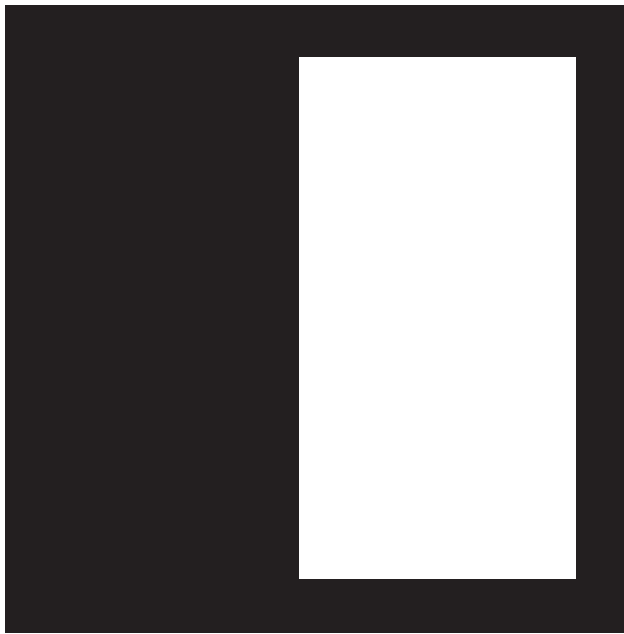


kontraste

Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik



ARBEITSWELT

AKTUELLES

BUCHTIPPS

VERANSTALTUNGEN

10 | Dezember 2010

Arbeitswelt	
<u>Schlechte Stimmung trotz wirtschaftlicher Erholung</u>	4
<u>Menschenwürdige Arbeit in Österreich</u>	6
<u>Spätfolgen schlechter Arbeitsbedingungen</u>	7
<u>Arbeitswelten im Wandel</u>	9
<u>Arbeitsbelastungen in der IT-Wirtschaft</u>	14
<u>(K)ein Parkplatz für das Recht</u>	16
<u>Prekaritätsempfinden von JungwissenschaftlerInnen</u>	21
Aktuelles	
<u>Wirtschaftsdoyen Kurt Rothschild gestorben</u>	24
<u>Erfolgreicher Berufseinstieg ermöglicht nachhaltige Integration</u>	25
<u>Bestmögliches Wohnangebot zur Verfügung stellen</u>	26
<u>Aktuelle Daten zum Thema Migration</u>	28
Buchtipps	29
Veranstaltungen	30

Liebe Leserin, lieber Leser!

Die Zeiten werden härter. Der Konkurrenzdruck nimmt zu. Um in der globalen Wirtschaft zu bestehen, kann sich's keiner mehr leisten, Däumchen zu drehen oder unmotiviert in die Luft zu starren. Und um im Arbeitsleben am Ball zu bleiben, müssen wir uns fit halten, sowohl körperlich wie geistig – bloß nicht nachlassen oder gar schlapp machen. Dieses "Mantra des sich ständig verschärfenden Wettbewerbs" könnte noch fortgesetzt werden, wird es in der Regel auch: Via Presseaussendungen und Redaktionsstuben dringt es in so gut wie alle Bereiche vor, veranlasst ArbeitnehmerInnen, unzumutbare Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, teils sehr niedrige Löhne hinzunehmen und gegebenenfalls auch krank zur Arbeit zu gehen.

Die nun wieder etwas verbesserten Konjunkturaussichten ändern daran offenbar wenig: Laut Österreichischem Arbeitsklima Index ist die Arbeitszufriedenheit unter den Beschäftigten zuletzt deutlich gesunken, insbesondere ArbeiterInnen sind wenig zufrieden mit ihrem Job. Die Wirtschaftskrise hat die Kluft zwischen ihnen und den übrigen Beschäftigten weiter vergrößert. Der Hauptgrund für die Unzufriedenheit: die Angst um den Arbeitsplatz. Jede/r vierte ArbeiterIn empfindet den eigenen Job als unsicher. Und dies wohl nicht unbegründet, sehen sich die Beschäftigten doch zunehmend einem Hire-and-fire-Regime ausgesetzt (vgl. Beitrag S. 4).

Dass körperlich schwer Arbeitende stärker von Arbeitslosigkeit bedroht sind, zeigt eine deutsche Inifes-Studie. Insbesondere die Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit ist bei ihnen drei Mal so groß wie bei den übrigen Beschäftigten. Darüber hinaus sind sie mit weiteren Nachteilen konfrontiert: Sie haben wenig Freiräume bei der Arbeit und bekommen kaum Qualifizierungsangebote. Gesundheitliche Probleme führen häufig zu einem vorzeitigen Abschied aus dem Erwerbsleben. Zeitarbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse sind durchaus üblich, Aufstiegschancen hingegen kaum vorhanden. Auch ein Jobwechsel ändert daran zumeist nichts, insbesondere bei älteren Beschäftigten verschlechtert sich dadurch häufig noch die Lage. Und am Ende des Arbeitslebens müssen die Betroffenen zumeist mit einer niedrigen Pension das Auslangen finden (vgl. Beitrag S. 7).

Laut Inifes-Studie sind es vor allem gering Qualifizierte, die sich gezwungen sehen, Arbeitsplätze mit körperlichen Belastungen zu übernehmen. Daraus zu schließen, dass höhere Bildung vor problematischen Arbeitsbedingungen schützt, wäre jedoch unzulässig. So berichtet etwa die Hälfte der im Zuge einer einschlägigen Studie befragten Beschäftigten in der deutschen IT-Wirtschaft von einer starken Arbeitsbelastung durch extremen Zeitdruck und hohes Arbeitsaufkommen. Infolgedessen nehmen Erschöpfung und Burnout in der IT-Wirtschaft derzeit stark zu (vgl. Beitrag S. 14). Und die ca. 25.000 Freien DienstnehmerInnen in Österreich sind zwar die am besten gebildete Untergruppe im Arbeitsklima Index, der hohe Ausbildungsgrad nutzt ihnen jedoch wenig: Weniger als die Hälfte (41%) sind mit ihrem Einkommen zufrieden, 14 Prozent kommen damit nicht aus. Gleichzeitig ist die subjektive Arbeitsplatzsicherheit gesunken: Ein knappes Fünftel (18%) stuft den aktuellen Job als gefährdet ein, gegenüber sieben Prozent vor zwei Jahren. Ähnlich verhält es sich mit der vielfach prekären Arbeitssituation von JungwissenschaftlerInnen. Häufig fehlt es an einem hinreichenden arbeits- und sozialrechtlichen Schutz sowie einer adäquaten Interessensvertretung. Befristete Jobs erschweren die Lebensplanung, finanzielle Rücklagen können nicht aufgebaut werden. Dennoch erfolgt – mangels Alternativen – in vielen Fällen ein längerfristiges "Einrichten in der Prekarität" (vgl. Beitrag S. 21).

Ein mit Abstrichen durchaus vergleichbares Verhalten kann in einem völlig anderen Berufsfeld – nämlich dem Güterfernverkehr – konstatiert werden, wo die beschäftigten LKW-Fahrer versuchen, so gut es geht mit dem ihnen aufgebürdeten Druck, überlangen Einsatzzeiten und mangelhaft ausgestatteten Ruheplätzen zurecht zu kommen (vgl. Beitrag S. 16). Eine dauerhaft befriedigende Lösung kann in diesem Hinnehmen widriger Umstände jedoch nicht erblickt werden. Anzustreben ist vielmehr eine Verbesserung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, im Fernverkehr zum Beispiel eine Reduktion der zulässigen Höchsteinsatzzeit sowie die konsequente Überprüfung von deren Einhaltung. Erst dadurch können die Voraussetzungen für ein "menschenwürdiges Arbeiten" geschaffen werden, meint

Ihre
Kontraste-Redaktion

Schlechte Stimmung trotz wirtschaftlicher Erholung

Der Österreichische Arbeitsklima Index ist seit dem Frühjahr um drei Indexpunkte gefallen – auf den niedrigsten Wert seit vier Jahren.

Nach Ansicht der meisten Wirtschaftsforscher/innen und Politiker/innen ist die Krise der vergangenen Jahre überwunden, die Wirtschaft soll stärker wachsen als vorhergesagt. Die Arbeitnehmer/innen empfinden ihre Situation aber anders: Die Arbeitszufriedenheit beträgt derzeit 107 Indexpunkte – drei Punkte weniger als noch im Frühjahr und fünf Punkte weniger als der bisherige Höchstwert aus dem Jahr 2007.

Rückgang bei den Arbeiter/innen

Hinsichtlich der Geschlechter hat sich im Sommer 2010 die Kluft geschlossen. Hatte der Index für Arbeitnehmerinnen im Frühjahr noch 111 Punkte ergeben, so sind es aktuell nur noch 107 Punkte. Bei den Männern lag die Zufriedenheit im Frühjahr bereits bei niedrigen 108 Punkten und ist über den Sommer um zwei Indexpunkte auf 106 gesunken.

Bedenklich ist vor allem die Entwicklung bei den Arbeiter/innen. Der Indexwert ist innerhalb eines Jahres von 103 auf 97 Punkte gefallen. Bei den Angestellten ist der Wert mit 112 nach 113 Indexpunkten hingegen fast stabil geblieben. Zurückgefallen sind aber auch die Beamten und Vertragsbediensteten im Öffentlichen Dienst auf 104 bzw. 109 Indexpunkte.

Die wirtschaftlichen Turbulenzen wirken sich nach wie vor in erster Linie in Industrie- und Gewerbebetrieben aus. Die Arbeitszufriedenheit liegt hier aktuell bei 104 Punkten – um neun Indexpunkte weniger als vor der Krise. Der Handel hat diese Bewegung mit Verzögerung nachgemacht, konnte sich zuletzt aber erholen. Die Arbeitszufriedenheit der dort Beschäftigten ist vom Herbst 2007 bis zum Frühjahr 2010 von 111 auf 105 Indexpunkte gesunken, seither aber um drei Punkte auf 108 gestiegen. Zugelegt hat auch der Unterrichtssector, und zwar um zwei Punkte seit dem Frühjahr. Im Gesundheits- und Sozialbereich ist die Zufriedenheit hingegen von 113 auf 111 Punkte gefallen. Die Krise hat aber im öffentlichen Dienst ebenfalls Spuren hinterlassen. Die Arbeitszufriedenheit ist von 113 im Herbst 2007 auf aktuell 108 Punkte abgesackt.

Angst um den Arbeitsplatz

Arbeiterinnen und Arbeiter weisen eine deutlich geringere Zufriedenheit mit ihrem Job auf als die mei-

sten übrigen Beschäftigtengruppen. Nach den Daten des aktuellen Arbeitsklima Index liegen Arbeiter/innen 15 Indexpunkte hinter den Angestellten, zwölf Punkte hinter den Vertragsbediensteten im öffentlichen Dienst und sieben Punkte hinter den Beamten (wobei dieser geringe Wert vor allem durch die Beschäftigten bei Post und Bahn bewirkt wird, "klassische" Verwaltungsbeamte liegen deutlich darüber). Die Wirtschaftskrise hat die Kluft zwischen Arbeiter/innen und den übrigen Beschäftigungsgruppen vergrößert. Sie ist aber nicht die Ursache für die große Diskrepanz – das belegen die Daten des Arbeitsklima Index seit seinen Anfängen 1997. Die geringere Zufriedenheit von Arbeiter/innen lässt sich zu einem großen Teil auf die Angst um den Arbeitsplatz zurückführen. Jede(r) vierte Arbeiter/in bezeichnet den eigenen Arbeitsplatz als unsicher – bei den Angestellten sind nur 13 Prozent dieser Ansicht, bei den Beamten gar nur fünf Prozent. Der Pessimismus der Arbeiter/innen hinsichtlich der Jobsicherheit ist nicht unbegründet. In den wirtschaftlichen Turbulenzen der vergangenen Monate waren gerade sie diejenigen, die als erste um ihre Arbeitsplätze fürchten mussten.

Lehrlinge klagen über stärkere Belastungen

Auch junge Arbeitnehmer/innen sind zunehmend unzufriedener. Ihr Arbeitsklima Index liegt zwar über dem der anderen Beschäftigten, sinkt aber ebenfalls. Die unter 26-Jährigen erreichen laut aktuellem Arbeitsklima Index 108 Punkte. Zusammen mit der Altersgruppe der 26- bis 35-Jährigen, die auf 110 Punkte kommen, liegen sie damit über dem Durchschnitt aller Altersgruppen. Im vergangenen Jahr ist bei den unter 26-Jährigen allerdings ein deutlicher Abwärtstrend zu beobachten.

So ist bei den Lehrlingen die Einkommenszufriedenheit deutlich gesunken. Waren in den Jahren 2007/2008 noch 63 Prozent der Lehrlinge mit ihrem Einkommen zumindest "zufrieden", so sind es in den Jahren 2009/2010 nur noch 47 Prozent. Auffallend ist, dass die Zahl jener, die mit dem Einkommen nicht auskommen, bei den Lehrlingen leicht zurückgegangen ist – von 17 auf 15 Prozent. Lehrlinge liegen damit aber immer noch weit über dem Durchschnitt der übrigen Arbeitnehmer/innen von neun Prozent.

Lehrlinge fühlen sich insbesondere durch "Wechsel der Arbeitsabläufe", "technische oder organisatorische Veränderungen", "Unfall- und Verletzungsgefahr", "schlechte Gesundheitsbedingungen" und "Zeitdruck" belastet. Markant sind die Anstiege seit 2007/2008 beim "Zeitdruck" von 19 auf 26 Prozent und der Unfall- und Verletzungsgefahr von 16 auf 24

Prozent. Berufseinsteiger/innen, die keine Lehrlingsausbildung absolvieren, geben hingegen an, dass sie Belastungen aktuell geringer einschätzen als noch vor der Wirtschaftskrise. Beim Zeitdruck klagen nun ebenfalls 26 Prozent über eine hohe Belastung, in den Jahren 2007/2008 waren es allerdings noch 38 Prozent gewesen.

Freie Dienstnehmer/innen: wenig Einkommen bei hohem Bildungsgrad

Für freie Dienstnehmer/innen gibt es derzeit wenig zu lachen. Für viele reicht das Einkommen nicht aus, die Jobs selbst werden als unsicherer erlebt. Die Statistik Austria weist derzeit rund 25.000 Freie Dienstnehmer/innen aus, sie sind die am besten gebildete Untergruppe im Arbeitsklima Index. Jede(r) Dritte hat Uni-Abschluss, weitere 30 Prozent zumindest Matura. Die hohe Bildung nützt aber wenig: Nur noch 41 Prozent der Freien Dienstnehmer/innen sind mit ihrem Einkommen zufrieden, 14 Prozent kommen damit nicht aus. Vor zwei Jahren waren immerhin noch 60 Prozent mit der Bezahlung zufrieden und bloß sieben

Prozent kamen nicht damit aus. Freie Dienstnehmer/innen erleben auch ihre Jobs als unsicherer. 18 Prozent stufen diesen als gefährdet ein, vor zwei Jahren waren es lediglich sieben Prozent gewesen.

Wenig Hoffnung für die Zukunft

Österreichs Arbeitnehmer/innen sind wenig optimistisch, was die Zukunft der heimischen Wirtschaft betrifft. Die eigenen Aussichten werden dagegen positiver gesehen. Der Österreichische Arbeitsklima Index errechnet sich aus vier Hauptdimensionen: den Teilindizes "Gesellschaft", "Betrieb", "Arbeit" und "Erwartungen". In allen vier Teilindizes ist seit dem Frühjahr ein Rückgang zu verzeichnen.

Besonders rückläufig ist der Teilindex Gesellschaft, der den Stellenwert von Beschäftigten in der Gesellschaft misst. Aktuell beträgt der Wert hier 61 Indexpunkte – ein Wert, der zuletzt vor zwölf Jahren gemessen wurde. Ebenfalls deutlich negativ entwickelt sich der Subindex "Erwartungen". Die Aussichten für den heimischen Arbeitsmarkt und die österreichische Wirtschaft werden pessimistisch gesehen. Der entsprechende Wert liegt bei 55 Indexpunkten und damit auf dem Niveau des Jahres 2006. Nur noch 59 Prozent der Beschäftigten sehen die wirtschaftliche Zukunft Österreichs positiv, vor drei Jahren waren es noch 84 Prozent gewesen.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich blicken somit mit Pessimismus in die Zukunft. Es sind vor allem die Aussichten für den Arbeitsmarkt und die heimische Wirtschaft, die Sorgen bereiten. Vier von zehn Arbeitnehmer/innen sind der Meinung, die Zeiten würden schwieriger werden. Die subjektive Einschätzung der Beschäftigten liegt damit im Widerspruch zu den Voraussagen der Wirtschaftsforscher. Die Österreichische Nationalbank geht derzeit etwa von einem Wachstum der realen Wirtschaft in Österreich von 1,6 Prozent im Jahr 2010 aus (im Vorjahr war die Wirtschaft noch um 3,4 Prozent geschrumpft). Auch wenn sich, wie die Arbeiterkammer konzediert, persönliche Einschätzungen und subjektives Erleben nicht auf dieselbe Stufe stellen lassen wie wissenschaftliche Forschung: Optimistischere Beschäftigte wird es ihrer Ansicht nach erst dann geben, wenn die Prognosen der Wirtschaftsforscher auch an den Arbeitsplätzen und in den Geldbörsen der Arbeitnehmer/innen spürbar sind.

Quelle: www.arbeiterkammer.com, 19.11.2010

Ein Viertel der MigrantInnen ist armutsgefährdet!



MUT gegen arMUT!

CHANCENGLEICHHEIT
bei
BILDUNG, existenzsichernder ARBEIT
und sozialer **SICHERHEIT**
schützt vor ARMUT!

MUT gegen arMUT ist ein Projekt von:

Initiatoren von MUT:

Das Projekt wird unterstützt von:

MIGRARE
Zentrum für Migrationen 00
www.migrare.at

MIGRARE
AK
FOKUS FOR
GEBILDUNGSFÖRDERUNG
LEBENSQUALITÄT

OGB
Österreichischer
Gewerkschaftsbund

Politische Bildung

pro mente oö

MUT
MIGRANTEN
UNTERNEHMEN
TAGES

Menschenwürdige Arbeit in Österreich

Im ILO-Länderbericht werden in Bezug auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen sowohl Fortschritte wie auch Defizite und der weitere Handlungsbedarf sichtbar.

Österreich ist neben Brasilien, Malaysia, Tansania und der Ukraine eines von fünf Pilotländern, in denen auf Initiative der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ein neues Konzept zur systematischen Erfassung von Fortschritten in Hinblick auf menschenwürdige Arbeit (*"decent work"*) erprobt wird. Das Länderprofil für Österreich hat die Internationale Arbeitsorganisation in Zusammenarbeit mit dem Sozialministerium, den österreichischen Sozialpartnern und der Statistik Austria veröffentlicht; das WIFO bearbeitete die inhaltliche Analyse. Die Länderprofile geben für elf Teilbereiche - vom Zugang zu Beschäftigung über angemessene Löhne und soziale Sicherheit bis hin zum sozialen Dialog - einen Überblick über die Entwicklung der letzten zehn Jahre. Neben statistischen Indikatoren liefern sie Informationen zum rechtlichen und institutionellen Rahmen.

Agenda für menschenwürdige Arbeit

Das Konzept der "menschenwürdigen Arbeit" soll das gesamte soziale Spektrum eines Landes abdecken. Die Internationale Arbeitsorganisation verfolgt dieses Konzept seit 1999. Es besteht in der gemeinsamen Verfolgung von vier untrennbar zusammenhängenden strategischen Zielen: Beschäftigung, soziale Sicherung, sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit (Regierung mit Sozialpartnern) sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Das bedeutet keine Zwangsarbeit, keine Kinderarbeit, keine Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sowie das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Dabei geht die ILO davon aus, dass die Vernachlässigung eines Zieles der Verwirklichung der anderen Ziele schade. Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung sind wesentliche Aspekte bei der Verwirklichung aller vier Ziele. 2008 wurde dieses Konzept mit der Annahme der *"ILO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung"* auf der Internationalen Arbeitskonferenz formell bekräftigt. Alle ILO-Mitgliedsstaaten bekennen sich damit zur *"Agenda für menschenwürdige Arbeit"* als Weg der ILO zur fairen Globalisierung.

Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung

Der Länderbericht für Österreich weist für die vergangenen zehn Jahre in einer Reihe von Bereichen Fortschritte im Sinne der Agenda aus. In einigen Bereichen diagnostiziert das vorliegende Länderprofil jedoch Defizite und weiteren Handlungsbedarf.

Österreich erzielte einen substanziellen Fortschritt in Bezug auf die Erhöhung der Erwerbstätigenquote, insbesondere durch die Zunahme der Frauenbeschäftigung. Ein Aufholprozess ist auch bezüglich der Erwerbsintegration von Älteren festzustellen, auch wenn das Lissabon-Ziel einer Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen von 50 Prozent noch relativ weit entfernt scheint. Das Beschäftigungswachstum beruht allerdings zu einem wesentlichen Teil auf einer Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung. Darüber hinaus entstehen in Österreich vermehrt atypische Beschäftigungsformen. Besondere Herausforderungen liegen in einem langfristigen Rückgang der Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften sowie in den Schwierigkeiten im Erwerbzugang für Jugendliche.

Im Hinblick auf angemessene Löhne und produktive Arbeit wurden in den letzten zehn Jahren graduelle Fortschritte erzielt. Insbesondere wurden die durchschnittlichen Reallöhne leicht gesteigert und die Armutsgefährdung von Erwerbstätigen etwas verringert. Hingegen erhöhte sich der Anteil der Niedriglohneempfänger und insbesondere der Niedriglohneempfängerinnen merklich. Trotz der Fortschritte besteht weiterhin Handlungsbedarf im Bereich der berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung und der Absicherung nach unten, d.h. der Vorbeugung gegenüber Armutsgefährdung und Prekarisierung.

Die im Länderprofil diskutierte Entwicklung der Arbeitszeit zeigt unterschiedliche Tendenzen. Die signifikante Zunahme der Teilzeitarbeit gab einerseits vielen Frauen die Möglichkeit, am Arbeitsmarkt zu partizipieren, andererseits sind Teilzeitarbeitsplätze häufig mit geringeren Karriere- und Einkommenschancen verbunden. Nach wie vor arbeitet in Österreich ein relativ großer Anteil der Erwerbstätigen (2008: 16,1%; insbesondere Männer) mehr als 48 Stunden pro Woche und hat damit nach ILO-Definition eine unangemessen lange Arbeitszeit.

Defizite bei außerhäuslicher Kinderbetreuung

Durch verschiedene Maßnahmen haben sich die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und Beruf im vergangenen Jahrzehnt verbessert, wenngleich weiterhin Defizite in der außerhäuslichen Kinderbetreuung und Pflege beste-

hen. Betroffen sind immer noch vorwiegend Frauen: In Hinblick auf eine gleichmäßigere Verteilung der informellen Betreuungs- und Pflegearbeit zwischen Frauen und Männern wurde kein nennenswerter Fortschritt erzielt.

Die Stabilität der Beschäftigung veränderte sich in den vergangenen zehn Jahren für Stammebeschäftigten wenig. Gleichzeitig wurden allerdings instabile und prekäre Beschäftigungsverhältnisse ausgeweitet. Damit ist der österreichische Arbeitsmarkt von einer steigenden Segmentierung geprägt. Um diese Effekte etwas auszugleichen, wurden vor allem die sozialrechtlichen Bedingungen für atypisch Beschäftigte verbessert. Im Bereich der Arbeitssicherheit wurden graduelle Fortschritte erzielt. So nahm etwa die Häufigkeit von Arbeitsunfällen ab.

Österreich hält eine im internationalen Vergleich umfassende soziale Sicherung aufrecht. Die Sozialausgaben stabilisierten sich auf hohem Niveau. Grundsätzlich verändert wurde das österreichische Pensionsystem, in erster Linie mit dem Ziel, seine nachhaltige Finanzierbarkeit zu sichern, was allerdings Leistungskürzungen zur Folge hatte. In Bezug auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung wurden mit einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und von älteren Arbeitskräften graduelle Fortschritte erzielt.

Spätfolgen schlechter Arbeitsbedingungen

Schlechte Arbeitsbedingungen beeinträchtigen das ganze Leben: Wer im Erwerbsverlauf meist körperlich schwere Arbeit leistet, wird in der Folge häufiger arbeitslos, muss meist früher aus dem Beruf ausscheiden und hat in der Regel auch eine niedrigere Rente. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie (Inifes).

Das Gros der körperlich hart Arbeitenden könne nicht bis 65 arbeiten – und erst recht nicht bis 67, schließen die Inifes-Forscher Ernst Kistler und Falko Trischler aus den Daten. Auch Beschäftigte, die bei der Arbeit seelischen Belastungen ausgesetzt sind, halten nicht so lange durch wie andere. Beschäftigte

Jedoch ist das Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen im europäischen Vergleich unverändert groß, der Anteil von Frauen in Führungspositionen unverändert gering. Darüber hinaus sind Frauen und Männer, die im Ausland geboren wurden, immer noch deutlich weniger in den Arbeitsmarkt integriert und vor Arbeitslosigkeit und Armut geschützt als in Österreich Geborene.

Wachsende Vertretungslücke

Der Wandel der Wirtschaftsstruktur und der Arbeitswelt ging in Österreich nicht spurlos an den Gewerkschaften und der Sozialpartnerschaft vorüber. Die Sozialpartnerschaft hat nach wie vor einen hohen Stellenwert. Der Rückgang der gewerkschaftlichen Organisationsdichte und der Zahl der Betriebsräte ist jedoch Ausdruck einer wachsenden Vertretungslücke auf der betrieblichen und der Branchenebene. Vor allem Arbeitnehmerinnen, atypisch Beschäftigte und jüngere Arbeitskräfte – auf die ein Großteil des Beschäftigungswachstums zurückgeht – sind davon betroffen. Zugleich gelang es in Österreich jedoch besser als in anderen europäischen Ländern, eine hohe Abdeckung durch Kollektivverträge aufrechtzuerhalten.

Quellen: WIFO-Presseaussendung vom 02.11.2009; derStandard.at, 02.09.2009

mit belastenden Tätigkeiten haben heute deutlich geringere Chancen, durch berufliche Wechsel bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen als noch in den 1980er Jahren.

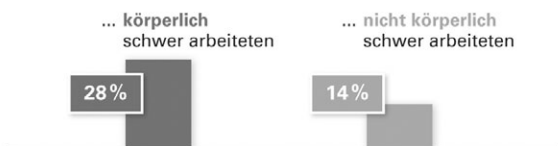
Die beiden Wissenschaftler untersuchten die Lebensläufe von Beschäftigten über einen Zeitraum von 25 Jahren, um die Spätfolgen schlechter Arbeitsbedingungen zu identifizieren. Dabei zeigt sich: Wer 1985 sein Geld in einem physisch anstrengenden Beruf verdiente, musste sich häufig vorzeitig aus dem Arbeitsleben verabschieden. Unter den körperlich Schwerarbeitenden der 1980er-Jahre, die 2001 zwischen 55 und 65 Jahre alt waren, lag der Frührentner-Anteil bei 58 Prozent. Bei den zuvor weniger Geforderten war die Quote um 20 Prozentpunkte niedriger.

Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit

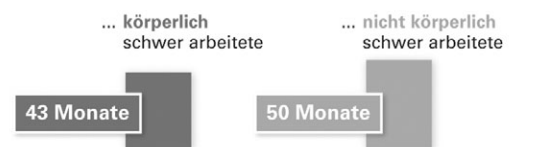
Körperlich Belastete müssen mit zahlreichen Nachteilen leben: Neben den gesundheitlichen Problemen und dem vorzeitigen Abschied sind sie auch stärker

Höheres Risiko von Arbeitslosigkeit

Mindestens einen Monat der nächsten fünf Jahre arbeitslos waren Personen*, die zuvor ...



Von den nächsten 60 Monaten war berufstätig, wer zuvor ...



*erfasste Personen: Vollzeit-Beschäftigte von 2001; beobachteter Zeitraum: 2001 – 2006
Quelle: Inifes | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

von Arbeitslosigkeit bedroht als andere Erwerbstätige. Von den 2001 in einem körperlich anstrengenden Beruf Beschäftigten war in den folgenden fünf Jahren jeder Dritte mindestens einen Monat arbeitslos, berichten die Forscher. Die weniger belasteten Beschäftigten hatten ein geringeres Risiko: Von ihnen stand nur jeder Achte einmal ohne Job da. Die Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit ist für physisch Schwerarbeitende dreimal so groß, so die Studie.

Dass schlechte Arbeitsbedingungen ein Ballast für das ganze Arbeitsleben sind, ermittelten Trischler und Kistler anhand von Angaben des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP). Für das SOEP werden jährlich die gleichen Personen zu ihrer Lebenslage befragt. Das ermöglicht Aussagen über langfristige Erwerbsverläufe. So stellten die Wissenschaftler fest, dass die meisten Betroffenen – sofern sie nicht arbeitslos werden – über Jahre die gleichen Belastungen erdulden, "bis es nicht mehr geht und sie vorzeitig in den Ruhestand müssen".

Die Wissenschaftler sehen folgendes, durch empirische Daten gestütztes Muster: Menschen mit vergleichsweise geringen Qualifikationen sind eher gezwungen, Arbeitsplätze mit körperlichen Belastungen zu übernehmen. Sie erledigen selbst in den Branchen mit vergleichsweise guten Arbeitsbedingungen die besonders anstrengenden Aufgaben. In diesen

Jobs summieren sich die Nachteile der Arbeitswelt: Körperlich Schwerarbeitende haben nur wenig Freiräume bei der Arbeit und bekommen von ihren Arbeitgebern kaum Qualifizierungsangebote. Sie sind häufig als Zeitarbeiter, befristet oder in Teilzeit beschäftigt und beziehen oft nur einen Niedriglohn. Sich aus dieser Situation zu lösen, fällt inzwischen sehr schwer, denn die Aufstiegschancen in der Arbeitswelt haben abgenommen. Wer zu schlechten Bedingungen arbeitet, verbessert sich kaum noch, so Trischler und Kistler.

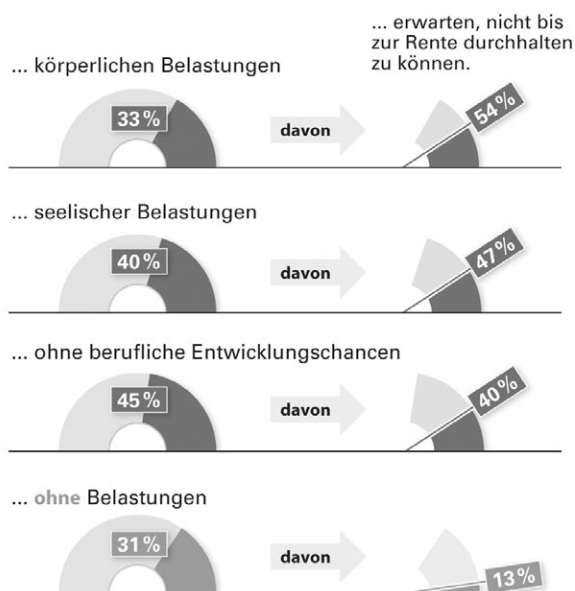
Berufswechsel bringen selten Besserung

Beschäftigte mit körperlichen Belastungen wechseln häufiger die Stelle und berichten auch häufiger von Wechseln in die Arbeitslosigkeit, Rente oder eine andere Form von Nichterwerbstätigkeit. Wo es aber zu einem Berufswechsel kommt, verschlechtert sich oft die Lage. Das war in den 1980er-Jahren noch anders: Fast zwei Drittel der Befragten erklärten

damals, dass sich ihr Verdienst mit dem Wechsel verbessert habe. 2007 sagen das nur noch 42 Prozent; 29 Prozent geben stattdessen an, ihr Verdienst sei nun

Geringe Hoffnung auf ein langes Arbeitsleben

Von allen Beschäftigten arbeiten mit ...



Quelle: Inifes 2008/2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

niedriger. Die Hälfte der NiedriglohnbezieherInnen des Jahres 1995 konnte ihren Status bis 2008 nicht verändern. Und auch die körperlichen und seelischen Belastungen verschwinden im neuen Job nicht, fanden die Forscher heraus. 2007 bleiben die Arbeitsbelastungen für fast die Hälfte der Befragten nach einem Wechsel ungefähr gleich, ein Viertel verschlechtert sich sogar noch. Gerade ältere Beschäftigte treffen an der neuen Stelle kaum noch bessere Bedingungen an.

Früher erwerbsunfähig, häufiger arbeitslos und schlecht vergütet – all das schlägt sich auch in der Alterssicherung nieder. Wer im Beruf körperlichen Bela-

stungen ausgesetzt ist, sammelt weniger Rentenansprüche. Ältere Beschäftigte mit Belastungen waren von 2001 bis 2006 durchschnittlich nur 43 von 60 Monaten in Vollzeit beschäftigt, alle anderen dagegen sieben Monate länger. Das in der gesetzlichen Rentenversicherung angenommene Normalarbeitsleben werde für immer mehr Beschäftigte zur Illusion, warnen die Forscher.

Quelle: Rainer Jung: Beschäftigte mit schweren Arbeitsbedingungen: Nur Minderheit erreicht reguläres Rentenalter. Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung, 01.09.2010

Arbeitswelten im Wandel

Unser gesellschaftlicher Erfahrungshorizont ist von einer tief greifenden Unsicherheit der Erwartungen geprägt. Einerseits eröffnen technische Entwicklungen und wissenschaftliche Forschungsergebnisse den Ausblick auf völlig neue Handlungspotentiale, die durchaus einen Gewinn an Lebensqualität ermöglichen können. Andererseits wachsen damit die Risiken der Beherrschbarkeit der vom Menschen eingeleiteten Veränderungen. Dies gilt in besonderem Maße für die Arbeitswelt.

Aus dieser Lage ergeben sich ganz aktuelle Herausforderungen für die Soziologie als Orientierungshilfe und als Anleitung für das Treffen von Entscheidungen, für die Gewinnung von Maßstäben für das eigene Handeln. Hierbei ist aber die Soziologie nicht die Wissenschaft, die alle Probleme für uns löst. Sie liefert nicht ein fertiges Kompendium, wo wir nur nachschlagen müssen, um herauszufinden, was wir in einer bestimmten Situation tun sollen. Diese Aufgabe löst überhaupt keine Wissenschaft, sondern diese Aufgabe hat derjenige zu lösen, der sich in einer Situation bewähren muss. Situationsbewältigung ist nicht primär eine wissenschaftliche Aufgabe, sondern eine Aufgabe des handelnden Menschen. Es ist aber ein großer Unterschied, ob man sich der Herausforderung einer Situation gerüstet stellt oder ob man in sie gleichsam naiv und ohne Hilfsmittel hineintappt. Es ist also schon sehr wesentlich, dass man es lernt, die

Soziologie zu nutzen und mit soziologischen Forschungsergebnissen umzugehen. Ausgangspunkt ist immer die Situationsanalyse anhand von Indikatoren.

Indikatoren des Strukturwandels

Beschäftigungskrise

Unter dem Motto "Der Arbeitsgesellschaft geht die Arbeit aus" wurde der Verlust der Vollbeschäftigung in den fortgeschrittenen Industrieländern, verbunden mit dem Phänomen der Dauerarbeitslosigkeit, als Indikator eines tiefgreifenden Strukturwandels viel diskutiert. Hierzu tragen fortdauernde Rationalisierungsprozesse, insbesondere aber die Veränderung der internationalen Arbeitsteilung im Verlauf des Globalisierungsprozesses wesentlich bei. Zu berücksichtigen ist auch, dass die wünschbare, notwendige und weitgehend gelungen dauerhafte Eingliederung der Frauen in das Erwerbsleben seit den 60er Jahren des vorigen Jahrhunderts einen erheblichen Teil des Beschäftigungspotenzials beansprucht hat. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass mittelfristig eine Stabilisierung des gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsniveaus gelingt, wenn auch mit erheblichen Konsequenzen für den individuellen Arbeitseinsatz im lebenszeitlichen Zusammenhang, z.B. durch "Arbeitsrationalisierung" und Flexibilisierung in unterschiedlichen Formen.

Arbeitsqualifikation

Veränderungen in den qualitativen Beschäftigungsstrukturen lassen keine allgemeine Trendaussage zu, etwa im Sinne einer Stützung der Polarisierungs- oder der Requalifizierungsthese. Es kommt jedoch

insbesondere in den von Rationalisierungsmaßnahmen und neuen Technologien beeinflussten Arbeitsbereichen zu wesentlichen Umschichtungen. Sie sind nicht zwangsläufiges Ergebnis technischer Innovation, sondern von Entscheidungen des Managements für oder gegen bestimmte Verteilungsmuster betriebsnotwendiger Qualifikation abhängig. Die am Arbeitsplatz erforderliche Qualifikation hängt mit anderen Worten auch vom Arbeitsplatz-Design im Gesamtbetrieblichen Zusammenhang ab. Grundsätzlich wird man aber davon ausgehen können, dass die Verschiebung von physischer zu psychischer und wohl auch intellektueller Beanspruchung, einhergehend mit dem Erfordernis bestimmter Grundhaltungen wie etwa Verlässlichkeit und Verantwortungsbereitschaft, eine eher intensivere Nutzung des Qualifikationspotentials der Arbeitnehmerschaft nahelegt. Rasche Veränderungen bewirken außerdem Lernzwänge, so dass insgesamt nicht davon die Rede sein kann, dass die Arbeitsanforderungen grundlegend vermindert werden.

Arbeitsteilung

Hinsichtlich der Arbeitsteilung zeichnen sich sehr nachhaltig wirkende Trends ab. Der Einsatz neuer Technologien, insbesondere im Informations- und Steuerungsbereich, verschiebt die Grenze zwischen Menschen- und Maschinentätigkeit. Damit zusammenhängende, zusätzlich aber auch von Marktänderungen beeinflusste Funktionsverschiebungen erweitern den Anteil der Dienstleistungs- gegenüber den Produktionstätigkeiten. Funktionsdifferenzierung und -auslagerung führen zu neuen und neuartigen Tätigkeiten, zum Beispiel in den Serviceindustrien. Umfassende Wirtschaftsverflechtungen, auch im internationalen Maßstab, führen gerade auch auf Unternehmens- und Branchenebene zu erheblichen Strukturwandlungen.

Zusätzlich zu den herkömmlichen Formen der Arbeitserlegung, Berufsbildung und Produktionsteilung wird hierbei als neuer Faktor die horizontale Trennung in dominante Kernbereiche der Wirtschaftstätigkeit und hiervon abhängige periphere Bereiche immer bedeutsamer, insbesondere auch für die Art und Bewertung der hier geleisteten Arbeit.

Arbeitsorganisation

Als Ergebnis weit fortgeschrittener, zunehmend global ausgerichteter Arbeitsteilung sind die Arbeitsorganisationen immer komplexer geworden. Sie stellen sich als technisch-wirtschaftlich determinierte Arbeitssysteme bzw. -netzwerke dar, die zunehmend

durch soziale Anforderungen modifiziert werden. Neben das Effizienz- und Rentabilitätskriterium tritt das Akzeptanzkriterium.

Dieser Vorgang findet seine institutionelle Stütze in den teilweise rechtlich, teilweise kollektivvertraglich verankerten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsstrukturen, die zu einer wesentlichen Veränderung der jeder arbeitsbezogenen Organisationsmaßnahme zugrunde liegenden Entscheidungsprozesse geführt haben. Eine Bedeutungsabnahme des Faktors "Arbeit" ist hieraus jedoch nicht abzuleiten. Im Gegenteil ist festzustellen, dass der personale und soziale, also auf den Menschen bezogene Faktor gegenüber rein funktionalen technischen und wirtschaftlichen Überlegungen eher an Gewicht gewinnt. Die zunehmende Individualisierung der Lebensplanung, z.B. bei Frauen die Suche nach vereinbaren Belastungen in Haushalt und Beruf, führt allerdings zu flexiblen Strukturen. "Zeitsouveränität", Karenzjahre, Zweitkarrieren sind hierfür Indikatoren.

Leistungsmotivation

Betrachten wir Veränderungen in den Kriterien, Abläufen und Ergebnissen der Bewertung von Arbeit, so fällt eine Problematisierung und Neufassung des Leistungsprinzips auf. Leistung ist nur noch begrenzt eine autoritativ festlegbare und individuell zurechenbare standardisierte Qualitäts- und Mengenausbringung. Leistungsnormen werden in der Regel durch Vereinbarung festgesetzt.

Die in intellektuellen Kreisen recht intensive Auseinandersetzung mit dem Leistungsprinzip an sich, die zu Zweifeln an rigorosen Leistungsanforderungen geführt hat, brachte wenige Veränderungen in der Arbeitswelt. Umso mehr hat sie über den Bildungssektor Einstellungen beeinflusst, die vor dem Eintritt in das Arbeits- und Berufsleben geprägt werden.

Offensichtlich nimmt die Arbeitswelt in ihrer Bedeutung als zentraler Lebensbereich allmählich ab zugunsten eines "kommunikativen Lebensstils", in dem ein individuelles Gleichgewicht zwischen den Lebenssphären angestrebt wird. Arbeitsbereitschaft und insbesondere Arbeitsfreude werden zunehmend an das Erlebnis der Selbstentfaltung bzw. Selbstverwirklichung gebunden. Pflicht- und Akzeptanzwerte wie etwa Fleiß, Genauigkeit, Pünktlichkeit treten demgegenüber etwas zurück.

Tatsächliche Veränderungen in arbeitsbezogenen Motivationsstrukturen lassen sich allerdings nicht nur auf Sozialisationseinflüsse zurückführen. Es haben sich auch die Grundformen beruflicher Situationen

verändert. Tendenziell an Bedeutung verlieren die persönlich-rationalen Berufe, in denen die Leistung des einzelnen im wesentlichen Lebensleistung auf der Grundlage eines individuellen Erfahrungswissens ist.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass herkömmliche Vorstellungen von der Berufstätigkeit dadurch in Frage gestellt werden, dass Arbeitsplatzverluste durch Rationalisierung nur begrenzt durch Wachstumsgewinne ausgleichbar sind, dass die Rationalisierungsprozesse eine ständige qualitative und quantitative Umverteilung sowie Neubewertung von Arbeitsfunktionen auslösen, und dass diese Situation auch Auswirkungen auf grundlegende Wertorientierungen des arbeitenden Menschen, auf die Bewertung der Berufstätigkeit im Lebenszusammenhang hat. Die zukünftige Entwicklung ist nicht eine einfache Fortschreibung des beobachteten Trends. Sie hängt wesentlich auch von den Strategien der Beteiligten ab. Sie werden durch situative Herausforderungen ebenso beeinflusst wie durch interessengeleitete Vororientierungen.

Zukunftsorientierte Interpretationsmuster

Die unterschiedliche Bewertung arbeitsbezogener Entwicklungstrends kommt in drei Grundmodellen der Zukunftsorientierung zum Ausdruck. Recht medienwirksam ist die Vorstellung von einem Ende der berufsorientierten Arbeitsgesellschaft. Sie stützt sich insbesondere auf die Beobachtung ökologischer Wachstumsschranken, das Phänomen der Dauerarbeitslosigkeit und die veränderte Einstellung eines Teiles der Jugend zu Leistung und Arbeit. Hieraus wird gefolgert, dass die Arbeitswelt ihre Bedeutung als zentraler Lebensbereich grundsätzlich allmählich verliert. Die Annahme, dass dementsprechend Arbeit zunehmend einen nur instrumental Stellenwert in der Lebensplanung und -gestaltung einnehmen wird zugunsten alternativer Lebensformen, steht allerdings im Widerspruch zu der Tatsache, dass das Anspruchsniveau des Menschen hinsichtlich seines Arbeitsverhältnisses eher steigt und dass insbesondere Frauen eher vermehrte Chancen zur qualifizierten Erwerbstätigkeit fordern. Außerdem gibt es selbst bei einer eventuell notwendig werdenden Rationierung der Erwerbschancen einen vielfältigen Arbeits- und Leistungszwang im privaten Bereich.

Ein zweites, nicht so weit verbreitetes, aber dennoch im Bereich des Denkbaren liegendes Interpretationsmuster betrifft die *Zurückbildung arbeitsbezogener gesellschaftlicher Strukturen*. Wesentliche Ursache hierfür könnte die mangelnde Bewältigung von internen sowie externen Spannungen und Konflikten sein.

In der Tat gibt es Beispiele dafür, dass die Funktionsfähigkeit der modernen "Berufsgesellschaft" keineswegs selbstverständlich und in vielfacher Weise sogar gefährdet ist. Man denke zum Beispiel an die schlagartige Ressourcenverknappung in Form von Ölschocks und an immer offenkundiger werdende Umweltbelastungen. Ein anderes Beispiel ist die in manchen Ländern lang andauernde Lahmlegung von Arbeitsprozessen, ja ganzen Wirtschaftsbereichen durch soziale Konflikte, etwa in Form von Streiks, aber auch durch bürgerkriegsartige und terroristische Aggressionen. Besonders weitreichende Störungen gehen aber von unbewältigten Strukturproblemen des Staatshaushalts aus, die die öffentliche Hand zu Ausgabenverlagerungen und -kürzungen zwingen. Ein Beispiel hierfür ist die Verbreitung befristeter Arbeitsverhältnisse im Öffentlichen Dienst. Schließlich sei noch an die Vorstellungen von einem schicksalhaften Zurückbleiben des europäischen bzw. atlantischen gegenüber dem asiatischen bzw. pazifischen Wirtschaftsraum erinnert, an die sich Regressionserwartungen hinsichtlich unserer "Berufsgesellschaft" knüpfen, insbesondere im Zusammenhang mit der ja schon seit vielen Jahrzehnten diskutierten tendenziellen Abnahme der privaten inländischen Investitionsneigung angesichts steigender Arbeitskosten, die sich auch in Produktionsauslagerungen manifestiert. Aber auch diese eher pessimistischen Erwartungen müssen mit dem Einwand konfrontiert werden, dass von einer grundlegenden Schwächung der fortgeschrittenen Industriegesellschaften nicht die Rede sein kann, ja dass sich die Wohlstandsverschiebungen zu ihren Gunsten und zu Lasten der weniger entwickelten Gesellschaften sogar verstärken.

So bleibt als drittes Erklärungsmuster die *Vorstellung von einer allmählichen Transformation der Berufstätigkeit* durch Umstrukturierung ihrer Grundlagen. Hierzu können thesenartig einige Trendaussagen gemacht werden:

1. Die erheblich gestiegene Kapitalintensität der Wirtschaftsleistungen bietet jedem arbeitenden Menschen ein gewaltiges technisches Nutzungspotential mit entsprechender Produktivität. Damit einher geht eine gesteigerte Ausbildungsintensität der Arbeitsfunktionen. Hierbei treten Grundfertigkeiten im manuellen Bereich zurück zugunsten vertiefter Kenntnisse über das Zusammenwirken technischer Systeme und sozialorganisatorischer Einsatzbedingungen.
2. Zunehmende Markt- und dementsprechend auch Nachfragedifferenzierung, einhergehend mit fort-

dauernden Innovationsimpulsen, führen zu einer gesteigerten Mobilität und Flexibilität der Arbeitsstrukturen. Arbeitsplatz- und Berufswechsel sind nicht mehr Ausnahmereignisse, wobei die Chancen vom Wertschöpfungspotenzial des Arbeitseinsatzes abhängen.

3. Aufgrund der hohen Produktivitätsfortschritte wird nur eine Minderheit der Erwerbstätigen im Primär- und Sekundärsektor Beschäftigung finden. Auch im Tertiärsektor haben fortgesetzte Rationalisierungsmaßnahmen die Nachfrage nach menschlicher Arbeit begrenzt. Hingegen expandiert der gegenwärtig schon informell vorhandene, in Zukunft aber wohl voll institutionalisierte Quartärsektor. Er wird durch nur begrenzt marktfähige Eigen- und Gemeinschaftsleistungen charakterisiert, wie zum Beispiel in neuen Formen der Hauswirtschaft, der Nachbarschaftshilfe und der Kommunalwirtschaft, die sich insbesondere auf personale, die Lebensqualität von Einzelpersonen und Kleingruppen steigernde Tätigkeiten erstrecken.
4. Entgegen früheren Erfahrungen im Industrialisierungsprozess findet aber die Umschichtung der Erwerbsbevölkerung zwischen den Wirtschaftssektoren in der Weise statt, dass sich duale Arbeitsverhältnisse herausbilden: In den hoch rationalisierten Leistungsgefügen wird bei stark verkürzter, allerdings oft in Schichtsystemen aufgliederter Arbeitszeit nur ein Teil der Erwerbsarbeit geleistet. Ein anderer Teil findet im Quartärsektor statt. Es wird dementsprechend zunehmend eine große Anzahl von Doppelberufen geben.
5. Die simultanen Berufskombinationen werden sich auch zunehmend altersspezifisch differenzieren. Dann kommt es zur Ausprägung von Zweit- und Drittkarrieren, so dass entsprechend den Lebensumständen Arbeitsbedingungen und Arbeitsleistungen variiert werden.
6. Diese Flexibilisierung des Berufslebens ist auch unerlässlich, um die demographisch bedingten Spannungen zwischen einer stark geschrumpften einheimischen Bevölkerung im herkömmlichen Arbeitsalltag und einer stark gealterten Wohnbevölkerung zu überwinden.
7. Um sich vom intensiven Rationalisierungsdruck der Arbeitswelt zu entlasten, werden nun auch gesellschaftlich sanktionierte Formen alternativer Lebensgestaltung "auf Zeit" propagiert werden. Hierbei handelt es sich letztlich um eine Weiter-

entwicklung des Konzeptes eines "Bildungsurlaubs", einer Zeitspanne, in der neue personale, soziale und auch berufliche sowie kulturelle Erfahrungen gemacht werden können, die dann wieder in die allgemeine Lebenssituation, insbesondere aber auch die Arbeitssituation eingebracht werden.

8. Als gesichert kann die Vorstellung von einer zunehmenden Differenzierung und Segmentierung der Berufssituationen, auch im Verlaufe des Erwerbslebens, gelten, sodass eine individualisierte Arbeitseinsatz- und Karriereplanung möglich wird. Dies könnte dazu beitragen, die oft konflikthaft empfundenen Spannungen zwischen den verschiedenen Lebensbereichen, etwa zwischen Familie und Arbeitswelt bzw. zwischen öffentlichen und privaten Anforderungen abzubauen.

Konzeptionen für den Umbau der Berufswelt

Wenn wir die arbeitsbezogenen Leistungszusammenhänge näher unter dem Gestaltungsaspekt betrachten, so stellt die Umstrukturierung der Erwerbstätigkeit außergewöhnliche Herausforderungen. Angesichts zumindest mittelfristig verstärkter Knappheits-situationen müssen die gegebenen Arbeitspotenziale und Erwerbs- bzw. Berufschancen noch effizienter aufeinander abgestimmt werden. Dies ist zunächst eine *Anforderung an die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarkts*. Einerseits muss mit allem Nachdruck ein verwertungsorientierter Qualifikations- und Kompetenzerwerb sowie die Erhaltung dieser Potenziale gefördert werden, und zwar nicht nur durch administrative Maßnahmen, sondern ebenso durch Förderung der Eigeninitiative. Hierfür gibt es unterschiedliche materielle und immaterielle Anreize, die situationspezifisch nach Alter, Geschlecht, Lebenslage und nach Maßgabe der Befähigung zu differenzieren sind. Zielvorstellung darf nicht nur der Abbau des Ungelerntenreservoirs durch breite Ausbildungsinitiativen sein, da eine entsprechende Lehrstellenvermittlung immer wieder auch in chancenlose Sackgassen führt und damit kostspielige, zeitaufwändige Umschulungsmaßnahmen zur Folge hat. Es geht ebenso sehr um den Aufbau von Systemen lebenslangen Lernens, auch im Zusammenhang mit einer Karriereplanung, die persönliche Entwicklungsperspektiven bietet. Hierbei kommt es mehr auf die Vermittlung von Kompetenzen gemäß der Markt- und Lebenslage an als auf den Erwerb von berufsorientierten Zertifikaten. Weiterbildungseinrichtungen sollten auch nicht überwiegend zu Parkplätzen für Arbeitslose umfunktioni-ert werden, wenn Lernerfolg und Verwertungschancen von vornherein fragwürdig erscheinen.

Aber auch das Angebot an Arbeitsplätzen bedarf einer Umstrukturierung. Ein Indikator hierfür ist die umfassend betriebene Strategie des "downsizing", des Beschäftigungsabbaus im öffentlichen und privaten Wirtschaftssektor. In diesem Zusammenhang wird immer wieder auf den Trend zur Verteuerung der Arbeitskraft verwiesen, um damit den Vorrang arbeitssparender Rationalisierung zu rechtfertigen. Gerade hier ist aber eine genauere Analyse angebracht. Der außerordentlich unterschiedliche Anteil der Arbeitskosten am jeweiligen Leistungsaufwand verbietet globale Handlungsmuster. Durch Personalabbau einzelwirtschaftlich erreichbare Kostenersparnisse werden teilweise durch Abwälzung der Folgekosten als Sozialkosten durch die Allgemeinheit finanziert, mit den bekannten Folgen für die öffentlichen Haushalte. Ein falscher Weg war z.B. die auf Kosten der Allgemeinheit in großem Umfang vorgenommene Frühverrentung als Mittel der Kostenreduktion, die nicht nur eine Subvention ertragsschwacher Wirtschaftseinheiten war, sondern auf breiter Front Mitnahmeeffekte zur Folge hatte. Entscheidend ist aber der Beitrag der Arbeit bzw. der Berufstätigkeit zur einzelwirtschaftlichen und auch gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung. Hierbei geht es nicht nur um ein rigoroses Kostenmanagement, sondern ebenso sehr auch um eine effizienzsteigernde Arbeitsteilung. Grundsätzlich ist eine nicht nur einzelbetrieblich, sondern auch gesellschaftlich sinnvolle Aufgabenverteilung anzustreben, die die Beschäftigungschancen vermehrt. Als durchaus unsoziales Ergebnis nehmen wir die massive Verdrängung älterer Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben ebenso wahr wie die wachsenden Schwierigkeiten für Absolventen des Bildungssystems, eine Anfangsstellung zu finden, die erst einmal die allseits geforderte "Berufserfahrung" vermittelt.

Strukturwandlungen der Erwerbstätigkeit erfordern aber grundsätzlich eine *flexiblere Lebensplanung*. Die Berufskarriere als zentraler Orientierungspunkt wird zwar weiterhin große Bedeutung haben, aber nicht mehr allgemeinverbindlich sein. In der Lebenspraxis sind vielfältige Formen der Verteilung von Erwerbstätigkeit, Bildungszeit und Fürsorgetätigkeit festzustellen, je nach den spezifischen Anforderungen im Lebenslauf, wobei zwar nicht eine Angleichung von Männer- und Frauenrollen, aber doch immer stärker ein kompensatorischer Rollenwechsel auf Zeit zu beobachten ist. Für diese individualisierte Planung des Lebenslaufs, die auch unterschiedliche Arbeitsmarktchancen antizipieren und ausgleichen kann, sind Orientierungsmuster erforderlich. In Form von Angeboten der Zeitverwendung, der Aufgabenübernahme,

insbesondere aber der risikenabsichernden Einbindung in einen sinnvollen Lebenslauf können sie durchaus verhaltenswirksam werden.

In diesem Zusammenhang muss auch erwähnt werden, dass ein wesentlicher Teil der Wohlstandszuwächse der letzten Jahrzehnte durch die Integration der Frauen in das Berufsleben erfolgt ist, und zwar durch die damit verbundene Vermehrung der Haushaltseinkommen. Aber die damit geschaffene *Doppelbelastung* durch Beruf und Hausarbeit hat auch zu Einbußen von Lebensqualität geführt, insbesondere bei den betroffenen Kindern. Die zeitweise und wahlweise Entlastung der Ehepartner von beruflicher Erwerbstätigkeit kann auch das Bewusstsein für die Qualität notwendiger Tätigkeit außerhalb des Erwerbslebens fördern. Wichtig ist stets die Erleichterung des Übergangs in alternative Tätigkeitsfelder, wodurch sich die Phasen der Berufstätigkeit besser in die allgemeine Lebensplanung einfügen und ein Tätigkeitswechsel nicht als irreparabler Bruch erlebt wird.

Hierbei spielt die *soziale Sicherung* eine wesentliche Rolle. Erwerb und Verteilung von Sozialleistungsansprüchen müssen mit einer flexibleren Beitrags- und Leistungsstruktur verbunden werden, ohne dass das Prinzip der Eigenverantwortlichkeit außer Kraft gesetzt wird. Ob ein auf der Erwerbstätigkeit beruhendes, durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge finanziertes einheitliches Sicherungssystem auch in Zukunft für die Gesamtbevölkerung möglich und ausreichend sein wird, ist ungewiss. Umso wichtiger ist die Klärung des Ausmaßes, in dem jeder Staatsbürger auf vorausschauende Eigenleistungen angewiesen ist und in dem er auf die Mithaftung der Solidargemeinschaft vertrauen kann. In diesem Zusammenhang wäre auch zu klären, inwieweit diese Eigenleistungen nicht nur als finanzielle Beiträge, sondern auch als Dienstleistungen erbracht werden können, für die Anrechtsscheine auf entsprechende spätere Fremdleistungen erworben werden. Dies wäre ein Weg unter anderen, zeitweilig einkommensschwachen und arbeitslosen Personen eine Vorsorge zu ermöglichen, die zugleich eine sinnvolle Tätigkeit und soziale Anerkennung schafft.

Dies führt zu einem weiteren, grundlegenden Erfordernis des Strukturwandels der Erwerbstätigkeit. Zwar muss die Förderung einer qualifizierten Erwerbsfähigkeit und der Chancen, eine kontinuierliche Berufstätigkeit auszuüben, weiterhin Vorrang haben. In allen Fällen aber, in denen ein stabiler beruflicher Status nicht erreichbar ist oder nachhaltig gefährdet

wird, reicht es nicht aus, materielle Existenzsicherung zu betreiben. Es müssen *Äquivalente* geschaffen werden, um eine hinreichende *soziale Anerkennung auf der Grundlage von Eigenleistungen* zu schaffen. Die Selbsterfahrung als selbständig handelnde, im sozialen Zusammenhang geachtete Person darf sich nicht nur auf die eigene Erwerbstätigkeit erstrecken. Es geht einerseits um eine für jeden einsichtige Zumutbarkeit und zum anderen über eine gewisse Wählbarkeit zeitlich deutlich begrenzter Verpflichtungen. Warum sollten aber nicht auf dieser Basis Gemeinschaftseinrichtungen auf kommunaler Ebene entstehen und betrieben werden, die sonst nicht zustande kämen oder geschlossen werden müssten? In vielen Fällen könnten nach dem amerikanischen Beispiel der *voluntary associations* freiwillige Solidarleistungen geschaffen werden, die den Beteiligten durchaus Selbstwert-Erfahrungen und Anerkennung vermitteln würden.

Eine wesentliche Voraussetzung hierfür, soziale Kooperationsbereitschaft, zeichnet sich angesichts manifester Krisen ab. So kann sich der Rahmen erweitern, in dem Erwerbstätigkeit zwar als Basis des Lebensunterhalts weiterhin ihre Bedeutung erhält, aber nicht unbedingt kontinuierlich und in festgeschriebenen Formen. Die Erkenntnis, dass in einer modernen Gesellschaft der Beruf nicht mehr das Zentrum der Lebensführung schlechthin für alle Erwachsenen sein kann, setzt auch Gestaltungsenergien in anderen Lebensbereichen frei und kann sogar den Impuls zu ihrer besseren Abstimmung geben.

Arbeitsbelastungen in der IT-Wirtschaft

Nahezu die Hälfte der im Forschungsprojekt DIWA-IT befragten Beschäftigten berichten von einer starken Arbeitsbelastung durch extremen Zeitdruck und hohes Arbeitsaufkommen. Erschöpfung und Burnout in der IT-Dienstleistungsbranche nehmen zu. Gefragt sind daher gesundheitsfördernde Maßnahmen, die integraler Bestandteil der Unternehmenspolitik werden müssen.

In den letzten Jahren hat sich die Belastungssituation für Beschäftigte in der IT-Wirtschaft deutlich verschärft, wie Andreas Boes, Tobias Kämpf und Katrin

Angesichts der komplexen Wechselwirkungen darf arbeitsbezogene soziologische Erkenntnis nicht punktuell bleiben. Sie muss übergreifende Zusammenhänge berücksichtigen, die nur in interdisziplinären Bemühungen überschaubar werden. Dies bedeutet keineswegs den Verzicht auf Fachwissen, das nur durch isolierende Abstraktion gewonnen werden kann. Es bedeutet vielmehr, dass dieses Fachwissen notwendigerweise unvollständig ist und deshalb in seiner Anwendung keineswegs „vollständige“ Problemlösungen ermöglichen kann. Das Ausmaß der Vollständigkeit hängt vom Ausmaß der Integration anderer, die soziale Wirklichkeit ebenfalls prägender Dimensionen ab.

In einer sozialen Umwelt, in der die wachsende Komplexität zu einer verstärkten Planungsaktivität geführt hat, die ihrerseits aber bisher noch nicht die Risikogrenzen des Systems wesentlich erweitern konnte, ist zu fragen, ob nicht die Soziologen auch zu Anwälten jener humanen Residuen werden sollten, die das bloße Funktionieren von rationalisierten Apparaten erst sinnvoll werden lassen.

Friedrich Fürstenberg

Der Beitrag entspricht der schriftlichen Fassung des gleichnamigen Vortrags, der am 19.10.2010 im Rahmen einer Veranstaltung des Berufsverbandes der Soziologinnen und Soziologen Österreichs im Volkshaus Linz-Kleinmünchen gehalten wurde. Nähere Angaben zum Autor unter: fuerstenberg-soziologie.de

Trinks vom ISF München herausarbeiteten. Eine grundlegend neue Belastungskonstellation ist entstanden, die durch zunehmende Leistungsverdichtung, die Paradoxien neuer Managementkonzepte, eine Veränderung der betrieblichen Sozialordnungen und eine generelle Zunahme von Unsicherheiten geprägt ist.

Ihre Forschungsergebnisse, die sie beim dritten Transferworkshop im Rahmen des Forschungs- und Gestaltungsprojekts „*DIWA-IT – Gesund arbeiten, gesund bleiben in der IT-Wirtschaft*“ präsentierten, zeigen, dass fast die Hälfte der befragten Beschäftigten (49,5%) über starke oder sehr starke Belastung durch Zeitdruck und Arbeitsaufkommen klagt – im Vergleich zu knapp 30 Prozent aller hochqualifizierten Beschäftigten und gut 23 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland. Vor allem

dort, wo alle vier Faktoren nahezu ungebremst auf die Beschäftigten einwirken und sich gegenseitig aufschaukeln, wirkt sich dies massiv auf die Gesundheit aus: In diesen Fällen berichten mehr als 50 Prozent der Befragten, dass sie sich immer wieder an der Grenze ihrer Belastbarkeit erleben oder diese Grenze schon in Form eines gesundheitlichen Zusammenbruchs am eigenen Leib erfahren haben.

Nicht bloß kurzfristige Belastungsspitzen

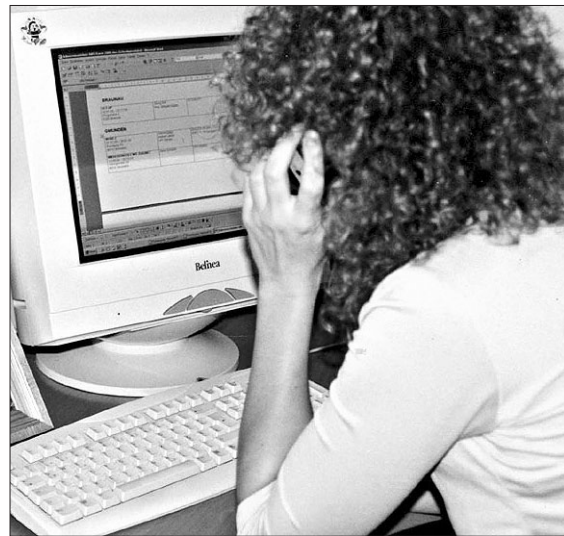
Nach den Analysen der WissenschaftlerInnen, die sich auf langjährige Forschungserfahrung in der IT-Industrie stützen können, handelt es sich hier nicht nur um eine kurzfristige Belastungsspitze, die man "aus-sitzen" könnte. Damit die Leistungsträger der IT-Wirtschaft nicht "ausbrennen", muss Gesundheitsförderung vom Randthema zu einem integralen Bestandteil der Unternehmenspolitik und der Organisationsentwicklung werden.

Fünf Handlungsfelder sind es vor allem, die die ForscherInnen aus ihren Resultaten ableiten:

- ein kontinuierliches Monitoring der Gesundheitssituation
- die Etablierung einer Kultur der Verbesserung der Arbeitsprozesse
- zielgruppenorientierte Maßnahmen für die Führungskräfte, die besonders stark unter Belastung leiden und zugleich eine "Gatekeeper"-Funktion für Führungskultur und Gesundheitsförderung innehaben
- eine Förderung der Ressource Teamkultur
- eine lebensphasensensible Personalentwicklung, die besonders die Bedürfnisse von Beschäftigten in der Familienphase sowie von älteren Beschäftigten berücksichtigt

Erschöpfung und Burnout nehmen zu

Wie notwendig diese Maßnahmen sind, zeigt auch eine aktuelle Befragung von 331 MitarbeiterInnen, die vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen in sieben deutschen IT-Unternehmen durchgeführt wurde. Nur noch 37 Prozent der befragten IT-Spezialisten glauben, ihre Tätigkeit sei auf Dauer durchzuhalten. Lediglich 29 Prozent können nach der Arbeit problemlos „abschalten“. Im Rahmen des Projekts „*Demografischer Wandel und Prävention in der IT-Wirtschaft*“ wurden mit den befragten MitarbeiterInnen zudem präventive Maßnahmen erarbeitet und erprobt, mit denen einem Burnout gegengesteuert werden kann.¹



Quelle: Projekt alisa

Burnout trifft nicht alle in gleichem Maße. Die ForscherInnen identifizierten *fünf Risikogruppen*: Bei den „*Projekteinsteigern*“ – meist Berufsanfängern im Projekteinsatz – haben bereits 57 Prozent hohe Burnout-Werte, während dies bei lediglich 13 Prozent der gleichaltrigen Trainees der Fall ist. In den Altersgruppen zwischen 30 und 50 Jahren haben die „*Aufsteiger in neue Position*“ häufig mit Problemen der Rollenfindung und mangelnder Vorbereitung auf die neuen Aufgaben zu kämpfen. Die „*Mobilen Beschäftigten*“, oft ‚Grenzgänger‘ zwischen Kunden- und IT-Unternehmen, zeigen ebenfalls zu 67 Prozent hohe Werte. Bei den 40- bis 60-Jährigen sind insbesondere die „*Mehrstelleninhaber*“ und die „*Multi-Projektmanager*“ betroffen. Sie sind quasi ‚Diener mehrerer Herren‘ und müssen die Anforderungen der unterschiedlichen Projekte individuell für ihre Arbeit in Einklang bringen und die Termine koordinieren. Als Burnout-Auslöser wurden in der Studie verschiedene psychische Belastungen in der Arbeit identifiziert, die sich wechselseitig verstärken.

Wegen des demografischen Wandels nimmt auch in ‚jungen‘ Innovationsbranchen wie dem IT-Bereich die Zahl der älteren Mitarbeiter zu: Zwischen 1999 und 2009 stieg der Anteil der über 50-Jährigen von 12,5 Prozent auf 18,5 Prozent, während der Anteil der 25- bis 39-jährigen Beschäftigten von 55,9 Prozent auf 41,8 Prozent sank. „Angesichts der zunehmenden Intensivierung der Arbeit in dieser Branche ist es fraglich, ob die Beschäftigten ihr Rentenalter schädigungsfrei erreichen werden, wenn sich die Entwicklung so fortsetzt. Für eine gute Arbeits- und Leistungsfähigkeit in späteren Erwerbsabschnitten ist die Prävention gesundheitlicher Beeinträchtigungen

gerade in den frühen Erwerbsphasen von zentraler Bedeutung", rät Projektleiterin Anja Gerlmaier.

Maßnahmen zur Stress-Prävention

Bei der Vorbeugung helfen die Unterstützung durch Führungskräfte, die Möglichkeit, Termine und Arbeitsvolumina zu beeinflussen und Pausen während der Arbeit. Ein häufiges Problem war, dass die Beschäftigten durch Telefonate und Anfragen von Kollegen unterbrochen werden. Bei konzentrationsintensiven Aufgaben führt dies oft auch zu qualitativen Problemen. Ein Ausweg bietet sich, wenn nach Absprache im Team fallweise bestimmte Stunden für solche Aufgaben reserviert werden und sich die betroffenen Beschäftigten für diesen Zeitraum quasi „ausklinken“, etwa telefonisch nicht direkt erreichbar sind und so in Ruhe arbeiten können. Konzentriert man zudem die Bearbeitung von E-Mails und organisatorische Aufgaben auf bestimmte Phasen des Arbeitstages, lässt sich ein besser strukturierter sowie insgesamt ruhiger und effektiverer Arbeitsablauf realisieren.

Ein zweiter wichtiger Ansatzpunkt ist die bewusste Erholung und das Abschalten in den Pausen. Dabei sind fünf bis zehn Minuten nach etwa anderthalb bis zwei Stunden besonders sinnvoll; sie tragen zur Entspannung wie zum Erhalt der Leistungsfähigkeit über den Tag bis in den Feierabend hinein bei. Pausen werden aber von vielen Beschäftigten gerade in Phasen von hoher Belastung – wenn sie am nötigsten wären

– als zeitliche Puffer für die Arbeit angesehen und gestrichen. Hier helfen nach Erfahrung von Projektmitarbeiter Erich Latniak kollegiale Formen der Pausengestaltung, um die notwendige Erholung während der Hochlastphasen „durchzuhalten“. Zum Erholen und Abschalten sind weiterhin Entspannungstechniken am Arbeitsplatz und Ausdauersport wichtig.

Wie die Ergebnisse der Studie zeigen, können arbeitsgestaltende Maßnahmen in der IT-Branche noch erhebliche gesundheitsfördernde Potenziale erschließen, die dazu beitragen, dass die Beschäftigten langfristig gesund und leistungsfähig bleiben. Dies enthebt die Unternehmen der Branche allerdings nicht von der Aufgabe, über eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen nachzudenken und diese auch anzugehen.

Quellen: Frank Seiß: Beunruhigende Gesundheitssituation in der IT-Industrie – Umdenken gefordert. Pressemitteilung des ISF München, 06.10.2009; Katrin Braun: UDE: Neuer IAQ-Report zur Belastung in der IT-Wirtschaft. Pressemitteilung der Universität Duisburg-Essen, 08.06.2010

Anmerkung

- 1 Am Forschungsverbund „DIWA-IT - Demografischer Wandel und Prävention in der IT“ sind neben dem IAQ das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF/München) sowie das Büro Moderne Arbeitszeiten (Dortmund) beteiligt.

(K)ein Parkplatz für das Recht

Einblicke in arbeitsrechtliche und praktische Hintergründe des Güterfernverkehrs

So wie jeden Sommer hat auch in dem vergangenen sicher manch ein Verkehrsteilnehmer die eine oder andere Stunde in einem Stau zugebracht, über das steigende Transitaufkommen geklagt und LKW-Kolonnen als lärmende und Abgas emittierende Störfaktoren auf Straßen und Abstellflächen beschimpft. Vorurteile sind weit verbreitet – Näheres über die Branche ist selten bekannt. Und es fehlt KonsumentInnen zumeist an dem Bewusstsein der enormen Bedeutung der schweren Fahrzeuge im Straßengüterverkehr als wichtige Säulen der Logistik für un-

sere Konsumgesellschaft. Die große Bedeutung und die verbreitete Unkenntnis gewisser Hintergründe geben Anlass, dem Thema Straßengüterverkehr auch aus wissenschaftlicher Perspektive Beachtung zu schenken.¹

„Elefantenrallyes“

In den nachfolgenden Ausführungen soll der Fokus auf den Fernverkehr gelegt werden. Hier begegnen einander wissenschaftliches Interesse, vor allem in rechtswissenschaftlicher Hinsicht, und praktische Problemanschauung der breiten Masse der Menschen. Denn was auffällt und den Verkehrsteilnehmern mitunter Ärger bereitet, ist die schier endlose Anzahl von Schwerfahrzeugen auf Autobahnen in der Hauptreisezeit, und gerade hier liegen auch in rechtlicher Hinsicht jene Probleme, die einer Betrachtung wert sind. So ist etwa von – für Pkw-Fahrer oft ner-

venden – „Elefantenrallyes“ im allgemeinen Sprachgebrauch die Rede. Wie zu zeigen ist, sind eben jene Faktoren, welche bei der praktischen Begegnung Unmut auslösen, dieselben, denen letztlich auch rechtliche Relevanz zukommt: Langsames Dahingleiten, mühsame Überholvorgänge, überfüllte Parkplätze bei Raststationen, an denen es PKW-LenkerInnen nicht möglich ist, einen geeigneten Halteplatz zu bekommen, weil sich ein 40-Tonner an den nächsten reiht. Und mit Entsetzen betrachtet man andererseits wieder Unfälle auf der Strecke und deren mitunter dramatische Folgen, resultierend alleine bereits aufgrund des schweren Gewichts der Fahrzeuge.

Übermüdung

Was aber steckt hinter den gerade auf Autobahnen häufig so folgenschweren LKW-Unfällen?

- Fahrlässiger Umgang der Lenker mit ihrem Arbeitsgerät?
- Mangelnde Ausbildung?
- Der beinharte Wettbewerb?
- Oder können wir uns ohnehin in den meisten Fällen auf den schlechten Zustand der „Schrott“-LKW aus dem Osten ausreden?

Keiner dieser Faktoren kann völlig ignoriert werden. Weithin unterschätzt wird aber der – nach den praktischen Erfahrungen des Studienautors bei weitem überwiegende – Faktor: Die Übermüdung des Lenkers.

Ein Blick in das Strafrecht zeigt, dass dieser Faktor in gesetzlich abstrakter Form Berücksichtigung findet. Gemäß § 6 StGB handelt fahrlässig, wer die Sorgfalt außer Acht lässt, zu der er nach den Umständen verpflichtet ist und nach seinen geistigen und körperlichen Verhältnissen *befähigt* ist (...). Nun ist zur ‚Befähigung‘ zunächst vorweg zu sagen, dass mittlerweile seit 1987 zwischen „normalen“ LKW-Lenkern (§ 20 Abs 1 FSG – Führerscheingesetz; vgl. OGH 16.3.2004, 10 Ob S 17/04d) und Professionisten zu unterscheiden ist. Letztere sind solche, die eine Lehrabschlussprüfung abgelegt haben (vgl. § 1 Berufskraftfahrer-Ausbildungsordnung). Ungeachtet dieser objektiven Grundlagen für die Befähigung ist es einem Kraftfahrer nicht möglich, die geforderte Sorgfalt auch tatsächlich einzuhalten, wenn er übermüdet ist. Diesem Problem kann auch mit dem neuesten, bestens erwarteten LKW nicht wirksam begegnet werden, und zwar auch dann nicht, wenn er mit zahlreichen nützlichen Sicherheitssystemen, wie Abstandsregelungen – gekoppelt mit dem im Bereich des Fernverkehrs häufig aktivierten Tempomat – oder Spurasistenten ausgestattet ist. Denn auch die besten Si-

cherheitssysteme, welche zweifelsohne dazu geeignet sind, neben der Verkehrssicherheit auch die Arbeitsbedingungen für die „Trucker“ erheblich zu erleichtern, setzen deren ordnungsgemäße und sorgfältige Handhabung voraus, was vor allem bedeutet, dass auf Sicherheitssignale rechtzeitig und richtig reagiert werden muss. Eben diese Reaktion erweist sich bei Übermüdung in der Praxis als das größte Problem. Wenn also als erwiesen gilt, dass 95 Prozent aller LKW-Unfälle auf menschliches Versagen zurückzuführen sind, so sind die Gründe im Einzelnen hier neben zu hoher Geschwindigkeit und zu geringem Abstand vor allem in der Übermüdung zu suchen (<http://www.oeamtc.at/a1102910/>).

Während strafrechtliche Bestimmungen Folgen von schon geschehenem Fehlverhalten betreffen, sollen, was Sicherheitsrisiken betrifft, arbeitsrechtliche Vorschriften dort einsetzen, wo es gilt, gewisse Probleme von vornherein auszuschalten oder einzudämmen. Entsprechend den arbeitsrechtlichen gesetzlichen Bestimmungen (§§ 14a AZG) darf die reine Lenkzeit neun bzw. zwei Mal wöchentlich zehn Stunden nicht überschreiten. Zu unterscheiden ist in diesem Kontext noch einmal zwischen Lenkzeit und Einsatzzeit: Bei der vorgeschriebenen maximalen Lenkzeit darf die Einsatzzeit maximal vierzehn Stunden nicht übersteigen.²

In der Wirklichkeit des Arbeitslebens im Fernverkehr ist also davon auszugehen, dass der Fahrer neun bis zehn Stunden täglich lenkend verbringt. Diese Zeit ist eingebettet in einen gesamten Arbeitstag, der regelmäßig mindestens 14 Stunden umfasst. Realistischer ist aber ein Arbeitstag von 15 Stunden, da bei polizeilichen Kontrollen eine Überschreitung der Einsatzzeit von bis zu einer Stunde mitunter „gerade noch“ toleriert wird. Diese Toleranz wird gerne „angenommen“. Insbesondere nützen auch Arbeitgeber diese Nachsicht aus und rechtfertigen das mit dem – fast möchte man meinen alles entschuldigenden – beinharten Wettbewerb, der in der Branche vorherrscht. Und so wird der Druck zur Überschreitung der Einsatzzeit entsprechend an die Fahrer weitergegeben.

Reihe von Stressfaktoren

Will man sich ein Bild von einem derartigen Arbeitsinsatz machen, so genügt es aber nicht, den Blick auf die reine Lenkzeit und die reine Einsatzzeit zu richten. Der Fernverkehr unterscheidet sich ja vom Nahverkehr insbesondere dadurch, dass beim Fernverkehr eine Rückkehr in die eigene persönliche Lebensumwelt nach dem Ende eines Einsatztages nicht möglich ist. Damit ergibt sich für die Dauer eines Auf-

trags ein Arbeiten, Leben und Wohnen in und um das Kraftfahrzeug. Aus den üblicherweise fünfzehn Einsatzstunden resultieren an sich schon unregelmäßige Schlafzeiten, und die Möglichkeiten zur Erholung sind darüber hinaus auch durch die örtlichen Rahmenbedingungen suboptimal. Als Schlafstätte steht dem Kraftfahrer die nur acht bis zehn Kubikmeter an Raum umfassende Kabine seines Arbeitsgeräts zur Verfügung.³ Im verbreiteten Regelfall kann die Kabine auch mit Hilfe einer Standheizung im Winter nicht ausreichend beheizt werden. Im Sommer dagegen verhindert die große Hitze eine dem Arbeitsausmaß adäquate Erholung. Zusätzlich zu den Stressfaktoren, die sich aus der Arbeit an sich ergeben, kommen auf diese Weise noch Umwelteinflüsse, wie eben Hitze und Kälte während der eindeutig als Ruhezeit ausgewiesenen und eingehaltenen Zeit. Weitere Stressfaktoren während der Ruhezeiten ergeben sich aus den äußeren Umständen der jeweiligen Stellplätze, wobei hier als primäre negative Einflussfaktoren typischerweise Lärm und Abgase überwiegen.

Sieht man zunächst einmal von unzulässigen Überschreitungen der zulässigen Arbeitszeitschranken ab und reduziert man auf die sich aus der Einhaltung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Arbeitszeitschranken bereits ergebende Wochenarbeitszeit von an die 80 Stunden, erweist sich eine durch engen Raum, Hitze, Kälte, Lärm und Abgase beeinträchtigte Ruhezeit als minder geeignet für eine Erholung. Dass auf diese Weise Fehler passieren können, die letztlich als Unfallursache ‚menschliches Versagen‘ in den Berichten dargestellt werden, ist leicht nachvollziehbar.

„Fahren bis zur letzten Sekunde“

Die Rahmenbedingungen des „Genusses“ der Ruhezeit im Führerhaus sind die eine Sache – die andere Sache ist die Frage, wo und in welchem Umfeld überhaupt ein LKW abzustellen ist bzw. tatsächlich abgestellt werden kann. In der Praxis präsentiert sich diese Problematik wie folgt:

Vor dem Hintergrund des steigenden Konkurrenz- und Kostendrucks sehen sich Fahrer nicht selten mit der strikten Anweisung konfrontiert, jede Minute der Lenkzeit bis an die Grenze des Zulässigen auszuschöpfen. Die Technik macht es Arbeitgebern mittlerweile möglich, die Einhaltung dieser Anweisungen bis ins Detail zu überwachen. Mit Hilfe der in den Fahrzeugen installierten Telematik erlangt der Arbeitgeber Auskunft über Beladung, gefahrene Durchschnittsgeschwindigkeit, momentanen Verbrauch und selbstverständlich auch gefahrene Zeit. Mittels dieser Technik

ist es möglich geworden, in dieser Branche Arbeitnehmer rund um die Uhr zu überwachen. Dass diese Form der 24-Stunden-Überwachung auch in anderer Hinsicht arbeitsrechtlich gesehen ein Problem darstellt,⁴ sei hier nur erwähnt und bedürfte in den Feinschattierungen einer ausführlichen, auf diesen Aspekt bezogenen wissenschaftlichen Untersuchung. Für den hier angesprochenen Problembereich soll zunächst nur festgehalten werden, dass die Folge solcher Anordnungen in Verbindung mit der faktischen Möglichkeit der permanenten Kontrolle ein „Fahren bis zur letzten Sekunde“ zur Folge hat. Bewusst soll im Übrigen hier auch nur auf Weisungen Bezug genommen werden, die den gesetzlich vorgegebenen Rahmen nicht überschreiten. Auszugehen ist daher von einem Arbeitgeber, der lediglich die unbedingte Ausschöpfung der zulässigen Lenkzeiten, nicht aber deren Überschreitung verlangt, obwohl dieser mitunter durch eine „besondere“ Form des Entgelts – der AZG-widrigen Entlohnung nach Maßgabe der zurückgelegten Strecke (vgl. §15c AZG) – den Anreiz schafft, zwingende arbeitszeitrechtliche Vorschriften zu ignorieren. Ob davon abgesehen aufgetragene Überschreitungen der gesetzlich zulässigen Zeiten als einzelne Fehlleistungen so genannter „schwarzer Schafe“ abzutun sind oder vielmehr mit einer großen Regelmäßigkeit vorkommen, bedürfte wiederum gründlicher Tatsachenuntersuchungen und wurde im Rahmen der juristischen Forschung nicht belegt. Ausgehend von der rechtskonformen Weisung, die zulässigen Lenk- und Einsatzzeiten maximal auszuschöpfen, erweist sich in der Folge die Einhaltung weiterer Rechtsvorschriften aus praktischen Gründen zumeist nicht als einfach.

Am Ende von zehn Stunden Lenkzeit bzw. vierzehn bis fünfzehn Stunden Einsatzzeit kommt dem Fahrer die Aufgabe zu, einen Stellplatz zu suchen. Gelingt ihm dies nicht rechtzeitig, setzt (auch) er sich der Gefahr möglicher beträchtlicher Geldstrafen aus. Tatsache ist aber, dass in manchen Ländern – z.B. in Deutschland – auf den an sich dafür vorgesehenen Abstellflächen bei Raststätten für gewöhnlich nach Ende der üblichen Tageseinsatzzeit kein Parkplatz mehr zu finden ist. Die drohende Strafe bei Zeitüberschreitung zwingt die Fahrer in diesen Fällen dazu, den LKW an anderen als den vorgesehenen Plätzen abzustellen. Bei den für diesen Zweck missbrauchten Flächen handelt es sich teilweise um – vom Sicherheitsaspekt her besehen – haarsträubende Plätze. So kann es vorkommen, dass ganze Kolonnen von Schwerfahrzeugen in Ausfahrten geparkt werden. Solche (unzulässige) Abstellplätze führen naturgemäß auch dazu,

dass während einer Nacht die Fahrzeuge mitunter mehrmals umgestellt werden müssen. Auf diese Weise wird auch die Nachtruhe zumeist mehrmals unterbrochen, was wiederum dazu führt, dass die Einsatzzeit am folgenden Tag bereits im Zustand der Übermüdung beginnt.

Zeitüberschreitung nur in Ausnahmefällen zulässig

Mitunter steigt durch ein Abstellen fernab stark frequentierter und relativ gut beleuchteter Raststätten nebenbei auch das Risiko für Fahrer und Fahrzeug, überfallen zu werden. Festzuhalten bleibt fürs erste jedenfalls, dass die Inanspruchnahme teilweise katastrophaler Abstellplätze mit Schlafbedingungen, die einer ordnungsgemäßen Beanspruchung der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten jedenfalls entgegenstehen, unter anderem auch dadurch bedingt ist, dass das Aufsuchen eines ordnungsgemäßen Stellplatzes notgedrungen zu einer Zeitüberschreitung führen muss, die wiederum Strafen für den Fahrer nach sich zieht. Nun wurde prinzipiell das Problem plötzlich auftretender Schwierigkeiten, die Zeitüberschreitungen bedingen können, seitens der Europäischen Rechtsordnung erkannt und berücksichtigt. Die einschlägige Regelung findet sich in der VO (EWG) Nr. 3820/85 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr. Der diesbezüglich maßgebliche Inhalt dieser VO wurde im österreichischen Recht in § 15d AZG rezipiert. Danach kann eine Abweichung von den vorgeschriebenen Lenk- und Ruhezeiten mit Recht dann stattfinden, *wenn dies mit der Sicherheit im Straßenverkehr vereinbar ist (...) und soweit dies erforderlich ist, um die Sicherheit der Fahrgäste, des Fahrzeuges oder seiner Ladung zu gewährleisten*. Diese Vorschrift richtet sich an den Lenker und nicht an dessen Arbeitgeber. Nicht denkbar ist daher jede Leseart, wonach z.B. Lenker und Arbeitgeber bereits vorweg vereinbaren, es werde sich eine bestimmte Art der Komplikation unterwegs ergeben, welche diese Voraussetzungen erfüllt. Auf diese Weise wäre einer Umgehung der Arbeitszeitschranken Tür und Tor geöffnet. Vielmehr umfasst die ausnahmsweise Zulässigkeit der Überschreitung lediglich unvorhersehbare Ereignisse, die sich – für den Fahrer überraschend – unterwegs ergeben. Diese Interpretation hat der EuGH bereits 1995 präzisiert (EuGH 9.11.1995, GZ 235/94, TransportR 1996, 279-280). Für den Fahrer bedeutet dies wiederum in jedem einzelnen Fall ein Beweisproblem.

In rechtlicher Hinsicht könnte das Nichtvorhandensein einer Fläche, die für ein gefahrloses Abstellen des



Foto: hs

LKW geeignet ist, theoretisch ein Umstand sein, der im Sinne des § 15d AZG auch eine solche Zeitüberschreitung rechtfertigt. Dies deshalb, weil etwa eine Gefährdung von Fahrzeug und/oder Ladung mit Sicherheit dann anzunehmen wäre, wenn das Fahrzeug an einer unübersichtlichen oder stark befahrenen oder in irgendeiner Art den Fließverkehr beeinträchtigenden Weise abgestellt würde. Praktisch sieht dies so aus, dass ein Fahrer, der keinen geeigneten Platz findet, trotz dadurch bedingter Zeitüberschreitung bis zum nächsten möglichen Stellplatz weiter fahren müsste. Die Strecken können hier durchaus bei hundert Kilometern liegen und Zeiten der Überschreitung bewegen sich daher beträchtlich über eine Stunde. Die Daten der Fahrzeiten (und auch deren Überschreitung) scheinen auf den Schaublättern bzw. Kontrollgeräten auf. Es versteht sich von selbst, dass das Manipulieren solcher (nicht digitaler) Kontrollgeräte verboten ist und neben anderen Rechtsfolgen auch im Arbeitsrecht das Risiko der Entlassung nach sich zieht. Bei neueren LKW sind digitale Kontrollgeräte vorgeschrieben, welche Manipulationen zwar nicht völlig ausschließen, aber doch stark erschweren. Diese modernen Kontrollgeräte sind nach Maßgabe der VO Nr. 561/2006 seit 2006 zwingend vorgeschrieben und erleichtern durch eine digitale Aufzeichnung und Speicherung der Daten von Fahrer und Fahrzeug

bis zu einem Zeitraum von 365 Tagen die Kontrolle der Lenk- und Ruhezeiten, wodurch die Rechtssicherheit zweifelsfrei gefördert wird. Der LKW älteren Datums ist allerdings noch mit nicht digitalen Kontrollgeräten ausgestattet. Unter Berücksichtigung einer jährlichen Kilometerleistung von rund 150.000 Kilometern und der Annahme des Ausscheidens eines Fahrzeuges aus dem Fuhrpark bei einer Laufleistung von rund einer Million Kilometern kann davon ausgegangen werden, dass noch für einen längeren Zeitraum Schwerfahrzeuge ohne digitale Kontrollgeräte unterwegs sein werden.

Kommt es zu einer Zeitüberschreitung, vermerkt der Lenker den Grund für die Überschreitung. Die allfällige Kontrolle erfolgt allerdings zu einem späteren Zeitpunkt, etwa vor dem nächstmöglichen Stellplatz nach einer Überschreitung von einer Stunde. Für das Exekutivorgan zeigt sich hier zunächst nur die Tatsache der Überschreitung und es liegt im Ermessen des Exekutivorgans, ob es den angeführten Grund – z.B. überfüllter Rastplatz – als wahr und gegeben annimmt. Ein Beweis wird dem Fahrer in diesem Stadium der Überschreitung nicht leicht gelingen. Erschwerend kommt hinzu, dass im internationalen Fernverkehr sachliche Diskussionen über Gesetzesübertretungen und Rechtfertigungen häufig einfach auch an Sprachbarrieren scheitern.

Conclusio

Anhand dieses einen (!) Beispiels wurde aufgezeigt, dass alltägliche und übliche Probleme im Güterfernverkehr selbst bei Einhaltung aller Rechtsvorschriften Arbeitnehmer im Transportgewerbe in starke Bedrängnis bringen können: Eine Suche nach einem geeigneten Ruheplatz bei gleichzeitiger Ausnützung der maximalen Lenkzeiten führt freilich leicht zu einer Zeitüberschreitung und letztlich zu einer Strafe; eine Inanspruchnahme eines ungeeigneten Ruheplatzes ist unmittelbar gefährlich oder gefährdet mittelbar den Lenker selbst und/oder die übrigen Verkehrsteilnehmer infolge von Übermüdung; und alle Versuche einer rechtzeitigen Suche eines geeigneten Stellplatzes scheitern nicht selten am Druck durch den Arbeitgeber, sowohl die Lenkzeit als auch die Einsatzzeit exzessiv bis an die gesetzliche Grenze auszuschöpfen. Dieses alltägliche Dilemma im Güterfernverkehr macht deutlich, dass eine Festlegung von Einsatzzeiten um vierzehn Stunden einschließlich einer einstündigen Toleranz ohne gleichzeitige Rücksichtnahme auf die Rahmenbedingungen dauerhaft der Sicherheit im Straßenverkehr schwer abträglich ist. In Anbetracht der eminenten wirtschaftlichen Bedeu-

tung des Transportgewerbes einerseits und der unumstrittenen Notwendigkeit der größtmöglichen Sicherheit im Straßenverkehr andererseits sollten auch faktische Probleme wie das hier beleuchtete, insbesondere bei Regelungen des Arbeitszeitrechts, aber wohl auch beim Bau und Ausbau von Straßen und Abstellflächen Berücksichtigung finden. Für das Arbeitszeitrecht kann eine Lösung nur in einer Reduktion der Höchsteinsatzzeiten gefunden werden, etwa dergestalt, dass eine Überschreitung einer (im Vergleich zu bisher) wesentlich geringeren Höchsteinsatzzeit zwar nicht ausgeschlossen ist, jedoch nur unter der Bedingung erfolgen darf, dass unmittelbar im Anschluss daran das Auffinden eines Stellplatzes gesichert ist. Auf diese Weise könnte auch die Motivation der Arbeitgeber, sich verstärkt für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf der Strecke einzusetzen, gesteigert werden.

*Barbara Trost, Gunnar Gölb
Institut für Arbeits- und Sozialrecht
Johannes Kepler Universität Linz*

Anmerkungen

- 1 Im Detail vgl. dazu Gölb Gunnar, Das Berufsbild des Kraftfahrers mit Schwerpunkt auf dem Straßengüterverkehr – eine arbeitsrechtliche Untersuchung, Diplomarbeit, Linz, 2010
- 2 vgl. den Verweis des § 16 Abs 3 und 3 AZG auf den Kollektivvertrag bzw. die Betriebsvereinbarung; zu den arbeitszeitrechtlichen Schranken vgl. z.B. Heilegger Gerda / Schwarz Bernhard / Klein Christoph, Arbeitszeitgesetz, Wien, 2010
- 3 Die Größe ist im Wesentlichen von der „Investitionsbereitschaft“ des Straßengütertransportunternehmers abhängig.
- 4 vgl. unter anderem § 96 ArbVG; vor allem aber auch den Aspekt der Sittenwidrigkeit zu weit gehender und die persönliche Freiheit in jeder Hinsicht einschränkender Kontrollmaßnahmen gemäß § 879 ABGB

Quellen

Gölb Gunnar, Das Berufsbild des Kraftfahrers mit Schwerpunkt auf dem Straßengüterverkehr – eine arbeitsrechtliche Untersuchung, Diplomarbeit, Linz, 2010
Heilegger Gerda / Schwarz Bernhard / Klein Christoph, Arbeitszeitgesetz, Wien, 2010
Löschnigg Günther, Arbeitsrecht10 (2003)
VO (EWG) Nr. 3820/85 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr
VO Nr 561/2006
OGH 16.3.2004, 10 Ob S 17/04d
EuGH 09.11.1995 GZ 235/94, TranspR 1996, 279-280
<http://www.oamtc.at/a1102910/>

Prekaritätsempfinden von JungwissenschaftlerInnen

Objektiv prekäre Situationen müssen als solche nicht unbedingt subjektiv anerkannt und bearbeitet werden. Untersuchungen zum Prekaritätsempfinden von Jungwissenschaftler/innen deuten darauf hin, dass es auch hier verschiedenste „Verarbeitungsstrategien“ von prekären Beschäftigungsverhältnissen gibt.

Die Zunahme von Beschäftigungsverhältnissen, die unterhalb eines in der Gesellschaft als Standard definierten Einkommens-, Schutz- und sozialen Integrationsniveaus liegen, wird als Prekarisierung bezeichnet. Diese Entwicklung zeigt sich auch an den österreichischen Hochschulen: Erstens ist die Zunahme an Befristungsklauseln auch an den Universitäten zu spüren, wo es spätestens mit dem Universitätsgesetz 2002 dazu kam, dass ein Großteil der Lebenszeitstellen abgeschafft wurde. Die Frist zur Ausbildung als UniversitätsassistentIn ist verkürzt worden (auf 4 bis 6 Jahre) und auch Professuren können befristet ausgeschrieben werden – was an den Universitäten immer häufiger passiert. Die zweite Entwicklung, die die zunehmende Prekarisierung der Wissenschaft zeigt, ist die steigende Zahl an externen LektorInnen, die beispielsweise rund 40 Prozent des wissenschaftlichen Personals der Universität Wien ausmachen. Dabei ist davon auszugehen, dass insbesondere viele JungakademikerInnen die Anstellung als LektorIn zur Einkommens- bzw. Versicherungsschutzgenerierung brauchen, insbesondere wenn sie den Weg einer Dissertation einschlagen. Die zunehmende Prekarisierung von universitären Dienstverhältnissen lässt sich aber auch an der steigenden Zahl von „Drittmittelprojekten“ und den darin Beschäftigten zeigen, die in mehr oder weniger kurz befristeten Projekten arbeiten. Allein an der Kepler Universität Linz waren Ende 2009 von den knapp 1.700 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen 500 drittfinanzierte MitarbeiterInnen (140 weiblich/359 männlich) und die Universität erhielt 2009 rund 34 Mio. Euro Einnahmen; ein starker Zuwachs, verglichen mit 277 drittfinanzierten MitarbeiterInnen (78 weiblich/199 männlich) und 18 Mio. Einnahmen aus Drittmitteln im Jahr 2005.

Dimensionen der Prekarität

Unter dem Titel „Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt“ veröffentlichten Stephan Klecha und Melanie Reimer 2008 die Ergebnisse ihrer empirischen

Forschungsarbeit zum Prekaritätsempfinden von NachwuchswissenschaftlerInnen. Diese werden relativ frei als jene definiert, die noch nicht die Stellung eines „Hochschullehrers/einer Hochschullehrerin auf Lebenszeit“ erreicht haben, sich zum Zeitpunkt der Erhebung in einer Qualifizierungsphase (Promotion, Habilitation) befanden und über eine befristete Anstellung/Finanzierung verfügten. Diese stehen sozusagen am Scheideweg: Zum einen gibt es die Orientierung hin auf eine wissenschaftliche Karriere mit Endpunkt der Lebenszeitstelle „Professur“, für die man gewisse Phasen der Prekarität in Kauf nehmen muss. Zum anderen kann auch das „Einrichten in der Prekarität“ erfolgen, in der schlechter abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse als Dauerzustand angesehen werden. Als dritte Option bleibt der Ausstieg aus der Wissenschaft, um in der Privatwirtschaft, Verwaltung, dem Dritten Sektor oder wo auch immer tätig zu werden. Diese Entscheidung sehen Klecha/Reimer (2008: 35f.) im Wesentlichen davon beeinflusst, inwieweit die WissenschaftlerInnen ihre Lage reflektieren und als prekär betrachten. Zur Analyse wurden folgende fünf Dimensionen der Prekarität definiert:

- 1) *Reproduktiv-materielle Dimension*: die Lebensplanung (größere Investitionen, Familiengründung) wird verhindert oder erschwert; die materielle Lage bleibt hinter den Erwartungen zurück; Rücklagen können nicht aufgebaut bzw. es müssen sogar eigene finanzielle Mittel eingesetzt werden, um den Forschungserfolg zu sichern.
- 2) *Sozial-kommunikative Dimension*: wenig Kontakt und wenige Netzwerke zu KollegInnen bzw. im ehemaligen Studienumfeld; Bild des Einzelkämpfers/der Einzelkämpferin oder „Projektmitarbeiters“; keine geregelten Arbeitszeiten; Abhängigkeit von Doktorvater/Doktormutter/LehrstuhlinhaberIn.
- 3) *Rechtlich-institutionelle Dimension/Partizipationsdimension*: Fehlender Arbeits- und sozialrechtlicher Schutz; fehlende Interessensvertretung oder die bestehende Interessensvertretung setzt sich nicht ein; Beteiligungsmöglichkeiten in wissenschaftlichen Vereinigungen; Vertragslaufzeit.
- 4) *Status- und Anerkennungsdimension*: die Tätigkeit ist universitätsfremden Personen schwer zu vermitteln; kein klares Berufsbild; Diskrepanz zwischen formaler Qualifikation (Hochschulabschluss) und tatsächlichen Tätigkeiten („Hilfsarbeiten“); in der Universitätshierarchie unterster Rang.

- 5) *Arbeitsinhaltliche Dimension*: Fokussierung auf bestimmte Themen und daher Überqualifizierung und Entwertung anderer im Studium erworbener Qualifikationen; Nicht-abschalten-Können; Verlust des Privatlebens.

Idealtypen im Umgang mit Prekarität

Ausgehend von diesen theoretischen Überlegungen begaben sich Klecha/Reimer ins Feld und versuchten möglichst breit gestreut, NachwuchswissenschaftlerInnen zu interviewen: Dazu wurden drei Disziplinen (Germanistik, Politikwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften) mit ihren unterschiedlichen Arbeitsmarktorientierungen in unterschiedlichen Regionen gewählt. Schlussendlich konnten sie fünf Idealtypen des Umgangs mit prekärer Beschäftigung in der universitären Arbeitswelt ermitteln:

- Die *ÜbergangswissenschaftlerInnen* sehen ihre Beschäftigung an der Universität unverkrampft als Zwischenstation und fühlen sich in keiner Weise prekär. Befristungen werden hier als klarer und verlässlicher Zeitraum für ihre Tätigkeit an der Universität gesehen, in dem sie sich weiterqualifizieren.
- *GelegenheitswissenschaftlerInnen* „stolpern“ unbeabsichtigt in eine Wissenschaftskarriere und sehen auch Probleme einer zu langen Verweildauer an der Uni. Haben sie das Gefühl, dass sie sich am Arbeitsmarkt vorbeiquifizieren, so steigen sie aus dem Wissenschaftsbetrieb aus.
- *Karriereorientierte IdealistInnen* sind von ihren Stärken und Qualifikationen überzeugt und verdrängen viele Aspekte ihrer gegenwärtigen Prekarität. Sie sind von ihrem Erfolg überzeugt und deshalb bereit, auf Sicherheit während ihrer Qualifikationsphase zu verzichten.
- Die *Fragile Mitte* wägt kritisch die Vor- und Nachteile eines jeden Schrittes in Richtung Wissenschaft ab. Sie sieht ihre prekären Arbeitsverhältnisse, möchte diese hinter sich lassen, ist aber nicht restlos davon überzeugt, dass sie ein gesichertes Arbeitsverhältnis an der Universität erreichen kann.
- *PrekaritätsmanagerInnen* haben sich in der Prekarität eingerichtet und finden sich irgendwann – eventuell nach Ausstiegsversuchen – frustriert mit der Unsicherheit ab. Ihre prekäre Situation wird durch Angehörige, wie Eltern und EhepartnerInnen, abgedeckt.

Prekaritätsempfinden von Drittmittelbeschäftigten

Eine Untersuchung der Situation von NachwuchswissenschaftlerInnen an der Johannes Kepler Universität Linz anhand von Leitfadeninterviews mit vierzehn über ein Drittmittelprojekt befristeten Beschäftigten aus den Jahren 2008 und 2009 zeigt, dass sich auch an der Linzer Universität unterschiedliche Typen im Umgang mit prekärer Beschäftigung finden lassen. Entgegen den Befunden von Klecha/Reimer waren die beschriebenen fünf Idealtypen des Umgangs mit Prekarität unter den Befragten der Kepler Universität selten zu finden. Hier kann insbesondere auf zwei Typen verwiesen werden, bei denen sich eine Zuordnung gemäß den von Klecha/Reimer erarbeiteten Indikatoren schwierig gestaltete: die ÜbergangswissenschaftlerInnen und die karriereorientierten IdealistInnen. Für ÜbergangswissenschaftlerInnen weisen Klecha/Reimer aus, dass sich diese in keiner der fünf Dimensionen als wirklich prekär empfinden. Diese Wahrnehmung konnte bei der Erhebung an der JKU nicht immer bestätigt werden. So empfanden sich NachwuchswissenschaftlerInnen, die diesem Typus zugeordnet wurden, gerade in der reproduktiv-materiellen Dimension und der rechtlich-institutionellen Dimension als benachteiligt gegenüber anderen JKU-Beschäftigten. Es erscheint damit wichtig, bei der Zuordnung zu diesem Typus dem Nichtvorhandensein eines (geringen) Prekaritätsgefühls deutlich weniger Gewicht beizumessen als beispielsweise der Bewertung des Jobs als reine „Zwischenstation“. Denn auch in dieser Zwischenstation scheinen diese Betroffenen ihre berufliche Realität sehr wohl vor Augen zu haben, was sie wie andere Typen von PrekaritätsbewältigerInnen zu einer potentiellen Zielgruppe für den Einsatz besserer Arbeitsbedingungen an den Universitäten macht.

Anders stellt es sich die Situation bei karriereorientierten IdealistInnen dar. Der für diese Gruppe typische Fokus auf eine wissenschaftliche Karriere an der Universität war zwar auch in der Erhebung an der JKU vorhanden, allerdings fehlte oft das von Klecha/Reimer beschriebene Prekaritätsempfinden dieses Typus in seinen verschiedenen Ausgestaltungen. So sollten nach Klecha/Reimer karriereorientierte IdealistInnen, gerade was die arbeitsinhaltliche Dimension betrifft, ein starkes Prekaritätsempfinden aufweisen. Abhilfe für dieses Problem könnte ein zusätzlicher Typus von karriereorientierten IdealistInnen ohne Prekaritätsgefühl – also quasi karriereorientierten OptimistInnen – schaffen, der diese spezifische Einschätzung der Lebens- und Arbeitssituation adäquater abbilden könnte.

Resümierend kann festgehalten werden, dass die von Klecha/Reimer erarbeitete Typologie eine gute Basis für die Analyse der verschiedenen „Verarbeitungsstrategien“ prekärer Beschäftigungssituationen von NachwuchswissenschaftlerInnen bildet, auch wenn einiges dafür spricht, diese in manchen Punkten zu erweitern.

Manuela Hiesmair
Barbara Hofmann

Literatur

Klecha, Stephan/ Reimer, Melanie (2008): Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. Grundtypologien des Umgangs mit unsicherer Beschäftigung beim wissenschaftlichen Personal. In: Klecha, Stephan; Krumbein, Wolfgang (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (VS research). S. 13–87.

AK-Wissenschaftspreis zum Thema "Chancen durch Bildung" verliehen

Das Bildungswesen sollte allen Menschen den bestmöglichen Zugang zu Arbeitsmarkt und Gesellschaft ermöglichen. Doch der Ausgleich unterschiedlicher Startvoraussetzungen gelingt in Österreich nur unzureichend. Deshalb stand der 27. Wissenschaftspreis, der von der Arbeiterkammer in Kooperation mit der Johannes Kepler Universität Linz vergeben wird, unter dem Motto "Chancen durch Bildung". 43 Arbeiten wurden eingereicht, drei Preisträgerinnen ausgezeichnet.

Dass Österreich in vielen Bereichen ein Land der Ungleichheit und Ungerechtigkeit ist, zeigt sich nicht zuletzt am Bildungswesen. Bildung wird hierzulande nach wie vor in hohem Maße vererbt. Den Erfordernissen von Jugendlichen, die einer besonderen Unterstützung bedürfen, wird nicht adäquat Rechnung getragen. Zu diesen Ergebnissen kamen auch die Preisträgerinnen des AK-Wissenschaftspreises, die sich in ihren Arbeiten mit unterschiedlichsten Facetten des Bildungssystems befassten.

Die PreisträgerInnen und ihre Arbeiten

Die Pädagogik-Absolventin Julia Haslberger untersuchte in ihrer Diplomarbeit "Persönliche Zukunftsplanung im Übergang von der Schule ins Berufsleben", wie man Menschen mit sonderpädagogischem Betreuungsbedarf bei der beruflichen Orientierung optimal unterstützen könnte.

In ihrer Habilitationsschrift "Soziale Ungleichheit und Bildung" geht Antonia Kupfer der Frage nach, welche Bedeutung Bildung für unter-

schiedliche soziale Gruppen hat. In ihrer Arbeit weist sie darauf hin, dass unterprivilegierten Menschen in unserer Gesellschaft die Chance auf Bildung verweigert wird. Kupfer war bis vor kurzem als wissenschaftliche Assistentin an der Universität Linz tätig und jetzt lehrt sie an der amerikanischen Harvard University.

Die AHS-Lehrerin und Universitätslektorin Alexandra Wojnesitz hat in ihrer Dissertation "Sprachbewusstsein und Einstellungen zur Mehrsprachigkeit an Wiener AHS im Kontext von Migration" untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass auf die Bedürfnisse und Kompetenzen von mehrsprachigen Schülern/innen nicht ausreichend eingegangen wird. Die Arbeit wurde an der Universität Wien verfasst.

Die eingereichten Arbeiten liefern wichtige Informationen, um die interessenspolitischen Forderungen der AK in diesem Bereich wissenschaftlich zu stützen, sagte AK-Präsident Johann Kalliauer bei der Verleihung des mit jeweils 3000 Euro dotierten Preises.

Wissenschaftspreis 2011

Der Wissenschaftspreis 2011 bezieht sich auf das Thema "Zukunft des Sozialstaates". Einreichungen können bis zum 31. Mai 2011 bei der AK OÖ, Volksgartenstraße 40, Abteilung Wissenschafts- und Forschungsmanagement, eingebracht werden.

Quelle: AKOÖ-Mediendienst Nr. 9951 vom 30.11.2010

Wirtschaftsdoyen Kurt Rothschild gestorben

Professor Kurt Rothschild ist im 97. Lebensjahr verstorben. Er galt als Doyen der österreichischen Nationalökonomie und war einer der führenden, weltweit anerkannten Wirtschaftswissenschaftler.

Rothschilds Arbeiten erstreckten sich auf viele Gebiete der Forschung. Laut WIFO waren sie auch ein Programm und eine Vision, was die Ökonomie zu einer besseren Welt beitragen kann. Zuletzt beschrieb er (gemeinsam mit dem ORF-Journalisten Hans Bürger) im Buch "Wie die Wirtschaft die Welt bewegt" die Wirtschaftstheorien der vergangenen 250 Jahre.

Kurt Rothschild wurde am 21. Oktober 1914 in Wien geboren, studierte an der Universität Wien und musste 1938 nach Schottland emigrieren, wo er "Nationalökonomie und Politische Philosophie" studierte. Nach seiner Rückkehr nach Österreich wurde er 1947 Mitarbeiter des WIFO. Er war hier das große Vorbild für die jungen MitarbeiterInnen, machte sie mit der modernen Nationalökonomie vertraut, die sie damals auf den österreichischen Hochschulen noch nicht lernen konnten, und lebte die Möglichkeit vor, ausgeprägte Weltanschauung mit präziser ökonomischer Analyse zu verbinden.

Rothschild war von 1966 bis 1985 Professor an der Universität Linz und hier auch Gründungsrektor. An der Universität Linz bildete er eine ganze Generation von Volkswirten aus, die heute an entscheidenden Positionen wirken; unter ihnen Ewald Nowotny, Herbert Walther, Peter Mooslechner, Christoph Matznetter und Christoph Leitl. Der ehemalige Leiter des österreichischen Wirtschaftsforschungsinstituts, Helmut Kramer, bezeichnete Kurt Rothschild zu dessen 90. Geburtstag als einen der wenigen weisen Ökonomen und sich selbst als "Rothschildianer".

Die richtigen Fragen gestellt

Kurt Rothschild verfasste zentrale Arbeiten über Verteilung, Arbeitsmarkt und Lohnbildung, die ihm internationale Anerkennung brachten. Der Grad seiner weltweiten Anerkennung und Wertschätzung wird von kaum einem anderen österreichischen Volkswirt übertroffen.

Zwei Aspekte seines Wirkens sind laut WIFO noch bedeutender als die Einzelpublikationen: Zum einen galt Rothschilds Interesse nie den kleinen, leicht vertei-

digbaren Festungen, sondern stets den wichtigen, relevanten Fragen. Es war ihm wichtiger, echte Probleme zu sehen und auf sie aufmerksam zu machen, als in abstrakten Modellen an der Wirklichkeit vorbei zu theoretisieren. Immer dann, wenn die Tendenz von Wissenschaft oder Politik in die falsche Richtung lief, hat er die richtigen Fragen gestellt.

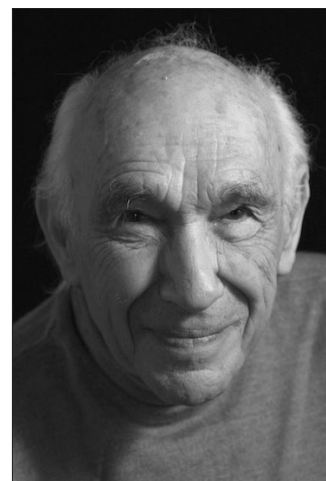
Beispielsweise zeigte Rothschild auf, dass Macht ein wichtiges Phänomen in der Wirtschaft ist. Das gilt auf den unterschiedlichsten Ebenen. "Geld ist Macht, das weiß doch jeder. Ohne Geld ist es schwer, etwas zu erreichen. Und in der aktuellen Finanzkrise ist es so, dass die großen Bankkonzerne versucht haben, Geld gewinnbringend zu veranlagen, indem sie Kredite vergeben haben, die sie nicht hätten vergeben dürfen. Aber sie hatten genügend Macht, um ein so brüchiges System zu schaffen", so Rothschild.

Oft konnte er "bloß" zeigen, dass die gängige Antwort falsch ist, und allein die Richtung angeben, in der die Antwort zu vermuten ist. "Wir leben in einem Prozess, den wir nicht ganz durchschauen - keiner! Wenn es immer wieder gelingt, irgendwo ein Loch zu stopfen, können wir vielleicht einigermaßen unbeschädigt herauskommen", sagte Rothschild öfters über die Wirtschaftswissenschaften.

Komplexe Zusammenhänge verdeutlicht

Zum anderen lag Rothschilds besondere Fähigkeit darin, den relevanten Kern einer Frage herauszuschälen. Er hatte eine ausgeprägte Fähigkeit, komplexe Zusammenhänge zu verdeutlichen. Ein Kernsatz für ihn war, dass wirtschaftliche Unsicherheit nicht durch mathematische Formeln in den Griff zu bekommen ist. Eine Erkenntnis, die sich in der Beurteilung von Finanzpapieren in der letzten Krise deutlich gezeigt hatte, und die jetzt dazu geführt hat, dass systemische Risiken stärker beachtet werden.

Er wollte die herrschende Lehre verbessern, war aber nie dogmatisch und immer objektiv, so Wifo-Chef



Prof. Kurt Rothschild, 1914–2010

Foto: Helga Allmer, de.wikipedia.org

Karl Aiginger. Zu Rothschilds 95. Geburtstag veranstaltete das WIFO eine Tagung über die Folgen und bleibenden Konsequenzen der Finanzkrise unter aktiver Teilnahme resp. Mitarbeit von Kurt Rothschild. Die Beiträge werden in einem Sonderheft der "Empirica" (Journal of European Economics) erscheinen (Nr. 1/2011).

An der Universität Linz findet seit 1998 alljährlich eine Kurt W. Rothschild Vorlesung statt, an der namhafte ExpertInnen zu wirtschaftsrelevanten Themen

Stellung nehmen. Diese „ist und bleibt ein Fixpunkt im Veranstaltungskalender der JKU. Wir werden ihm [Kurt Rothschild] stets in Dankbarkeit verbunden bleiben und sein Andenken wahren“, sagte JKU-Rektor Richard Hagelauer.

Quellen: WIFO-Presseinformation, 22.11.2010; wien.orf.at, 22.11.2010; Campus News online, 22.11.2010

Erfolgreicher Berufseinstieg ermöglicht nachhaltige Integration

Das Projekt Triangulum unterstützt Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Lehrstellen- und Arbeitsplatzsuche. Die Erfahrungen aus diesem und anderen ESF-geförderten Projekten werden im Projekt drehscheibe.migration.arbeitsmarkt gebündelt.

Ein erfolgreicher Berufseinstieg für Jugendliche ist generell eine wesentliche Voraussetzung für eine nachhaltige Integration in den Regelarbeitsmarkt. Jugendliche, die keinen Lehr- oder Arbeitsplatz finden, brauchen besondere Unterstützung. Da viele dieser Jugendlichen Migrationshintergrund haben, haben das Land Oberösterreich und zahlreiche Institutionen/Organisationen für diese spezielle Unterstützungsprogramme entwickelt. „Die Sicherung des gleichberechtigten Zugangs zu den gesellschaftlichen Ressourcen wie Bildung, Arbeit, Gesundheit etc. bildet die zentrale Voraussetzung für die Teilhabe am gesellschaftlichen und politischen Leben. Faire Teilhabechancen für alle zu schaffen und zu sichern, hat die unterschiedlichen Ausgangssituationen von Menschen in unserem Gesellschaftssystem im Auge“, erklärt Landeshauptmann-Stellvertreter *Josef Ackerl*, warum hier ein besonderer Fokus auch auf die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund gelegt wird. In vielen Bereichen haben sie nämlich nicht den gleichen Zugang.

Stärken und Kompetenzen gezielt einsetzen

Ein konkretes Angebot hat beispielsweise „*migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ*“ entwickelt. *Mümtaz*

Karakurt, der Geschäftsführer von *migrare* weist darauf hin, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund ebenso wie Erwachsene davon betroffen sind, wenn am Arbeitsmarkt Merkmale wie ihre Herkunft, Hautfarbe und Religion negativ bewertet werden. Oftmals ist es für sie dadurch schwieriger, Ausbildungs- und Arbeitsplätze beziehungsweise Lehrstellen zu finden. Umso wichtiger ist es, diese Jugendlichen dabei zu unterstützen, ihre Stärken und Kompetenzen, und vor allem auch jene, die sie durch ihren Migrationshintergrund haben, zu erkennen und gezielt einzusetzen. „Sie sollten außerdem dabei gestärkt und dazu motiviert werden, sich von gewissen Vorurteilen nicht abschrecken zu lassen und ihren Ausbildungs- und Berufsweg zielstrebig zu gehen“, ist *Karakurt* überzeugt. Rechnung getragen werden kann dem mit frühzeitiger Bildungs- und Berufsorientierung.

Der Slogan des Projektes ‚Triangulum‘, „Deine Entscheidung – Dein Weg – Deine Zukunft“, macht die Jugendlichen darauf aufmerksam, dass es bei den Entscheidungen am Übergang Schule – Arbeitsmarkt/Ausbildung letztendlich um ihre eigene Zukunft geht. Sie müssen sich Gedanken über ihre Wünsche, Vorstellungen, Ressourcen und Chancen ma-



chen, um ihren persönlichen Weg gehen zu können, der ja vieles im Leben beeinflusst. In diesem Entscheidungsprozess spielen erfahrungsgemäß sowohl die Erziehungsberechtigten als auch die Lehrkräfte eine entscheidende Rolle. Das Projekt Triangulum setzt daher am Schuldreieck Jugendliche – Eltern – PädagogInnen an. Es werden Dienstleistungen für alle drei Zielgruppen angeboten. Triangulum ist ein Gemeinschaftsprojekt von migrare, dem Institut für Ausbildungs- & Beschäftigungsberatung IAB und der Volkshilfe, das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem Sozialressort des Landes OÖ gefördert wird.

In Oberösterreich laufen derzeit zwölf ESF-Projekte, die sich der Förderung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund widmen. Die vielfältigen Angebote richten sich nicht nur an jugendliche MigrantInnen, die vor allem an der Schnittstelle Pflichtschule – weiterführende Schule/Arbeitsmarkt einer intensiveren Unterstützung bedürfen, sondern auch an arbeitsmarktferne MigrantInnen und dies unabhängig vom Alter. Eine gelungene und nachhaltige Integration erfordert jedoch nicht nur das

Handeln einzelner AkteurInnen, sondern auch ein gemeinsames Vorgehen.

Anlaufstelle für Information, Koordination und Öffentlichkeitsarbeit

Das Sozialressort des Landes und die AK OÖ wollen diese Aktivitäten und die Erfahrungen daraus bündeln und anderen zugänglich machen. Mit dem Projekt ‚dreh-scheibe.migration.arbeitsmarkt‘ soll eine Plattform und Anlaufstelle für Information, Koordination und Öffentlichkeitsarbeit geschaffen werden. Diese soll unter den laufenden Projekten, die aus Mitteln des Europäischen Sozial Fonds und dem Sozialressort des Landes OÖ gefördert werden, Transparenz schaffen, Synergien bündeln und vernetzen. „Die dreh-scheibe.migration.arbeitsmarkt soll der Forderung nach Maßnahmenbündelung in Oberösterreich Rechnung tragen“, betont Soziallandesrat Ackerl.

Quelle: Projekt „dreh-scheibe.migration.arbeitsmarkt“. Presseinformation des EU-Projektbüros der AK vom 08.11.2010 (Mirna Prebanda). Weitere Informationen unter: www.vielfalt-ooe.at/dreh-scheibe

Bestmögliches Wohnangebot zur Verfügung stellen

Wohnformen für Menschen mit Beeinträchtigungen im In- und Ausland waren Thema der diesjährigen Zukunftsgespräche der Caritas für Menschen mit Behinderungen. Das finnische Modell erscheint dabei als vorbildhaft.

Von 10. bis 11. November fanden im Mariott Hotel in Linz die von der Caritas für Menschen mit Behinderungen veranstalteten Zukunftsgespräche mit dem Titel "wohnen bewegt" statt. "Das Ziel des Kongresses war, dass wir auf internationaler Ebene voneinander lernen und unser Wissen austauschen. Dadurch soll es uns gelingen, Menschen mit Beeinträchtigungen in ihrem alltäglichen Leben künftig noch besser zu unterstützen", betont *Gertraud Assmann*, Geschäftsführerin der Caritas für Menschen mit Behinderungen. Internationale ExpertInnen aus Finnland, England, Deutschland, Österreich und Ungarn berich-

teten über ihre Erfahrungen aus den jeweiligen Ländern und Einrichtungen. In Workshops diskutierten dann die rund 150 TeilnehmerInnen, wie man Menschen mit Beeinträchtigungen auch künftig ein bestmögliches Wohnangebot zur Verfügung stellen kann. Durch das Programm führten die ModeratorInnen *Christine Haiden* und *Michael Wilhelm*, der selbst im teilbetreuten Wohnen der Caritas in Peuerbach lebt.

Im Mittelpunkt stand zu Beginn der Veranstaltung die Ankündigung des Sozialressorts des Landes OÖ, aufgrund des knappen Sozialbudgets unter anderem bei Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen in Oberösterreich Einsparungen tätigen zu müssen. Neue Wohn- und Beschäftigungsprojekte werden nicht in Betrieb genommen, obwohl ein großer Bedarf an Betreuungsplätzen besteht. "Angesichts der derzeitigen budgetären Situation kann ich keine Prognose abgeben, wann diese baulich fertigen Einrichtungen in Betrieb gehen werden. Der Bedarf an Wohneinrichtungen und Werkstätten ist jedenfalls da", betonte *Renate Hackl* vom Land OÖ.

Fortschrittlicher finnischer Weg

Eindrucksvoll war insbesondere der Vergleich zwischen Österreich und Finnland. Während hierzulande der Sparstift angesetzt wird, werden in Finnland jährlich finanzielle Mittel zur Förderung von 600 Wohnungen zur Verfügung gestellt. "Durch ein vom Staat initiiertes Projekt wollen wir die stationäre Betreuung in Einrichtungen in den nächsten fünf Jahren drastisch reduzieren und den Menschen ein selbstständiges Leben ermöglichen", erklärte *Markku Niemelä*, Geschäftsführer von Eteva, einem Anbieter von Dienstleistungen für Menschen mit Beeinträchtigungen in Finnland, in seinem Fachvortrag. „In Finnland hatten wir früher große Einrichtungen an fixen Standorten mit vielen Bewohnern“, so Niemelä weiter. „In den 80er Jahren begannen wir, langsam zu gemeindeintegriertem Wohnen überzugehen. Anfangs verlief der Prozess langsam. Das änderte sich jedoch im Laufe der Zeit. Mittlerweile leben über vier Mal so viele Menschen in „Gruppenhäusern“/„Servicehäusern“ als in Einrichtungen. In jedem Haus leben vier bis sechs Menschen. Jede/r von ihnen hat ein eigenes Zimmer.“

In Österreich gibt es dagegen noch immer größere Einrichtungen. *Stefan Pimmingstorfer*, Leiter der Abteilung „Wohnen“ der Caritas für Menschen mit Behinderungen, konzediert: „Wir haben noch stationäre Einrichtungen mit 100 bis 120 BewohnerInnen. Finn-



Stefan Pimmingstorfer, Caritas für Menschen mit Behinderungen (links), und der finnische Vortragende Markku Niemelä. Foto: Caritas für Menschen mit Behinderungen

Wohnangebote der Caritas für Menschen mit Behinderungen

Die Caritas für Menschen mit Behinderungen bietet an mehreren Standorten in Oberösterreich verschiedene Wohn- und Betreuungsformen an. Für Menschen mit Beeinträchtigungen ab dem 4. Lebensjahr bis ins hohe Alter stehen voll-, intensiv-, und teilbetreutes Wohnen und im Bezirk Grieskirchen zusätzlich eine „Mobile Betreuung und Hilfe“ zur Verfügung.

Die BewohnerInnen wechseln zwischen den verschiedenen Wohnformen und Leistungsangeboten. Je nach individuellem Bedarf und Möglichkeiten findet zum Beispiel ein Wechsel von der Vollbetreuung in die Teilbetreuung mit nur mehr geringfügiger Unterstützung im Alltag statt. Dabei stehen die größtmögliche Selbstbestimmtheit und Selbständigkeit der KundInnen im Mittelpunkt der Arbeit der Caritas.

land ist uns da voraus. Die Finnen haben bereits mehr Erfahrung mit gemeindeintegriertem Wohnen. Erste europaweitere Erfahrungen zeigen, dass bei radikalen Schließungen der Einrichtungen – zum Teil, ohne die BewohnerInnen darauf ausreichend vorzubereiten und ohne dass die MitarbeiterInnen hinter der Veränderung standen – das eigentliche Ziel nicht erreicht werden kann. Eine gute Vorbereitung auf so einen Wechsel ist daher unbedingt nötig.“

Bemerkenswert ist auch die Tatsache, dass Finnland mit dieser Umstellung begann, ohne bis heute die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert zu haben. Österreich hat dagegen die UN-Konvention unterschrieben. Sie gewährt Menschen mit Beeinträchtigungen dieselben Grundrechte bezüglich Wohnmöglichkeiten wie allen Menschen.

Kulturwechsel entscheidend

Resümee der Veranstaltung ist für Stefan Pimmingstorfer: „Wir haben gesehen, dass andere Länder uns einiges voraus haben. Wir können daher in andere

Länder schauen und von ihnen Modelle und Best-Practice-Beispiele übernehmen. Im Rahmen des Kongresses wurde aufgezeigt, dass die Zukunft gemeinsam gegangen werden muss. Menschen mit und ohne Beeinträchtigung gemeinsam, und Menschen verschiedener Länder gemeinsam." Notwendig sei auch ein Kulturwechsel, so Gertraud Assmann: „Die Veränderung, die notwendig ist, liegt nicht allein in der Auflösung der großen Einrichtungen. Wichtig ist,

die Kultur zu ändern. Das geschieht durch Information und Weiterbildung – der MitarbeiterInnen, aber auch der Menschen mit Beeinträchtigungen, damit sie ihre Rechte kennen und lernen, sich mehr zuzutrauen. Politik und Gesellschaft müssen dabei als Partner fungieren.“

Quelle: Mediendienst der Caritas in Oberösterreich (Ulrike Wright), Presseaussendung vom 15.11.2010

Aktuelle Daten zum Thema Migration

Das Statistische Jahrbuch für Migration & Integration enthält neben aktuellen Daten und Fakten heuer erstmals auch 25 definierte Indikatoren zur Beurteilung von Integrationsprozessen.

Anfang 2010 gab es 895.000 ausländische Staatsangehörige in Österreich (10,7% der Bevölkerung). Im Durchschnitt des Jahres 2009 lebten 1,468 Millionen Personen (17,8%) mit Migrationshintergrund in Österreich. Davon sind 1,083 Millionen selbst im Ausland geboren. Knapp 386.000 Personen sind in Österreich geborene Nachkommen von Eltern mit ausländischem Geburtsort und werden daher auch als "zweite Generation" bezeichnet. Unter den Personen mit Migrationshintergrund stammte ein Drittel (487.000 Personen) aus anderen EU-Staaten, zwei Drittel (981.000 Personen) kommen aus Drittstaaten. Mit 496.000 sind Personen aus den jugoslawischen Nachfolgestaaten die größte Gruppe, gefolgt von rund 248.000 Personen mit türkischem Migrationshintergrund.

Personen mit Migrationshintergrund sind in den höchsten (17,4% Hochschulabschluss) und niedrigsten Bildungsschichten (31,3% Pflichtschulabschluss) deutlich öfter vertreten als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (13,7% Hochschulabschluss, 13,3% Pflichtschulabschluss). Der überdurchschnittliche Anteil gut qualifizierter MigrantInnen ist vor allem auf Zuwanderung aus der EU (in erster Linie aus Deutschland) zurückzuführen, wogegen Zuwanderer aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei deutlich geringer qualifiziert sind.

Personen mit Migrationshintergrund stehen in geringerem Maße im Erwerbsleben. So lag die Erwerbstätigenquote von MigrantInnen im Jahr 2009 bei 64 Prozent, jene der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund dagegen bei 74 Prozent. Dieser Unterschied ist wesentlich auf die niedrigere Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen, insbesondere von türkischen Frauen (39%), zurückzuführen. Bei der "zweiten Generation" hat sich das Erwerbsverhalten dagegen weitgehend an die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund angenähert. Im Gegensatz dazu war 2009 die Arbeitslosigkeit der ausländischen Staatsangehörigen mit 10,2 Prozent deutlich höher als jene der ÖsterreicherInnen (6,7%, nationale Definition). Allerdings waren (im Durchschnitt höher qualifizierte) Zuwanderer aus EU-Staaten weitaus weniger von Arbeitslosigkeit betroffen als (geringer qualifizierte) MigrantInnen aus Drittstaaten.

Das Lohnniveau ist bei Zuwanderern deutlich niedriger: Ausländische Staatsangehörige, die ganzjährig erwerbstätig waren, verdienten netto im Jahr 2008 mit 17.949 Euro rund 15 Prozent weniger als der Durchschnitt in Österreich (21.156 Euro). Gleichzeitig war mehr als ein Viertel (26%) der ausländischen Bevölkerung armutsgefährdet, während es bei der inländischen Bevölkerung nur rund elf Prozent waren.

Das Integrationsklima in Österreich wird von der Bevölkerung pessimistisch eingeschätzt: Mehr als zwei Drittel sind der Meinung, dass Integration eher schlecht oder sehr schlecht funktioniert. Die zugewanderte Bevölkerung teilt diesen Pessimismus allerdings nicht: Die überwiegende Mehrheit (86%) fühlt sich in Österreich bereits völlig oder eher heimisch.

Quelle: Statistik Austria, 04.08.2010. Das Jahrbuch ist auf den Webseiten der Statistik Austria und des Österreichischen Integrationsfonds verfügbar: <http://www.statistik.at>; <http://www.integrationsfonds.at/>

Umgang von Jugendlichen mit Alkohol

Ende 2009 wurde der Bericht des Ludwig Boltzmann Instituts für Suchtforschung über Alkoholintoxikationen bei Kindern und Jugendlichen in Oberösterreich präsentiert. Dieser wurde vom Land Oberösterreich und vom Fonds Gesundes Österreich gefördert und war vom Institut Suchtprävention der pro mente OÖ konzipiert und in Auftrag gegeben worden. Für einen breiteren Zugang von Zielgruppen aus der einschlägigen Forschung und Praxis wurde dieser Bericht nun als Gesundheitswissenschaften-Band herausgegeben.

In diesem Band werden Daten aus einer Befragung von betroffenen Jugendlichen, behandelnden ÄrztInnen und Pflegepersonal vorgestellt. Ergänzt werden diese durch Ergebnisse aus Experteninterviews mit ProfessionalistInnen aus den Bereichen Jugendarbeit, Polizei, Gastronomie, Rettung und Sozialversicherung. Unter anderem wird die Alkoholintoxikation nur bei einem Teil von betroffenen Jugendlichen als Folge anhaltend problematischer psychosozialer Situationen identifiziert, die meisten Fälle leiten sich aus Unvorsichtigkeit im Umgang mit Alkohol ohne weiteren psychosozialen Handlungsbedarf ab. „Die Ergebnisse der Forschungsarbeit lassen den Schluss zu, dass sich Jugendliche im Alkoholverhalten kaum von Erwachsenen unterscheiden“, lautet eine zusammenfassende Einschätzung der AutorInnen (S. 117).

Die Studie bietet somit eine realistische Basis zur Gesamteinschätzung des Umgangs von Jugendlichen mit Alkohol und die Prozesse rund um eine Alkoholintoxikation werden umfassend beleuchtet. Die Ergebnisse beziehen sich zwar auf Oberösterreich, es kann aber davon ausgegangen werden, dass sie weitgehend auf andere Bundesländer übertragbar sind.

Alexander Starzer, Alfred Uhl, Alexandra Puhm, Julian Strizek, Ulrike Auracher, Aron Kampusch:
Alkoholintoxikationen bei Kindern und Jugendlichen in Oberösterreich
Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik / OÖGKK
Reihe Gesundheitswissenschaften, Band 37
Linz 2009, 188 Seiten, EUR 14,40

Integration, Rassismen und Weltwirtschaftskrise

An den Finanzbörsen der Welt mag vordergründig Normalität einkehren, doch die Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise werden weiter an den gesellschaftlichen Grundfesten rütteln. Zu sehr haben die ökonomischen Verwerfungen die unterschwellig vor-

handenen sozialen und politischen Zentrifugalkräfte beschleunigt, die weit über den unmittelbar betroffenen Arbeitsmarkt hinaus wirken. Schon jetzt entfalten die Effekte der Krise – wie Rassismen und Diskriminierung – ihre Kraft und es wird befürchtet, dass sie weiter an Dynamik zulegen werden.

Der Zusammenhang zwischen Wirtschaft, Migration / Integration / Rassismen und Arbeitsmarkt wird im vorliegenden Buch erstmals ausführlich analysiert – eingangs aus einer breiteren sozioökonomischen, historischen sowie theoretischen Perspektive, gefolgt von regionalen österreichischen und schließlich ideologiekritischen Sichtweisen. Zu Beginn verortet Stephan Schulmeister die große Krise im Kontext des „langen Zyklus“ der Nachkriegszeit, ehe Gudrun Biffl die Wirkung der Wirtschaftskrisen in der Vergangenheit auf MigrantInnen in Österreich beschreibt und Bernhard Perchinig die Migrationspolitik der EU zwischen Gleichstellungsdynamik und „Festung Europa“ skizziert. Regionsspezifische Beiträge befassen sich beispielsweise mit jugendlichen MigrantInnen auf dem Tiroler Arbeitsmarkt und mit Angehörigen der zweiten Generation in Vorarlberg. Im abschließenden Teil wird unter anderem der Diskurs um den Islam in Europa und Österreich beleuchtet oder danach gefragt, welche Entwicklungsbedingungen hierzulande rassistische Tendenzen begünstigen. Philipp Sonderegger kritisiert in seinem Beitrag, wie in der österreichischen Innenpolitik seines Erachtens durch Ethnisierung das Lösen von Verteilungskonflikten behindert und damit die Demokratie in Gefahr gebracht wird.

Die Stärke des in der von Manfred Oberlechner und Gerhard Hetfleisch herausgegebenen Publikation gewählten thematischen Zuganges liegt in der Kombination von wissenschaftlicher Theorie und Empirie mit langjähriger sozialer Praxiserfahrung in der Arbeit und im Zusammenleben mit MigrantInnen. Die AutorInnen liefern mit ihren Beiträgen somit ein themenspezifisches und neuartiges Handbuch zur Integrationsarbeit in Österreich.

Manfred Oberlechner, Gerhard Hetfleisch (Hg.):
Integration, Rassismen und Weltwirtschaftskrise
Sociologica 14, Braumüller Verlag, Wien 2010
476 Seiten, EUR 29,90

Zum Verhältnis von Polizei und Sozialer Arbeit

Soziale Probleme wie Kriminalität, Gewalt und Sucht fordern zwei Professionen in besonderer Weise heraus: Polizei und Soziale Arbeit. Beide Berufsgruppen

weisen Kongruenzflächen auf: Sie arbeiten zum Teil mit derselben Klientel und verfolgen ähnliche, teils gleich lautende Ziele. Während die eine Institution in Richtung einer ‚polizeilichen Sozialarbeit‘ denkt, sieht sich die andere in wachsendem Maße in Strategien der Vorbeugung und der Bekämpfung von Kriminalität und Gewalt eingebunden. Dieser neue Pragmatismus des Umgangs erweckt den Eindruck, weniger von gegenseitigen Substitutionsinteressen als vielmehr von Dialog und Kooperation geprägt zu sein.

Doch opfert er womöglich notwendige differente professionelle Selbstverständnisse, Auftragskerne und Akzentuierungen sowie Abgrenzungen? Der vom Esslinger Professor Kurt Möller herausgegebene Band fokussiert grundlegend das Verhältnis der Professionen aus sozialarbeitswissenschaftlicher und polizeiwissenschaftlicher Sicht. Er unternimmt eine aktuelle Bestandsaufnahme der Kontaktpunkte und Zusammenarbeitsformen in ausgewählten Arbeitsfeldern und beleuchtet die dabei verfolgten Praktiken kritisch und praxisbezogen. Das Buch widmet sich damit einer Thematik, die bei der gesellschaftlichen Entgegnung auf soziale Probleme wie Kriminalität, Gewalt, Kravalle im öffentlichen Raum oder Sucht unmittelbar praktische Relevanz, ja Brisanz besitzt, in ihrer systematischen wissenschaftlichen Erörterung allerdings seit längerem vernachlässigt wird.

Nach zwei grundlegenden Beiträgen zum Beziehungsgefüge zwischen Polizei und Sozialer Arbeit – der eine von Kurt Möller aus sozialarbeitswissenschaftlicher, der andere von Thomas Feltes aus polizeiwissenschaftlicher Perspektive – werden zu neun Praxis- bzw. Themenfeldern, auf denen sowohl Polizei als auch Sozialarbeit agieren, jeweils eine polizeipraktische, eine sozialarbeitspraktische und eine wissenschaftliche Sichtweise präsentiert. Im Einzelnen handelt es sich um die Felder: Fußballrandale, Rechtsextremismus, interkulturelle Kontakte und Konflikte, häusliche Gewalt, Drogen, Prostitution, jugendliche Intensivtäter, Sozialarbeit im Polizeidienst und Jugendrechtshäuser.

Das Buch bietet damit einen aktuellen Überblick über interprofessionelle Konfrontationen, notwendige Abgrenzungen sowie innovative Kooperationspunkte und wendet sich an Praktikerinnen und Praktiker, Studierende sowie wissenschaftliche Tätige.

Kurt Möller (Hg.): Dasselbe in grün?

Aktuelle Perspektiven auf das Verhältnis von Polizei und Sozialer Arbeit

*Juventa Verlag, Weinheim und München 2010
270 Seiten, EUR 23,00 (D)*

Verschwundene Kinder in Argentinien

Unter der Militärdiktatur sind in Argentinien zwischen 1976 und 1983 etwa 500 Kinder ihren Familien geraubt worden und dann in einer fremden Umgebung aufgewachsen. 100 haben in der Zwischenzeit die Wahrheit über ihre Herkunft erfahren, von den anderen fehlt noch immer jede Spur. In dem Buch „Paula, du bist Laura!“ erzählen acht der einst geraubten Kinder die erschütternde Geschichte ihres Lebens. Studierende des Fachbereichs Translations-, Sprach- und Kulturwissenschaft in Germersheim haben diese Dokumentation vom Spanischen nunmehr ins Deutsche übersetzt.

Nachdem sie ihre Eltern verschleppt oder getötet hatten, brachten die Militärs die Kinder dieser Regimegegner teilweise in fremden Familien, die der Diktatur nahestanden, unter, setzten sie aus oder gaben sie zur Adoption frei. Die Organisation der „Großmütter der Plaza de Mayo“ sammelte und dokumentierte jedoch die annähernd 500 Fälle der verschwundenen und vermissten Kinder und Enkelkinder. Heute können dank moderner Methoden Genvergleiche angestellt werden, die auch nach Jahrzehnten noch eine Identifizierung ermöglichen. Acht Einzelschicksale hat die Journalistin Analía Argento recherchiert und dokumentiert, dazu Gespräche mit Betroffenen geführt und Geschehnisse in den geheimen Haftlagern Argentiniens rekonstruiert. Die sehr unterschiedlichen Fälle und Reaktionen der heute meist Dreißigjährigen spiegeln das Thema in all seinen komplexen, grausamen und tragischen Ausmaßen wider.

„Die Autorin ergänzt die Biografien mit den notwendigen historischen Fakten, die ebenso spannend dargestellt werden wie die persönlichen Lebenswege. Insgesamt ein Buch, das Herz und Kopf des Lesers gleichermaßen anspricht und noch lange nachwirkt, nachdem man es aus der Hand gelegt hat“, befindet Jessica Zeller im Amnesty Journal. Den Rezensenten im Nordkurier beeindruckt an Argentos Buch „vor allem das Spektrum der Sichten, aus denen Betroffene heute ihr Leben betrachten, wie erschüttert oder auch ablehnend sie sich ihrer wahren Herkunft bewusst werden, wie sie sich zu ihren leiblichen und zu den Adoptivfamilien verhalten.“ Durch das Buch werde einem „die jüngere Geschichte Argentiniens auf sehr menschliche Weise nahe gebracht,“ resümiert Gerlinde Sommer (OTZ).

Analía Argento: Paula, du bist Laura!

Geraubte Kinder in Argentinien

*Ch. Links Verlag, Berlin 2010
248 Seiten, EUR 19,90 (D)*

Neulektüre klassischer Geschlechtertheorien

Im Gespräch mit Arno Böhler und Christina Schües präsentiert Silvia Stoller ihr Buch „Existenz – Differenz – Konstruktion. Phänomenologie der Geschlechtlichkeit bei Beauvoir, Irigaray und Butler“, das heuer im Münchner Wilhelm Fink-Verlag erschienen ist.

Termin und Ort: 11. Jänner 2011, 19.00 Uhr; Depot, Breite Gasse 3, 1070 Wien

Dreiländertagung zur politischen Integration

Im Kontext der Tagung wird politische Integration als Herausforderung und Chance zur Überbrückung von Grenzen verstanden. Im Zentrum der Betrachtungen stehen dabei insbesondere Prozesse der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit geografisch benachbarter Staaten, Prozesse der Gesellschaftsbildung bzw. Ausgrenzung im Zeitalter der Globalisierung sowie Prozesse der Staatenbildung, -reform und allfälliger Desintegration.

Termin und Ort: 13. – 14. Jänner 2011; Universität Basel (CH)

Information/Anmeldung: <http://dreilaendertagung.unibas.ch>

Strategien für eine angewandte Integrationspolitik

Das Wohnviertel bzw. die Gemeinde sind das unmittelbare Umfeld, in dem Integration stattfinden kann und muss. Um die Problemstellungen des Zusammenlebens bearbeiten und Konflikte verhindern zu können, bedarf es jedoch klarer Vorstellungen von den anstehenden sozialen und kulturellen Herausforderungen sowie praktischer Handlungsanleitungen für alle Beteiligten.

Termin: 20. – 22. Jänner 2011

Ort: Renner-Institut, Gartenhotel Altmansdorf, Hoffingergasse 26, 1120 Wien

Anmeldung: eichinger@renner-institut.at. Teilnahmebeitrag: EUR 95,00

Geld und Leben: Kritische Wirtschaftskompetenz und feministische Ökonomie

Feministische Ökonomie ist ein Bereich alternativer Politischer Ökonomie. Luise Gubitzer und Margit Appel fragen nach Möglichkeiten und Grenzen einer kritischen Wirtschaftskompetenz für übergreifende Prozesse der individuellen und kollektiven Ermächtigung und für einen Wandel von Mainstream-Ökonomie und Mainstream-Bildung.

Termin und Ort: 27. Jänner 2011, 19.00 Uhr; Depot, Breite Gasse 3, 1070 Wien

Geld regiert die Welt

Wer oder was gibt dem Geld erst den Wert? Welche Funktionen und Bedeutungen hat Geld für uns, die Wirtschaft und die globalisierte Welt? Isabella Lindner von der Österreichischen Nationalbank erläutert Grundbegriffe, Funktionsmechanismen und markante Auswirkungen unserer Wirtschaft: Aktien, Börsen, Finanzsysteme, Wirtschaftskrise und Globalisierung.

Termin und Ort: 28. Jänner 2011, 17.00 – 22.00 Uhr; Bildungshaus Puchberg, Wels

Information/Anmeldung: Tel. 07242 4753755, Mail: bildungshaus.puchberg@dioezese-linz.at

Wissenschaft, Politik und Arbeiterkultur in England nach 1945

Bei der Arbeitstagung über die Entwicklung in England nach dem Zweiten Weltkrieg referieren Ernst Wangermann über Marxismus und Sozialgeschichte, Günther Sandner über die Entstehung der Cultural Studies und Johann Dvorak über Raymond Williams und die Kultur der arbeitenden Klassen.

Termin: 28. Jänner 2011, 15.00 – 19.00 Uhr

Ort: Institut für Wissenschaft und Kunst, Berggasse 17, 1090 Wien

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 Johannes
Kepler Universität Linz (JKU), 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
Web: <http://www.gespol.jku.at/> Menüpunkt Kontraste
Aboservice, Sekretariat: Irene Auinger, Tel.: 0732/2468-7161
Fax DW 7172 Mail: irene.auinger@jku.at

Redaktionsteam:
Mag. Hansjörg Seckauer, Dr. Christine
Stelzer-Orthofer, Dr. Bettina Leibetseder,
Dr. Susanna Rothmayer, Dr. Angela
Wegscheider

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-Ploss
a.Univ. Prof. Dr. Evelyn Schuster
Dr. Brigitte Kepplinger

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