

kontraste

Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik



ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG

SPEKTRUM

BUCHTIPPS

VERANSTALTUNGEN

5 | Juli 2010

Arbeit und Beschäftigung	
Arbeitswelt in Veränderung	4
2009: Schwerste Krise seit über 60 Jahren	7
Zahl der Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen gestiegen	8
Ohne Rechte in der Arbeit	10
Gleiche Karrierechancen in den EU-Staaten?	12
(Arbeitsmarkt)Integration von MigrantInnen - Die neue soziale Frage?	16
Jede/r zehnte Beschäftigte hat resigniert	20
Deutschland: Erwerbsbiografien werden immer lückenhafter	21
Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen	22
Spektrum	
Bekämpfung der hohen Müttersterblichkeit in Mexiko	24
Ja, natürlich: Armut ist weiblich	27
Bildungsbedürfnisse von MigrantInnen	31
Wege aus der Krise	32
Buchtipps	34
Veranstaltungen	35

Liebe Leserin, lieber Leser!

Dass im Gefolge der Wirtschaftskrise die Arbeitslosigkeit steigen wird, war zu erwarten. Österreich hat dem teilweise vorgebaut, vor allem über die Stützung der Wirtschaft durch Konjunkturpakete und den massiven Einsatz von Kurzarbeit. Zudem führten die vorgezogene Steuerreform 2009 und die relativ guten Lohnabschlüsse 2008 zu einem Anstieg der realen Arbeitseinkommen und damit zu einer Ausweitung der Binnennachfrage, was sich gleichfalls dämpfend auf die Krise auswirkte. D.h. im Gegensatz zum Attentismus der 1930er Jahre wurde diesmal versucht, durch eine aktive Wirtschaftspolitik der Krise gegenzusteuern (vgl. Beitrag S. 7).

Obgleich diese Strategie durchaus gewisse Erfolge verbuchen konnte, kann die Lage am Arbeitsmarkt keinesfalls als entspannt bezeichnet werden: 2009 wurde hierzulande eine Arbeitslosenquote von 7,2 Prozent verzeichnet, ein weiterer möglicher Anstieg auf bis zu acht Prozent wird prognostiziert. Im Jänner 2010 wurde erstmals die magische Grenze von 400.000 Arbeitslosen überschritten. Während es zuletzt bereits wieder einen leichten Zuwachs im Dienstleistungssektor und bei den Selbständigen gab, waren vor allem im Produktionsbereich bzw. bei den ArbeiterInnen Beschäftigungsrückgänge feststellbar. Im Vorjahresvergleich wurden zwar 18.500 Teilzeitstellen geschaffen, allerdings gingen gleichzeitig 32.800 Vollzeit-Jobs verloren (Statistik Austria, 16.06.2010). Somit ist seit dem Ausbruch der Krise nicht nur die Arbeitslosigkeit gestiegen (bzw. hat sich zuletzt auf hohem Niveau stabilisiert), sondern auch die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse ist weiter vorangeschritten.

Besonders betroffen vom Beschäftigungsabbau sind gering qualifizierte Arbeitskräfte. Dabei handelt es sich allerdings keinesfalls bloß um ein österreichisches, sondern um ein europaweites Phänomen: Einer von der Europäischen Kommission initiierten Erhebung zufolge verfügt eine/r von drei EuropäerInnen im erwerbsfähigen Alter derzeit über keine oder nur geringe Qualifikationen und hat damit um 40 Prozent geringere Chancen auf eine Beschäftigung als eine Person mit mittleren Qualifikationen (vgl. Beitrag S. 22). Investitionen in berufliche Weiterbildung, sowohl in Phasen der Arbeitslosigkeit als auch während auf-

rechter Beschäftigung, sind somit ein Gebot der Stunde.

Die AK-Expertin Silvia Hofbauer fordert aufgrund der spezifischen Problemlagen zudem eine zielgruppenorientierte Arbeitsmarktpolitik, und zwar für Jugendliche, Frauen, ältere ArbeitnehmerInnen und MigrantInnen. Dass letztere am Arbeitsmarkt strukturell benachteiligt sind, wird aus dem Beitrag von Tamesberger (S. 16) deutlich: Feststellbar ist eine Konzentration migrantischer Beschäftigung insbesondere in den Branchen Bauwirtschaft, Gastronomie, Reinigung und Pflege. Hier werden bei hoher Arbeitsbelastung vergleichsweise geringe Löhne gezahlt, prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind weit verbreitet und der Sozialstatus der entsprechenden Tätigkeiten ist niedrig. An der zu geringen Qualifikation der MigrantInnen liegt es allerdings nicht: Denn viele sind nicht entsprechend ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt, Hofbauer plädiert daher für den Einsatz und weiteren Ausbau von Modellen zur Validierung von mitgebrachten formellen und informellen Qualifikationen (vgl. Beitrag S. 4).

Eine weitere Gruppe, die – von der Öffentlichkeit weitgehend unbeachtet – gravierende Benachteiligungen am Arbeitsmarkt erfährt, sind Menschen mit Behinderungen. Da die Vermittlungsquoten in den ersten Arbeitsmarkt gering sind, wurde zuletzt das "sheltered employment" in Werkstätten ausgeweitet. So positiv es grundsätzlich ist, dass Menschen mit Behinderungen hier eine Beschäftigung finden, so wenig erfreulich sind jedoch die Begleitumstände: Die in den Werkstätten Beschäftigten sind (anders als z.B. in Deutschland) nicht eigenständig sozialversichert und auch nicht durch Arbeitsschutzgesetze geschützt, haben keine gewerkschaftliche Vertretung, können nicht in Pension gehen und beziehen keinen Lohn, sondern nur ein "Taschengeld" im Ausmaß von ca. 20 bis 50 Euro pro Monat (vgl. Beitrag Meichenitsch). Mit anderen Worten: Hier ist dringender Handlungsbedarf gegeben. Im aktuellen Regierungsprogramm ist zumindest vorgesehen, die Umsetzung der eigenständigen sozialversicherungsrechtlichen Absicherung der hier Beschäftigten "zu prüfen". Es bleibt zu hoffen, dass dieses Vorhaben nicht den bevorstehenden budgetären Konsolidierungsmaßnahmen zum Opfer fällt, meint

Ihre
Kontraste-Redaktion

Arbeitswelt in Veränderung

Bei der Fachtagung sozial]wirtschaft, die Ende Februar anlässlich des 25jährigen Bestehens der Sozialplattform Oberösterreich stattfand, referierten ExpertInnen über die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Herausforderungen im Zeichen der Wirtschaftskrise.

Seit geraumer Zeit ist unübersehbar: Die sozialen Bedingungen in unserer Gesellschaft unterliegen einem merkbaren Wandel, so der Wiener Politologe *Emmerich Tálos*. Dies gelte auch für den Bereich der Erwerbsarbeit – exemplarisch ablesbar an der zunehmenden Verbreitung neuer Beschäftigungsformen. Diese weichen vom „Normalarbeitsverhältnis“ ab, das für das 20. Jahrhundert prägend war: sowohl im Hinblick auf die Dauer und Kontinuität der Beschäftigung als auch auf die Möglichkeiten sozialer und materieller Teilhabechancen.

Die Auswirkungen dieser Beschäftigungsformen stellen für Tálos keine Einbahnstraße dar, da damit sowohl Chancen als auch Risiken verbunden seien. Die Chancen für Unternehmen beispielsweise bestehen in der Vergrößerung des Spielraums für Anpassungen von Personal und Personalausmaß sowie in Kostenvorteilen. Für Beschäftigte können derartige Erwerbsarbeitsformen eine Alternative zu Erwerbslosigkeit, die Realisierung von mehr, vor allem auch zeitlicher Selbstbestimmung und eine bessere Vereinbarkeit von familiärer und beruflicher Arbeit bedeuten. Die Risiken für Beschäftigte sind laut Tálos allerdings auch beträchtlich und nicht zu übersehen: Atypische Beschäftigungsformen bedeuten vielfach niedriges und diskontinuierliches Einkommen, weniger qualifizierte Tätigkeiten, schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten sowie eine größere Instabilität des Arbeitsverhältnisses.

Dieser Umbruch der Erwerbsarbeitswelt ist auch für den traditionellen, gut ausgebauten Sozialstaat eine Herausforderung. Die sozialstaatlichen Netze werden löchriger, sie sind nicht insgesamt armutsfest, sie dämmen das Armutsrisiko zwar ein, schließen aber Ausgrenzung und Armut nicht aus. Tálos zufolge bedarf es daher einer Erweiterung des sozialstaatlichen Blickwinkels. Als notwendigen Schritt sieht er die vorgesehene Einführung der Mindestsicherung sowie deren Ausbau zu einer umfassenden Grundsicherung. Diese beinhaltet die Einführung von Mindeststandards in allen Bereichen der sozialen Sicherung, eine Grundversorgung im Gesundheitssystem sowie eine Unterstützung beim Wohnungsaufwand. Eine derar-

tige Grundsicherung ist leistbar, wenn man die Finanzierung sozialer Leistungen erweitert, etwa unter Einbeziehung mehrerer Bestandteile der Wertschöpfung, und die Besteuerung sozial gerechter gestaltet, so der Politologe.

Arbeitsmarktpolitische Herausforderungen

Mit den arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen in Zeiten der Krise befasste sich *Silvia Hofbauer* von der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der Bundesarbeitskammer. Im Zuge der Wirtschaftskrise hat sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt dramatisch verschlechtert: 260.000 Arbeitslose gab es im Durchschnitt des Jahres 2009. Rechnet man die SchulungsteilnehmerInnen hinzu, waren mehr als 320.000 Menschen arbeitsuchend gemeldet. Im Jänner 2010 wurde die magische Grenze von 400.000 Arbeitslosen erstmals überschritten.

Die österreichische Strategie, vorrangig Arbeitsplätze zu erhalten und die Wirtschaft durch Konjunkturpakete zu stützen, hat sich Hofbauer zufolge bis jetzt bewährt, sodass der Anstieg der Arbeitslosigkeit in Österreich nicht das Niveau der meisten anderen europäischen Staaten erreicht hat. Der massive Einsatz von Kurzarbeit, die Arbeitsmarktpakete I und II, aber auch die Steuerreform und die guten Lohnabschlüsse 2008 haben nach Schätzung der Wirtschaftsforscher etwa 45.000 Arbeitsplätze zumindest vorerst erhalten.

Dennoch gingen bis jetzt etwa 56.000 Arbeitsplätze verloren und Hofbauer rechnet damit, dass es bis 2012 keine Entspannung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt geben wird. 2009 wurde bereits eine Arbeitslosenquote von 7,2 Prozent verzeichnet, die WirtschaftsforscherInnen rechnen mit einem weiteren Anstieg auf bis zu acht Prozent.

Dieser Ausblick stelle die heimische Politik vor besondere Herausforderungen: Nicht alle Arbeitsplätze, die es vor der Krise gab, werden wiederkehren. Vor allem geringer qualifizierte ArbeitnehmerInnen werden von dem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko betroffen sein, prognostiziert die Expertin. Besondere Bedeutung kommt ihres Erachtens insofern der verstärkten Weiterbildung sowohl während der Beschäftigung als auch in den Phasen der Erwerbslosigkeit zu. Weiters müsse der Ausbau des Sozial- und Gesundheitsbereichs als zukunftssträchtige Branche vorangetrieben werden.

Mit der Verfestigung der Arbeitslosigkeit auf einem derart hohen Niveau steige zudem das Risiko der Armutsgefährdung. Die negative Entwicklung der Kauf-

Regionales Netzwerk für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Soziale Unternehmen stellen ein vielfältiges Angebot zur Förderung der beruflichen Kompetenz und Integration von benachteiligten Menschen bereit. Sie gehören zu den ersten, die auf soziale Veränderungen und den Wandel in der Arbeitswelt immer wieder flexibel reagieren müssen. Die Sozialplattform OÖ unterstützt Sozialökonomische Betriebe, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte sowie Beratungs- und Betreuungseinrichtungen bei der Erreichung ihrer sozial- und arbeitsmarktpolitischen Ziele.

Die Sozialplattform sieht sich vor allem als Service- und Informationsdrehscheibe für die Mitgliedsorganisationen. Dazu dienen der monatliche Rundbrief, der jährlich aktualisierte Sozial-

ratgeber für Oberösterreich, themenspezifische Lesehefte sowie die laufend aktualisierte Website www.sozialplattform.at.

Die Sozialplattform ist weiters koordinierende Schnittstelle für drei Netzwerke mit sozialpolitischem Hintergrund: für das Armutsnetzwerk, das Netzwerk der Wohnungslosenhilfe und den Sozialpolitischen Arbeitskreis.

In arbeitsmarktpolitischer Hinsicht betreibt die Sozialplattform die Vernetzung der AMS- und BASB-geförderten Projekte und hält Kontakt mit den AuftraggeberInnen auf Landes- und Bundesebene. Die Sozialplattform ist zudem in der Berufsvereinigung von ArbeitgeberInnen für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) und im Bundesdachverband der Sozialen Unternehmen (BDV) vertreten.

kraft und damit der Binnennachfrage erschwere die Erholung des Arbeitsmarktes zusätzlich. Als Antwort darauf plädiert Hofbauer für eine existenzsichernde soziale Absicherung während der Arbeitslosigkeit und für die rasche Umsetzung der bedarfsorientierten Mindestsicherung.

Ob es Spielräume für die Entwicklung des Gesundheits- und Bildungsbereichs und damit zusätzliche Arbeitsplätze im Bereich dieser notwendigen öffentlichen Dienstleistungen der Zukunft geben wird, hänge von Art, Ausmaß und Zeitpunkt der Budgetkonsolidierung ab. Diese wird laut Hofbauer auch entscheidend dafür sein, ob es Fortschritte in der Frage der Verteilungsgerechtigkeit geben wird. Davon hänge auch die Binnennachfrage ab, die aufgrund der zukünftigen geringeren Exportorientierung von besonderer Bedeutung für die Wirtschaftsentwicklung sein werde.

„Die Wirkung der akuten Krisenbekämpfungsinstrumente wird in der nächsten Zeit voraussichtlich nachlassen. An ihre Stelle wird eine vernünftige angebotsregulierende Arbeitszeitpolitik treten müssen“, so Hofbauer.

Zielgruppenpolitik erforderlich

Die AK-Expertin plädierte darüber hinaus für eine zielgruppenorientierte Arbeitsmarktpolitik: „Die spezifischen Problemlagen von Frauen, älteren Arbeit-

nehmerInnen und Menschen mit Migrationshintergrund müssen berücksichtigt werden. Für Jugendliche muss ein zukunftsorientierter beruflicher Ersteinstieg gewährleistet werden.“

Der spezifische Fokus auf Frauen sei deshalb erforderlich, weil sie aufgrund der Überrepräsentation in Branchen wie Handel, Tourismus und sonstigen Dienstleistungen der Dynamik des Arbeitsmarktes besonders ausgesetzt sind. Verantwortlich für die beträchtliche Differenz zwischen Einkommen von Frauen und Männern seien nicht zuletzt die Brüche in den Erwerbskarrieren von Frauen. Um Gleichstellungspolitik konsequent verfolgen zu können und das Potential von Frauen optimal zu nutzen, hält Hofbauer Instrumente wie Gender Budgeting, einen hohen Einsatz von Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik, strukturelle Verbesserungen bei der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine zukunftsorientierte Qualifizierung für unerlässlich.

Die Arbeitslosigkeit der über 50-jährigen stieg im Jänner um fast zehn Prozent. Da der Problemdruck für ältere ArbeitnehmerInnen auch in Zukunft hoch bleiben wird, müssten eine zeitgerechte Weiterbildung sowie die Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Absicherung der Arbeitsplätze und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit vorangetrieben werden.

Einer der Gründe dafür, dass MigrantInnen häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind und mit Beginn

der Krise zu den ersten gehörten, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, ist, dass sie in hohem Ausmaß auf Arbeitsplätzen mit geringem Qualifikationsniveau eingesetzt sind. Oftmals würden sie jedoch über Qualifikationen verfügen, die in ihrer Beschäftigung nicht berücksichtigt werden. Hier gelte es, Validierungsmodelle für mitgebrachte formale und informelle Qualifikationen zu entwickeln und bereits bestehende Pilotprojekte auszubauen und verstärkt einzusetzen.

Als zentral für die Zukunft des Arbeitsmarktes und auch der Gesellschaft erachtet die AK-Expertin die Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt. Auch wenn im internationalen Ranking Österreich bei der Jugendarbeitslosigkeit eine gute Position einnimmt, sei deren Niveau hoch und der Anstieg besorgniserregend. Eine qualitätsvolle und zukunftsorientierte Erstausbildung, die Unterstützung Schwächerer und die Weiterentwicklung des reibungslosen Übergangs von der Schule in den Beruf zählen hier für Hofbauer zu den zentralen Herausforderungen.

Abschließend ging sie auf die sozialen Unternehmen ein, die in vielen dieser Bereiche bereits jetzt eine zentrale Rolle spielen würden – „sei es bei der Reintegration arbeitsmarktfremder Personen, die auch in Zusammenhang mit der bedarfsorientierten Mindestsicherung von zunehmender Bedeutung sein werden, im Rahmen von Übergangsarbeitsmärkten als auch in der Beschäftigung Älterer und natürlich auch im wachsenden Sektor der Gesundheits- und Sozialberufe. Welche Ergänzung sie auch in Zukunft zum klassischen Arbeitsmarkt sein können, wird nicht zuletzt auch davon abhängen, wie sie diese Rolle gestalten.“

Übergang von finanz- zu realkapitalistischer Wirtschaftsordnung

Der Wirtschaftsforscher *Stephan Schulmeister* vom WIFO interpretiert den Ausbruch der Finanzkrise als Beginn des Übergangs von einer finanz- zu einer realkapitalistischen Wirtschaftsordnung. Diese Transformation wird seiner Einschätzung nach lange dauern, da der in den vergangenen 30 Jahren zunehmend dominante „Finanzkapitalismus“ eine umfassende „Spielanordnung“ darstellt, deren Komponenten einander ergänzen. Dazu gehören für ihn insbesondere die neoliberale Wirtschaftstheorie, der Vorrang für den Geldwert, die Liberalisierung der Finanzmärkte, die Regulierung der Wirtschaftspolitik, die Teilprivatisierung des Pensionssystems und generell die Schwächung des Sozialstaats. „Politik im Zeitalter des Finanzkapitals orientierte sich nicht nur an Losungen wie „Mehr privat, weniger Staat“, sondern insbesondere an der großen Illusion „Lassen Sie Ihr Geld ar-

beiten“. Diese „selbsterstörende“ Maxime hat durch verschiedene Prozesse jenes „Potential“ aufgestaut, das sich in der neuen Weltwirtschaftskrise entlädt“, so der Experte.

Er prognostiziert, dass die große Krise die (Über-)Lebensbedingungen über Jahre weltweit verschlechtern und damit den Boden für eine Neuordnung des „Spiels Wirtschaft“ bereiten wird: Die Treibkraft kapitalistischer Dynamik, das Profitstreben, werde wieder auf realwirtschaftliche Aktivitäten gelenkt werden, und zwar auf nationaler, europäischer und globaler Ebene. Gleichzeitig wird die Politik seiner Ansicht nach eine „ausgewogenere“ Balance anstreben zwischen der Entfaltung des individuellen Eigennutzes und der Stärkung des sozialen Zusammenhalts.

In beiden Punkten werde die künftige Wirtschaftsordnung Ähnlichkeiten mit dem „Realkapitalismus“ der ersten Hälfte der Nachkriegszeit aufweisen. Zu dessen Rahmenbedingungen gehörten feste Wechselkurse, unter der Wachstumsrate liegende Zinssätze, ein wirtschafts- und sozialpolitisch aktiver Staat („Soziale Marktwirtschaft“), die enge Kooperation zwischen Unternehmerverbänden und Gewerkschaften („Rheinischer Kapitalismus“) und eine „systemische“ (die keynesianische) Wirtschaftstheorie. Diese Komponenten werden laut Schulmeister durch eine generelle Zielsetzung ergänzt: die Ökologisierung der Wirtschaft.

Quelle: Unterlagen zur Fachtagung sozial]wirtschaft. Wandel – zukunft – chancen. Linz, 25.02.2010, www.sozialplattform.at

Webtipp: Lernende Regionen

LERNENDE REGIONEN, gefördert von Bund, Ländern und EU, ermöglichen, das Thema „Bildung“ im regionalen Kontext strategisch zu entwickeln: Engagierte Partner aus der Region rund um das Thema „Lernen“ arbeiten gemeinsam an den Herausforderungen für die Region, entwickeln Schwerpunkte und Projekte im Bereich Bildung und Wissen und setzen diese um.

Auf der Website <www.netzwerk-land.at> können unter anderem Online-Handbücher zum regionalen Wissensmanagement oder zu regionalen Bildungsgedarfserhebungen heruntergeladen werden.

2009: Schwerste Krise seit über 60 Jahren

In dem durch die internationale Finanzkrise ausgelösten Konjunkturunbruch schrumpfte die Weltwirtschaft erstmals seit vielen Jahrzehnten. Auch die heimische Wirtschaft konnte sich den negativen Kräften nicht entziehen. International wie in Österreich wurden zahlreiche wirtschaftspolitische Maßnahmen zur Stützung der Konjunktur gesetzt. Dennoch sank das heimische BIP im Jahr 2009 real um 3,6 Prozent. Die Wirtschaftskrise wirkte sich relativ rasch auf den heimischen Arbeitsmarkt aus. Obwohl die negativen Effekte durch die staatliche Finanzierung von Kurzarbeitszeitmodellen gedämpft wurden, stieg die Arbeitslosenquote erheblich und die Beschäftigung verringerte sich stark.

Erstmals seit über 60 Jahren schrumpfte 2009 die Weltwirtschaftsleistung. In vielen Ländern verringerte sich das BIP in bisher ungekanntem Ausmaß. Im Gegensatz zum wirtschaftspolitischen Attentismus, der in den 1930er-Jahren aus einer Krise auf den Finanzmärkten der USA eine Weltwirtschaftskrise hatte werden lassen, setzten die Wirtschaftsblöcke diesmal eine überaus aktive Geld- und Fiskalpolitik ein, sodass der Einbruch zeitlich begrenzt werden konnte. Im Laufe des Jahres 2009 entfalteten diese Maßnahmen mehr und mehr ihre expansiven Wirkungen und nach dem Einbruch der Wirtschaft zu Jahresbeginn war in der zweiten Jahreshälfte wieder ein Anstieg der Produktion festzustellen.

Bruttoinlandsprodukt sank um 3,6 Prozent

Auch die österreichische Wirtschaftspolitik setzte umfangreiche Maßnahmen zur Stabilisierung der Konjunktur. Dennoch sank das heimische BIP 2009 real um 3,6 Prozent und damit so stark wie seit über 60 Jahren nicht mehr. Österreichs Wirtschaft schrumpfte im I. Quartal um 2,2 Prozent gegenüber der Vorperiode bzw. um 4,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Auch im II. Quartal nahm die Wirtschaftsleistung ab, jedoch verlangsamte sich die Abwärtstendenz saisonbereinigt merklich. Ab der Jahresmitte war im Vorquartalsvergleich wieder ein Wachstum zu beobachten. Im IV. Quartal setzte sich die Erholung etwas abgeschwächt fort. Die Produktion lag jedoch nach wie vor erheblich unter dem Vorjahresniveau.

Der Wert der Warenausfuhr verringerte sich laut Außenhandelsstatistik 2009 um ein Fünftel, wobei der Export in Länder der EU mit -21 Prozent etwas stärker einbrach als jener in Drittländer (-17%). Gleichzeitig sank auch der Wert der Warenimporte um 18,2 Prozent. Dabei spielte jedoch der Verfall der Rohstoffpreise im Vorjahresvergleich eine entscheidende Rolle, die Wareneinfuhrmenge verringerte sich weniger stark.

Die trüben Wirtschaftsaussichten und die ungünstigen Finanzierungsbedingungen hatten auch eine erhebliche Einschränkung der Investitionen zur Folge. Die Investitionen in Ausrüstungsgegenstände wurden 2009 real um 12,1 Prozent gedrosselt. Besonders die Anschaffung von Fahrzeugen ging zurück (real fast um -30%). In Maschinen- und Elektrogeräte wurde 2009 real um 5,5 Prozent weniger investiert als im Vorjahr.

Ungünstig entwickelte sich 2009 auch die heimische Bauwirtschaft. Die wirtschaftspolitischen Maßnahmen für diesen Bereich waren teils vom Volumen her zu gering, größere Vorhaben konnten teils nicht kurzfristig umgesetzt werden. Deshalb schrumpften die Bauinvestitionen real um gut 6 Prozent. Die Wohnbauinvestitionen sanken mit real über -10 Prozent deutlich stärker als die übrigen Bauinvestitionen (-3%).

Konsumausgaben dämpften Kriseneffekte

Die rasche Verschlechterung auf dem Arbeitsmarkt beeinträchtigte wegen der Arbeitsplatzunsicherheit die Konsumbereitschaft; dennoch erhöhten sich die Konsumausgaben im Krisenjahr 2009 real um 0,4 Prozent. Dies leistete einen wichtigen Beitrag zur Dämpfung der negativen Effekte der Krise auf die heimische Wirtschaft. Ermöglicht wurde diese Konsumausweitung durch einen deutlichen Anstieg der realen Arbeitseinkommen, der auf die in das Jahr 2009 vorgezogene Steuerreform, die relativ hohen Lohnabschlüsse aus dem Jahr 2008 und die merkliche Verlangsamung des Preisauftriebs zurückging.

Der Verfall der internationalen Rohstoffpreise und die weit unterdurchschnittliche Kapazitätsauslastung hatten einen kräftigen Rückgang der Inflationsrate zur Folge. Nach +3,2 Prozent im Jahr 2008 erhöhte sich das allgemeine Preisniveau 2009 nur um 0,5 Prozent. Mitte 2009 war in einigen Monaten sogar ein Rückgang der Verbraucherpreise gegenüber dem Vorjahr festzustellen. Der harmonisierte Verbraucherpreisindex für Österreich stieg 2009 um 0,4 Prozent, ähnlich schwach wie im Durchschnitt des Euro-Raumes (+0,3%).

Die Beschleunigung des Konjunkturerinbruchs Anfang 2009 wirkte sich unmittelbar auf den Arbeitsmarkt aus, die Beschäftigung verringerte sich spürbar. Innerhalb eines Jahres gingen rund 40.000 Stellen verloren. Gleichzeitig erhöhte sich die Zahl der registrierten Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2009 um rund 48.000 bzw. 22,6 Prozent. Einschließlich der Arbeitslosen in Kursmaßnahmen gab es eine Steigerung um 61.600 Personen bzw. um 23,4 Prozent. Die Arbeitslosenquote gemäß österreichischer Berechnungsmethode erhöhte sich seit 2008 von 5,8 auf 7,2 Prozent und gemäß der EU-weit harmonisierten Berechnungsmethode von 3,8 auf 5 Prozent.

Kurzarbeit trug zur Beschäftigungsstabilisierung bei

Besonders betroffen von den Folgen des Konjunkturerinbruchs waren Jugendliche und die vorwiegend männlichen Beschäftigten in den exportorientierten Bereichen der Sachgütererzeugung einschließlich der schwerpunktmäßig dort beschäftigten Leiharbeitskräfte. Im weiteren Verlauf der Krise verbreiterte sich der Anstieg der Arbeitslosigkeit und betraf zunehmend auch Frauen und Dienstleistungsbranchen.

Die Arbeitsmarktpolitik setzte bereits in den ersten Monaten der Krise, als in den Betrieben noch große Unsicherheit über deren Ausmaß und die weiteren Produktionsperspektiven bestand, deutliche Initiativen. Mit der Reform der Kurzarbeit im Februar 2009 wurde ein in Österreich bislang kaum genutztes Instrument erstmals breit eingesetzt und trug zur Beschäftigungsstabilisierung und zur Dämpfung des Anstiegs der Arbeitslosigkeit bei. Rund 8.400 Beschäftigungsverhältnisse dürften 2009 dadurch gesichert

worden sein. Auch die Bildungskarenz wurde - unter erleichterten Zugangsbedingungen - stark zur vorübergehenden Reduktion des Arbeitskräfteangebotes bei Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse genutzt und leistete zudem einen Beitrag zur Weiterbildung. Rund 4.900 Personen befanden sich im Jahresdurchschnitt 2009 in Bildungskarenz. Zudem wurden schwerpunktmäßig Maßnahmen für Jugendliche gesetzt und die Einschränkung des Angebotes an betrieblichen Lehrstellen wurde durch den Ausbau der überbetrieblichen Lehrausbildungsplätze aufgefangen.

Mit Fortdauer der Krise werden ihre Folgen laut WIFO besser einschätzbar und Maßnahmen gewinnen an Bedeutung, die den durch die Krise beschleunigten Strukturwandel und die damit einhergehende Veränderung der Anforderungen an die Arbeitskräfte begleiten: Das sind intensivere Qualifizierungsmaßnahmen sowohl in den Betrieben als auch für Arbeitslose sowie Maßnahmen zur Unterstützung der Reorientierung, etwa in Stiftungen. Für bestimmte Zielgruppen wie Jugendliche oder Langzeitarbeitslose kann die öffentliche Hand auch die direkte Schaffung von (temporären) Beschäftigungsmöglichkeiten (etwa in sozialökonomischen Betrieben) fördern oder direkt ihre Arbeitgeberfunktion zur gezielten Verbesserung der Beschäftigungssituation nutzen. Kurzarbeitsphasen sollten WIFO-Forscher Helmut Mahringer zufolge dagegen zunehmend auslaufen oder - sollte eine mittelfristige Verringerung des Arbeitskräftebedarfs absehbar sein - in betriebliche Arbeitszeitmodelle übergeführt werden.

Quellen: WIFO-Pressinformationen 03.05.2010; 27.12.2009

Zahl der Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen gestiegen

Der Bericht über die Tätigkeit der Arbeitsinspektion im Jahr 2008 wurde Ende April dem Parlament vorgelegt. Der Bericht wurde nunmehr mit dem Bundesbedienstetenschutzbericht zusammengeführt.

Da wirtschaftlich schwierige Zeiten die Gefahr erhöhen, dass Betriebe weniger Umsicht walten lassen, sei die Tätigkeit der Arbeitsinspektion gerade jetzt von

besonderer Bedeutung, betont Sozialminister Rudolf Hundstorfer im Vorwort zum Tätigkeitsbericht der Arbeitsinspektion. Da Unversehrtheit und Gesundheit von ArbeitnehmerInnen unter keinen Umständen gefährdet werden dürfen, liegt ihm vor allem der Ausbau der Prävention am Herzen, schreibt Hundstorfer.

Übertretungen bei fast jeder dritten besuchten Arbeitsstätte

Gemäß dem vorliegenden Bericht führten die Arbeitsinspektorate 2008 bei 67.800 Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen arbeitnehmer/inenschutzbezogene Tätigkeiten durch. Dabei wurden

insgesamt 49.727 Arbeitsstätten sowie Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen von insgesamt 13.665 Unternehmen besucht. 46 Prozent der durchgeführten Tätigkeiten entfielen auf Besichtigungen/Überprüfungen. Außerdem führten die ArbeitsinspektorInnen 2.271 Kontrollen von LenkerInnen durch. Der Bericht verzeichnet ferner die Durchführung von 28.523 Beratungen vor Ort und Vorbesprechungen betrieblicher Projekte sowie 11.845 arbeitsinspektionsärztliche Beurteilungen.

Bei 29,6 Prozent aller besuchten Arbeitsstätten und Unternehmen (ausgenommen Kontrollen von LenkerInnen), die auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstätten tätig waren, stellte das Inspektorat Übertretungen von ArbeitnehmerInnen-Schutzvorschriften fest. Um dem entgegenzuwirken, wurden die ArbeitgeberInnen, wo dies erforderlich war, über Möglichkeiten zur Beseitigung der festgestellten Mängel beraten. Bei Vorliegen schwerwiegender Übertretungen wurde allerdings sofort Strafanzeige erstattet. Das Gros der Übertretungen (62.077 von 68.280) betraf den technischen und arbeitshygienischen ArbeitnehmerInnenschutz, 6.203 Übertretungen betrafen den Verwendungsschutz, was einen Anstieg um 30 Prozent gegenüber dem Vorjahr bedeutet. Rund 52 Prozent der im Bereich Verwendungsschutz festgestellten Mängel betrafen Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz.

Im Zuge der LenkerInnenkontrollen wurden 11.471 Mängel festgestellt und 2.146 Strafanzeigen erstattet.

Höchstes Unfallrisiko im Bauwesen

Die Zahl der anerkannten Arbeitsunfälle unselbstständig Erwerbstätiger stieg im Berichtszeitraum von 99.694 auf 116.407 Fälle. Bei den meldepflichtigen Arbeitsunfällen – d.h. bei den tödlich verlaufenen oder einen Krankenstand von mehr als drei Tagen verursachenden Arbeitsunfällen – ist ein Anstieg um 6.120 Fälle zu verzeichnen, sodass man nun bei einem Wert von 65.962 liegt. Die Anzahl der tödlichen Arbeitsunfälle stieg von 108 auf 115, wobei die Opfer in 108 Fällen männlichen Geschlechts waren.

Dass die Unfallquote der Männer insgesamt fast dreimal so hoch ausfällt wie jene der Frauen, führt der Bericht darauf zurück, dass sehr viele der bei der AUVA versicherten Frauen im weniger unfallgefährdeten Dienstleistungsbereich beschäftigt sind. Als häufigste Ursache bei den anerkannten Arbeitsunfällen benennt man Stürze (30.803 Fälle im Berichts-

zeitraum). Das höchste Unfallrisiko wies 2008 das Bauwesen auf.

Die unterdurchschnittliche Zahl an Arbeitsunfällen 2007 führt die AUVA auf massive Rückstände bei der Erfassung der Arbeitsunfälle in Oberösterreich zurück. Die Aufarbeitung dieser Rückstände habe nun zu einem ungewöhnlich hohen Anstieg der Unfallzahlen um fast 17 Prozent beigetragen. Allerdings könne diese Zunahme auch auf die positive Entwicklung des Beschäftigungsstands zurückgeführt werden. Seit 1990 habe die Zahl der von der AUVA anerkannten Arbeitsunfälle unselbstständig Erwerbstätiger aber um 25 Prozent, die der tödlichen Arbeitsunfälle um 41 Prozent abgenommen.

Anstieg bei Gehörschäden und Hauterkrankungen

Bei den anerkannten Berufserkrankungen ist jedoch erneut ein Plus zu verzeichnen: Ihre Zahl stieg von 1.253 auf 1.477, wovon 63 tödlich ausgingen. Von den anerkannten Berufserkrankungen waren 2008 86 Prozent männliche und 14 Prozent weibliche Beschäftigte betroffen. Anstiege sind vor allem bei der Zahl der Gehörschäden (2008: 895 Fälle) und der Hauterkrankungen (2008: 206 Fälle) zu verzeichnen. Die 63 aufgetretenen Todesfälle sind laut Bericht hauptsächlich auf schwere Erkrankungen der Lunge und der Atemwege zurückzuführen.

Im Bundesdienst vor allem Mängel bei den Arbeitsstätten selbst

Im Berichtszeitraum ereigneten sich in den zu überprüfenden Bundesdienststellen 2.569 Arbeitsunfälle im engeren Sinn, einer davon mit tödlichem Ausgang. Insgesamt führte die Arbeitsinspektion 557 Besichtigungen von Arbeitsstätten im Bundesdienst durch und fand 671 Mängel vor. Diese Mängel betrafen vor allem die Arbeitsstätten selbst, etwa den Brandschutz, die Fluchtwege und die Lüftung.

Die Arbeitsinspektorate beschäftigten im Berichtszeitraum 302 ArbeitsinspektorInnen und 111 Verwaltungsfachkräfte. Ausgabenseitig verbuchte die Arbeitsinspektion 2008 25,77 Mio. Euro, rund vier Fünftel davon entfielen auf den Personalaufwand. Die Einnahmen beliefen sich auf 0,44 Mio. Euro.

Quelle: Zahl der Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen 2008 gestiegen. Die Tätigkeit der Arbeitsinspektion im Jahr 2008. Parlamentskorrespondenz Nr. 290, 23.04.2010

Ohne Rechte in der Arbeit

Etwa 20.000 Menschen in Österreich sind in so genannten Werkstätten oder Beschäftigungstherapien tätig. Dass diese Tätigkeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne keine "Arbeit" darstellt, hat schwerwiegende Folgen für die Betroffenen – und widerspricht der in Österreich gültigen UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Geschützte Arbeit als Kompensation für fehlende Integration

Laut OECD (2003) werden im Bereich der Beschäftigungsprogramme für Menschen mit Behinderungen vor allem drei große Sektoren unterschieden, "subsidised employment", "supported employment", und "sheltered employment". Während die ersten beiden Formen auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt abzielen (durch Subventionierung von Löhnen oder Berufseingliederungsmaßnahmen), werden Maßnahmen im Bereich des "sheltered employment" als segregierende Programme gesehen, die einen "geschützten" und somit abgeschlossenen Arbeitsbereich für Menschen mit Behinderungen darstellen. (OECD 2003:112ff) Seit den 1950er Jahren sind geschützte Arbeitsplätze zu einem weit verbreiteten Instrument der europäischen Behindertenpolitiken herangewachsen, um einerseits zeitlich begrenzte und andererseits ständige Arbeitsplätze zu bieten. In den letzten Jahrzehnten konnte ein generelles Wachstum der Werkstätten verzeichnet werden, da die Funktion der ständigen Arbeitsplätze aufgrund geringer Vermittlungsquoten (z.B. 3% in Österreich, ANED 2009:15) in den ersten Arbeitsmarkt wuchs. (Samoy 2004:207)

In Österreich existiert seit 2001 eine Vielzahl an unterschiedlichen Maßnahmen zur beruflichen Integration. Im Rahmen der "Behindertenmilliarde" haben sich Projekte etabliert, die in folgende Kategorien gegliedert werden können:

- (a) Maßnahmen zur beruflichen Orientierung (z.B. Clearing, Berufsorientierung, etc.)
- (b) Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung und Nachreifung (z.B. Berufsvorbereitungskurse, integrative Berufsausbildung, etc.)
- (c) Maßnahmen zur Unterstützung bei der beruflichen Integration am allgemeinen Arbeitsmarkt, die in direkten Zusammenhang mit einem bestimmten Arbeitsplatz stehen (z.B. Arbeitsassistenz, Job Coaching, Mentoring)

Auf all diese Maßnahmen gibt es jedoch bislang keinen Rechtsanspruch. Die bestehenden strukturellen Barrieren für diese Maßnahmen (z.B. definierte Zugangskriterien, Festmachung der Förderungen an Vermittlungsquoten, etc.) führen dazu, dass tendenziell Menschen mit geringerem Förderbedarf diese Maßnahmen in Anspruch nehmen (können). Personen mit höherem Bedarf, insbesondere Menschen mit intellektueller Behinderung, sind häufig davon ausgeschlossen. (König und Pinetz 2009:40ff) Die derzeit verfügbare Beschäftigung für Menschen mit intellektueller Behinderung findet sich somit vorrangig in Werkstätten, Therapieangeboten, Tagesstrukturen oder der so genannten fähigkeitsorientierten Aktivität. (König 2007:16) Laut OECD liegt Österreich mit etwa 20.000 Personen in "sheltered employment" (ca. 0,25% der Gesamtbevölkerung) im Durchschnitt der untersuchten Länder (OECD Staaten), während in Polen und den Niederlanden etwa ein Prozent der gesamten Erwerbsbevölkerung in geschützten Arbeitsbereichen tätig ist. Aber nicht nur die Anzahl der Menschen in "sheltered employment" variiert stark, auch die zur Verfügung stehenden sozialen Absicherungen sind höchst differenziert. Sie reichen von kleinen Anerkennungen der Tätigkeit bis hin zu voll abgesicherten Arbeitsplätzen. (OECD 2003:112ff, Samoy 2004:209) So wird beispielsweise in Deutschland seit 1975 im Rahmen der Sozialgesetzbücher eine Versicherungspflicht für Menschen in geschützten Werkstätten vorgeschrieben, die die Unfall-, Kranken-, Pensions- und die vor einigen Jahren eingeführte Pflegeversicherung umfasst. Keine Absicherung besteht hingegen bei der Arbeitslosenversicherung.

Die OECD stellt klar, dass die geringe Arbeitsmarktbeilegung von Menschen mit Behinderungen durch inadäquate Politiken verursacht wird. Eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt kann nicht nur die soziale Integration und den Lebensstandard der betroffenen Personen verbessern, sondern auch das Arbeitskräfteangebot vor allem in Hinblick auf die Überalterung der Gesellschaft erhöhen. (OECD 2007:4) Innerhalb der europäischen Politiken ist der Trend von einer Verschiebung von passiven Maßnahmen (z.B. Gewährung von Geld- oder Sachleistungen) hin zu aktiven Maßnahmen bemerkbar (z.B. integrative Arbeitsmarktpolitik). (DG Employment 2007)

Die UN-Konvention...

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung trat am 26. Oktober 2008 in Österreich in Kraft. Sie hält fest, "dass alle Menschenrechte und Grundfreiheiten allgemein gültig und unteilbar sind" und dass Menschen mit Behinderungen "der

volle Genuss dieser Rechte und Freiheiten ohne Diskriminierung garantiert werden muss". Die Konvention betrifft unterschiedliche Lebensbereiche von Menschen mit Behinderungen, so auch das Recht auf Arbeit und Beschäftigung in Artikel 27: "Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird."

...in Österreich?

Die Konvention unterscheidet nicht nach Behinderungsformen, sondern gilt für alle Personen mit Behinderungen. Auch werden keine Ausschlusskriterien des Geltungsbereiches definiert. Die österreichische Gesetzgebung steht dem jedoch entgegen. Im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG § 273) wird eine Unterscheidung zwischen "arbeitsfähig" und "arbeitsunfähig" getroffen, die wesentliche Folgen für Personen und deren Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt bzw. sozialen Leistungen hat. Die Grenze, die bei der Hälfte der Leistungsfähigkeit einer Person zu einer vergleichbaren Person gezogen wird, ist aus wissenschaftlicher Sicht willkürlich. Zudem werden in den Einstufungsverfahren, die Menschen mit Behinderungen durchlaufen müssen, noch immer vorrangig medizinisch- und defizitorientierte Indikatoren verwendet. (König und Pinetz 2009:38) Die Klassifikation "arbeitsunfähig" kann daher als Stigma verstanden werden, ähnlich dem Begriff der "Schulunfähigkeit", der im Schulpflichtgesetz nach wie vor in Österreich Anwendung findet.

Kein Lohn, keine Pension

Der Status der "Arbeitsunfähigkeit" sowie die oben genannten strukturellen Barrieren führen dazu, dass Menschen mit intellektuellen Behinderungen vorrangig in Werkstätten tätig sind. Werkstätten werden in Österreich im Rahmen der Behindertenhilfe und somit in neun verschiedenen Landesgesetzen (Landesbehinderten-, Chancengleichheits- oder Sozialhilfegesetze) geregelt. Aufgrund des fehlenden Arbeitsbegriffes ihrer Tätigkeit sind Menschen mit Behinderungen in Werkstätten nicht eigenständig sozialversichert, haben keinen Schutz durch Arbeitsschutzgesetze, keine gesetzlich abgesicherte Vertretung (z.B. Gewerkschaft), können nicht in Pension gehen, und beziehen keinen Lohn. Eine Sozialversicherung (Krankenversicherung) erfolgt meist über Mitversicherung durch Angehörige oder Selbstversicherung. Unfall-



Anfertigen von Weihnachtsschmuck in im David Zentrum Waiern. Quelle: Katharina Meichenitsch, Diakonie Österreich

und Pensionsversicherung hingegen sind oft nicht vorhanden. Eine Arbeitslosenversicherung ist nicht möglich. Das geringe Taschengeld, das im Rahmen der Tätigkeit ausbezahlt wird, reicht in etwa von 20 bis 50 Euro pro Monat.

Zur Überwachung der Einhaltung der UN-Konvention wurde in Österreich ein unabhängiger Monitoring-Ausschuss eingerichtet, der quasi als Wächter der Konvention fungiert. Im Februar dieses Jahres meldete sich der unabhängige Ausschuss mit einer Stellungnahme zu Wort. Er fordert die Umsetzung des Artikel 27 der UN-Konvention und die sofortige Gewährleistung der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung von Menschen mit Behinderungen in Tagesstrukturen und in der Beschäftigungstherapie. Zusätzliche Forderungen der Behindertenverbände für eine Verbesserung der derzeitigen Situation betreffen vor allem die Änderung des Begriffes der "Arbeitsunfähigkeit". Dass diese Probleme immer wieder kritisiert wurden, schlug sich auch im Regierungsprogramm der laufenden Gesetzgebungsperiode (XXIV)

nieder. Demnach soll die Umsetzung einer eigenständigen sozialversicherungsrechtlichen Absicherung von Menschen in der Beschäftigungstherapie geprüft werden. Dieses Vorhaben wurde bislang jedoch noch nicht realisiert und es bleibt abzuwarten, ob angesichts des allgemeinen budgetären Drucks diese Situation im Sinne der Menschen mit Behinderungen geändert wird.

Katharina Meichenitsch

Die Autorin ist Sozialexpertin der Diakonie Österreich mit dem Arbeitsschwerpunkt "Menschen mit Behinderungen". Kontakt: katharina.meichenitsch@diakonie.at, www.diakonie.at

Literatur

- ANED (2009) The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies, ANED.
- DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2007) Study of Compilation of Disability, Statistical Data from the Administrative Registers of the Member States, Final Report, November 2007.
- Humer, Brigitte; Wuellrich, Jean-Philippe; Zweimüller, Josef (2007) Integrating Severely Disabled Individuals into the Labour Market: The Austrian Case, Discussion Paper Series, IZA DP No. 2649.
- König, Oliver (2007) Report on the employment of disabled people in European countries, Country Report Austria, Academic Network of European Disability experts.
- König, Oliver; Pinetz, Petra (2009) Das Recht auf Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Österreich, Vision und Realität des aktuellen Standes der Umsetzung des Artikels 27 der UN-Konvention – eine kritische Annäherung, in: Behinderte Menschen, 1/2009, 35–47.
- König, Oliver (2010) Beschäftigungspräferenzen von NutzerInnen Wiener Werkstätten, Ergebnisse einer explorativen quantitativen Untersuchung, in: BAG UB Impulse, Nr. 51, 45–53.
- OECD (2003) Transforming Disability into Ability, Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People, OECD Paris.
- OECD (2007) New Ways of Addressing Partial Work Capacity, OECD Thematic Review on Sickness, Disability and Work Issues Paper and Progress Report, April 2007.
- Samoy, Erik (2004) Activation Through Sheltered Work? Not If but How, in: Marin, Bernd; Prinz, Christopher; Queisser, Monika (Hrsg.) Transforming Disability Welfare Policies, Towards Work and Equal Opportunities, Ashgate.
- Schulze, Marianne (2009) A Handbook on the Human Rights of Persons with Disabilities, Handicap International.
- Sozialgesetzbücher (V, VI, VII, IX, XI) der gesetzlichen Kranken-, Renten-, Unfall-, sozialen Pflegeversicherung sowie der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. (Deutschland) (<http://www.gesetze-im-internet.de>)
- Unabhängiger Monitoringausschuss (2010) Stellungnahme des unabhängigen Monitoringausschusses zur Umsetzung der UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Konventionsverletzung durch die Situation von Menschen in Tagesstrukturen, insbesondere in der so genannten Beschäftigungstherapie, Arbeit in Werkstätten oder "Fähigkeitsorientierten Aktivität", veröffentlicht am 16. Februar 2010.
- UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>
- Wegscheider, Angela (2007) Österreichische Behindertenpolitik – Quo vadis? Rechte für Menschen mit Behinderung, in: Kontraste, 3/2007, 4–8.

Gleiche Karrierechancen in den EU-Staaten?

Wo stehen wir in dieser Hinsicht wirklich?

Frauen in Führungspositionen – Ein globales Problem?

Obleich das Bewusstsein für Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern in den letzten Jahren stark angestiegen ist, zeigt eine Vielzahl an Studien, Artikeln und Statistiken, dass Frauen immer noch vergleichsweise mehr Schwierigkeiten haben, in erfolgs-

versprechende Führungspositionen zu gelangen als ihre männlichen Kollegen, und der Anteil an Managerinnen nur schleppend zunimmt. Obwohl beinahe die Hälfte der weltweiten Population weiblich ist (vgl. CIA World Factbook, 2009), fällt es schwer, ein Land zu nennen, in dem Frauen nur annähernd die Hälfte der ansässigen ManagerInnen stellen. Obwohl sich der Hauptanteil an Managerinnen in Nord-Amerika (39%, vgl. U.S. Department of Labor, 2008) und Westeuropa befindet, registriert die Europäische Union (EU) im Vergleich zu den USA einen geringeren Anteil von 32,6 Prozent, bzw. sogar von nur 10 Prozent in Spitzenpositionen (vgl. Pöll, in Die Presse, 2008; Europa, 2008-1). Österreich hält einen vergleichsweise

durchschnittlichen Anteil von 28,7 Prozent an Frauen in Führungspositionen (vgl. Der Standard, 2008).

Für die EU gilt die Förderung der Chancengleichheit zwar als eine maßgebliche Angelegenheit, es stellt sich jedoch die Frage, *wo wir nun wirklich stehen, wenn es um den gleichberechtigten Zugang von Männern und Frauen in die Top-Management-Positionen der Unternehmen geht.*

Gefangen zwischen den Stühlen: Karriere versus Familie

Frauen sind aus biologischen als auch traditionellen Gründen immer noch stark mit ihrer Rolle der Reproduktion verwurzelt, bzw. werden mit dieser in Zusammenhang gebracht. Spitzenpositionen im Top-Management werden heute jedoch immer noch weitgehend als „Anderthalb-Personen-Berufe“ ausgelegt und stellen somit hohe Anforderungen an die zeitliche Verfügbarkeit. Dienstreisen, Überstunden bzw. Flexibilität (uneingeschränkte Disponibilität) sowie Weiterbildungsmaßnahmen sind fixe Bestandteile am Aufstieg an der Karriereleiter und erschweren ferner die alltäglich anfallenden Arbeiten im Haushalt bzw. am Familienleben, welche durchwegs immer noch in weiblicher Hand liegen.

Für viele Unternehmen sind Frauen in höheren Positionen deshalb immer noch eine tickende Zeitbombe. Das Risiko, sie durch eine Schwangerschaft und die damit verbundenen Kinderbetreuungszeiten über einen längeren Zeitraum zu verlieren, spielt dabei eine nicht zu vernachlässigende Rolle. Nur Frauen, die sich dazu entscheiden, schnell nach der Geburt des Kindes wieder in ihren Beruf zurückzukehren oder besser noch kinderlos zu bleiben, haben Chancen, in ihrer bisher erreichten Position zu verbleiben und/oder sogar aufzusteigen. Das Argument, dass Frauen den Betrieben weitaus treuer sind als karrierestrebende Männer, fällt hier wenig ins Gewicht.

Die generelle Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung und flexibleren Arbeitszeitmodellen, welche, je nach Einsatz, die Möglichkeit offerieren, zum Teil auch von zu Hause aus zu arbeiten, begleitet von einem Wandel der traditionellen Führungsstile und der damit verbundenen Abkehr von der bisherigen höheren Wertschätzung maskuliner Stereotype und Werte, würde definitiv eine zeitgerechtere Grundlage darstellen. Zusätzlich würde dadurch der Bruch mit der allseits bekannten gläsernen Decke („glass ceiling“) forciert, welche immer wieder als eine der Hauptbarrieren für Frauen am Weg zu den heißbegehrten Top-Positionen der Unternehmen genannt wird. Trotz kla-

rer Zielsetzung der Europäischen Union war es bis dato jedoch nicht möglich, einen derartigen Wertewandel in der Gesellschaft zu vollziehen und durchzusetzen.

Ein Blick nach oben ... durch die gläserne Decke

Frauen sehen sich zusätzlich einer geringeren Aufwärtsmobilität bzw. spärlicheren Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten gegenübergestellt.

Als ein Ergebnis des Prinzips der Homophilie und des dadurch untereinander leichter entstehenden Vertrauens bauen Männer immer noch auf männliche Reproduktion im Management und versuchen, die relative Anzahl der weiblichen Konkurrenz klein zu halten (vgl. Kanter, 1977, S. 48ff). Rosener (1995, in van der Boon, 2003, S. 141) beschreibt das Verhalten der Männer bezüglich der gläsernen Decke folgendermaßen: *„Because the glass ceiling for those below it (mostly women) is the floor for those above it (mostly men), removing the glass ceiling creates a fear of falling for men“*. Frauen operieren deshalb in niedrigeren Machtsphären und empfinden stärkere Probleme beim Eintreten in wichtige Geschäftsnetzwerke, welche sie dabei unterstützen könnten, höhere Positionen im Unternehmen zu erreichen. Männer hingegen streiten die Existenz der so genannten „glass ceiling“ gerne ab. Betrachtet man jedoch das Faktum, dass die Anzahl an Universitätsabgängerinnen stetig und konstant steigt, die Anzahl der Frauen in Managementpositionen jedoch stagniert, fällt es schwer, die Existenz dieser offensichtlichen Barriere anzuzweifeln.

Einmal umgekehrt: Prioritäten für Frauen

Frauenquoten sind ein sehr effektives Werkzeug, um die Repräsentation von Frauen in politischen und wirtschaftlichen Positionen zu erhöhen. Daher verdanken viele Frauen, z.B. im Europäischen Parlament oder in politischen Parteien, ihr Mandat dieser politischen Maßnahme (vgl. Dahlerup et al., 2008, S. 2). Ryan (2007) bringt dies mit einem Zitat von Godfrey Bloom, einem EU-Parlamentarier und Mitglied der Unabhängigkeitspartei in Großbritannien, auf den Punkt: *“This legislation (gender quotas) would mean that people would not deserve to be there, but that they are forced there [...] It debases the currency for these poor ladies who cannot prove that they have earned the position“*. Quoten gelten deshalb als „nette“ Möglichkeit, guten Willen am Thema der Geschlechtergleichheit zu zeigen, sie repräsentieren jedoch nicht das, was die eigentliche Intention dahinter sein sollte. Sie verleiten entgegen den Absichten

nicht dazu, dem/der Besten den Zuschlag für den Job zu geben, sondern rücken das Attribut des Geschlechtes in den Vordergrund – hier gewinnt die Frau aufgrund ihres Geschlechtes und nicht aufgrund ihrer Kompetenzen. Stereotype werden dadurch nicht verringert oder eliminiert, sondern zusätzlich geschürt, sodass hier absolut nicht von „Gleichheit“ im ideellen Sinne gesprochen werden kann.

Ein neuer Versuch: Image-Verbesserung für Europas (größere) Unternehmen

Aufgrund der freiwilligen Anwendbarkeit von Frauenförderungsprogrammen wurden diese in der Vergangenheit zumeist aus Imagegründen fast gänzlich von größeren Unternehmen eingesetzt. KMUs (kleine und mittlere Unternehmen), besonders in der Dienstleistungsbranche, welche in der Regel eine höhere Anzahl von Frauen beschäftigen, haben hingegen kaum eine Weiterentwicklung in diese Richtung durchgemacht. Aktionen, welche die Organisationen auf Kostenreduktion, höheres Kreativitätspotential, Marketing- und Flexibilitätsvorteile aufmerksam machen sollten, zeigten daher für die breite Masse der Unternehmen nicht die angedachte Wirksamkeit (vgl. Schunter-Kleemann, 2001).

Es scheint, als ob vor allem kleinere europäische Unternehmen noch immer kein Vertrauen in die Idee gefasst haben, dass Frauen für sie einen erheblichen Vorteil bedeuten könnten. Sie stützen sich deshalb in manierlicher Gewohnheit immer noch auf die bisher bekannten, gut etablierten Strukturen und Werte hegemonialer Männlichkeit.

... aber Frauen wollen doch gar keine Karriere!?

Zwar wird immer wieder diskutiert, dass Frauen, unter anderem aufgrund ihres Selbstkonzeptes (vgl. Preuss, 1987, S. 152; Just, 1991, S. 14) und diverser anderer Restriktionen, welche etwa ihre "work-life"-Balance beeinflussen können (z.B. längere Arbeitszeiten, weniger oder keine Zeit für die Familie, die Adaption an eine männliche Managementkultur, basierend auf einer bestimmten Etikette, differenzierter Wahrnehmung, Sprache, etc.) angeblich geringere Ambitionen für eine Karriere hegen (vgl. Leung et al., 1994, in Phillips/Imhoff, 1997, S. 34). Dies kann jedoch keineswegs bestätigt werden. Kanter (1977) ist der Meinung, dass Frauen, welche eine stärkere Karriereorientierung vorweisen, ebenso mehr Selbstbewusstsein haben als ihre familienorientierten Kolleginnen (vgl. Rosenberg, 1965, in Sieverding, 1990, p. 72ff; Leaders Circle, 2006) und spricht sogar von einer gewissen

Lethargie hinsichtlich des Geschlechtes, sollte sich z.B. eine Frau schon in einer gewissen Machtposition befinden: „...power wipes out sex... people who want to attach themselves to power may not even notice sex“ (Kanter, 1977, S. 200). Diversifizierte Machtverhältnisse entstehen bei Kanter (1977, S. 45ff; 136ff) aufgrund des numerischen Ungleichgewichts (niedrige Frauenanzahl im Management; „relative numbers“), als eine Folge von geringeren Chancen, etwas zu erreichen („opportunity“) und die schlechtere Möglichkeit der Machtgewinnung, informelle Allianzen inklusive („organizational power“). Trotz diverser Bemühungen kann ein stetiger Schub hin zur Adaption männlicher Werte anstatt einer Integration weiblicher Werte nicht abgestritten werden (vgl. Gerstein et al., 1988, in Phillips/Imhoff, 1997, S. 34), weshalb es selbst für stark karriereorientierte Frauen immer noch vergleichsweise hart ist, ihre Karriere entsprechend nach oben hin zu forcieren.

Die europäische Sichtweise – Was wird generell unternommen?

Beginnend mit den Römischen Verträgen 1957, startete schon der Vorahre der EU, die EWG (Europäische Wirtschaftsgemeinschaft), mit einem Programm, welches entsprechend der propagierten Grundsätze gleiches Entgelt für dieselben Tätigkeiten und Bereiche forderte. Während der letzten 52 Jahre hat die Europäische Union eine Reihe von signifikanten Maßnahmen ergriffen, um die Geschlechtergleichheit im europäischen Raum zu fördern und somit die Position der Frauen innerhalb der Union zu stärken. Das Recht auf gleichgestellte Entlohnung und Anerkennung, Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung sowie Karrieremöglichkeiten und Arbeitsbedingungen ebenso wie eine rechtliche Anpassung der Teilzeitarbeit gelten seither als wichtige Säulen sozialpolitischer Handlungen (vgl. Jäger, 2008, S. 30). Auch die Verträge von Maastricht (1993) und Amsterdam (1997) stellen eine wesentliche Grundlage für das europäische Konzept des „Gender Mainstreaming“ dar, gefolgt vom „Flexicurity“-Ansatz im Jahre 2007 (vgl. Jäger, 2008, S. 30).

In diesem Sinne hat sich die Europäische Union Gedanken über einen strategischen Fahrplan von 2006 bis 2010 für die Gleichstellung der Geschlechter gemacht. Gleiche Rechte hinsichtlich wirtschaftlicher Unabhängigkeit als auch Programme zur Minimierung von Geschlechterstereotypen nennen nur zwei der in diesem Programm deklarierten Hauptkampagnen (vgl. Europa, 2008-2).

Conclusio

Trotz vieler Anregungen und Vorschläge der Europäischen Union verdienen Frauen im Durchschnitt gesehen immer noch weniger als ihre männlichen Kollegen (rund 17,4% weniger [Europäische Kommission, ohne Datum]), sie arbeiten meist in horizontal und vertikal segregierten, traditionellen Frauenberufen (vgl. Burchell et al., 2007, S. 5) und sind in vielen Berufen, wie beispielsweise in der Politik und in Führungspositionen der europäischen Wirtschaft, immer noch stark unterrepräsentiert. Obwohl sich in den letzten Jahren einiges zum Guten verändert hat, kann die Gleichstellung der Geschlechter immer noch als ein theoretisches Konstrukt verstanden werden. Soziale Faktoren wie geschlechterkonforme Sozialisation, Stereotypisierung, typische Geschlechterrollen (vgl. Preuss, 1987, S. 154ff) und Vorurteile (vgl. Drohsel, 1986, S. 26-31; Preuss, 1987, S. 252ff; Wunderer/Dick, 1997, S. 23) müssen demnach erst noch überwunden werden, um die Zugangsbarrieren, vor allem zu Arbeitsplätzen über der gläsernen Decke, verringern bzw. bezwingen zu können.

Derzeit versucht die EU, das Bewusstsein für die vielen Vorteile des „Gender Mainstreaming“ vor allem in Unternehmen und Behörden zu schaffen. Basierend auf dem „Mid-Term Fortschritts-Report über den Fahrplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern“, gelang es der Europäischen Union auf Verbesserungen in vielen Bereichen aufmerksam zu machen (vgl. Europäische Kommission, 2008, S. 2). Dennoch war es interessant zu sehen, dass die Quotenregelung dem Anschein nach das wirksamste Mittel darstellt, um Frauen den Zugang zu Führungspositionen zu erleichtern und durchzusetzen. Zentrale Maßnahmen erfordern deshalb nicht nur eine Überprüfung und Revision der aktuellen Rechtsvorschriften der einzelnen Länder, auch die Sensibilisierung für das Thema darf nicht vernachlässigt werden.

Das „Europäische Jahr (2007) der Chancengleichheit für alle!“ (vgl. Europäische Kommission, 2007) präsentierte klare Ambitionen, hat aber vielleicht nicht, wie erhofft, die breiten Massen erreicht, sodass der Löwenanteil der Unternehmen immer noch an den gewohnten Mustern festhält. Sich ein Europa ohne Vorurteile vorstellen zu können, würde bedeuten, dass Quoten der Vergangenheit angehören und Frauen nicht wegen ihres Geschlechtes gewählt oder nicht gewählt werden würden, sondern aufgrund ihrer Kompetenzen und ihres Profils.

Obwohl die EU sehr bestrebt ist, die Ungleichheit der Geschlechter zu ändern, kann man mit Sicherheit be-

haupten, dass es noch ein langer und anstrengender Prozess sein wird; denn was sich über Jahrhunderte aufgebaut hat, kann wahrscheinlich nicht innerhalb von ein paar Wochen, Monaten oder Jahren verworfen werden...

Sabrina Reist

Die Autorin ist Absolventin der Wirtschaftswissenschaften an der JKU Linz. Kontakt: sabrinareist@gmx.net

Literatur

- Dahlerup, Drude et al. (2008): „Electoral gender quota systems and their implementation in Europe“; Women's rights and gender equality; Policy Department C, Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Directorate General International Policies of the Union, September 2008; Brussels: European Parliament.
- Drohsel, Petra (1986): „Die Lohndiskriminierung der Frauen“, Marburg: SP-Verlag Norbert Schüren GmbH.
- Europäische Kommission (2008): „Communication from the commission to the council, the European Parliament, the economic and social committee and the committee of the regions – Mid-term progress report on the roadmap for equality between women and men (2006-2010)“; Brussels: Commission of the European Communities, 26.11.2008.
- Just, Thomas (1991): „Frauenförderung für Führungspositionen. Konzept und Praxis“, Konstanz: Hartung-Gorre Verlag.
- Kanter, Moss Rosabeth (1977): „Men and women of the corporation“; New York: Basic Books.
- Leaders Circle (2006): „Wollen Frauen führen?“; Lindpower Personalmanagement GmbH/ Karmasin Motivforschung.
- Schunter-Kleemann, Susanne (2001): „Gender Mainstreaming – Neoliberale Horizonte eines neuen Gleichstellungs-Konzeptes“; Kurswechsel – Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts-, und umweltpolitische Alternativen, Heft 3/2001, Sonderzahl Verlag.
- Sieverding, Monika (1990): „Psychologische Barrieren in der beruflichen Entwicklung von Frauen – das Beispiel der Medizinerinnen“; Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.
- Pöll, Regina (2008): „Ganz oben ist die Luft für Frauen sehr dünn“; Die Presse, 06.03.2008.
- Phillips, Susan D., Imhoff, Anne R. (1997): „Women and Career Development: A Decade of Research“; Annual Review of Psychology, Vol. 48, No 1, S. 31-59.
- Preuss, Eva (1987): „Die Frau als Manager – Vorurteile, Fakten, Erfahrungen“; Schriftenreihe Betriebswirtschaft, Band 14, Bern/ Stuttgart: Haupt Verlag.
- Van der Boon, Mary (2003): „Women in international management: an international perspective on women's ways of leadership“; Women in Management Review, Vol. 18, No 3; S. 132-146.
- Wunderer, Rolf; Dick, Petra (1997): „Frauen im Manage-

ment: Kompetenzen – Führungsstile – Fördermodelle"; Neuwied/Kriftel/Berlin: Hermann Leuchterhand Verlag.

Internetquellen

- Burchell, Brendan; Fagan, Colette, O'Brian, Catherine; Smith Mark (2007): „Gender and working conditions in the European Union“, EIROonline - European industrial relations observatory on-line - European Foundation for the improvement of living and working conditions / Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg; URL: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/108/en/1/ef07108en.pdf> (dl. 20.11.09).
- CIA World factbook (2009); updated: Nov. 11th, 2009; URL: www.cia.gov (dl. 20.11.09).
- Der Standard (2008): „Weniger Frauen in Führungsjobs“, Der Standard vom 24.01.08, Wien; URL: <http://derstandard.at/druck/?id=3195810> (dl. 15.11.09).
- Europa (2008-1): "Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2008"; URL: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10167_de.htm (dl. 23.11.09)
- Europa (2008-2): "Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2006-2010)"; URL: [\[ropa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_de.htm\]\(http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_de.htm\)](http://eu-</p>
</div>
<div data-bbox=)

- Europäische Kommission (kein Datum): "Gleichstellung der Geschlechter"; URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=de> (dl. 20.11.09)
- Europäische Kommission (2007): "European Year of Equal Opportunities for All"; website; URL: http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?& (dl. 23.11.09)
- Jäger Ulrike (2008): "Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union"; 61. Jahrgang – ifo Schnelldienst 19/2008; URL: http://www.ifo.de/pls/guest/download/ifo%20Schnelldienst/ifo%20Schnelldienst%202008/ifosd_2008_19_5.pdf (dl. 20.11.09)
- Ryan, Rachel (2007): „Gender Equality Still Lacking in Europe's Parliaments“; Deutsche Welle, 20.01.2007; URL: <http://www.dw-world.de/dw/article/0,2144,2304148,00.html> (dl. 21.11.09)
- U.S. Department of Labor (2008): „Quick Stats“; Women's Bureau / Bureau of Labor Statistics, Employment and Earnings, Annual Averages and the Monthly Labor Review; URL: <http://www.dol.gov/wb/stats/main.htm> (dl. 20.11.09).

(Arbeitsmarkt)Integration von MigrantInnen – Die neue soziale Frage?

Österreich ist ein Einwanderungsland mit sehr ungleicher Chancenverteilung. Gerade bei dem zentralen "Schlüssel" für Integration, dem Erwerbsleben, zeigen sich offensichtliche Benachteiligungen von Menschen mit Migrationshintergrund: Sie arbeiten häufiger in Niedriglohnssektoren unter schwer belastenden Arbeitsbedingungen und weisen ein sehr hohes Arbeitslosigkeits- und Armutsrisiko auf.

Am 1. Jänner 2010 lebten in Österreich 895.144 ausländische StaatsbürgerInnen, das sind 10,7 Prozent der Gesamtbevölkerung (vgl. Statistik Austria 2010a). Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund ist deutlich höher. Laut jüngster Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2009 weisen 1.468.100 Personen in Österreich bzw. 17,8 Prozent der Bevölkerung

einen Migrationshintergrund¹ auf. Regional zeigen sich jedoch große Unterschiede. So ist der Anteil an MigrantInnen mit 35,8 Prozent in Wien am höchsten und im Burgenland mit 8,8 Prozent am niedrigsten. Oberösterreich liegt mit 15,3 Prozent unter dem Bundesdurchschnitt (vgl. Statistik Austria 2010b). In Bezug auf die Herkunftsstruktur fällt auf, dass ein immer größer werdender Teil der ausländischen Bevölkerung aus Deutschland kommt. Rund 168.000 Einwanderer, das sind 2,1 Prozent der Gesamtbevölkerung, sind in Deutschland geboren. Mit 159.800 Einwanderern bzw. 1,9 Prozent Bevölkerungsanteil ist die Türkei das zweithäufigsten Herkunftsland. Würden die Staaten des ehemaligen Jugoslawien zusammengezählt, läge diese Region an erster Stelle. Getrennt betrachtet ist Bosnien und Herzegowina mit 146.000 Personen bzw. 1,8 Prozent Bevölkerungsanteil das dritthäufigste Herkunftsland, gefolgt von Serbien (vgl. Statistik Austria 2009, S. 26).

Der Großteil der zugewanderten Personen lebt dauerhaft bzw. längerfristig in Österreich. Fast 80 Prozent der ausländischen Beschäftigten verfügen über einen Arbeitsmarktzugang,² der eine Aufenthaltsdauer in Österreich von mindestens fünf Jahren voraussetzt

und an die Person geknüpft ist. Das Konzept eines Gastarbeitermodells bzw. eines Rotationsprinzips, das jüngst auf Europäische Ebene wieder angedacht wurde, hat sich in Österreich bereits seit längerem als Illusion herausgestellt. Die Mühen, Kosten und Risiken der Auswanderung nehmen Menschen nur auf sich, wenn sie eine längerfristige Perspektive im Zielland planen. Umso wichtiger erscheinen Fragen über die Teilhabe von Zuwanderern an der österreichischen Gesellschaft, über Chancengleichheit oder anders ausgedrückt über das Gelingen von Integration. In Bezug auf die Arbeitsmarktintegration zeigt sich eine äußerst schwierige Situation für MigrantInnen. Eine Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes ohne strukturelle Barrieren nach Herkunft bzw. Nationalität ist in Österreich keineswegs gegeben.

Berufliche Situation von MigrantInnen

Die klassischen arbeitsmarktpolitischen Kennzahlen (Arbeitslosenquote, Beschäftigungsquote, Erwerbsquote) zeigen eine deutliche Benachteiligung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. Im zweiten Quartal 2008 war die Arbeitslosenquote von MigrantInnen der ersten Generation (6,6%) mehr als doppelt so hoch wie von Menschen ohne Migrationshintergrund (2,8%). Bei MigrantInnen der zweiten Genera-

tion ist das Arbeitslosigkeitsrisiko mit 11,2 Prozent noch drastisch höher. Mehr als ein Drittel der Zuwanderer der zweiten Generation im erwerbsfähigen Alter findet keinen Zugang zu Beschäftigung (vgl. Huber 2010, S. 4). Auffallend ist auch die wesentlich niedrigere Erwerbsquote von Frauen, insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund der ersten Generation.

Je nach Herkunftsland ergeben sich erhebliche Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung. So scheinen Personen aus den EU 15 mit einer Beschäftigungsquote von 72,7 Prozent relativ gut in den Arbeitsmarkt integriert zu sein. Zurückzuführen ist dies insbesondere auf MigrantInnen aus Deutschland, die rund drei Viertel der Zuwanderer aus den EU 15 darstellen. Die höchste Beschäftigungsquote weisen Zuwanderer aus Bosnien und Herzegowina (79,3%) auf. Eine unterdurchschnittliche Beschäftigungsquote haben hingegen MigrantInnen aus den seit 2004 beigetretenen EU-Mitgliedsländern (67,6%). Besonders schwierig ist die Arbeitsmarktintegration für Personen aus Drittstaaten bzw. aus der Türkei. Die Beschäftigungsquote liegt bei Personen mit Geburtsort in der Türkei bei 60,1 Prozent und bei Zuwanderern aus sonstigen Drittstaaten bloß bei 57,8 Prozent (vgl. Statistik Austria 2009, S. 35).

Abbildung 1: Arbeitsmarktlage von MigrantInnen

	InländerInnen ¹⁾	Zweite Generation ²⁾	Erste Generation ³⁾
Arbeitslosenquote			
Männer	2,6	(.12,1)	6,0
Frauen	3,1	(.10,1)	7,2
Insgesamt	2,8	11,2	6,6
Beschäftigungsquote			
Männer	79,7	63,0	77,2
Frauen	68,4	54,3	61,2
Insgesamt	74,1	58,6	68,9
Erwerbsquote			
Männer	81,8	71,7	82,2
Frauen	70,6	60,4	65,9
Insgesamt	76,2	66,0	73,9

Quelle: Arbeitskräfteerhebung II. Quartal 2008. Basis Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren exklusive Präsenzdienler u. Werte in Klammern basieren auf weniger als 8000 Beobachtungen und unterliegen starken Zufallsschwankungen. 1) Im Inland geboren ohne Migrationshintergrund. – 2) Im Inland Geborene mit beiden Elternteilen im Ausland geboren. – 3) Im Ausland Geborene mit beiden Elternteilen im Ausland geboren (Huber 2010, S. 4).

