nicht mehr oder nur unzureichend vom Arbeitnehmerbegriff erfasst werden. Konkret bedeutet dies für die Betroffenen den Verlust der Ansprüche auf Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Pflegefreistellung und Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt).

Grundsätzlich lassen sich verschiedene Merkmale für die Charakterisierung von Beschäftigungsverhältnis-

Übersicht 2: Strukturmerkmale von Erwerbstätigkeit

<b>Weisungsgebundenheit</b>	
Gegenüber dem Arbeitgeber	⇔
⇓	⇓
Abhängige Beschäftigung	Kundenorientierung
<b>Entlohnung</b>	
Erfolgsunabhängig	⇔
<b>Dauer und Lage der Arbeitszeit</b>	
Regelarbeitszeit	⇔
Vollzeit	⇔
Betriebszeit = Arbeitszeit	⇔
<b>Beschäftigungssicherheit</b>	
Unkündbarkeit	⇔
<b>Soziale Sicherheit</b>	
Sozialversicherungspflicht	⇔
Betriebszeit ≠ Arbeitszeit	Flexible Jahresarbeitszeit
Sozialversicherungsfreiheit	Geringfügige Beschäftigung
Vertragsfreiheit	Betriebszeit ≠ Arbeitszeit

sen anführen (Übersicht 2). Die Ausprägungen in der Realität bewegen sich innerhalb der in der Übersicht aufgelisteten Extrempole. Um es pointiert auszudrücken: Auf der linken Seite der pragmatisierte Beamte, der diese Tätigkeit nach Schulabschluss bis zu seiner Pensionierung ausübt und sämtliche Ansprüche genießt, auf der rechten Seite das Gegenteil, ein Werkvertragsnehmer mit kurzen Zeithorizonten, großen Unsicherheiten, keinen arbeitsrechtlichen und geringen sozialrechtlichen Ansprüchen.<sup>14</sup>

Bestimmte Formen atypischer Beschäftigung wie eben Werkverträge, aber auch freie Dienstverträge und Leiharbeitsverhältnisse sind Ausdruck einer verstärkten Abwälzung von Unternehmensrisiken auf ArbeitnehmerInnen, die dadurch teilweise die Funktion eines Ein-Mann(Frau)-Subunternehmens innerhalb ihres arbeit- bzw. auftraggebenden Unternehmens übernehmen. Kritisch zu hinterfragen ist in diesem Zusammenhang auch der sogenannte Gründerboom angesichts einer klar erkennbaren Tendenz zu Selbstbeschäftigungsgründungen, also Unternehmensgründungen ohne eine/n Mitarbeiter/in. Zu vermuten ist, dass ein Teil des Gründerbooms darauf basiert, dass Mitarbeiter nun als „Selbstständige“ (Werkvertragsnehmer mit Gewerbeschein) Arbeiten verrichten, die sie vorher als unselbstständige Voll- oder Teilzeitbeschäftigte zu erledigen hatten. Für die Betroffenen bedeutet diese Statusänderung ein Verwirken ihrer arbeitsrechtlichen Ansprüche sowie Einbußen aus sozialrechtlicher Sicht (kein Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung).

### Atypische Beschäftigung – Besser als gar nichts?

Wie bereits einleitend dargestellt, bezeichnet der Sammelbegriff „atypische Beschäftigung“ unterschiedliche Formen von Beschäftigungsverhältnissen. Abgesehen davon, dass alleine schon der Zusatz „atypisch“ nur bedingt zutrifft,<sup>15</sup> ist eine allgemeine Bewertung derartiger Beschäftigungsverhältnisse aus mehreren Gründen schwierig:

- Die arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen differieren je nach Art der Beschäftigung. Teilzeitbeschäftigte sind beispielsweise im Vergleich zu Personen mit freien Dienstverträgen aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht besser gestellt.
- Die Motivlagen der betroffenen Personen sind höchst unterschiedlich. Je nach Alter, Bildungsgrad, Geschlecht und aktueller Lebenssituation kann ein und dieselbe Beschäftigungsform zu unterschiedlichen Bewertungen führen. Ein Werk-

vertrag wird wahrscheinlich positiv wahrgenommen werden, wenn der/die Betroffene auf das Einkommen daraus nicht unbedingt angewiesen ist, gleichzeitig aber berufstätig sein und seine/ihre Arbeitszeit selbst bestimmen möchte. Aus der Perspektive eines Alleinverdieners, der eine Familie zu erhalten und regelmäßige Zahlungen zu leisten hat, wird diese Vertragsform wohl anders zu beurteilen sein.

- Das bereits verwendete Kriterium der Freiwilligkeit ist insofern unbefriedigend, als kein Mensch wirklich frei und ungezwungen agiert. Wenn die Mehrheit der Bevölkerung erwerbstätig ist, so ist diese Tatsache einerseits Ausdruck einer Freiwilligkeit, da niemand gezwungen wird zu arbeiten, andererseits gibt es natürlich einen wirtschaftlichen Druck, weil ein einigermaßen akzeptabler Lebensstandard in der Regel nur mit einem entsprechenden Einkommen möglich ist. Die Klassifizierung von Berufsentscheidungen in „freiwillig“ und „unfreiwillig“ bzw. die Interpretation von Umfragen bietet deshalb nur eine ungenaue, nicht klar definierte Basis zur Beurteilung atypischer Beschäftigungsverhältnisse.<sup>16</sup> Außerdem stellt sich für viele betroffene Personen oftmals nicht die Wahl zwischen „normaler“ und „atypischer“ Beschäftigung, sondern zwischen einem atypischen Beschäftigungsverhältnis und Arbeitslosigkeit. Beschäftigungsverhältnisse von minderer Qualität werden dann möglicherweise als geringeres Übel gewählt.

Dennoch gibt es aus Sicht einer Arbeitnehmervertretung sehr wohl Anhaltspunkte, die über die Qualität der betreffenden Beschäftigung etwas aussagen. Maßstab für die arbeits- und sozialrechtliche Beurteilung von atypischer Beschäftigung muss nach wie vor das klassische Normalarbeitsverhältnis – mit all seinen Pflichten, aber auch Rechten und Ansprüchen für den Arbeitnehmer – sein. Dies umso mehr, als einige Formen atypischer Beschäftigung (Werk- und freie Dienstverträge) von immer mehr Unternehmen dazu missbraucht werden, das System kollektiver Mindestlöhne und arbeitsrechtlicher Mindeststandards zu umgehen.

Grundsätzlich könnten atypische Beschäftigungsverhältnisse eine für ArbeitnehmerInnen hilfreiche Funktion haben, sofern sie die Brückenfunktion zwischen Ausbildung bzw. Arbeitslosigkeit auf der einen Seite und arbeits- und sozialrechtlich abgesicherter (Vollzeit-)Tätigkeit auf der anderen Seite erfüllen. Der Kontakt mit der Arbeitswelt im Allgemeinen bzw. mit Unternehmen im Besonderen beispielsweise über

Werkverträge oder befristete Verträge bietet allen Beteiligten die Möglichkeit des gegenseitigen Kennenlernens. Wichtig aus ArbeitnehmerInnensicht ist die Perspektive auf ein zeitlich unbefristetes Dienstverhältnis. Sollte diese Perspektive nicht gegeben sein, tragen atypische Beschäftigungsverhältnisse dazu bei, eine Struktur von Insidern und Outsidern auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen bzw. zu verfestigen. In den meisten Fällen gilt jedenfalls: Atypische Beschäftigung muss man sich mittel- und langfristig leisten können.

*Marcel Kirisits*

Der Autor ist Referent der Abteilung Wirtschaft der Arbeiterkammer Steiermark, Hans-Resel-Gasse 8-14, 8020 Graz, Tel.: 0316-7799/503; Mail: marcel.kirisits@akstmk.at

#### Anmerkungen

- 1 Schriftliche Fassung eines Vortrags im Rahmen der Denkwerkstätte Graz 2002/2003
- 2 Die Angaben beziehen sich auf Beschäftigungsverhältnisse und nicht auf Beschäftigte.
- 3 Vgl. dazu die Publikation der AK Steiermark „Schein und Sein der neuen Arbeitswelt. Atypische Beschäftigung in der Steiermark“, Graz, 2002.
- 4 Unselbstständig Beschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 12 und maximal 35 Stunden, ohne Präsenz- und Zivildienere, Karenzurlauberrinnen (Lebensunterhaltskonzept).
- 5 Geringfügig beschäftigt sind Personen, deren Entgelt nicht über die Geringfügigkeitsgrenze von 301,54 Euro (4.149,30 Schilling) pro Kalendermonat hinausgeht (Wert für das Jahr 2002). Geringfügig Beschäftigte werden vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger erst seit Ende 1994 erfasst, da die Betriebe seit damals zur Meldung verpflichtet sind.
- 6 Die Wirtschaftsklasse „Unternehmensbezogene Dienstleistungen“ enthält so unterschiedliche Sparten wie Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Labors und Versuchsanstalten, Werbewesen und Reinigungsgewerbe. Vor allem das Reinigungsgewerbe dürfte im Zusammenhang mit geringfügiger Beschäftigung von zentraler Bedeutung sein.
- 7 Von einem befristeten Arbeitsverhältnis wird gesprochen, wenn eine Arbeitskraft nur für einen bestimmten, vorher festgelegten Zeitraum beschäftigt wird oder wenn ein Dienstvertrag für eine spezifische Aufgabe mit begrenzter Dauer vorliegt. Die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse wurde erstmals in der Arbeitskräfteerhebung der EU im Jahr 1995 erfasst.
- 8 Im März 1988 wurde erstmalig ein umfassendes Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) beschlossen. Durch dieses Gesetz wurden Leiharbeitsfirmen (Überlasser) unter anderem verpflichtet, laufende Aufzeichnungen der Überlassungen von Arbeitskräften zu führen und diese per Stichtag 31. Juli an die zuständigen Landesgeschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS) zu übermitteln.
- 9 Freie Dienstnehmer: Dienstnehmer, die gemäß § 4 Abs. 4 ASVG versichert sind.
- 10 Werkvertragsnehmer, die gemäß § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG pflichtversichert sind. Die Zahlen enthalten keine Wirtschaftstreuhänder, Dentisten, Journalisten und Tierärzte.
- 11 Der beispielsweise in einem Land wie den USA, wo Selbstständigkeit und Unternehmertum einen weitaus größeren Stellenwert besitzen, sicher zu einer anderen Beurteilung von diversen Arbeitsvertragsformen führt als in Österreich, wo die Arbeitsplatzsicherheit nach wie vor ein wichtiges Kriterium darstellt.
- 12 Vgl. Fink/Riesenfelder/Tálos (2001), Endbericht Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und freie DienstnehmerInnen, Wien.
- 13 Vgl. Schwarz/Löschnigg (1999), S. 141.
- 14 Die (vertragliche) Beziehung zwischen Auftraggeber und Werkvertragsnehmer dürfte ziemlich genau dem entsprechen, was sich Verfechter der freien Marktwirtschaft unter einem „deregulierten“ Arbeitsmarkt vorstellen: kein Mindestlohn, kein arbeitsrechtlicher Schutz und Überwälzung des Auftragsrisikos auf den Arbeitnehmer.
- 15 So ist z.B. Teilzeitarbeit aus Sicht der Männer als nicht der Norm entsprechend, also atypisch, zu qualifizieren, während sie für viele Frauen der Realität und somit auch „Normalität“ ihrer Erwerbstätigkeit entspricht.
- 16 Auch die hohe Teilzeitquote bei Frauen ist vor diesem Hintergrund zu sehen, da das mangelhafte Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen in Österreich Frauen oft in dieses Arbeitsmarktsegment zwingt.

#### Literatur

- Marcel Fink/Andreas Riesenfelder/Emmerich Tálos: Endbericht Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und freie DienstnehmerInnen, Wien, 2001.
- Marcel Kirisits: Schein und Sein der neuen Arbeitswelt. Atypische Beschäftigung in der Steiermark, AK Steiermark, Graz, 2002.
- Walter Schwarz/Günther Löschnigg: Arbeitsrecht, 7. Auflage, Wien, 1999.

#### Links zum Thema

- Arbeiterkammer Steiermark:  
<http://www.akstmk.at>
- Interessengemeinschaft der atypisch Beschäftigten:  
<http://www.interesse.at/flex/>
- Gewerkschaft Metall-Textil:  
<http://www.metaller.at>
- Amtshelfer der Republik Österreich:  
<http://www.help.gv.at>



## Callcenter-Arbeit: flexibler (Neben)verdienst oder dauerhafte Prekarität?

*„Angestellt sein wäre natürlich schöner; also ja, Versicherung ja, das wäre besser, aber, das kann man im Callcenter nicht haben, durch die Umschlagrate von den Mitarbeitern, also es rentiert sich nicht, lohnt sich nicht für den Arbeitgeber, deshalb verstehe ich das und das ist in Ordnung.“ („Multi Call“-Int.4, S. 3)*

Ist dieses Resümee eines Callcenter-Beschäftigten die Realität neuer, von Flexibilität geprägter Arbeitsverhältnisse, mit der es sich abzufinden gilt? Oder ist das Statement vielmehr Sinnbild dafür, wie sehr Beschäftigte die Sicht der Unternehmen bereits internalisiert und sich mit ihrer prekären Arbeitssituation abgefunden haben?

Zwei laufende Projekte der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) befassen sich mit der Qualität der Arbeit in österreichischen Callcentern. Einerseits wurden 96 standardisierte Interviews mit Callcenter-ManagerInnen durchgeführt (vgl. Schönauer 2005). Die zweite Untersuchung, in deren Zentrum das Thema Mitbestimmung steht, basiert auf 25 qualitativen Leitfadeninterviews. Die hier wiedergegebenen Daten und Interviewauszüge basieren auf den Ergebnissen dieser beiden Studien.

### Beschäftigungsformen ...

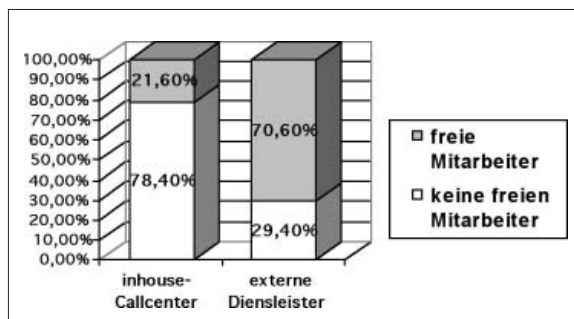
Callcenter werden sowohl in der Forschung als auch in der Alltagswahrnehmung oftmals als Sinnbild für den „flexiblen Kapitalismus“ (Sennett 1998) herangezogen. In der Tat sind Callcenter ihrer Funktion wegen stark vom Anspruch an Flexibilität geprägt. Es zeigt sich jedoch, dass es auf Unternehmensseite verschiedene Optionen gibt, mit den Flexibilitätsanforderungen umzugehen. *Unternehmensinterne, sog. inhouse-Callcenter* (z.B. in Telekom-Unternehmen, Versicherungen oder Möbelhäusern) versuchen, Auslastungsschwankungen meist mit angestellter Belegschaft auszutariieren, sie setzen vorwiegend auf Teilzeitbeschäftigungen als Flexibilitätsressource. *Externe Callcenter*, also jene selbstständigen Callcenter-Unternehmen, die für andere Firmen Telefonservice-, Hotline- oder Marketingdienste übernehmen, bedienen sich dagegen verstärkt freier MitarbeiterInnen und WerkvertragsnehmerInnen bzw. greifen auch auf Leiharbeitskräfte zurück, um Auftragsschwankungen

auszugleichen.<sup>2</sup> Anhand der inhouse-Callcenter zeigt sich, dass Callcenter-Arbeit sehr wohl unter Rahmenbedingungen abgewickelt werden kann, die den Beschäftigten gewisse Sicherheiten und Planungsperspektiven bieten. Im externen Dienstleistungsbereich wird hingegen deutlich, dass hier Beschäftigtengruppen anzutreffen sind, die ihre Erwerbsarbeit unter teilweise äußerst prekären Rahmenbedingungen gestalten. Es handelt sich dabei hauptsächlich um ein Frauenproblem, denn 76 Prozent aller Beschäftigten in den untersuchten Callcentern sind Frauen.

Teilzeitarbeit bei geringen Löhnen ist eines jener Phänomene, die die Arbeit in Callcentern prägen. Unter diesen Voraussetzungen kann von einem hohen prekären Potential gesprochen werden. Es hat sich gezeigt, dass in 40 Prozent aller Callcenter die Mehrheit des Personals in Teilzeitverträgen beschäftigt ist. Teilzeitbeschäftigte arbeiten durchschnittlich 22 Wochenstunden. Neben der idealen Flexibilitätsressource wird von Managementseite davon ausgegangen, dass in vielen Fällen Vollzeitarbeit wegen der hohen Belastungen weder zumutbar noch effizient ist. Teilzeitarbeit kann, muss aber nicht in Form eines Anstellungsverhältnisses geleistet werden.

Der Anteil jener Unternehmen, die mit freien Callcenter-MitarbeiterInnen arbeiten, beträgt ebenfalls 40 Prozent. Eine größere Bedeutung haben freie Dienstverträge innerhalb der Unternehmen: Sofern freie Dienstverhältnisse existieren, ist der Anteil der MitarbeiterInnen in diesen Vertragsformen sehr hoch, er beträgt durchschnittlich 83 Prozent! Beim Phänomen der freien Mitarbeit in Callcentern zeigt sich, dass derartige Arbeitsverträge vor allem den Flexibilitätsanforderungen der externen Dienstleistungsanbieter entgegen kommen (vgl. Grafik). Das Auslastungsrisiko und das im Tages- und Wochenrhythmus variierende Gesprächsaufkommen werden zu einem Gutteil an die Beschäftigten weitergegeben. Ganz in diesem Sinn beschäftigen 71 Prozent der externen Dienstleister, aber nur 22 Prozent der Unternehmen mit inhouse-Callcentern freie MitarbeiterInnen.

Häufig handelt es sich bei diesen atypischen Arbeitsverträgen um Grenzfälle, die teilweise einem normalen Dienstverhältnis zuzuordnen wären. Das entsprechende Recht, sich bei der Arbeit vertreten zu lassen, Arbeitszeit und Arbeitsablauf selbstständig zu gestalten und Aufträge im Einzelfall sanktionslos abzulehnen (Scherz: 2005), ist nur in den wenigsten Callcentern, die freie DienstnehmerInnen beschäftigen, vollständig gegeben.



### ... im Niedriglohnsektor ...

Callcenter-Arbeit ist zu einem hohen Prozentsatz dem Niedriglohn-Sektor zuzurechnen. Die wirklich gut bezahlten Jobs wie Managementfunktionen oder Teamleitungspositionen sind eher dünn gesät und es muss davon ausgegangen werden, dass beispielsweise die Deckung des Lebensunterhalts durch eine Teilzeitbeschäftigung im Callcenter nicht gewährleistet werden kann. In der Praxis zeigt sich, dass die Tätigkeit meist mit anderen Einkommensquellen kombiniert und von den Beschäftigten oft als Zusatz- oder Nebenverdienst verstanden wird. Interessant ist auch, dass Beschäftigte die Arbeit zu Beginn unterschätzen und sich erst im Laufe der Zeit der schlechten Bezahlung bewusst werden.

*„Ich habe auch nicht drüber nachgedacht, ehrlich gesagt; das merkt man erst, wenn man arbeitet, dass es zu wenig ist, für das Geld ... ich habe nicht gewusst ... dass wir so viele Projekte haben.“*

*I: Und Gehaltserhöhung?*

*Nicht drinnen, kein Thema; wenn es nicht gefällt, dann können Sie ja gehen.“ („Multi Call“-Int.3, S. 14)*

Die Gehälter in inhouse-Callcentern orientieren sich am Gehaltsschema anderer administrativer Tätigkeiten im Unternehmen, was die Situation der Agents in diesen Callcenter-Bereichen erheblich verbessert. Obwohl ein hoher Bildungsabschluss die Chance auf Beschäftigung im Callcenter erhöht – Studierende sind wegen der ihnen unterstellten Flexibilität und Kommunikationsfähigkeit besonders begehrt –, fließen bei externen Callcentern in der Praxis weder Bildungsabschlüsse noch Berufserfahrung in die Gehaltberechnungen ein. Oft wird das Gehalt auch nicht anhand der Arbeitsstunden, sondern nach Leistung berechnet, d.h. nach der Anzahl entgegengenommener Anrufe etc.

Unter dem positiv klingenden Schlagwort „leistungsgerechte Bezahlung“ verbirgt sich häufig ein unalkulierbar schwankendes Einkommen – das unternehmerische Risiko wird auf die Beschäftigten verlagert.

Von vielen Unternehmen werden die variablen Gehaltsbestandteile genutzt, um die Bezahlung im Callcenter leistungsabhängiger zu machen. Das kann durchaus zu höheren Einkommen für die Beschäftigten führen, kann aber auch das Gegenteil zur Folge haben. In jenen gut 50 Prozent aller Callcenter, die leistungsbezogene Gehaltsbestandteile verwenden, machen individuelle Leistungszulagen durchschnittlich 22 Prozent des Bruttojahreseinkommens aus. Betrachtet man die unterschiedlichen Callcentertypen, so lässt sich erkennen, dass auch hier v.a. externe Anbieter auf variable Gehaltsbestandteile setzen. Bei einem Agent in einem externen Callcenter sind durchschnittlich 32 Prozent des Gehalts aus individuell berechneten Einkommensbestandteilen zusammengesetzt.

### ... als Übergangsjobs?

Die Callcenter-Branche kann besonders im Bereich der externen Dienstleister als idealer Übergangsarbeitsmarkt im Niedriglohnbereich charakterisiert werden. Er fordert und bietet in gewissem Maße Flexibilität, was durch ein verhältnismäßig niedriges Einkommen erkaufte wird. Viele der in Callcentern beschäftigten Männer und Frauen verfügen bereits über mehrjährige Erfahrung in anderen Callcentern. Ein Wechsel zwischen Unternehmen in der Branche ist durchaus üblich.

Wie sich bei vielen Beschäftigten im Bereich der Callcenter-Arbeit zeigt (und wohl auch in anderen Branchen), müssen prekäre Arbeitssituationen nicht unbedingt auch von den Betroffenen als solche empfunden werden. Die Beschäftigungsverhältnisse sind mitunter auch von den Callcenter-Agents erwünscht, was jedoch nicht über das prekäre Potential hinwegtäuschen darf. Das Ausmaß an Prekarität ist eine relationale Kategorie und kann daher nicht allein am jeweiligen Beschäftigungsverhältnis festgemacht werden. Es hängt sowohl mit dem Alter, der Berufsbiographie, den Zukunftsperspektiven und der familiären Einbettung der jeweiligen Person zusammen sowie mit den gesellschaftlichen Normalarbeitsstandards (die ja den Maßstab für Prekarität abgeben).

Es ist v.a. die Gruppe der Studierenden oder der sich in Ausbildung Befindlichen, die die gute Vereinbarkeit von Arbeit und Ausbildung schätzt und deren flexibles Zeitbudget auch den ArbeitgeberInnen entgegenkommt. Nicht umsonst sind Studierende eine der beliebtesten Beschäftigtengruppen in Callcentern. Die hohe zeitliche Flexibilität der freien Beschäftigungsverhältnisse wird von allen Interviewten hervorgehoben.

*„Callcenter, das bietet sich ganz einfach an ... weil man sich die Zeit frei einteilen kann und sich das sehr gut mit dem Studium abstimmen lässt; das ist von daher recht angenehm.“ („Multi Call“-Int.5, S. 1)*

In der Praxis zeigt sich aber, dass die Freiräume in puncto Arbeitszeitgestaltung von den Beschäftigten nur selten wirklich genutzt werden bzw. genutzt werden können. Es reicht offenbar die theoretische Möglichkeit, dass sie ihr Arbeitsverhältnis beispielsweise mit sofortiger Wirkung für mehrere Wochen unterbrechen könnten, um ein Gefühl der Freiheit und Selbstbestimmung zu bewirken. Genutzt wird diese Möglichkeit aber so gut wie nie. Es ist weit verbreitet, dass auch freie MitarbeiterInnen ihre Urlaubspläne langfristig bekannt geben und sich betreffend der Dienstpläne an den Bedürfnissen des/der Arbeitgebers/in orientieren. Auch das kurzfristige Einspringen ist üblich, obwohl es in freien Dienstverhältnissen eigentlich nicht vorgesehen ist.

*„Das kommt halt meistens dann zustande, wenn jemand ausfällt ... es gehört einfach dazu, ist auch so verankert, es kann immer passieren, dass jemand nicht kann oder so und, dass dann der andere einspringt. Das ist generell so, bei anderen auch.“ („Multi Call“-Int.5, S. 12)*

Viele Agents wissen um Unsicherheitsgefühle, die sie in ihrer Zukunftsplanung hemmen bzw. dazu verleiten, sich mit dem Risiko des Jobverlusts zu arrangieren.

*„Es ist nicht sicher, effektiv kann jeden Tag der K. zu mir kommen und sagen, ‚Ciao!‘“ („Multi Call“-Int.4, S. 3)*

Wie z.B. Klaus Dörre (2005) beschreibt, hat Prekarität durchaus disziplinierende Wirkung. Die Beschäftigten sind sich dessen bewusst, dass ihr Arbeitsverhältnis auf einem wackeligen Fundament steht. Der Wille, sich für eigene Interessen einzusetzen und somit in Konflikt mit dem/der ArbeitgeberIn zu treten, wird daher meist zurückgestellt. Auch die Rahmenbedingungen hinsichtlich einer Identifikation mit der Arbeit sind dadurch denkbar schlecht, wie zwei Interviewpassagen zeigen.

*„Wir sind frei Angestellte; nicht den Kopf zu weit rausstrecken.“ („Multi Call“-Int.4, S. 8)*

*„In einem Angestelltenverhältnis, da würde ich mich auch einsetzen; aber so, wozu?“ („Multi Call“-Int.3, S. 7)*

Trotz aller Nachteile sind freie Dienstverträge für viele die einzige Möglichkeit, Lebensunterhalt und individuelle Bedürfnisse zu vereinbaren. Der Kompromiss, den viele Beschäftigte hier machen, lässt sich sehr gut mit den Worten eines Callcenter-Agents beschreiben:

*„Sehr flexibel; klar, wenn ich nicht arbeite, dann verdiene ich nichts; das ist der Haken bei der Geschichte. Dafür kann ich es mir einteilen, da muss man Abstriche machen. Ich habe es lieber so rum, dass ich mein eigener Chef bin und ich nach meinem eigenen Einsatz entsprechend verdiene – und natürlich den Marktgegebenheiten, ab und zu leider.“ („QuickCall“-Int.5, S. 18)*

Zu denken sollte v.a. geben, dass dieser Kompromiss von vielen Beschäftigten als unausweichlich angesehen wird, was zu Selbstausschöpfung führen kann und Auswirkungen auf alle Lebensbereiche hat. Allerdings: Ein Gutteil der – vor allem jüngeren – Callcenter-Agents bekundete in den Interviews, dass die aktuelle Tätigkeit keine Dauerlösung, sondern eher ein Übergangsjob sei: zur Finanzierung des Studiums, um überhaupt einmal einen Berufseinstieg zu schaffen oder schlicht zur Deckung des Lebensunterhalts bei gleichzeitig anderen vorrangigen Interessen. Viele dieser Antworten können als eher defensive Rechtfertigungsstrategien charakterisiert werden, d.h. die Agents wissen zwar um den unsicheren Status ihres gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnisses und deuten diese berufliche Phase folglich als Übergang oder durch die Zeitflexibilität sogar als Freiheitsgewinn. Gleichzeitig ahnen sie, dass der als Übergangsphase geplante Callcenter-Job umso wahrscheinlicher zu einem Dauerzustand wird, je länger dieses Provisorium andauert.

Annika Schönauer / Hubert Eichmann, FORBA

#### Anmerkungen

- 1 Die hier verwendeten Firmenbezeichnungen sind aufgrund der Anonymisierung der Fälle Akronyme.
- 2 Zum Vergleich: 54 Prozent der befragten Unternehmen sind inhouse-Callcenter, 36 Prozent sind externe, also selbstständige Callcenter. Die verbleibenden zehn Prozent sind in die rechtliche Selbstständigkeit ausgelagerte Callcenter größerer Unternehmen.

#### Literatur

- Dörre, Klaus (2005): Prekäre Beschäftigung – ein unterschätztes Phänomen in der Debatte um die Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit. In: Lohe, Karin/Nickel, Hildegard (Hg., 2005): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen. Westfälisches Dampfboot
- Schönauer, Annika (2005): Qualität der Arbeit in Callcentern. Fallstudie Österreich im Global Call Center Industry Project. FORBA Forschungsbericht 5/2005, Wien
- Scherz, Eva (2005): Ihr Ratgeber: Werkverträge und freie Dienstverhältnisse. Rechtliche Grundlagen flexibler Arbeitsverträge. LexisNexis Verlag, Wien
- Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch – die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin

## Hohe Fluktuation bei geringfügig Beschäftigten

**Das Gelsenkirchner Institut Arbeit und Technik untersuchte die Fluktuation und die Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen.**

Die geringfügige Beschäftigung hat in Deutschland in den letzten fünf Jahren um über 30 Prozent zugenommen. Mit den Minijobs steigt allerdings auch die Bewegung auf dem Arbeitsmarkt: Bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten ist die Fluktuation mit 63 Prozent mehr als doppelt so hoch wie bei voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (29 Prozent). Vor allem in Branchen mit hohen Anteilen von gering qualifizierten Beschäftigten - etwa im Hotel- und Gaststättengewerbe und bei der Gebäudereinigung - ist zu befürchten, dass gering qualifizierte Beschäftigte nur noch in Minijobs Arbeit finden und dadurch zunehmend Schwierigkeiten haben könnten, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen. Das zeigt der vor Kurzem erschienene IAT-Report 2005-07, in dem Thorsten Kalina und Dorothea Voss-Dahm vom Institut Arbeit und Technik (IAT/Gelsenkirchen) die Fluktuation der Arbeitskräfte und Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen untersuchten.

Im Jahr 2004 arbeiteten 15 Prozent aller abhängig Beschäftigten in Deutschland in einem Minijob. Besonders hohe Anteile verzeichneten bestimmte Dienstleistungssektoren: Im Einzelhandel und im Hotelgewerbe ist jeder vierte Arbeitsplatz ein Minijob, im Reinigungsgewerbe übt fast jeder zweite abhängig Beschäftigte einen Minijob aus. Zwei Drittel aller Mi-

nijobber treten innerhalb eines Jahres eine neue Stelle an oder beenden sie wieder. Insofern sind "normale" Beschäftigungsverhältnisse wesentlich stabiler als geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

### Unterschiedliche Muster

Die Fluktuation der Beschäftigten in den vier Branchen verläuft allerdings nach sehr unterschiedlichen Mustern: Hotel- und Gaststättengewerbe und Reinigungsgewerbe sind zu charakterisieren durch einen hohen Anteil gering qualifizierter Beschäftigter, eine starke Verbreitung von Minijobs und eine hohe Fluktuation aller Beschäftigten. Dagegen sind Einzelhandel und Gesundheitssektor stark auf Beruflichkeit orientiert. In beiden Branchen liegt der Anteil von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

Vor allem im Einzelhandel wird deutlich, dass manche Minijobber durchaus qualifiziert sind. Sie verfügen zum Teil über eine lange Betriebsbindung, leisten hochwertige Dienstleistungsarbeit und sind mit den betrieblichen Abläufen vertraut wie andere Beschäftigte auch. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Einzelhandelsunternehmen ihren Bedarf an Minijobbern in hohem Maße aus früher in voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen arbeitenden und beruflich qualifizierten Beschäftigten decken können. Für bestimmte Erwerbsgruppen wie Schüler und Studierende, Frauen mit erwerbstätigem Partner sowie Rentner ist die Tätigkeit im Einzelhandel lediglich ein "Zuverdienst" und unter Umständen sogar eine attraktive Beschäftigungsform. Für andere, die auf ein existenzsicherndes Einkommen angewiesen sind, sinkt jedoch die Möglichkeit, eine Arbeitsstelle mit einem ausreichenden Stundenvolumen zu finden. Sie werden entweder in andere Branchen abgedrängt oder müssen

mit einem Einkommen von 400 Euro auskommen in der Hoffnung, zu einem späteren Zeitpunkt ihre Stunden aufstocken zu können.

### Beschäftigungsstruktur in ausgewählten Dienstleistungsbranchen (D)

Branche	Beschäftigte	davon:		
		Vollzeit	Teilzeit	(ausschließlich) Geringfügige Beschäftigung
Einzelhandel	2.716.167	49,0%	24,7%	26,3%
Änderung 1999-2004		-11,5%	+6,6%	+20,9%
Hotels	277.413	69,9%	6,0%	24,1%
Änderung 1999-2004		+0,8%	+16,2%	+35,9%
Reinigung	702.828	26,3%	26,4%	47,3%
Änderung 1999-2004		-0,3%	+25,2%	+11,4%
Sozialwesen	1.282.682	54,5%	33,7%	11,8%
Änderung 1999-2004		+2,8%	+39,9%	+34,0%
Gesamtwirtschaft	31.326.848	70,9%	13,8%	15,3%
Änderung 1999-2004		-6,6%	+17,6%	+31,6%

Quelle: Claudia Bracko: *Minijobs bringen den Arbeitsmarkt in Bewegung – Risiken für gering qualifizierte*. Pressemitteilung des Instituts Arbeit und Technik, 30.9.2005

## Flexibilisierung und Prekarisierung im Kunst- und Kulturfeld

**In den letzten Jahren sind tiefgreifende Transformationen im Kunst- und Kulturfeld zu beobachten. Die zunehmende Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen bei gleichzeitiger Prekarisierung stellt sich für viele KünstlerInnen und KulturarbeiterInnen als eine Herausforderung dar, an denen entweder im Hoffen auf eine bessere Zukunft laboriert wird oder aber das existenzielle Scheitern am Programm steht.**

Flexibilisierung und Prekarisierung sind beides Phänomene, welche seit längerer Zeit für verschiedenste gesellschaftliche Veränderungen herangezogen werden. Insbesondere die ökonomischen und sozialen Entwicklungen in der Ära der sogenannten New Economy haben dazu beigetragen, dass das Spannungsverhältnis zwischen diesen beiden Phänomenen in der Arbeitswelt zugenommen hat. Das Bild der ArbeitskraftunternehmerInnen (vgl. Voß/Pongratz 1998) und Ich-AGs (Seidl/Beutelmeyer 1999) verweist auf diese Janusköpfigkeit der "schönen neuen Arbeitswelt". Dem Drang nach Freiheit und Selbstbestimmung stehen Beschäftigungsverhältnisse am Rande des Existenzminimums, permanentes Job-Hopping, nomadische Mobilitätsanforderungen, Steh- und Wartezeiten ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld und ehrenamtliche Selbstausbeutungsverhältnisse gegenüber.

Mit dem Begriff der Flexibilität verbindet der amerikanische Soziologe Richard Sennett (2000) mehrere charakteristische Merkmale. Dem Aufbrechen blinder Routine, der Entbürokratisierung, der Offenheit für kurzfristige Veränderungen und der geringeren Abhängigkeit von Regeln und förmlichen Prozeduren stehen permanentes Risiko und der Verlust an Sicherheit als negative Erscheinungen gegenüber. Unter dem Begriff der Prekarität können in diesem Zusammenhang Arbeitsverhältnisse verstanden werden, die eine längerfristige existenzielle Sicherung erschweren und aufgrund fehlender arbeits- und sozialrechtlicher Regelungen eine stärkere Abhängigkeit von einzelnen ArbeitgeberInnen oder ProjektauftraggeberInnen mit sich bringen (das lateinische "precarius" beschreibt ursprünglich Situationen, in denen etwas nur auf Bitten hin gewährt wird). In der Regel handelt es sich

hierbei um schlecht entlohnte und atypische Beschäftigungsverhältnisse.

### "Negative gesellschaftliche Avantgarde"

Nun scheint gerade der Kunst- und Kulturbetrieb als Testfeld für den Umbau in Richtung sowohl flexibler als auch prekärer Arbeitsverhältnisse besonders geeignet. Das künstlerische und kulturarbeiterische Subjekt fungiert dabei quasi als negative gesellschaftliche Avantgarde. Die allgemeine Akzeptanz eines Pathos der Selbstausschöpfung ist im künstlerischen und kulturellen Feld mittlerweile eine weit verbreitete und selbstverständliche Notwendigkeit geworden. Es ist durchaus gängig, sich selbst vermarkten zu können, parallel und changierend mehrere Identitäten einzunehmen, sich von einem temporären Arbeitsverhältnis zum nächsten zu hanteln und die Entgrenzung der Arbeitswelt und ihre Ausdehnung auf die gesamte Lebenswelt (Job = Freizeit = Job) hinzunehmen. Außerdem besteht die Bereitschaft, symbolisch hoch, ökonomisch jedoch niedrig dotierte Arbeitsverhältnisse einzugehen, in der ständigen Hoffnung, irgendwann einmal genügend symbolisches Kapital angehäuft zu haben, um dieses auch in ökonomisches Kapital transferieren zu können. Dies wird übrigens zunehmend schwieriger, da viele Positionen im Feld, auf die hin dieser Transfer möglich wäre, von der VorgängerInnengeneration langfristig besetzt sind. Marie Luise Angerer (1999) beschreibt den Prototyp dieser Form des cultural working treffend: "Durchschnittlich 25-30-jährige Person, multi-skilled, flexibel, psychisch stark im Nehmen, unabhängig, alleinstehend, ortsungebunden, die zugreift, wo es im Bereich der Kunst, der Musik, der Medien etwas gibt."

### Steigende Zahl an Mikrounternehmen im Kulturbereich

Die steigende Zahl an Unternehmensgründungen, vor allem im Bereich der Mikro-Unternehmen, ist ein weiteres Transformationsmerkmal im Kunst- und Kulturfeld. Allerdings wagen viele KünstlerInnen und KulturarbeiterInnen den Schritt in die Selbstständigkeit nicht freiwillig, sondern werden aufgrund mangelnder Alternativen dazu gezwungen, auch wenn sie dies selbst anders sehen. Negt (2004) verweist in diesem Zusammenhang auf die Figur der OptionistInnen, von Personen, die sich fortwährend selbst einreden, ihr Lebenswandel sei eine Folge freier Entscheidungen. Zudem sind KünstlerInnen und KulturarbeiterInnen aufgrund fehlender Ausbildung und Vorkenntnisse oftmals ungenügend auf die Unternehmensführung vorbereitet und überleben die Startphase

nicht oder leben und leiden am Existenzminimum. Gleichzeitig gibt es ein großes Potenzial an kreativen und unternehmerischen Menschen in diesen Bereichen, die mit ihren innovativen Geschäftsideen und Produkten sehr gute Marktchancen hätten, wenn sie auf Strukturen und Unterstützungsmaßnahmen zurückgreifen könnten, wie sie für den Wirtschaftssektor schon lange existieren.

### Ansätze zur kollektiven Formierung von Einzelinteressen

Die Kunst- und KulturarbeiterInnen liefern sich somit auch einen Rahmen für jenes marktgesteuerte Konkurrenzieren, dessen Vereinzlungseffekte dann jeden Widerstand verunmöglichen. Die hohe Akzeptanz der Selbstausschöpfung und das vermehrte Aufkommen der Ich-AGs heißt, "sich Zuckerbrot und Peitsche selbst zu reichen". (Ventura 2004) Eine kollektive Formierung der verstreuten Einzelinteressen in einem Feld, welches von jeher einen starken Hang zum EinzelkämpferInnenentum hat, um gegen prekäre Arbeitsverhältnisse zu kämpfen, ist schwierig. Bei den in den letzten Jahren erfolgten Protesten und Aktionen zu den Themen Flexibilisierung und Prekarisierung in Europa (EuroMayDay, San Precario, Intermittents du Spectacle, Umzug der Maroden, ...) spielen KünstlerInnen und KulturarbeiterInnen eine wichtige Rolle – nicht nur durch ihre eigene Betroffenheit, sondern vor allem durch ihren künstlerischen und kreativen Zugang zu den Themen.

Sogar im immer gemütlichen Österreich nimmt die Diskussion über die zunehmende Flexibilisierung und Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen (auch im künstlerischen und kulturellen Feld) einen immer stärker werdenden Stellenwert ein. Die Aktivitäten der einzelnen Interessensgemeinschaften im Kulturbereich (IG Kultur, IG Bildende Kunst, IG Freie Theater, IG Autorinnen Autoren, ...), die anhaltende Debatte über die halb ausgegorene KünstlerInnensozialversicherung und die Flexicurity-Maßnahmen der GPA-Interessensgemeinschaft *work@flex* oder der Arbeiterkammern können hierfür als Indiz angeführt werden.

### Transdisziplinäres Forschungsprojekt zu den Transformationen im kulturellen Feld

In einem Projekt an der Kunstuniversität Linz mit dem Titel *flexible@art* (<http://www.ufg.ac.at/portal/DE/forschung/projekte/flexibleart>) werden derzeit in einem transdisziplinären Forschungs- und Projektzusammenhang zwischen freien KulturträgerInnen, KünstlerInnen und Sozial- und KulturwissenschaftlerInnen die Transformationen im kulturellen und

künstlerischen Feld am Beispiel der Kunstuniversität Linz aufgearbeitet. Durch Schwerpunktsetzungen wie auf Genderspezifika, Kulturhauptstadtjahr 2009, Medienstandort Linz oder Curricula wird versucht, geeignete Modelle und Instrumentarien zu entwickeln, um die Einstiegssituationen von AbsolventInnen künstlerischer Studien in den Arbeitsmarkt zu verbessern.

Das vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kunst (bm:bwk) im Rahmen des Forschungsprogramms TRAFO – Transdisziplinäres Forschen Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften geförderte Projekt ist eine Kooperation zwischen Kunstuniversität Linz, KUPF-Kulturplattform OÖ, FIFTITU%, LliquA – Linzer Institut für qualitative Analysen, dem AbsolventInnenverein, der ÖH und dem Institut für bildende Kunst und Kulturwissenschaften der Linzer Kunstuniversität, dem Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik an der Johannes Kepler Universität und der Abteilung für Kunst- und Kultursoziologie an der Universität für Angewandte Kunst in Wien.

*Thomas Philipp*

Der Autor ist Vorstand am LliquA – Linzer Institut für qualitative Analysen und Lehrbeauftragter am Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik an der Johannes Kepler Universität Linz.

### Literatur

- Angerer, Marie-Luise, "Cultural Worker Who Are You?", Statement 1, in: Österreichische Kulturdokumentation (Hrsg.), Kultur als Kompetenz. Technologien, Kultur und Beschäftigung, Wien 1999, S. 26 – 28
- Ventura, Holger, Kunst UND Arbeit – Permanent Produktiv, in: Klos, Matthias (Hrsg.), UND Magazin, Nr. 2, Wien 2004
- Negt, Oskar, Flexibilität und Bindungsvermögen. Grenzen der Funktionalisierung, in: Meschnig, Alexander, Stuhr, Mathias (Hrsg.), Arbeit als Lebensstil, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main 2003, S. 13 – 26
- Seidl, Conrad, Beutelmeyer, Werner, Die Marke ICH. So entwickeln Sie ihre persönliche Erfolgsstrategie, Wien 1999
- Sennett, Richard, Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, 8. Aufl., Siedler, Berlin 2000
- Voß, G. G., Pongratz, H. J., "Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der 'Ware Arbeitskraft'?", in: Friedrichs, Jürgen, Schluchter, Wolfgang, Solga, Heike (Hrsg.), Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Nr. 50, Köln 1998, S. 131– 158

## Neue Selbstständige in Deutschland

**Rund 4,2 Millionen Männer und Frauen waren im Jahr 2004 in Deutschland selbstständig – mehr als jemals zuvor. Gegründet werden allerdings vielfach Kleinstunternehmen ohne MitarbeiterInnen. Das ergab eine Auswertung des Mikrozensus durch Wissenschaftler der Universität Bonn.**

Vor allem Frauen sind heute viel häufiger ihre eigene Chefin als früher: Gegenüber 1996 hat sich ihre Zahl bis 2004 um knapp ein Viertel auf 1,25 Millionen erhöht. "Existenzgründerinnen sind stark im Kommen, aber insgesamt gegenüber Existenzgründern immer noch deutlich in der Unterzahl", fasst der Bonner Ökonom Michael-Burkhard Piorkowsky die Ergebnisse der Mikrozensus-Auswertung zusammen. 2004 standen den drei Millionen selbstständigen Männern nur 1,25 Millionen Frauen gegenüber, ein Anteil von knapp 30 Prozent. 1996 lag der Frauenanteil noch bei 27 Prozent; insgesamt waren damals rund 3,7 Millionen Menschen in Deutschland selbstständig.

### Selbstständigkeit in Teilzeit nimmt zu

Viele Unternehmerinnen und Unternehmer wagen gewissermaßen "nebenbei" den Schritt in die Selbstständigkeit und verdienen sich mit dem eigenen Betrieb zunächst lediglich ein Zubrot. Derartige Nebenerwerbsgründungen (neben einer abhängigen Beschäftigung) und Zuerwerbsgründungen (neben einer Tätigkeit als Hausfrau oder -mann) nehmen seit Jahren stärker zu als Haupterwerbsgründungen. Gerade Frauen in der Familienphase nutzen diesen Weg zunehmend als Chance, sich ein berufliches Standbein zu sichern: Die Zahl der weiblichen Selbstständigen im Zu- und Nebenerwerb nahm seit 1996 um ein Drittel zu. Die Zahl der "im Hauptberuf" selbstständigen Frauen stieg dagegen im selben Zeitraum nur um gut 17 Prozent. Aber auch insgesamt ist der Anteil der "Teilzeitselbstständigkeit" mit 22 Prozent überraschend hoch.

### Immer mehr Chefs ohne Mitarbeiter

Ein weiterer Trend: Immer weniger Selbstständige beschäftigen Mitarbeiter. "Im Zu- und Nebenerwerb ist das schon teilzeitbedingt so", erklärt Sabine Fleißig, Mitarbeiterin in der Arbeitsgruppe von Professor Piorkowsky: "Meist handelt es sich dort um Kleinstunternehmen, von denen nur etwa die Hälfte in die Voll-

zeitselbstständigkeit strebt." Doch auch im Haupterwerb ist der Anteil von Selbstständigen ohne Beschäftigte von 44 Prozent im Jahr 1996 auf 49 Prozent im Jahr 2004 gestiegen. Ein Teil dieses Anstiegs ist auf die Förderung der Ich-AGs seit Jänner 2003 zurückzuführen.

### Nur geringer Teil der Arbeitsuchenden will sich selbstständig machen

Untersucht wurde auch der Trend bei den sog. „werdende Selbstständigen“, das sind nach dem Modus der Sonderauswertung des Mikrozensus Personen, die angeben, nach einer selbstständigen Tätigkeit zu suchen, d.h. sie streben eine selbstständige Tätigkeit an bzw. sie haben bereits etwas unternommen (z.B. Geschäftsräume besichtigt oder Genehmigungen beantragt), um eine solche Tätigkeit aufzunehmen.

Im Zeitraum von 1996 bis 2002 schwankt die Zahl der werdende Selbstständige, die als arbeitsuchend vorgemerkt sind, um einen mittleren Wert von rund 55.000 mit fallender Tendenz seit 1997. Diese Tendenz ist bei den Frauen etwas stärker ausgeprägt als bei den Männern. Zwischen 2002 und 2004 ist allerdings bei den weiblichen werdenden Selbstständigen eine kontinuierliche Zunahme von 16.000 auf 23.000 zu verzeichnen.

Die Zahl der werdenden Selbstständigen insgesamt (Arbeitslose plus derzeit abhängig Beschäftigte) ist im Jahr 2004 gegenüber 2003 um 29,5 Prozent auf 158.000 gestiegen. An dieser Entwicklung waren Männer und Frauen gleichermaßen beteiligt, wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. Von 2003 auf 2004 nahmen die männlichen werdenden Selbstständigen um 28,4 Prozent und die weiblichen werdenden Selbstständigen um 35 Prozent zu. Bei diesem Personenkreis kamen somit im Jahr 2003 auf 100 Frauen 203 Männer und im Jahr 2004 193 Männer.

Der Anteil der arbeitsuchend gemeldeten werdenden Selbstständigen an allen Arbeitsuchenden ist sehr gering. Er lag zwischen 1996 und 2002 durchgehend bei etwas über einem Prozent. Aktive Bemühungen zur Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit, wie die Suche nach Geschäftsräumen oder Bemühungen um Genehmigungen, unternahm 2003 rund 66 Prozent und 2004 rund 73 Prozent der werdenden Selbstständigen.

*Quellen: Pressemitteilung der Universität Bonn (Frank Luerweg) vom 4.1.2006; [www.destatis.de](http://www.destatis.de)*

## Bedarf und Bedürfnisse

Gut ein Drittel der weiblichen Beschäftigten arbeitet Teilzeit – unter anderem, weil diese „Zeitflexibilität“ dem Bedürfnis der Frauen nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegenkommt. Ob es dabei tatsächlich in erster Linie um Bedürfnisse der Frauen oder doch zuallererst um die Bequemlichkeit anderer Familienmitglieder geht, sei einmal dahingestellt. Der Verdacht, dass die ebenfalls (aber natürlich ganztägig) erwerbstätigen Väter der Hetzjagd zwischen Kind in den Kindergarten bringen, Job, Kind wieder abholen, Einkaufen, Kochen und sonstigen Haushaltstätigkeiten gerne durch einen Vollzeitberuf entgehen, ist jedenfalls nicht von der Hand zu weisen.

Der Bedarf der Wirtschaft bzw. der Unternehmen im Hinblick auf möglichst aktuell abrufbare MitarbeiterInnen ist aber vermutlich der stärkste Motor für das Phänomen, dass Teilzeitbeschäftigung boomt und nahezu der ganze Zuwachs an Arbeitsplätzen auf dieses Konto – und zulasten von Vollzeitjobs geht. War es bis vor etlichen Jahren noch ein Entgegenkommen des Betriebes, wenn eine berufliche Wiedereinsteigerin mit reduzierter Arbeit nach der so genannten „Familienpause“ Fuß fassen konnte, ist aus der „sozialen Motivation“ (gerne wurde auch noch betont, dass Teilzeitbeschäftigung für den Betrieb teuer und schwer organisierbar sei) eine unverhohlene ökonomisch argumentierte Prämisse geworden: Für viele Frauen – etwa im Handel – gibt es gar keine andere Option mehr. Und es ist meist gar nicht unbedingt wirkliche Teilzeitbeschäftigung mit klaren (zeitlichen und rechtlichen) Rahmenbedingungen, sondern vielfach nichts anderes als „Arbeit auf Abruf“.

Es ist nur mäßig beruhigend, dass im Moment etliche Arbeitsrechtsprozesse gegen Textilketten laufen und Überlegungen angestellt werden, dass Unternehmen, die mit „Jobs nach Bedarf“ arbeiten, entsprechende Zuschläge für kurzfristig angekündigte Einsatzzeiten

zahlen sollen (u.a. um bei späteren Anspruchsberechtigungen, etwa Arbeitslosengeld, Nachteile für die Arbeitnehmerin zu verhindern). Irgendwelche rechtlichen Schlupflöcher werden sich schon finden, mit deren Hilfe die beruflichen Überlebensbedürfnisse der Frauen dem wirtschaftlichen Bedarf untergeordnet werden. Familienentlastung, Kinderbetreuung und Ganztagsjobs funktionieren zwar in Frankreich und Schweden, aber nicht bei uns....

Irene Dyk  
Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik

Erstabdruck in: Aktion 48/2005

### Anstieg bei Teilzeitkräften

*Immer mehr Erwerbstätige in Österreich arbeiten Teilzeit. Waren 1999 noch 16,4 Prozent nicht voll ins Arbeitsleben integriert, sind es 2004 bereits 21,4 Prozent. Besonders hoch ist der Anteil bei den Frauen. Hier legte die Zahl von 32,4 vor fünf Jahren auf 40,6 Prozent im Vorjahr zu. Bei den Männern gab es im gleichen Zeitraum einen Anstieg von 4,1 auf 5,8 Prozent.*

*Insgesamt gibt es in Österreich 1,066 Millionen atypisch Beschäftigte, davon sind 802.000 Teilzeitkräfte. Einen befristeten Arbeitsvertrag haben 172.000 ArbeitnehmerInnen, Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnisse sind 49.000 Personen eingegangen. Je 46.000 Berufstätige haben einen freien Dienstvertrag oder sind "Neue Selbstständige". Damit ist knapp jeder dritte Beschäftigte in Österreich nicht Vollzeit in einem "klassischen" Dienstverhältnis angestellt.*

*Quellen: Statistik Austria; ORF ON, 4.1.2006*

## Qualitätsstandards von Arbeit – Luxus oder Notwendigkeit?

### Zur Debatte um die Qualität der Arbeit im Arbeitsraum Europa

Der europäische Arbeitsraum ist geprägt durch hohe Erwerbslosigkeit: Nach offiziellen Angaben sind in der Europäischen Union gegenwärtig über 19 Millionen

Menschen erwerbslos gemeldet. Davon ist etwa ein Drittel schon länger als ein Jahr auf Arbeitsuche und gilt damit als langzeitarbeitslos. Die beschäftigungs- und sozialpolitischen Debatten in den meisten EU-Mitgliedstaaten drehen sich daher um die Frage, wie Erwerbssuchende (wieder) in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

Insgesamt gestaltet sich die Sicherung bzw. Schaffung von Arbeitsplätzen als ein schwieriges Unterfangen. Ergriffene Strategien und Maßnahmen zeitigen



vielfach nicht die erhofften Resultate. Umso mehr geraten unter der Devise „Hauptsache Arbeit!“ qualitative Ansprüche an Arbeit unter (Markt-)Druck. In dominanten arbeitspolitischen Diskursen wird das Problem der mangelnden Quantität als eine notwendige Folgeerscheinung der vermeintlich zu hohen Qualität der Arbeit(sbedingungen) betrachtet. Qualitätsstandards von Arbeit gelten dabei als Hemmnisse für die internationale Wettbewerbsfähigkeit. Entsprechend hängen drohende Standortverlagerungen wie ein Damoklesschwert über Verhandlungen um verbesserten Gesundheitsschutz, höhere Löhne, Aus- und Weiterbildungsansprüche oder Mitbestimmungsrechte. Auch Forderungen nach Geschlechtergleichstellung oder nach ökologischer Nachhaltigkeit werden im aktuellen politischen Klima als Standortgefährdung eingestuft. Qualität und Quantität von Arbeit werden damit als Widerspruch gefasst.

Demgegenüber wird auf EU-Ebene das Ziel hoher Beschäftigung mit qualitativen Aspekten von Arbeit durchaus in Verbindung gebracht: So stellt die Europäische Kommission einen Zusammenhang zwischen der Quantität an Arbeitsplätzen und der Qualität von Arbeitsverhältnissen her und verweist in verschiedenen Politikempfehlungen darauf, dass eine zukunftsfähige Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik qualitative Aspekte von Arbeit berücksichtigen muss. Sie plädiert dafür, bei der Modernisierung der Arbeitsorganisation auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit zu achten sowie die Qualität der Arbeitsplätze zu erhöhen.

Darauf Bezug nehmend möchte ich im Folgenden darlegen, warum Qualitätsstandards von Arbeit von enormer gesellschaftlicher Bedeutung sind. Zunächst werde ich die Initiative der EU umreißen, um alsdann aufzuzeigen, dass Qualität(ssstandards) nicht per se im Widerspruch zur Quantität von Arbeitsplätzen, sondern vielmehr in einem komplementären Verhältnis stehen. Qualitative Anforderungen an Arbeit stellen – so meine im Weiteren zu erläuternde These – eine zentrale Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit des Arbeits- und Sozialraums Europa dar.

### Prekarisierung der Arbeit

Neben strukturellen Beschäftigungsdefiziten stellt die Polarisierung der Arbeitsbedingungen im Arbeitsraum Europa ein zentrales Problem dar. Seit Ende der 1970er Jahre nimmt die Anzahl unbefristeter Vollzeit-Beschäftigungsverhältnisse kontinuierlich ab. Demgegenüber wächst der Anteil befristeter Arbeitsverträge, von Leih- und Gelegenheitsarbeiten, geringfügiger Beschäftigung sowie von Teilzeitarbeit stetig,

und auch Tätigkeiten im Bereich der (Schein-)Selbstständigkeit und im Niedriglohnbereich mehren sich merklich (vgl. Talos 1999). Damit wächst die Kluft zwischen einer abnehmenden Anzahl von Arbeitsplätzen mit relativ guten Arbeitskonditionen und einer steigenden Anzahl mit relativ schlechten. Gegenwärtig stehen im Arbeitsraum Europa drei Viertel sog. good jobs ein Viertel sog. bad jobs gegenüber (European Foundation 2004) – mit der Tendenz zu weiterer Verschiebung zulasten der Arbeitsplätze besserer Qualität.

#### Abbau von Qualitätsstandards bedeutet

- Zunahme von entstandardisierten und prekären Arbeitsformen
- Anstieg der Lohnspreizung; Ausweitung von Niedrigeinkommen
- Arbeitsintensivierung; Zunahme der Arbeitsbelastungen
- Individualisierung und Privatisierung sozialer Risiken

Die Absenkung von Qualitätsstandards – beispielsweise im Hinblick auf Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit, Gesundheitsschutz, soziale Absicherung – lenkt das Problem der Massenerwerbslosigkeit sukzessive in das der prekären Beschäftigung um. Damit weitet sich die Schere zwischen Arm und Reich. Zusätzlich zu dem gesellschaftlichen Gefälle zwischen Erwerbslosen und Erwerbstätigen entwickelt sich eine gesellschaftliche Spaltungsdynamik zwischen denjenigen, die sich mit prekären, sozialrechtlich gering abgesicherten Jobs gerade so über Wasser halten können und keine Planungssicherheit haben, und jenen, die in regulären, unbefristeten Arbeitsverhältnissen ihre Lebensplanung in Angriff nehmen können.<sup>1</sup>

Der Ausschluss aus dem Erwerbssystem und das für immer breitere Bevölkerungsschichten virulente Risiko der Erwerbslosigkeit und der Verarmung, mangelnde Anerkennung und der Verlust der „Normalität“ befördern Gefühle der Unsicherheit – bei Erwerbslosen zusätzlich das Gefühl der Entbehrlichkeit. Im Zuge des aktuellen Wandels der Arbeit bleiben Zukunftsängste nicht (mehr) auf gesellschaftliche Randgruppen beschränkt, sondern treffen die Mitte der Gesellschaft. Die Ausbreitung der „Zonen der Prekarität“ (Castel 2000) stellt nicht nur eine Gefahr der Desintegration für den Einzelnen dar, sondern bedeutet zudem eine Gefährdung des gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalts und für die weitere Entwicklung von Demokratie (vgl. dazu auch Dörre 2004).

### Arbeitsplatzqualität und die EU

Die EU hat sich seit einigen Jahren dieser Problematik angenommen, indem sie das Thema der sozialen Kohäsion in Verbindung mit der Frage der Qualität von Arbeit auf die politische Agenda gesetzt hat. Mit der Verabschiedung der sog. Lissabon-Strategie im Jahr 2000 erlangten qualitative Aspekte von Arbeit im europäischen Kontext erstmals eine größere Bedeutung.<sup>2</sup> Unter der Devise „more and better jobs“ hat die EU schließlich einen Katalog mit zehn Qualitätskriterien von Arbeit vorgelegt.

#### Qualitätskriterien der EU

- intrinsische Qualität der Arbeitsplätze (i. e. Arbeitszufriedenheit, Entgelt, unentgeltliche Vergünstigungen, Arbeitszeit, Arbeitsinhalt, Übereinstimmung zwischen Arbeitserfordernissen und Arbeitnehmerqualifikationen)
- Qualifikationen, Ausbildung und Berufsaussichten
- Gleichstellung der Geschlechter
- Arbeitsschutz
- Flexibilität und Sicherheit
- Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt
- Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben
- Sozialer Dialog und Arbeitnehmermitbestimmung
- Diversifizierung und Nichtdiskriminierung
- Gesamtwirtschaftsleistung und Produktivität

Quelle: Mitteilungen der Kommission zur Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik – ein Konzept für Investitionen in Qualität vom 20. Juni 2001

Ohne hier auf einzelne Kriterien näher eingehen zu wollen, sei darauf verwiesen, dass in dem vorgelegten Konzept ein breites Spektrum an Indikatoren ausgewählt wurde, das die Frage der Qualität der Arbeit nicht – wie vielfach üblich – auf ergonomische Aspekte reduziert und auch nicht ausschließlich auf den Arbeitsplatz bezogen definiert. Bemerkenswert ist nicht nur, dass die Indikatoren in einen engen Kontext mit Aspekten der sozialen Integration bzw. des gesellschaftlichen Ausschlusses gestellt werden, sondern auch das Bekenntnis zur Arbeitnehmermitbestimmung und zur Geschlechtergleichstellung (vgl. dazu auch Walby 2005).

Der EU-Rat hat die Frage der Arbeitsplatzqualität im Jahr 2003 als Ziel in die beschäftigungspolitischen

Leitlinien aufgenommen. Dadurch haben die von der Kommission festgelegten Kriterien verpflichtenden Charakter für die Arbeits- und Beschäftigungspolitik der einzelnen EU-Mitgliedstaaten erhalten.

#### Beschäftigungspolitische Leitlinien 2003/2004 der EU

##### Allgemeine Ziele

- Vollbeschäftigung
- Steigerung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität
- Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Eingliederung

##### Spezifische Ziele

- Aktive und präventive Maßnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbspersonen
- Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmergeist
- Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit in der Arbeitswelt
- Förderung des Aufbaus von Humankapital und des lebenslangen Lernens
- Erhöhung des Arbeitskräfteangebots und Förderung des aktiven Alterns
- Gleichstellung der Geschlechter
- Förderung der Integration und Bekämpfung von Diskriminierung
- Arbeit lohnend machen und entsprechende Anreize schaffen
- Überführung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung
- Überwindung regionaler Disparitäten

Quelle: Amtsblatt der Europäischen Union 2003

Die Steigerung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität wurden hierbei miteinander verbunden und in dieser Kombination zu einem der drei „allgemeinen Ziele“ der europäischen Beschäftigungspolitik erhoben. Damit geht die EU von einem positiven Zusammenhang zwischen der Qualität von Arbeit(sverhältnissen) und der Produktivität aus. Die Kommission führt dazu aus: „Die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität geht Hand in Hand mit Vollbeschäftigung, höherem Produktivitätswachstum und größerem sozialen Zusammenhalt“ (KOM 2003, S. 3). Entsprechend wird auch auf die „negative Korrela-

tion“ zwischen niedrigen Qualitätsstandards und geringerem Produktivitätswachstum hingewiesen und darauf, dass Erwerbslose, die einen Arbeitsplatz niedriger Qualität besetzen, ein hohes Risiko haben, erneut arbeitslos zu werden. Nach Angaben der EU-Kommission sind nahezu ein Drittel dieser Arbeitskräfte nach einem Jahr wieder auf Arbeitsuche, oftmals mit der Folge, dass sie auf öffentliche Unterstützung angewiesen sind und eine Spirale nach unten einsetzt. Hieran wird besonders deutlich, dass mangelnde Qualitätsstandards, soziale Ausgrenzung und Armut(srisiko) eng miteinander verknüpft sind.

### Qualitätsaspekte unter (Markt-)Druck

Im Jahr 2001 wurde die Frage der Arbeitsplatzqualität von der EU-Kommission gar zum „Herzstück des europäischen Sozialmodells“ (KOM 2001, S. 3) erklärt: „Qualitätsbewusstsein ist Ausdruck des Wunsches, nicht nur Mindeststandards einzuhalten, sondern die Standards anzuheben und eine gerechtere und ausgewogenere Teilhabe am Fortschritt zu erreichen.“ Allerdings kommt dem Qualitätsaspekt im Kontext der europäischen Beschäftigungspolitik insgesamt eine eher untergeordnete Bedeutung zu. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass beschäftigungspolitische Erfolge weniger an Verbesserungen im Bereich der Arbeitsplatzqualität bemessen werden als am Wirtschaftswachstum und an der Wettbewerbsfähigkeit. Verschiedene EU-Vorstöße zur Qualität von Arbeit unterstreichen das Primat der Ökonomie, indem sozialpolitische Maßnahmen als wichtiger Wettbewerbsfaktor eingestuft werden und damit einem ökonomischen Kosten-Nutzen-Kalkül unterworfen sind. Zudem wird der Akzent in aktuellen beschäftigungspolitischen Leitlinien (2005–2008) noch stärker auf Wachstum und Beschäftigung gelegt und die Frage der sozialen Integration bleibt weitestgehend ausgeklammert (vgl. Amtsblatt 2005).<sup>3</sup>

Vor diesem Hintergrund drängt sich die Frage auf, ob die EU ihr Anliegen um die Verbesserung der Qualität von Arbeit eher proklamatorisch oder doch programmatisch verfolgt. Zudem stellt sich die Frage der Reichweite und Durchschlagskraft solcher Konzepte, bleibt doch der Einfluss von nicht-verpflichtenden Maßnahmen auf den Wandel der Arbeit und die Politik der einzelnen Mitgliedstaaten begrenzt.

Bei all dieser Kritik darf nicht übersehen werden, dass die Thematik um qualitative Anforderungen an Arbeit in den Mitgliedstaaten durch die EU wichtige Impulse bekommen hat, die nicht in Richtung Absenkung und Aufhebung weisen (vgl. dazu Falkner 2004): So werden in verschiedenen Richtlinien Mindeststandards

formuliert, die die Flexibilisierungsgrenzen nach unten abstecken, und damit der Abwärtsspirale entgegenwirken.<sup>4</sup> Dies deutet auf Potenziale der europäischen Legislative und Judikative hin. Europäische Vorgaben haben bisher vielfach Anknüpfungspunkte für Initiativen auf gesetzlicher und betrieblicher Ebene geboten und ein gewisses Gegengewicht zu den dominanten beschäftigungs- und sozialpolitischen Debatten dargestellt. Welcher Stellenwert dem Qualitätsaspekt in Zukunft beigemessen wird, hängt auch davon ab, inwieweit es Gewerkschaften, sozialen Netzwerken u.ä. gelingt, diese Anstöße mit eigenen Inhalten zu füllen und voranzutreiben (vgl. Kurz-Scherf 2005).

### Qualitätsstandards und soziale Integration

Erwerbsarbeit oszilliert zwischen Last und Lust, zwischen Müssen und Dürfen, zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung. Einerseits durch materiellen und sozialen Druck zur Arbeit angehalten, sind andererseits die Möglichkeiten einer qualifizierten Erwerbsintegration beschränkt und damit die Möglichkeiten der materiellen Sicherheit und der gesellschaftlichen Anerkennung. In modernen Arbeitsgesellschaften erweist sich Erwerbsarbeit als ein zentrales Vergesellschaftungsmedium und stellt eine wichtige Voraussetzung für die soziale Integration und für den gesellschaftlichen Zusammenhalt dar. Eine exponierte Bedeutung für die soziale Inklusion erhält sie zum einen dadurch, weil wohlfahrtsstaatliche Leistungen und (materielle) Sicherheit eng an die Teilhabe am Arbeitsmarkt gekoppelt sind. Zum anderen werden Prozesse der Identitätsfindung, der eigenständigen Absicherung sowie des Wohlbefindens und der Sinnstiftung – nicht nur, aber auch – über Erwerbstätigkeit vermittelt.<sup>5</sup>

Allerdings schützt nicht jede Arbeit verlässlich vor sozialer Ausgrenzung und vor Armutsrisiken; Erwerbsintegration ermöglicht nicht per se soziale Eingliederung und Wohlergehen. Diese Tatsache verweist darauf, dass die vorrangige Betrachtung der sog. Basisindikatoren wie bspw. der Erwerbsquote wenig Aufschluss über die Qualität der Arbeits- und Lebensbedingungen gibt. Erst die Berücksichtigung qualitativer Aspekte ermöglicht Aussagen darüber, ob und inwiefern Erwerbsarbeit eine sozialintegrative Kraft entfaltet. Nicht nur der Ausschluss aus der Erwerbssphäre, sondern auch der Abbau (noch) bestehender Qualitätsstandards haben zur Folge, dass Arbeits- und Lebensbedingungen von immer mehr Menschen prekariert werden. Dadurch werden nicht nur ihre gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten reduziert, sondern auch elementare

Bedingungen einer demokratischen Vergesellschaftung in Frage gestellt (vgl. Satilmis 2005). In einer sozial- und geschlechtergerechten Perspektive geht es daher gerade nicht um Arbeit um jeden Preis, sondern um existenzsichernde, sozial abgesicherte, qualifikationsgerechte, gesellschaftlich anerkannte und „beteiligende“ Tätigkeit (vgl. Baatz et al. 2004).

### Fazit

Während Politik und Wirtschaft Standortschwächen und vermeintliche Wettbewerbsnachteile aufgrund (zu) hoher Qualitätsstandards von Arbeit beklagen, ignorieren sie, dass ohne die Zuerkennung gewisser qualitativer Ansprüche – wie beispielsweise existenzsicherndes Einkommen, soziale Absicherung oder etwa moderate Arbeitszeiten – kein Geld und/oder keine Zeit für die Nachfrage nach Konsumgütern oder Dienstleistungen bleibt. Deregulierungs- und Kostenminimierungsstrategien verkennen mithin, dass die Frage der Qualität von Arbeit eng verwoben ist mit dem Anspruch auf Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen.

Nach einer Studie der European Foundation von 2004 haben in den letzten Jahrzehnten die Arbeitsbelastungen zugenommen. Zu den alten Belastungen sind im Zuge der Arbeitsintensivierung zahlreiche neue hinzugekommen, und es bedarf keiner prophetischen Gaben, um vor auszusehen, dass infolge dieser Überlastungen qualitative Standards von Gütern und Dienstleistungen in Mitleidenschaft gezogen werden und auf diesem Wege sich die Frage der Wettbewerbs- bzw. Absatzfähigkeit stellen wird. Das bedeutet, dass sich die Thematik um die Qualität von Arbeit nicht nur aus der Perspektive der Beschäftigten, sondern auch aus der Perspektive der KonsumentInnen, Betreuten, KlientInnen etc. stellt.

Aus einer sozial- und geschlechtergerechten Perspektive erscheint es vordringlich, die derzeit scheinbar unverrückbare Maßgabe des ökonomischen Wachstums zu durchbrechen. Eine große Herausforderung für Politik und Wirtschaft besteht darin, der fortschreitenden Prekarisierung von Arbeits- und Lebensbedingungen insbesondere auch durch die Förderung und den Ausbau qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze Einhalt zu gebieten. Schließlich stellt die Entwicklung bzw. Gewährleistung qualitativer Anforderungen an Arbeit eine zentrale Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit des Arbeits- und Sozialraums Europa dar.

*Ayla Satilmis*

Die Autorin ist Mitarbeiterin an der Forschungs- und Kooperationsstelle „GendA – Arbeit, Demokratie, Geschlecht“ in Marburg (Deutschland) sowie Lehrbeauftragte an der Universität Marburg. Ihre Arbeitsschwerpunkte: Aktuelle Arbeits(markt)politik und Geschlechterverhältnisse, Prekarisierung von Arbeits- und Lebensbedingungen, Qualität von Arbeit in Europa, Gleichstellungspolitik und -recht.  
Kontakt: satilmis@staff.uni-marburg.de; siehe auch [www.gendanetz.de](http://www.gendanetz.de)

### Anmerkungen

- 1 Diese Problematik ist stark geschlechterspezifisch geprägt, weil der Frauenanteil in entstandardisierten und prekären Beschäftigungsverhältnissen (z.B. geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung u.a.) überproportional hoch ist (vgl. dazu exemplarisch Satilmis/Baatz 2005).
- 2 Mit der Lissabon-Strategie soll die EU bis zum Jahr 2010 „der wettbewerbsfähigste und dynamischste wissensbasierte Wirtschaftsraum der Welt werden, der zu nachhaltigem Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einer höheren sozialen Kohäsion befähigt ist“.
- 3 Insgesamt haben zahlreiche Maßnahmen zur Ausweitung und Verfestigung flexibilisierter Beschäftigung beigetragen und damit zu einem verschärften Wettbewerbsdruck auf nationale Sozial- und Arbeitsrechtssysteme.
- 4 Infolge der Umsetzung diverser Vorgaben von EU-Richtlinien wurden in der Bundesrepublik Deutschland zudem – die von Gewerkschaftsseite lange geforderten, jedoch nicht durchsetzbaren – Arbeitsschutzrechte erzwungenermaßen novelliert und einige Standards erheblich angehoben („Arbeitsschutzgesetz“, BGBl. I 1996, S. 1246).
- 5 Der Umkehrschluss gilt nicht ohne Weiteres, d.h. Menschen, die nicht am Erwerbsleben teilhaben, sind nicht zwangsläufig marginalisiert.

### Literatur

- Amtsblatt der Europäischen Union (2003): Beschluss des Rates vom 22. Juli 2003 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten, Brüssel (2003/578/EG).
- Amtsblatt der Europäischen Union (2005): Entscheidung des Rates vom 12. Juli 2005 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten, Brüssel (2005/600/EG).
- Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (2004): „Hauptsache Arbeit?“ – Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, Münster.
- Castel, Robert 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz.
- Dörre, Klaus 2004: Rechte Orientierungen unter Lohnabhängigen. Ursachen, Auswirkungen, Gegenstrategien. In: Beerhorst, Joachim/Demirovic, Alex/Guggemos, Michael (Hg.): Kritische Theorie im gesellschaftlichen

- Strukturwandel. Frankfurt/M., 289-317.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002): Quality of work and employment in Europe. Issues and challenges, Dublin.
- Falkner, Gerda 2004: Neues Regieren und Soziales Europa. EU-Mindestregulierung und Soft Law in der Praxis, Reihe Politikwissenschaft, Heft 98, Wien.
- KOM (2001): Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: Ein Konzept für Investitionen in Qualität, Mitteilung der Kommission, Brüssel, 20. Juni 2001.
- KOM (2003): Die jüngsten Fortschritte in der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität, Mitteilung der Kommission, Brüssel, 26. November 2003.
- Kurz-Scherf, Ingrid (2005): Qualitätskriterien von Arbeit – Ein Überblick. In: WSI-Mitteilungen, H.4, S. 193-199.
- Satilmis, Ayla (2005): Qualitätsstandards in Zeiten andauernder Massenerwerbslosigkeit: Luxus oder Notwendigkeit? In: Lepperhoff, Julia/Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.): Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität der Arbeit, Münster, S. 266-281.
- Satilmis, Ayla/Baatz, Dagmar (2005): Einfach, geringfügig, gelegentlich? – Aktuelle Arbeitsmarktpolitik und ihre geschlechterpolitischen Implikationen am Beispiel von Dienstleistungsarbeit. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel, Münster, S. 205-221.
- Talos, Emmerich (Hg.) (1999): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien.
- Walby, Sylvia (2005): Gender and Work in Europe: Rethinking Concepts and Theories. In: Lepperhoff, Julia/Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.): Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit, Münster, S. 18-34.

## Es gibt Handlungsmöglichkeiten

**Die Zahl der Arbeitslosen und der atypischen Beschäftigungsverhältnisse steigt, Firmen wandern in Billiglohnländer ab und mit Arbeitskräften aus Ländern mit niedrigen Sozialstandards wird Lohndumping betrieben. Die Arbeitsmarktsituation ist nicht rosig. Wie sieht die Zukunft aus? Anita Weinberger sprach mit Cornelia Staritz von Attac und dem grünen Sozialsprecher Karl Öllinger.**

Laut aktuellem Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer Oberösterreich sehen 50 Prozent der arbeitslosen Menschen ihre Zukunft pessimistisch. 91 Prozent der älteren Arbeitslosen finden nur schwer eine Stelle. Besonders betroffen sind Frauen, allen voran WiedereinsteigerInnen. Karl Öllinger, Sozialsprecher und stellvertretender Klubobmann der Grünen, sieht wenig Anlass zur Hoffnung: „Wenn die Entwicklung weiter so vor sich hintreibt, wird es wirklich schwierig, denn auf keiner der politischen Ebenen ist aktuell ein Umdenken erkennbar. Es wird nicht nach Gemeinsamkeiten, z.B. bei der Existenzsicherung, gesucht. Stattdessen werden arbeitslose Menschen ohne Perspektive in Beschäftigungsbereitschaft gehalten.“ Zur finanziellen Bedrohung kommt die psychische Belastung. Nicht zuletzt darin sieht die Ökonomin Cornelia Staritz eine längerfristige Gefahr: „Menschen definieren sich und werden über ihre Arbeit definiert.

Wer keine Arbeit hat, hat es in ihrem/seinem sozialen Umfeld schwer. Dies verstärkt sich, je mehr Arbeitslosigkeit als individuelles und nicht als gesellschaftliches Problem dargestellt wird – aber genau dies passiert im neoliberalen Diskurs.“

### Entgrenzung der Arbeitszeit

Wifo und IHS haben ihre Ende 2004 noch relativ optimistischen Vorhersagen für den österreichischen Arbeitsmarkt längst revidiert. Als Kriterium wird noch immer das Wirtschaftswachstum betrachtet. „Das Wirtschaftswachstum ist zwar wichtig für die Verringerung von Arbeitslosigkeit“, meint Karl Öllinger dazu „aber es haben sich auch die Arbeitsverhältnisse an sich verändert.“

Während noch die Diskussion um die Verlängerung von Arbeitszeit stattfindet, wurde diese still umgesetzt. Karl Öllinger dazu: „Die Tendenz geht hin zu bezahlten und unbezahlten Mehrstunden.“ Cornelia Staritz verknüpft diese Problematik mit der prinzipiellen Frage nach der Arbeitszeit: „Es wird immer vergessen, dass ein wichtiger Grund für den Rückgang der Arbeitslosigkeit von den 1950ern bis Anfang der 1980er Jahre die radikale Verkürzung der Arbeitszeit war. Hätten wir die Arbeitszeit im selben Ausmaß weiter reduziert, stünden wir heute durch die Produktivitätsfortschritte bei etwa 28 bis 30 Wochenstunden.“

Die Entwicklung aber geht in die andere Richtung. Durch Handy und Internetzugang und der damit verbundenen Verpflichtung, nahezu ständig erreichbar bzw. abrufbar zu sein, verschwimmt der Begriff der Freizeit. Karl Öllinger spricht in diesem Zusammen-

hang von einer „Entgrenzung der Arbeitszeit“, die er insbesondere bei Jugendlichen beobachtet, wo diese oft freiwillig passiere. „Die normierten Arbeitszeiten sind nicht mehr vorhanden. Der Trend geht weg vom früher geregelten 8-Stunden Tag.“ Es geht dabei um Verfügbarkeit. „Durch die Produktivitätsfortschritte müssen wir weniger arbeiten, um das Gleiche zu produzieren“, erklärt die Ökonomin Staritz, „darüber sollten wir uns eigentlich freuen. Die Frage ist aber, wie Arbeit verteilt wird. Immer mehr Menschen haben gar keinen Job mehr, andere häufen Überstunden an. Studien zeigen, dass die Arbeitsintensität im Durchschnitt zugenommen hat und die Arbeitsbelastung psychisch stark gestiegen ist. Berufsbedingte Krankheiten nehmen zu. Ich kann nur immer wieder sagen: Arbeitszeitverkürzung ist notwendig.“

Der grüne Sozialsprecher Öllinger sieht Schwierigkeiten bei der Umsetzung dieser Forderung: „Ich bin gerne bei der Umverteilung des Arbeitsvolumens und der daraus entstehenden Arbeitszeitverkürzung dabei, aber die Interessen der ArbeitnehmerInnen haben sich gewandelt. Sie unterwerfen sich nicht mehr den Reglements von Gewerkschaften. Es ist kaum möglich, Menschen zu verbieten, mehr zu arbeiten.“ Dabei sind es nicht unbedingt die gut bezahlten Jobs, in denen die ständige Verfügbarkeit als selbstverständlich angenommen wird. Immer häufiger betrifft das die prekären Beschäftigungsverhältnisse. Die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust führt zu quasi freiwilliger Unterwerfung unter ein (oft unbezahltes) Überstundensystem. „Die gesamte Arbeit gleichmäßig zu verteilen ist in diesem gesellschaftlichen Kontext äußerst schwierig“, stellt Öllinger fest.

### Verkehrte Umverteilung

Cornelia Staritz problematisiert in diesem Zusammenhang die Verteilung: „Ärmere Einkommenschichten konsumieren mehr, Reiche sparen mehr. Das heißt, die derzeitige Umverteilung von unten nach oben führt zu einem Rückgang der Konsumnachfrage und damit des Wachstums. Das durchschnittliche Realeinkommen und die Lohnquote<sup>1</sup> sinken. Die Gewinnquote aber steigt.“ Die Umverteilung müsse umgedreht werden, von oben nach unten. Einen möglichen Ausweg sieht Staritz in einem gerechteren Steuersystem, um die öffentlichen Ausgaben zu finanzieren. Darüber hinaus sieht sie in einer sinnvollen öffentlichen Investitionspolitik, in Investitionsanreizen für Unternehmen und einer Beibehaltung des aktuellen Pensionsalters wichtige Handlungsmöglichkeiten für die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation. Für Karl Öllinger könnte die öster-

reichische Regierung viel von den skandinavischen Ländern lernen. Nirgendwo in Europa wird mehr Geld für aktive Arbeitsmarktpolitik ausgegeben. Laut aktuellen Zahlen der OECD liegen die Niederlande, Dänemark und Schweden im Spitzenfeld und gaben etwa im Jahr 2002 bis zu 1,85 Prozent des Bruttoinlandsproduktes dafür aus, während es in Österreich gerade einmal 0,53 Prozent waren.

### Warten auf Konzepte

Karl Öllinger ist davon überzeugt, dass nur eine wesentliche Umstrukturierung zu längerfristig positiven Ergebnissen führen wird: „Mit der Forderung nach Grundsicherung wurde von den Grünen ein wichtiger Schritt nach vorne angedacht – und zwar Grundsicherung im Alter, aber auch während der Erwerbsarbeit. Denn das aktuelle Arbeitslosengeld ist oft zu niedrig. Viele haben auch keinen Anspruch darauf. Eine Grundsicherung wäre durchaus finanzierbar und mit den Bundesländern ausverhandelbar und man/frau müsste das Diktat der Arbeitslosigkeit nicht hinnehmen.“

Die Vertreterin von Attac stellt dem ein anderes Konzept entgegen: „Ich stehe zwar einem Grundeinkommen in Geld skeptisch gegenüber, aber warum nicht ein bedingungsloses Grundeinkommen an öffentlichen Dienstleistungen? Alle Personen, die in Österreich leben, sollten gratis Zugang zum Gesundheitssystem, zum Bildungssystem, zu öffentlichen Verkehrsmitteln usw. haben. Diese Dienstleistungen sind auf jeden Fall leichter finanzierbar als ein bedingungsloses Grundeinkommen in Geld, und um vieles gerechter.“

Einig sind sich beide: Die nationale Zukunft des Arbeitsmarktes ist von den politisch Verantwortlichen positiv veränderbar und gestaltbar. Die Perspektiven arbeitsloser Menschen könnten verbessert werden. Es stellt sich nur die Frage, ob die österreichische Regierung in Zukunft mehr als den x-ten Arbeitsmarktgipfel veranstalten wird und ob sie den Mut und den Willen hat, die vorhandenen Möglichkeiten auch wirklich auszuschöpfen.

*Anita Weinberger*

### Anmerkung

1 Dies ist der Anteil der Löhne und Gehälter am Bruttoinlandsprodukt.

Erstabdruk in planet 40/2005. Nachdruck mit freundlicher Genehmigung der Autorin.

## Ist Dienstleistungsbeschäftigung beliebig vermehrbar?

**In Anbetracht der hohen Arbeitslosigkeit in den EU-Staaten und dem kontinuierlichen Beschäftigungsrückgang in der landwirtschaftlichen und industriellen Produktion werden die Hoffnungen auf die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze in dem seit Jahren wachsenden Dienstleistungsbereich gesetzt.**

In der Studie „Dienstleistungsgesellschaften in Europa und Ursachen für das Wachstum der Dienstleistungsbeschäftigung“, erschienen in der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 55, Heft 3, 2003, S. 475–499, gehen Gerhard Bosch und Alexandra Wagner der Frage nach, mit welchen Maßnahmen man die Entwicklung von Dienstleistungen fördern kann. Bei ihren Recherchen stellten sie fest:

1. Die Expansion von Dienstleistungen ist nicht ein automatisches Nebenprodukt wirtschaftlichen Wachstums, sondern von individuellen und gesellschaftlichen Wertentscheidungen abhängig. Von solchen Wertentscheidungen sind vor allem die Haushaltsstrukturen, die Arbeitszeitpräferenzen sowie die Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaates betroffen.
2. Ein Gleichgewicht zwischen Eigenarbeit und über den Markt erbrachten Dienstleistungen ist vielfach erwünscht. Männer und vor allem Frauen streben höhere Beschäftigungsquoten, aber kürzere Arbeitszeiten an, also Erwerbsformen, die eine Kombination von Erwerbsarbeit und andere Aktivitäten ermöglichen (Bielenski et al. 2002). Angestrebt wird z. B. eine Kombination von professioneller Kinderbetreuung mit genügend eigener Zeit für die Kindererziehung.
3. Der Dienstleistungssektor ist in sich sehr heterogen. Zu Dienstleistungen gehören hochqualifizierte Tätigkeiten in Forschung und Entwicklung ebenso wie niedrig qualifizierte Servicetätigkeiten, technisch orientierte Berufe ebenso wie Tätigkeiten mit engem persönlichen Bezug zu den Kunden. Nach ihrer Funktion im gesellschaftlichen Reproduktionsprozess unterscheidet man zwischen
  - produktionsorientierten,
  - distributiven,
  - konsumorientierten und
  - sozialen Dienstleistungen.

Die einzelnen Dienstleistungsbereiche haben unterschiedliches Gewicht in den nationalen Volkswirtschaften. So wächst der Anteil produktionsorientierter Dienstleistungen in der Regel mit der Zunahme qualitativ hochwertiger und kundenspezifischer industrieller Produktion, soziale Dienstleistungen haben dort ein großes Gewicht, wo im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit der Frauen Erziehungs- und Pflegearbeit aus dem privaten Haushalt ausgelagert werden. Konsumorientierte Dienstleistungen spielen eine große Rolle in Ländern, die Anziehungspunkte des internationalen Tourismus sind.

### Unterschiedliche Typen von Dienstleistungsgesellschaften

Ein Vergleich der EU-Länder zeigt, dass es unterschiedliche Typen von Dienstleistungsgesellschaften in Europa gibt. Diese Unterschiede zwischen den Ländern beziehen sich sowohl auf das Niveau als auch auf die Struktur der Dienstleistungsbeschäftigung. Insgesamt lassen sich vier typische Länderprofile erkennen.

1. In den *südeuropäischen Ländern* (Griechenland, Italien, Portugal und Spanien) dominiert eine traditionelle Industriestruktur mit geringem Dienstleistungsanteil und geringer Nachfrage nach produktionsorientierten Dienstleistungen. Eine Besonderheit ist hier die hohe Bedeutung des Tourismus, weshalb die konsumorientierten Dienstleistungen eine große Rolle spielen. Traditionelle Haushaltsstrukturen und ein gering ausgebaute Sozialstaat sind Ursache dafür, dass viele Dienstleistungen selbst bereit gestellt werden.
2. Die *skandinavischen Länder* (Dänemark, Finnland, Schweden und Norwegen) verfügen über einen technologisch innovativen sekundären Sektor mit hohem Dienstleistungsanteil und hoher Nachfrage nach produktionsorientierten Dienstleistungen. Moderne Haushaltsstrukturen (hohe Beschäftigungsquote der Frauen) und ein ausgebaute Sozialstaat erfordern und ermöglichen die Bereitstellung umfangreicher sozialer Dienstleistungen durch den Staat.
3. In den *kontinentaleuropäischen Ländern* (Belgien, Deutschland, Frankreich und Österreich) überwiegen ebenfalls moderne Industriestrukturen, sodass industrieinterne und produktionsorientierte Dienstleistungen einen hohen Stand erreichen. Da die Haushaltsstrukturen in diesen Ländern jedoch teilweise immer noch eher traditioneller Art sind und der Staat vielfach für die Familien eher Finanztransfers als Dienstleistungen bereit stellt,

bleiben die sozialen Dienstleistungen hinter dem Niveau in den skandinavischen Ländern zurück.

4. In den *angelsächsischen Ländern* (Großbritannien und Irland) sind neben den Industriestrukturen auch Spezialisierungen in der internationalen Arbeitsteilung (starker Finanzsektor) ursächlich für das hohe Niveau produktionsorientierter Dienstleistungen. Trotz traditioneller Haushaltsstrukturen erreichen konsumorientierte Dienstleistungen ein mittleres Niveau, was an den teilweise langen Arbeitszeiten und den damit begrenzten Möglichkeiten zur Eigenarbeit sowie an der hohen Einkommensungleichheit liegt. Der Sozialstaat ist gering entwickelt und bietet nur wenige Dienstleistungen an.

### Erklärende Faktoren

Die Länderunterschiede können Bosch und Wagner zufolge zu einem großen Teil dadurch erklärt werden, inwieweit den folgenden Faktoren Rechnung getragen wurde:

1. der Verkürzung der Arbeitszeit im Dienstleistungssektor, die zur Umverteilung auf mehr Personen führt;
2. der Erhöhung des Einkommens bei relativ egalitärer Verteilung, wodurch die Nachfrage nach Dienstleistungen erhöht wird;
3. dem Übergang zur Qualitätsproduktion im sekundären Sektor durch Innovation und Kundenorientierung;
4. der Integration der Frau in den Arbeitsmarkt;
5. dem Ausbau des Sozialstaats;
6. der Verbesserung der Angebotsqualität durch Professionalität und Innovation;
7. der länderspezifische Spezialisierung im Dienstleistungsexport.

### Erfolgversprechende Maßnahmen

Zusammenfassend werden von den AutorInnen folgende Maßnahmenkombinationen für erfolgversprechend gehalten:

1. Förderung wirtschaftlichen Wachstums als wichtigste Voraussetzung für eine Expansion des Dienstleistungssektors;
2. Initiierung einer gesellschaftlichen Diskussion über die öffentliche Verantwortung für die Bereitstellung oder Finanzierung von Dienstleistungen, zum Beispiel für Kinderbetreuung oder Bildung;
3. Förderung der Frauenerwerbstätigkeit durch die Schaffung der dafür notwendigen gesellschaftli-

chen Rahmenbedingungen, Abschaffung aller Anreize für eine geschlechtsspezifisch ungleiche Verteilung bezahlter Arbeit;

4. hohe Innovationsorientierung im industriellen Sektor durch Förderung von Forschung und Entwicklung und den Übergang zu einer öko-effizienteren Produktion;
5. Förderung kürzerer Arbeitszeiten und Schaffung von Wahlmöglichkeiten, sodass vollzeitnahe Teilzeitarbeit und Variationen der Arbeitszeiten im Erwerbsverlauf möglich sind;
6. Förderung von Qualitätsverbesserung durch Professionalisierung und technisch-organisatorische Innovationen bei Dienstleistungen;
7. gezielte Subventionen für die Beschäftigung gering qualifizierter Beschäftigter und Verbesserung arbeitsmarktpolitischer Dienstleistungen, wie Beratung, Qualifizierung oder Vermittlung.

Für Österreich wäre die Umsetzung aller sieben Maßnahmen von großem Vorteil, da dadurch eine beachtliche Steigerung von qualifizierten Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich und gesellschaftliche Innovationen möglich wären.

*Helga Reich*

Die Autorin ist Dissertantin am Institut für Soziologie an der Universität Linz.

### Literatur

- Harald Bielenski, Gerhard Bosch und Alexandra Wagner, 2002: Working Time. Preferences in Sixteen European Countries, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- Gerhard Bosch und Alexandra Wagner, 2003: Dienstleistungsgesellschaften in Europa und Ursachen für das Wachstum der Dienstleistungsbeschäftigung in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 55, Heft 3, 2003, S. 475-499

### Webtipp

*Die neue Homepage [www.unsereuropa.at](http://www.unsereuropa.at) bietet alternative bzw. soziale Vorschläge für die EU an. Auf der Homepage finden sich auch Hinweise auf entsprechende Veranstaltungen, zum Beispiel auf einen "alternativen" ECOFIN, der Anfang April in Wien stattfinden wird.*

**[www.unsereuropa.at](http://www.unsereuropa.at)**



## Die persönlichen Katastrophen nebenan

**Sind die armen Kinder von heute die armen Erwachsenen von morgen? Immer öfter wenden sich Eltern an die Caritas, weil sie Ausgaben für die Schule nicht mehr bezahlen können. Weitere Probleme von Familien mit Kindern / AlleinerzieherInnen, die sich in der Caritas-Arbeit zeigen: Jugendarbeitslosigkeit, schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, steigende Energie- und Mietkosten, das Kindergeld wirkt nicht existenzsichernd und vieles mehr.**

Mathias Mühlberger, Direktor der Caritas Oberösterreich, wies bei einer Pressekonferenz der Caritas am Linzer Taubenmarkt im November darauf hin, dass es nicht nur Naturkatastrophen und Kriege sind, die Menschen in existenzielle Bedrängnis bringen. „Wir dürfen nicht übersehen, dass es auch „persönliche Katastrophen“ gibt, die Tag für Tag Menschen auch bei uns in Oberösterreich treffen. Oft genügt ein Schicksalsschlag, und das Leben gerät aus der Balance. Krankheit, Jobverlust oder das Zerschlagen der eigenen Familie sind meist Auslöser von Katastrophen, die nicht nur emotional schwer zu verkraften sind, sondern auch die Existenz bedrohen. Denn zu den persönlichen Schicksalsschlägen treten strukturelle Rahmenbedingungen und Ungleichheiten in unserer Gesellschaft, die in solchen Lebenssituationen die Armutsfalle zuschnappen lassen: Hohe Arbeitslosigkeit, steigende Energie- und Mietkosten, Beschäftigungsverhältnisse mit geringem Einkommen und vieles mehr“, so Mühlberger.

### Armutrisiko wächst mit jedem Kind

Insgesamt wächst der Bedarf an Beratung und Hilfe durch die Caritas von Jahr zu Jahr - immer mehr OberösterreicherInnen kommen zur Caritas, weil sie sich in einer existenziellen Notlage befinden, aus der sie sich aus eigener Kraft nicht mehr befreien können. Heuer war bereits im ersten Halbjahr ein besonderer Anstieg zu beobachten. Rund 3.800 Beratungsgespräche wurden in sechs Monaten mit 2.100 Personen geführt - das sind um über zehn Prozent mehr als im 1. Halbjahr 2004. Da sich ein Andauern dieser expansiven Entwicklung abzeichnete, musste die Caritas daher Mitte des Jahres ihr Jahresbudget zur Auszahlung von finanziellen Überbrückungshilfen bereits um zehn Prozent aufstocken.

Aus der Armutsforschung ist bekannt, dass AlleinerzieherInnen und Familien mit Kindern zu jenen Bevölkerungsgruppen zählen, die ein sehr hohes Armutrisiko aufweisen. Mit jedem Kind steigt die statistische Wahrscheinlichkeit, in Armut zu leben. So sind laut Armutsbericht des Sozialministeriums 14 Prozent der Familien mit zwei Kindern armutsgefährdet und 20 Prozent der Familien mit drei oder mehr Kindern. Das entspricht auch den in den Beratungsstellen für Menschen in Not in Oberösterreich gemachten Erfahrungen.

### Problemlagen nehmen zu

„Dass Armut besonders Familien mit Kindern und AlleinerzieherInnen bedroht, wird in unserer täglichen Arbeit sichtbar“, berichtete der Caritas-Sozialarbeiter Martin Morokutti. Knapp die Hälfte der Beratungsgespräche wurden 2004 mit Familien mit Kindern oder AlleinerzieherInnen geführt. Morokutti wies darauf hin, dass das Kinderbetreuungsgeld angesichts der aktuellen Preise für Wohnen und Energie nicht wirklich existenzsichernd ist. Besonders AlleinerzieherInnen, aber auch Partnerschaften, in denen ein Elternteil arbeitslos oder teilzeitbeschäftigt ist, sind von Armut bedroht. Zusammen mit Familien- und Wohnbeihilfe reicht das Kinderbetreuungsgeld zwar, um die Fixkosten zu zahlen, darüber hinausgehende Ausgaben, etwa für Kinderkleidung, müssen bereits genau kalkuliert werden. Oft werden auch andere Zahlungen, wie z.B. für Strom oder Heizung, hinten angestellt. Rücklagen für Sonderausgaben (z.B. Reparaturen, notwendige Anschaffungen) sind nicht möglich.

In letzter Zeit hat Morokutti zudem beobachtet, dass immer mehr Eltern aufgrund ihres geringen Einkommens verschiedene Ausgaben für die Schule nicht mehr bezahlen können. Zu Schulbeginn spitzt sich die Situation meist zu - manche Eltern können sich die erforderlichen Schulsachen für ihre Kinder nicht mehr leisten. Skikurse, Projektwochen, Ausflüge, etc. - all das kostet Geld und die Veranstaltungen nehmen im Laufe der Jahre zu. „Mein Kind fährt auf Wien-Woche und ich weiß nicht, wo ich das Geld hernehmen soll“, so die Aussage einer Mutter, die kürzlich in eine Caritas-Beratungsstelle kam.

Im Normalfall gehen Kinder der KlientInnen in die Pflichtschule, in sehr geringen Fällen besuchen Kinder eine höherbildende Schule, im Ausnahmefall studiert ein Familienmitglied. Für eine bessere schulische Ausbildung werden oft Schulden angehäuft. So kämpft z.B. eine Alleinerzieherin, deren Kind eine höhere Schule besucht, noch immer mit den Folgewirkungen einer Schulreise ihres Sohnes, die durch eine Kontoüberziehung finanziert wurde.

Es häufen sich auch die Vorsprachen von Eltern, die in finanziellen Schwierigkeiten sind, weil Jugendliche noch zu Hause wohnen und keine Lehrstelle bzw. keine Arbeit finden. Schlechtere Ausbildung durch mangelnde finanzielle Möglichkeiten hat natürlich am Arbeitsmarkt schwerwiegende Folgen: Lehrstellenmangel, Einstieg als Hilfskraft, eventuell sogar eine abgebrochene Lehre haben zur Folge, dass nur minderqualifizierte Jobs in Frage kommen. Eine Arbeit zu haben bedeutet dann nicht immer, davon auch leben zu können.

Wenn Kinder aus ärmeren Familien versuchen, trotzdem auf eigenen Beinen zu stehen, haben sie keinen finanziellen Rückhalt der Eltern, wenn es z.B. um die Anmietung einer Wohnung geht. Die Erstanmietungskosten, Möbel, Elektrogeräte, etc. werden schon auf Pump gekauft, die Schuldenspirale beginnt sich zu drehen.

### Vererbung von Armut

Ganz deutlich zu beobachten ist auch, dass in vielen Fällen mehrere Generationen von KlientInnen zur Caritas kommen. Aus der Familie, die in Armut lebt, kommen später Kinder und in der Folge auch deren Kinder wieder in die Beratung. Hier wird eine große Gefahr sichtbar: Armut kann sich über Generationen hinweg verfestigen. Die soziale Herkunft ist in unserer Gesellschaft immer noch ein entscheidender Faktor bei den Ursachen von Armut. „Es ist aber kein biologisches „Armutsgen“, das hier wirksam wird, sondern ein soziales“, betonte Mühlberger. Denn in einer armen Familie aufzuwachsen bedeutet für Kinder von vornherein, geringere Chancen im Leben zu haben. Die Ursachen dafür sind vielfältig:



Sozialarbeiter Martin Morokutti und Direktor Mathias Mühlberger im Caritas-Zelt am Linzer Taubenmarkt

### Ungleiche Bildungschancen

Verschiedene Studien belegen, dass das Einkommen der Eltern maßgeblich den Bildungsweg der Kinder bestimmt. Die Kinder von Eltern mit geringem Einkommen besuchen zumeist nicht eine AHS, sondern eher die Hauptschule. In der AHS-Oberstufe ist der Anteil von Kindern aus Familien mit geringem Einkommen noch niedriger als in der Unterstufe. Bildung ist zwar nicht der einzige, aber dennoch ein sehr wichtiger Faktor zur Armutsvermeidung. Laut Sozialbericht der Regierung (2003/2004) haben Personen, die ausschließlich die Pflichtschule absolviert haben, ein Armutsgefährdungsrisiko von 20 Prozent, während beim Abschluss einer mittleren Schule, einer Lehre oder einer Matura das Risiko um die Hälfte niedriger ist (jeweils 10 Prozent).

Ungleiche Bildungschancen werden aber bereits vor der Schule grundgelegt. Die Förderung der Entwicklung und Fähigkeiten der Kinder im Kleinkind-Alter ist eine wichtige Voraussetzung für den späteren Lern- und Schulerfolg. Kinder, die von Armut betroffen sind, können von ihren Eltern oft nicht ebenso gefördert werden wie andere Kinder. Sei es dadurch, dass die Existenzsorgen die Beziehung zwischen Eltern und Kindern belasten, dass die Eltern keine Zeit haben, weil sie sehr viel arbeiten müssen, um zu einem existenzsichernden Einkommen zu gelangen. Oder dadurch, dass die Eltern selbst Bildungsdefizite haben. Zu beobachten ist außerdem, dass viele Kinder aus einem armen Elternhaus den Kindergarten entweder gar nicht oder nur ein Jahr vor der Schule besuchen. In manchen Fällen können sich die Eltern die Kosten für die Betreuung nicht leisten, manches Mal wird aber auch der frühen Bildung im Kindergarten ein zu geringer Stellenwert beigemessen. Eine pädagogisch qualifizierte Förderung in Kinderbetreuungseinrichtungen könnte jedoch einen wichtigen Beitrag leisten, um schon vor der Schule ungleiche Bildungschancen auszugleichen.

### Armut beeinträchtigt die Persönlichkeitsentwicklung

Ständige Existenzängste der Eltern beeinträchtigen das Klima in der Familie. Auch wenn Eltern versuchen, ihre Sorgen vor den Kindern zu verbergen, ist es meistens nicht zu verhindern, dass sich die psychischen Belastungen auf die Kinder übertragen. Ebenso wie das Erlebnis der Ausgrenzung aufgrund von Armut. Kinder spüren materielle Armut dann, wenn sie etwa nicht an Schulveranstaltungen teilnehmen können, weil ihre Eltern sich diese nicht leisten können. Eine Folge von Ausgrenzungserfahrung ist, dass die Kinder kein gesundes Selbstwertgefühl entwickeln können.

Das hat ebenso wie die psychische Belastung wiederum Auswirkungen auf den Lernerfolg sowie auf die Entwicklung der Gesamt-Persönlichkeit.

#### *Schlechte Chancen am Arbeitsmarkt*

Der Armutskreislauf setzt sich für Kinder aus armen Familien im Hinblick auf die Chancen am Arbeitsmarkt fort. Angesichts des Mangels an Lehrstellen haben Jugendliche mit einem schlechten Abschlusszeugnis besonders schlechte Karten. Darüber hinaus würde eine höhere Bildung auch bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt bedeuten.

Für Kinder kann Armut also bedeuten, ein „soziales Erbe“ mit in die Wiege gelegt zu bekommen. Um den Armutskreislauf für betroffene Kinder zu durchbrechen, bedarf es vieler struktureller Maßnahmen, die zusam-

menwirken – in der Bildungspolitik und Familienpolitik ebenso wie in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Erste Schritte wären Maßnahmen, die verhindern, dass Kinder in Armut aufwachsen müssen. Dazu gehören nach Ansicht des Caritas-Direktors unter anderem:

- die Verstärkung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- der Ausbau leistbarer Kinderbetreuungsangebote
- ein existenzsicherndes Kindergeld für sozial schwache Familien / AlleinerzieherInnen

*Quelle: Mediendienst der Caritas OÖ*

*Spendenkonto: RLB 1.245.000, BLZ 34 000 oder: PSK 7.700.004, BLZ 60 000, Kennwort: Elisabethsammlung*

## Kombilohnförderung neu

**Mit dem Modell des Kombilohns soll die Aufnahme einer Beschäftigung von langzeitarbeitslosen Personen im Niedriglohnsektor gefördert werden.**

Für angestrebte 3.000 Förderfälle ist ein Budget von 14,1 Mio Euro vorgesehen. Die Einführung des Kombilohns ist gesetzlich bereits fixiert, der Verwaltungsrat des AMS ist nur für den Umsetzungsmodus entscheidungsbefugt.

Folgende Eckpunkte der Förderung sind im Beschäftigungsförderungsgesetz verankert:

- Gefördert werden ArbeitnehmerInnen unter 25 sowie über 45 Jahren
- Die Obergrenze für das monatliche Entgelt (Lohn + Förderung) beträgt 1000 Euro.
- Die Förderung für den Arbeitgeber beträgt 15 Prozent des Bruttoentgelts.
- Die Dauer der Förderungen beträgt maximal ein Jahr.
- Die näheren Bestimmungen sind durch den Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice zu treffen.

Der ursprüngliche Vorschlag von AMS und Regierungskurie sah im Bereich der ArbeitnehmerInnen-Förderung bloß eine Förderung für BezieherInnen von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe in der Höhe von 50 Prozent ihres letzten Leistungsbezuges vor. ArbeitnehmerInnen, deren Notstandshilfe wegen der Einkommensanrechnung des Partners entfällt oder stark

gekürzt wird, hätten somit keine oder nur eine sehr reduzierte Beihilfe erhalten. Die Förderung für ArbeitgeberInnen hätte sich dem Vorschlag zufolge in der Höhe von zehn Prozent (= 5 Prozent inkl. anteilige Sonderzahlungen) bis maximal 66,7 Prozent des Bruttoentgelts bewegt.

#### Änderungen erreicht

Im Zuge der Sozialpartnerverhandlungen konnte erreicht werden, dass die Kombilohnförderung das einvernehmliche Ergebnis eines Beratungs- und Betreuungsvorganges sein und im Betreuungsplan dokumentiert werden muss. Der förderbare Personenkreis konnte erweitert werden: Zusätzlich zu den Personen, die Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe erhalten, können nunmehr auch Personen gefördert werden, die nach dem 31.12.1954 geboren sind und ausschließlich aufgrund der Anrechnung des Partnereinkommens keinen Anspruch auf Notstandshilfe haben (Pensionsversicherungsanspruch gem. § 34 AIVG). Die Förderhöhe beträgt jetzt 50 Prozent des aktuellen Arbeitslosengeld-Bezuges bzw. 50 Prozent der zuletzt gebührenden Notstandshilfe ohne Einkommensanrechnung.

Die Höhe der ArbeitgeberInnen-Förderung wurde für Arbeitsverhältnisse unter 50 Prozent der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenstunden mit 11,7 Prozent der Bemessungsgrundlage festgesetzt. Die Förderung kann bei einem Ausmaß des geförderten Arbeitsverhältnisses ab 50 Prozent der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenstunden in der Höhe von 11,7 Prozent bis 66,7 Prozent gewährt werden, da hier die aktuellen Voraussetzungen der nor-

malen Eingliederungsbeihilfe erfüllt sind. Die Dauer der Förderung ist mit der Dauer der Kombilohnförderung für ArbeitnehmerInnen begrenzt.

AK und ÖGB verzeichnen es als ihren Verhandlungserfolg, dass einerseits die ArbeitgeberInnenbeihilfe reduziert (15 Prozent statt 66,7 Prozent) und andererseits die ArbeitnehmerInnenbeihilfe erhöht werden konnte, da nun keine Einkommensanrechnung für

NotstandshilfebezieherInnen erfolgt. Die Arbeitnehmerorganisationen weisen weiters darauf hin, dass aufgrund des Erfordernisses einer einvernehmlichen Festlegung im Betreuungsplan kein Förderautomatismus gegeben ist.

*Quelle: Silvia Hofbauer, Bundesarbeiterkammer: Information zur Kombilohnförderung; 28.11.2005*

## Mitgebrachte Qualifikationen nützen

**Ziel der Entwicklungspartnerschaft InterCulturExpress ist die Förderung der beruflichen Chancen von Migrantinnen und Migranten mit einer guten Ausbildung oder Berufserfahrungen im Heimatland. Ihnen werden konkrete Angebote gemacht werden, ihre Position am Wiener Arbeitsmarkt zu verbessern.**

Angesprochen sind Personen, die ihre im Heimatland erworbene Berufsausbildung oder ihren mitgebrachten Bildungsabschluss in Wien adäquat verwerten wollen oder eine Qualifikation anstreben und einen beruflichen Einstieg planen. Die Förderung der beruflichen Mobilität von MigrantInnen am Arbeitsmarkt steht dabei im Vordergrund. Durch das Sichtbarmachen von Qualifikationen soll ein rascherer Eintritt in ausbildungsadäquate Berufsfelder geschehen.

### Mehrsprachigkeit und Migrationshintergrund als Potential

Die Angebote des InterCulturExpress nehmen in besonderem Maße Rücksicht auf die Mehrsprachigkeit und den Migrationshintergrund der Zielgruppe und richten sich nicht nur an die genannte Zielgruppe selbst, sondern auch an Multiplikatoren, Mitarbeiter der beruflichen Erwachsenenbildung, MentorInnen und Betriebe. Der InterCulturExpress möchte die Zielgruppe rasch erreichen, um Dequalifizierungsprozesse zu vermindern. Dequalifizierung bedeutet eine Berufstätigkeit, die geringere formale Bildungsabschlüsse erfordert, als erworben wurden. In Wien übten 2001 104.000 Berufstätige (13%) Tätigkeiten aus, die unter ihrem Ausbildungsniveau liegen. 41 Prozent davon waren Menschen mit Migrationshintergrund (August Gächter 2004, Datenquelle: Volkszählung 2001 der Statistik Austria).

### Die Angebote des InterCulturExpress

- Der *Leuchtturm* ist ein einjähriger Vollzeitlehrgang für MigrantInnen und Flüchtlinge und bildet zum/r BerufsorientierungstrainerIn oder BildungstrainerIn aus. Ein Schwerpunkt der Ausbildung liegt in der Spezialisierung auf MigrantInnen und Flüchtlingen. Mobilisierung und Stärkung der Potenziale ist das Motto der Ausbildung. Durchgeführt wird der Leuchtturm vom Integrationshaus Wien.
- Die *Antenne* ist ein berufsorientierter Sprachkurs und hat die Erhöhung der sprachlichen Kompetenzen der TeilnehmerInnen zum Ziel. Die Fähigkeit und Motivation zum selbstorientierten Lernen stehen im Vordergrund. Die Antenne ist ein Projekt des Berufsausbildungszentrums des bfi Wien und des Beratungszentrums für Migranten und Migrantinnen.
- Die *BIMM* ist eine ressourcenorientierte Qualifikationsmaßnahme für Migrantinnen zur Vorbereitung auf einen gelungenen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt mit den Schwerpunkten selbstorientiertes Lernen, Vernetzung und interkulturelle Kompetenzen als Potenzial. Parallel dazu wird ein interkulturelles Mentoringprogramm für die Teilnehmerinnen aufgebaut. Die BIMM ist ein Projekt des abz.austria.
- Die *Ampel* entwickelt vielfältige Informationsblöcke für ExpertInnen und MultiplikatorInnen, die Wege zur Anerkennung und Akzeptanz von mitgebrachten Qualifikationen von MigrantInnen aufzeigen. Ziel ist es, Dequalifikation zu verhindern und MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt zu stärken. Die Ampel wird vom Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen durchgeführt.
- *Gender Mainstreaming* ist eine Strategie, um Geschlechtergerechtigkeit auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu erreichen. Was bedeutet jedoch Gender Mainstreaming für Menschen mit Migrationshintergrund? Welche geschlechtsspezifischen

schen Hürden und Schwierigkeiten erleben MigrantInnen? Gemeinsam wird ein Film zum Thema MigrantInnen und Arbeitsmarkt erarbeitet. Das Gender Mainstreaming Projekt wird vom Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser durchgeführt.

- *Ponte* bietet eine EDV-Basisqualifizierung in Form von e-learning an und entwickelt diese weiter. Betreute Selbstlernphasen sollen ein eigenständiges Weiterlernen auch nach Kursende möglich machen. Im Kurs integriert wird Berufsorientierung angeboten. *Ponte* wird vom Verein Hebe Bühne durchgeführt.

Die Wiener Entwicklungspartnerschaft InterCulturExpress wird inhaltlich vom Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen und finanziell von der waff Programm Management GmbH koordiniert und

wird im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit gefördert.

Strategische PartnerInnen des InterCulturExpress sind der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF), die Wirtschaftskammer Wien, die Arbeiterkammer Wien sowie die Magistratsabteilung 17 (Integrations- und Diversitätsangelegenheiten) und die Magistratsabteilung 20 (Fremdenrechtliche Angelegenheiten) der Stadt Wien. Das Arbeitsmarktservice Wien ist Kooperationspartner. Weitere Informationen bietet die Website: [www.interculturexpress.at](http://www.interculturexpress.at)

*Quelle: Norbert Bichl, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, Wien*

### Texte zur gesellschaftspolitischen Diskussion

*Am Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik sind derzeit noch folgende Bände der Reihe Gesellschafts- und sozialpolitische Texte – teilweise stark vergünstigt – erhältlich:*

*Band 2: Paul Brandl: Zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung, Linz 1986; EUR 3,50*

*Band 4: Evelyn Gröbl (Hg.): Thema: Ungleichheit, Linz 1986; EUR 5,00*

*Band 5: Johann Mayr: Sozialdemokratie und Agrarpolitik, Linz 1987; EUR 5,80*

*Band 6: Josef Weidenholzer: Rekonstruktion der Sozialdemokratie, Linz 1987; EUR 5,80*

*Band 9: Christine Stelzer-Orthofer (Hg.): Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Linz 1991; EUR 10,90*

*Band 10: Johann Bacher (Hg.): Handlungsfelder kommunaler Sozialpolitik. Eine sozialwissenschaftliche Fallstudie am Beispiel der Stadt Wels, Linz 1993; EUR 12,40*

*Band 11: Christine Stelzer-Orthofer (Hg.): Strategien*

*gegen Arbeitslosigkeit – Wider die allgemeine Ratlosigkeit, Linz 1998; EUR 18,20*

*Band 12: Hansjörg Seckauer, Josef Weidenholzer (Hg.): Job Creation im Dienstleistungssektor. Haushaltsnahe Dienstleistungen in der beschäftigungspolitischen Diskussion, Linz 1999; EUR 18,20*

*Band 13: Christian Aspalter, Josef Weidenholzer (Hg.): Welfare State Development in East Asia, Linz 2001; EUR 25,50*

*Band 14: Christine Stelzer-Orthofer (Hg.): Zwischen Welfare und Workfare. Soziale Leistungen in der Diskussion; EUR 25,50*

*Band 15: Institut für Suchtprävention (Hg.): Vom Gebrauch der Drogen, Linz 2005; EUR 15,00*

*Ab einem Mindestbestellwert von 30 Euro erhalten Sie 15 Prozent Ermäßigung!*

*Bestellungen bei:*

*Irene Auinger, Universität Linz  
Altenbergerstr. 69, 4040 Linz  
Tel. 0732/2468-7161, Fax DW 7172  
[irene.auinger@jku.at](mailto:irene.auinger@jku.at)*

## Bildungsreform als Sozialreform

Die Bildungspolitik ist Bestandteil eines zeitgemäßen Konzeptes von Sozialpolitik. Was in der angloamerikanischen Welt seit langem wissenschaftlich geläufig ist, wird seit dem "PISA-Schock" auch in Deutschland unabweisbar: In keinem anderen OECD-Land verstärkt das Bildungssystem soziale Ungleichheiten deutlicher, anstatt zur Chancengleichheit beizutragen. Im vor Kurzem im VS Verlag erschienenen Band diskutieren Wissenschaftler den Zusammenhang von Bildungs- und Sozialpolitik nicht nur analytisch, sondern in sozialreformerischer Absicht. Die Themen der Beiträge sind der Bildungsbegriff selbst, Konsequenzen des "PISA"-Diskurses, Bildungsarmut, Bildungsungleichheit, Vorschulbildung, Ganztagschulen und der Zusammenhang von Hochschul- und Arbeitsmarktpolitik. Die Idee und einige Beiträge des Buches gehen zurück auf zwei studentische Fachtagungen an der Fachhochschule Jena (2004 und 2005), die sich dem Zusammenhang von Bildungs- und Sozialpolitik unter dem Gesichtspunkt von Studiengebühren und Ganztagschulen gewidmet hatten.

*Michael Opielka (Hg.):  
„Bildungsreform als Sozialreform“. Zum Zusammen-  
hang von Bildungs- und Sozialpolitik  
VS Verlag, Wiesbaden 2005, EUR 22,90 (D)*

## Wenn Kunden die Arbeit machen

Überall wird von "Kundenorientierung" und "Servicequalität" gesprochen. Schaut man aber genauer hin, zeigt sich etwas ganz anderes: Zunehmend müssen Konsumenten Funktionen übernehmen, die bisher die Mitarbeiter von Unternehmen getragen haben. Die Entwicklung fing mit der "Selbst-Bedienung" an und hatte einen ersten Höhepunkt mit dem IKEA-Prinzip der schwedischen Möbelhauskette, bei dem man die Endfertigung der Produkte selbst übernimmt. Inzwischen erreicht dies aber eine neue Qualität: Ob beim Internet-Banking, beim Online-Buchen von Tickets bei Bahn und Airlines oder an der Self-Scanning-Kasse der Supermärkte, überall leistet man handfeste Arbeit. Eine Arbeit, die Unternehmen nicht nur massiv Kosten sparen hilft – die Kunden erzeugen handfesten ökonomischen Mehrwert, der den Unternehmen kostenlos zufällt. Und wer nicht mitmacht oder sich nicht perfekt auskennt, der hat ein Problem.

Kein Wunder, wenn einschlägige Managementkonzepte inzwischen fordern, die Kunden zu "Teil-Arbeitskräften" zu machen, wenn man vom "Outsourcing auf die Kunden" spricht, durch das man die wertvolle

"Kunden-Dienstleistung" mehr als bisher nutzen könne. Das neue Buch des Industrie- und Techniksoziologen Günter Voß von der Technischen Universität Chemnitz und der Psychologin Kerstin Rieder von der Fachhochschule Solothurn zeigt mit vielen Beispielen, wie und warum Konsumenten heute zu regelrechten informellen Mitarbeitern von Unternehmen werden. Aus dem bisherigen passiv kaufenden Kunden wird der "arbeitende Kunde". Die Autoren untersuchen die Ursachen der Entwicklung, fragen, wohin dies langfristig führen kann und ordnen den neuen Typus des Konsumenten in ein Szenario der sich weiterentwickelnden Arbeitsgesellschaft ein. Eine Arbeitsgesellschaft, in der man nicht nur als Berufstätiger arbeiten muss, sondern nun auch als privater Konsument.

*G. Günter Voß / Kerstin Rieder:  
Der arbeitende Kunde. Wie Konsumenten zu  
unbezahlten Mitarbeitern werden.  
Campus-Verlag 2005, 252 Seiten, EUR 19,90 (D)*

## Quartiersentwicklung im Städtevergleich

In vielen europäischen Ländern werden Verfahren integrativer Quartiersentwicklung eingesetzt. Dabei scheinen die hierfür notwendigen innovativen Management- und Organisationsformen insbesondere der Städte Kopenhagen und Wien auf den ersten Blick mit deutschen Modellen (Programm "Soziale Stadt") vergleichbar. Im Detail zeigen sich jedoch auch Unterschiede, die – jenseits länderspezifischer Besonderheiten – interessante "Reibungsflächen" für die Diskussion über die Fortentwicklung der "Sozialen Stadt" bieten. Die vorliegende Studie der Difu-Forscher Thomas Franke und Wolf-Christian Strauss enthält die Ergebnisse von Dokumentenanalysen sowie von Experteninterviews, die Anfang 2005 mit Akteuren der Quartiersentwicklung in Kopenhagen und Wien geführt wurden. Es ergab sich ein detailliertes, durchaus kritisches Bild der Umsetzung integrativer Stadtteilentwicklung in den beiden Städten. Aus dem Vergleich dieser Modelle mit Erfahrungen in Deutschland wurden Anregungen für die zukünftige Programmumsetzung abgeleitet.

*Thomas Franke / Wolf-Christian Strauss:  
Management gebietsbezogener integrativer  
Stadtteilentwicklung - Ansätze in Kopenhagen und  
Wien im Vergleich zur Programmumsetzung "Soziale  
Stadt" in deutschen Städten.  
Difu-Materialien Bd. 8/2005, 94 Seiten  
Kostenloser Download möglich unter:  
<http://edoc.difu.de/orlis/DF9867.pdf>*

## Auftaktveranstaltung Sozialwirtschaftlicher Cluster Steyr-Kirchdorf

Der SOWI-Cluster Steyr-Kirchdorf vernetzt sozialwirtschaftliche Einrichtungen der Region Steyr-Kirchdorf mit den Zielen, neue Dienstleistungen zu schaffen, Synergien zu nutzen und Kosten zu sparen. Gemeinsam werden Probleme und Engpässe in den Bereichen Familien mit Kindern, Frauen über 45, Jugend, SeniorInnen und TrägerInnen der Gesundheitsförderung erhoben und Projekte und Entwicklungen in Gang gesetzt.

*Termin:* Mittwoch, 15. Februar 2006, 14:00 bis 17:00 Uhr

*Ort:* SPES-Akademie, 4553 Schlierbach 19

*Informationen:* [www.spes.co.at](http://www.spes.co.at); [www.sowi-cluster.at](http://www.sowi-cluster.at)

## Von der Insel zur Halbinsel

Zweitägige Veranstaltung in Innsbruck anlässlich des 30-jährigen Bestehens von DOWAS, das sich von einem Durchgangsort (1975) zu einem vielfältigen Wohn- und Beratungsangebot für Menschen ohne Wohnung entwickelt hat.

Donnerstag, 16.2.2006, 9.00 bis 13.00 Uhr: Umgang mit gesellschaftlichen Außenseitern in der Geschichte. Referate und Diskussion mit Wolfgang Ayaß, Historiker an der Uni Kassel, und Peter Schwarz, Historiker im Dokumentationsarchiv des österreichischen Widerstandes.

Donnerstag, 16.2.2006, 15.00 bis 19.00 Uhr:

Filmpremiere von „Roofless – eine Wohnung ist mehr als ein Dach über dem Kopf“

Freitag, 17.2.2006, 10.00 bis 13.00 Uhr: Take a look inside. Besichtigung von zwei DOWAS-Einrichtungen

*Nähere Informationen:* Verein zur Förderung des DOWAS

*Tel. 0512 / 572343; Fax DW 23; Mail: [dowas.ibk@chello.at](mailto:dowas.ibk@chello.at)*

## Das Potenzial von Gender in der Forschung

Innerhalb der Fraunhofer-Gesellschaft wurde erstmals erprobt, mit welchem Konzept und mit welchen Methoden die Ziele des Gender Mainstreaming erfolgreich in eine Forschungsorganisation in der Praxis umgesetzt werden können. Im Rahmen des Fachforums wird der Implementierungsansatz vorgestellt und anhand mehrerer Praxisbeispiele diskutiert. Im Mittelpunkt der Implementierung steht die Steigerung der Innovationsfähigkeit einer Forschungsorganisation: Gender Mainstreaming dient letztendlich einer besseren Zielgruppenerfassung und einer erhöhten Qualitätssicherung von Entscheidungsprozessen.

*Termin:* 21. Februar 2006, 9.00 bis 17.00 Uhr

*Ort:* Zentrale der Fraunhofer-Gesellschaft, Hansastr. 27C, München

*Nähere Informationen:* [www.fraunhofer.de](http://www.fraunhofer.de)

## Praxisworkshop Genderkompetenzen

Der Workshop führt in die Theorie des Gender Mainstreaming ein und stellt Umsetzungsbeispiele aus dem Gemeindealltag vor. Praktische Übungen sensibilisieren die Teilnehmer/innen und trainieren ihre Wahrnehmung. Sie erfahren, was Gender-Sensibilität in der Kommunalpolitik konkret bedeutet und wie sie ihre persönliche Gender-Kompetenz erweitern können. Darüber hinaus geht es darum, den Austausch zwischen allen am Thema Interessierten anzuregen und Erfahrungen der Teilnehmer/innen mit Gender Mainstreaming zu diskutieren.

*Leitung:* Dr. Sabine Jandl-Jobst, Dr. Itta Tenschert

*Zielgruppe:* Gemeinderätinnen, Gemeinderäte und alle, die sich in ihrer Gemeinde engagieren

*Beitrag:* EUR 25,-

*Termin:* 25. Februar 2006, 9:00-17:00 Uhr

*Ort:* Haus der Begegnung, Rennweg 12, 6020 Innsbruck

*Information:* Tel. 0512/58 78 69 (Fax DW 11); Mail: [hdb.office@dioezese-innsbruck.at](mailto:hdb.office@dioezese-innsbruck.at)

## **KONTRASTE**

### **Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik**

Erscheinungsort Linz, P.b.b. Verlagspostamt Linz.  
Wenn unzustellbar, zurück an die Redaktion KONTRASTE:  
Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Gesellschafts-  
und Sozialpolitik, Altenbergerstr. 69, 4040 Linz

#### **Herausgeber, Medieninhaber, Verleger:**

Sozialwissenschaftliche Vereinigung, mit Unterstützung der Universität  
Linz, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik

#### **Erscheinungsweise:**

10 Ausgaben pro Jahr

#### **Redaktionsadresse:**

KONTRASTE: Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Gesellschafts-  
und Sozialpolitik, Altenbergerstr. 69, 4040 Linz  
Tel.: 0732/2468-7168  
Mail: [hansjoerg.seckauer@jku.at](mailto:hansjoerg.seckauer@jku.at)  
Web: <http://www.gespol.jku.at/> Menüpunkt Kontraste  
Aboservice, Sekretariat: Irene Auinger, Tel.: 0732/2468-7161  
Fax DW 7172 Mail: [irene.auinger@jku.at](mailto:irene.auinger@jku.at)

#### **Redaktionsteam:**

Mag. Hansjörg Seckauer, Dr. Christine  
Stelzer-Orthofer, Mag. Susanna Rothmayer,  
Mag. Bettina Leibetseder

Wir freuen uns über zugesandte Manuskripte,  
die Redaktion behält sich jedoch das Recht  
auf Kürzung und Entscheidung über die Veröf-  
fentlichung vor. Redaktionsschluss ist jeweils  
der 20. des Vormonats. Namentlich gekenn-  
zeichnete Beiträge können, müssen aber nicht  
die Meinung der Redaktion wiedergeben.

#### **Wissenschaftliche Beratung:**

Univ. Prof. Dr. Josef Weidenholzer  
Univ. Prof. Dr. Irene Dyk  
a.Univ. Prof. Dr. Evelyn Schuster

#### **Lektorat; Satz:**

Mag. Hansjörg Seckauer

#### **Grafisches Konzept:**

Mag. Gerti Plöchl

Kontraste finanzieren sich fast ausschließlich aus Abonnements und  
Mitgliedsbeiträgen: Jahresabo EUR 65,40; Halbjahresabo EUR 32,70;  
StudentInnen, Arbeitslose und PensionistInnen EUR 36,30  
Gratis Probeabo für drei Monate  
Alle Preise inklusive Versand. Einzelheft EUR 5,45 exkl. Versand.  
Kündigung bis einen Monat vor Ablauf möglich.

#### **Bankverbindung:**

Sparkasse OÖ, BLZ 20320, Kontonr. 7500-002453