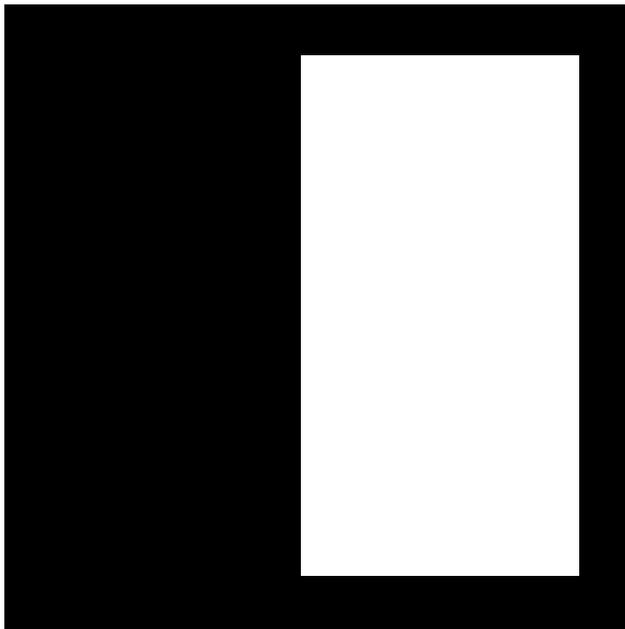


kontraste

Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik



ATYPISCH BESCHÄFTIGT

SPEKTRUM

BUCHTIPPS

VERANSTALTUNGEN

10 | Dezember 2008

Atypisch beschäftigt

Fair statt prekär: Für ein Recht auf gute Arbeit	4
Gegenwind für prekäre Arbeitszeiten in Europa	6
Niedriglohn und kaum Beschäftigungsperspektiven	8
Prekarität	10
Neue Erwerbsformen in Wien	13
Soziale Lage von Journalisten/innen in Oberösterreich	17
Wege aus der Prekarisierung der Sozialwissenschaften	23

Spektrum

Im Spannungsfeld zwischen Staat, Markt und Individuum	28
Kommunikation mit KrebspatientInnen	31
Preis für Zukunftsforschung an Jean Ziegler	32

Buchtipps	33
------------------	----

Veranstaltungen	35
------------------------	----

Liebe Leserin, lieber Leser!

In den Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften sieht das z.B. so aus: Unmittelbar nach dem Studium eine fixe Stelle zu ergattern, ist wenig wahrscheinlich. Aber was es gibt, sind Projekte, d.h. zeitlich begrenzte Forschungsaufträge, und mit ein wenig Glück schafft man es, bei so einem Projekt – universitär oder außeruniversitär – mitarbeiten zu können. Bis es fertig ist. Dann kommt das nächste Projekt – oder auch nicht. Oder vielleicht später, nach einer längeren Durststrecke. Oder man hat sich rechtzeitig umgesehen und arbeitet an zwei oder mehreren Projekten gleichzeitig; auch das gibt's. Hat man sich bewährt, wird man eines Tages vielleicht fix übernommen. Sicher ist das nicht. Manchen ist das zu ungewiss: Sie bewerben sich hier und dort, wechseln die Branche oder kehren zurück in einen schon zuvor ausgeübten Beruf. Oder reichen – mangels Alternativen – weitere Projekte ein.

Das sind natürlich berufsfeldspezifische Betrachtungen und nicht ohne weiteres auf andere Bereiche übertragbar. Dennoch: Der Trend zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist universell. Wobei, um von Atypischem sprechen zu können, man zugleich das Typische benennen muss. Im Allgemeinen meint man damit ein so genanntes Normalarbeitsverhältnis: angestellt, unbefristet, Vollzeit. Das man, so der Grazer Soziologe Manfred Prisching, „genau zu jener Zeit weithin so zu bezeichnen begonnen hat, als es eben nicht mehr „normal“ war. Denn das „Normalarbeitsverhältnis“ wird dezimiert, abnormalisiert, peripherisiert“ (www.denkwerkstätte.net).

Man sollte dennoch an der „Norm“ festhalten. Allein schon, um prekäre und atypische Arbeitsverhältnisse als solche festmachen zu können. Diese werden allerdings oft nicht nur von den Unternehmen – denen sie Kostenvorteile bringen –, sondern auch von den Beschäftigten als wünschenswert erachtet. Hauptsächlich deswegen, weil sie vermehrte Freiheitsgrade mit sich bringen. Insbesondere so genannte neue Selbständige sind an kein starres Arbeitszeitkorsett gebunden, können Zeit und Ort der Leistungserbringung vielfach selbst bestimmen etc. Das hat schon etwas Verlockendes. Dass Beruf und Privatleben dann häufig ineinanderfließen, man stets auf der Jagd nach neuen Engagements ist, es sich kaum leisten kann,

einen Auftrag abzulehnen, ist die Kehrseite der Medaille. Bereits mehr als die Hälfte aller Unternehmen in Österreich sind Einpersonenernehmen (www.bmsk.gv.at); das Phänomen ist also nicht zu unterschätzen.

Auch die Leiharbeits- oder Zeitarbeitsbranche, wie sie sich selbst nennt, boomt. Derzeit gibt es in Österreich über 80.000 LeiharbeiterInnen und an die 1.000 Zeitarbeitsfirmen, die diese weitervermitteln. In Österreich hat sich die Zahl der LeiharbeiterInnen in den letzten sieben Jahren verdoppelt. Doch dürfte nun vorläufig der Zenit erreicht sein: Denn jetzt, in der aufkommenden Wirtschaftskrise, werden LeiharbeiterInnen, die primär zur Abdeckung von Überkapazitäten eingestellt wurden, als erste entlassen. Im November waren 19 Prozent mehr arbeitslos als ein Jahr zuvor. Besonders betroffen sind Hilfskräfte, also ArbeiterInnen ohne Lehrabschluss (Der Standard, 06.12.2008). Gegenwärtig überlegt man eine Arbeitsstiftung. Diese wäre zur Qualifizierung der Betroffenen auch dringend nötig, denn von den Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe werden LeiharbeiterInnen wie auch andere atypische Beschäftigte kaum erfasst (vgl. Beitrag „Neue Erwerbsformen in Wien“).

*Was man sonst noch tun könnte? Bernd Kulterer von der Angestelltengewerkschaft (GPA-djp) spricht sich für eine schrittweise rechtliche Angleichung von atypischen Beschäftigten an echte Dienstverträge aus, um erstere für DienstgeberInnen zunehmend unattraktiv zu machen. Und der deutsche Arbeitssoziologe Klaus Dörre fordert allgemein eine „Politik der Entprekariisierung“ und meint damit die Einführung eines passablen Mindestlohns gekoppelt mit einer Grundsicherung sowie der Förderung der Selbstorganisation der Betroffenen. Wie das gehen kann? Die GPA etwa hat ein dahingehendes Pilotprojekt gestartet und bietet mit der Interessensgemeinschaft *work@flex* atypisch Beschäftigten eine Möglichkeit zur Vernetzung an. Als weiteres Beispiel wäre die „Plattform Generation Praktikum“ zu nennen, die sich um die nicht minder problematische Situation der PraktikantInnen annimmt. Und auch in der Wissenschaft tut sich etwas. Ein Anfang wäre somit gemacht und weitere Initiativen sollten folgen, meint*

Ihre
Kontraste-Redaktion

Fair statt prekär: Für ein Recht auf gute Arbeit

Anlässlich des Welttags für menschenwürdige Arbeit am 7. Oktober präsentierte das Armutsnetzwerk Oberösterreich das neue Leseheft „Fair statt prekär: atypische Beschäftigungsformen, prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen“.

Damit wollte man auf die geänderte Situation in der Arbeitswelt aufmerksam machen, wo immer mehr Menschen mit prekären Arbeits- und Lebensbedingungen konfrontiert sind, die von so genannten „Normalarbeitsverhältnissen“ abweichen. Als Normalarbeitsverhältnis wird eine vollzeitige, sozial- und arbeitsrechtlich umfassend abgesicherte abhängige Erwerbstätigkeit mit einem durchgehenden Versicherungsverlauf verstanden. Von dieser Norm abweichende Arbeit wird als atypisch bezeichnet. Darunter fallen Teilzeitarbeit inklusive geringfügiger Beschäftigung, Freier Dienstvertrag, Neue Selbständigkeit, Leiharbeit etc.

Hohe Zuwächse bei atypischer Arbeit

Atypische Beschäftigungsformen haben in den Jahren 2000 bis 2007 stark zugenommen, mit weiterhin steigender Tendenz. Im Vergleich dazu sind Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse nur sehr gering um vier Pro-

zent angestiegen (vgl. Grafik). Der Beschäftigungszuwachs in Oberösterreich sei daher vor allem auf den atypischen Bereich zurückzuführen, betonte AKOÖ-Vizepräsidentin *Christine Lengauer*.

Arm trotz Arbeit

Der Anstieg prekärer Beschäftigungsformen spiegelt sich auch in der Einkommenssituation wider. So sind in Oberösterreich 35.000 Personen trotz Arbeit von Armut betroffen, das sind sechs Prozent aller Erwerbstätigen. 16.100 Oberösterreicher/innen verdienen laut Lohnsteuerstatistik 2006 trotz ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung weniger als 1.000 Euro brutto pro Monat (14 x pro Jahr).

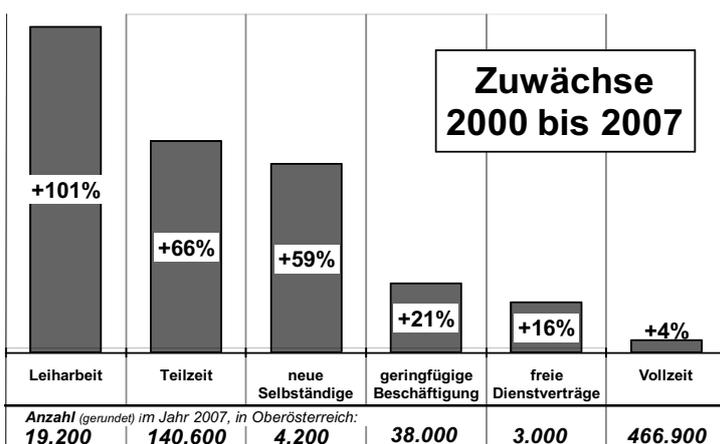
Prekäre Arbeit lässt sich nicht so einfach messen, sie ist vielmehr die Summe verschiedener Faktoren, erläuterte *Pold Ginner* vom Armutsnetzwerk. Diese Faktoren sind beispielsweise nicht existenzsichernde Einkommen, nicht ausreichender oder gar kein sozialer Schutz oder Mangel an arbeitsrechtlicher Absicherung. Das Armutsnetzwerk OÖ setzt sich dafür ein, dass prekäre Arbeit nicht einfach hingenommen, sondern aktiv bekämpft wird.

Prekär darf nicht zur Norm werden

Die Veränderungen in der Arbeitswelt hätten sich beschleunigt und radikalisiert, befand *Edeltraud Artner-Papelitzky* von *mensch & arbeit*. Sie verwies auf die Analyse des Sozialwortes des ökumenischen Rates der Kirchen von 2003, die nach wie vor aktuell sei: Darin wird festgehalten, dass atypische Beschäftigungsformen zunehmen und dass es mit geringfügiger Beschäftigung, Teilzeit, Werkverträgen und ähnlichen Arbeitsverhältnissen schwer ist, ein ausreichendes Einkommen zu erzielen.

Vor allem Frauen sind in Niedriglohnbranchen tätig und dort atypisch beschäftigt, sie würden daher rasch in Armut geraten. Die Zunahme von Mobbing, Burnout, Erkrankungen und Suchtverhalten ist für Artner-Papelitzky ein Warnsignal. Auch für Vollzeitbeschäftigte werde die Situation misslicher, „wenn Freizeit unbezahlt zur Arbeitszeit wird, wenn Einkommen keine Existenz sichern, wenn Arbeitsplätze zum Spielball von Finanzmärkten werden und Mitbestimmung in den Betrieben zur Farce verkommt“.

OÖ: Zuwächse atypischer/prekärer Beschäftigungsformen



Q: HV-SV, GSV, BMWA, Statistik Austria; Voll- und Teilzeit: Labour-Force-Konzept, Zeitreihenbruch 2004; neue Selbständige inkl. der „alten“ Freiberufler/innen; ohne die rund 7.500 freien Dienstverträge unter der Geringfügigkeitsgrenze

Das Bedrohliche daran ist für Artner-Papelitzky die „Normalisierung“ all dessen. Mensch & Arbeit als Teil der Katholischen Kirche wehre sich „gegen die Akzeptanz des Faktischen und die Gleichsetzung des Ist mit dem Soll“. Es gelte auf der Hut zu sein, dass prekäre Arbeitsbedingungen nicht zur „Norm“, zur Richtschnur werden.

Gute Arbeit

Das österreichische Pendant für decent work sei „gute Arbeit“. Diese ist für Artner-Papelitzky dann gegeben, wenn:

- Arbeit und erwirtschaftete Güter gerecht verteilt sind
- Frauen und Männer gleiche Chancen haben
- Familie, Beruf und ehrenamtliches Engagement vereinbar sind
- durch Information und Einbindung in Entscheidungsprozesse Mitverantwortung ermöglicht wird
- auf die Gesundheit geachtet wird und ausreichende Ruhepausen und gemeinsame Erholung gewährleistet sind
- Produktion und Dienstleistungen nachhaltig ausgerichtet sind

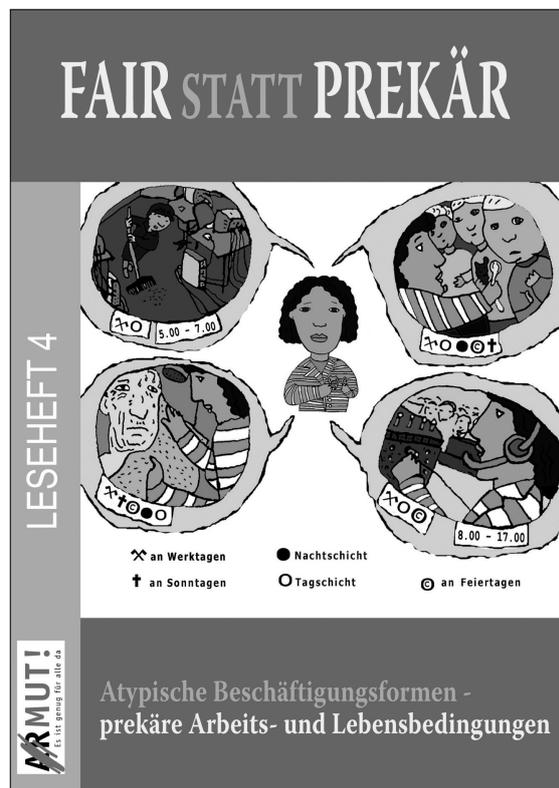
Daraus leitete sie drei Handlungsperspektiven ab: Zum einen brauche man politische Rahmenbedingungen, die der Würde des Menschen dienen und nicht der Profitmaximierung. Zum anderen sollten die Interessensvertretungen verstärkt Augenmerk auf prekäre Arbeitsbedingungen legen. Zum Dritten benötigten die Betroffenen Ermutigung und Organisation.

Abschließend wies Artner-Papelitzky darauf hin, dass prekäre Verhältnisse nicht vom Himmel fallen, sondern gemacht würden. Menschenwürdige Arbeit sei für alle möglich und solle zur Normalität bzw. zur Norm werden.

Arbeitswelt im Wandel

Christine Lengauer (AK OÖ) räumte ein, dass atypische Arbeit während mancher Lebensphasen passend sein könne, es müsse jedoch sichergestellt werden, dass atypische Arbeit nur freiwillig ausgeübt wird und nicht in die Prekarität führt.

Lengauer verwies auf die spezifische Situation Freier Dienstnehmer/innen und Neuer Selbständiger, bei denen die Grenzen zwischen selbständiger und un-selbständiger Arbeit oft verschwimmen würden. Teilweise würden diese Vertragsformen von Arbeitgeber/innen bewusst gewählt, da diese für sie günstiger



sein. „Scheinselbständigkeit“ könne die Folge sein. Als positiv strich Lengauer hervor, dass seit 1. Jänner 2008 zumindest Freie Dienstnehmer/innen sozial umfassend abgesichert sind. Es bestehe jedoch noch immer kein arbeitsrechtlicher Schutz, kritisierte sie. Das bedeute, dass es keinen Kollektivvertragsschutz, keine Arbeitszeitregelung und keine gesetzlichen Urlaubsansprüche gibt.

Prekäre Arbeit ist weiblich

Wie ihre Vorrednerin wies Lengauer auf den Umstand hin, dass vor allem Frauen oft in atypischer Beschäftigung, häufig in Teilzeitjobs, tätig seien: Neun von zehn Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Auch geringfügige Arbeit wird zu rund 74 Prozent von Frauen ausgeübt – und das nicht immer freiwillig, wie auch eine IFES-Umfrage bestätige: Für rund 43 Prozent der Befragten stellt Teilzeitarbeit eine Übergangs- und für zwölf Prozent eine Notlösung dar. Für viele Betroffene werde es dadurch finanziell eng: Fast jede zweite teilzeitbeschäftigte Frau in Oberösterreich verdient monatlich weniger als 530 Euro netto (14 x), mehr als zwei Drittel erhalten weniger als 780 Euro netto (14 x). Teilzeitbeschäftigte erhalten auch im Falle von Arbeitslosigkeit bzw. in der Pension nur unzureichende Leistungen.

Forderungen

Abschließend präsentierte Lengauer eine Reihe von Forderungen, allen voran existenzsichernde Einkommen und volle arbeits- und sozialrechtliche Sicherung für alle Beschäftigten. Die Sozialpartnervereinbarung über einen Bruttomindestlohn von 1.000 Euro ist für sie ein wichtiger Schritt zu mehr Einkommensgerechtigkeit.

Umgehungen des Arbeitsrechts durch die Arbeitgeber/innen – etwa durch verstärkte Forcierung Freier Dienstverträge – gelte es zu verhindern. Damit Kollektivverträge und die volle arbeitsrechtliche Absicherung auch für freie Dienstnehmer/innen gelten, müsse der Arbeitnehmerbegriff neu definiert werden.

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit müsse schon beim Berufseinstieg gewährleistet sein. Durch eine

Transparenz der Löhne und Gehälter könnten bestehende Ungerechtigkeiten gegenüber Frauen aufgezeigt und behoben werden.

Auch die Verknüpfung von öffentlichen Aufträgen an betriebliche Gleichstellung hält Lengauer für sinnvoll. Schließlich forderte sie bessere Kinderbetreuungsangebote ein, da viele Frauen dann ihre Arbeitszeit erhöhen könnten.

Quelle: Unterlage zur Pressekonferenz von Armutsnetzwerk OÖ, mensch & arbeit und AK Oberösterreich, 6. Oktober 2008, Presseclub Linz. Bestellungen des Leseheftes „Fair statt prekär“ sind möglich unter: arbeitslosenstiftung@dioezese-linz.at sowie unter office@sozialplattform.at

Gegenwind für prekäre Arbeitszeiten in Europa

Bei einer Enquete im Sozialministerium wurde festgestellt, dass Zeitwohlstand von den meisten als wertvolles Gut erachtet wird. Allerdings leben vor allem Solo-UnternehmerInnen in einem Dilemma zwischen scheinbarer Zeitautonomie und tatsächlich verfügbarer freier Zeit.

Der Trend zu prekärer Arbeits- und Lebenszeit stand im Mittelpunkt einer Enquete im Bundesministerium für soziale Sicherheit und Konsumentenschutz am 14. Oktober 2008, veranstaltet von der „Allianz für den freien Sonntag Österreich“ in Zusammenarbeit mit dem Sozialministerium (BMSK). Teilgenommen haben 120 Personen, darunter auch zahlreiche VertreterInnen aus Deutschland, Tschechien, der Slowakei, Slowenien, Polen und Kroatien aus den Bereichen Wissenschaft, Gewerkschaft, Kirchen und Zivilgesellschaft.

Sozialminister *Erwin Buchinger* unterstrich in seiner Begrüßung, dass gerade angesichts der Krisensituation wieder die Menschen verstärkt in den Mittelpunkt kommen müssen. Bischof *Ludwig Schwarz* betonte, dass der freie Sonntag in Österreich einen hohen Stellenwert hat und diesem ein besonderer Wert für menschengerechtes Wirtschaften zukommt.

Franz Georg Brantner von der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA-djp) unterstrich die Bedeutung der Vernetzung im europäischen Kontext im Kampf für soziale Arbeitszeiten.

Verschiebungen in der Zeitarbeit

Der deutsche Zeitforscher *Jürgen Rinderspacher* (Sozialwissenschaftliches Institut der Evangelischen Kirchen Deutschland) erklärte in seinem Referat, dass es zu weiteren Verschiebungen in der Zeit-Architektur kommen werde und „zeitliche Areale der Nicht-Arbeit“ zunehmend gefährdet sind. Erkennbar sind solche Areale an den Zuschlägen, die an diejenigen zu zahlen sind, die zu „unsocial times“ wie Abend, Nacht, Samstag oder Sonntag arbeiten müssen.

Einerseits gebe es kommerzielle Interessen, die eine Bewirtschaftung sämtlicher Zeiten verlangen und diese Entwicklung vorantreiben, es gebe aber auch gesellschaftliche Entwicklungen, die die Änderungen erforderlich machen. So werden künftig vermehrte Pflegeangebote zu allen Zeiten erforderlich sein. Andererseits würden es vollautomatisierte Fabriken künftig erlauben, zu Zeiten zu produzieren, die für Menschen „unsoziale Zeiten“ sind. Auch das Internet macht Druck in Richtung einer Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft.

Gleichzeitig haben Wochenende und freier Sonntag hohe Attraktivitätswerte. Denn neben dem materiellem Wohlstand gilt für die Menschen Zeitwohlstand als wertvolles Gut. Und an keinem anderen Tag ist

das Ausmaß an verfügbarer Zeit so hoch wie am Wochenende.

Autonomieparadoxon

Die Arbeitssoziologin *Johanna Muckenhuber* vom Institut für Höhere Studien (IHS) präsentierte Ergebnisse einer qualitativen Befragung von 32 Solo-Selbständigen, die teilweise von prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen betroffen sind. Die Erfahrungen der Befragten sind dabei in hohem Maße ambivalent. Solche selbständigen Beschäftigungen gehen einher mit einem hohen Gefühl, über die eigene Zeit autonom verfügen zu können. Tatsächlich fühlen sich die Befragten aber auch in hohem Ausmaß getrieben von der Notwendigkeit, Projekte abzuschließen, neue Aufträge zu akquirieren oder einfach im Geschäft zu bleiben. Dies führt häufig dazu, dass aufgrund des Wettbewerbs sehr niedrige Stundensätze angeboten werden und daher sehr lange Arbeitszeiten erforderlich sind, um ausreichend Einkommen zu erwirtschaften. Die existenzielle Unsicherheit führt dazu, dass kein Auftrag abgelehnt wird, was nach Zeiten mit wenig Arbeit und geringem Einkommen zu sehr arbeitsintensiven Phasen und Überlastung führt. Muckenhuber spricht daher von einem Autonomieparadoxon nach dem Motto: „Ich könnte weniger arbeiten, wenn ich wollte, aber leider habe ich keine Zeit dazu.“

In Zeiten der Überlastung wird abends, nachts und auch am Wochenende gearbeitet. Freie gemeinsame Zeit mit der Familie oder mit Freunden, wie sie insbesondere der Sonntag bietet, wird zur Mangelware. Einschränkend fügt Muckenhuber dazu, dass der arbeitsfreie Sonntag immer ein Privileg der Männer gewesen ist und überwiegend Frauen in traditionellen Familienverhältnissen die Reproduktionsarbeit nach wie vor unbezahlt leisten.

Polen: Zwölf Feiertage für Arbeitnehmer eingeführt

Alfred Bujara von der polnischen Gewerkschaft „Solidarnosc“ präsentierte die am 1. Februar 2008 gegründete „Allianz für den freien Sonntag Polen“. Die Solidarnosc hat sich schon seit Längerem für Sonn- und Feiertage eingesetzt. Gemeinsame Aktionen im Handel haben schließlich dazu geführt, dass 2007 der Gesetzgeber beschlossen hat, zwölf Feiertage im Jahr für ArbeitnehmerInnen einzuführen. Beflügelt durch diesen Erfolg wurde heuer die Allianz für den freien Sonntag gegründet, die letztlich ein Handelsverbot am Sonntag erreichen will. In einem ersten Schritt soll ein Gesetzesentwurf für die Einschränkung der



Konstatieren Druck in Richtung „Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft“: Jürgen Rinderspacher (oben) und Johanna Muckenhuber (unten). Quelle: Christine Riegler, Allianz für den freien Sonntag

Sonntagsarbeit eingebracht werden. Mehr als 75 Prozent der Bevölkerung befürworten heute, so Bujara, den arbeitsfreien Sonntag im Handel, nachdem die Menschen gesehen haben, dass die Feiertage trotz eines liberalen Wirtschaftsklimas und trotz des Drucks der multinationalen Konzerne erkämpft werden konnten.

Deutschland: Anteil der zu atypischen Zeiten Beschäftigten hat sich stark erhöht

Hannes Kreller von der „Allianz für den freien Sonntag Deutschland“ berichtete, wie die Allianz kontinuierlich in den Regionen und Gemeinden Fuß fasst. Allein in Bayern gibt es bereits rund zwei Dutzend kommunale Sonntags-Allianzen. Im Zuge der Bayerischen Landtagswahl wurden sämtliche Abgeordnete zu

ihrer Position zum freien Sonntag befragt. Kreller wies auf die Entwicklungen im Bereich prekärer Arbeit in Deutschland hin. Seit 1991 hat sich der Anteil der Beschäftigten zu allen atypischen Zeiten (Abend, Nacht, Samstag, Sonntag) stark erhöht. Der Anteil derer, die regelmäßig am Sonntag arbeiten müssen, ist von 20,7 (1991) auf 28,2 Prozent (2006) angestiegen. Ziel der Allianz in Deutschland ist es unter anderem, eine bundeseinheitliche Regelung der Öffnungszeiten herbeizuführen, um den Wettbewerb zwischen den Ländern einzudämmen.

Aufnahme des freien Sonntags in die EU-Arbeitszeitrichtlinie angestrebt

Gemeinsam haben die Allianzen für den freien Sonntag Deutschland, Polen und Österreich eine Resolution zur Aufnahme des freien Sonntags in die EU-Arbeitszeitrichtlinie verfasst, die bei der Enquete vorgestellt und von 100 TeilnehmerInnen unterzeichnet wurde. Zu den ErstunterzeichnerInnen zählen Bischof Ludwig Schwarz (Diözese Linz), Franz Georg Brantner (GPA-djp), Ulrich Dalibor (ver.di, Deutschland), Alfred Bujara (Solidarnosc, Polen), Alexandr Leiner (Handelsgewerkschaft OSPO, Tschechien) und Katharina Kulandova (Handelsgewerkschaft OZPOCR, Slowakei).

Die Argumentation lautet, dass der freie Sonntag einen unverzichtbaren Beitrag zum Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen darstellt - gerade vor dem Hintergrund einer stetigen Flexibilisierung der Arbeitszeit, die die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen nur unzureichend berücksichtigt und zu besonderen gesundheitlichen Belastungen der Be-

troffenen führt. In der Resolution wird auf eine jüngst von der EU-Generaldirektion Gesundheit und Verbraucher (SANCO) veröffentlichte Studie verwiesen. In dieser wird festgestellt, dass die psychische Gesundheit des Menschen von Maßnahmen betroffen wird, die sich auf das Familienleben auswirken. Denn psychische Gesundheit beinhaltet, soziale Beziehungen aufzubauen und zu pflegen sowie sich spirituell zu entwickeln.

Durch das kollektive Ruheangebot bietet der freie Sonntag mehr als jeder andere Tag in der Woche die Voraussetzungen dafür, dass „der Einzelne seine Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv und fruchtbar arbeiten kann und imstande ist, etwas zu seiner Gemeinschaft beizutragen“, so die Resolution.¹

Der Allianz für den freien Sonntag Österreich gehören über 50 Organisationen aus den Bereichen Kirchen, Wirtschaft, Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen an.

Quelle: Presseinformationen der Allianz für den freien Sonntag Österreich: Gegenwind für prekäre Arbeitszeiten in Europa; Prekäre (Arbeits)Zeiten – ein Autonomieparadoxon; Freier Sonntag soll in EU-Arbeitszeitrichtlinie

Anmerkung

1 Den gesamten Text der Resolution sowie weitere Materialien zum freien Sonntag findet man unter: www.freiersonntag.at

Niedriglohn und kaum Beschäftigungsperspektiven

Atypische Arbeitsplätze in Deutschland

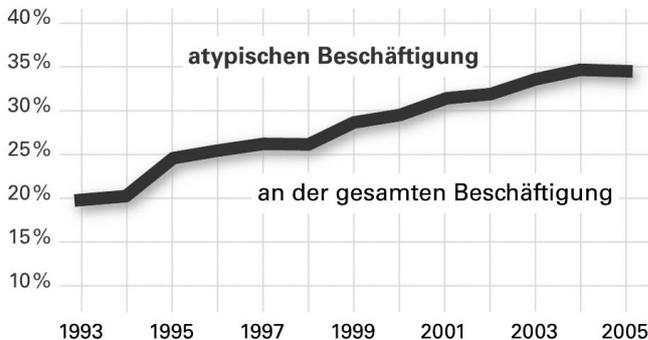
ArbeitnehmerInnen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen verdienen oft weniger als Beschäftigte mit klassischer fester Vollzeitstelle, sie werden seltener weitergebildet und tragen oft ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden. Das gilt insbesondere für befristet Beschäftigte und LeiharbeiterInnen, zeigt eine empirische Analyse aus dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der deutschen Hans-Böckler-Stiftung.

Über ein Drittel teilzeitbeschäftigt

Gut ein Drittel aller ArbeitnehmerInnen in Deutschland ist atypisch beschäftigt - in Teilzeit, Minijobs, auf befristeten Stellen oder als LeiharbeiterInnen. Nicht jeder dieser Jobs ist schlecht bezahlt oder unsicher, trotzdem sind prekäre Arbeitsbedingungen relativ weit verbreitet. In welchem Ausmaß, haben die WSI-Forscher Hartmut Seifert und Wolfram Brehmer ermittelt. Die Wissenschaftler werteten Daten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) für den Zeitraum von 1989 bis 2005 aus. Dabei verglichen sie atypisch Beschäftigte und ArbeitnehmerInnen in Normalarbeitsverhältnissen im Hinblick auf drei zentrale Aspekte: Einkommen, Weiterbildungsbeteiligung und Stabilität der Beschäftigung. Die Ergebnisse zeigen, dass die Unterschiede in den Arbeitsbedingun-

Risikozone atypische Beschäftigung

So entwickelte sich in Deutschland der Anteil der...



Im Vergleich zu einem Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis*..



* Für Arbeitnehmer mit gleichen Merkmalen im Vergleich zu einer sozialversicherten, unbefristeten Vollzeittätigkeit in dem Unternehmen, mit dem der Arbeitsvertrag besteht sowie Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber
 ** eine Entlohnung mit weniger als zwei Dritteln des mittleren Lohns (Medianlohns)
 Quelle: Brehmer, Seifert 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

gen nicht auf betriebliche oder persönliche Merkmale, etwa Qualifikation oder Alter, zurückzuführen sind, sondern auf die Beschäftigungsform.

Für alle Atypischen gilt: In ihre berufliche Zukunft wird wenig investiert: Die Teilnahme an Weiterbildungskursen ist über alle atypischen Beschäftigungsformen hinweg deutlich niedriger als bei NormalarbeitnehmerInnen.

Prekaritätslohn

Atypisch Beschäftigte verdienen auch viel häufiger nur einen so genannten Prekaritätslohn – das sind weniger als zwei Drittel des Medianlohns pro Stunde. Im Jahr 2005 lagen 31 Prozent der atypisch Beschäftigten unter dieser Prekaritäts-Schwelle von 9,95 Euro im Westen und 7,49 Euro im Osten Deutschlands. In der Vergleichsgruppe waren es lediglich 9,4 Prozent. Die vertiefte statistische Analyse der WSI-Forscher offenbart dabei deutliche Unterschiede zwischen den atypischen Beschäftigungsformen: Am häufigsten erhalten MinijobberInnen Niedrigverdienste – elf bis 18 Mal so häufig wie Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis. Mitinigem Abstand folgen LeiharbeiterInnen, bei denen die Wahrscheinlichkeit, für einen Prekaritätslohn arbeiten zu müssen, gut siebenmal höher ist.

Befristet Beschäftigte und LeiharbeiterInnen besonders betroffen

Wenig Beschäftigungsstabilität besteht für befristet Beschäftigte und LeiharbeiterInnen. Für sie ist das Risiko, arbeitslos zu werden, etwa vier Mal so hoch wie für Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen: "Bei diesen beiden Beschäftigtengruppen kumulieren die Prekaritätsrisiken in besonderem Maße", resümieren die Wissenschaftler.

Auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht bewerten sie die Ausweitung atypischer Beschäftigung kritisch. Denn wer längere Zeit wenig verdient, kommt oft ohne aufstockende Transfers nicht mehr aus – spätestens im Alter. Und die schwache Weiterbildungsbeteiligung

der Atypischen verschärft die ohnehin vorhandene Qualifizierungsschwäche in der deutschen Wirtschaft.

Quelle: WSI: Befristet Beschäftigte und Leiharbeiter besonders betroffen. Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung, 02.11.2007

LeiharbeiterInnen ersetzen zunehmend Stammbeschäftigte

Gut ein Drittel der mittleren und größeren Betriebe in Deutschland hat in den vergangenen beiden Jahren LeiharbeiterInnen beschäftigt. Zahl und durchschnittliche Einsatzdauer der ZeitarbeiterInnen sind in vielen dieser Entleihbetriebe gestiegen. In jedem vierten Entleihbetrieb haben LeiharbeiterInnen regulär Beschäftigte ersetzt, ergab eine Betriebsrätebefragung des WSI. Die Untersuchung ist repräsentativ für alle Betriebe mit mehr als 20 MitarbeiterInnen und Betriebsrat.

Nach Angaben der mehr als 2.000 befragten Betriebsräte arbeiteten in 37,3 Prozent der Betriebe zwischen Anfang 2005 und Herbst 2007 LeiharbeiterInnen. Gut 54 Prozent der Entleihbetriebe steigerten in diesem Zeitraum die Zahl der ZeitarbeiterInnen, lediglich 13,7 Prozent verringerten deren Einsatz. Parallel dazu melden gut 40 Prozent der Betriebsräte, dass die temporären Kräfte in ihrem Betrieb im Durchschnitt länger bleiben – nur rund 14 Prozent berichten von abnehmenden Einsatzdauern. 25,9 Prozent der Betriebsräte von Entleihbetrieben geben an, in ihrem Betrieb hätten zwischen 2005 und 2007 LeiharbeiterInnen regulär Beschäftigte ersetzt.

Hartmut Seifert, der Leiter des WSI, erkennt hinter diesen Zahlen Indizien für einen Wandel der Personalstrategie in etlichen Unternehmen. Zwar sei die Bewältigung von Auftragsspitzen vielerorts nach wie vor der wichtigste Grund, ZeitarbeiterInnen zu entleihen, doch würde Leiharbeit insofern erkennbar, als sie teilweise feste Beschäftigung ersetzt und manche Unternehmen LeiharbeiterInnen als flexible Quasi-Stammbelegschaft einsetzen. Für die Unternehmen sei dies häufig finanziell attraktiv, denn in drei von vier Betrieben liegt der Lohn der ZeitarbeiterInnen unter dem von Stammbeschäftigten – durchschnittlich um 29 Prozent.

Hinzu komme, dass die Verleihunternehmen ihren Kunden gerade bei komplexen Einsätzen immer mehr Arbeit abnehmen: "Große Verleiher bieten ein so genanntes On-Site-Management an. Das ist eine Art mobiles Personalbüro, das die LeiharbeiterInnen vor Ort im Entleihbetrieb betreut", berichtet der WSI-Forscher. Den Betriebsräten im Entleihbetrieb könnten solche Rundum-Modelle Probleme bringen: Denn ihr wichtigster Ansprechpartner, die eigene Personalabteilung, ist für den Einsatz der LeiharbeiterInnen nicht mehr zuständig.

Quelle: Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung, 24.04.2008

Prekarität

Ursachen und Folgen unsicherer Beschäftigung

Seiner etymologischen Bedeutung nach lässt sich "prekär" mit "widerruflich", "unsicher" oder "heikel" übersetzen. Aktuell wird der Begriff genutzt, um die Ausbreitung unsicherer Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse zu thematisieren. Autoren wie Bourdieu (1998), Paugam (2000) oder Castel (2000) sehen darin den Kern der sozialen Frage des 21. Jahrhunderts.

Tatsächlich basierte das Job-Wachstum in den EU-Staaten während der zurückliegenden Dekade in erheblichem Maße auf einem Zuwachs an flexiblen, überwiegend prekären Arbeitsverhältnissen (Kok 2004). Dazu zählen Leih- und Zeitarbeit, befristete

Beschäftigung und erzwungene Teilzeitarbeit ebenso wie Mini- oder Midi-Jobs, abhängige Selbstständigkeit oder geförderte Arbeitsgelegenheiten ("Ein-Euro-Jobs"). Gemeinsam ist diesen Beschäftigungsformen, dass sie oberhalb eines kulturellen Minimums nicht dauerhaft existenzsichernd sind.

Erwerbsarbeit bedeutet soziale Integration

Marktzentrierte Politiken betrachten die Expansion prekärer Beschäftigung als wünschenswerte Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und Brücke in reguläre Beschäftigung (Kommission 1996). Gegen solche Deutungen sprechen empirische Fakten, etwa die geringe Aufwärtsmobilität, die den prekären Sektor in Deutschland auszeichnet (Brinkmann u. a. 2006: 36ff.). Vor allem jedoch ignorieren sie, dass Prekariisierung die soziale Integrationskraft von Erwerbsar-

beit schwächt. Während der Nachkriegsjahrzehnte hatte eine stabile Verknüpfung von Lohnarbeit mit starken Schutzmechanismen (z.B. Rentenansprüche, Arbeits- und Kündigungsschutz, tarifliche Normen, Mitbestimmung) ein "Sozialeigentum" (Castel 2005: 41 f.) geschaffen, das dem Großteil der Lohnabhängigen trotz fortbestehender Ungleichheiten zu einem respektierten Status in der Gesellschaft verhalf. Der zeitgenössische Finanzmarkt-Kapitalismus bricht diese Verknüpfung auf.

Die nachfordistischen Arbeitsgesellschaften spalten sich in Zonen unterschiedlicher Sicherheitsniveaus. Zwar befindet sich die Mehrzahl der Beschäftigten noch immer in einer Zone der Integration mit Normarbeitsverhältnissen und halbwegs intakten sozialen Netzen. Darunter expandiert jedoch eine "Zone der Prekarität", die sich sowohl durch unsichere Beschäftigung als auch durch erodierende soziale Netze auszeichnet. Am unteren Ende der Hierarchie entsteht eine "Zone der Entkoppelung", in der sich Gruppen ohne reale Chance auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt befinden (Castel 2000). Bei diesen "Überzähligen" (Marx 1973: 660) der Arbeitsgesellschaft paart sich Ausschluss von regulärer Erwerbsarbeit mit relativer sozialer Isolation.

Flexibilisierung wird zu "Flexploitation"

Das Castel'sche Zonenmodell ist eine heuristische Folie, deren Relevanz für die Bundesrepublik inzwischen durch empirische Forschungen (Baethge u. a. 2005; Schultheis/Schulz 2005; Dörre 2005) belegt ist. Wichtige Ergebnisse der Prekarisierungsforschung lassen sich wie folgt resümieren:

- 1) Prekarität verfestigt sich mehr und mehr zu einer Lebenslage, die sich nicht nur durch materiellen Mangel, Unsicherheit, ungünstige Arbeitsbedingungen und Anerkennungsdefizite, sondern vor allem durch schwindende Möglichkeiten zu einer längerfristigen Lebensplanung auszeichnet.
- 2) Bei der Prekarisierung handelt es sich nicht ausschließlich um ein Phänomen an den Rändern der Arbeitsgesellschaft. Neben dem dauerhaften Ausschluss von der Erwerbsarbeit und der Ausbreitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse gibt es einen dritten Kristallisationspunkt: die Abstiegängste und die Furcht vor Statusverlust bei sozialen Gruppen, die sich eigentlich noch in "Normalbeschäftigung" befinden.
- 3) Es gibt Gruppen, für die flexible Beschäftigung Freiheitsgewinn bedeutet. Solche Gruppen verfügen über finanzielle Ressourcen und Qualifikatio-

nen, die sie von der Sorge um die Subsistenz dauerhaft entlasten. Für die Masse der prekär Beschäftigten trifft das nicht zu; für sie wird Flexibilisierung zur "Flexploitation", zur Überausbeutung durch Konzentration von Unsicherheit bei spezifischen Beschäftigtengruppen (Bourdieu 1998).

- 4) In Abhängigkeit von Alter, Haushaltsform, Geschlecht, Qualifikation, Region und Nationalität wird unsichere Beschäftigung höchst unterschiedlich verarbeitet. Je jünger und qualifizierter die Beschäftigten sind, desto größer ist die Hoffnung, den Sprung in eine Normbeschäftigung noch zu schaffen. Integration durch Teilhabe wird durch eine schwache, weil zumeist fiktive Integrationsform ersetzt. Der Traum des Leiharbeiters ist es, Stammarbeiter zu werden. Doch dieser Traum geht nur für ca. 12 bis 18 Prozent der Betroffenen in Erfüllung. Deshalb ist die Integrationskraft des Versprechens auf "Normalisierung" begrenzt.
- 5) Prekarisierung trifft auch solche Gruppen (z.B. Frauen, Migranten), die schon immer zu erheblichen Teilen von Normbeschäftigung ausgeschlossen waren. Frauen sehen sich in traditionell weiblich dominierten Dienstleistungsbereichen mit männlicher Konkurrenz konfrontiert. Die Prekarisierung männlicher Beschäftigung läuft für "Zuverdienerinnen" häufig auf eine Destabilisierung des gesamten Lebenszusammenhangs hinaus (Mayer-Ahuya 2003).
- 6) Von prekärer Beschäftigung geht ein disziplinierender Effekt aus, der auch und gerade die vermeintlich gesicherten Beschäftigten erfasst. Durch Konfrontation mit unsicher Beschäftigten forciert die Prekarisierung auch innerhalb der Stammebelegschaften einen Trend zur Produktion "gefügiger" Arbeitskräfte (Boltanski/ Chiappello 2003:262).

Kollektive Sicherungen sind notwendig

Dieser Disziplinierungsmechanismus kann rechtspopulistische Tendenzen fördern (Dörre u. a. 2006); er kann aber auch zum Auslöser neuer Arbeiterbewegungen werden (Silver 2005). Insofern ist Prekarität tatsächlich "überall" (Bourdieu 1998: 96ff.); sie wirkt jedoch nicht als Sachzwang, der fatalistisch zu akzeptieren wäre. Längst sind wirtschaftlich dysfunktionale Effekte der Verunsicherung nicht mehr zu übersehen. Wenn die Existenz unsicher geworden ist, "dominiert die Sorge um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes, so widerwärtig er auch sein mag" (Bourdieu 2000:

72). Die sozialen Voraussetzungen für Prozess- und Produktinnovationen schwinden. Zugleich sinkt die Loyalität der Beschäftigten gegenüber den Unternehmen, die Arbeitsmotivation leidet und Qualitätsmängel nehmen zu (Detje u.a. 2005). Solch empirische Befunde stehen in scharfem Kontrast zu marktradikalen Paradigmen. Letztere zielen auf ein Gemeinwesen, in welchem die Bürger als "Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft" agieren, weshalb kollektive Sicherungssysteme weitgehend überflüssig geworden sind. Dabei wird übersehen, dass die Aneignung eines in die Zukunft gerichteten unternehmerischen Denkens die "Sicherheit des Arbeitsplatzes" und "ein Minimum an regelmäßigen Einkünften" voraussetzt. Wo prekäre Beschäftigung "die Ausarbeitung eines rationalen Lebensplans" blockiert, können sich ökonomisch "rationale Verhaltensdispositionen" nicht herausbilden (Bourdieu 2000: 17ff., 109). Die Verfechter einer reinen Marktgesellschaft verlangen daher von ressourcenschwachen "Prekariern" Verhaltensdispositionen, die diese anzueignen gar nicht imstande sind. Kreativität, Innovationsbereitschaft und Flexibilität kommen letztlich nicht ohne kollektive Sicherungen aus. Diese Erkenntnis ist der Ausgangspunkt für eine Politik der Entprekariisierung (Brinkmann u.a. 2006: 85 ff.), zu der wirksame Mindestlöhne und eine Grundversicherung ebenso gehören wie die Förderung der Selbstorganisation von "Prekariern".

Klaus Dörre

Der Beitrag erschien zuerst bei www.goethe.de, Abdruck mit freundlicher Genehmigung des Autors und des Goethe-Instituts. Der Autor ist Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Globalisierung, prekäre Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen, Rechtspopulismus. Die Publikation "Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts" (gemeinsam mit Robert Castel) erscheint in Kürze im Campus-Verlag.

Literatur zum Thema

- Baethge, M. u.a. (2005): *Berichterstattung zur ökonomischen Entwicklung in Deutschland*. 1. Bericht, Wiesbaden.
- Boltanski, L./Chiapello, È. (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz. Frz. (1999): *Le nouvel Éprit du Capitalisme*. Paris.
- Bourdieu, P. (2000): *Die zwei Gesichter der Arbeit*. Konstanz.
- Bourdieu, P. (1998): *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*. Konstanz.
- Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S. (2005): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und politische*

Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Eine Expertise. MS. Jena.

- Castel, R. (2005): *Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat*. Hamburg.
- Castel, R. (2000): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz.
- Detje, R./Pickshaus, K./Urban, H.J. (Hrsg.) (2005): *Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien*. Hamburg.
- Dörre, K./Kraemer, K./Speidel, F. (2006): *The Increasing Precariousness of the Employment Society – Driving Force for a New Right Wing Populism?* In: *International Journal of Action Research*. Volume 2, Issue 1: 98-128.
- Dörre, K. (2005): *Prekariisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung*. In: Martin Kronauer/Gudrun Linne (Hrsg.): a.a.O.: Berlin.
- Kok, W. (2004): *Die Herausforderung annehmen: Die Lissabon-Strategie: Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung*. Bericht der hochrangigen Sachverständigenengruppe, 03.11.2004. Brüssel.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996): *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland*. Teil I. Bonn.
- Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.) (2005): *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin.
- Mayer-Ahuya, N. (2003): *Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen "Normalarbeitsverhältnis" zu prekärer Beschäftigung seit 1973*. Berlin.
- Marx, K. (1973): *Das Kapital*. Erster Band. Berlin.
- Paugam, Serge (2000): *Le salarier de la précarité*. Paris.
- Schultheis, F./Schulz, K. (Hrsg.) 2005: *Gesellschaft mit begrenzter Haftung. Zumutungen und Leiden im deutschen Alltag*. Konstanz.
- Silver, J. S. (2002, dt. 2005): *Forces of Labor. Arbeiterbewegung und Globalisierung seit 1870*. Berlin.

Broschüre über Gleichbehandlung

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) hat eine Broschüre über das "Gleichbehandlungsrecht in Österreich" inklusive der Gesetzgebung der Europäischen Union erstellt.

Die Broschüre befasst sich mit dem Gleichbehandlungsrecht hinsichtlich des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und in anderen Bereichen.

Die BMWA-Broschüre ist kostenlos bei manuela.kornherr@bmwa.gv.at erhältlich. Auch größere Mengen (maximal 250 Exemplare) können bestellt werden.

Neue Erwerbsformen in Wien

Geringfügige Beschäftigung, freie Dienstverhältnisse, Zeitarbeit, neue Selbständigkeit: Eine in Wien durchgeführte Studie untersuchte die Zufriedenheit, die Einkommenssituation sowie die Berufsperspektiven der im Rahmen dieser neuen Erwerbsformen Tätigen.

Die zunehmende Verbreitung von neuen Erwerbsformen in Verbindung mit der Tatsache, dass weder empirisch gesicherte quantitative noch tiefergehende qualitative Daten zu diesen Formen der Erwerbstätigkeit in Wien vorlagen, führte zur Beauftragung der Studie „Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien“ durch die Stadt Wien (MA 27) in Kooperation mit dem WAFF. Die Studie wurde unter der Leitung von L&R Sozialforschung gemeinsam mit den Instituten SORA und abif erstellt. Neben Angaben zur quantitativen Verbreitung der neuen Erwerbsformen wurden soziodemographische Merkmale, Arbeitsmarktlagen, Arbeitsplatzdynamiken, Branchen und Wirtschaftsbereiche, biographische Verläufe, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen untersucht sowie eine Typologie der Beschäftigten erarbeitet.

Quantitativer Überblick

In Wien waren im Jahr 2005 rund 88.000 Personen im Rahmen neuer Erwerbsformen (geringfügige Beschäftigung, freie Dienstverhältnisse, Arbeitskräfteüberlassung bzw. Zeitarbeit, neue Selbständigkeit) tätig. Von diesen Personen waren 53 Prozent Frauen und 47 Prozent Männer. Dies widerspricht der Vorstellung, dass neue Erwerbsformen primär Frauen betreffen. Anders ist das Bild, wenn nur die Teilzeitarbeit betrachtet wird, die vor allem von Frauen oft im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewählt wird.

Da der Hauptverband der Sozialversicherungsträger in den Tageskalenderdaten keine Angaben zur Arbeitszeit speichert, konnten von den StudienautorInnen keine Arbeitsmarktlagen für die Teilzeitbeschäftigung dargestellt werden. Für die anderen vier neuen Erwerbsformen ergibt sich folgendes Bild: Sowohl bei geringfügig Beschäftigten als auch bei freien DienstnehmerInnen, ZeitarbeiterInnen und neuen Selbständigen ist nur selten davon auszugehen, dass dieser Erwerbstyp längerfristig, ausschließlich und durchgehend ausgeübt wird. Dies ist je nach Erwerbsform bei einem Personenkreis der Größenordnung zwischen 8,7 Prozent und 14,1 Prozent der Fall (siehe

Abbildung 1). Zeitarbeit (9,5%) und geringfügige Beschäftigung (8,7%) zählen zu den Erwerbsformen mit geringeren Anteilswerten, etwas häufiger findet sich dieser Typ bei freien Dienstverträgen (11,1%), noch häufiger bei der neuen Selbständigkeit (14,1%). Weitere Charakteristika der einzelnen Erwerbsformen:

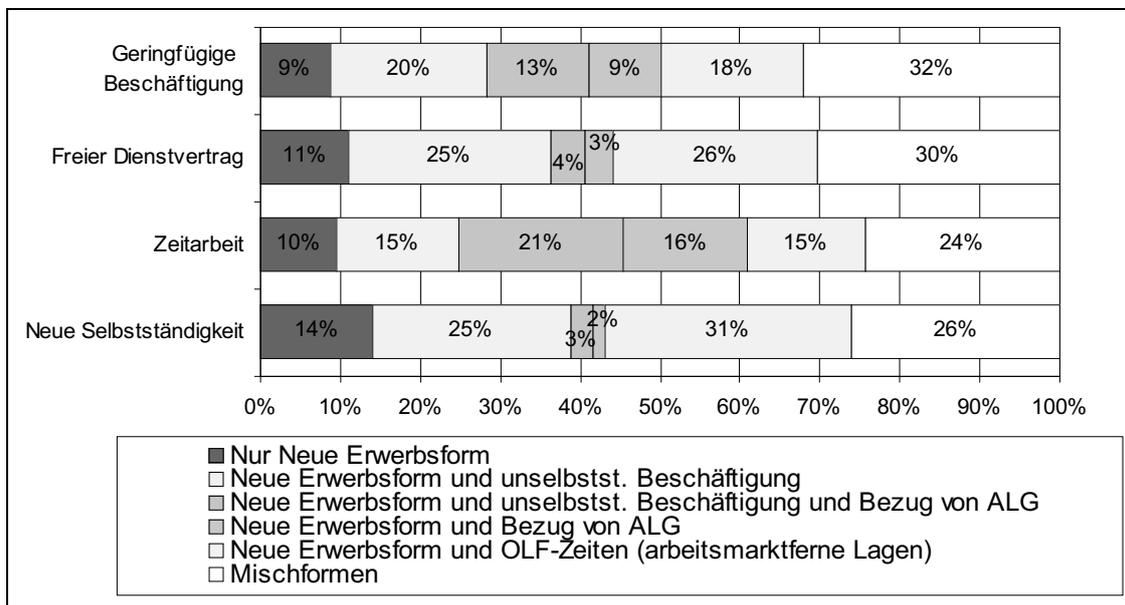
- *Geringfügig Beschäftigte* beziehen ähnlich wie ZeitarbeiterInnen vergleichsweise häufiger Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung (9%). Sie weisen häufiger einen Pensionsbezug auf (10%) und haben auch überdurchschnittlich häufig Kombinationen mit anderen neuen Erwerbsformen zu verzeichnen.
- Bei *freien Dienstverhältnissen* sticht die starke Präsenz arbeitsmarktferner Episoden (26%) ins Auge. Dieser Umstand wird von den StudienautorInnen unter anderem durch den vergleichsweise großen Anteil von jüngeren und in Ausbildung befindlichen Personen begründet.
- *ZeitarbeiterInnen* beziehen im Vergleich mit anderen neuen Erwerbsformen am häufigsten zwischendurch Transferleistungen aus der Arbeitslosigkeit (15,5%). Vergleichsweise seltener gingen ZeitarbeiterInnen im Beobachtungsjahr auch einer unselbständigen Beschäftigung nach (15,3%).
- Stabiler als bei anderen neuen Erwerbsformen ist die Arbeitsmarktsituation *neuer Selbständiger*. Dennoch finden auch sie sich relativ häufig in arbeitsmarktfernen Lagen (30,8%). Dass sie nur selten Transferleistung aus der Arbeitslosenversicherung beziehen (1,7%), dürfte durch das Fehlen der Pflichtversicherung zur Arbeitslosigkeit für diese Personengruppe bedingt sein. Ein knappes Viertel ging im Beobachtungsjahr zusätzlich einer unselbständigen Beschäftigung nach (24,7%).

Typologie neue Erwerbstätiger in Wien

In der Studie wurden die Personen, die in neuen Erwerbsformen tätig sind, nach ihrer beruflichen Zufriedenheit, der Einkommenssituation und den Berufsperspektiven befragt. Dabei konnten fünf Gruppen identifiziert werden:

- Die *Gefährdeten* sind mit einer äußerst prekären finanziellen Situation konfrontiert. Der Nettodienst ist bei dieser Gruppe der geringste. Die Gefährdeten sind mit sämtlichen Bereichen der beruflichen Tätigkeit am unzufriedensten. Personen mit Pflichtschulabschluss sind in dieser Gruppe deutlich überrepräsentiert, der Anteil von benach-

Abbildung 1: Ausgewählte Typen von Arbeitsmarktlagen neuer Erwerbstätiger in Wien 2004, Angaben in Prozent



Quelle: L&R Datafile 'Neue Erwerbsformen', 2005

teiligten sozialen Gruppen wie z.B. MigrantInnen ist hier am höchsten. Die Tätigkeitsniveaus fallen vergleichsweise niedrig aus, die Arbeit ist häufig durch Eintönigkeit und einen damit verbundenen Zeitdruck geprägt. Die Erwerbsbiographie ist durch häufige Phasen von Arbeitslosigkeit und erwerbsfernen Lagen gekennzeichnet, die beruflichen Aussichten sind stark eingeschränkt. Dementsprechend werden häufig die berufliche Situation als Notlösung und das Arbeitsklima als unzureichend beschrieben.

- Die *SelbstverwirklicherInnen* wollen ihre eigenen Ziele und Pläne verwirklichen, die oftmals von einer klassischen beruflichen Karriere abweichen und nicht ausschließlich im beruflichen Bereich angesiedelt sein müssen. Neue Erwerbsformen eröffnen diesen Personen in erster Linie größere Gestaltungs- und Freiheitsspielräume und berufliche Flexibilität. Die Betroffenen stehen häufig bereits seit längerer Zeit in der beruflichen Praxis, viele sehen die ausgeübte neue Erwerbsform auch als optimale Dauerlösung an. Das Tätigkeitsniveau entspricht in der Regel dem Qualifikationsniveau, das Einkommen ist gegenüber den anderen Typen vergleichsweise hoch, wenngleich die durchschnittlichen Stundenlöhne auch jene der Privilegierten (s.u.) nicht erreichen. Häufig haben

SelbstverwirklicherInnen prekäre Situationen hinter sich. Hieraus resultiert auch die in einigen Fällen geringe Zufriedenheit mit dem Einkommen und der sozialen Absicherung, was auch eines der wesentlichsten Unterscheidungsmerkmale zum Typ der Privilegierten darstellt.

- Die *Privilegierten* sind insgesamt gut finanziell abgesichert und mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation sehr zufrieden. Sowohl der Bildungsgrad als auch der Anteil Älterer fallen überdurchschnittlich aus. Häufig finden sich hier auch Personen in neuen Erwerbsformen mit Nebenerwerbsfunktion. Sie können weitgehend persönliche Interessen in die berufliche Tätigkeit einbringen. Selbständiges Arbeiten und die Suche nach persönlicher Bestätigung im Beruf spielen bei ihnen eine wesentliche Rolle, wobei sie sich deutlich mehr als SelbstverwirklicherInnen sehen und weniger an einer klassischen Karriere (mit dem Ziel, ein hohes Einkommen und/oder eine leitende Funktion zu erreichen) bzw. am Unternehmertum orientieren. Primär ist für diese Erwerbsgruppe die Identifikation mit dem Tätigkeitsbereich wichtig, der ein hohes Maß an Engagement fordert.
- Für die *Übergangsorientierten* stellt die berufliche Tätigkeit aus unterschiedlichen Gründen ein Durchgangsstadium dar. Sie fühlen sich durch ihre

Tätigkeit in der Regel nur wenig gefordert. Typischerweise handelt es sich um überdurchschnittlich qualifizierte Personen und häufig auch um jüngere Erwerbstätige, die größtenteils ihre berufliche Karriere noch vor sich haben, wie z.B. Studierende. In dieser Gruppe findet sich kaum eine primäre Erwerbsorientierung, der zumeist geringe Aufwand für die Erwerbstätigkeit bringt auch die Möglichkeit, sich vorrangig um andere Aufgaben und Lebensbereiche zu kümmern. Allerdings zählen zu den Übergangsorientierten auch Personen mit primärer Erwerbsorientierung, die sich eine Standardbeschäftigung wünschen. Hinsichtlich der sozialen Absicherung weist die Gruppe der Übergangsorientierten durchschnittliche Werte auf.

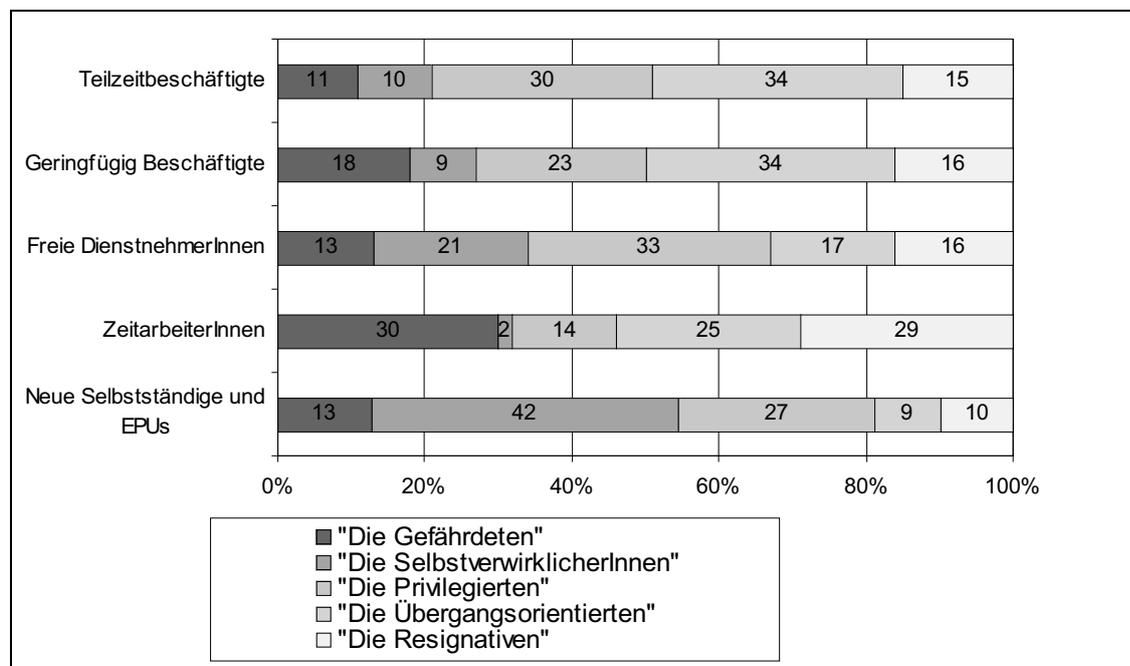
- Kennzeichnend für die *Resignativen* ist eine hohe Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation. Dies ist zu einem guten Teil dadurch bedingt, dass die ausgeübte Tätigkeit weit unter dem Qualifikationsniveau anzusiedeln ist. Auch Arbeitszeiten, Zeitdruck und die Zusammenarbeit mit den KollegInnen werden als wenig zufriedenstellend erlebt. Seelisch aufreibende Arbeiten und Probleme mit technischen oder organisatorischen Änderungen stellen zusätzliche Belastungsmomente dar. Es

werden kaum Möglichkeiten gesehen, an der derzeitigen Situation etwas zu ändern, was für die StudienautorInnen den Schluss nahelegt, dass die Betroffenen bereits resigniert haben. Personen aus dieser Gruppe fühlen sich häufig durch finanzielle Unsicherheit belastet, sind aber im Unterschied zu den Gefährdeten kaum prekär beschäftigt. Ausschlaggebend für die Aufnahme dieser Erwerbsverhältnisse ist vor allem die Sicherstellung des Lebensunterhaltes, in vielen Fällen wird die berufliche Situation als Übergangs- oder Notlösung bezeichnet. Unter den Resignativen sind alle Altersgruppen vertreten, Personen mit Universitätsabschluss sind unterrepräsentiert.

Aus Abbildung 2 ist zu erkennen, dass die problematischste neue Erwerbsform die Arbeitskräfteüberlassung bzw. Zeitarbeit ist. Von Personen mit diesem Erwerbstyp sind den Analysen zufolge 30 Prozent als gefährdet und 29 Prozent als resigniert zu bezeichnen. Dies entspricht bei einem Aufkommen von 10.314 ZeitarbeiterInnen in Wien (2005) einer Zahl von rund 6.100 gefährdeten oder resignierten Personen.

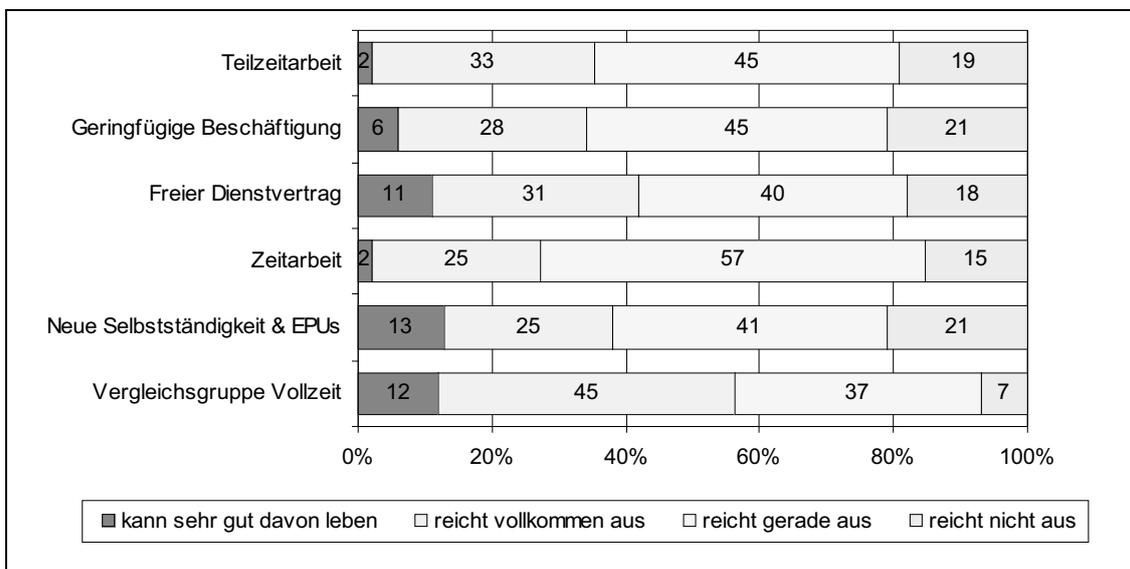
Bei allen anderen neuen Erwerbsformen befindet sich etwa jeweils ein Viertel bis ein Drittel der Personen in einer problematischen Situation. Insgesamt ist in Wien unter Einrechnung der Teilzeitbeschäftigten un-

Abbildung 2: Typologie – Anteile der Typen in den neuen Erwerbsformen



Quelle: SORA Datafile „Neue Erwerbsformen“,2005

Abbildung 3: Auskommen mit dem Einkommen; Angaben in Prozent



Quelle: SORA Datafile „Neue Erwerbsformen“, 2005 & SORA Datafile „Arbeitsklima-Index“, 2005

gefähr ein Drittel (32%) der 139.000 in neuen Erwerbsformen Tätigen entweder zu den Gefährdeten oder den Resignativen zu zählen. Ein weiteres Drittel gehört zu den SelbstverwirklicherInnen und den Privilegierten, das restliche Drittel sind übergangsorientierte Personen.

Rund 20 Prozent der Personen mit neuen Erwerbsformen haben Probleme, mit ihrem Einkommen den Lebensunterhalt zu bestreiten, und müssen somit als prekär beschäftigt klassifiziert werden (siehe Abbildung 3). Bei Vollzeit-Beschäftigten sind dies nur 7 Prozent. Etwa ein Drittel der Personen in neuen Erwerbsformen kann von dem Einkommen gut leben. Zu berücksichtigen ist auch, dass einige Personen (etwa 20%) eine neue Erwerbsform zusätzlich zu einer unselbständigen Beschäftigung ausüben (z.B. LektorInnen).

Neue Erwerbsformen aus Sicht der Betriebe

Von den befragten Personalverantwortlichen in den Betrieben wird betont, dass neue Beschäftigungsformen eine wichtige Ergänzung zur Standardbeschäftigung darstellten, welche vielen Erwerbstätigen entgegenkomme und die Arbeitsbedingungen nicht nur an betriebliche, sondern auch an individuelle Erfordernisse anpasse. Negativ gesehen (zumindest offiziell) wird von nahezu allen Befragten, wenn neue Erwerbsformen lediglich aus Kosten-

gründen zum Einsatz kommen und die Beschäftigten dadurch zu ArbeitnehmerInnen zweiter Klasse herabgestuft werden.

Dem Wiener Qualifizierungs- und Beschäftigungsmo-nitor des WAFF zufolge erhalten überlassene Arbeitskräfte kaum Weiterbildung seitens der Beschäftigerunternehmen: 91 Prozent der Unternehmen binden diese Arbeitskräfte nie in Weiterbildungsaktivitäten ein. Etwas besser stellt sich die Situation für geringfügig Beschäftigte dar (82% nie), noch ein wenig besser bei neuen Selbstständigen (76% nie) und freien DienstnehmerInnen (75% nie). Teilzeitbeschäftigte sind die in Weiterbildungsaktivitäten relativ am besten eingebundene Erwerbsgruppe. Doch auch von dieser Gruppe profitiert weniger als die Hälfte von derartigen Aktivitäten (60% nie).

Quelle: Arbeitsgemeinschaft L&R Sozialforschung, abif und SORA: Kurzbericht zur Studie „Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei Neuen Erwerbsformen in Wien“. Eine Studie im Auftrag der MA27 in Kooperation mit dem WAFF. AutorInnen: Isabella Kaupa, Christian Kein, Thomas Kreiml, Andreas Riesenfelder, Karin Steiner, Maria Weber, Petra Wetzel. Wien, April 2006

Soziale Lage von Journalisten/innen in Oberösterreich

Eine Untersuchung des Linzer Instituts für Erwachsenenbildungsforschung (IBE) erhob, wie sich die aktuellen Veränderungen auf dem Medienmarkt auf die Arbeits- und Lebensverhältnisse von Journalist/innen auswirken.

1. Einleitung

Die Studie wurde im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich und der Gewerkschaft der Privatangestellten-Druck/Journalismus/Papier durchgeführt. Die Erhebung erfolgte anhand einer quantitativen Datenanalyse, zweier Expertengespräche sowie qualitativer Interviews mit 15 (vorwiegend) atypisch beschäftigten Journalist/innen.

Im Zentrum der Studie steht eine immer größer werdende Anzahl Beschäftigter, die nicht dem klassischen Arbeitnehmer/innen-Status zuzuordnen ist. Die Ausweitung von atypischen Beschäftigungsformen (siehe Kasten) ist vor allem auch im Bereich Journalismus zu beobachten. Prekarität¹ ist eine neue Definition für ein schon längere Zeit existierendes soziales Problem. Sie beschreibt die Situation von atypisch Beschäftigten in Österreich, die nicht oder nur zum Teil in sozial- und arbeitsrechtlichen Maßnahmen inkludiert sind. Sogenannte atypische Beschäftigungsformen haben viele Namen: Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung, befristetes Dienstverhältnis, neue Selbstständigkeit, Werkverträge, freie Dienstverträge etc.

2. Erhebung

Die Erhebung der sozialen Lage von Journalist/innen in OÖ war von zwei Forschungsfragen geleitet: Wie wirken sich Veränderungen am Medienmarkt auf die damit verbundenen Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse aus? Welche Auswirkungen haben veränderte Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse auf die Lebensperspektiven von Journalist/innen?

2.1. Ausgangslage

Unsichere Beschäftigungsverhältnisse bei Journalist/innen nehmen immer mehr zu. Die fix Angestellten kommen immer stärker unter Druck. Atypische Beschäftigungsverhältnisse gewinnen an Bedeutung. Privatradios und Gratiszeitungen als Dienstgeber/innen haben wesentlich zu dieser Entwicklung beigetragen.

Der Kollektivvertrag (KV) für Journalist/innen hat nur mehr für einen Teil der Beschäftigten Geltung. Es gibt inzwischen drei Gruppen von Journalist/innen:

- Fix Angestellte mit Journalisten-KV (Print- und Elektronik-Medien): Es gibt kaum mehr Neuanstellungen mit dieser Regelung.
- Fix Angestellte mit anderen KVs (v.a. Handels-KV), aber auch ohne KV
- Atypisch Beschäftigte: Dabei gibt es freie Dienstnehmer/innen mit kollektivvertraglichen und anderen vertraglichen Regelungen (vor allem bei den traditionellen Printmedien und dem ORF), aber auch immer mehr freie Dienstnehmer/innen ohne vertragliche Regelungen. Weiters sind Journalist/innen auch als „Neue Selbstständige“² tätig.

2.2. Datenquelle

Um die Struktur des Medienmarktes in OÖ abbilden zu können, wurden drei verschiedene Datenquellen³ zur quantitativen Erhebung herangezogen. Das Medienhandbuch OÖ 2007 stellte die Grundlage für die Datenanforderung der einzelnen Medienunternehmen OÖ dar. Die AK-Mitgliederdatenbank ermög-

Was ist „atypisch“?

Seit mehr als zwei Jahrzehnten sind international starke Veränderungen am Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem zu erkennen. Seit den 1970er bzw. 80er Jahren nimmt die Vielfalt der Formen abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit auch in Österreich rasant zu. In der Literatur wird auch von Destandardisierung bzw. Deregulierung am Arbeitsmarkt gesprochen. Parallel zur Flucht aus dem Arbeitsvertrag gibt es auch eine Auflösung von Ordnungsstrukturen des kollektiven Arbeitsrechts.

Atypische Beschäftigung kann, muss aber nicht prekären Charakter haben. Es wird von prekären Arbeitsverhältnissen gesprochen, wenn diese durch niedriges und nicht kontinuierliches Einkommen, unkalkulierbare Beschäftigungsdauer, ungenügenden sozialen Schutz, mangelnden Zugang zu betrieblicher Mitbestimmung und geringe Karrierechancen gekennzeichnet sind. Zudem ist zu bemerken, dass die Rahmenbedingungen aus dem Blickwinkel wissenschaftlicher Betrachtung oft anders erscheinen als aus der subjektiven Wahrnehmung.

Abbildung 1: Unternehmensstruktur in OÖ

Datenquelle A		Datenquelle B	Datenquelle C
		Verteilung JournalistInnen/ Mediensparte (n=452)	
Printmedien	10 Tageszeitungen	41,6%	
	5 Wochenzeitungen	23,9%	
	7 Zeitschriften	2,0%	
Radio	6 Privatradiosender	11,3%	
TV	10 Privat-TV-Sender	8,0%	
APA	Austria Presse Agentur	3,5%	
ORF	ORF	9,7%	

lichte einen Datenabgleich und somit eine genauere Zuordnung der einzelnen Personen zum/zur Dienstgeber/in.

2.3. Zielgruppeninterviews

Die Auswahl der Interviewpersonen erfolgte nach soziodemografischen Kriterien, wobei die Verteilung der Grundgesamtheit⁴ berücksichtigt wurde. Die im Zielgruppeninterview vordefinierten Befragungsdimensionen lauteten:

- Lebenssituation und Charakteristika der Person
- Berufliche Situation
- Bewertung des eigenen (beruflichen) Status
- Berufliche Interessenvertretung

3. Ausgewählte Ergebnisse

3.1. Struktur des oö. Medienmarkts

Zur Analyse der vom IBE erhobenen Daten wurden Medienunternehmen aus den Bereichen Printmedien, Privat-Radio, Privat-TV, ORF und APA herangezogen. Abbildung 3.1 (s.o.) beschreibt die Verteilung der

Journalist/innen auf die einzelnen Mediensparten.

Es konnten insgesamt die Merkmale von 463 Journalist/innen in OÖ erfasst werden. Die Hälfte der Medienunternehmen beschäftigt mehr als 50 Mitarbeiter/innen. 40 Prozent der Journalist/innen sind zwischen 25 und 35 Jahre alt.

Frauen sind signifikant jünger und signifikant häufiger teilzeitbeschäftigt als ihre männlichen Kollegen.

Die Geschlechterverteilung fällt zugunsten der Männer aus (58% Männer vs. 42% Frauen). Je älter die Journalist/innen, desto größer ist der Männeranteil. Frauendominiert sind lediglich der Privat-Radio-Sektor sowie der Wochenzeitungsbereich. Die Daten weisen auf eine kontinuierliche Zunahme des Frauenanteils im Journalismus hin.

Knapp ein Viertel der oö. Journalist/innen verfügt über eine akademische Ausbildung. Der Akademiker/innenanteil ist bei den Frauen signifikant höher. Der höchste Akademiker/innenanteil ist in der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen zu beobachten.

3.2. Beschäftigungsverhältnis

In welchem Beschäftigungsverhältnis arbeiten Journalist/innen? Basierend auf den zur Verfügung stehenden Datenquellen⁵ (Medienhandbuch OÖ, Medienunternehmen OÖ, AK-Datenbank) erfolgte ein Datenabgleich, der eine Zuordnung des Status „Be-

Abbildung 2: Struktur Medienmarkt OÖ – Beschäftigungsverhältnis

► Ausprägung	► Klassifizierung I	► Klassifizierung II
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Journalisten-KV ▪ anderer KV ▪ ordentlich beschäftigt, aber kein KV ▪ Angestellte lt. Betriebsdatei der AK 	<p>„angestellt“</p> <p>„angestellt, aber Vertragsart nicht bekannt“</p>	<p>„angestellt“</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ freie Dienstnehmer/-in ▪ Werkvertrag ▪ Student/-in, Voluntär/-in, Journalistenakademie ▪ Zeilenhonorar, Pauschalisten und sonstige 	<p>„nicht angestellt“</p>	<p>„nicht angestellt“</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Journalisten/-innen lt. Medienhandbuch OÖ 2007 	<p>„Beschäftigungsstatus nicht bekannt“</p>	

schäftigungsverhältnis" zu den einzelnen Journalist/innen ermöglichte.

Die Variable „Beschäftigungsverhältnis" wurde in einem ersten Schritt zu einer Variablen mit vier Ausprägungen klassifiziert, welche wiederum zu zwei Klassen zusammengefasst wurde vgl. Abbildung 2). Dabei ergab sich folgende Zusammensetzung der beiden Klassen:

44 Prozent der insgesamt 463 Journalist /innen befinden sich in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis. Ältere Journalist /innen sind tendenziell weniger häufig in atypischen Beschäftigungsverhältnissen als ihre jungen Kollegen.⁶

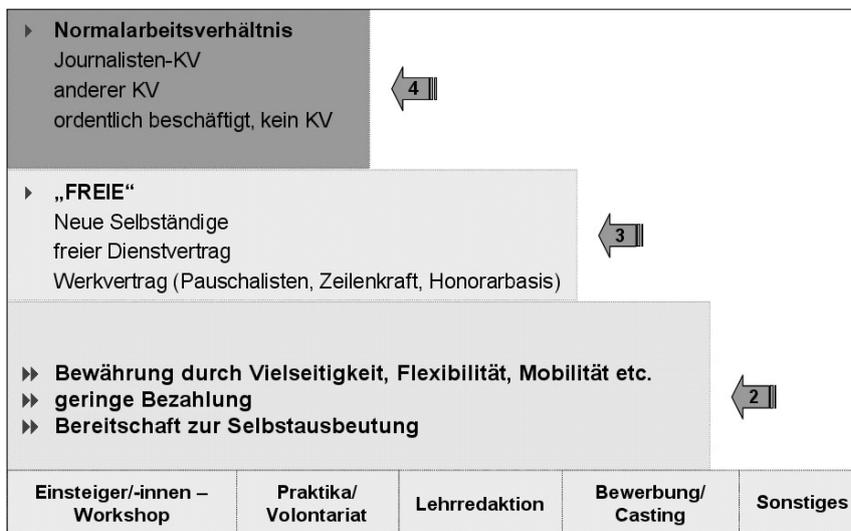
Der Privat-Radio-Bereich ist durch einen hohen Anteil an Normalarbeitsverhältnissen gekennzeichnet. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die in diesem Bereich Tätigen zwar über eine ordentliche Anstellung verfügen, diese jedoch nicht an einen Kollektivvertrag gebunden ist. Den höchsten Anteil an atypisch Beschäftigten weist der Privat-TV-Bereich auf (61%).

Atypische Beschäftigung (n=200) ist geschlechtsunabhängig, verstärkt in der Altersgruppe der bis 34-Jährigen zu finden, überwiegend im Privat-TV-Bereich und bei den Tageszeitungen zu beobachten. Die formale Qualifikation spielt dabei keine Rolle.

3.3. Berufliche Tätigkeit⁷

Die meisten sind durch „Zufall" zum Journalismus gekommen. Bei eingehender Betrachtung wird ein „Stufenmodell" sichtbar, über das man sich schrittweise beruflich etabliert. Der klassische Weg lässt sich folgendermaßen skizzieren: Praktikum/Volontariat etc. –

Abbildung 3: Berufsverläufe – „Stufenmodell"



Bewährung durch Vielseitigkeit, Flexibilität, Mobilität, geringe Bezahlung und Bereitschaft zur Selbstaussbeutung – atypisches Beschäftigungsverhältnis – Normalarbeitsverhältnis (im Idealfall; vgl. Abbildung 3).

Die 40-Stunden-Woche stellt für „Freie" wie „Fixe" die Ausnahme dar, 40 bis 60 Stunden pro Woche sind die Regel. Zentrales Motiv für die bewusste Entscheidung, ein atypisches Beschäftigungsverhältnis einzugehen, ist der „Freiheitsgedanke". „Freie" und Neue Selbständige wollen flexibel und unabhängig sein.

Der Großteil der Journalist/innen beschreibt seine Tätigkeit als sehr abwechslungsreich und interessant. Der Beruf des/der Journalisten/in ist durch flexible Rahmenbedingungen gekennzeichnet, was einerseits als positiv beurteilt wird, andererseits erfordert dieser hohe Flexibilisierungsgrad ein sehr gutes Zeitmanagement. Sonderdienste und „Mehrarbeit" werden als jobimmanent betrachtet und dadurch legitimiert. Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden nur zum Teil als prekär wahrgenommen.

3.4. Aus- und Weiterbildung

Journalismus ist ein Beruf, der Talent voraussetzt und bei dem die formale Ausbildung eine untergeordnete Rolle spielt. Die fachliche Weiterbildung wird als sehr wichtig erachtet, allerdings ist eine zu geringe Bereitstellung von fachspezifischen Weiterbildungsmöglichkeiten vorhanden.

3.5. Selbst- und Fremdbild

Journalist/innen sehen ihre Hauptaufgaben in der Informationsbereitstellung, der Medienkompetenzbildung und einer klaren Abgrenzung zwischen Journalismus und Public Relations. Berufliche Erwartungen haben sich für die Gesprächspartner/innen zum Teil

erfüllt, indem sich der Beruf des/der Journalisten/in als sehr abwechslungsreich und interessant gestaltet. Andere sehen ihre Erwartungen als „nicht erfüllt", da aufgrund des hohen Zeitdrucks sehr wenig Zeit bleibt, sich mit Themen intensiv(er) auseinanderzusetzen und Schreiben nicht (mehr) die Haupttätigkeit des bzw. der Journalisten/in ist.

Die Einhaltung von Werten, die mit diesem Beruf ver-

bunden sind (gut fundierte Recherche, Wahrheitsgehalt, Objektivität etc.), ist einerseits durch das Mediengesetz geregelt, andererseits fühlt man sich persönlichen ethischen Grundsätzen stärker verbunden, als die Gesetzeslage vorsieht. Journalist/innen wollen ihre eigene Geschichte haben, sehen sich aber nicht in persönlicher Konkurrenz zu den Kolleg/innen, sondern unter dem Aspekt der Produktkonkurrenz, die in dieser Branche sehr stark ausgeprägt zu sein scheint.

Die „Neue Generation“ von Journalist/innen ist das Produkt von Veränderungen des Medien- bzw. Arbeitsmarktes und durch folgende Merkmale gekennzeichnet: „jung, frech, engagiert, flexibel, unverdorben“, unterbezahlt, keine (bezahlte) Weiterbildung, atypisch beschäftigt, Hoffen auf Fixanstellung.

Online-Medien werden von allen befragten Journalist/innen als unglaublich wichtig beurteilt. Der Onlinemarkt gewinnt zunehmend an Bedeutung und birgt in manchen Bereichen (Qualität, Quellenbewusstsein etc.) Verbesserungspotenzial.

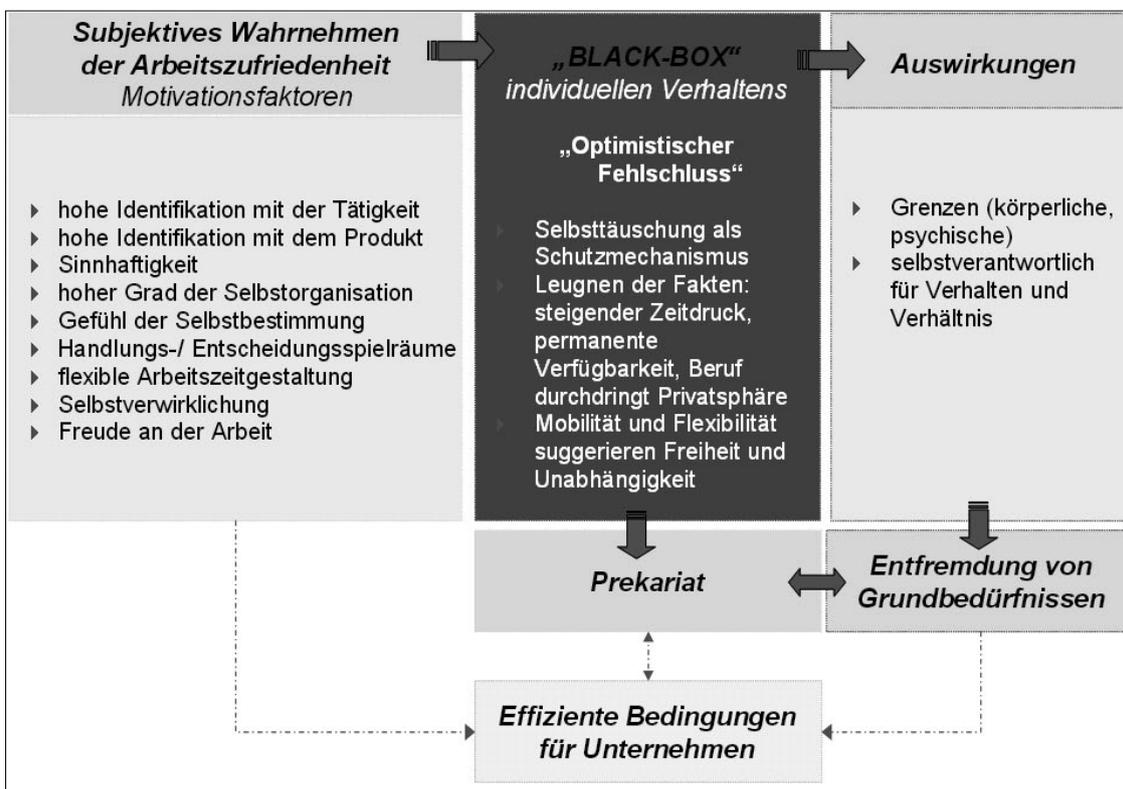
Journalist/innen verfügen über ein stark ausgeprägtes Streben nach Freiheit und Flexibilität. Medienunternehmen kommt diese Eigenschaft zugute, denn somit werden atypische Beschäftigungsformen legitimiert

und damit einhergehende „Funktionszuweisungen“ als jobimmanent betrachtet. Journalist/innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen befinden sich auf einer Gratwanderung. Freiheit und Flexibilität werden solange als fortschrittlich betrachtet, bis die Grenze zur Selbstaussbeutung überschritten ist und die Arbeitssituation als prekär wahrgenommen wird.

3.6. Beschäftigungsfähigkeit von Journalist/innen
Beschäftigungsfähigkeit wird häufig mit „Erfolgreich-Sein“ gleichgesetzt. Und auch hier werden kaum die Rahmenbedingungen, unter denen man erfolgreich sein kann, berücksichtigt bzw. werden mögliche Belastungsfaktoren nicht bedacht, die ein Scheitern zur Folge haben können.

Motivation, Einstellungen der Arbeitnehmer/innen und ihr persönliches Konzept, sich in das Arbeitsleben einzubringen, sind wichtige Bausteine der Beschäftigungsfähigkeit. Es gibt eine Reihe von Motivationsfaktoren, die atypische Beschäftigungsverhältnisse – laut Interviewpartner/innen – kennzeichnen. Abbildung 4 versucht anhand eines Gedankenmodells, den Grenzbereich zum Prekariat darzustellen und die Auswirkungen prekärer Arbeitsverhältnisse deutlich zu machen.

Abbildung 4: „Mind-Maß“ Prekariat



Die Gruppe der atypisch beschäftigten Journalist/innen zeichnet sich durch einen hohen Grad an Heterogenität aus. Der Schluss von einer atypischen Beschäftigungsform auf eine prekäre Lage ist daher nicht zulässig. Prekarität wird nur dann als solche erlebt, wenn die „Black-Box“ individuellen Verhaltens für Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zugänglich ist und als „optimistischer Fehlschluss“ identifiziert wird.

Motivierende Faktoren werden von Journalist/innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (zunächst) subjektiv als positiv wahrgenommen, was eine hohe Arbeitszufriedenheit zur Folge hat. Aus den Interviews geht deutlich hervor: Je jünger die Gesprächspartner/innen, desto eher sind sie geneigt, diese Rahmenbedingungen unter einem durchwegs positiven Aspekt zu sehen.

Werden Fakten wie steigender Zeitdruck, permanente Verfügbarkeit, das Eindringen des Berufes in die Privatsphäre zunehmend als belastend erlebt, kommt es zur Grenzüberschreitung in die Prekarität. Die Auswirkungen von prekären Beschäftigungsverhältnissen machen sich dabei nicht nur bei denjenigen bemerkbar, die ihre Situation als prekär erleben, auch alle anderen stoßen zunehmend an die Grenzen ihrer körperlichen und psychischen Belastbarkeit – im schlimmsten Fall bis hin zum Burn-Out. Die unter den Belastungen leidenden Personen fühlen sich selbst verantwortlich für Verhalten (individuelle Maßnahmen) und Verhältnis (strukturelle Gegebenheiten).

Prekariat steht in wechselseitiger Beeinflussung zur Entfremdung von Grundbedürfnissen wie Sicherheit, Gesundheit, Privatsphäre etc. Die Entfremdung von sich selbst sowie das „Verborgenbleiben der Black-Box“ machen das Prekariat effizient(er) für Unternehmen. Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen sind für Unternehmen produktiv, im Sinne von gewinnbringend.

3.7. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Trennung von Beruf und Privatleben wird von den Gesprächspartnern/innen als schwierig bis beinahe unmöglich gesehen. Das Ineinanderfließen von Beruf und Privatleben wird zum Teil als belastend erlebt. Unterschiede zwischen atypisch Beschäftigten und fix Angestellten konnten nicht festgestellt werden.

Optimale persönliche Voraussetzungen für atypisch beschäftigte Frauen sind: ein gutes Zeitmanagement, ein hohes Maß an Organisationsfähigkeit, Kinderbetreuung und ein gut funktionierendes Netzwerk. Ohne

Managementqualitäten ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht möglich.

3.8. Arbeitsmarkt

Die Situation am Arbeitsmarkt wird durch neue Medien derzeit als besser eingestuft. Strebt man allerdings eine Fixanstellung an, stehen die Chancen (sehr) schlecht. Vor allem höher gebildete Frauen strömen in den Journalismus. Die Konkurrenz ist groß, normale Beschäftigungsverhältnisse werden zukünftig noch knapper und die Arbeitsbedingungen werden nicht besser.

Je jünger die Gesprächspartner/innen, desto eher werden Rahmenbedingungen (Flexibilität, Mobilität, permanente Verfügbarkeit etc.) unter einem durchwegs positiven Aspekt gesehen.

Sobald Fakten wie steigender Zeitdruck, permanente Verfügbarkeit, das Eindringen des Berufes in die Privatsphäre zunehmend als belastend wahrgenommen werden, wird die Grenze zum Prekariat überschritten.

3.9. Interessenvertretungen

Das Verhältnis zu Interessenvertretungen lässt sich als sehr ambivalent beschreiben. Einerseits besteht Misstrauen, andererseits ist der Bedarf gegeben. Im Vordergrund steht die Auskunftsstelle in arbeitsrechtlichen Belangen in Form eines Dienstleistungsverhältnisses.

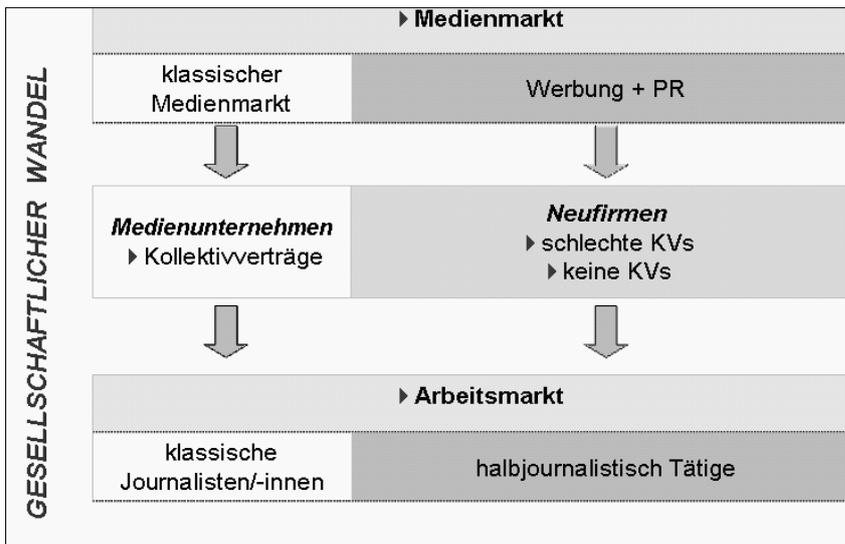
Die Schwierigkeit, den Organisationsgrad unter den Journalist/innen zu erhöhen, begründet sich u.a. durch die Heterogenität dieser Zielgruppe. Die Herausforderung stellt sich dahingehend, heterogene Interessen zu bündeln und eine Anlaufstelle in Form eines „Infopoints“ bzw. über die Plattform der Medienfrauen einzurichten.

3.10. Zukunftsperspektiven

In Anlehnung an das Expertengespräch mit dem Salzburger Kommunikationswissenschaftler Roman Hummel wurde der Versuch unternommen, die Struktur des Wandels im Bereich Journalismus abzubilden (siehe Abbildung 5).

Journalismus ist kulturabhängig und einem Wandel unterworfen. Eingebettet in den gesellschaftlichen Wandel vollzieht sich ein Wandel des Medienmarktes sowie des Arbeitsmarktes. Die Gründung von Neufirmen begünstigt ein „Ausweichen“ in atypische Beschäftigungsverhältnisse. Die Abgrenzung zwischen Journalismus und PR wird sich künftig noch schwieriger gestalten. Der Großteil der befragten Journa-

Abbildung 5: Systemgefüge „Journalismus im Wandel“



list/innen würde sich anstatt einer Medienkonzentration eine bunte Medienlandschaft wünschen.

Die freie Entscheidung für ein atypisches Dienstverhältnis hält nur so lange, wie man sich mit der Tätigkeit identifizieren kann und diese mit den eigenen Prinzipien kompatibel ist. Private Lebensziele werden beruflichen meist untergeordnet. Vor allem junge Journalist/innen leben im Hier und Jetzt, Entscheidungen werden meist spontan getroffen, eine konkrete Zukunftsplanung existiert in den wenigsten Fällen.

Sabine Kellermayr
Renate Sepp

Die Autorinnen sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz.

Anmerkungen

- 1 Erwerbsarbeit und die sozialen Umstände, unter denen sie verrichtet wird, sind nicht allein schon deshalb als prekär zu bezeichnen, weil sie so sind wie sie sind, sondern weil sie in Relation zu anderen Beschäftigungsformen und ihren jeweiligen sozialen Umständen als prekär bewertet werden. Prekarität kann nur im Verhältnis zu Beschäftigungsverhältnissen bestimmt werden, die einem normativen Vergleichsmaßstab unterliegen. Bevor eine Erwerbsarbeit als prekär bezeichnet werden kann, muss zunächst die „normale“ Erwerbsarbeit in den Blick genommen werden.
- 2 Der Begriff „Neue Selbständige“ bezeichnet jene Personen, die durch die Einführung der umfassenden Sozialversicherung durch das Arbeits- und Sozialrechtsände-

runngesetz (ASRÄG) 1997 neu in die Versicherungspflicht des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG) eingegliedert wurden (§ 2 Abs. 1 Z 4 GSVG). Neue Selbständige sind Werkvertragsnehmer /innen ohne Gewerbeschein. Sie werden auf eigene Rechnung, aber auch auf eigene Gefahr tätig und tragen das wirtschaftliche Risiko ihrer Leistung selbst. Arbeitsrechtliche Schutzvorschriften finden auf „Neue Selbständige“ keine Anwendung.

3 Die Zusammensetzung der Stichprobe basiert auf der Verteilung der Merkmale aller österreichischen Journalist/innen. Die Verteilung wurde der empirischen Studie

des Medienhauses Wien (2007) sowie der quantitativen Datenanalyse dieser Untersuchung entnommen.

- 4 Datenbereinigung und -analyse: Für die Zusammenführung der Daten war es notwendig, über personenbezogene Daten zu verfügen. Diese Merkmale wurden daher über jede Datenquelle abgefragt und nach Datenabgleich anonymisiert weiterverarbeitet. Berücksichtigt wurden die Merkmale jener Personen, die in den Medienunternehmen tatsächlich journalistisch tätig sind.
- 5 Es besteht die Möglichkeit einer Verzerrung der Ergebnisse aufgrund unterschiedlich zuverlässiger Quellen, die bei der Interpretation der Ergebnisse mitberücksichtigt werden muss. In 112 (24,3%) von insgesamt 460 Fällen ist der Beschäftigungsstatus nicht bekannt. Es wird davon ausgegangen, dass diese Personen (größtenteils) über kein ordentliches Beschäftigungsverhältnis verfügen, da sie in der Mitgliederdatei der Arbeiterkammer nicht aufscheinen.
- 6 In „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse vom IBE klassifiziert sind zum einen Personen, die von den Unternehmen als MitarbeiterInnen genannt wurden, aber nicht in der AK-Mitgliederdatenbank enthalten sind. Zum anderen sind es Personen, die im Journalist/innen-Handbuch geführt werden und nicht in der AK-Mitgliederdatenbank enthalten sind.
- 7 Nachfolgende (Teil-)Ergebnisse entstammen der Auswertung der qualitativen Erhebung.

Literatur

Buchinger, Birgit/ Gödl, Doris/ Gschwandtner, Ulrike (2001) Atypische Beschäftigungsverhältnisse erfordern eine atypische Interessenvertretung. Salzburg.
Bologna, Sergio (2006) Die Zerstörung der Mittelschichten. Thesen zur neuen Selbständigkeit. Graz-Wien.
Bourdieu, Pierre (1998a) Prekarität ist überall. In: Gegen-

feuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz (UVK). 96-102, verfügbar unter: <http://www.prekarisierung.de/tol-lesseite/TEXTE/prekabourdiu.htm>, Zugriff am 22.06.07.

Engelbrecht/ Gruber/ Risak (2002) *Werkverträge & Atypische Dienstverträge*. Wien.

Fink, Marcel/ Riesenfelder, Andreas/ Tálos, Emmerich/ Wetzler, Petra (2005) *Neue Selbständige in Österreich*. Forschungsbericht. Wien.

Firlei (1987) *Flucht aus dem Arbeitsrecht, DRdA*.

Firlei (2001) *Flucht aus dem Kollektivvertrag, DRdA*.

Grillberger (2005) *Österreichisches Sozialrecht*. Salzburg.

Gstöttner-Hofer, Gerhard/ Kaiser, Erwin/ Wall-Strasser, Sepp/ Greif, Wolfgang (Hg.) (1997) *Was ist morgen noch normal? Gewerkschaften und atypische Arbeitsverhältnisse*. Wien.

Hofer, Konrad (2000) *Arbeit ohne Schutz. Eine Analyse an Beispielen atypischer Beschäftigungsverhältnisse*. Wien.

Holzinger, Elisabeth (2001). *Atypische Beschäftigung in Österreich*. Wien.

Hummel, Roman (2006). *Strukturdaten zum österreichischen Journalismus*. In: *Journalismus in Österreich*. Bericht der Abteilung Journalistik des Fachbereichs Kommunikationswissenschaften der Universität Salzburg. Salzburg.

Mühlberger, Ulrike (2000) *Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich*. Wien.

Schrattenecker, Andrea/ Bannert, Eva (2002) *Lebens- und Arbeitssituation von „Neuen Selbständigen“*. Eine explorative Untersuchung im Rahmen des Projekts „Lebens- und Arbeitsbedingungen von Angestellten in Oberösterreich“. Linz.

Schönbauer, Ulrich/ Laburda, Angelika S. (2003) *Atypisch beschäftigt – typisch für die Zukunft der Arbeit*. Forschungsprojekt AK. Wien.

Weber, Stefan (2002) *Was steuert Journalismus? Ein System zwischen Selbstreferenz und Fremdsteuerung*. Konstanz.

Wege aus der Prekarisierung der Sozialwissenschaften

Die Rahmenbedingungen und Potentiale der Sozialforschung in Österreich wurden Mitte September bei einer Veranstaltung in Wien diskutiert.

AbsolventInnen der Sozialwissenschaften sind oft mit großen Schwierigkeiten beim Berufseinstieg konfrontiert, oder mit Arbeitsbedingungen, die eine Lebensplanung schwer machen. Einer relativ geringen Anzahl an gut dotierten Stellen steht eine Vielzahl von schlecht gesicherten Arbeitsverhältnissen gegenüber.

Dem gegenüber steht eine Community an Forschungsinstituten, die trotz ihrer relativen Kleinheit seit vielen Jahren Arbeiten in politisch wichtigen Fragestellungen leisten. Unter den entsprechenden Rahmenbedingungen haben die Sozialwissenschaften ein großes Potential, um zu Grundlagen für ein effektives politisches Handeln von Regierungen beizutragen. Dieses Potential erscheint in Österreich noch längst nicht ausreichend genutzt.

Am 15. September, wenige Tage vor der letzten Nationalratswahl, wurden bei einer von mehreren Wiener Forschungsinstituten initiierten Veranstaltung¹ dringend nötige Änderungen der Rahmenbedingungen für die Österreichische Sozialforschung diskutiert und in Form von konkreten Maßnahmen zusammen-

gefasst. Dieser Reformkatalog wurde zum Abschluss der Veranstaltung präsentiert.

Ursachen der Prekarisierung in der Sozialwissenschaft

Nach der Begrüßung durch GPA-Vertreter *Reinhard Bödenauer* stellte *Günther Ogris*, Geschäftsführer und wissenschaftlicher Leiter des Institute for Social Research and Analysis (SORA), die Frage nach den Ursachen der Prekarisierung in den Sozialwissenschaften. Um sie beantworten zu können, müsse man mehrere Ebenen in den Blick nehmen: „Die erste und wichtigste Ebene sind die institutionellen Rahmenbedingungen. Die Geschäftsführungen der Institute – die zweite Ebene – müssen in diesem Rahmen agieren, und selbst wenn sie gutwillig und sozial orientiert sind, stoßen sie an die Grenzen des Machbaren. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können diese Situation falsch interpretieren und selbst zu lang der Illusion der neuen Selbstständigkeit nachlaufen, bis sie erkennen, dass sie unterversichert sind.“

Ogris konzentrierte sich in der Folge auf den institutionellen Rahmen und die Bedingungen, unter denen Geld für Arbeit getauscht wird. Er zitierte den Forschungsrat, der darauf hingewiesen habe, dass die Förderungen in Österreich kurzfristig und zersplittert sind. Kurzfristige Projekte und die dadurch entstehende Planungsunsicherheit förderten kurzfristige Dienstverhältnisse und seien daher die Hauptverursacher der Prekarisierung.

Der Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF) beklage den „brain drain“, also den starken Verlust von sozialwissenschaftlichen Kompetenzen ins Ausland oder in andere Berufssparten: Viele SozialwissenschaftlerInnen würden aus diesem Arbeitsmarkt flüchten, weil es anderswo höhere Einkommen, bessere Aufstiegschancen und mehr Sicherheit gebe.

Dennoch fördere der FWF Gehaltshöhen, die schon für EinsteigerInnen nicht ausreichen, kritisierte der SORA-Geschäftsführer: „Wenn jemand etwas mehr Berufserfahrung hat und dann ein durchschnittliches Akademikergehalt bekommt, ist er mit FWF-Mitteln nicht mehr finanzierbar. So wird brain drain systematisch organisiert.“

Ein weiteres Problem seien die Abrechnungsbedingungen der Fonds: Institute im Bereich der Sozialwissenschaft bräuchten für einen nachhaltigen wissenschaftlichen Erfolg im Bereich des Managements Maßnahmen wie Strategieentwicklung, Qualitätsmanagement, Wissensmanagement, Personalentwicklung, Weiterbildung, internationale Vernetzung, Ressourcen für die Akquisition neuer Projekte, Betriebsratsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit und vieles mehr. Diese Managementaufgaben sind üblicherweise aus den Gemeinkosten und den Deckungsbeiträgen aus den Projekten zu finanzieren.

Die Tatsache, dass die großen Förderungsfonds für die Sozialwissenschaften diese Kosten nicht finanzieren, ist für Ogris mitverantwortlich für die Prekarisierung: „So manche öffentliche Ausschreibung, die zur Förderung der Sozialwissenschaften gedacht ist, zerstört mehr Human-Kapital, als sie fördert.“ Deshalb sei es eine wesentliche politische Herausforderung, die Finanzierungsbedingungen zu ändern.

Was ist prekäre Beschäftigung in der Sozialforschung?

Karin Steiner, Geschäftsführerin des sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitutes abif, erinnerte daran, dass prekäre Beschäftigung in den Sozialwissenschaften kein neues Phänomen ist. Werkverträge im Zuge von Projektfinanzierungen universitärer und außeruniversitärer Institute waren schon von jeher gang und gebe und führten auch vielfach zu sozialversicherungs- und arbeitsrechtlich ungesicherter Beschäftigung. Mit der Werkvertragsregelung wurde versucht, die Beschäftigten zumindest pensionsrechtlich abzusichern. Allerdings wurden damit bei weitem nicht alle Probleme gelöst.

Das von abif und SORA durchgeführte Forschungsprojekt „Atypische Beschäftigung – Merkmale und Typen von Prekarität“ erbrachte, dass für SozialwissenschaftlerInnen insbesondere folgende Bereiche als problematisch erachtet werden:

1) Existenzielle Sicherheit

Bei schlecht finanzierten (unterdotierten) Projekten geben die Forschungsinstitute die schlechte Bezahlung an die freien WissenschaftlerInnen weiter. Diese müssen auch das unternehmerische Risiko dafür tragen, wenn das Projekt nicht so reibungslos läuft wie geplant. Daneben haben sie keine Arbeitslosenversicherung, bekommen kein Krankengeld (Verdienstfortzahlung trotz Krankheit) und sind unter einer bestimmten Einkommensgrenze weder pensions- noch krankenversichert (außer sie versichern sich freiwillig). Dadurch, dass Forschungsprojekte immer zeitlich befristet sind, gibt es auch keine Sicherheit, laufend weiterbeschäftigt zu werden. Wenn freie WissenschaftlerInnen nur für einen Auftraggeber tätig sind, dann sind sie obendrein noch ökonomisch von diesem abhängig.

2) Mangel an Zeitautonomie

Projekte bringen häufig permanenten Zeit- und Leistungsdruck mit sich. Um keinen Auftraggeber zu verlieren, können Selbständige auch häufig keinen angefragten Auftrag ablehnen. Durch häufiges Arbeiten zu Hause vermischen sich außerdem Privat- und Arbeitsleben. Die freie Einteilung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts suggeriert eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die zeitliche Organisation wird jedoch gänzlich individualisiert.

3) Geringe Möglichkeit kollektiver Einflussnahme

WerkvertragsnehmerInnen sind häufig nur in geringem Maße oder gar nicht in den Betrieb integriert. Sämtliche Privilegien und soziale Kontakte werden ihnen dadurch vorenthalten. Abhängig davon, ob es einen Betriebsrat gibt und ob dieser auch die Interessen der WerkvertragsnehmerInnen vertritt, werden die Interessen der freien WissenschaftlerInnen auch vertreten. Allerdings kann davon ausgegangen werden, dass diese/r immer noch als UnternehmerIn gesehen wird und daher gezwungen ist, sich selbst zu vertreten. Häufig werden WerkvertragsnehmerInnen in der Forschung von der Belegschaft nicht als Beschäftigte wahrgenommen, da sie räumlich nicht im Institut arbeiten und so auch wenig Kontakt zu den übrigen Beschäftigten haben.

Laufbahnen im Berufsfeld: Absicherung als Karriereziel

Ulrike Papouschek, Sozialforscherin an der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), bezeichnete – ähnlich wie ihre Vorrednerin – unsichere Beschäftigung als Merkmal außeruniversitärer Forschung in Österreich. In Bezug auf Laufbahnen finde dies seine Entsprechung in mangelnden längerfristigen Planungsperspektiven für den eigenen Lebenslauf. Institutionalisierte – den Universitäten vergleichbare – Laufbahnmuster fehlten in der außeruniversitären Forschung. Die Karrieremöglichkeiten sind in außeruniversitären Forschungseinrichtungen gering, so Papouschek: Zum einen findet sich eine Vielzahl kleiner Einrichtungen, in denen eine mittlere Leitungsebene fehlt, zum anderen weisen auch größere Institute in der Regel flache Hierarchien auf.

Daher verwundere es nicht, dass auf die Frage nach den eigenen Laufbahnzielen für viele ForscherInnen der Aspekt der existenziellen Sicherung – im Sinne einer langfristig abgesicherten Beschäftigung – an erster Stelle steht. Erträgliche und nicht gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen, höhere Einkommen sowie die Abnahme unbezahlter Mehrarbeit werden als weitere erstrebenswerte Langzeitziele genannt.

Davon abgesehen spielen Expertisen in bestimmten Themenfeldern als Repräsentation eines Themas oder als wissenschaftliche Reputation ebenfalls eine wichtige Rolle. Papouschek verwies auf den Zusammenhang zwischen der Finanzierungsform der Institute, der Kontinuität der Inhalte und der wissenschaftlichen Reputation. Denn nur bei ausreichend gesicherten Rahmenbedingungen könne innerhalb der Forschungsarbeit inhaltliche Kontinuität aufrechterhalten werden. Erst eine solche Kontinuität ermögliche die Kumulation von Wissen und die Entwicklung zu ExpertInnen. Da die inhaltliche Kontinuität eine wesentliche Voraussetzung für wissenschaftlichen Erfolg – und damit auch für die Verortung in der Scientific Community – ist, sei unsichere Beschäftigung in dieser Hinsicht besonders kritisch zu sehen.

Ogleich mittlerweile ein Kollektivvertrag für die außeruniversitäre Forschung ausgehandelt wurde, bestünden nach wie vor keine einheitlichen Standards bei der Einkommensfestsetzung und -entwicklung. So gebe es in vielen Einrichtungen keine Senioritätskomponente. Ältere ForscherInnen mit durchgängigen Erwerbskarrieren sind in der außeruniversitären Forschung selten anzutreffen. Für Papouschek stellt sich daher die Frage, wie lange bestimmte Arbeitsbelastungen überhaupt „durchgehalten“ werden

können, und ob sich nicht viele WissenschaftlerInnen aus diesem Grund rechtzeitig um Alternativen am Arbeitsmarkt bemühen müssen. Durch einen gelungenen Umstieg würde dem außeruniversitären Forschungssektor allerdings unter Umständen wertvolle Forschungserfahrung verlorengehen. Qualitätsvolle Forschung brauche insofern ein Mindestmaß an Existenzsicherheit und stabile Rahmenbedingungen.

Flucht aus dem Arbeitsrecht

Bernd Kulterer, Sekretär der GPA-DJP im Geschäftsbereich Interessenvertretung, wies darauf hin, dass für atypisch Beschäftigte weder Kündigungsfristen, Urlaubsregelungen noch der allgemeine Kündigungsschutz greifen. Durch die Nichterfassung durch das Arbeitsverfassungsgesetz sind atypisch Beschäftigte auch oft von der Teilhabe an betrieblicher Interessenvertretung ausgeschlossen. Der Druck, dem ArbeitnehmerInnen durch das Machtgefälle zum Arbeitgeber grundsätzlich ausgesetzt sind und dessen Milderung die Grundintention des Arbeitsrechts ist, wird daher für atypisch Beschäftigte ungebremst spürbar.

Eine weitere Auswirkung sieht Kulterer im Druck, den prekäre Beschäftigungsverhältnisse auf den so genannten „regulären“ Arbeitsmarkt ausüben. Atypische Beschäftigung stehe in Konkurrenz zu echten Dienstverträgen und werde im Sinne der Kostenoptimierung diesen, wo es möglich ist, vorgezogen. Eine solcherart herbeigeführte Zwei-Klassen-Gesellschaft der Beschäftigten sei für Gewerkschaften „unerträglich und inakzeptabel“, so der GPA-Sekretär.

Gewerkschaftliche Gegenstrategien

Adäquate Antworten auf die Fragen zu finden, die prekäre Beschäftigungen für die Gesellschaft aufwerfen, erachtet Kulterer als Überlebensfrage sowohl für den Wohlfahrtsstaat als auch für die Gewerkschaften.

Zentral ist für ihn die Forderung nach einem einheitlichen ArbeitnehmerInnenbegriff. Gewerkschaftliches Ziel sei die De-facto-Abschaffung von freien Dienstverträgen bzw. des Selbständigenstatus im Zusammenhang mit persönlicher oder wirtschaftlicher Abhängigkeit. Durch die schrittweise rechtliche Angleichung von atypischen Beschäftigungen an echte Dienstverträge sollen erstere für ArbeitgeberInnen zunehmend unattraktiv gemacht werden. Mit den sozialrechtlichen Verbesserungen, die für freie DienstnehmerInnen seit 1.1.2008 gelten, sei diesbezüglich ein wichtiger Erfolg erzielt worden, befand Kulterer.

Neue Wege geht die GPA-DJP mit den sogenannten Interessensgemeinschaften. So bietet die Interessens-

gemeinschaft *work@flex* atypisch Beschäftigten die Möglichkeit zu Vernetzung, Mitarbeit an Projekten und in gewählten Gremien sowie berufsspezifische Zusatzinformationen. Als wesentliche Aufgabe sieht man die Bekämpfung von „Umgehungsverträgen“, d.h. von Verträgen, deren Benennung nicht mit dem tatsächlich vorliegenden Beschäftigungsverhältnis übereinstimmt (z.B. ein freier Dienstvertrag, der nach den gesetzlichen Kriterien ein echter ist).

Potenziale der Sozialwissenschaft

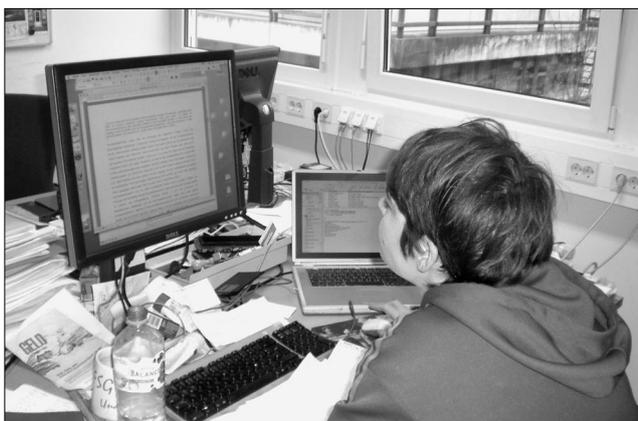
Dem wissenschaftlichen Leiter des ZSI, *Josef Hochgerner*, zufolge wird die Randständigkeit der Sozialwissenschaften mit Recht beklagt, diese sei in dreierlei Hinsicht mit Zahlen und Fakten gut belegt:

- Schlechte Infrastruktur, Ausstattung und Arbeitsbedingungen
- Geringe Dotierung von Forschungsprogrammen
- Wenig Beachtung und Prestige im Vergleich zu anderen Wissenschaften

Dem stehe eine berechtigte Debatte über drastische und globale gesellschaftliche Veränderungen gegenüber. Von alten und neuen sozialen Problemen, Herausforderungen, Gefahren und Chancen sei die Rede. Hochgerner führte als Beispiel das soziale Phänomen der alternden Gesellschaft an, das neben den Sozialwissenschaften auch Medizin und Biologie, die Wirtschaft, staatliche Institutionen sowie die Gesellschaft insgesamt betreffe.

Themen der sozialwissenschaftlichen Forschung mit ähnlicher Reichweite seien zahlreich, etwa die Bereiche Soziale Wohlfahrt, Arbeit und Beschäftigung oder Integration, Migration, Fremdenfeindlichkeit. Während die Anforderungen an die nötige Erforschung und Gestaltung derart massiver Veränderungsprozesse ständig steigen, würden die für Sozialwissenschaften zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen damit jedoch nicht Schritt halten, kritisierte Hochgerner.

Es gebe überzeugende und ausreichende Belege dafür, dass die Sozialwissenschaft wichtige Beiträge zur gesellschaftlichen Entwicklung leisten kann: Die geforderte Beteiligung von BürgerInnen könne nicht ohne Sozialwissenschaften funktionieren, aber auch innovative Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, das Zusammenleben von einheimischer und zugewanderter Bevölkerung oder das selbständige Leben alter Men-



Viele SozialwissenschaftlerInnen arbeiten in schlecht abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen. Foto: hs

schen mit unterstützenden Technologien brauche sozialwissenschaftliche Grundlagen.

Vor diesem Hintergrund werde seit einigen Jahren der zunehmende Bedarf an sozialwissenschaftlichen Forschungsleistungen wahrgenommen. Hochgerner zitierte den Rat für Forschung und Technologieentwicklung (RFTE), der den Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften (GSK) „in der entstehenden Wissensgesellschaft (...) eine vorrangige gesellschaftliche Bedeutung“ zuschreibt, die sich auch in der Wissenschafts- und Forschungspolitik niederschlagen müsse: „Die GSK bilden den wissenschaftlichen Rahmen für die Analyse von sozialen, politischen und kulturellen Herausforderungen und für die Lösung gesellschaftlicher Probleme und leisten gleichzeitig wichtige Beiträge für andere wissenschaftliche Bereiche, z.B. in der Reflexion über ethische Aspekte; darüber hinaus erbringen sie Transferleistungen von der Wissenschaft in die Gesellschaft.“²

Erfahrungsgemäß reiche aber – um das Überleben der Institute zu sichern – Forschung alleine nicht aus, es gelte Forschung und Anwendung zu kombinieren, also auch Bildungs- und Beratungsangebote zu stellen sowie Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben.

Reformkatalog

Abschließend wurden der Entwurf für den „*Reformkatalog zur Stärkung von Kompetenzen, Kapazitäten und Leistungsfähigkeit in den angewandten Sozialwissenschaften*“ und das darin enthaltene 9-Punkte-Programm vorgestellt und diskutiert. In der Debatte darüber wurden unter anderem eine Zusammenziehung verschiedener Punkte und manche Umformulierungen empfohlen. Wie vorgesehen wurden die vorgebrachten Anregungen von den ProponentInnen im

Anschluss diskutiert und eine Reihe von Änderungen am Entwurfstext vorgenommen. Dieser Meinungsbildungsprozess führte zur endgültigen Fassung des Katalogs als 6-Punkte Programm. Gefordert wird nunmehr Folgendes:

- Ausbau der Basisfinanzierung und längerfristige Verträge für die Institute
- Vollkostenabrechnung bei den Forschungsförderungsfonds (v.a. FWF und Jubiläumsfonds)
- Verbesserung der Wettbewerbschancen auf europäischer und internationaler Ebene
- Doktoratsstipendien - Forschungsstellen für DissertantInnen an außeruniversitären Instituten
- Finanzierung eines Kompetenzzentren-Programms für soziale Entwicklung
- Österreichische Schwerpunktprogramme für sozialwissenschaftliche Forschung

Die redigierte Version steht nunmehr unter <www.reformkatalog.zsi.at/node/5> online zum Download zur Verfügung.³ Diese bildet die Grundlage für forschungspolitische Gespräche mit ParteienvertreterInnen im Rahmen der Regierungsbildung bzw. danach

mit dem zuständigen Ministerium und Ausschüssen des Parlaments.

Quelle: Unterlagen zur Veranstaltung „Wege aus der Prekarisierung der Sozialwissenschaft“, Wien, 15.09.2008

Anmerkungen

- 1 Veranstalter der im VISTA 3, 1030 Wien, abgehaltenen Tagung waren ABIF - Analyse, Beratung, Interdisziplinäre Forschung, die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt FORBA, die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck-Journalismus-Papier (GPA-djp), das Institute for Social Research and Analysis (SORA) und das Zentrum für Soziale Innovation (ZSI).
- 2 Rat für Forschung und Technologieentwicklung (RFTE), 2003: Empfehlung vom 16. September 2003; S. 2 (www.rat-fte.at/files/empf_030916_GSK.pdf)
- 3 Man findet hier den ausformulierten Text zu den sechs Punkten sowie unter dem Menüpunkt „Weiterführende Information“ relevante Hintergrundinformationen. So man mit den Anliegen übereinstimmt, kann man eine Unterstützungserklärung abgeben. Weiters können Kommentare oder Anmerkungen zu den Anliegen des Reformkataloges angebracht werden.

"Generation Praktikum"

Akademische Bildung macht sich zwar insgesamt bezahlt, doch die Phase des Berufseinstiegs gestaltet sich für AkademikerInnen zunehmend problematisch. Die Gründe hierfür liegen hauptsächlich im Wegfall des Öffentlichen Sektors als Arbeitgeber und der Forderung der Privatwirtschaft nach Praxisbezug und Verwertbarkeit von Wissen, so Anna Schopf, Gründerin der „Plattform Generation Praktikum“.

Ohne Berufserfahrung sei es oftmals nur durch den "Türöffner" Praktikum möglich, in bestimmte Branchen einzusteigen. Das zentrale Problem dabei: Ein Praktikum ist sowohl ein Ausbildungs- als auch ein Arbeitsverhältnis. In der Praxis wird dies höchst unterschiedlich interpretiert. Lediglich ein Viertel der in der Studie "Arbeit ohne Wert?" Befragten gab an, angestellt gewesen zu sein, ein weiteres Drittel konnte das Beschäftigungsverhältnis des letzten Praktikums gar nicht nennen. Theoretisch stellt ein Praktikum ein befristetes reguläres Dienstverhältnis dar.

Die Gruppe der PraktikantInnen umfasst sowohl Studierende als auch HochschulabsolventInnen, von denen bereits jede/r zweite/r mindestens ein Praktikum absolvierte. Die Motive hierfür reichen von der Absolvierung eines Pflichtpraktikums über persönliches Interesse und Umsetzung von theoretischem Wissen bis hin zur Hoffnung, dadurch eine Anstellung zu finden.

Unternehmen setzen Praktika gemäß der von der "Plattform Generation Praktikum" durchgeführten Studie oftmals als Kosteneinsparung ein: Ein Drittel der Praktika fand unbezahlt statt. Meist werden die Einkommensverluste mit Hilfe der Eltern, von Beihilfen oder von Ersparnissen ausgeglichen.

Frauen sind unter den PraktikantInnen überrepräsentiert. Die Praktika fanden verstärkt in Branchen mit einem hohen Anteil an atypischer Beschäftigung statt, wie der Medienbranche, dem Kunst- und Kulturbereich, der Wissenschaft und dem Non-Profit-Sektor.

Quelle: science.orf.at, 26.04.2008

Im Spannungsfeld zwischen Staat, Markt und Individuum

Wegweiser zur Entwicklung einer Kommunikationsstrategie für soziale Dienste

Die Fragen: Wo stehen wir, wohin gehen wir und für wen arbeiten wir? – sollten am Anfang jeglicher Kommunikationsarbeit stehen. So selbstverständlich diese Fragen auch anmuten, so wenig selbstverständlich werden sie im Alltag sozialer Einrichtungen gestellt.

Die stetig wachsende Komplexität unserer Informationsumwelt verlangt nach einfachen Lösungswegen. Die Marschroute kann nur dann gewählt werden, wenn das Ziel festgelegt wird und die Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren berücksichtigt werden.

Richtungsentscheidung erforderlich

Dies ist für die fünf großen sozialen Dienstleister Caritas, Diakonie, Hilfswerk, Rotes Kreuz und Volkshilfe, die vorwiegend mobile Hauskrankenpflege anbieten, eine schwierige Aufgabe. Sie müssen sich einen Weg zwischen den Mechanismen des Marktes, den Ansprüchen des Individuums und den staatlichen Anforderungen (Förderbedingungen, Auflagen) bahnen. Welche Richtung sie zwischen Wirtschaft und Markt oder zwischen Dienstleister, Wohlfahrtsträger und Hilfsorganisationen einschlagen, hängt davon ab, auf welche grundsätzlichen Werte sie sich festlegen.

Soziale Dienste können ihre Angebote an wirtschaftlichen Kriterien orientieren, schlanke Strukturen schaffen, das Management professionalisieren und profitträchtige Aufträge annehmen. So lange, bis die Organisation die Gratwanderung nicht mehr bewältigt und vor der Entscheidung steht: Sind wir für unsere Organisation und ihren wirtschaftlichen Erfolg da oder für Menschen, die unsere Hilfe benötigen?

Oder die Vereine konzentrieren sich auf ihre traditionellen Aufgaben und bleiben nur „einer Sache“ treu. Große finanzielle und soziale Sprünge sind dabei kaum zu erwarten.

Die dritte Möglichkeit wäre, die Abläufe effizient zu gestalten, moderne Managementmethoden einzusetzen, wie ein großer Konzern zu agieren und sich dennoch moralischen Zielsetzungen zu verpflichten.

Lösungswege

Viele soziale NPOs (Non Profit Organisationen) lassen sich hier einordnen, doch sie müssen sich täglich die gleiche Frage stellen: Können wir unsere Aufgabe, un-

sere Mission noch erfüllen? Entspricht das unserem Auftrag? Finden wir einen Kompromiss, indem wir auf einem Gebiet auf die Wirtschaftlichkeit achten, damit wir auf dem anderen Gebiet moralisch handeln können? Funktioniert eine solche inhaltliche Teilung, wie lässt sich diese in der Kommunikation auf einen gemeinsamen Nenner bringen?

Um sich bei diesem täglichen Spagat nicht zu überdehnen, kann es helfen, sich diese Fragen zu stellen. Die Organisation muss Wege und Möglichkeiten suchen, um eine auf die Anforderungen der Zielgruppe, die Organisationszielsetzung und die wirtschaftlichen und staatlichen Bedingungen abgestimmte Strategie zu entwickeln.

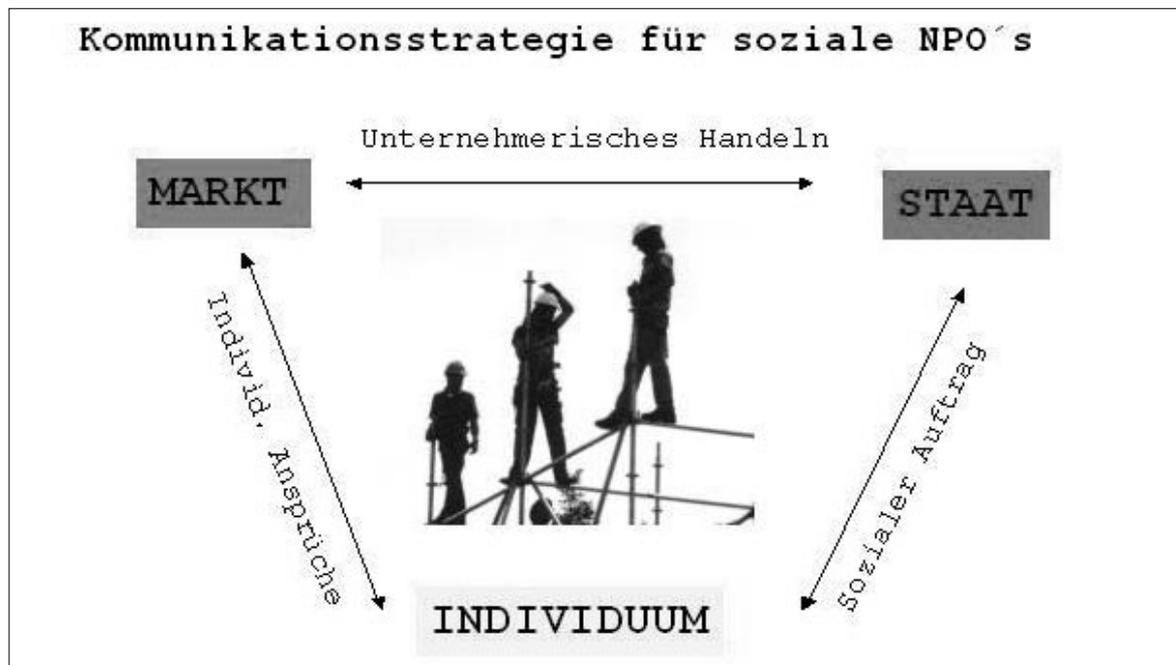
Erst mittels professioneller Planung der Unternehmens- und Kommunikationsziele wird es möglich sein, den Hindernislauf zwischen sinkenden staatlichen Fördermitteln und privaten Einnahmen, zwischen wachsenden Anforderungen der KundInnen und dem stärker werdenden Wettbewerb ohne Identitätskrisen zu meistern.

Kommunikationsfunktion sozialer Dienste

Die politischen Funktionen, die soziale Dienste dabei übernehmen, können nicht vielfältiger sein. Soziale Dienste können Alarm schlagen und als Sprachrohr auftreten, wenn politische Entscheidungen ihrer Meinung nach in die falsche Richtung gehen. Sie können Lobbying und Themensetting betreiben und so mit ihren Informationen eine Kooperation mit politischen Akteuren eingehen und unter diesem „Deckmantel“ politische Aufgaben erfüllen. Sie können auch politische Entscheidungen steuern und beeinflussen.

Damit wird klar, dass die alleinige Konzentration auf die Menschen, die die Pflege benötigen, nicht ausreichend ist. Anspruchsgruppen, wie Stakeholder, die wesentliche Standortentscheidungen treffen (z.B. den Bau einer Pflegeeinrichtung), Multiplikatoren, die die Organisation weiterempfehlen, Angehörige und MitarbeiterInnen übernehmen wesentliche Rollen und beeinflussen das Image der Organisation.

Zudem ist Hauskrankenpflege eine sehr persönliche Leistung, deren Qualität durch den Leistungserbringer (MitarbeiterIn) und den Empfänger (KundInnen, Auftraggeber, Angehörige) beurteilt werden muss. Anpassungsvermögen, Individualität und persönliche Kommunikation haben demzufolge eine größere Bedeutung als beim Kauf von materiellen Gütern. Es ist eine Dienstleistung, die nicht standardisiert werden kann, sondern stets individuell beurteilt wird.



Die Kommunikation muss interaktiv in einem Mehrweg-Prozess, bei dem Rückfragemöglichkeiten gegeben sind, stattfinden. Daher sind die Mund-zu-Mund-Kommunikation, der Kontakt zu Meinungsbildnern und persönliche Gespräche, bei Veranstaltungen und Erstbesuchen besonders wichtig. Sie dienen zur Gewinnung neuer KundInnen, zur Überzeugung der Auftraggeber und Multiplikatoren, die Organisation weiterzuempfehlen.

Empirische Ergebnisse

Für die im Zuge meiner Dissertation Befragten schien die Integration aller Kommunikationsmaßnahmen unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie eine optimale Herangehensweise, die auch die Heterogenität der sozialen Dienste berücksichtigt. Für die konkrete Umsetzung der Kommunikationsstrategie wurde nach Manfred Bruhn (2005) vorgegangen.

Die empirische Untersuchung umfasste die schriftliche Befragung von KundInnen, MitarbeiterInnen, Angehörigen und Interessenten (knapp 200 Personen). Diese unterteilen sich in jene Gruppe, die die Kommunikation entwickelt (PR-Fachleute, Kommunikationsexperten, Geschäftsführer sozialer Dienste), und in jene Personen, die sie beurteilen (Multiplikatoren wie ÄrztInnen oder PolitikerInnen, Firmenpartner, KundInnen und Angehörige).

Die Betroffenen, die oft akut Pflege benötigen, wünschen sich einen raschen Zugang zu Information und

eine neutrale Auskunft. Die wichtigsten Punkte sind die Erbringung der Dienstleistungen (Qualität, Erreichbarkeit, Kosten) und die Freundlichkeit des Personals. Erst dann werden die Werte und Aufgaben, die eine Organisation darüber hinaus wahrnimmt, ins Kalkül gezogen. Dies gilt für Multiplikatoren, Förderer und Auftraggeber von Pflegeleistungen.

Für die ExpertInnen, die die Kommunikation entwickeln, ist es wichtig, in welche Richtung sich die NPO bewegt: Handelt sie besonders nach marktwirtschaftlichen Regeln, erfüllt sie politische bzw. staatliche Aufgaben oder sieht die Organisation ihre Aufgabe darin, die Bedürfnisse jener Menschen zu erfüllen, die Unterstützung benötigen? Wenn daraus mögliche Differenzierungsmerkmale zu anderen Anbietern entwickelt werden können, dienen diese als Zusatznutzen.

Einfache Botschaften

Die eingangs beschriebene Einfachheit muss vor allem dann gelebt werden, wenn es um die Erfüllung der unterschiedlichen Bedürfnisse geht. Komplexe Botschaften auf jede einzelne Gruppe abzustimmen, Leitbilder für jeden Servicebereich zu definieren, Slogans für jede Bezugsgruppe zu entwerfen, würde nicht nur die Organisation überfordern, sondern auch das Bild nach außen brüchig machen und die Glaubwürdigkeit zum Bröckeln bringen. Daher ist das Ziel der integrierten Kommunikation, Botschaften zu finden, die alle Anspruchsgruppen einbeziehen, so unterschiedlich die Bedürfnisse auch sein mögen.

Persönliche Kommunikation

Die MitarbeiterInnen repräsentieren die Organisation vor Ort. Sie müssen sich einerseits mit den Zielen der Organisation identifizieren und andererseits weitgehend die Wünsche der KundInnen erfüllen. KundInnen können auch Auftraggeber im großen Stil sein, wie GemeindepolitikerInnen oder private Firmen. Die Angehörigen müssen auf die Qualität der Leistungen und die Zuverlässigkeit bei deren Erbringung vertrauen können. Die Multiplikatoren sind ebenfalls wesentlich, denn sie sind es, die um Rat gefragt werden und die NPO weiterempfehlen oder Interessierte zum (ehrenamtlichen) Engagement motivieren können. Kann die soziale Organisation bei ihnen ein positives Image schaffen und stehen die MitarbeiterInnen im persönlichen Austausch mit diesen Personen, wirkt sich das indirekt auf den Erfolg einer Organisation aus.

Netzwerke

Grundsätzlich wurde festgehalten, dass die sozialen Dienste selbstbewusster auftreten sollten. Bei wichtigen gesellschaftlichen Fragestellungen könnten sie sich zusammenschließen und gemeinsam auftreten und bei gesellschaftlichen Problemen Lösungswege vorschlagen. Sie sind es, die im regen Austausch zu den Menschen stehen. Sie kennen die Bedürfnisse der Menschen, die Unterstützung brauchen, aus nächster Nähe und wissen, welche Maßnahmen den Betroffenen helfen würden.

Astrid Grohmann-Heckl

Der Beitrag gibt die wesentlichen Ergebnisse der Dissertation „Kommunikationsstrategie für soziale Dienste zwischen Markt, Staat und Individuum“ wieder. Die Autorin studierte Publizistik und Kommunikationswissenschaft und war bei NPOs unter anderem in Costa Rica und Tansania tätig. Seit 2000 ist sie bei der Volkshilfe NÖ für Marketing & PR zuständig.

Literatur

ANHEIER K. Helmut, BLÜMELE Ernst-Bernd, SCHAUER Reinbert, WITT Dieter (2000): Nonprofit-Organisationen im Wandel: Herausforderungen, gesellschaftliche Verantwortung, Perspektiven. Universität Freiburg 2000
 BADEL Christoph (Hrsg.) (2002): Handbuch der Nonprofit Organisation: Strukturen und Management. 2. Aufl., Stuttgart 2002, Schäfer-Pöschl
 BENTELE Günter, STEINMANN Horst, ZERFASS Ansgar (Hrsg.) (1996): Dialogorientierte Unternehmenskommunikation. Berlin 1996, Vistas Verlag
 BIRKIGT K., STADLER M.M., FUNCK H.J. (2002): Corporate Identity: Grundlagen, Funktionen, Fallbeispiele. 5. Aufl., München 2002, Redline

BRUHN Manfred (2005): Marketing für Nonprofit-Organisationen. Grundlagen – Konzepte – Instrumente. Stuttgart 2005, Kohlhammer
 BRUHN Manfred (2003): Integrierte Unternehmenskommunikation: Strategische Planung und operative Umsetzung. 3. Aufl., Stuttgart 2003 Schäffer-Pöschl Verlag
 ESCH Franz-Rudolf (1998): Wirkung integrierter Kommunikation. Ein verhaltenswissenschaftlicher Ansatz für die Werbung. Wiesbaden 1998, Gabler
 HEITZMANN Karin (2000): Dimensionen, Strukturen und Bedeutung des Nonprofit Sektors. Eine theoretische, konzeptionelle und empirische Analyse für Österreich. WU Wien 2000, Service Fachverlag
 HINTERHUBER Hans H., FRIEDRICH Stephan A., AI-ANI Ayad, HANDLBAUER Gernot (Hrsg.) (2000): Das neue strategische Management. Perspektiven und Elemente einer zeitgemäßen Unternehmensführung. Wiesbaden 2000, Gabler
 KIRCHNER Karin (2001): Integrierte Unternehmenskommunikation. Wiesbaden 2001, Westdeutscher Verlag
 KROEBER-Riel Werner, WEINBERG Peter (2002) Konsumentenverhalten. 8. Aufl., München 2002, Franz Vahlen Verlag
 LEWALD Günther (1994): Gesellschaftspolitisch orientierte Unternehmenskommunikation – Entwurf eines systemtheoretisch basierten Management-Ansatzes. Hamburg 1994
 LOMBRISER Roman, ABPLANALP A. Peter (1997): Strategisches Management: Visionen entwickeln, Strategien umsetzen, Erfolgspotentiale aufbauen. Zürich 1997, Versus Verlag
 MEFFERT Heribert (2000): Marketing, Grundlagen marktorientierter Unternehmensführung, Konzepte – Instrumente – Praxisbeispiele. 9. Aufl., Wiesbaden 2000, Gabler
 MINTZBERG Henry (1995): Die Strategische Planung. Aufstieg, Niedergang und Neubestimmung. London 1995, Verlag Carl Hanser und Prentice Hall International
 PRILLER Eckhard, ZIMMER Anette (2004): Gemeinnützige Organisation im gesellschaftlichen Wandel: Ergebnisse der Dritten-Sektor-Forschung. Wiesbaden 2004, VS
 SCHEUCH Fritz (2002): Dienstleistungsmarketing. 2. Aufl., München 2000, Franz Vahlen
 SEIBEL Wolfgang (1992): Funktionaler Dilettantismus. Erfolgreich scheidende Organisationen im „Dritten Sektor“ zwischen Markt und Staat. Baden-Baden 1992, Nomos
 SIMSA Ruth (Projektleitung), SCHÖBER Christian, SCHÖBER Doris (2004): Nonprofit Organisationen im sozialen Dienstleistungsbereich – Bedeutung, Rahmenbedingungen, Perspektiven. Studie im Auftrag der BAG „Freie Wohlfahrt“. Wien 2004
 SIMSA Ruth (2000): Gesellschaftliche Funktionen und Einflussformen von Nonprofit-Organisationen – Eine systemtheoretische Analyse. Habilitationsschrift Wien 2000
 THUY Peter (1998): Sozialstaatsprinzip und Marktwirtschaft. Eine ordnungspolitische Analyse unter besonde-

rer Berücksichtigung des grundsätzlichen Sozialstaatspostulats der Sozialen Marktwirtschaft. Bern, Stuttgart, Wien 1998, Verlag Paul Haupt
 TROMMSDORF Volker (2004): Konsumentenverhalten. 6. Aufl., Stuttgart 2004, Kohlhammer
 ZEITHAML Valarie A., BITNER Mary Jo, GREMLER Dwayne D. (2006): Service Marketing: Integrating Customer

Focus Across the Firm. Singapore 2006, MacGraw-Hill Education.
 ZERFASS Ansgar (2004): Unternehmensführung und Öffentlichkeitsarbeit. Grundlegung einer Theorie der Unternehmenskommunikation und PR. 2. Aufl., Wiesbaden 2004, VS Verlag

Kommunikation mit KrebspatientInnen

Im Mittelalter hatten Boten mit schlechten Nachrichten keine hohe Lebenserwartung. Obwohl die Zeiten ruhiger geworden sind, ist es immer noch keine einfache Aufgabe, der Überbringer schlechter Neuigkeiten zu sein. Das betrifft besonders Ärzte, die ihren Patienten mitteilen müssen, dass sie bei ihnen Krebs diagnostiziert haben. In dieser Situation kann eine professionelle Kommunikation für Arzt und Patient ein Rettungsanker sein. Aber auch in der Therapiephase bleibt die Kommunikation mit KrebspatientInnen eine Herausforderung.

Wenn ein Patient erfährt, dass er Krebs hat, trifft es ihn bis ins Mark. Es entstehen plötzlich so viele Handlungsebenen, die berücksichtigt werden müssten, dass es sowohl für den Arzt als auch für den Patienten fast unmöglich ist, allen Erfordernissen gleichzeitig gerecht zu werden. Die Rufe nach einer besseren Schulung der ÄrztInnen für Patientengespräche stammen zwar zumeist aus dem Patientenlager, doch es liegt auch im Interesse der ÄrztInnen, hier Kompetenzen zu erwerben.

"Ein onkologisch tätiger Arzt übermittelt in seinem Berufsleben ca. 20.000 schlechte Nachrichten und gerade junge Kollegen sind mit dieser Situation oft überfordert und fürchten sich teilweise vor diesen Gesprächen", so Alexander Marmé, Gynäkologe am Universitätsklinikum Tübingen und als Kommunikationstrainer tätig. Unter anderem engagiert er sich im deutschlandweiten Fortbildungsangebot KoMPASS, das mit Unterstützung der Deutschen Krebshilfe in sechs Krebszentren ein spezielles Kommunikationstraining für Ärzte anbietet. Dr. Marmé konzediert: „Auch ich komme noch in Situationen, bei denen ich sage: Das überfordert mich. Deshalb bereite ich mich immer vor – sachlich und emotional. Ein Konzept gibt Sicherheit."

Drahtseilakt zwischen medizinischer Behandlung und psychischer Betreuung

Arzt-Patienten-Gespräche sind in der Tat schwierig: Einer Veröffentlichung der Abteilung für Medizinische Psychologie der Universität Freiburg zufolge stehen die Informationswünsche des Patienten der Aufklärungsintention des Arztes nahezu diametral gegenüber. So interessieren sich PatientInnen brennend für die Prognose (83% Wichtigkeit), erst danach wenden sie ihre Aufmerksamkeit Diagnose, Diagnostik und Therapie zu. Beim Arzt ist es genau umgekehrt: Er will seine Aufgabe wahrnehmen und aufklären und Entscheidungen finden. Hier steht die Diagnostik (83%) im Brennpunkt des Interesses. Therapie und Diagnose folgen, die Prognose (13%) ist für ihn eher von nachrangiger Bedeutung.

Die Kommunikation mit KrebspatientInnen hat ihre besonderen Handicaps, weiß Dr. Marmé: "Es ist der größte Fehler, wenn wir eine schlechte Nachricht überbringen, dass wir uns viel zu wenig Zeit nehmen zur allumfassenden Wahrnehmung des Patienten. Sowohl auf der Sachebene als auch auf der emotionalen Ebene."

Besonders der Umgang mit der starken Emotionalität der PatientInnen fällt schwer. "Oft kommunizieren wir auf zwei Ebenen, weil wir auf eine emotionale Äußerung des Patienten mit einer rationalen Erklärung antworten. Dann fühlt sich der Patient einmal mehr unverstanden und allein." Dass Ärzte sich meist besser aufs Antworten als aufs Zuhören verstehen, ist belegt: "Im Schnitt werden Patienten nach 12 Sekunden unterbrochen, obwohl Zuhören und Fragen geboten ist."

Nach dem Motto "learning by doing" setzt der Tübinger Kommunikationsexperte in seinen Seminaren auf Rollenspiele: "Kommunikation lernt man nicht, indem man sich vor ein Buch setzt, sondern nur durch die eigene Erfahrung. Es ist manchmal nur ein einziges Erleben eines solchen Gesprächs in der Patientenrolle notwendig, um die gänzlich andere Interessenlage zu begreifen und zu berücksichtigen."

Der Drahtseilakt zwischen medizinischer Behandlung und psychischer Betreuung hat jedoch nicht nur Auswirkungen auf die PatientInnen. Seit Langem ist bekannt, dass insbesondere bei Onkologen und klinischem Personal, das in der Onkologie tätig ist, eine starke Korrelation zwischen ihrem Beruf und dem Burnout-Syndrom besteht. So ist es auch im ureigensten Interesse des Arztes, eine allgemeine Kompetenz in der Bewältigung von Patientengesprächen aufzubauen, denn die erlebte Hilflosigkeit ist der stete Tropfen, der irgendwann das Fass namens Burnout überlaufen lässt und auch den Arzt zum Betroffenen macht. Dass umgekehrt die Nachwirkungen eines Kommunikationstrainings noch jahrelang in der erhöhten beruflichen Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

nen nachzuweisen sind, belegt Marmé zufolge eine Studie aus Nordeuropa.

Sein Fazit: Kommunikative Fachkompetenz rückt immer mehr in den Fokus der Mediziner. Alexander Marmé: "Wer onkologisch tätig ist, muss sich den Herausforderungen des Faches stellen, und dazu gehört auch, die Patienten zu begleiten. Ich kann nicht sagen, das ist meine Diagnose, den Rest macht der Psychotherapeut!"

Quelle: Bettina-Cathrin Wahlers: Herausforderung: Kommunikation mit Krebspatienten, Pressemitteilung der Deutschen Gesellschaft für Urologie, 23.07.2008

Preis für Zukunftsforschung an Jean Ziegler

Der Salzburger Landespreis für Zukunftsforschung wird alle drei Jahre vom Land Salzburg auf Vorschlag der Robert-Jungk-Stiftung vergeben. Preisträger 2008 ist der UN-Sonderberichterstatter für das Recht auf Nahrung, der Schweizer Soziologe Jean Ziegler. Die Preisverleihung durch Landeshauptfrau Gabi Burgstaller sowie der Festvortrag des Preisträgers fanden am 20. November in der Salzburger Residenz statt.

"Mit Jean Ziegler wird eine Persönlichkeit geehrt, die sich unermüdlich für die Schwächsten der Erde, die Hungernden, einsetzt. Der Preisträger erinnert daran, dass Hunger kein Schicksal ist, sondern gemacht wird und durch richtige Politik und ein anderes Wirtschaften überwunden werden könnte", so LHF Burgstaller zur Begründung. Bisherige Preisträger des mit 7.500 Euro dotierten Preises waren Robert Jungk (1993), Dorothee Sölle (1996), Jakob von Uexküll (1999), Luise Gubitzer (2002) und Franz-Josef-Radermacher (2005).

Kampf gegen Armut und Unterdrückung

Bekannt wurde Ziegler als Kritiker der Banken seines Heimatlands („Die Schweiz wäscht weißer“, 1990) und der ungezügelter Globalisierung („Die neuen Herrscher der Welt und ihre globalen Widersacher“, 2003). Insbesondere verweist Ziegler vehement darauf, dass Hunger kein Schicksal ist, sondern gemacht wird („Wie kommt der Hunger in die Welt? Ein Gespräch mit meinem Sohn“, 2002). In seinem kürzlich

erschienenen Buch „Das Imperium der Schande. Der Kampf gegen Armut und Unterdrückung“ (2007) macht er die internationalen Konzerne sowie den Würgegriff der Verschuldungsdynamik für Missstände wie Hunger und Armut verantwortlich. Ziegler fordert unter anderem ein fünfjähriges Moratorium auf landwirtschaftlich erzeugte Biotreibstoffe, ein provisorisches Bleiberecht für Hungerflüchtlinge, Verfahren zur Prüfung über die Rechtmäßigkeit von Schulden sowie einen Verhaltenskodex für nichtstaatliche Akteure – wie Unternehmen – bezüglich des Rechts auf Nahrung. „Indem ich schreibe“, so Ziegler, „kann ich dazu beitragen, die Dogmen der neuen Herrscher der Welt zu entkräften.“ In seinen Büchern, aber auch in den zahlreichen Medienauftritten erinnert der Wissenschaftler an das Unrecht in der Welt und appelliert an das Mitdenken und Mitfühlen aller jenseits der sich ausbreitenden Unterhaltungswelt. Er gilt als „Stimme der Armen und Schreck der Mächtigen“, wie ihn das deutsche Magazin Stern einmal treffend bezeichnet hat.

Quelle: Hans Holzinger, Robert-Jungk-Bibliothek für Zukunftsfragen, www.jungk-bibliothek.at



Preisträger Jean Ziegler. Foto: Heiner Schmitt-Ringier

Strategien erfolgreicher Integrationspolitik

Mehr als ein Sechstel der österreichischen Bevölkerung hat Migrationshintergrund. Damit sind längst nicht mehr nur die großen Ballungsräume zur aktiven Gestaltung der Integration gefordert. Immer öfter werden mittlerweile die Zeichen der Zeit auch verstanden. Nicht nur in der Bundespolitik, sondern ebenso in der Landes- und Kommunalpolitik werden Maßnahmen zum verbesserten Zusammenleben zwischen Zugewanderten und Einheimischen diskutiert, beschlossen und umgesetzt.

Welche Strategien kommunaler und regionaler Integrationspolitik derzeit angewendet werden, damit setzt sich der aktuelle, von Bettina Leibetseder und Josef Weidenholzer herausgegebene Sammelband auseinander. Die Publikation gliedert sich in zwei Teile.

Der erste Teil des Buches setzt sich mit Integration aus theoretischer Sicht auseinander. Heinz Fassmann beschreibt in seinem Aufsatz die politische Rezeption des Integrationsbegriffs in Europa und Österreich. Gudrun Biffel analysiert die ökonomischen Aspekte der Zuwanderung nach Österreich hinsichtlich der Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, die Einkommensverteilung, Zahlungsbilanz und Inflation. Die rechtlichen Bestimmungen für ausländische Arbeitnehmer/innen stehen im Zentrum des Beitrages von Johannes Peyrl. Er kritisiert, dass die Regelungen für Zugewanderte wie Einheimische kaum mehr verständlich sind. Um mit Ausgrenzung und Diskriminierung im Alltag umgehen zu können, entwickeln MigrantInnen grundsätzlich zwei Strategien: Selbstethnisierung und Assimilierung oder anti-rassistische Widerstandsstrategien, die von Luzenir Caixeta und Elisabeth Cepek-Neuhauser beschrieben werden. Zuletzt vergleichen Johann Bacher und Christine Stelzer-Orthofer den Einfluss von Schulsystemen und wohlfahrtsstaatlichen Regimes auf den schulischen und integrativen Erfolg von zugewanderten Kindern.

Im zweiten Teil wird der Schwerpunkt auf die angewandte Seite von Integrationspolitik in lokalen und regionalen Kontexten gelegt. Erna Appelt gibt einen kurzen zeitgeschichtlichen Abriss der Migration nach Österreich sowie auf Bundesländerebene, ehe sie auf die politischen Teilhaberechte und Voraussetzungen für eine zukunftsweisende Integration eingeht. Ursula Struppe schildert die integrationspolitischen Aktivitäten der Stadt Wien, anschließend gehen Klaus Wermker und Caren Heidemann auf die Situation der deutschen Industriestadt Essen ein, wo schon seit 1980

Integrations- und Stadtepolitik betrieben wird. Kenan Güngör setzt sich mit dem Verständnis von Integration im ländlichen Raum auseinander. Er plädiert dafür, Zugewanderte in die Kommunalpolitik einzubinden und so den Zusammenhalt im lokalen Kontext zu stärken. Karin Bischof und Barbara Liegl analysieren die Integrationspolitik niederösterreichischer Kommunen: Während in größeren Gemeinden die Zivilgesellschaft durch Engagement die Integrationspolitik vorantreibt, fehlt dieses Potential in kleineren Gemeinden vielfach noch.

Dass es derzeit kaum möglich ist, auf adäquates und aktuelles statistisches Zahlenmaterial auf Bezirksebene zuzugreifen, zeigt der Beitrag von Bettina Leibetseder über die sozioökonomische Lage von Zugewanderten auf. Eine solche Unwissenheit erschwert aber die Entscheidungsfindung für Kommunen. Der Beitrag von Mümtaz Karakurt macht deutlich, dass muttersprachliche Betreuung erwünscht und notwendig ist, zumal sich die rechtlichen Rahmenbedingungen ständig ändern und die Zugewanderten entsprechende Informationen brauchen. Cäcilia Innreiter-Moser und Harald Stummer gehen auf den Ansatz von Diversity Management auf Unternehmensebene ein, wo unterschiedliche theoretische Konzepte miteinander verglichen werden. Christian Stark präsentiert die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zur Relevanz von interkultureller Kompetenz im Bereich der Sozialarbeit. Der abschließende Aufsatz von Anne Unterwurzacher und Hilde Weiss zeigt die regionalen Unterschiede bzgl. Integration am Beispiel der Schulbildung auf. Vor allem in den Ländern gibt es nach wie vor eine starke Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Schulen mit Maturaabschluss.

*Bettina Leibetseder / Josef Weidenholzer (Hg.):
Integration ist gestaltbar. Strategien erfolgreicher
Integrationspolitik in Städten und Regionen
Reihe Sociologica, Band 13
Braumüller Verlag, Wien 2008
274 Seiten, EUR 24,90*

Sozialarbeit im Krankenhaus

PatientInnen und deren Angehörige stehen neben der Erkrankung oft zusätzlich vor Riesenproblemen, die das soziale Umfeld, den Arbeitsplatz, das Einkommen oder die Wohnung betreffen können. In diesen Ausnahmesituationen ist es ihnen vielfach nicht mehr möglich, selbst nötige Schritte in Bezug auf die weitere Versorgung einzuleiten und für eine gute Lebensqualität zu sorgen.

Umso wichtiger sind die soziale Beratung, eine situations- und ressourcenorientierte Einleitung von Maßnahmen und die interdisziplinäre Koordination zwischen unterschiedlichen Berufsgruppen im Krankenhaus. Der Sozialdienst eines Krankenhauses kann als individuelles Schnittstellen- und Entlassungsmanagement agieren, Ressourcen, Strategien und Perspektiven aufzeigen und dazu beitragen, dass der Behandlungserfolg nach dem Verlassen eines Krankenhauses garantiert wird.

Soziale Dienstleistungen bestimmen die Zufriedenheit der PatientInnen und Angehörigen und erfüllen in weiterer Folge den sozialen Auftrag einer Gesellschaft. Die Krankenhaussozialarbeit bemüht sich um eine gute individuelle Gesundheitsversorgung aller PatientInnen und deren Angehöriger. Der erste Teil des Buches beschreibt Konzepte der Krankenhaussozialarbeit, im zweiten Teil sind die Ergebnisse einer Studie zu sozialen Dienstleistungen im Krankenhaus dokumentiert.

*Anna M. Dieplinger (Hg.):
Soziale Dienstleistungen für PatientInnen und Angehörige: Studien und Konzepte zur Orientierung von Sozialarbeit im Krankenhaus
Böhlau Verlag, Wien 2008
149 Seiten, EUR 35,00*

Logiken globaler Kämpfe

Die Globalisierung, wie sie sich seit Mitte des 20. Jahrhunderts entfaltet, geht möglicherweise ihrem Ende entgegen. Der Weltkapitalismus ist eine riesige Blase, in der allerdings nur etwa ein Drittel der bald einmal sieben Milliarden Menschen auf einer fortschrittstrunkenen Insel aus Kapitalmetamorphosen von Gütern, Geld, Information und medialer Bewunderung schwimmt.

Neue Facetten werden sichtbar, die eine andere Teilung der Welt andeuten als jene in Gewinner und Verlierer. Strukturelle und doktrinäre Gewalt, eine neue Logik des Krieges und die Unmöglichkeit, noch von Gesellschaft im herkömmlichen Sinn sprechen zu können, legen es nahe, diesen Wandel unter neuen Gesichtspunkten zu betrachten.

In einem Essay-Band der Reihe Sociologica, herausgegeben von den Wiener SoziologInnen Christoph Reinprecht und Hilde Weiss, setzt Anton Amann den herkömmlichen und seit Jahren gängigen Bildern und Konstruktionen im Globalisierungsdiskurs Auffassungen und Interpretationsangebote entgegen, aus

denen sich die Vorstellung aufdrängt, dass eine Welt nach der Raison international standardisierter Wirtschaft tatsächlich nicht gewollt werden kann.

Amann ist Soziologe und Sozialgerontologe. Unter den verschiedensten Wissenschaftsthemen gab er der Alters- und Sozialpolitikforschung immer den Vorrang. In den letzten Jahren tritt die Gesellschaftskritik stärker in den Vordergrund, zusammen mit dem Versuch, ihr über die wissenschaftliche Fundierung hinaus eine wirksame Sprache zu verleihen. Über seine Motivation und den Ausgangspunkt für den vorliegenden Essay sagt er:

„Weder bin ich ein erklärter Gegner, noch ein optimistischer Befürworter eines weltweit standardisierten Wirtschaftssystems, wie es spätestens seit den Siebziger Jahren des 20. Jahrhunderts durchzusetzen versucht wird; ich bin in dieser Sache ein Zweifler, weil unser Wissen über Ursachen und Folgen weit hinter jenem systematischen Stand zurückliegt, der eindeutige Urteile erst erlauben würde. Ein großer Teil der Diskussion, sowohl der medialen wie der politischen, bewegt sich auf der Ebene höchst unvollständigen und bruchstückhaften Wissens, scheut aber trotzdem nicht vor immer wieder endgültigen Einschätzungen zurück.“

Dieses Urteil mag etwas harsch klingen, wird aber vor allem durch die überaus zahlreichen Zeitungsmeldungen und Bücher nahegelegt, in denen immer wieder statistische Daten der großen Weltorganisationen reproduziert werden, ohne sie in einen theoretischen Kontext zu stellen, der Ursachen und Folgen des gesamten Prozesses erklären könnte, oder in denen Wiedergaben von persönlichen Erlebnissen und Begegnungen mit einer internationalisierten Welt die Funktionslogik der Globalisierung verdeutlichen sollen, ohne sie in komplexeren Zusammenhängen zu studieren.

Zwar steckt wohl in uns allen eine Neigung zum Vereinfachen, wenn nicht gar eine gewisse Vorliebe für Patenterklärungen, die alles aus einem einzigen Umstand oder Missstand ableiten wollen. Dadurch entkommen wir jedoch nur scheinbar unseren Schwierigkeiten. In der Realität sind die Dinge immer und grundsätzlich komplizierter.“

*Anton Amann:
Nach der Teilung der Welt. Logiken globaler Kämpfe
Sociologica-Essay, Band 12. Herausgegeben von
Christoph Reinprecht und Hilde Weiss
Braumüller Verlag, Wien 2008
124 Seiten, EUR 19,90*

ArbeiterInnenbewegung im Film

Bestehen in der kapitalistischen Filmproduktion Freiräume zur authentischen Thematisierung des Lebens und der Probleme erwerbsarbeitender und erwerbsarbeitsloser Menschen? Dieser Frage wird bei der im Rahmen der Reihe „Studien zur ArbeiterInnenbewegung“ abgehaltenen Veranstaltung nachgegangen.

Termin und Ort: 13. Jänner 2009, 18.30 Uhr, IWK, 1090 Wien, Berggasse 17

Aktivierung im Alter: Konzepte kritischer Altersbildung

In einer "Gesellschaft des langen Lebens" wächst die Erkenntnis, dass die Gestaltung von kollektiven Alterungsprozessen unter der Perspektive der Potenziale und der Partizipation älterer Menschen zu erfolgen hat. Kritische Altersbildung setzt bei der "Aktivierung im Alter" vor allem auf zivilgesellschaftliches Engagement, auf Partizipation und Gemeinwesenorientierung. Vortrag von Dietmar Köster (Witten). Respondentin: Charlotte Strümpel (Wien)

Termin und Ort: 15. Jänner 2009, 18.30 Uhr, IWK, 1090 Wien, Berggasse 17

Krisenintervention

In diesem Seminar geht es um die psychische Situation von Flüchtlingen. Vermittelt werden Grundlagen der Krisenintervention und deren Übersetzung in die Praxis in der Flüchtlingsbetreuung. Referentin ist Uta Wedam, Psychotherapeutin und Leiterin des Therapiereferats, ZEBRA Graz.

Termin: 23. Jänner 2009, 10.30 bis 17.30 Uhr, und 24. Jänner, 09.30 bis 13.00 Uhr

Ort: Asylkoordination Österreich, Laudongasse 52/9, 1080 Wien

Anmeldung: Tel. 01/532 12 91-14, Fax DW 20, E-mail: dallinger@asyl.at. Seminarbeitrag: 100 Euro

Zuwandern – aufsteigen – dazugehören. Etablierungsprozesse von Eingewanderten

Vortrag von Simon Burtscher im Rahmen der Vortragsreihe „Integration mit aufrechtem Gang“ des Europäischen Instituts für interkulturelle und interreligiöse Forschung.

Termin: 29. Jänner 2009, 20.00 Uhr

Ort: Treffpunkt der Evangelischen Kirche, Vaduz

Information: info@europaeisches-institut.li; www.europaeisches-institut.li

Medizinische Rehabilitation

11. deutsch-österreichische Sozialrechtsgespräche, veranstaltet vom Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht der JKU Linz und dem Lehrstuhl für Staats- und Verwaltungsrecht der Universität Passau

Termin: 29. Jänner 2009, 12.00 – 17.00 Uhr, und 30. Jänner 2009, 8.30 – 13.00 Uhr

Ort: JKU Linz, Repräsentationsräume, Uni-Center, 1. Stock

Anmeldung: Henriette Berger-Merwald, Tel. 0732/21468-8256, Fax DW 8259, Mail: arso@jku.at

Magdeburger Methodenworkshop zur qualitativen Bildungs- und Sozialforschung

Der vom Zentrum für Sozialweltforschung und Methodenentwicklung (ZSM) ausgerichtete Workshop bietet in 15 Arbeitsgruppen WissenschaftlerInnen ein Forum, in dem sie unter Anleitung an aktuellen Projekten mittels qualitativer Methoden arbeiten können. Neben den methodischen und methodologischen Fragen stehen die praktischen Probleme des Forschungsalltags im Zentrum der gemeinsamen Werkstattarbeit.

Termin und Ort: 6. - 7. Februar 2009, Otto-von-Guericke Universität, Campus, Gebäude 22

Anmeldung: Mail: zsm@ovgu.de; Web: www.zbbs.de

KONTRASTE

Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik

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

Herausgeber, Medieninhaber, Verleger:

Sozialwissenschaftliche Vereinigung, mit Unterstützung der Johannes
Kepler Universität Linz (JKU), Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik

Erscheinungsweise:

10 Ausgaben pro Jahr

Redaktionsadresse:

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

Redaktionsteam:

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

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

Wissenschaftliche Beratung:

Univ. Prof. Dr. Josef Weidenholzer
Univ. Prof. Dr. Irene Dyk-Ploss
a.Univ. Prof. Dr. Evelyn Schuster
Dr. Brigitte Kepplinger

Lektorat; Satz:

Mag. Hansjörg Seckauer

Grafisches Konzept:

Mag. Gerti Plöchl

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

Bankverbindung:

Sparkasse OÖ, BLZ 20320, Kontonr. 7500-002453