

# kontraste

Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik



ARBEITSMARKT AKTUELL  
SPEKTRUM  
VERANSTALTUNGEN

9 | November 2005

<b>Arbeitsmarkt aktuell</b>	
Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Österreich	4
Arbeit und soziale Sicherung	5
Flexibilität und Sicherheit	8
Aktive Teilhabe am Erwerbsleben	9
Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt mehrfach diskriminiert	16
Statistische Unschärfen	18
Die Sozialstiftung – eine Zukunftswerkstatt arbeitsuchender Menschen	21
Vision eines gemeinsamen Arbeitsmarkts in Zentraleuropa	23
<b>Spektrum</b>	
Für die sorgen, die für uns sorgen	27
Tauschsysteme	28
<b>Veranstaltungen</b>	35

## Liebe Leserin, lieber Leser!

Die gute Nachricht ist die bessere, heißt es. Bezüglich der Arbeitsmarktlage in Österreich vermisst man gute Nachrichten allerdings schon seit geraumer Zeit, vielmehr jagt eine Hiobsbotschaft die andere. Die letzten Meldungen: Ende Oktober waren beim Arbeitsmarktservice 237.582 Arbeitsuchende gemeldet, um 5,8 Prozent mehr als im Oktober des Vorjahres. Zählt man die in Schulung befindlichen Personen hinzu, waren 290.580 Menschen ohne Arbeit. Das ist der höchste Oktober-Wert der Zweiten Republik. Die Arbeitslosigkeit stieg besonders bei Frauen, Jugendlichen, MigrantInnen sowie allgemein bei schlecht qualifizierten Personen.

Diese Zahlen sind nicht zuletzt Ausdruck bereits länger anhaltender Trends. So konstatiert das Wifo seit den 1990er Jahren eine Dynamisierung und Fragmentierung der Beschäftigung sowie eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit, vor allem bei jüngeren und älteren Arbeitskräften. Aufgrund der Zunahme der Beschäftigungsfluktuation ist die Betroffenheitsquote stark angestiegen. "In jeder Familie gibt es mittlerweile Arbeitslosigkeit", so Karl Fakler vom AMS Niederösterreich: "Weniger als acht Prozent der Beschäftigten sind nach fünf Jahren noch bei der selben Firma. Jeder Sechste wird einmal im Jahr arbeitslos." (Die Presse, 3.9.2005)

Parallel zur steigenden Arbeitslosigkeit wird zwar auch ein Beschäftigungswachstum ausgewiesen, dieses resultiert allerdings in erster Linie aus der Zu-

nahme von Teilzeitjobs sowie atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Da diese Beschäftigungen in der Regel gering entlohnt sind, sind viele ArbeitnehmerInnen gezwungen, mehrere Jobs parallel auszuüben, um finanziell über die Runden zu kommen. Dass das nicht gerade stressfrei abläuft, bedarf wohl keiner besonderen Erwähnung. Doch auch sonst ist es in der Arbeitswelt mittlerweile ziemlich ungemütlich geworden ist, wie etwa die Befragungsergebnisse von Renate Sepp zeigen: So werden insbesondere Zeitdruck und Personalmangel als Ursachen für psychische Belastungen am Arbeitsmarkt genannt.

Während also auf der einen Seite der Druck am Arbeitsplatz und die Arbeitsintensität ständig zunehmen, sind auf der anderen Seite immer mehr Menschen ohne Job. Und manche Personengruppen finden überhaupt keinen Zugang zum Arbeitsmarkt mehr. An sich eine paradoxe Situation, der Änderungsbedarf ist offensichtlich. Für die Integration benachteiligter Personengruppen können arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie die Sozialstiftung, die Trainings und Coachings für Langzeitarbeitslose anbietet (vgl. Beitrag Ginner), wertvolle Arbeit leisten. Um generell strukturelle Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt abbauen zu können, wird man längerfristig um eine Teilung der vermutlich auch in Zukunft knappen Arbeitsplätze und eine damit einhergehende Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit nicht umhin kommen, meint

Ihre  
Kontraste-Redaktion

### Call for papers

Die Kontraste planen für das erste Halbjahr 2006, folgende Themenkreise schwerpunktmäßig zu behandeln:\*

- Atypische und prekäre Beschäftigung (Jänner)
- Situation Jugendlicher, Jugendarbeit (Februar)
- Obdach-, Wohnungslosigkeit (März)
- Arbeitsbedingungen, Situation Berufstätiger (April)
- Schulden, Verschuldung (Juni)

\*Änderungen aus Aktualitätsgründen vorbehalten

Willkommen sind sowohl wissenschaftliche Beiträge wie auch Berichte aus der Praxis, über Projekte, Maßnahmen etc. Der Umfang der Beiträge sollte sich zwischen 4.000 und 20.000 Zeichen bewegen (ohne Leerzeichen); Grafiken, Tabellen, Übersichten etc. sind möglich und erwünscht, gesonderte Mitsendung im Format des jeweiligen Erstellungsprogramms (Excel, Photoshop,...) erbeten.

Einreichung jeweils bis zum 20. des Vormonats an die Redaktion ([hansjoerg.seckauer@jku.at](mailto:hansjoerg.seckauer@jku.at)) möglich. Für Vorschläge und eventuelle Fragen ersuchen wir Sie, gleichfalls die Redaktion (0732/2468-7168) zu kontaktieren.

## Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Österreich

### Rückblick auf die 1990er-Jahre und Prognose bis 2009

Der Anstieg der Arbeitslosigkeit in den neunziger Jahren ist einer Analyse des Wirtschaftsforschungsinstituts (Wifo) zufolge Ausdruck einer Zunahme der Beschäftigungsfluktuation und einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit. Zugleich verstärkt sich die Destandardisierung von Arbeitsplätzen, die Zahl atypischer Beschäftigungsformen steigt. Dies stellt die sozialen Sicherungsmechanismen von Markt, Staat und Gesellschaft vor eine neue Herausforderung.

### Dynamisierung und Fragmentierung der Beschäftigung

Der Strukturwandel löste eine Dynamisierung und Fragmentierung der Beschäftigung aus, die sich in steigenden Bewegungen in und aus dem Arbeitsmarkt niederschlug. Am Höhepunkt der Entwicklung 1996/97 wuchsen die Zugänge in die Beschäftigung um 12,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr, die Abgänge um 12,2 Prozent (2003/04 jeweils rund +4%). Der Teilzeitanteil an der Gesamtbeschäftigung gemäß Labour-Force-Konzept erreichte im Jahr 2003 18,5 Prozent. Zugleich nahmen die Bewegungen in und aus der Arbeitslosigkeit zu. Trotz dieser Tendenz erhöhte sich die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit.

Der Anstieg der Arbeitslosigkeit betrifft besonders jüngere und ältere Arbeitskräfte. Die Zunahme der Jugendarbeitslosigkeit seit 2000 ist insbesondere die Folge des Fehlens von "Eintrittsporten" in den Arbeitsmarkt (Jugendarbeitslosenquote 2000/2004 +2,2 Prozentpunkte auf 7,3%). Die Altersarbeitslosigkeit war in den neunziger Jahren auf einen verstärkten Abbau von älteren Arbeitskräften im sekundären Bereich zurückzuführen.

Die Arbeitslosigkeit konzentrierte sich bis 2000 auf Personen mit geringer und mittlerer Qualifikation. Seither sind alle Qualifikationsebenen von zunehmendem Wettbewerbsdruck betroffen, weil die Beschäftigung im tertiären Sektor schwächer ausgeweitet wird (kumuliertes Beschäftigungswachstum im Tertiärsektor 2000/2004 +3,1% nach +7,0% 1995/2000).

Weil sich die ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen ändern und eine soziale Absicherung gegen Arbeitslosigkeit für prekäre und niedrig ent-

lohnte Beschäftigungsformen fehlt, weitet sich der Kreis der Bezieherinnen und Bezieher offener Sozialhilfe laufend aus (2002/03 +4,7% auf 96.100).

### Leichte Wirtschaftserholung, jedoch keine Arbeitsmarkt-Wende prognostiziert

Für die Zukunft sagt das Wifo eine leichte Erholung der heimischen Wirtschaft voraus, sieht mittelfristig aber keine Trendwende am Arbeitsmarkt. In den vergangenen fünf Jahren ist Österreichs Wirtschaft demnach jährlich real um nur 1,6 Prozent gewachsen. Für die kommenden fünf Jahre erwartet das Wifo in seiner neuen Mittelfristprognose nun eine leichte Beschleunigung des Wachstums auf durchschnittlich 2,3 Prozent pro Jahr.

Dies werde zwar eine Verringerung des Budgetdefizits auf minus 0,5 Prozent des BIP bis 2009 ermöglichen. Auf Grund des hohen Zustroms an Arbeitskräften reiche das Wachstum aber nicht aus, um eine Trendwende auf dem Arbeitsmarkt herbeizuführen. Die Arbeitslosigkeit bleibe damit "das Hauptproblem der österreichischen Wirtschaftsentwicklung", so das Wifo.

Die Prognose unterstellt, dass der Konsum der privaten Haushalte seine lange Schwächephase allmählich überwindet und sich das Wachstum der Konsumausgaben von 1,4 auf 2,1 Prozent beschleunigt. Außerdem sagt das Wifo ein zunehmendes Wachstum der Exporte voraus - bis 2009 real um 6,5 Prozent pro Jahr. Dies wiederum habe auch eine Verstärkung der Investitionstätigkeit zur Folge. Für die Baukonjunktur erwarten die Wirtschaftsforscher durch Impulse in der Verkehrsinfrastruktur und im Wohnbau eine Beschleunigung des Wachstums von ein auf zwei Prozent.

Die Prognose basiert allerdings auf der Annahme, dass sich die Überbewertung des Euro gegenüber dem Dollar mittelfristig verringert und die Erdölpreise auf dem Weltmarkt sinken. Die Inflation bleibt laut Prognose dennoch in jedem Fall bis 2009 schwach bei durchschnittlich 1,75 Prozent.

### Arbeitslosigkeit bleibt Hauptproblem

Selbst wenn in den kommenden vier Jahren die Rahmenbedingungen in Österreich und weltweit gut sind, wird die Arbeitslosenzahl weiter steigen. Das Wirtschaftsforschungsinstitut geht davon aus, dass die Anzahl von heuer knapp 247.000 Arbeitslosen auf fast 260.000 im Jahr 2009 ansteigen wird. Die Zahl der Menschen ohne Job, aber in Schulung - zuletzt knapp 53.000 Personen - ist darin noch nicht eingerechnet.

Gleichzeitig steigt die Beschäftigung um 0,9 Prozent pro Jahr. "Die Erholung von Exportindustrie und Bauwirtschaft wird auch eine Ausweitung der Vollzeitarbeitsplätze zulassen, überwiegend dürfte sie aber Teilzeitstellen betreffen", so das Wifo. Noch rascher wächst allerdings das Angebot an Arbeitskräften. Dies geht auf hohe Einbürgerungsraten, regen Zustrom ausländischer Arbeitskräfte und die Anhebung des Frühpensionsalters zurück, erklären die Wirtschaftsforscher.

Die durchschnittliche Arbeitslosenquote bleibt im Prognosezeitraum auf dem Niveau des Jahres 2005 (7,1% der unselbständigen Erwerbspersonen bzw. 4,5 Prozent der Erwerbspersonen laut Eurostat). Sie liegt damit deutlich über jener der Periode 1999/2004 (6,6% bzw. 4,1%).

Quellen: APA; WIFO-Pressenotiz vom 25.7.2006; [www.news.at](http://www.news.at)

### Hauptergebnisse der Wifo-Prognose

	Ø 1999/ 2004	Ø 2004/ 2009	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Jährliche Veränderung in %								
Bruttoinlandsprodukt								
Real	1,6	2,3	2	2,2	2,3	2,4	2,2	2,4
Nominell	3,3	3,9	3,9	4,5	3,9	3,8	3,5	3,7
Verbraucherpreise	2	1,7	2,1	2,5	1,8	1,6	1,5	1,4
Lohn- und Gehaltssumme je Beschäftigten <sup>1)</sup>	2	2,3	2,2	2,3	2,5	2,2	2,1	2,2
Unselbständig aktiv Beschäftigte <sup>2)</sup>	0,3	0,9	0,7	0,8	0,9	1,1	1	1
In %								
Arbeitslosenquote								
In % der Erwerbspersonen <sup>3)</sup>	4,1	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
In % der unselbständigen Erwerbspersonen <sup>4)</sup>	6,6	7,1	7,1	7,1	7,1	7	7,1	7,1
In % des BIP								
Außenbeitrag	3,5	5	4,8	4,8	4,7	4,9	5,1	5,5
Finanzierungssaldo des								
Laut Maastricht-Definition	-0,8	-1,3	-1,3	-2,0	-1,8	-1,3	-0,9	-0,4
In % des verfügbaren Einkommens								
Sparquote der privaten Haushalte	8,4	9,4	9,2	9,6	9,6	9,4	9,3	9,2

Quelle: Wifo online

## Arbeit und soziale Sicherung

**Ökonomische und gesellschaftliche Mythen verhindern eine erfolgreiche Armutsbekämpfung, so die OrganisatorInnen der 6. Österreichischen Armutskonferenz, die am 18. und 19. Oktober in Salzburg stattfand. In Forum 2 wurde der für unsere Gesellschaft zentrale Mythos, dass soziale Sicherheit nur durch (immer mehr) Erwerbsarbeit herstellbar sei, zur Diskussion gestellt.**

Soziale Sicherheit wird durch Erwerbsarbeit in Produktionsprozessen von Waren für den Markt und Er-

werbsarbeit wird durch Wirtschaftswachstum sichergestellt. Dieser Argumentationskette wird trotz verschiedener Einwände seit der „Geburt“ der Wirtschaftswissenschaft als eigener Disziplin gegen Ende des 18. Jahrhunderts Glauben geschenkt. Zu Unrecht, meint die Bremer Wirtschaftswissenschaftlerin *Adelheid Biesecker*, deren Thesen von Michaela Moser bei der diesjährigen Armutskonferenz zu Beginn des Forums "Hauptsache Arbeit? Mythos Soziale Sicherheit durch Erwerbsarbeit" vorgestellt wurden.

### Licht und Schatten

Biesecker kritisiert vor allem die auf John Locke zurückgehende Definition von Arbeit als das, was der Natur Wert zusetzt, sowie die Reduktion dieser Arbeit

auf Erwerbsarbeit. Denn damit waren a priori zwei wesentliche, gleichfalls produktive Kräfte aus diesem „Fortschrittsmodell“ ausgeschlossen: die Frauen mit der „sozial-weiblichen Produktivität in der Sorge-Arbeit“ und die Natur mit der ihr eigenen Produktivität. Beide wurden in der ökonomischen Theorie bloß als „reproduktive Voraussetzung“ der Produktivität für den Markt gesehen. Die Arbeit als Ganzes war insofern von vornherein getrennt in die Erwerbsarbeit einerseits, die seitdem „im Licht“, und die Sorge-Arbeit und die Evolution der Natur andererseits, welche fortan „im Schatten“ standen.

Von diesem generellen Mythos leiten sich für Biesecker verschiedene andere Mythen ab, die sie gleichfalls einer kritischen Betrachtung unterzieht. Sie unterscheidet dabei zwischen „alten Mythen“ (1-5), die für unser Wirtschaftssystem insgesamt konstitutiv sind, und „neuen Mythen“ (6-9), die sich im Zuge der neo-liberalen Globalisierung herausgebildet haben und welche die alten Mythen noch verstärken.

### Alte Mythen

Mythos 1 reduziert Arbeit ausschließlich auf Erwerbsarbeit. Nur diese sei produktiv resp. wertschöpfend. Biesecker verweist dagegen auf die vielfältigen Formen der Arbeit: Neben Erwerbsarbeit gebe es Sorge-Arbeit,

bürgerschaftliches Engagement, Eigenarbeit. Alle diese Arbeitsformen tragen zur Wertschöpfung bei.

Mythos 2 besagt, dass alle gleichermaßen an der Erwerbsarbeit teilhaben können. Bieseckers Gegenthese: In Wirklichkeit entscheidet das Profitinteresse über die Teilnahme an der Erwerbsarbeit. Über die Anzahl der Arbeitsplätze entscheidet das Management der Unternehmen, hinter denen, wenn sie Kapitalgesellschaften sind, die Aktionäre stehen. Deren Ziel ist nicht ein möglichst hoher Beschäftigtenstand, sondern ein möglichst hoher Profit. Dieser lässt sich heute oft über Entlassungen steigern. Außerdem beruht die Organisation der Erwerbsarbeit auf einem hierarchischen Geschlechtervertrag, der die sorgenden und reproduktiven Tätigkeiten immer noch primär den Frauen zuweist. Dies behindere deren Teilnahmekancen am Arbeitsmarkt.

Mythos 3: Wachstum steigert das Volumen der Erwerbsarbeit, Wachstum führt zu Vollbeschäftigung. Biesecker hinterfragt jedoch die positive Wirkung des technischen Fortschritts als Grundlage des Wachstums, da dieser in der Vergangenheit immer wieder zu großen Entlassungswellen führte. Schon der klassische Ökonom David Ricardo hegte aufgrund seiner Beobachtungen diese Zweifel, hoffte aber auf eine

### „Sozial ist Arbeit, von der man leben kann“

*Solange Mythen wie „Sozial ist nur, was Arbeit schafft“ oder „Soziale Sicherung hemmt die Wirtschaft“ nicht vom Tisch sind, wird es zur keiner Verbesserung der Lebenssituation sozial Benachteiligter kommen. Die 6. Österreichische Armutskonferenz stellte es sich zur Aufgabe, „all die ökonomischen Märchen, die Menschen arm machen, zu entlarven.“*

*„Sozial ist Arbeit, von der man leben kann“, stellt die Armutskonferenz dem Mythos „Sozial ist nur, was Arbeit schafft“ entgegen. Die steigende Zahl von Menschen, die trotz Arbeit arm sind, zeigt sich in der Sozialhilfe ebenso wie in den Daten des Sozialberichts der Regierung, so die Armutskonferenz. Der Mythos „Arbeit um jeden Preis“ verhindert den Blick auf die wachsenden Existenznotstände in Billigjobs, von denen in erster Linie Frauen betroffen sind. Und viele wirtschaftlich und gesellschaftlich notwendige Arbeiten werden überhaupt massiv unterbezahlt erbracht: Abendessen kochen, Socken waschen, ältere Familienangehörige pflegen, kranke Kinder versorgen.*

*Schweden, Dänemark, Österreich, Belgien und die Niederlande liegen im europäischen Vergleich im obersten Drittel mit ihrem Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf. Die gleichen Länder finden sich auch bei den Sozialausgaben im obersten Drittel Europas. Dänemark zum Beispiel ist mit 27.000 Euro BIP pro Kopf unter den besten Dreien und bei den Sozialschutzausgaben mit 29,5 Prozent des BIP an vierter Stelle. Fakten, welche der Armutskonferenz zufolge den Mythos „Soziales schadet der Wirtschaft“ widerlegen.*

*„Die soziale Herkunft bestimmt nach wie vor die Zukunftschancen von Kindern. Aus armen Kindern werden arme Eltern, aus reichen Kindern reiche Eltern“, korrigiert die Armutskonferenz den Mythos: „Wer will, kann gewinnen“. Diese und andere ökonomische und gesellschaftliche Mythen blockieren generell die Bemühungen für eine Verbesserung der Lebenssituation Armutsbetroffener, so die ProponentInnen der Österreichischen Armutskonferenz.*

*Quelle: [www.armut.at](http://www.armut.at)*

Kompensation der Beschäftigungsverluste durch die Expansion neuer Industrien. Für Biesecker eine trügerische Hoffnung, da die neuen Industrien im Reifestadium gleichfalls Arbeitskräfte freisetzen würden.

Mythos 4: Für dieses Wachstum steht die Natur unbegrenzt zur Verfügung. Man braucht sich um sie nicht zu kümmern. Biesecker warnt jedoch: Durch die Wachstumswirtschaft werde die Natur sukzessive zerstört. Notwendig sei daher zukunftsfähiges und nachhaltiges Wirtschaften und Arbeiten, wodurch die Fähigkeit der Natur zur Produktion und Reproduktion sichergestellt werde und erhalten bleibe.

Biesecker bezweifelt weiters, dass soziale Sicherheit ausschließlich durch Erwerbsarbeit – entweder über den Lohn oder subsidiär über die an die Erwerbsarbeit geknüpften Versicherungssysteme – generiert wird (Mythos 5). Der Lohn wird zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelt und hängt damit stark vom Machtverhältnis zwischen diesen beiden ab. Dass der Lohn auch zu einem „guten Leben“ reicht, ist somit nicht in allen Fällen garantiert. Und die sozialen Sicherungssysteme sind stark auf die Erwerbsarbeit fixiert. Sie bieten somit allenfalls Sicherheit für diejenigen, die an dieser Erwerbsarbeit – wenn nicht immer, so zumindest über längere Zeit hinweg – teilnehmen können und dürfen.

### Neue Mythen im Prozess der neoliberalen Globalisierung

Die neoliberale Globalisierung dehnt das Prinzip der Erwerbsarbeit global aus. Dabei entsteht als neuer Mythos (6): Märkte „schaffen“ Erwerbsarbeit, sofern sie nicht reguliert werden, sondern sich frei entfalten können. Nur dann komme ihre Wohlfahrtswirkung zur Geltung. Biesecker gibt zu bedenken, dass Märkte keine sich selbst regulierenden Automatismen, sondern gesellschaftliche Konstrukte sind. Ihre Fähigkeit besteht vor allem darin, über Preise eine bestmögliche Allokation der Produktionsfaktoren zu erreichen. Nur dies werde im Wohlfahrtsbeitrag von Märkten ausgedrückt. Märkte haben jedoch keine soziale und auch keine ökologische Dimension. Diese müsse ihnen daher durch Staat und Gesellschaft gegeben werden.

Mythos 7 dreht sich um den Fetisch „Wettbewerbsfähigkeit“. Diese könne nur erhöht werden, wenn die Löhne sinken oder – was auf das Gleiche herauskommt – wenn die Arbeitszeiten bei konstanten Löhnen steigen. Adelheid Biesecker weist aber darauf hin, dass Wettbewerb nicht Endzweck, sondern bloß Mittel zum Zweck sei. Wenn es den arbeitenden Menschen durch mehr Wettbewerb schlechter geht, sieht sie

dies als Hinweis darauf, dass der Markt nicht allein für die Wohlfahrt der Menschen sorgen kann und dass deshalb der Staat regulierend eingreifen muss.

Weiters führen Lohnsenkungen zu sinkender Nachfrage und damit zu Konkursen von Unternehmen, die gerade auf die Binnennachfrage angewiesen sind, wie Handwerksbetriebe oder Klein- und Mittelbetriebe, die Waren und Dienstleistungen für den lebensnahen Bedarf bereitstellen. Auch könne der Wettbewerb etwa mit osteuropäischen und asiatischen Ländern nicht auf Basis niedriger Lohnkosten, sondern nur durch Spezialisierung, Kundenbindung und technologischen Vorsprung gewonnen werden. Mit diesem Argument werde auch Mythos 8 entkräftet, demzufolge durch Lohnsenkungen der Weg zur Vollbeschäftigung beschritten werde, da die Unternehmen bei niedrigerem Lohn mehr Arbeitskräfte nachfragen würden.

Mythos 9 schließlich verleiht der weit verbreiteten Ansicht Ausdruck, dass die globale Ausdehnung der Märkte zur Integration aller weltweit führen würde. Auch diesem globalen Wohlfahrtsversprechen kann Biesecker wenig abgewinnen, da für sie bereits die Konstruktion der kapitalistischen Marktgesellschaft, die eine Eigentümergesellschaft ist, Ausschlüsse beinhaltet. Die Globalisierung transportiert bloß dieses Ausschlussprinzip, d.h. sie führt zu neuen Ein- und Ausschlüssen. Diese betreffen z.B. die Armen und viele MigrantInnen in den Ländern des Nordens sowie ganze Länder und Kontinente des Südens, wie z.B. große Teile Afrikas.

### Alternative Perspektive

Abschließend fordert die Bremer Ökonomin eine andere Sichtweise auf die „Natur der Arbeit“, ausgehend von den sorgenden Tätigkeiten auf „das ungetrennte, gleichwertige Ganze der Arbeit“. Es geht ihr um eine Neubewertung und Neuverteilung der Arbeit, um eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit, um Mindestlöhne, ein BürgerInneneinkommen, um eine adäquate Infrastruktur für die Kinderversorgung und vieles mehr. Eine Ausformulierung dieser Gedanken findet sich in zahlreichen Publikationen, von denen hier nur der gemeinsam mit Matthes, Schön und Scurrell herausgegebene Band *„Vorsorgendes Wirtschaften. Auf dem Weg zu einer Ökonomie des guten Lebens“* (Bielefeld 2000) hervorgehoben werden soll. Gegenwärtig bereitet Adelheid Biesecker ein Lehrbuch mit dem Titel *„Mikroökonomik aus sozial-ökologischer Perspektive“* vor. [hs]

*Quellen: Handouts zur 6. Österreichischen Armutskonferenz, 19./20. Oktober 2005, Bildungshaus St. Virgil, Salzburg; www.nachhaltigkeit-neu-denken.de*

## Flexibilität und Sicherheit

Bei den Alpbacher Reformgesprächen 2005 diskutierten WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen über die Auswirkungen der Arbeitsmarktflexibilisierung auf die Entwicklung der sozialen Versorgungs- und Sicherheitssysteme. Angela Wegscheider fasste den Vortrag der Wifo-Arbeitsmarktexpertin Gudrun Biffel zusammen.

Alle reden von Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Oft wird damit die Flexibilität der ArbeitnehmerInnen zugunsten der ArbeitgeberInnen angesprochen: Flexibilität der Lebens- und Tagesarbeitszeit, Flexibilität der Produktionsprozesse, Flexibilität durch Mobilität, Flexibilität durch Weiterbildung, Flexibilität der Löhne und vieles mehr. Nur was ist mit Flexibilität genau gemeint?

Gudrun Biffel beleuchtet Flexibilität von der wissenschaftlichen Seite her. Ihrer Meinung nach wird nur in Bezug auf die verschiedenen Formen der Flexibilität die Notwendigkeit der Anpassung der einzelnen Sicherheitsnetze deutlich.

### Ebenen der Flexibilisierung

Das Konzept der Flexibilität bezieht sich auf die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes und der Akteure an geänderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen. Aus der Sicht Biffels ist zu unterscheiden zwischen

- *makroökonomischer Arbeitsmarktflexibilität*, die sich auf die Anpassungsfähigkeit nationaler Arbeitsmärkte bezieht, und
- *mikroökonomischer Arbeitsmarktflexibilität*, die sich auf die Anpassungsfähigkeit der Betriebe und ihrer Belegschaften an den Wandel der wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen bezieht.

### Überbetriebliche Arbeitsmarktflexibilität

Bei der makroökonomischen Arbeitsmarktflexibilität spielen insbesondere die Sozialpartner als institutionalisierte Vermittler und Konfliktmanager bei wirtschafts- und sozialpolitischen Entscheidungen eine zentrale Rolle. Ihre Aufgabe ist es sicherzustellen, dass zum Beispiel wohlverworbene Rechte, etablierte Strukturen, traditionelle Kontakte zwischen Betrieben oder zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen nicht zu Rigiditäten führen. Die Art und Weise, wie diese institutionalisierten Interessen zusammen-

arbeiten, hat Auswirkungen auf die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes an neue Herausforderungen und damit für das Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum.

### Betriebliche Arbeitsflexibilität

Die mikroökonomische Flexibilität bezieht sich auf die Anpassungsfähigkeit der einzelnen Betriebe und ihrer Belegschaften an den Wandel der Märkte, der Produkte und Produktionsprozesse. Es ist nicht nur der (globale) Markt, der neue Herausforderungen mit sich bringt, sondern es sind vor allem auch Änderungen in der Struktur des Arbeitskräfteangebotes (mehr Frauen, ältere ArbeitnehmerInnen, MigrantInnen), die eine betriebliche Arbeitsplatzflexibilisierung notwendig machen. Bei der mikroökonomischen Arbeitsmarktflexibilisierung ist Biffel zufolge zwischen numerischer, zeitlicher, funktionaler und lohnkostenspezifischer Flexibilität zu unterscheiden:

1. *Numerische Flexibilität* bedeutet die Anpassung der Zahl und Struktur der Beschäftigten an geänderte Bedingungen mit dem Ziel der Kostenminimierung.
2. *Arbeitszeitflexibilität* hat das Ziel der Kostensenkung, etwa bei der Senkung der Kosten durch Arbeitskräftefluktuation (Such- und Anlernkosten) oder bei der kontinuierlichen Nutzung der Betriebsanlagen (Schichtdienst, Arbeitszeitanpassung bei saisonalen Schwankungen).
3. Unter *funktionaler Arbeitsflexibilität* versteht man die Anpassung der Qualifikationen der Arbeitskräfte an den Bedarf (gezielte Qualifizierung der ArbeitnehmerInnen).
4. *Lohnkostenspezifische Arbeitsflexibilität* ist die Abhängigkeit der Entlohnungssysteme von der Beschäftigungsform (z.B. neben dem Grundlohn wird eine erfolgsabhängige Prämie ausbezahlt oder es werden lohnabhängige ZeitarbeiterInnen eingestellt).

### Die betriebliche Praxis

Theoretisch werden Betriebe auf allen vier Ebenen eine Flexibilisierung mit dem Ziel der Produktivitätssteigerung anstreben. Dies funktioniert in der Praxis oft nicht, die verschiedenen Flexibilisierungsformen behindern sich gegenseitig oder sie treten komplementär auf (z.B. funktionale Flexibilität und Arbeitszeitflexibilisierung).

Wie die mikro-ökonomische Arbeitsflexibilisierung zum Einsatz kommt, bestimmen höchst unterschiedliche Faktoren wie beispielsweise die Branchenzu-

gehörigkeit, die Größe und der Standort des Betriebes, die Regelmechanismen am Arbeitsmarkt. Neben firmenspezifischen und firmeninternen Faktoren beeinflussen auch firmenexterne Einflüsse den Flexibilisierungsgrad. So können eine schwache Regulierungsdichte und ein geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad dazu beitragen, dass Betriebe vor allem die numerische Flexibilisierung anwenden. Eine korporatistische Organisation, die auf einem Ausgleich der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen beruht, wird dazu beitragen, so die Wifo-Expertin, dass Betriebe schwerpunktmäßig die funktionale Flexibilisierung anwenden. Aber im Endeffekt, so Biffi, streben die Betriebe eine *Parallelität verschiedener Beschäftigungsformen* an:

- Eine Kernbelegschaft für die kontinuierliche Sicherung der Produktion/Dienstleistung.
- Der Rückgriff auf Zeitarbeiter als Reaktion bei saisonalen und konjunkturellen Schwankungen.
- Spezialisten und Konsulenten (z.T. neue Selbstständige) mit zeitlich beschränkten Verträgen.
- Unternehmensorientierte Dienstleistungen wie Logistik, Werbung, Personal werden ausgelagert.

### **Zunehmende Flexibilisierung: Wer trägt die Kosten?**

Nichtsdestotrotz bringt Flexibilisierung eine Verschärfung der Beschäftigungsunsicherheit mit sich und führt zu einer Ausweitung der Einkommensunterschiede infolge der Schwäche der Sozialpartner, so Gudrun Biffi. Lohn- und Arbeitszeitregelungen verschieben sich von der Branchenebene auf die Be-

triebsebene. Die verstärkte Internationalisierung verringert die Vorteile eines Lohnverhandlungssystems. Die Sozialpartner verlieren zunehmend ihren Einfluss.

Die weltweite Flexibilisierung der Produktions- und Dienstleistungsprozesse geht Hand in Hand mit einer sozialen Flexibilisierung. Die verstärkte Individualisierung der Gesellschaft impliziert eine zunehmende Eigenverantwortung, die nur sichergestellt ist, wenn das Sozialnetz auf das Individuum und dessen Absicherung abgestimmt ist. Die soziale Absicherung, die sich an traditionelle Familienstrukturen, lebenslanger Beschäftigung ohne Unterbrechung und einem Normalarbeitszeitverhältnis orientiert, ist schon heute für bestimmte Personengruppen oder Personen in bestimmten Lebensphasen nicht mehr gewährleistet. Die zunehmende Heterogenität der Arbeitskräfte verlangt, dass neue Gruppierungen in den kollektiven Verhandlungsprozess aufzunehmen sind. Zusätzlich gibt es neue Konfliktpotentiale, wie z.B. die Verschärfung der Insider-Outsider-Problematik der Beschäftigten und Arbeitslosen.

Eine Anpassung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, wie die Förderung des lebenslangen Lernens, die Sicherung einer flexiblen Kinderbetreuung und eine Pensionsversicherung, die eine flexible Lebensarbeitszeit zulässt, würde zum Vorteil aller sein. Flexibilisierung kann nicht allein als die Aufgabe der ArbeitnehmerInnen gesehen werden. Die Verantwortung zur Flexibilisierung muss aufgeteilt werden zwischen Staat, Wirtschaft und Gesellschaft.

*Angela Wegscheider  
Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik*

## **Aktive Teilhabe am Erwerbsleben**

### **Unter welchen Bedingungen sind ArbeitnehmerInnen bereit und motiviert, länger erwerbstätig zu bleiben, und welche Unterstützung kann dabei das Oberösterreichische Bildungskonto leisten?**

Zur Beantwortung dieser Fragen führte das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz im Juli 2003 die *Studie „Arbeit – Alter – Anerkennung“* durch. Im Auftrag der Arbeiterkammer und der oberösterreichischen Landesregierung wurden 843 unselbstständig Beschäftigte schriftlich zu diesem Thema befragt.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels verändert sich auch die Beschäftigtenstruktur am Arbeitsmarkt und in den Betrieben. Die ArbeitnehmerInnen über 45 werden zur größten Gruppe anwachsen, während weniger Junge am Arbeitsmarkt verfügbar sind. Das „aktive Altern“ gewann durch die beschäftigungspolitischen Leitlinien von 2002 (European Foundation, 1997, 2000), besondere Bedeutung. Das Thema „länger arbeiten wollen und können“ ist mittlerweile zu einem Spitzenthema des Personalmanagements, der Sozialpartner und der Forschung geworden.

Die Analysen der Studie „Arbeit – Alter – Anerkennung“ (Blumberger et al, 2004) sind anhand eines Modells in diesem Artikel zusammengefasst und erläutern die einzelnen Beziehungen und Wirkungen sowie strategische Faktoren, die einen längeren Ver-

bleib im Beruf ermöglichen und motivieren können. Dargestellt werden einige Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen, der Gesundheitssituation sowie zur Weiterbildung, dabei richtet sich der Blick verstärkt auf die „Älteren“.

**Demografie**

Ein „Agequake“ ist auch für Oberösterreich absehbar: Die Zahl der unter 20-Jährigen wird bis 2015 um mehr als 60.000 Personen sinken. Insgesamt wird sich die Zahl der OberösterreicherInnen im Erwerbsalter ab 2010 drastisch verringern (vgl. Abbildung 1). Das Durchschnittsalter der Personen im Erwerbsalter wird im Zeitraum von 2000 bis 2030 von 39 auf 43 Jahre steigen. Dafür verantwortlich sind die niedrigen Geburtenziffern, die steigende Lebenserwartung und die kaum nennenswerte Rolle der Zuwanderung.

Demografische Entwicklungen haben schon in der Vergangenheit die altersrelevanten gesellschaftlichen Institutionen nachhaltig beeinflusst, den Kindergarten, die Schulen und die Lehrstellensituation, den Arbeits- und Wohnungsmarkt etc. Sie werden nunmehr die Systeme der sozialen Sicherheit ebenso verändern wie die Situation in den Betrieben. Die Gruppe der 40- bis unter 60-Jährigen wird schon bis 2021 voraussichtlich um elf Prozent gestiegen sein, die jüngeren Bevölkerungsgruppen werden sich aber deutlich verringern und zwar bei den unter 20-Jährigen um 19,7 Prozent und bei den 20 bis unter 40-Jährigen um 16,2 Prozent. Nimmt man eine gleich bleibende Erwerbsquote der Personen im Erwerbsalter an (in Oberösterreich rund 71%) und eine gleich bleibende Anzahl von Arbeitsplätzen (ca. 654.000), dann könnte das zu einer deutlichen Knappheit an Arbeitskräften führen.

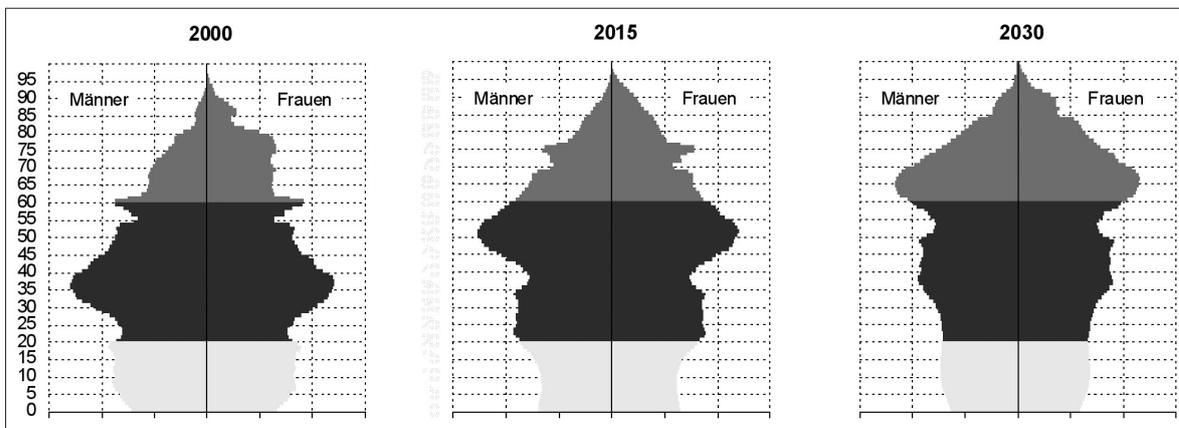
Mit dem Älterwerden der MitarbeiterInnen stellt sich einerseits für die Unternehmen die Aufgabe, die Arbeit so zu gestalten, dass die Erhaltung der Leistungsfähigkeit älterer MitarbeiterInnen gewährleistet werden kann. Vor dem Hintergrund, dass im Alter bestimmte Fähigkeiten abnehmen, andere hingegen zunehmen bzw. sich entwickeln (Menges, 2000), könnte diese Erkenntnis genutzt werden, indem Arbeitsplatzadaptierungen vorgenommen werden, die diesen „Umbauprozess im Alter“ berücksichtigen. Andererseits sind die ArbeitnehmerInnen aufgefordert etwas beizutragen, beispielsweise durch Weiterbildung, Einstellungswandel und Gesundheitsbewusstsein.

**Untersuchungsdesign**

Die demografischen Veränderungen erfordern, dass ArbeitnehmerInnen länger als bisher berufstätig bleiben. Zentrales Thema ist, unter welchen Bedingungen können (Fähigkeit) und wollen (Motivation) ältere Erwachsene länger als bisher „produktiv“ („produktiv“ tätig sein und „aktiv“, selbstbestimmt leben) am Erwerbsleben teilnehmen? Die Bearbeitung dieser Fragestellung bleibt insofern eingeschränkt, als ein zentrales Thema, nämlich die Arbeitsmarktentwicklung, ausgeblendet bleibt.

Theoretische Grundlagen der Studie „Arbeit – Alter – Anerkennung“ bilden die Zwei-Faktoren-Theorie (Herzberg, 1959) und das salutogenetische Konzept (Antonovsky, 1997). Arbeitsmotivation erklärt sich nach Herzberg aus zwei voneinander unabhängigen Dimensionen, nämlich der „Arbeitszufriedenheit“ (intrinsische Faktoren) und der „Unzufriedenheit mit der Arbeit“ (extrinsische Faktoren).

**Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung in Oberösterreich 2000 – 2030**



Quelle: Statistik Land OÖ

Durch die Aufnahme der „Fähigkeit“, erwerbstätig bleiben zu können, – die aus den Dimensionen „Gesundheit“ und „Qualifikation“ abgeleitet wird – in das Untersuchungsmodell wird das Zwei-Faktoren-Konzept erweitert. Berücksichtigt wurde des Weiteren das Spannungsverhältnis „Beruf – Privat“ als ein beeinflussender Faktor der Motivation.

Besondere Bedeutung kommt der „Gesundheit“ im Untersuchungsmodell zu, die im Rahmen des salutogenetischen Konzepts gedacht wird. Das salutogenetische Modell ist ein biopsychosoziales Modell, in dem man nicht entweder „gesund“ oder „krank“ ist, sondern sich auf einem Kontinuum zwischen „gesund“ und „krank“ befindet. Gesundheit bzw. Krankheit sind demnach das Ergebnis eines komplexen Zusammenwirkens u.a. von biologischen, psychischen, physischen, sozialen und ökologischen Faktoren. Das salutogenetische Konzept fokussiert vor allem darauf, was es den Menschen ermöglicht, trotz krankmachender Einflüsse gesund zu bleiben. Diese Überlegungen werden insofern mitgedacht, da das subjektive Gesundheitserleben einen Einfluss darauf hat, erwerbstätig zu bleiben.

**Modell für „60+ wollen und können“ – aktive Teilhabe am Erwerbsleben**

Die einzelnen Beziehungen und Wirkungen aus der Analyse der Befragungsergebnisse wurden in einem allgemeinen Modell (Abbildung 2) mit den strategi-

schen Faktoren abgebildet, die einen längeren Verbleib im Beruf ermöglichen und motivieren können.

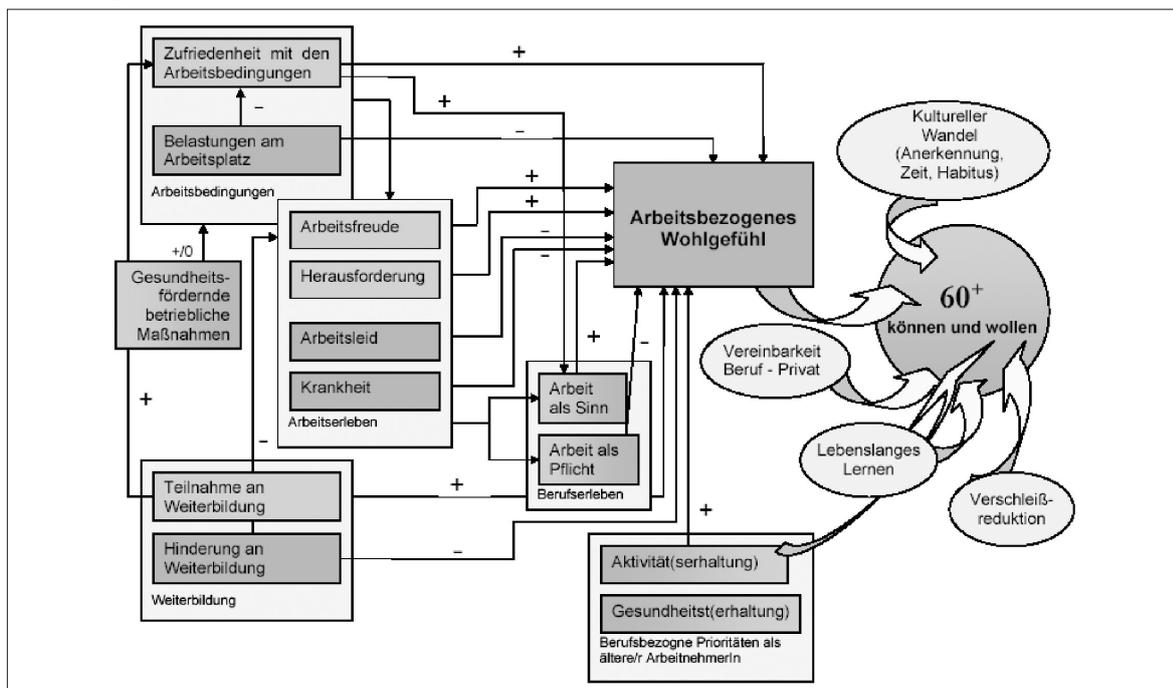
Das „arbeitsbezogene Wohlfühl“ ist die zentrale Variable für die Möglichkeit und Motivation, einen längeren Verbleib im Beruf zu akzeptieren oder zu erwägen. In Abbildung 2 sind jene Faktoren und Variablen eingezeichnet, die das „arbeitsbezogene Wohlfühl“ beeinflussen. Die Richtung des Einflusses, positiv (+) oder negativ (-), ist oberhalb oder rechts des zugehörigen Richtungspfeils eingetragen. Unbenannte Richtungen des Einflusses zeigen eine differenzierte Wirkung an. In den Ellipsen werden die strategischen Faktoren benannt, die auf betrieblicher und individueller Ebene den längeren Berufsverbleib fördern und unterstützen.

**Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen**

Die Bedingungen der Arbeit wurden mit 18 Merkmalen erfasst:

1. Sozialleistungen
2. Soziale Arbeitsplatzsicherheit
3. Unternehmensimage
4. Kollegiale Arbeitsbeziehungen
5. Hierarchische Arbeitsbeziehungen
6. Arbeitszeitregelung
7. Weiterbildungsmöglichkeit
8. Leistungsgerechtes Einkommen
9. Anerkennung

**Abbildung 2: Modell für „60+ wollen und können“ – Teilhabe am Erwerbsleben**



10. Arbeitsplatzgestaltung
11. Mitsprache
12. Soziale Aktivitäten
13. Urlaubseinteilung
14. Anreizsystem
15. Aufstiegschancen
16. Gewerkschaftliche Vertretung
17. Technische Ausstattung des Arbeitsplatzes
18. Verantwortungsbereich

Den Befragten wurden diese Merkmale vorgelegt und es wurde sowohl nach dem Grad der „Wichtigkeit“ gefragt als auch nach dem Ausmaß der „Zufriedenheit“. Damit kann eine zusätzliche Dimension gewonnen werden, nämlich die individuelle „Passung“ des Merkmals<sup>1</sup>.

*Was an der Arbeit wichtig ist, bleibt über die Lebensjahre hinweg relativ konstant, nämlich ein sicherer Arbeitsplatz, gute Arbeitsbeziehungen zu KollegInnen und Vorgesetzten sowie ein leistungsgerechtes Einkommen. Der „sichere Arbeitsplatz“ erhält aber mit zunehmendem Alter eine größere Bedeutung. Andererseits messen über 55-jährige Befragte den „Interessanten Weiterbildungsmöglichkeiten“ und den „Guten Aufstiegsmöglichkeiten“ eine geringere „Wichtigkeit“ bei. Die größten Differenzen (mangelhafte Passung) zwischen „Wichtigkeit“ und „Zufriedenheit“ bei über 55-Jährigen sind beobachtbar bei der „Belohnung von Leistung“, der „Beruflichen Perspektive“ und bei der „Gesunden Arbeitsplatzgestaltung“. Diese Gruppe ist auch signifikant weniger mit den Arbeitsbedingungen zufrieden als jüngere Beschäftigte.*

Die „Arbeitsbedingungen“ haben einen großen Einfluss auf das „arbeitsbezogene Wohlfühl“. Sind die Befragten damit zufrieden, dann fühlen sie sich insgesamt in der Arbeit wohler und neigen dazu, auch länger berufstätig zu bleiben. Erleben sie hingegen körperliche und/oder psychische Belastungen, sinkt diese Bereitschaft.

### Ergebnisse zur Gesundheitssituation

Gesundheit ist eine der wichtigsten Voraussetzungen, um überhaupt länger im Erwerbsleben bleiben zu können. Sie wird unter anderem von der Berufsbiografie, den derzeitigen Arbeitsbedingungen und vom Lebensstil bestimmt.

Erwerbstätigkeit unterliegt nicht zuletzt durch die Übernahme neuer Technologien immer schnelleren Veränderungsprozessen. Mit dem Wandel der Arbeit verändern sich auch die Belastungen und Beanspruchungen dahingehend, dass sich die körperlichen Be-

lastungen eher verringern, während die psychischen Belastungen zunehmen (Verschiebung der Diagnosen u.a. aufgrund fortschreitender Erkenntnis).

Es liegt in der Natur der Sache, dass manche Krankheiten jahrzehntelang schlummern oder nur geringe Beeinträchtigungen in Erscheinung treten und erst im Alter die Leistungsfähigkeit dadurch eingeschränkt wird oder gar verloren geht. Darüber hinaus wird es gerade mit fortschreitendem Alter immer wahrscheinlicher, dass es gleichzeitig zu mehreren Erkrankungen bzw. Beeinträchtigungen kommt.

Die Arbeitsbelastungen wurden in der Befragung mit 17 Merkmalen erfasst. Grundsätzlich zeigt sich, dass sich die über 45-jährigen befragten ArbeitnehmerInnen gesundheitlich eher belastet fühlen als jüngere, wobei insofern interessante Unterschiede zu beobachten sind, als ältere Männer signifikant häufiger psychische Belastungen nennen als Frauen. Die häufigsten Arbeitsbelastungen sind:

1. Zeitdruck (56,1%)
2. Arbeitshaltung (51,5%)
3. Personalmangel (48,2%)
4. Arbeitsumgebung (46,6%)
5. Hohe Verantwortung (45%)

Über 45-Jährige sind besonders belastet durch:

- Zeitdruck (60%)
- Hohe Verantwortung (51%)
- Arbeitsumgebung (48%)

Männer nennen deutlich häufiger als Frauen den „Zeitdruck“, jüngere Befragte häufiger als ältere die „ungünstigen Arbeitszeiten“ als belastend. Signifikant häufiger belastet durch „Personalmangel“ fühlen sich die Beschäftigten in den Gesundheitsdiensten im Vergleich zu allen anderen Beschäftigten. Jede/r vierte Befragte fühlte sich durch Mobbing oder Konflikte am Arbeitsplatz belastet.

Für weitere Untersuchungen wurden die „zufriedenmachenden“ Merkmale der Arbeitsbedingungen sowie die „Belastungen am Arbeitsplatz“ einer Faktorenanalyse unterzogen und mit den jeweiligen Komponenten korreliert (vgl. Tabelle 1).

Die gesundheitlichen Belastungen zeigen einen deutlichen Zusammenhang mit der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Die Interpretation dieser Korrelationen folgt, nachdem bei allen Variablen ein gegenläufiger Zusammenhang nachweisbar ist, dem

Tabelle 1: Belastungen am Arbeitsplatz – Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen\*

Belastungskomponenten	Zufriedenheitskomponenten - Arbeitsbedingungen				
	Laufbahn-förderliche Unternehmensbedingungen	Arbeitsbeziehungen und Anerkennung	Kollegialer Zusammenhalt	Prestige und Sicherheit	Zeitautonomie und leistungsorientierte Honorierung
Psychische Belastung	-0,252	-0,185	-0,246	-0,259	-0,25
Unübersichtlichkeit	-0,434	-0,401	-0,32	-0,362	-0,227
Zeit und Materie	-0,361	-0,214	-0,247	-0,469	-0,329
Körperliche Belastung	-0,206	-0,118	-0,127	-0,144	-0,124

\*Korrelationen zwischen den jeweils durch Faktorenanalyse ermittelten Belastungs- und Zufriedenheitskomponenten

Schema „je größer die Belastung, desto unzufriedener mit der Arbeitsbedingungen“.

Es kann also begründet angenommen werden, dass „Unübersichtlichkeiten“ in der Arbeit damit zusammen hängen, dass Befragte mit ihren „Laufbahnmöglichkeiten“, den „Arbeitsbeziehungen und der Anerkennung“, dem „kollegialen Zusammenhalt“ und mit „Prestige und Sicherheit“ unzufrieden sind. Ebenso besteht ein negativer Zusammenhang zwischen den Belastungen durch „Zeit und Materie“ und „laufbahn-förderlichen Bedingungen“, „Prestige und Sicherheit“ eines Unternehmens und der „Zeitautonomie und leistungsorientierten Honorierung“.

580 Befragte, das sind 69 Prozent, stellen für sich „gesundheitliche Störungen“ fest, 41 Prozent sind Frauen, 59 Prozent Männer. Jede/r siebte Befragte (n=82) führt seine/ihre gesundheitlichen Störungen direkt auf die Arbeitssituation zurück, knapp 50 Prozent (n=286) teilweise und 37 Prozent (n=212) nicht. Frauen tendieren dazu, die Ursachen weniger der Arbeitswelt zuzuschreiben.

*Mit höherem Alter steigt der Anteil der Befragten, die gesundheitliche Störungen teilweise auf die Arbeitssituation zurückführen. 46-jährige Befragte fühlen sich signifikant häufiger als jüngere bei ihren Arbeitsleistungen altersbedingt beeinträchtigt. Die körperlichen Belastungen steigen bei den älteren Befragten deutlich an und zwar von durchschnittlich 22 Prozent bei den bis 45-Jährigen auf knapp 35 Prozent in der Alterskategorie 46 bis 50 Jahre.*

### Das Wohlfühl am Arbeitsplatz

Zahlreiche Untersuchungen (Zapf, 1994) weisen darauf hin, dass die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und die gesundheitliche Situation einen Einfluss auf das psychische Wohlbefinden nehmen. In

der gegenständlichen Untersuchung konnten nicht sämtliche das Wohlbefinden konstituierende Faktoren (vor allem biografische und familiäre) berücksichtigt werden. Der Fokus ist auf „arbeitsbezogenes Wohlbefinden“ gerichtet.

Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (46%; n=837) bejahen uneingeschränkt die Frage, ob sie sich bei ihrer Arbeit wohl fühlen. 42 Prozent stimmen eingeschränkt zu (fühlen sich eher wohl) und 12 Prozent sagen, dass dies (eher) nicht der Fall sei. Nach Altersgruppen kann wie folgt differenziert werden: 52 Prozent der 26- bis 35-Jährigen (n=214) fühlen sich uneingeschränkt wohl bei ihrer Arbeit. Bei den bis zu 25-Jährigen sinkt der Anteil auf 45 Prozent (n=111).

Frauen fühlen sich – statistisch signifikant – bei ihrer Arbeit wohler als Männer (53%; n=370 gegenüber 40%; n=462). Allerdings besteht dabei ein Zusammenhang mit der Teilzeitarbeit: Teilzeitbeschäftigte fühlen sich signifikant wohler als Vollzeitbeschäftigte (59,0%; n=183 versus 42,5%; n=628). Vergleicht man vollzeitbeschäftigte Frauen mit vollzeitbeschäftigten Männern, so ist kein Unterschied mehr erkennbar.

Befragte mit höherer Schulausbildung (höher als Lehre) verbinden mit der Arbeit offensichtlich häufiger und signifikant uneingeschränkt positive Gefühle (51,2%; n=478), verglichen mit Personen, die einen Schulabschluss bis einschließlich einer Lehre haben (41,2%; n=344). Das gilt signifikant häufiger auch für 61,5 Prozent (n=59) der befragten Beschäftigten in kleinen Betrieben (5 bis 9 MitarbeiterInnen).

■ „Arbeitsfreude“ und positive „Herausforderungen“ in der Arbeit können durch die Arbeitsbedingungen mobilisiert werden. Sie heben das „arbeitsbezogene Wohlfühl“ und mindern „Arbeitsleid“ und „Krankheit“.

- „Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen“ trägt dazu bei, die Arbeit häufiger „als Sinn“ denn als bloße „Pflicht“ zu erleben. Kann der Arbeit ein „Sinn“ abgewonnen werden, dann steigt auch das „arbeitsbezogene Wohlfühl“. Umgekehrt ist es hingegen, wenn die Arbeit vor allem als „Pflicht“ erfahren wird.

**Ergebnisse zur Weiterbildung**

Ein weiterer wichtiger Faktor, um länger arbeiten zu können und zu wollen, ist die (berufliche) Weiterbildungsbeteiligung. Die Möglichkeit, an (beruflicher) Weiterbildung teilzunehmen, wirkt sich positiv auf die „Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen“ aus. Meinen die befragten ArbeitnehmerInnen, dass sie aus unterschiedlichen Gründen nicht an Weiterbildungen teilnehmen können, und das sind vor allem über 45-Jährige, dann fühlen sie sich weniger häufig in der Arbeit wohl als weiterbildungsaktive Personen. 49 Prozent der Männer (n=449) und 50 Prozent der Frauen (n=360) haben sich im Jahr vor der Befragung weitergebildet. Ab dem 45. Lebensjahr nimmt die Weiterbildungsbeteiligung deutlich ab, ihr Anteil bei den TeilnehmerInnen beträgt knapp 22 Prozent.<sup>2</sup>

Altersspezifische Hinderungsgründe für Weiterbildung sind beobachtbar. Während jüngere Befragte signifikant häufiger familiäre/private Zeitgründe als auch Kostengründe als Hindernis anführen, fühlen sich die über 45-Jährigen signifikant häufiger zu alt für Weiterbildung (s. Tabelle 2).

Die höchste Bildungsbarriere bildet sich offensichtlich ab dem 56. Lebensjahre heraus: 63 Prozent der Befragten dieser Altersgruppe meinen, dass sie für Weiterbildung zu alt wären (s. Tabelle 3).

Tatsächlich weist das Antwortverhalten darauf hin, dass die persönliche „Weiterbildungsdistanz“<sup>3</sup> mit dem Alter zunimmt. Dieser eher bildungsferne Personenkreis ist zudem dadurch gekennzeichnet, dass er das Berufsleben wenig interessant erlebt und insgesamt Weiterbildung für wenig wichtig hält. Darüber hinaus besteht ein bemerkenswerter Zusammenhang zwischen der Weiterbildungsorientierung und der zeitlichen Perspektive für das Berufsleben: Je stärker die Befragten auf ein lebensbegleitendes Lernen<sup>4</sup> orientiert sind und den Nutzen von Weiterbildung erfahren haben, eine desto länger dauernde Erwerbstätigkeit streben sie für sich an.

**Tabelle 2: Hinderungsgründe für Weiterbildung nach Altersgruppen**

Hinderungsgrund	Unter 45 Jahre	älter
Nützt mir bei der Arbeit nicht viel. (n=410/145)	50,50%	57,20%
Meine Arbeit lässt mir nicht genügend Zeit dafür.	26,20%	18,80%
Dann bleibt zu wenig Zeit für meine Familie/mein Privatleben. (n=408/144)	31,10%	18,80%
Ist zu teuer, kann ich mir nicht leisten.	24,80%	14,60%
Berufliche Weiterbildung wird in meiner Position nicht anerkannt.	28,90%	33,30%
Meine Vorgesetzten stellen mich dafür nicht frei.	13,70%	11,10%
Gewünschte Weiterbildung kommt wegen organisatorischer Probleme nicht zustande. (n=408/144)	13,00%	9,70%
Wird mir nicht angeboten. (n=408/144)	33,30%	32,60%
Bin bereits ausreichend gebildet.	10,80%	16,60%
Bin zu alt. (n=409/145)	15,40%	38,60%
Will nicht/interessiert mich nicht.	9,60%	14,60%

**Tabelle 3: Altersschwelle bei Weiterbildung**

... zu alt für die Weiterbildung	ja	nein
Bis 50 Jahre (n=227)	17,00%	83,00%
51 – 55 Jahre (n=57)	43,90%	56,10%
56 und älter (n=35)	62,90%	37,10%

## Schlussfolgerungen

Im Modell für „60+ wollen und können“ verdichtet sich ein empirischer Befund, aus dem vier Thesen abgeleitet werden können.

1. Mitte 40 beginnen die ArbeitnehmerInnen ihre aktive und zukunftsgerichtete Teilhabe am Berufsleben zurück zu nehmen und erfahren an ihrem Arbeitsplatz die Rollenzuschreibung „ältere/r MitarbeiterIn/ KollegIn“.
2. Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, Arbeitsfreude und positive Herausforderungen im Beruf, Weiterbildungsbeteiligung und Sinngabe der Arbeit erhöhen die Motivation und die Möglichkeit, länger erwerbstätig zu bleiben.
3. Körperliche und psychische Belastungen, Arbeitsleid und Krankheit sowie fehlende Weiterbildung führen eher dazu, die Erwerbsphase verkürzen zu wollen.
4. Durch einen kulturellen Wandel bei allen AkteurenInnen, durch die Verminderung des körperlichen und psychischen Verschleißes und durch frühzeitig einsetzendes lebenslanges Lernen können Voraussetzungen geschaffen werden, durch die sich der arbeitsbezogene Wohlfühlfaktor erhöht, der wesentlich dazu beitragen kann, länger im Erwerbsleben bleiben zu können und zu wollen.

Mit diesen vier Thesen werden auch die Aktionsfelder beschrieben, „produktive Arbeit“ im Alter zu ermöglichen und zu motivieren: Es sind dies zum einen die Unternehmen selbst, die auch in dieser Thematik einen kulturellen Wandel vorzunehmen haben, zum anderen die Arbeitsbedingungen, die dahingehend entwickelt werden müssen, die körperlichen und psychischen Beanspruchungen zu reduzieren (Verschleißreduktion) und schließlich die (berufliche) Weiterbildung, die auf ein lebenslanges Lernen zu orientieren ist.

Dieses letztlich doch sehr komplexe Programm lässt sich auf die *Formel KV3L = 60+* reduzieren: Kultureller Wandel, Verschleißminderung und lebensbegleitendes Lernen ermöglichen berufliche Aktivität über das 60. Lebensjahr hinaus.

„Kultureller Wandel“, das soll nochmals besonders hervorgehoben werden, bedeutet die Anerkennung der Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen, die Notwendigkeit, auf lebensphasenbezogene Zeitbedürfnisse zu reagieren, die betrieblichen Berufs- und Karriereverläufe an einem längeren Verbleib der MitarbeiterInnen im Unternehmen zu orientieren und die Teilhabe der Älteren an der Unternehmensentwick-

lung zu sichern. „Kultureller Wandel“ bedeutet aber auch, dass die ArbeitnehmerInnen selbst aktiv ihre Chancen, im Erwerbsleben zu bleiben, wahrnehmen.

Die Anpassung der Arbeitszeiten an die lebensphasenbezogenen Bedürfnisse ist ein wichtiges Element zur „Verschleißreduktion“ und darf, so wie die Heranführung an lebenslanges Lernen und dessen Ermöglichung, nicht erst bei älteren ArbeitnehmerInnen einsetzen.

Renate Sepp

Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung

## Anmerkungen

- 1 Die „Passung“ ist als Erfüllungsgrad von Erwartungen zu interpretieren. Die verwendeten Skalenwerte reichen von 1 (sehr wichtig) bis 4 (völlig unwichtig).
- 2 Dies war einer der Gründe dafür, weshalb eine erhöhte Förderung von Weiterbildung nach dem oberösterreichischen Bildungskonto bereits ab dem 40. Lebensjahr ermöglicht wurde.
- 3 Mit den Antworten auf die Frage „Was hindert Sie daran, die Weiterbildungsangebote zu nutzen?“ wurde eine Faktorenanalyse gerechnet und vier Komponenten ermittelt. Eine Komponente ist „Weiterbildungsdistanz“, die anderen drei sind: „Fehlender betrieblicher Nutzen“, „Zeitmangel“ und „Kosten“.
- 4 Die Komponente „Lebensbegleitende (berufliche) Weiterbildungsorientierung“ wurde durch eine Faktorenanalyse mit den Fragen zur „Einstellung zur Weiterbildung“ ermittelt.

## Literatur

- Antonovsky, Aaron: Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen 1997.
- Blumberger, Walter/ Sepp, Renate/ Affenzeller, Sabine: Arbeit – Alter – Anerkennung. IBE-Forschungsbericht. 2 Bände. Linz 2004.
- Blumberger, Walter/ Sepp, Renate: Arbeit – Alter – Anerkennung. Eine empirische Studie über die Möglichkeiten, länger arbeiten zu können und zu wollen. In: WISO 28. Jg. (2005), Nr. 1, S. 155-180.
- Herzberg, Frederick/ Mausner, Bernard/ Bloch-Snyderman, Barbara: The Motivation to Work. New York u.a. 1959.
- European Foundation: Combating Age Barriers in Employment – European Research Report. Dublin 1997.
- European Foundation: Industrial relations and the ageing workforce: a review of measures to combat age discrimination in employment. Dublin 2000.
- Menges, Ulrich: Ältere Mitarbeiter als betriebliches Erfolgspotential. In: Winfried, Hamel (Hg.): Unternehmensführung und Personalwirtschaft, Köln 2000.
- Zapf, Dieter: Arbeit und Wohlbefinden. In: Abele, Andrea/Becker, Peter (Hg.): Wohlbefinden. Theorie, Empirie, Diagnostik. München, 2. Auflage, 1994.

## Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt mehrfach diskriminiert

**Das Thema Behinderung aus der Genderperspektive zu betrachten, ist in der Arbeitsmarktpolitik bisher stark vernachlässigt worden. Menschen mit Behinderungen werden häufig als geschlechtshomogene Gruppe wahrgenommen. Allerdings erkennt man bei differenzierter Betrachtung, dass Frauen sowohl aufgrund ihrer Behinderung als auch wegen ihrer Rolle als Frau in stärkerem Ausmaß von Diskriminierungen betroffen sind.**

Einerseits ist es bereits für Menschen mit Behinderungen schwierig, sich am Arbeitsmarkt zu behaupten, andererseits sind Frauen mit Behinderungen noch in stärkerem Ausmaß mit geschlechterspezifischen, gesellschaftlichen und sozialen Diskriminierungen konfrontiert. Viele Frauen sehen sich mit Benachteiligungen, wie geringere Qualifikationen, schlechtere Berufseinstiegschancen, die Konzentration auf traditionelle Berufe mit geringeren beruflichen Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, niedrige einkommensmäßige Bewertung von typischen „Frauenberufen“ sowie die ungleiche Verteilung der familiären Versorgungsaufgaben, konfrontiert (vgl. ESF 2005: 23). Bei Frauen mit Behinderungen verstärken sich diese frauen- und männerspezifischen Rollen und Normen auf Grund der Behinderung noch mehr. So werden Mädchen mit Behinderungen häufig „überbehütet“ und auf den familiären Rahmen begrenzt. Sie werden weniger als wie Burschen mit Behinderungen zu Integration und Selbstständigkeit erzogen. Auf Grund der geringen Förderung und Erziehung zur Selbstständigkeit orientieren sich Mädchen mit Behinderungen seltener am Arbeitsmarkt und wenn, dann eher auf traditionell „weibliche“ Berufe, die von vornherein oft Benachteiligungen aufweisen (vgl. Bergmann/Gindl 2004:4).

### Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen mit Behinderungen

Im Jahr 2004 ist die Arbeitslosigkeit insgesamt um 1,58 Prozent angestiegen. Stark betroffen von diesem Anstieg sind vor allem Frauen. So waren im Jahr 2004 um 3,24 Prozent mehr Frauen arbeitslos gemeldet als im Jahr zuvor, hingen nur 0,39 Prozent mehr Männer. Beim AMS vorgemerkte Menschen mit Behinderun-

gen sind insgesamt vom Anstieg der Arbeitslosigkeit weniger betroffen. Im Gegenteil, Die Quote sank im Jahr 2004 sogar um 5,51 Prozent. Geschlechtsspezifisch betrachtet profitierten aber Frauen mit Behinderungen mit einem Absinken der Arbeitslosigkeit von 4,86 Prozent etwas weniger als Männer mit Behinderungen, die eine um 5,87 Prozent niedrigere Arbeitslosenquote als im Jahr zuvor aufwiesen. Der Anteil der Frauen mit Behinderungen zwischen 25 und 45 Jahren an der Gesamtarbeitslosigkeit nahm sogar geringfügig zu.

Diese Situation kann u.a. erklärt werden durch die geringere Qualifikation von Frauen mit Behinderungen. So haben nach den Daten des AMS von den arbeitslos gemeldeten Männern mit Behinderungen 51 Prozent nur eine Pflichtschulausbildung. Bei den arbeitslos gemeldeten behinderten Frauen sind dies 61 Prozent.

Das Bild von begünstigten Behinderten, die beim AMS als arbeitslos vorgemerkt waren, zeigte für Frauen die gleiche, vergleichsweise schlechte Entwicklung. Eine Einstufung als „begünstigt behindert“ ist dann möglich, wenn eine Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent vorliegt. Folgen der Begünstigung sind vor allem ein erhöhter Kündigungs- und Entgelt-schutz sowie verschiedene steuerliche Vergünstigungen (vgl. help.gv.at). Die Arbeitslosigkeit von begünstigt behinderten Frauen sank nur um 3,04 Prozent, hingegen jene der Männer um 3,72 Prozent. Weiters ist festzuhalten, dass im Jahr 2004 18.620 Männer, aber nur 10.241 Frauen mit Behinderungen beim AMS als arbeitslos vorgemerkt waren, bei den begünstigt Behinderten waren es 3.342 Männer und 1.816 Frauen. Der Frauenanteil beträgt damit nur 35 Prozent. Dieser geringere Anteil an arbeitsuchend vorgemerkten Frauen mit Behinderungen ist aber kein Indiz für bessere Arbeitsmöglichkeiten, sondern bedeutet eher, dass sich Frauen mit Behinderungen aufgrund fehlender oder geringer Motivation zur Integration und Selbstständigkeit seltener einen Arbeitsplatz suchen, woraufhin sie aus der Statistik herausfallen (vgl. AMS 2004).

Im Mikrozensus 2002 wurde die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mit Behinderungen erhoben. Bei dieser Erhebung werden große geschlechtsspezifische Unterschiede deutlich. Auffallend ist die hohe Nichterwerbstätigkeit von behinderten Frauen von fast 60 Prozent. Nur 39 Prozent der 15- bis 64-jährigen Frauen mit Behinderungen sind erwerbstätig, hingegen 52 Prozent der 15- bis 64-jährigen Männer mit Behinderungen.

**Erwerbstätigkeit von Menschen mit und ohne körperlicher Beeinträchtigung**

	Erwerbstätigkeit der 15-64-Jährigen mit Beeinträchtigung			Erwerbstätigkeit der 15-64-Jährigen ohne Beeinträchtigung
	erwerbstätig	arbeitslos	nicht erwerbstätig	
Männer	52%	5%	43%	81%
Frauen	39%	4%	57%	65%

Quelle: Mikrozensus 2002

**Maßnahmen und Unterstützungsprogramme aus der Genderperspektive**

Zur besseren Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt bieten vor allem die Bundessozialämter und das Arbeitsmarktservice spezielle arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Programme an, die von verschiedenen Projektträgern finanziert werden. Zusätzlich zu diesen spezifischen Maßnahmen wurden so genannte Frauenquoten festgesetzt, um eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen mit Behinderungen zu erreichen. Im Sinne des Gender Mainstreaming sollte daher als Förderungsziel zur beruflichen Integration von Frauen mit Behinderungen eine Quote von 39 Prozent (2002) erreicht werden.

Diese Quote wurde erfüllt und teilweise sogar überschritten. So erreichten Maßnahmen der Behindertenmilliarde im Jahr 2002 einen Frauenanteil von 43 Prozent und Maßnahmen aus Mittel des Sozialfonds einen 45-prozentigen Frauenanteil.

Erfahrungsberichte zeigen allerdings, dass bei der arbeitsmarktpolitischen Förderung und Integration von Frauen mit Behinderungen ganz andere Ziele und Inhalte verfolgt werden als bei Männern mit Behinderungen. So werden Männer mit Behinderungen häufiger in besser qualifizierte und besser bezahlte Bereiche vermittelt, hingegen beschränkt sich die Vermittlung von Frauen mit Behinderungen auf typisch weibliche Berufsfelder und damit häufig auch auf niedrigqualifizierte und schlechter bezahlte Bereiche. Nicht selten werden Frauen mit Behinderungen aber gar nicht dazu ermutigt, am Arbeitsmarkt teilzunehmen (vgl. Bergmann/Gindl 2004:7).

Folgende Problemstellungen können in Bezug auf die Maßnahmengestaltung und Teilnahmemöglichkeiten für Frauen mit Behinderungen genannt werden (vgl. Bergmann/Gindl 2004:7):

- Beratungen (z.B. AMS) werden von betroffenen Frauen häufig als demotivierend und unvollständig beschrieben. Beratungsprozesse für Frauen und Mädchen mit Behinderungen enden häufiger damit, dass sie sich bescheiden und mit „wenig“ zufrieden geben sollen.
- Geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse und Prägungen werden zu wenig berücksichtigt und es werden kaum Lösungen für deren Überwindung gesucht.
- Teilnahmebarrieren von Frauen werden oft nicht entsprechend berücksichtigt: Häufig werden Maßnahmen wohnortsfern und/oder ganztägig angeboten, was vor allem für Frauen eine Teilnahme erschwert.
- Das Angebotsspektrum im Bereich der beruflichen Qualifizierung richtet sich verstärkt an Männer (z.B.: handwerkliche und metallverarbeitende Berufe). Für Frauen wird dieser Sektor kaum geöffnet und beworben.
- Qualifizierungs- bzw. Beschäftigungsangebote, die sich an Frauen richten, werden oft nur in sehr traditionellen und niedrig qualifizierten Bereichen angeboten (z.B.: Haushalt oder Wäschereien).
- Grundsätzlich wird bei der Ausarbeitung von Programmen und Maßnahmen zu wenig auf spezielle weibliche Problemstellungen eingegangen. Beispielsweise würden Frauen mehr persönliche Assistenzangebote benötigen, da sie weniger Unter-

**Frauenanteil bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen**

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	Frauenanteil
der Bundessozialämter	41%
aus ESF kofinanzierten Mitteln	45%
Rehabilitationsmaßnahmen des AMS	38%

Quelle: Hauptverband, BMSG, BASB, AMS

stützung in Partnerschaften bekommen als behinderte Männer. Außerdem besteht verstärkt die Notwendigkeit, Maßnahmen zu setzen, um Mädchen mit Behinderungen vom Übergang Schule-Beruf zur beruflichen Integration zu motivieren.

### Handlungsbedarf

Obwohl es in der österreichischen Behindertenpolitik erste Ansätze für berufliche Maßnahmen zur besseren Integration von Frauen mit Behinderungen gibt, steht die Ausarbeitung geschlechtsspezifischer Unterstützungsprogramme im Sinne des Gender Mainstreaming noch vor großen Herausforderungen. Nach wie vor besteht Handlungsbedarf darin, die unterschiedlichen Ansprüche von Frauen und Männern mit Behinderungen herauszuarbeiten und daran angepasste Maßnahmen zu entwickeln, um behinderten

Frauen einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

*Claudia Köttner*  
*Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik*

### Quellen

Europäischer Sozialfonds (2005): Ziel-3-Österreich 2000-2006, Jahresbericht 2004. Wien.

Bergmann Nadja/Gindl Karoline (2004): „Geschlechterrollen und Behinderung – Wunsch und Realität“. Wien.

Klapfer Karin (2003): Körperlich Beeinträchtigte und Erwerbstätigkeit. Mikrozensus 2002. In: Statistik Austria (Hrsg.): Statistische Nachrichten April 2003.

Götzinger Kornelia/Haider Monika/Kreilinger Barbara/Pausser Norbert (2004): Frau sein – barrierefrei. Zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen mit Behinderung. Wien.

[www.arbeitundbehinderung.at](http://www.arbeitundbehinderung.at)  
[www.gem.or.at](http://www.gem.or.at)

## Statistische Unschärfen

### Arbeitslosigkeit betrifft viele Menschen – mehr, als in der offiziellen Statistik aufscheinen.

Während die tatsächliche Beschäftigung durch offizielle Zahlen überschätzt wird, ist die Situation bei der Arbeitslosigkeit umgekehrt. Die offizielle Statistik grenzt durch ihre Definitionen tausende in Wirklichkeit arbeitslose Menschen aus und verdeckt somit den Blick auf das wahre Ausmaß der Unterbeschäftigung und damit auf die Dringlichkeit wirtschaftspolitischer Maßnahmen.

Im Auftrag der oberösterreichischen Arbeiterkammer hat das Wirtschaftsforschungsinstitut (Wifo) die Unschärfen und Verzerrungen der amtlichen Beschäftigungsstatistik analysiert. Das Ergebnis: Die gesamtösterreichische Arbeitslosenquote betrug im Vorjahr nicht 7,1, sondern 9 Prozent. Noch größer ist die Diskrepanz zwischen offiziell ausgewiesener und tatsächlicher Arbeitslosigkeit in Oberösterreich: Das Wifo kommt zum Ergebnis, dass im Jahr 2003 die tatsächliche Arbeitslosigkeit um zumindest 12.700 Personen unterschätzt wurde. Die korrigierte Arbeitslosenquote (nach Wifo-Definition: der Anteil des Arbeitskräfteüberschusses in Relation zu den aktiv Beschäftigten) erhöht sich dadurch von 4,5 Prozent auf 6,7 Prozent.

Basierend auf den Wifo-Berechnungen hat die Arbeiterkammer die Zahlen für das Jahr 2004 aktualisiert: Laut offizieller Statistik waren im Jahresdurchschnitt 26.141 Personen arbeitslos, berücksichtigt man die erwähnten Verzerrungen so sind es tatsächlich 40.169 Arbeitslose. Das sind 53 Prozent mehr als in der offiziellen Statistik.

### Geänderte Rahmenbedingungen

Wer sich ein Bild von der Arbeitsmarktsituation und der Beschäftigungsentwicklung machen will, muss hinter die Kulissen der Beschäftigungsstatistik schauen. Die Aussagekraft der üblichen, traditionellen Daten der Sozialversicherungsträger ist durch Änderungen der Rahmenbedingungen und durch veränderte Beschäftigungsformen erheblich gesunken. Dieses österreichweite Phänomen trifft in ganz besonderer Weise auf Oberösterreich zu.

Was heißt beispielsweise: Die Beschäftigung steigt? Gibt es mehr Beschäftigungsverhältnisse oder hat sich auch die Zahl der beschäftigten Personen erhöht? Sind diese Personen „produktiv“ beschäftigt? Hat sich auch das Beschäftigungsvolumen erhöht oder sind nur Vollzeitjobs durch Teilzeitarbeitsplätze ersetzt worden? Deutet der Aufwärtstrend in der Beschäftigungsstatistik tatsächlich auf bessere Beschäftigungs- und Einkommenschancen der oberösterreichischen Arbeitnehmer/-innen hin oder nicht?

### Aktive Beschäftigung überzeichnet

Im Jahresdurchschnitt 2004 sind in der offiziellen Beschäftigungsstatistik (Hauptverband der Sozialversicherungsträger) in Oberösterreich 562.252 Beschäftigte (genauer: Beschäftigungsverhältnisse) erfasst. Das sind immerhin um 5,7 Prozent oder 30.259 Beschäftigte mehr als im Jahresdurchschnitt 2000.

Im selben Zeitraum hat sich aber die Zahl der Kinderbetreuungsgeldbezieher/-innen von 11.502 auf 23.315 mehr als verdoppelt. Das heißt, mehr als ein Drittel des offiziellen Beschäftigungszuwachses ist lediglich „statistischer“ Art, denn diese Kindergeldbezieher/-innen sind als Beschäftigte ausgewiesen, ohne aktiv beschäftigt zu sein. Dieser Trend hält weiter an: Zwischen Mai 2004 und Mai 2005 hat sich die Zahl der Beschäftigten um 10.651 erhöht – ein Drittel (3.535) davon entfällt auf den Anstieg der KinderbetreuungsgeldbezieherInnen. Gleiches gilt für Präsenzdienster, die in der offiziellen Beschäftigungsstatistik mitgezählt werden, aber nicht aktiv beschäftigt sind. Allerdings ist dieser Effekt quantitativ wesentlich schwächer.

Auch die Erfassung von Arbeitslosen, die an einer AMS-Schulungsmaßnahme teilnehmen, wirkte sich lange Zeit auf die Beschäftigungsstatistik aus. Bis Ende 2003 wurden AMS-Schulungsteilnehmer, die eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes erhielten, als beschäftigt gezählt. Seit Anfang 2004 sind diese Personen nicht mehr voll sozialversicherungspflichtig und fallen damit auch aus der Beschäftigungsstatistik heraus. Im Jahr 2000 wurde dadurch die Zahl der aktiv Beschäftigten allein in OÖ um 1.688 Personen überschätzt, zuletzt (2003) um 2.144.

Ein Effekt, der besonders in Oberösterreich wirksam ist, ist die Blockvariante bei der Altersteilzeit. Diese Personen werden über die gesamte Spanne der Altersteilzeit als beschäftigt erfasst, obwohl sie lediglich in der ersten Hälfte dieser Zeitspanne (Vollzeit) aktiv beschäftigt sind, und dann in den Freizeitblock wechseln. Allein in Oberösterreich befanden sich 2004 8.924 Personen in Altersteilzeit. Davon sind etwa 1.500 Personen nicht mehr aktiv beschäftigt. Den gleichen Effekt haben diverse „Vorruhestandsregelungen“ in einigen Großbetrieben („Golden Handshake“), wo ältere Mitarbeiter einen Großteil ihres Gehalts weiterbezogen, aber nicht mehr aktiv erwerbstätig sind.

Ein weiterer Grund für das Auseinanderklaffen von offizieller Beschäftigung und effektiver Beschäftigung sind Dauerkrankenstände: Die Betroffenen sind als beschäftigt erfasst, erbringen im Krankenstand

aber logischerweise keine Arbeitsleistung. Bei längeren Krankenständen wird die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft notwendig, sodass in diesen Fällen sozusagen eine Doppelzählung vorliegt.

Resümee: Im Zeitraum 2000 bis 2004 ist in Oberösterreich die aktive Beschäftigung deutlich hinter der offiziellen Beschäftigung zurückgeblieben. Das tatsächliche Beschäftigungsplus verringert sich um mehr als ein Drittel auf knapp 20.000. Dieses Auseinanderdriften von offizieller und effektiver Beschäftigung hält weiter an. Vor allem die Entwicklung bei den Kinderbetreuungsgeldbezieher/-innen und bei der Altersteilzeit wird bis etwa 2007 noch an Bedeutung gewinnen. Bis zum Jahr 2010 werden diese Effekte allerdings teilweise wegfallen oder sich sogar umkehren (Wegfall der Altersteilzeitbeschäftigten).

### Arbeitsvolumen stagniert

Hinzu kommt, dass die Zahl der Beschäftigten bzw. Beschäftigungsverhältnisse im Grunde noch nichts über die Entwicklung des Arbeitsvolumens aussagt, weil es einen anhaltenden Trend hin zur Teilzeitbeschäftigung gibt. In Oberösterreich gingen laut Mikrozensus zwischen 2000 und 2003 9.500 Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse verloren, andererseits hat sich die Zahl der Teilzeitjobs um 22.300 erhöht. Das heißt, das Wachstum des Arbeitsvolumens bleibt weit hinter dem offiziellen Beschäftigungswachstum zurück. Das Wifo schätzt, dass das Arbeitsvolumen in Oberösterreich zwischen 2000 und 2003 bestenfalls stagnierte (oder sogar leicht sank).

Bei Männern ist das Arbeitsvolumen eindeutig gesunken: In den beobachteten Jahren gingen 5.500 Vollzeitjobs verloren, es kamen aber lediglich 1.600 Teilzeitarbeitsplätze hinzu. Bei den Frauen reduzierte sich die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze um 3.900, während sich die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen um 20.700 erhöht hat, sodass in Summe das Arbeitsvolumen der Frauen gestiegen ist. Der Zuwachs bei den Frauenarbeitsplätzen entfällt zu einem erheblichen Teil auf geringfügige Beschäftigungen, mit all den bekannten negativen Begleiterscheinungen.

### Atypische Beschäftigung wächst überproportional

In den letzten vier Jahren hat sich die Zahl der geringfügig Beschäftigten um knapp elf Prozent auf 35.000 erhöht – Tendenz weiter steigend. Ähnliches gilt für Freie Dienstverträge und Werkverträge. Bereits 6,4 Prozent aller Beschäftigten erzielen kein ausreichendes Einkommen, um den Lebensunterhalt damit zu sichern. Die Folge ist, dass die Betroffenen –

nach Möglichkeit – mehrere Beschäftigungen annehmen. Selbst in dem relativ kurzen Zeitraum 2000 bis 2003 weisen die Mehrfachbeschäftigungen deutlich höhere Zuwachsraten auf als die „Einfachbeschäftigten“. In der Beschäftigungsstatistik wird also nicht nur das Arbeitsvolumen, sondern auch die Zahl der beschäftigten Personen überschätzt. Durch die Mehrfachbeschäftigungen steigt die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse stärker als jene der beschäftigten Personen.

**Beschäftigungsveränderung 2000 bis 2004 in OÖ**

Offizieller Beschäftigtenzuwachs	30259
Karengeldbezieher/- innen, Präsenzdienler	-12.029
AMS- Schulungsteilnehmer/- innen	1.688
Altersteilzeit- Blockmodell	-1.500
Dauerkrankenstand	1.400
Tatsächlicher Beschäftigtenzuwachs	19.818

Quelle: AK OÖ

**Beschäftigungsentwicklung stagniert**

*Laut offizieller Statistik hat sich die Zahl der Beschäftigten im Zeitraum 2000 bis 2004 in Oberösterreich um 30.259 Personen erhöht (+ 5,7 Prozent). Dabei werden aber Personen als beschäftigt gezählt, die faktisch nicht erwerbstätig sind (Karengeldbezieher/- innen, Präsenzdienler...). Eine entsprechend korrigierte Statistik ergibt einen wirklichen Zuwachs um nur knapp 20.000 Beschäftigte, das heißt mindestens ein Drittel des offiziellen Beschäftigungsanstiegs ist laut AK OÖ nicht real.*

*Außerdem ist auch der massive Anstieg der Teilzeitbeschäftigung (+ 22.300) auf Kosten der Vollzeitjobs (- 9.500) zu berücksichtigen. Berechnungen des Wirtschaftsforschungsinstitutes (Wifo) zufolge stagnierte das Beschäftigungsvolumen im Zeitraum 2000 bis 2003; das heißt vom offiziellen Beschäftigungswachstum bleibt, so die AK-Autoren, „effektiv nichts übrig“.*

**Reale Arbeitslosigkeit unterschätzt**

Dass Schulungsteilnehmer (fälschlicherweise) nicht in der offiziellen Arbeitslosenzahl aufscheinen, ist mittlerweile bekannt. Gleiches gilt aber auch für Lehrstel-

lensuchende, Arbeitslose im Krankenstand sowie Arbeitslose, deren Bezug vorübergehend gesperrt worden ist. Eine zahlenmäßig große Gruppe sind schließlich noch die Pensionsvorschussbezieher/-innen. Bis zu drei Viertel der Pensionsanträge werden abgelehnt, so dass die Antragsteller wieder Arbeit suchen (müssen). Der Großteil ist also der Zahl der Arbeitsuchenden zuzurechnen.

Konkret scheinen in Oberösterreich im Jahr 2004 aus den genannten Gründen knapp 14.000 Arbeitslose nicht in der offiziellen Arbeitslosenstatistik auf, statt 26.181 Betroffene sind 40.169 Menschen arbeitslos, 53 Prozent mehr als in der offiziellen Statistik. Dies entspricht einer Arbeitslosenquote von 6,7 statt 4,4 Prozent.

**Arbeitslosigkeit 2004 in OÖ**

Arbeitslose laut Statistik	26.181
Schulungsteilnehmer/- innen	7.182
Pensionsvorschussbezieher/- innen	2.367
Übergangsgeldbezieher/- innen	170
Arbeitslose in Krankenstand	2.870
Lehrstellensuchende	744
Arbeitslose mit Bezugssperre	655
Tatsächliche Arbeitslose 2004	40.169

Quelle: AK OÖ

Wird der Arbeitslosengeldbezug für mindestens 28 Tage unterbrochen, so gilt der neuerlich wieder erfasste Arbeitslose im Anschluss nicht als langzeitarbeitslos. So waren 2004 z.B. 8.000 arbeitslose Menschen für mehr als 28 Tage krank. Nach ihrer Genesung bekamen sie eine neue „AL-Zahl“ und ihre „statistische“ Arbeitslosigkeit begann neu zu laufen. Gleiches gilt z.B. beim Besuch einer Schulungsmaßnahme. Daher wurden 2004 lediglich 102 Menschen in OÖ als langzeitarbeitslos (= über ein Jahr arbeitslos) gezählt.

**Zusammenfassung und Schlussfolgerungen**

- 1) Die in der Wifo-Studie dokumentierte Entwicklung für den Zeitraum von 2000 bis 2003 bzw. 2004 hält an.
- 2) Das Arbeitsvolumen in Oberösterreich stagniert, die reale, aktive Beschäftigung wächst um ein Drittel langsamer, als die offizielle Beschäftigungsstatistik ausweist.
- 3) Zuwächse gibt es vor allem bei atypischer Beschäftigung und bei Mehrfachbeschäftigungen; Die meisten dieser prekären Jobs reichen zur Existenzsicherung nicht aus, mit der Folge, dass

immer mehr Menschen auf Sozialhilfe angewiesen sind.

- 4) Auch in Oberösterreich gibt es eine massive versteckte Arbeitslosigkeit. Durch die offizielle Statistik werden insbesondere die Beschäftigungsprobleme der jugendlichen Berufseinsteiger und die der älteren Arbeitnehmer unterschätzt. Durch die „statistischen Unterbrechungen“ (Schulung, Krankheit, Pensionsvorschuss) wird vor allem auch das tatsächliche Ausmaß der Langzeitarbeitslosigkeit unterschätzt.
- 5) Statistisches Datenmaterial ist eine wesentliche Grundlage für politische Entscheidungen. Die derzeitige Datenlage bildet jedoch das wirtschaftliche Problem in unserem Land nicht realistisch ab. Durch diese mangelnde bzw. verzögerte Problemeinsicht vergeht wertvolle Zeit, bis die Politik aktiv wird. Die AK OÖ fordert insofern eine realistische Darstellung der Arbeitsmarktentwicklung (Arbeitslosigkeit und Beschäftigung) als Grundlage für eine seriöse Problemanalyse und -bekämpfung.

#### Forderungen

Um die Situation der Arbeitslosen zu verbessern und um das Ausmaß der Arbeitslosigkeit zu verringern,

## Die Sozialstiftung – eine Zukunftswerkstatt arbeit-suchender Menschen

**Mit dem positiven Bescheid des Wirtschaftsministeriums (BMWA) zur Durchführung des Equal-Projekts „Sozialstiftung“ fiel der Startschuss für eine zweijährige Experimentierwerkstatt, die neue Handlungsspielräume für sozialökonomische Betriebe (SÖB), gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) und deren Begünstigte (Transitarbeitskräfte) ausloten wird. Nach fast zweijähriger Vorarbeit und einer Konkretisierungsphase von Jänner bis Juni dieses Jahres war der Projektstart am 1. Juli.**

Die Sozialstiftung ist ein hoffnungsvolles Angebot, die Wiederholungskarrieren von Langzeitbeschäftigungslosen, die zum x-ten Mal ein Beschäftigungsprojekt durchlaufen haben, zu unterbrechen und einen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu ermögli-

chert die Arbeiterkammer vom Arbeitsmarktservice einen fairen, wertschätzenden Umgang mit Erwerbsarbeitslosen, ausreichend Zeit für Information und Beratung der Arbeitslosen sowie maßgeschneiderte, individuelle Qualifizierungsmaßnahmen zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsmarktchancen der Betroffenen.

Damit das AMS diesen Anliegen gerecht werden kann, soll die österreichische Regierung nach Ansicht der AK mehr Personal für das Arbeitsmarktservice sowie mehr finanzielle Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik (Coaching, Qualifizierung) bereitstellen. Zur Schaffung von Arbeitsplätzen fordert die AK von der Bundesregierung weiters zusätzliche Investitionen in die öffentliche Bau- und Verkehrsinfrastruktur.

*Quellen: Pressegespräch von Mag. Peter Huber, Wirtschaftsforschungsinstitut (Studienautor), Dr. Johann Kalliauer, Präsident der Arbeiterkammer Oberösterreich und Dr. Josef Moser, Leiter der Abteilung Wirtschaftspolitik der AK, Dienstag, 16. August 2005, Presseclub Linz; Daten und Fakten, Stand April 2005: „Tatsächliche Arbeitslosigkeit bewusst machen!“ Eine Information der Arbeiterkammer OÖ, Abteilung Wirtschaftspolitik*

chen. Eine zentrale Aufgabe wird es sein, für Personen, für die es bis dato kaum geeignete arbeitsmarktpolitische Angebote gibt, neue Ansätze der beruflichen Integration zu entwickeln.

Seit September 2005 gibt es die Sozialstiftung nicht mehr nur auf dem Papier. In den Regionen Linz, Wels und Mühlviertel sind bis dato 21 Personen in dieses neue Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik eingetreten. 100 sollen es bis Ende nächsten Jahres werden. Alle oberösterreichischen Beschäftigungsbetriebe haben die Möglichkeit, Absolvent/innen ihrer Maßnahmen, die keinen Arbeitsplatz gefunden haben und auch jene, die frühzeitig abbrechen (mussten), sofern sie in Oberösterreich wohnhaft sind, in die Sozialstiftung eintreten zu lassen.

#### Was ist in der Sozialstiftung anders als in Beschäftigungsbetrieben?

Die maximale Verweildauer ist hier bedeutend länger als in den Beschäftigungsbetrieben. Das ermöglicht den TeilnehmerInnen, sich besser mit ihren zum Teil sehr schwierigen und oft verfahrenen Lebenssituationen auseinanderzusetzen. Das relativ große Zeitfenster von zwei Jahren bietet ihnen auch die Gelegen-

heit, ihre persönlichen, teilweise verschütteten Fähigkeiten kennen- und auf sie vertrauen zu lernen. Dabei werden sie durch die begleitenden Angebote der MitarbeiterInnen der Sozialstiftung ermuntert und unterstützt. Methoden des Coachings und der Trainings, die im mittleren und höheren Management Gang und Gänge sind, ermöglichen den TeilnehmerInnen eine neue Form des Umgangs mit sich selber. Die maximale aktive Gestaltung der eigenen Lebenswirklichkeit ist das Ziel. Natürlich kann die Sozialstiftung keine Arbeitsplätze schaffen, aber sie kann die persönlichen, gesundheitlichen und sozialen Fundamente der TeilnehmerInnen für die Arbeitsuche verbessern helfen. Würde und Selbstbewusstsein sind zwei lebensnotwendige Voraussetzungen, um sich in dieser komplexen und schnelllebigen Welt zurechtzufinden und behaupten zu können.

### Was ist die Herausforderung für die Sozialstiftung?

Im Regelfall sind Arbeitsstiftungen Maßnahmen, die bereits nach kurzer, d.h. ein paar Wochen dauernder Arbeitslosigkeit greifen. Den Beginn machte die Voest-Alpine-Stahlstiftung in den achtziger Jahren, im Laufe der Zeit folgten eine große Zahl weiterer Arbeitsstiftungen mit durchwegs hohen Vermittlungsquoten. Langzeit-Arbeitslosigkeit oder besser Langzeit-Erwerbsarbeitslosigkeit ist bei den TeilnehmerInnen dieser klassischen Arbeitsstiftungen meist kein Thema. Die Gefährlichkeit dieses Phänomens aber spiegelt sich nicht zuletzt im primären Ziel des Arbeitsmarktservice (AMS) wider, die Langzeitbeschäftigungslosigkeit (LZBL) möglichst zu verhindern. Zu Recht, da diese Lebenserfahrung sich massiv negativ auf die persönliche Entwicklung und die Zukunftsaussichten der Betroffenen auswirken kann und dies im Regelfall auch tut.

Die Sozialstiftung hat sich nun Menschen verschrieben, denen Erwerbs-Arbeitslosigkeit nichts Fremdes ist. Viele der TeilnehmerInnen kennen wiederholt lange Phasen der Erwerbs-Arbeitslosigkeit und auch ihre Folgen. Zusätzlich verringern oft schwerwiegende Qualifizierungsdefizite ihre Chancen am Arbeitsmarkt. Die große Herausforderung wird es nun sein, den TeilnehmerInnen die notwendige Unterstützung zu bieten, damit sie selbst ihre persönlichen und qualifikatorischen Lücken schließen können. Hilfe zur Selbsthilfe und die Erhöhung der Selbststeuerungspotentiale sind die ausgesuchten Zielvorgaben der Sozialstiftung.

### Was will die Sozialstiftung noch?

Für ältere, höherqualifizierte Arbeitsuchende (45+) werden in der Sozialstiftung ebenfalls individuelle, maßgeschneiderte Angebote erarbeitet. Gemeinsam mit ihnen werden Zukunftsentwürfe gemacht und die Wege zu den dafür notwendigen Ressourcen ausgelotet. In dieser Personengruppe ist besonders das Mit-sich-selber-Arbeiten von Bedeutung. Eine motivierende Auseinandersetzung mit den geschlechtsspezifischen Konstruktionen in Hinblick auf Arbeit, Beschäftigung und persönliche Ziele sind ein weiterer integrierter Teil der Sozialstiftung.

Eine begleitende Evaluation durch das Soziologie-Institut der Uni Linz ermöglicht sowohl den TeilnehmerInnen als auch den Einrichtungen im Sinne einer lernenden Organisation eine laufende Reflexion, damit ein optimaler Wirkungsgrad entfaltet werden kann.

Mit transnationalen Partnerorganisationen aus Deutschland, Spanien, Italien und Polen, die sich in verwandten Feldern der Arbeitsmarktpolitik bewegen, wird ein Blick über den (inhaltlichen und nationalen) Tellerrand gewagt. Mittels gemeinsam veranstalteter Konferenzen und Workshops werden Know-how-Transfers organisiert, best practice-Modelle geprüft und zukunftssträchtige Strategien erarbeitet.

### Wer macht die Sozialstiftung?

Die Sozialstiftung ist ein vom Europäischen Sozialfonds (esf) gefördertes Projekt aus der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Dieses wird unter finanzieller Kontrolle des Landes OÖ und über die Gesamt-Koordination durch den Verein zur Förderung von Arbeit und Bildung (FAB) auf Basis eines Gesellschaftsvertrags von zehn Organisationen getragen. Die tatsächliche, teilnehmerInnennahe Abwicklung liegt bei den BeschäftigungsträgerInnen Verein B7 (Linz), VFQ GmbH (Linz/Traun), Verein ALOM Mühlviertel und FAB Reno (Wels). Die Sozialplattform OÖ ist zuständig für Öffentlichkeitsarbeit und Mainstreaming in Zusammenarbeit mit dem ORF OÖ. Über den Stiftungsbescheid ist das AMS als ein weiterer wesentlicher Partner in das EQUAL-Projekt eingebunden.

*Pold Ginner*

#### Projekt Sozialstiftung

*Kontakt / Projektkoordination:*

*Marcus Hillinger*

*Hamerlingstraße 4/1, 4020 Linz*

*Tel. 0732/6922-5675*

*Mobil: 0664/8242445*

## Vision eines gemeinsamen Arbeitsmarkts in Zentral-europa

**Rainer Klien vom Wirtschafts- und Arbeitsministerium (BMWA) präsentierte bei der "Ersten Ungarisch-Kroatischen Beschäftigungskonferenz JOB 2004" seine Vorstellungen zur Zukunft der zentraleuropäischen Regionen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik.**

Vor 20 Jahren hätte sich wahrscheinlich niemand vorstellen können, dass heute die Europäische Union ein gemeinsames Haus ist, in dem seit Mai 2004 auch zehn Länder gleichberechtigte Mitglieder sind, deren Bevölkerung vor noch nicht allzu langer Zeit noch ein Visum gebraucht hat, um nach Österreich zu fahren, und umgekehrt auch die Österreicher ohne Visum nicht in die nunmehrigen Mitgliedstaaten einreisen konnten.

Das gemeinsame Haus "Europäische Union" ist aber noch nicht fertig. Im Gegenteil: Es ist eine große Baustelle. Die Architekten sitzen im obersten Stockwerk, ein bisschen entfernt von der Realität. An der Basis wird gearbeitet und um die Zimmereinteilung wird noch heftig diskutiert. Es sind nicht alle Zimmer gleich gut ausgestattet.

Der Erweiterungsprozess ist schneller vor sich gegangen, als viele Optimisten es sich vorgestellt haben. Der Prozess ist allerdings auch anders verlaufen, als einige Europäer gedacht haben. Ich denke dabei an die siebenjährigen Übergangsfristen bezüglich der Freizügigkeit auf dem Arbeitsmarkt, an die unterschiedlichen Förderbeträge in der Landwirtschaft und an einiges mehr.

In Zeiten der Globalisierung wird die Welt ein großes Dorf. Aber das Dorf ist zweigeteilt. Es gibt in jeder Region Gewinner und Verlierer. Es ist zu befürchten, dass das Soziale, die soziale Gerechtigkeit, der soziale Wohlfahrtsstaat als Ganzes, wie wir ihn in der Vergangenheit kennen gelernt haben, unter die Räder kommen wird. (...)

### Die Unterschiede werden größer

Wie dem auch sei, eines ist sicher: Die Unterschiede zwischen Reich und Arm nehmen zu, die Disparitäten zwischen reichen und armen Regionen werden größer anstatt kleiner. Die Regionen treten zu einem Konkurrenzkampf gegeneinander an im sogenannten

„Standortwettbewerb“. Dabei gewinnt der Stärkere auf Kosten des Schwächeren. Als Arbeitsmarktexperten sehen wir das Ergebnis in ständig steigenden Arbeitslosenzahlen, in der Zunahme von Armut, in der Ausgrenzung ganzer Bevölkerungsgruppen (z.B. Roma) etc. Was betriebswirtschaftlich in bestimmten Situationen sinnvoll sein mag, kann vollwirtschaftlich eine totale Katastrophe sein.

Es kommen also gewaltige Herausforderungen auf uns zu, vor allem die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Armut. In Zeiten der Globalisierung wirkt Arbeitslosigkeit als sehr ansteckende und sehr hartnäckige Krankheit. Ernsthaft bekämpfen kann man sie nur mit grenzüberschreitenden Strategien sowie vor allem mit solidarischen Konzepten. Solidarität ist für viele zwar ein altmodischer Ausdruck, sie ist aber aktueller denn je. Damit meine ich nicht das weit verbreitete Phänomen, dass die Reichen unter sich solidarisch sind gegen die Armen, sondern dass die Reichen Macht, Geld, Einfluss abgeben an die Benachteiligten. Ziel ist es ja – zumindest auf dem Papier –, dass alle Regionen und alle Bevölkerungsschichten in der gesamten EU in annähernd gleich attraktiven Lebens- und Einkommensverhältnissen leben.

Wie schwierig dies unter den derzeitigen Bedingungen ist, zeigt das Beispiel Deutschland. Einem der reichsten Länder der Welt ist es bis jetzt nicht gelungen, die ehemalige DDR an die Standards Westdeutschlands heranzuführen.

Aber es gibt auch Hoffnung. So kommen z.B. praktisch alle Analysen und Prognosen zu dem Ergebnis, dass an der Schnittstelle zwischen den neuen Mitgliedstaaten und den alten EU-Mitgliedern ein sehr dynamischer Wirtschaftsraum entstehen wird. Ein Raum, der quer durch Zentraleuropa geht, nämlich von Berlin über Prag, Brünn, Bratislava, Győr, Budapest und weiter nach Südwesten von Graz nach Triest.

Die Studien behaupten, dies werde der dynamischste Wirtschaftsraum der EU. Wie dem auch sei: Wahrscheinlich gibt es noch andere Studien, die dasselbe von anderen Regionen behaupten. Standortpolitik hat auch viel mit Psychologie und Zweckoptimismus zu tun. (...)

### Große Herausforderungen an die Arbeitsmarktpolitik

Auch wenn es nur annähernd stimmt, dass die zentraleuropäischen Regionen zu den am stärksten wachsenden Märkten zählen werden, bedeutet dies für Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitiker vor allem eines: Dieser Prozess muss unterstützt werden.

Vor allem mit grenzüberschreitender Zusammenarbeit, mit bedarfsorientiertem Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, mit Ausbildungsprogrammen, mit Beschäftigungspakten und sehr viel *Kooperation*. Kooperation ist langfristig einfach besser als Konkurrenz. Es geht um die Stärkung der gemeinsamen Regionen.

Von einem gemeinsamen Arbeitsmarkt sind wir natürlich noch meilenweit entfernt. Es wurden zwischen den alten und neuen EU-Mitgliedern siebenjährige Übergangsfristen bezüglich der Freiheit auf dem Arbeitsmarkt vereinbart. Für mich persönlich ist diese Zeitspanne sehr restriktiv. Ich hätte mir mehr Möglichkeiten und eine großzügigere Regelung vorgestellt, z.B. im Rahmen weitgehender Grenzgängerabkommen und klarer zeitlicher Fahrpläne zur Öffnung der Grenzen für Arbeitskräfte. Denn wenn schon Europäische Union, dann nicht nur Freiheit für das Kapital und die Konzerne, sondern auch für die Arbeitnehmer. Ein freier Arbeitsmarkt verlangt nach sehr praktischen Lösungen.

Bei dieser Gelegenheit auch ein Wort über die Ängste einiger Österreicher vor großen Migrationswellen. Die Realität zeigt, dass die Zahlen, die früher genannt wurden, übertrieben waren. Die Leute sind bei weitem nicht so mobil, wie ursprünglich unterstellt, bzw. ist die Situation in Österreich bei weitem nicht so attraktiv, wie ursprünglich angenommen (bzgl. Lohnniveau, Lebenshaltungskosten, Immobilienmärkte etc.). Im Übrigen wären große Wanderbewegungen auch für das Nachbarland nicht ideal, wenn bestqualifiziertes Personal abwandert, obwohl es zu Hause dringend benötigt wird (brain drain, Krankenhauspersonal etc). Der Mythos der massenhaften Wanderbewegung stimmt mit der Realität jedenfalls nicht überein. Wahrscheinlich werden jedoch bald Überlegungen angestellt werden, wie etwa die Beschäftigung von sogenannten "Schlüsselkräften" aus den neuen Mitgliedstaaten in den "alten" Mitgliedstaaten erleichtert werden kann. Denn so absurd es klingen mag: Es gibt trotz Massenarbeitslosigkeit qualifikationsbedingte Engpässe. Das heißt: Bei der Verbesserung der Qualifikationen ansetzen ist kein Fehler.

### Hochgesteckte Ziele

Außer Zweifel ist für mich jedoch die Notwendigkeit einer verstärkten grenzüberschreitenden Zusammenarbeit. Dies allein schon deshalb, um die Lissabon-Ziele der EU aus dem Jahr 2000 erfüllen zu können, wonach die EU bis zum Jahr 2010 Folgendes erreichen soll:

- Die Gesamtbeschäftigungsquote auf 70 Prozent erhöhen, diejenige von Frauen auf über 60 Prozent.
- Dauerhaftes Wirtschaftswachstum auf einer wissensbasierten Wirtschaft soll Arbeitsplätze schaffen.
- Das europäische Gesellschaftsmodell ist zu modernisieren, damit ein großer sozialer Zusammenhalt ermöglicht wird.
- Für ältere Arbeitnehmer (55-64 Jahre) soll eine Beschäftigungsquote von 50 Prozent erreicht werden.
- Der Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit muss erfolgreicher geführt werden.
- Gleichberechtigung, nachhaltige Entwicklung und Zusammenführen von Umweltschutz und Wirtschaftswachstum.

Wenn wir diese Zielvorgaben ernst nehmen, wird dies alles andere als ein Sonntagsspaziergang. Wir müssen uns klare Ziele setzen und eine Vision der Zusammenarbeit entwickeln, in der jeweils alle Nachbarn, die zusammenarbeiten, von dieser Kooperation einen Nutzen ziehen.

Es ist eine klassische Win-Win-Situation: Das bedeutet, dass schon allein aus egoistischen Gründen beide Seiten die grenzüberschreitende Zusammenarbeit ausbauen sollten. Kooperation ist langfristig eben besser als Konkurrenz, zumindest gesamtgesellschaftlich gesehen. Und genau das wollen wir. Nämlich auch eine Angleichung des Lebensstandards, der Einkommenssituation und eine Reduktion der Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und in der Beschäftigung insgesamt. Damit können wir leichter ins Gleichgewicht kommen und die Lebensqualität für alle erhöhen.

### Zusammenarbeit lohnt sich

- Erstens kann man dadurch seine Neugierde stillen: Ein Blick über die Grenze erweitert den Horizont. Wie machen es die Nachbarn? Welche Zugänge zur Arbeitsmarktpolitik existieren auf der anderen Seite der Grenze? Wie sollen wir in Zukunft das gemeinsame Europa gestalten? Was sind die erfolgreichsten Projekte und Programme bei den Nachbarn oder anderswo in Europa?
- Zweitens: Nachbarn sollten zusammenarbeiten, einfach weil es sich unter Nachbarn so gehört.
- Drittens: Die Ausbreitung der Arbeitslosigkeit in Zeiten der Globalisierung kennt keine Grenzen,

daher muss die Arbeitslosigkeit auch grenzüberschreitend bekämpft werden.

- Viertens: Weil alle Studien zeigen, dass die Erweiterung der EU vor allem den Grenzregionen zugute kommt. In den Grenzregionen war der Zuwachs an Arbeitsplätzen in den letzten Jahren tatsächlich am stärksten.

### Flexibilität muss Grenzen haben

Wenn wir über den gemeinsamen Arbeitsmarkt in einer erweiterten EU sprechen, darf eine große Gefahr nicht außer Acht gelassen werden. Es ist dies die "Dreifaltigkeit" von Deregulieren, Flexibilisieren und Privatisieren. Vor allem die als Wundermedizin gepriesene totale Flexibilisierung kann sehr gefährlich für die Betroffenen sein. Es ist nicht unbedingt meine Ideal-Vorstellung, dass in Zukunft auf deregulierten Arbeitsmärkten die Menschen gezwungen werden, jeden noch so unbefriedigenden Job zu jeder Bedingung an jedem Ort anzunehmen. Flexibilität muss auch Grenzen haben. Sonst leben die Menschen in absolut zerrissenen sozialen Verhältnissen im Dauerstress und in einer permanenten Krise. (zerstückelte Laufbahn, prekäre Beschäftigungsverhältnisse, ständig am Rande des Absturzes).

Das bedeutet: Wir werden gemeinsam die arbeitsmarktpolitischen Instrumente schärfen und den Arbeitsmarkt effizienter regulieren müssen. Es liegt noch viel Arbeit vor uns. Denn ein ungeregelter Arbeitsmarkt schafft bekanntlich mehr Probleme, als er lösen kann. Ziel ist die Schaffung von attraktiven Arbeitsplätzen, die auch entsprechend gut bezahlt werden. Die negative Erscheinung des "working poor", also trotz voller Lohnarbeit arm zu sein, muss bekämpft werden. Deshalb ist meiner Meinung nach die derzeit in vielen Ländern der EU praktizierte Strategie, die Zumutbarkeitsbestimmungen zu verschärfen, grundsätzlich ein verkehrter Weg.

### Zusammenarbeit braucht Ressourcen

Zusammenarbeit fällt genauso wenig vom Himmel, wie sie zum Nulltarif zu haben ist. Grenzüberschreitende Zusammenarbeit ist aufwändig. Zusammenarbeit muss gewollt sein und sie braucht vor allem Ressourcen. Für eine Zusammenarbeit müssen daher personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen. Das heißt, es müssen auf Dauer Kapazitäten aufgebaut werden, organisatorische Strukturen geschaffen und vor allem Verantwortlichkeiten geklärt werden. Die Akteure müssen über ein beträchtliches Zeit-

### Ziele der Zusammenarbeit für einen gemeinsamen Arbeitsmarkt

- Die gemeinsame Region stärker machen und Arbeitslosigkeit effizient bekämpfen
- Erfahrungen austauschen/best practice-Methode anwenden, Dialog starten
- Sich inspirieren lassen von den Ideen der Nachbarn
- Entwicklung einer gemeinsamen Weiterbildungsstrategie zur Beseitigung qualifikationsbedingter Engpässe
- Schrittweise die Arbeitsmärkte öffnen (Grenzgänger, Kontingente, Praktikanten etc.)
- Gegenseitige Unterstützung und Nutzung von Synergien innerhalb der Grenzregion
- Durchführung von gemeinsamen Projekten (Ausbildung, innovative Arbeitszeitmodelle, Dorferneuerung, Cluster, Territoriale Beschäftigungspakte, Ausbildungsverbünde schaffen, Arbeitsstiftungen, Nutzung des Dritten Sektors für die Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen

- Erfahrungsaustausch über Funktionsweise der EU-Fördertöpfe
- Vernetzung aller relevanten Akteure mit dem Ziel, grenzüberschreitende Beschäftigungspakte zu gründen: Nationale Aktionspläne für Beschäftigung austauschen
- Verknüpfung von Regional- und Arbeitsmarktpolitik
- Durchführung von Regionalanalysen, wenn sie praxisbezogen sind
- Stärkung des Systems der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung

### Wesentliche Punkte für die zukünftige Zusammenarbeit

- Die Auswahl der zukünftigen Arbeitsschwerpunkte muss gemeinsam getroffen werden.
- Beide Seiten müssen ein Interesse an der Bearbeitung der ausgewählten Thematik haben.
- Eine gemeinsame kreative Kommunikation mit geeigneten kulturellen und geselligen Aktivitäten erleichtert das Vorhaben.

budget verfügen. Die Verantwortlichen müssen in der Lage sein, Unterstützung in der eigenen Organisation und bei den Nachbarn zu mobilisieren. Dazu wird heutzutage auch der Ausdruck *capacity building* verwendet. Erfolgreiche Gemeinschaftsprojekte sind geeignet, diesen gegenseitigen Unterstützungsprozess zu fördern.

Selbst diese organisatorischen Voraussetzungen und Förderbudgets allein wären zu wenig für eine erfolgreiche Kooperation. Es braucht zudem noch den subjektiven Faktor, nämlich das persönliche Engagement, das großzügige Herangehen an das gemeinsame Projekt und eine ordentliche Portion Optimismus gepaart mit einer realisierungsfähigen Utopie. Auch Beharrlichkeit ist wichtig. Ohne diese blieben Pläne und Konzepte nur Papier. All diese Komponenten zusammen schaffen jenes produktive Klima, in dem Zusammenarbeit gute Ergebnisse bringt.

Das klingt jetzt alles sehr einfach und vielleicht sogar banal. Doch genau das ist der Schlüssel zum Erfolg: Einfache und pragmatische Schritte setzen, bei denen alle Partner einen Nutzen davon ziehen. Das ist ein gänzlich anderer Ansatz als etwa jener, den die Neoliberalen und Marktfundamentalisten Anfang der

90er Jahre versucht haben durchzusetzen. Sie haben die „reine Lehre“ verkündet: Der Markt ist gut, Sozialismus ist böse und der Staat muss auf das Notwendigste reduziert werden. Sie haben übersehen, dass in der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik der Markt nicht die Lösung ist, sondern das Problem.

Unter reinen Marktverhältnissen können z.B. benachteiligte Personengruppen schlecht einen Job kriegen, weniger leistungsfähige werden vom Erwerbsleben ausgeschlossen etc. Nur die Olympiareifen würden einen Job erhalten. Als Beschäftigungspolitiker müssen wir daher mehr regulieren und den Markt beeinflussen. Wir müssen dem Raubtier die Reißzähne ziehen, die entfesselte Marktwirtschaft zivilisieren. (...)

### Grenzen überwinden

Wir starten einem Prozess, bei dem es viele Grenzen gibt. Sprachgrenzen, Ländergrenzen, Systemgrenzen... Diese Grenzen sind meist leicht zu überwinden. Die am schwersten überwindbaren Grenzen befinden sich im Kopf. Z.B. gibt es viele Menschen in Österreich, die noch gar nicht realisiert haben, dass alle unsere Nachbarn (Ausnahme: Schweiz und Liechtenstein) bei der EU als gleichwertige Mitglieder mit dabei sind. Vor allem diese Grenzen müssen wir niederreißen.

Ich bin ein unverbesserlicher Optimist. Auch wenn die EU noch eine grobe Baustelle ist, so bin ich zuversichtlich, dass wir ein Haus schaffen können, in dem sich alle wohlfühlen. Wir brauchen uns gegenseitig, um unsere Interessen in Brüssel durchsetzen zu können.

Daher erscheint es mir extrem wichtig, Kooperationsstrukturen aufzubauen und gemeinsam Visionen und Umsetzungsstrategien zu entwickeln, wie die Regionen gestärkt und der soziale Zusammenhalt erhöht werden kann. Vor allem aber, wie kann Arbeitslosigkeit erfolgreich und nachhaltig bekämpft werden? Ein erfolgreiches Beispiel für Kooperation ist die sog. Expertenakademie (siehe Kasten). Die Zeit ist reif, die Zusammenarbeit auf eine breitere und längerfristige Basis zu stellen. Die zukünftigen Herausforderungen verlangen nach einem kontinuierlichen Seminar- und Konferenzbetrieb, um maßgeschneiderte Problemlösungen für die jeweils betroffene Region zu entwickeln.

Rainer Klien

Redigierte Fassung des Vortrags „Die Zukunft der zentral-europäischen Regionen und die Vision von gemeinsamen Arbeitsmärkten“, gehalten am 24.9.2004.

### Was ist die Expertenakademie (Expak)?

*Die Expak ist eine Informations- und Vernetzungsplattform. Die Expak ist kein fixes Gebäude, sondern ein Prozess, bei dem grenzüberschreitend im Rahmen der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik zusammengearbeitet wird. Die Expak ist ein Forum, in dem in erster Linie "best-practice" Programme und Erfolge der EU im Kampf gegen Arbeitslosigkeit präsentiert und auf ihre Übertragbarkeit in das tschechische oder österreichische System der Beschäftigungspolitik überprüft werden sollen.*

*Die Expak dient weiters für die Erleichterung bei der Durchsetzung von arbeitsmarktpolitischen Innovationen durch praxisorientierte Informationsweitergabe, für die Durchführung von Regionalanalysen, Bedarfserhebungen etc. sowie die Veranstaltung von Seminaren, Exkursionen und Konferenzen. Allgemein wird erwartet, dass es durch die Errichtung der Expertenakademie zu einer höheren Dynamik bei der Gestaltung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik kommt.*

## Für die sorgen, die für uns sorgen

### Neue Perspektiven für den Gesundheits- und Sozialbereich

DienstnehmerInnen, die im Pflege- und Betreuungsbereich arbeiten, sind beruflich großen Belastungen ausgesetzt. Die demografische Entwicklung, der damit verbundene steigende Bedarf an Pflege und Betreuung bei gleichzeitiger Personalknappheit und Kostendruck in den Institutionen verschärfen die Arbeitsbedingungen zusätzlich.

Im Rahmen der EU-Initiative EQUAL arbeiten in der Entwicklungspartnerschaft „Blickwechsel – Neue Perspektiven für den Gesundheits- und Sozialbereich“ Einrichtungen zusammen, die jahre- bis jahrzehntelange Erfahrungen in diesen Bereichen haben. Ziele der Partnerschaft sind die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit sowie die Erweiterung des Arbeitskräftepools für den Gesundheits- und Sozialbereich. Zur Erreichung dieser Ziele wird beim Empowerment von Einzelpersonen sowie Organisationen angesetzt.

#### Drei Module

Die Ziele der Entwicklungspartnerschaft werden seit Juli dieses Jahres in drei Modulen verfolgt. Insgesamt sind 15 Personen bei „Blickwechsel“ mit der Arbeit in den Modulen und mit Koordinationsaufgaben beschäftigt.

„PS – Potential Sozialkapital“ (Forschungsinstitut des Roten Kreuzes) richtet seinen Blick auf die Ressourcen der MitarbeiterInnen in der mobilen Pflege und Betreuung, um Arbeitsbedingungen zu verbessern, Belastungen zu reduzieren, Ressourcen zu stärken und die Verweildauer im Beruf zu verlängern. Im Rahmen des Moduls wird das Handbuch „Betriebliche Gesundheitsförderung in der mobilen Pflege und Betreuung“ erstellt und den Trägerorganisationen sozialer Dienste zur Verfügung gestellt.

*Kontakt: Mag.a Ingrid Spicker / Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes, Tel. 01 / 79548-2426, Mail: ingrid.spicker@w.rotekreuz.at*

„Zeichen gehören gesetzt“ (equalizent – Schulungs- und Beratungs GmbH) entwickelt Maßnahmen, die gehörlosen und schwerhörigen Personen den Zugang zu einer qualifizierten Tätigkeit im Gesundheits- und Sozialbereich ermöglichen. Durchgeführt wird auch ein Lehrgang zur Vorqualifizierung für eine Ausbildung im Pflege- und Betreuungsbereich.

Die Anerkennung der österreichischen Gebärdensprache und ihre Verankerung in der Verfassung sind wichtige Schritte zu einer adäquaten Positionierung von gehörbeeinträchtigten Personen am Arbeitsmarkt. Bis jetzt waren gehörlose Personen vom Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten im Gesundheits- und Sozialbereich ausgeschlossen, obwohl sie mit ihrer ausgeprägten visuellen Wahrnehmungsgabe und einer besonderen Sensibilität in der Einschätzung ihres Gegenübers wesentliche Voraussetzungen erfüllen würden.

### EQUAL-EP „Blickwechsel – Neue Perspektiven für den Gesundheits- und Sozialbereich“

#### Strategische PartnerInnen:

*Wirtschaftskammern Österreichs, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Wiener Gebietskrankenkasse, Oberösterreichische Gebietskrankenkasse, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Pensionsversicherungsanstalt, Fonds Soziales Wien, Österreichischer Gehörlosenbund, Dachverband der Wiener Pflege- und Sozialdienste*

*PartnerInnen für transnationale Aktivitäten – ein Kommunikationstraining für Hörende und Gehörlose, die Entwicklung einer Multimedia DVD sowie einer Website für internationale Jobvermittlung –*

*sind Free Art Records in Ostrava (CZ) und die RW-TÜV Akademie in Gelsenkirchen (D).*

*Das Projekt wird vom Europäischen Sozialfonds, dem Bundessozialamt im Auftrag der österreichischen Bundesregierung und dem Fonds gesundes Österreich gefördert.*

#### Inhaltliche Koordination:

*Erentraud Lehner, Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes, Tel. 79580-3423  
erentraud.lehner@w.rotekreuz.at*

*EP-Website: [www.equal-blickwechsel.at](http://www.equal-blickwechsel.at)*

*Kontakt: Mag.a Elke Mutschenlechner / equalizent Schulungs- und Beratungs GmbH, Tel. 01 / 409 83 18 -31; Mail: elke.mutschenlechner@equalizent.com*

„Horizonte 40 +“ (BBRZ Österreich – Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum) berät und betreut ArbeitnehmerInnen, wenn bereits gesundheitliche Beeinträchtigungen vorhanden sind, bietet aber auch interessierten Unternehmen Information und Beratung an. Ein rechtzeitiges Angebot an sinnvollen beruflichen Alternativen soll der Verschlechterung

und Chronifizierung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorbeugen und den Verbleib im Berufsleben sichern. Neben der Betreuung von Einzelpersonen und der Beratung von ArbeitgeberInnen werden berufsbegleitende Seminare zu den Themen Berufsorientierung, Bewerbungstraining und Gesundheitsförderung angeboten.

*Kontakt: DSA Romana Endrich / BBRZ Österreich, Tel. 01 / 74022-484; Mail: romana.endrich@bbrz.at*

## Tauschsysteme

### Über Tauschkreise, alternative Geldsysteme, Selbsthilfe und Grenzen der Selbstverantwortung

Die Idee des Tauschens erlebt in regelmäßigen Abständen eine Renaissance, genau dann und dort, wo Arbeitsplätze knapper werden, Löhne sinken und sich Menschen, Nischen bzw. Regionen, die von diesen Auswirkungen am stärksten betroffen sind, – Finanzberatungen jeglicher Sparten zum Trotz – Gedanken über Alternativen machen.

Unter dem Suchbegriff „Tauschen“ findet sich derzeit im Internet eine gehörige Anzahl an Links zu den verschiedensten Tauschsystemen. Zu unterscheiden sind einerseits vorwiegend privat organisierte Tauschkreise, sogenannte Talentebörsen, und andererseits Regionalgeldinitiativen. Während Tauschkreise darauf abzielen, zur ökonomischen Selbsthilfe im privaten Bereich anzuregen und vor allem Einkommensschwachen eine Alternative anzubieten, wollen Regionalgeldinitiativen – es handelt sich dabei um Zusammenschlüsse von Gewerbetreibenden – durch die Einführung von komplementären Geldsystemen dem Gewerbestorben und der steigenden Arbeitslosigkeit in einer Region entgegenwirken.

#### Tauschkreise

Mitglieder eines Tauschringes können in gedruckten oder online publizierten Marktzeitungen inserieren. Angeboten und gesucht wird dabei so ziemlich alles: von der Wohnzimmereinrichtung über Bioprodukte, Leistungen in der Kinder- und Altenbetreuung bis zu (dann doch wieder teilweise in Euro bezahlten) Aushilfstätigkeiten in Betrieben. Abgerechnet wird zumeist in *Talenten*, wobei ein Talent einem Euro entspricht, für Dienstleistungen wird ein genereller Stundenlohn von zehn Talenten empfohlen. Die Talentebe-

träge werden auf Konten des Tauschrings gebucht, als Haben für die VerkäuferInnen und als Soll für die KäuferInnen. Für jedes Mitglied gibt es ein eigenes Konto, das selbst verwaltet wird. Für die Organisation der Tauschbörse ist jedoch in ein Gemeinschaftskonto ein jährlicher Mitgliedsbeitrag einzubezahlen (in Euro oder in Form von Talenten, die automatisch abgezogen werden).

Weiters zu finden sind kleinere Tauschbörsen, die sich auf ganz bestimmte Produkte beschränken: Beispielsweise gibt es eine eigene Restbaustoffbörse, die unter dem Motto „Wiederverwenden statt verschwenden“ für „Häuslbauer“ einerseits Restbaustoffe, andererseits Fahr- und Transportgemeinschaften vermittelt. Auch hier ist ein Mitgliedsbeitrag zu bezahlen.

Eine Ausnahme stellt „Time – die Zeittauschbörse“ dar, die ausschließlich in Zeiteinheiten abrechnet und – im Auftrag der Stadt Linz – dezidiert die Vermittlung von gegenseitiger Nachbarschaftshilfe in den Vordergrund stellt. Neu ist eine Kooperation zwischen „Time“ und der Talentetauschbörse: Mittels einer zwischengeschalteten „Bank“ kann nun auch zwischen Talenten und Zeiteinheiten getauscht werden.

Tauschringe gab und gibt es in beinahe allen Bundesländern: Einige Beispiele sind der Tauschkreis Tirol (seit 1995), der Tauschkreis Mühlviertel Regional, der Tauschkreis Innviertel oder der Tauschkreis Vorarlberg. Eine Übersicht befindet sich auf dem Internetportal [www.tauschkreis.net](http://www.tauschkreis.net).

#### Komplementäre Geldsysteme

Nach dem Vorbild der bayrischen Region Chiemgau, welche bereits seit 2002 mit dem „*Chiemgauer*“ handelt, haben sich im April 2005 die gesamte Wirtschaft in und um Heidenreichstein sowie einige Betriebe der näheren Umgebung zusammengeschlossen und den „*Waldviertler*“ als zusätzliche Regionalwährung eingeführt. Sowohl der „*Waldviertler*“ als auch der

„Chiemgauer“ entsprechen derzeit dem Wert von einem Euro. Ausgegeben werden kann und soll er nur innerhalb des Systems. Und dies möglichst rasch, um einen kontinuierlichen Geldfluss aufrecht zu erhalten. Wird das Geld nicht innerhalb eines Quartals in Umlauf gebracht, erleidet es einen Wertverlust von zwei Prozent, der durch das Aufkleben von (Steuer-)Marken ausgeglichen werden kann. Bei einem Rücktausch der Regionalwährungen in Euro verliert das Geld sogar fünf Prozent an Wert. Das Chiemgauer Regionalgeldexperiment ist mittlerweile soweit gediehen, dass in Zusammenarbeit mit der GLS (Gemeinschaftsbank für Leihen und Schenken) die Einführung von eigenen Girokonten für den „Chiemgauer“ ab 2006 möglich sein wird. Das Waldviertler Experiment steckt zur Zeit noch in den Kinderschuhen und bemüht sich, die Betriebe der umliegenden Gemeinden zu animieren, sich anzuschließen und die Umsätze zu erhöhen, u.a. mittels „im Rad“ organisierter Quartalsfeste, die einerseits dazu dienen, Kontakte zu schließen, andererseits die Möglichkeit bieten, an diversen Marktständen, die sich noch hauptsächlich auf den Lebensmittelbereich beschränken, den „Waldviertler“ rechtzeitig auszugeben.

### Skepsis versus Euphorie

Sowohl Regionalgeldinitiativen als auch die meisten privat organisierten Tauschkreise berufen sich auf die *Freigeld-Theorien* des deutsch-argentinischen Kaufmanns *Silvio Gesell* (1862–1930) sowie auf das „Wörgler Freigeldexperiment“. Gesell führte ökonomische Krisen auf die Überlegenheitsstellung des Geldes im Wirtschaftssystem zurück (These von der „Streikfähigkeit des Geldes“). Geld kann im Gegensatz zu Ware und Arbeitskraft jederzeit ohne Konsequenzen zurückgehalten werden. Als Konsequenz von Geldknappheit ergeben sich gefährliche Konjunkturschwankungen sowie die Entstehung sozialer Ungerechtigkeit. Während Geldbesitzer leistungsloses Einkommen über das Zinssystem erwerben können, kommt es für die zinszahlende arbeitende Bevölkerung zu einer beständigen Abwertung des vorhandenen Kapitals und ihrer Arbeitskraft. Laut Gesells Theorie kann eine Wirtschaft stabil bleiben, wenn die Marktüberlegenheit der Geldbesitzer bereinigt wird und dafür gesorgt wird, dass Geld kontinuierlich im Umlauf bleibt. Erreichen wollte er dies durch die Einführung von Freigeld, einem nicht durch Gold gedeckten Papiergeld, welches jährlich, solange es zurückgehalten wurde, zu einem bestimmten Schwundsatz an Nennwert verlor und auf diese Weise mit einem Umlaufantrieb ausgestattet war.

Kurzfristig erfolgreiche Freigeldexperimente hat es in Deutschland (Wära-Tauschgesellschaft, 1929 bis 1931), in Österreich (Wörgl, 1932 bis 1933) sowie in Frankreich, Spanien und der Schweiz gegeben, wo sie allesamt verboten wurden. Berühmtestes historisches Beispiel ist das „*Wunder von Wörgl*“: Der extrem hoch verschuldeten Tiroler Gemeinde Wörgl gelang es 1931 binnen eines Jahres, durch die Einführung von Freigeld als Nothilfeprogramm die Arbeitslosigkeit in der Gemeinde um ca. 25 Prozent zu senken und gleichzeitig die Wirtschaft in der Gemeinde derart anzukurbeln, dass nicht wenige (für jene Zeit unvorstellbare) Bauvorhaben getätigt wurden. Das Experiment wurde 1933 aufgrund des Drucks der Nationalbank, die von Beginn an dagegen agiert hatte, verboten.

Ein genauerer Blick auf die Geschichte des Freigelds ist jedoch nicht nur euphorisch. Kurz nach dem Bekanntwerden des Wörgler Wunders gab es Versuche in Amerika, diese Ansätze in eine Art „Perpetuum mobile für Geld“ umzusetzen. Das konnte nur misslingen, da den Menschen keine entsprechende Information gegeben, sondern vielmehr vorgegaukelt wurde, dass Geld sich (für alle) vermehren könnte, wenn man es einfach nur anders benennt.

Auch ein bis zum *Sommer 2002* staatlich geförderter *Großversuch in Argentinien* zeigt, dass die wiedererwachte Euphorie um Gesells Theorie mit Skepsis zu betrachten ist. An der dortigen Tauschringbewegung beteiligten sich etwa zehn von 36 Millionen Einwohnern. Es entstand ein Netz von Tauschringmärkten, für die zunächst eine Tauschringwährung, der *Credito*, kreiert wurde, bevor man später das Schwundprinzip ergänzte. Aufgrund der Tatsache, dass eine verarmte Bevölkerung, wenn sie nicht über genügend Ressourcen/Produktionsmittel verfügt, um eine Wirtschaft aufzubauen, auch über ein Tauschsystem wiederum nur ein Flohmarktsortiment (Restpostenabverkauf, Haarschneiden etc.) anbieten kann, gelangten dringend gebrauchte Nahrungsmittel nicht zum Tauschring. Das System brach bereits im Herbst 2002 wieder zusammen.

Gaby Weber, eine Journalistin, die im Sommer 2002, also auf dem Höhepunkt der Entwicklung, mit Sympathie aus Argentinien berichtete, zitierte einen ansässigen Geschäftsmann: „Wenn sich die Menschen nicht mehr über die Tauschklubs ernähren könnten, würden sie alle auf die Barrikaden steigen (...) Deshalb sehen es die argentinische Regierung und die internationalen Finanzorganisationen mit Wohlwollen, dass sich die Armen selbst über die Runden bringen und nicht länger dem Staatshaushalt zur Last fallen.“

So sei eine informelle Wirtschaft entstanden, „mit privaten Tauschtickets, wo keine Steuern erhoben werden und wo vom Staat nichts erwartet wird, keine Krankenkassen, Renten und die Förderung von sozial Benachteiligten. So kann sich der Staat aus der Sozialarbeit herausziehen, können Finanzmittel und Beamte eingespart werden.“ (Peter Bierl in konkret 6/2005)

### Beurteilung

Regionale Geldsysteme und Tauschkreise heute wollen und können nicht das herkömmliche System ersetzen, sondern dieses allenfalls ergänzen. Als Versuch, in Eigeninitiative regional zusätzliche Möglichkeiten zu schaffen, sind solche Initiativen zu begrüßen. So wie das Experiment von Wörgl als Nothilfeprogramm bezeichnet wurde (was es de facto auch war), sollten regionale Selbsthilfeprogramme nicht den Anschein erwecken wollen, die Weltwirtschaft verändern zu können, wie sie es auf ihren Webseiten tun.

Auch bei den privaten Tauschbörsen ist bei genauerer Betrachtung eine gewisse Skepsis angebracht. In den großteils sehr euphorisch formulierten Selbstbeschreibungen im Internet wird als größter Vorteil des Tauschhandels ohne Zinsverlust vor allem eines betont: die positiv gesellschaftsverändernde Komponente, denn durch organisierte Nachbarschaftshilfe kommt es zu verstärkter Kommunikation unterschiedlichster Gesellschaftsschichten. Tauschkreise ermöglichen in Zeiten steigender Arbeitslosigkeit zusätzliche Leistungen, die im herkömmlichen Geldsystem nicht mehr leistbar wären. Durch das Gleichsetzen jeglicher Arbeit, weil diese in Zeit oder in Talenten bewertet wird, kommt es auch zu einer Neubewertung der Arbeit an sich. Demokratie und BürgerInnenbeteiligung wird gefördert, denn einbringen kann sich jede/r mit seinen/ihren Fähigkeiten (Talenten) jenseits der Anforderungen des Arbeitsmarktes. Was positiv gemeint, aber manchmal etwas naiv formuliert ist, wird von anderen, die noch einen Schritt weiter gehen, negativ übertroffen: Auf [www.tauschkreis-muehlviertel.at](http://www.tauschkreis-muehlviertel.at) etwa wird proklamiert: „*Einer der grundlegenden Fehler unseres Geldsystems scheint der Zins- u. Zinsszins zu sein.*“ In einem der wenigen erklärenden (anonymen) Artikel wird dann behauptet, durch Freiwirtschaft Probleme wie Arbeitslosigkeit, Umweltzerstörung, Staatsverschuldung, ja sogar die Entstehung von Kriegen lösen zu können. Und: „*Verantwortlich dafür sind wir, es ist Zeit, die Sache in die Hand zu nehmen.*“

Wer will nicht Frieden auf der Welt, genügend Arbeitsplätze und eine sichere Zukunft für alle? Ob dies

durch bessere Rahmenbedingungen für den Verkauf von Bioprodukten, Esoterikseminaren, gegenseitigem Babysitting, organisierter Nachbarschaftshilfe und zweifelsohne begrüßenswerten Initiativen zur Belebung der lokalen Wirtschaft innerhalb eines geschützten Rahmens möglich sein wird, sei dahingestellt.

*Manuela Mittermayer*

### Quellen

Gerhard Senft: Auf der Suche nach dem „Dritten Weg“, in: kurswechsel 4/1992  
 konkret 6/2005, Peter Bierl  
 Interview mit Andreas Höritzauer, Wegwartehof, Merkenbrechts, Waldviertel  
[www.tauschkreis-muehlviertel.at](http://www.tauschkreis-muehlviertel.at)  
[www.waldviertel-regional.at](http://www.waldviertel-regional.at)  
[www.vsg.or.at](http://www.vsg.or.at)  
[www.tauschkreis-tirol.at](http://www.tauschkreis-tirol.at)  
[www.chiemgau-regional.de](http://www.chiemgau-regional.de)  
[www.tauschkreis.net](http://www.tauschkreis.net)

Erstabdruck dieses Artikels in der Zeitung „heller - beiträge gegen monokulturelle alltagserscheinungen“, Linz, September 2005

weil es wichtig ist, informiert zu sein:

# Rundbrief

die Info- Drehscheibe im OÖ. Sozialbereich

**1x jährlich:**  
 Aktuelle  
 Soziale Richtsätze

**monatlich:**  
 Jobbörse, Seminare,  
 Termine & Veranstaltungen,  
 Berichte zur sozialen Lage,  
 Interessantes und Neues  
 aus Sozialen Unternehmen  
 und anderswo ...



**Jahresabo: 24 Euro**

zu bestellen bei:  
**Sozialplattform OÖ**  
 Weingartshofstr. 38  
 4020 Linz  
 Tel: 0732-667594

[office@sozialplattform.at](mailto:office@sozialplattform.at)  
[www.sozialplattform.at](http://www.sozialplattform.at)

**sozialplattform oberösterreich**

## „Made in China“ – was steckt dahinter?

China geht uns alle an: In China werden zum Beispiel unsere T-Shirts genäht, das Spielzeug unserer Kinder hergestellt und die in unserer Gastronomie verwendeten Eier gelegt. Mögliche Auswirkungen für Oberösterreich durch „Made in China“ werden beim Chinasymposiums im AK-Jägermayrhof veranschaulicht.

*Termin:* 30. November 2005 von 10.00 bis 18.00 Uhr und 1. Dezember 2005 von 9.00 bis 16.00 Uhr  
*Ort:* AK-Bildungshaus Jägermayrhof, 4020 Linz  
*Veranstalter:* Landesorganisation des ÖGB, Bereich Bildung und Zukunftsfragen, weltumspannend arbeiten, in Kooperation mit der AK OÖ Funktionärebildung  
*Anmeldung:* Weltumspannend arbeiten, 4020 Linz, Wienerstraße 2, Tel. 0732 / 654784 – 6054  
*Mail:* anita.koenigslehner@oegb.at, www.weltumspannend-arbeiten.at

## Graz – die Stadt der Menschenrechte auch für behinderte Frauen und Männer?

Im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft „Behindertenpolitische Abende“ berichtet Bürgermeister Siegfried Nagl über Aktivitäten der Stadt Graz für Frauen und Männer mit Behinderungen.

*Ort:* Die Brücke, Grabenstraße 39a, 8010 Graz  
*Termin:* 7.12.2005, 19.00 Uhr  
*Information:* Tel. 0316/872-6477, Mail: info@behindertenbeauftragte-graz.org

## Workshop „Regionale Arbeitsmarktprognosen“

Der Workshop „Regionale Arbeitsmarktprognosen“ zielt in zwei Richtungen. Auf der einen Seite werden methodische Entwicklungen diskutiert. Das Spektrum reicht von kleinräumigen standardisierten Zeitreihenverfahren über Simulationsmodelle bis zur Anwendung von „Künstlichen Neuronalen Netzwerken“. Andererseits wird hoher Wert auf die Umsetzung in der Praxis gelegt: Unter welchen Voraussetzungen sind die Verfahren anwendbar, wie einfach können sie umgesetzt werden und wie zuverlässig sind die Prognosen?

Die Veranstaltung ist zum einen für Wissenschaftler von Interesse, die sich auf dem angesprochenen Feld über den Stand der Forschung informieren wollen. Zum anderen wendet sie sich an Praktiker, die sich für die Reichweite moderner wissenschaftlicher Methoden für Prognosezwecke interessieren, um Steuerung, Budgetierung und Benchmarking optimieren zu können.

*Ort:* Kongresszentrum der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, Regensburger Str. 104  
*Termin:* 9. Dezember 2005  
*Anmeldung:* <http://iab.de/iab/veranstaltungen/regpro2005d.htm>

## Was tun gegen Armut und soziale Ausgrenzung?

Lehren aus den Strategien europäischer Großstädte

Grundlage der Veranstaltung bildet die im Auftrag der AK erstellte Studie „Städtestrategien gegen Armut und soziale Ausgrenzung“, welche die Städtestrategien aus fünf europäischen Ländern vergleicht. Bei der Tagung werden Projekte aus London, Amsterdam, Wolfsburg und Wien – eingebettet in die jeweilige nationale, regionale und kommunale Politik – präsentiert und deren Erfolge, aber auch Misserfolge diskutiert und verglichen. Ziel ist ein intensiver Erfahrungsaustausch: Was können die Städte von einander lernen und in die jeweilige Praxis umsetzen?

*Veranstalter:* Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien in Kooperation mit dem Wissenschaftszentrum Wien, der TU Wien, Fachbereich Soziologie (ISRA) und Plansinn  
*Ort:* Adolf Czettel Bildungszentrum, Großer Sitzungssaal, Theresianumgasse 16-18, 1040 Wien  
*Termin:* 15.12.05, 9.00 Uhr bis 16.12.05, 16.00 Uhr

## **KONTRASTE**

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

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

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

**Erscheinungsweise:**  
10 Ausgaben pro Jahr

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

**Redaktionsteam:**  
Mag. Hansjörg Seckauer, Dr. Christine  
Stelzer-Orthofer, Mag. Susanna Rothmayer,  
Mag. Bettina Leibetseder  
Wir freuen uns über zugesandte Manuskripte,  
die Redaktion behält sich jedoch das Recht  
auf Kürzung und Entscheidung über die Veröf-  
fentlichung vor. Redaktionsschluss ist jeweils  
der 20. des Vormonats. Namentlich gekenn-  
zeichnete Beiträge können, müssen aber nicht  
die Meinung der Redaktion wiedergeben.

**Wissenschaftliche Beratung:**  
Univ. Prof. Dr. Josef Weidenholzer  
Univ. Prof. Dr. Irene Dyk  
a.Univ. Prof. Dr. Evelyn Schuster

**Lektorat; Satz:**  
Mag. Hansjörg Seckauer

**Layout:**  
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