

kontraste

Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik



ÄLTERE ARBEITNEHMER/INNEN

SPEKTRUM

BUCHTIPPS

VERANSTALTUNGEN

10 | Dezember 2009

Ältere ArbeitnehmerInnen

Deutschland: Chancen für Ältere bleiben schlecht	4
Altersdifferenzierte Arbeitssysteme	5
Altersgerechte Personalpolitik in Oberösterreich	7
Im Spannungsfeld zwischen Beruf und Pflege	10
Förderung von Frauen über 50	15
Maßnahmen und Leistungen für ältere ArbeitnehmerInnen	16
Maßgeschneiderte Arbeitszeitmodelle für Ältere	18

Spektrum

Mindestentgeltregelungen in Österreich	20
MigrantInnen leisten einen wichtigen Beitrag für die soziale Versorgung	23
Ambivalenz der Biowissenschaften	25
Verteilungswirkung staatlicher Ausgaben	28

Buchtipps	30
------------------	----

Veranstaltungen	31
------------------------	----

Liebe Leserin, lieber Leser!

Dass die europäischen Gesellschaften einem demografischen Wandel unterliegen und der Anteil Älterer an der Bevölkerung zugenommen hat und weiterhin im Steigen begriffen ist, dürfte sich mittlerweile allgemein herumgesprochen haben. Noch weniger im kollektiven Bewusstsein verankert dürfte jedoch sein, dass sich damit auch die Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung verschoben hat und die Betriebe mit im Durchschnitt älter werdenden Belegschaften konfrontiert sind. Im Jahr 2015 wird in Deutschland jeder dritte Erwerbstätige älter als 50 sein und die 50- bis 65-Jährigen werden dann die quantitativ bedeutendste Gruppe der Erwerbsbevölkerung darstellen, so Ekkehart Frieling von der Universität Kassel (vgl. Beitrag, S. 5). Die Rekrutierungspolitik der Betriebe scheint davon allerdings unberührt zu bleiben: Obwohl der Beschäftigungsanteil der Über-50-Jährigen mittlerweile über 20 Prozent beträgt, fällt bei Neueinstellungen nur jede/r Zehnte in diese Altersgruppe, wobei mit jedem zusätzlichen Lebensjahr die Chancen, einen neuen Job zu finden, weiter schwinden (vgl. Beitrag, S.4).

Als wesentliche Ursache hierfür wird das "schlechte Image" älterer ArbeitnehmerInnen auf Arbeitgeberseite gesehen. Die Hauptvorwürfe: zu wenig flexibel, zu teuer. Was den letztgenannten Punkt betrifft, stimmt es natürlich, dass Ältere im Allgemeinen in eine höhere Gehaltsstufe fallen und deshalb für die Betriebe "teurer" kommen als Jüngere. Diese Unterschiede können bis zu einem gewissen Grad durch die höhere berufliche Routine und Erfahrung gerechtfertigt werden, allzu krasse Disparitäten könnten auf überbetrieblicher Ebene durch eine Verflachung der Gehaltskurve im Lebensverlauf reduziert werden. Davon wird auch immer wieder geredet, tatsächliche Umsetzungsschritte sind jedoch nach wie vor rar.

Auf betrieblicher Ebene müsste verstärkt dem Missstand begegnet werden, dass in Ausbildungsplänen oft MitarbeiterInnen über 40 keine Berücksichtigung mehr finden. Dies sei "ein sicheres Rezept für die Arbeitslosigkeit ab 50. Gerade neue Technologien erfordern, dass auch ältere Menschen an Weiterbildung teilnehmen, Ausstieg ist keine Option mehr," warnt eine unter der Leitung von Emmerich Tálos im Auftrag des Zukunftforums Österreich erstellte Studie (vgl. Der Standard, 07.02.2007). Um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen zu erhöhen, müssten zudem vermehrt altersangepasste Arbeitszeitmodelle angeboten werden. Das Karlsruher Forschungsprojekt KRONOS empfiehlt zum einen Schichtpläne mit schneller Vorwärtsrotation (zuerst Früh-, dann Spät- und dann Nachtschicht) und die Reduktion der Anzahl der Nachtschichten pro Person und Jahr, wobei nach Möglichkeit generell Tätigkeiten von der Nachtschicht in andere Schichten verlagert werden sollten. Zum anderen sollten so genannte Langzeitkonten nicht bloß Altersteilzeit ermöglichen, sondern es müssten sich Zeitguthaben je nach individuellen Bedürfnissen aufbauen und verwenden lassen (vgl. Beitrag, S. 18).

*Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene schließlich sollte eine Bewusstseins-Offensive gestartet werden, wie sie etwa die abz*austria-Geschäftsführerin Manuela Vollmann fordert (vgl. Beitrag, S. 15). Angesagt ist eine Abkehr von der vorherrschenden defizitorientierten Sichtweise auf ältere ArbeitnehmerInnen, stattdessen gilt es, deren Stärken mehr hervorzuheben, z.B. die soziale Kompetenz und das berufliche Know-how, das sich im Laufe eines langen Arbeitslebens angesammelt hat. Oft hat es den Anschein, dass den Unternehmen gar nicht bewusst ist, was davon mit dem Abgang eines/einer älteren MitarbeiterIn verloren geht, meint*

Ihre
Kontraste-Redaktion

Aftershocks: Klimakrisen

Im Rahmen von Block III – Klimakrisen der JKU-Lunch-Lectures referiert die Soziologin Marina Fischer-Kowalski zum Thema „Unterwegs in die sozialmetabolische Krise. Oder: Der Kollaps des American Way of Life“ und der Theologe Michael Rosenberger über „Erst die Wirtschaft, dann das Klima? Von den Chancen einer Krise für die Umwelt“.

Termine: 19. Jänner (Fischer-Kowalski); 26. Jänner 2010 (Rosenberger), jeweils 12.00 – 13.30 Uhr
Ort: JKU Linz, Hörsaal 7, Altenbergerstraße 69, 4040 Linz

Deutschland: Chancen für Ältere bleiben schlecht

Das Duisburger Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) stellt weiterhin eine Altersungleichheit bei Neueinstellungen fest.

Die Einstellungschancen Älterer haben sich trotz steigender Alterserwerbstätigkeit in Deutschland nicht verbessert. Bei Neueinstellungen ist nur jeder Zehnte über 50 Jahre alt, während der Beschäftigungsanteil dieser Altersgruppe bei 22 Prozent liegt. Das zeigen die Ergebnisse des aktuellen Altersübergangs-Monitors. Das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen untersucht hierbei im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung und des Forschungsnetzwerks Alterssicherung den Übergang zwischen Erwerbsleben und Ruhestand.

Von 2002 bis 2006 wurden in Deutschland pro Jahr zwischen 600.000 und 700.000 Personen zwischen 50 und 64 Jahren in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eingestellt, wie die Statistik der Bundesagentur für Arbeit ausweist. Mit jedem zusätzlichen Lebensjahr finden allerdings weniger Menschen einen neuen Job: Waren es 2006 bei den 50-Jährigen noch fast 100.000 Personen, so schafften es bei den 55-Jährigen nur 68.000 und bei den 59-Jährigen nur ca. 25.000 Personen. Besonders wenige Neueinstellungen über 60 sind in Ostdeutschland und bei Frauen zu verzeichnen. Nach Einschätzung

des IAQ-Wissenschaftlers Martin Brussig "wechseln viele Menschen ohne Beschäftigung bereits in diesem Alter in Altersrente, statt nochmals eine Beschäftigung aufzunehmen".

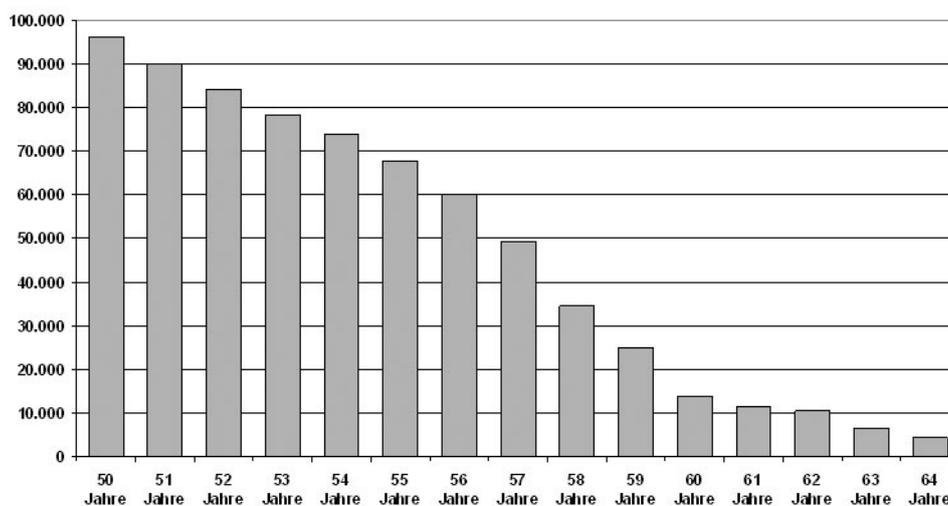
Die Eintrittsrate der Älteren – die Neueinstellungen bezogen auf die Zahl der Beschäftigten in der Altersgruppe – beträgt nur knapp 60 Prozent der Eintrittsrate der 30- bis 49-Jährigen. "Trotz stark steigender Anteile von Älteren an den Beschäftigten hat sich die Altersungleichheit bei Neueinstellungen bundesweit nicht verringert; in Ostdeutschland hat sie sogar stark zugenommen" stellt Martin Brussig fest.

Besondere Arbeitsmarktrisiken

Die Eintrittsraten der Älteren sind vor allem bei Niedrigqualifizierten und in jenen Branchen hoch, die generell eine hohe Fluktuation aufweisen. Dazu zählen insbesondere die Bauwirtschaft, Dienstleistungen für Unternehmen und das Gastgewerbe. "Die höheren Eintrittsraten sind hier keinesfalls als positive Entwicklung zu sehen, sondern weisen auf besondere Arbeitsmarktrisiken hin: Beschäftigungsverhältnisse werden häufiger beendet und neue begonnen", so der IAQ-Forscher. "Dabei besteht die Gefahr, dass mit zunehmendem Alter die Kette von Job- und Betriebswechseln reißt und in längere Phasen von Arbeitslosigkeit mündet."

Quelle: Ulrike Bohnsack: UDE: Chancen für Ältere bleiben schlecht, Pressemitteilung der Universität Duisburg-Essen, 23.01.2009

Abbildung 1: Zahl der Neueinstellungen der 50- bis 64-Jährigen (2006)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen IAQ

Altersdifferenzierte Arbeitssysteme

Spezifische Ansätze zur Gestaltung des demografischen Wandels in der Arbeitswelt sind vorhanden oder können entwickelt werden. Entsprechende Maßnahmen nützen sowohl jüngeren als auch älteren Menschen, konkrete Umsetzungen fehlen aber häufig noch. Das erbrachte die Halbzeitbilanz des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierten Schwerpunktprogramms "Altersdifferenzierte Arbeitssysteme".

"Der demografische Wandel ist im operativen Bereich der Unternehmen angekommen. In Deutschland wird im Jahr 2015 jeder dritte Erwerbsfähige älter als 50 Jahre sein. Die Gruppe der 50- bis 64-Jährigen wird bereits bald die der 35- bis 49-Jährigen als stärkste Gruppe der Erwerbsbevölkerung ablösen", so Professor Ekkehart Frieling anlässlich eines Pressegesprächs an der Universität Kassel. Welche Möglichkeiten in Betrieben genutzt werden können, um dieser Entwicklung gerecht zu werden, ist die zentrale Fragestellung des Schwerpunktprogramms "Altersdifferenzierte Arbeitssysteme".

"Das Schwerpunktprogramm will wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse zur Gestaltung zukunftsfähiger Arbeitsstrukturen und Technologien unter den Bedingungen des demografischen Wandels generieren. Diese sollten nicht nur von herausragender Bedeutung für die betriebliche Praxis sein, sondern auch sämtlichen gesellschaftlichen Akteuren auf dem Gebiet der Arbeits- und Beschäftigungspolitik als Entscheidungshilfe dienen", so die Arbeitswissenschaftler Ekkehart Frieling und Christopher Schlick von der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) Aachen.

Das Volkswagenwerk Kassel arbeitet bereits erfolgreich mit Elementen altersdifferenzierter Arbeitssysteme. Um die Innovationsfähigkeit der Unternehmen sicherzustellen, müssten bereits beschäftigte ArbeitnehmerInnen gezielt gefördert und qualifiziert werden. „Da unterstützen die vorliegenden Forschungsergebnisse die Praxis ganz außerordentlich“, unterstreicht Reinhard Nöring, der Leiter des Gesundheitswesens im Volkswagenwerk Kassel. Von den dort zurzeit etwa 13.000 Beschäftigten sind derzeit rund zehn Prozent über 55 Jahre – ein starker Anstieg in den nächsten 10 bis 15 Jahren lässt sich vorausbe-

rechnen. "Insbesondere für industrielle Fertigung bestehen besondere Herausforderungen, dem demografischen Wandel zu begegnen, denn gerade die hier geforderten Fähigkeiten – Kraft, Schnelligkeit, Ausdauer, taktgebundenes Arbeiten, Nachtschichttauglichkeit und andere sind aus unserer Sicht Fähigkeiten, die im Alter nachlassen", so Nöring. Das Unternehmen stelle sich den Herausforderungen konsequent und habe diese Aktivitäten sogar in einem Tarifvertrag Demographie festgeschrieben.¹

Interdisziplinäre Forschung

Bisher wurde das 2005 gestartete DFG-Schwerpunktprogramm mit 4,1 Mio. Euro Fördermitteln unterstützt, eine Million Euro jährlich sind bis voraussichtlich 2011 vorgesehen. Es werden 13 Teilprojekte in den Universitäten Humboldt Berlin, Dortmund, Hamburg, Heidelberg, Freiburg, Karlsruhe, Kassel und Münster sowie an den Technischen Universitäten Dresden, Darmstadt, Aachen und am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung Mannheim bearbeitet. Vertreter der (Teil-)Disziplinen Allgemeine-, Arbeits- und Organisationspsychologie, Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurwissenschaften und Arbeitswissenschaften kooperieren im Schwerpunktprogramm eng miteinander, da das komplexe Thema einen interdisziplinären Zugang erfordert. Untersucht wird, wie gesundes und aktives Altern im Prozess der Arbeit gewährleistet werden kann. Im Folgenden erfolgt ein Überblick über ausgewählte Fragestellungen und die dabei erzielten Ergebnisse:

Die Arbeitsmotivation zeigt, dass sich die Bedürfnisse und Ziele von jüngeren und älteren Berufstätigen in vielerlei Hinsicht unterscheiden. Arbeitsklima und -bedingungen sind für Ältere wichtiger, zukunftsorientierte Ziele wie z.B. das Lernen neuer Fähigkeiten, Feedback oder eine hohe Aufgabenvielfalt ist Jüngeren wichtig, so Professor Hertel von der Uni Münster.²

Eine unterschiedliche Alterszusammensetzung wirkt nur in solchen Arbeitsteams leistungssteigernd, die sich mit komplexen Entscheidungsaufgaben befassen. In Gruppen, die mit Routineaufgaben befasst sind, führt höhere Altersdiversität zu mehr gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Allerdings fördert die Wertschätzung von Altersunterschiedlichkeit im Team die Innovationsleistung. Sie ist höher, wenn Altersdiversität positiv belegt ist. Das zeigt eine Untersuchung an 3.900 ArbeitnehmerInnen aus 500 Arbeitsgruppen der Finanz- und Versorgungsverwaltung in Nordrhein-Westfalen sowie einem privaten Finanzdienstleister.³

Ärger macht krank: Den emotionalen Belastungen des Lehrerberufs und der altersunterschiedlichen Gefühlsregulation widmet sich Professor Schüpbach, Uni Freiburg. Lehrkräfte, die ihren Ärger oder Stress zurückhalten müssen, obwohl sie befürchten, ihre Unterrichtsziele trotzdem nicht erreichen zu können, leiden verstärkt unter emotionaler Erschöpfung und zeigen längerfristig Folgen hinsichtlich der Arbeitsfähigkeit. Aktuell wird in der Arbeitsgruppe ein Trainingsprogramm entwickelt, das die Lehrkräfte dabei unterstützt, mit schwierigen Unterrichtssituationen emotional so umzugehen, dass die Belastung reduziert wird und die Gesundheit erhalten bleibt.⁴

Ein ähnliches Trainingsniveau bei der Nutzung moderner interaktiver Technologien kann die ältere Generation erreichen, obwohl sie deutlich weniger Vorwissen besitzt als die jüngere. Ein Trainingsprogramm, das ein Feedback auf die eigenen Handlungen gibt, nützt aber auch jüngeren TrainingsteilnehmerInnen. Im Projekt der Arbeitsgruppe Professor Wandke zeigte sich, dass auch ältere ArbeitnehmerInnen im Umgang mit Technik am Arbeitsplatz über entsprechende Trainingsprogramme erfolgreich geschult werden können, wobei diese idealerweise direkt in die jeweiligen Systeme integriert werden.⁵

Altersgerechte Arbeitssysteme in der Automobilindustrie

Die Arbeitsfähigkeit im Alter hängt stark davon ab, wie der Anforderungswechsel in der Berufsbiografie und im aktuell ausgeübten Job gestaltet ist. Vielfältige Aufgaben in der Berufsbiografie bewirken eine erhöhte aktuelle Flexibilität der MitarbeiterInnen. Das zeigten die umfassenden Erhebungen bei Montage-tätigkeiten in der Automobilindustrie im Kasseler Projekt. Bislang wird versucht, Arbeitsschwierigkeiten älterer Mitarbeiter mit altersdifferenzierten Maßnahmen zu lösen. So werden diese aus dem Produktionsprozess genommen oder an Arbeitsplätzen beschäftigt, die die geringsten Belastungen aufweisen, während junge Mitarbeiter an besonders belastenden Arbeitsplätzen eingesetzt werden. Das stößt zum einen aufgrund der veränderten Altersstruktur und des auslaufenden Altersteilzeitgesetzes an Grenzen; sinnvoller und ökonomischer wäre nach Ansicht der ForscherInnen eine altersgerechte Differenzierung. Beispiele hierfür sind systematische Rotationsprogramme, Kompetenzentwicklung, Anleitungen zu sportlichen Aktivitäten und gesunder Ernährung, ergonomische Optimierung etc. Diese können ihre Wirkung nur dann voll entfalten, wenn sie bereits frühzeitig in der Berufsbiografie beginnen. Altersgerechte

Arbeit nutzt jungen und alten MitarbeiterInnen im Unternehmen.⁶

Keine bedeutsamen Abhängigkeiten zwischen Alter und Beschwerden im Muskel- und Skelettbereich bestehen nach den Ergebnissen des Darmstädter Forschungsprojekts unter Leitung der Professoren Landau und Bruder. Die Untersuchungen an über 1.200 Arbeitsplätzen in der Automobilindustrie waren unter anderem die Basis für die Entwicklung eines Assistenzsystems zur altersgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen bei vorwiegend körperlicher Arbeit sowie zum altersgerechten Einsatz der MitarbeiterInnen. Erste Erkenntnisse zeigen, dass in der Automobil(zuliefer)industrie in besonderem Maße Belastungen in Form von ungünstigen Körperhaltungen, Lastenhandhabung sowie stereotypen Aktionen mit dem Finger-Hand-Arm-System auftreten.⁷

Die Mensch-Rechner-Schnittstelle weiter zu entwickeln und dabei den spezifischen Fähigkeiten und Bedürfnissen älterer ComputernutzerInnen Rechnung zu tragen, ist Ziel der Arbeitsgruppe von Christopher Schlick an der RWTH Aachen. Sowohl jüngere wie auch ältere NutzerInnen können ihre Leistung durch geeignete softwareergonomische Anpassungen wie die individuelle Anpassung von Schriftgrößen, Darstellungsvarianten sowie unterschiedliche Eingabeverfahren – per Maus, Touchscreen oder blickgesteuerte Eingabe – steigern. Derartige Interventionen fördern auch die Akzeptanz des Softwareprodukts. Alle softwareergonomischen Anpassungen führten sowohl bei jüngeren als auch bei älteren NutzerInnen zu einer Verbesserung der Mensch-Rechner-Schnittstelle. Professor Schlick empfiehlt daher, einen "Design-for-All"-Ansatz zu verfolgen.⁸

Ein Prognoseverfahren, das es ermöglicht, bereits in der Planung eines Montagesystems zu berücksichtigen, dass die MitarbeiterInnen in diesem System altern und sich ihre Bedürfnisse verändern, entwickelte Prof. Zülch. Mit Hilfe dieser Simulation soll in Zukunft ein Montagesystem bereits während der Planung so entworfen werden, dass das prognostizierte Altern und die Veränderungen der Leistungsfähigkeit eines Mitarbeiters einbezogen werden können.⁹

Produktivität bleibt auch bei steigendem Anteil älterer Beschäftigter gleich

Die wirtschaftswissenschaftlichen Teilprojekte haben die Produktivität und das zukunftsorientierte Personalmanagement im Blick: Die Mannheimer Arbeitsgruppe um die Forscher Boockmann und Zwick konnte bereits zeigen, dass Betriebe häufig dann stär-

ker altern, wenn es ihnen wirtschaftlich nicht gut geht und sie deshalb nur relativ wenige jüngere Beschäftigte neu einstellen können. Wenn man diesen Effekt berücksichtigt, zeigen repräsentative Berechnungen für Unternehmen aus allen Branchen der deutschen Wirtschaft, dass die Produktivität der Betriebe mit einem steigenden Anteil älterer Beschäftigter nicht zurück geht, sondern gleich bleibt.¹⁰

Um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen, soll ein Instrument entwickelt werden, mit dem interne Maßnahmen des altersgerechten Personalmanagements mit einem ganzheitlichen Ansatz bewertet und strategisch ausgerichtet werden können. Professor Domsch wird insofern mit seinem Team ein "Age Diversity Potential-Audit" entwickeln, das zu vermehrter Innovationskraft sowie zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit beitragen soll.¹¹

Quelle: Annette Ulbricht: Leistungsfähigkeit und Alter im Unternehmen – kein Widerspruch, wenn die Bedingungen stimmen, Pressemitteilung der Universität Kassel, 13.08.2008

Anmerkungen

- 1 Vgl. <http://www.uni-kassel.de/presse/pm/anlagen/VolkswagenwerkKassel.pdf>
- 2 Vgl. http://www.uni-kassel.de/presse/pm/anlagen/Projekt_Hertel.pdf
- 3 Vgl. http://www.uni-kassel.de/presse/pm/anlagen/Projekt_Wegge_Schmidt.pdf
- 4 Vgl. http://www.uni-kassel.de/presse/pm/anlagen/Projekt_Schuepbach.pdf
- 5 Vgl. http://www.uni-kassel.de/presse/pm/anlagen/Projekt_Wandke.pdf
- 6 Vgl. http://www.uni-kassel.de/presse/pm/anlagen/Projekt_Frieling_Buch.pdf
- 7 Vgl. http://www.uni-kassel.de/presse/pm/anlagen/Projekt_Landau_Bruder.pdf
- 8 Vgl. http://www.uni-kassel.de/presse/pm/anlagen/Projekt_Schlick.pdf
- 9 Vgl. http://www.uni-kassel.de/presse/pm/anlagen/Projekt_Zuelch.pdf
- 10 Vgl. http://www.uni-kassel.de/presse/pm/anlagen/Projekt_Boockmann_Zwick.pdf
- 11 Vgl. http://www.uni-kassel.de/presse/pm/anlagen/Projekt_Domsch.pdf

Altersgerechte Personalpolitik in Oberösterreich

Aufgrund der geänderten Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung ist in den Betrieben eine geänderte, auf die Bedürfnisse älterer ArbeitnehmerInnen verstärkte Rücksicht nehmende Personalpolitik gefordert.

Bereits jetzt haben sich in Oberösterreich – für viele Betriebe unbemerkt – die Altersanteile in der Erwerbsbevölkerung gegenüber den letzten Jahrzehnten verschoben: Die Zahl der 15 bis 30-Jährigen geht schon seit 1990 zurück, seit 2000 ist die Zahl der über 45-jährigen Erwerbstätigen angewachsen. Der Trend wird bis 2020 anhalten. Schon ab 2010 wird es in Oberösterreich mehr Erwerbspersonen über 50 als 15- bis 30-Jährige geben (vgl. Tabelle, S. 8). Was bedeutet nun diese Entwicklung für Unternehmen und Arbeitskräfte?

- Viele Betriebe werden mehr ältere als junge MitarbeiterInnen haben.

- Die Betriebe werden ältere MitarbeiterInnen brauchen, weil es immer schwieriger wird, qualifizierte jüngere Arbeitskräfte zu bekommen. Das „Auswechseln“ durch Jüngere wird schwieriger.
- An gesundheitsbelastenden Arbeitsplätzen (z.B. Baubranche, metallverarbeitendes Gewerbe, Pflege, Schichtarbeit...) werden mehr ältere MitarbeiterInnen eingesetzt sein.

Modell des „Leistungssprints“

Zwischen 25 und 45 Jahre alt müsste man sein, denn Betriebe sind derzeit so organisiert, dass sie den Bedürfnissen und Anforderungen dieser Altersgruppe am besten entsprechen. Das ist beispielsweise an der Weiterbildungs- und Förderpolitik, an der Arbeitsorganisation, am Arbeitstempo oder am Umgang mit Arbeitszeiten erkennbar. Jüngere sind noch nicht ausreichend produktiv, Ältere nicht mehr. Das liegt aber weniger am Alter, sondern vielmehr am Konzept des Arbeitseinsatzes, das man als „Modell des Leistungssprints“ bezeichnen könnte: „Bis 50 über die eigenen Grenzen gehen, dann möglichst schnell in den wohlverdienten Ruhestand.“

Anteil der Erwerbstätigen nach Altersgruppen in OÖ in Prozent

Jahr	15- 29 Jahre	30 – 44 Jahre	45 Jahre und älter
2000	28,2	45,7	26,1
2010	27,7	37,9	34,4
2020	27,0	35,4	37,6

Zeilenprozent; 2010, 2020: Prognose
 Quellen: Statistik Austria; AK-Berechnungen

In der jetzigen Situation müssen sich Arbeitsbedingungen und Personalpolitik ändern, sonst wird die Entwicklung sowohl auf Kosten der MitarbeiterInnen (Personalmangel, Krankenstände, mehr Druck auf Ältere, Konflikte, ...) gehen, als auch den Betrieben schaden (veraltete Qualifikationen, fehlende Innovationen, ...).

Was bedeuten diese Entwicklungen für die Betriebe?

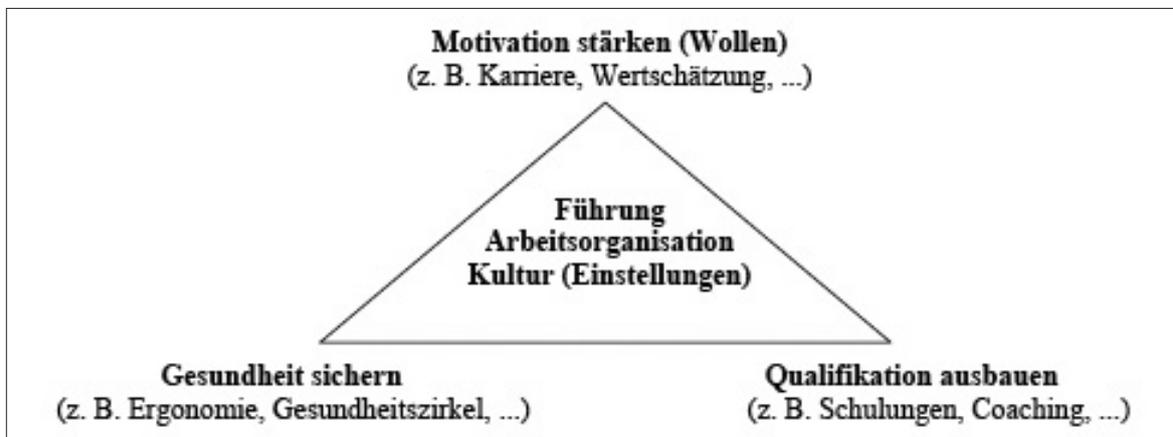
Unternehmen und MitarbeiterInnen müssen laut den WAGE-ProjektbetreiberInnen gemeinsam Verantwortung dafür übernehmen, dass sie im Betrieb gut und produktiv älter werden und gesund in Pension gehen können. Mit anderen Worten: MitarbeiterInnen und Betriebe müssen sich auf eine „Langstrecke“ einstellen, nicht auf einen „Leistungssprint“.

Das „magische Botschafts-Dreieck“ der Arbeitsfähigkeit besagt: Gutes Arbeiten und gutes Älterwerden sind nur im Zusammenspiel von Gesundheit, Qualifikation und Motivation möglich (siehe Grafik). Wenn MitarbeiterInnen für Ihre Tätigkeit hoch qualifiziert, aber durch jahrelange Überlastung ausgebrannt sind, wird es schwierig. Umgekehrt werden ältere MitarbeiterInnen wenig leistungswillig sein, wenn sie zwar gesund und qualifiziert sind, aber keine Anreize für Leistungen sehen. Gutes Älter-Werden im Betrieb be-

deutet daher, alle drei Faktoren im Auge zu behalten:

- a) *Handlungsfeld Gesundheit:* Dabei geht es einerseits um Gesundheitsschutz und -förderung durch die Verringerung hoher und einseitiger Belastungen, aber auch um den Ausbau gesunderhaltender Arbeitsbedingungen. Tätigkeitswechsel, gesunde Arbeitszeiten und Gestaltung der Arbeitsplätze sind nur einige zu nennende Maßnahmen in diesem Handlungsfeld.
- b) *Handlungsfeld Qualifikation:* Das Leistungsvermögen wandelt sich im Erwerbsverlauf: neue Fähigkeiten und Erfahrungen entwickeln sich, die körperliche Leistungsfähigkeit geht zurück. Dieser Entwicklung soll in der Stellenbesetzung und der Aufgabengestaltung entsprochen werden, z.B. durch das Übernehmen neuer Aufgabengebiete und Rollen, durch Wechsel der Tätigkeit oder gezielte Angebote zur Weiterentwicklung.
- c) *Handlungsfeld Motivation:* Maßnahmen, wie z.B. die Erhöhung der Einsatzflexibilität, Laufbahnplanung, Wertschätzung und Anerkennung oder die Schaffung von absehbaren Neuanfängen in Erwerbsverläufen, fördern die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- d) *Arbeitsorganisation und Führung:* Maßnahmen in der Arbeitsorganisation und Führung wirken sich auf Motivation, Gesundheit und Qualifikation aus. Hervorzuheben sind dabei insbesondere die Gestaltung der Arbeitszeit, die Arbeitsgestaltung oder vorgesehene Tätigkeitswechsel (z.B. Job Rotation). Der Umgang der Führungskräfte mit älter

Magisches Botschafts-Dreieck der Arbeitsfähigkeit



Was wünschen sich verschiedene Altersgruppen von ihrem Beruf?

Bis 30 Jahre	31-50 Jahre	Über 50 Jahre
1. Interessante Tätigkeit		
2. Gute Bezahlung		
3. Gutes Betriebsklima		3. Sicherer Arbeitsplatz
4. Möglichkeit neue Dinge zu lernen	4. Sicherer Arbeitsplatz	4. Viel Unabhängigkeit
5. Sicherer Arbeitsplatz	5. Entsprechen von Anforderungen und Fähigkeiten	

werdenden MitarbeiterInnen trägt maßgeblich dazu bei, ob diese sowohl im Sinne des Unternehmens als auch unter Berücksichtigung ihrer eigenen Interessen „gut älter werden können“.

Unterschiede nutzen statt leugnen

Die Werbung beginnt uns bereits vorzuführen, wie wir uns die Generation 50+ vorzustellen haben: gut aussehend, aktiv, gesund, leistungsfähig und lernbegeistert. Dazu selbstverständlich lebenserfahren und den Hürden des Alltags gelassen entgegenblickend. Sind die Älteren die „besseren Jungen“? In Wirklichkeit haben Ältere andere Fähigkeiten, aber auch andere arbeitsbezogene Bedürfnisse und Prioritäten als Jüngere, so die Projektverantwortlichen (s.o. Übersicht)

Allen Altersgruppen ist eine interessante Tätigkeit und eine gute Bezahlung wichtig. Der sichere Arbeitsplatz rückt im Laufe des Berufslebens vom fünften an die dritte Stelle. Mit zunehmendem Alter wird es weniger wichtig, neue Dinge zu lernen, vielmehr möchten die MitarbeiterInnen ihr Wissen und ihre Erfahrung selbstbestimmt einsetzen und ihren Fähigkeiten gemäß arbeiten.

Beispiele für eine altersgerechte Personalpolitik

Schichtplanreform bei Polyfelt

Ein hohes Durchschnittsalter der Beschäftigten, kurze Regenerationsphasen zwischen den Schichten (4-Schicht-Gruppen-Plan mit 6 Arbeitsschichten zu 7 Stunden und danach 2 Tagen Freizeit), hohe gesundheitliche Belastungen und in weiterer Folge verhältnismäßig viele gesundheitsbedingte Ausfälle in der Belegschaft machten in der Firma Polyfelt eine Schichtplanreform notwendig.

Seit März 2000 läuft der neue Schichtplan, bei dem Folgendes verändert wurde: Wochenarbeitszeit und Schichtblöcke wurden verkürzt, die schichtfreien Intervalle wurden länger, die Einbringsschichten wurden gestrichen und die Nachtschichten von 8 auf 6 pro

Monat reduziert. Im Gegenzug stimmten die MitarbeiterInnen einer geringen Lohnkürzung zu. Begleitet wurde die Schichtplanreform von Gesundheitsmaßnahmen wie Gesundheitswochen mit Beratung, warme Mahlzeiten während der Schichten sowie ergonomischen Maßnahmen.

Eine Befragung der MitarbeiterInnen ergab eine Zufriedenheit von 1,7 (nach dem Schulnotensystem) mit dem neuen Schichtplan und eine 100-prozentige Zustimmung zur Weiterführung des Modells.

Gemischte Teams in der EDV- und Software-Abteilung der Voest Alpine

Im EDV-Bereich sind MitarbeiterInnen über 45 Jahre eher selten. Die IT-Branche ist ein jugendzentrierter Bereich, allerdings mit geringer Mitarbeiterbindung an den Betrieb. Dies wird u.a. auf den fehlenden Zusammenhalt zwischen den im Durchschnitt sehr jungen MitarbeiterInnen zurückgeführt. Im Kundenkontakt wird immer wieder beklagt, dass Jüngere sich mit einem stabilen Projektmanagement und dem Aufbau tragfähiger Kundenbeziehungen schwer tun. Außerdem werden Konflikte und Misserfolge in Projekten auf den kundenfernen Jargon und Kommunikationsstil zurückgeführt.

In der EDV- und Software-Abteilung der Voest Alpine gibt es – entgegen dem allgemeinen Trend – eine relativ „alte“ MitarbeiterInnenstruktur (Durchschnittsalter 38 Jahre). Das Projekt versuchte, aus den verschiedenen Altersgruppen und ihren Stärken einen Nutzen zu ziehen. Technologie- und Programmierprojekte werden immer mit einem Duo aus einem/einer eher älteren und einem/einer eher jüngeren MitarbeiterIn besetzt. Letztere/r ist für die Programmierung zuständig, der/die Ältere für die KundenInnenbeziehung und die soziale Steuerung. Außerdem wurde für neu eintretende MitarbeiterInnen ein MentorInnen-system installiert, das den Älteren eine neue Rolle gibt und andererseits die neu eintretenden MitarbeiterInnen in ihre Aufgaben einführt.

Alter macht Zukunft" im AMS OÖ

Im AMS OÖ erkannte man, dass in 10 bis 15 Jahren der weitaus größte Anteil der MitarbeiterInnen älter als 45 Jahre sein wird. Im Rahmen des Sozialpartner-Projektes „Alter macht Zukunft“ wurde daher 2004 ein umfassendes Konzept für die Personalarbeit der kommenden Jahre entwickelt.

Ausgangspunkt für die Maßnahmen war eine Analyse in drei Schritten: Altersverteilung der Belegschaft, Arbeitsbedingungen sowie derzeitige Angebote des AMS hinsichtlich Gesundheit, Qualifikation und Motivation. Im Hinblick auf diese drei Säulen wurden

konkrete Maßnahmen erarbeitet, z.B. die Schulung der Führungskräfte im Umgang mit älter werdenden MitarbeiterInnen, Maßnahmen zur Nutzung von Arbeitszeit-Spielräumen sowie Möglichkeiten für Job-Rotation. Einige Maßnahmen sind bereits angelaufen, z.B. die Seminarreihe „Kraft und Energie fürs Leben“, weitere sind in Planung.

Quelle: Unterlage zur Pressekonferenz des Projekts WAGE – Winning Age, Getting future, Linz, 05.09.2007

Im Spannungsfeld zwischen Beruf und Pflege

Ergebnisse der Wiener Studie zur Betreuung und Pflege ältere Angehöriger (VIC2008)

Hintergrund

Familiäre Bindungen führen in verschiedenen Lebensphasen dazu, dass Tätigkeiten des Erwerbs von Lohn und Einkommen mit familiären Aufgaben abzustimmen sind. Während die Vereinbarkeit einer Berufstätigkeit mit der Betreuung von Kindern seit Jahren breit diskutiert wird, findet eine Konstellation weit weniger Beachtung, die zumeist mit fortgeschrittenen Lebensjahren und somit in späteren Phasen der Erwerbstätigkeit relevant werden kann: die Vereinbarkeit des Berufs mit der Betreuung pflegebedürftiger, älterer Angehöriger.

Die Betreuung von pflegebedürftigen älteren Angehörigen in Verbindung mit Erwerbstätigkeit ist grundsätzlich bei Personen aller Altersgruppen vorzufinden, insbesondere jedoch in der Altersgruppe ab 40 Jahren. Untersuchungen zur Vereinbarkeit von informeller Pflege und Beruf sind vor allem mit Blick auf die Erwerbsteilnahme durchgeführt worden. Arbeiten, die Arbeitsplatzmerkmale und das Arbeitsplatzverhalten von Personen mit privaten Betreuungsverpflichtungen für ältere Angehörige analysieren, sind weniger zahlreich. Vorhandene Studien stellen einvernehmlich fest, dass die Betreuung älterer Angehöriger Effekte auf die Situation am Arbeitsplatz hat, doch können weder ausschließlich negative noch ausschließlich positive Effekte der Betreuung altern-

der Angehöriger auf die berufliche Tätigkeit abgeleitet werden. Das Bild zeichnet sich differenzierter.

Das Thema „Vereinbarkeit von informeller Pflege und Berufstätigkeit“ steht im Mittelpunkt eines großangelegten, von Juli 2007 bis Jänner 2010 laufenden wissenschaftlichen Projektes am Forschungsinstitut für Altersökonomie der Wirtschaftsuniversität Wien. Anhand qualitativer wie auch quantitativer Daten für Wien werden Erkenntnisse zur Situation und zum Verhalten Erwerbstätiger, die sich um betreuungsbedürftige Angehörige kümmern, erarbeitet. Diese Erkenntnisse sollen dazu beitragen, ein tieferes Verständnis der für die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und informeller Pflege von älteren Angehörigen wesentlichen Faktoren zu erhalten. Im Folgenden werden die Vorgangsweise und die wesentlichsten Ergebnisse des Forschungsprojektes dargestellt.

VIC2008 – Studiendesign

Ziel der „Wiener Studie zur Betreuung und Pflege von Angehörigen“ (VIC2008 – Vienna Informal Carer Study 2008) ist die Erhebung und Auswertung quantitativer Daten zur Berufstätigkeit und zum Erholungsverhalten pflegender Angehöriger sowie zur Qualität professioneller Pflegedienstleistungen aus Sicht pflegender Angehöriger. Im vorliegenden Beitrag stehen Erkenntnisse zur Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und der Betreuung von älteren Angehörigen oder Personen aus dem Freundes- bzw. Bekanntenkreis im Vordergrund. Um die Situation von berufstätigen pflegenden Angehörigen besser zu verstehen und eine fundiertere Auswahl interessierender Variablen in der quantitativen Erhebung treffen zu können, wurden zunächst qualitative Interviews mit pflegenden Angehörigen (Seite der ArbeitnehmerIn-

nen) und Personen in Führungspositionen von Wiener Betrieben (Seite der ArbeitgeberInnen) durchgeführt, transkribiert und ausgewertet (Dawid/Ludescher et al. 2008a; Dawid/Ludescher et al. 2008b).

Im Frühjahr 2008 folgte eine schriftliche Befragung zur Lebenssituation, zum Pflege- und Betreuungsarrangement und zum Arbeitsplatzverhalten von Personen, die sich als „Hauptbetreuungsperson“ des Familien- oder Bekanntenkreises um über 60-jährige PflegegeldbezieherInnen in Wien kümmerten (Schneider/Trukeschitz et al. 2009; Trukeschitz/Mühlmann et al. 2009).

Insgesamt konnten Daten von 3.036 Hauptbetreuungspersonen von Wiener BundespflegegeldbezieherInnen erfasst werden, davon gingen 743 Personen einer Erwerbstätigkeit nach. Dieser Gruppe der berufstätigen pflegenden Angehörigen wurde eine Kontrollgruppe von Berufstätigen vergleichbaren Alters und Geschlechts, die jedoch keine Pflegeaufgaben übernommen hatten, gegenübergestellt. Die gemeinsame Auswertung der Zielgruppe der berufstätigen pflegenden Angehörigen und der Kontrollgruppe ermöglichte es, Strukturunterschiede zwischen den beiden Gruppen festzustellen und Effekte der Pflege auf die Erwerbstätigkeit zu identifizieren. Abbildung 1 (s.u.) gibt einen Überblick über die für die folgenden Auswertungen verwendeten Stichproben.

VIC2008 – Ergebnisse

Ergebnisse der Datenanalysen werden mit zwei Erkenntniszielen dargestellt. In einem ersten Schritt

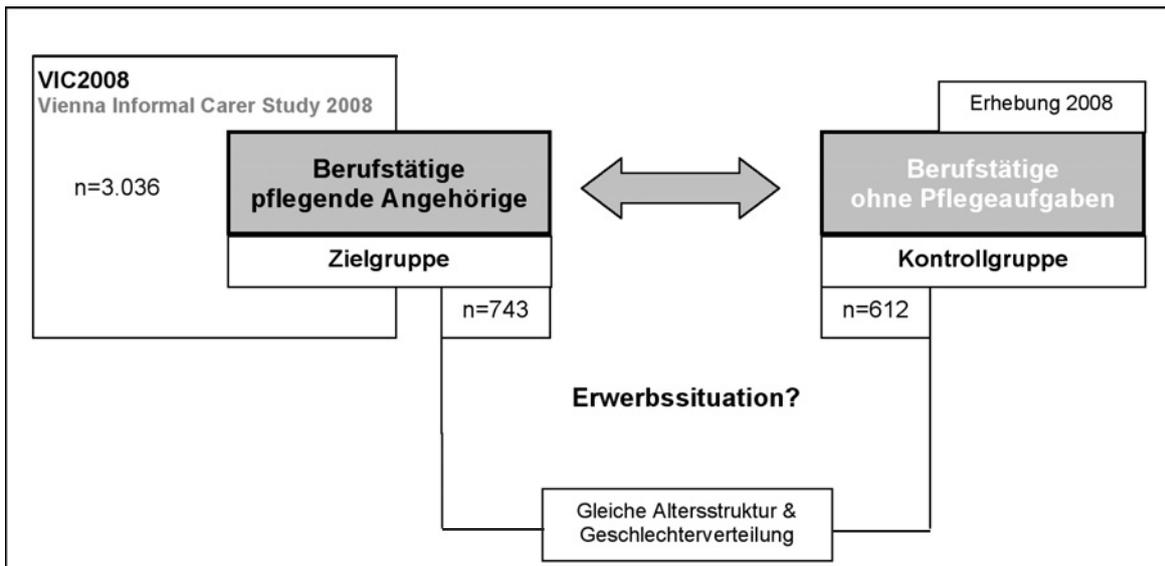
wird auf pflege- und berufsbezogene Merkmale erwerbstätiger pflegender Angehöriger eingegangen. Im zweiten Schritt stehen Ergebnisse, wie die informelle Pflege in das Erwerbsleben spielt, im Mittelpunkt. Ausgehend von Strukturunterschieden werden dabei auch Erkenntnisse aus multivariaten Regressionsmodellen zusammengefasst.

1. Wer sind die Erwerbstätigen, die informelle Betreuung älterer Angehöriger leisten?

Mehrheitlich sind Berufstätige, die ältere Angehörige oder Bekannte betreiben, der Gruppe der älteren Erwerbstätigen zuzuordnen. Im Durchschnitt sind Berufstätige, die informell ältere Angehörige pflegen oder betreiben, rund 50 Jahre alt. Der Großteil (86,6%) dieser Personen ist älter als 40 Jahre und steht damit meist in der zweiten Hälfte der Erwerbskarriere. Berufstätige, die ihnen nahestehende ältere Personen informell betreiben bzw. pflegen, sind in mehr als zwei Drittel der Fälle Frauen.

Zudem zeigen die Auswertungen, dass vor allem erfahrene Arbeitskräfte vor der Herausforderung stehen, informelle Pflege und Berufstätigkeit zu vereinbaren. Sowohl informell pflegende als auch nicht pflegende Erwerbstätige verfügen gleichermaßen über durchschnittlich fast 30 Jahre Berufserfahrung. Folglich ist davon auszugehen, dass informell pflegende Erwerbstätige ebenso stark im Berufsleben verankert sind wie Personen ohne eine derartige Pflegeverpflichtung.

Abbildung 1: Stichproben



Quelle: Trukeschitz, Mühlmann et al. (2009)

Wie viel Betreuung für ältere Angehörige/Freunde leisten Berufstätige?

Die Hälfte der in der Stichprobe erfassten Berufstätigen wendet 13 Stunden oder mehr pro Woche für Pflege und Betreuung der bedürftigen älteren Person auf. 40 Prozent der Personen leisten tägliche Betreuungsarbeit. In fast 60 Prozent der Fälle wird mehr als die Hälfte der erforderlichen Betreuungszeit durch die befragte Hauptbetreuungsperson erbracht.

Sind informell pflegende Erwerbstätige in bestimmten Wirtschaftsbereichen tätig?

Berufstätige mit informellen Pflegeaufgaben sind in denselben Bereichen der Wiener Wirtschaft vorzufinden wie die Berufstätigen ohne solche Aufgaben in der Vergleichsgruppe. Eine auffällige Konzentration informell pflegender Erwerbstätiger in bestimmten Branchen kann nicht festgestellt werden. Informell pflegende Berufstätige sind auch nicht häufiger oder seltener als andere Berufstätige gleichen Alters und Geschlechts in öffentlichen Institutionen, Nonprofit-Organisationen oder in gewinnorientierten Unternehmen tätig. Ebenso gibt es für Wien keine empirische Evidenz einer besonderen Branchenzugehörigkeit informell betreuender Berufstätiger.

Sind informell pflegende Erwerbstätige in anderen Berufen vorzufinden?

Die Ergebnisse der Wiener Studie (VIC2008) zeigen, dass Erwerbstätige mit Pflegeverantwortung tendenziell anderen Berufen und Tätigkeiten nachgehen als Erwerbstätige ohne familiäre Pflegeverantwortung. Der Anteil der Bürokräfte und kaufmännischen Angestellten ist in der Gruppe der ArbeitnehmerInnen mit informellen Pflegepflichten signifikant höher als in der Gruppe der ArbeitnehmerInnen ohne private Pflegepflichten. Zudem lässt sich anhand des ISEI-Index,¹ der den sozioökonomischen Status von Berufen darstellt, zeigen, dass informell pflegende Erwerbstätige Berufen mit signifikant geringerem sozioökonomischem Status nachgehen.

2. Wie spielt die häusliche Betreuung und Pflege von alternden Angehörigen ins Berufsleben?

In den folgenden Abschnitten soll der Frage nachgegangen werden, ob sich die Betreuung älterer Angehöriger auf das Berufsleben auswirkt und in welcher Form dies gegebenenfalls geschieht.

Arbeiten informell pflegende Erwerbstätige weniger?

Die vertragliche Arbeitszeit (die nur für unselbständig Erwerbstätige betrachtet wurde) unterscheidet sich nicht zwischen Berufstätigen mit und solchen ohne

informelle Pflegeaufgaben in unserer Stichprobe. Allerdings ist die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in der Gruppe der ArbeitnehmerInnen mit Pflegeaufgaben geringer. Letztere leisten seltener Überstunden, unterscheiden sich aber – wenn Überstunden geleistet werden – nicht bezüglich der Zahl der Überstunden.

Sind informell pflegende Berufstätige häufiger auf Arbeitsplätzen mit flexibleren Arbeitszeitregelungen tätig?

Auffällig sind die unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen. Berufstätige mit informeller Pflegeverantwortung gegenüber älteren Personen gaben signifikant häufiger an, über flexiblere Arbeitszeiten zu verfügen und sind weniger eng in betriebliche Abläufe eingebunden. Zudem lässt sich ein signifikant höherer Anteil an selbständig erwerbstätigen Personen in der Gruppe der informell pflegenden Erwerbstätigen feststellen. Beides kann als Hinweis auf die besondere Bedeutung der zeitlichen Flexibilität für informell pflegende Berufstätige gesehen werden. Eine selbständige Erwerbstätigkeit kann diesem Bedürfnis aufgrund der freieren Zeiteinteilung besonders gut gerecht werden.

Sind informell pflegende Erwerbstätige weniger häufig in Führungspositionen vorzufinden?

Im Hinblick auf Positionen mit Führungsverantwortung ließ sich feststellen, dass informell pflegende Berufstätige signifikant seltener mit der Führung von MitarbeiterInnen betraut sind. Interessant ist jedoch der Befund, dass sich im Falle von Führungsverantwortung die Zahl der unterstellten MitarbeiterInnen („Leitungsspanne“) zwischen den beiden betrachteten Gruppen nicht unterscheidet. Einen Einblick in die Situation von informell pflegenden Frauen in Führungspositionen gibt der qualitative Studienteil (Dawid/Ludescher et al. 2008b).

Verdienen informell pflegende Erwerbstätige weniger?

Mit Bezug auf das monatliche Nettoarbeitseinkommen zeigen sich signifikante Strukturunterschiede. Verglichen mit Berufstätigen ohne private Pflegeverpflichtung sind pflegende Angehörige in unteren Verdienstgruppen (bis EUR 1.200/Monat) über-, in höheren Verdienstgruppen (über EUR 1.551/Monat) jedoch unterrepräsentiert.

Leidet die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz unter einer informellen Pflegeverpflichtung?

Im Rahmen von VIC2008 wurden multivariate Analysen zu Einschränkungen der beruflichen Leistungs-

fähigkeit informell pflegender Erwerbstätiger durchgeführt. Dabei wurde überprüft, in welchem Ausmaß Faktoren wie Stress, Konzentrationsmängel oder körperliche Beschwerden die Durchführung beruflicher Aufgaben erschweren. Multivariate Analysen ermöglichen es dabei, die Pflegesituation in mehrere Aspekte aufzuschlüsseln.

Die Resultate machen deutlich, dass nicht automatisch negative Effekte einer Betreuungstätigkeit von älteren Angehörigen auf die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz angenommen werden können. Vielmehr hängen Auswirkungen informeller Pfl egetätigkeit auf die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz sehr von der Ausgestaltung des Pflegearrangements und der Situation am Arbeitsplatz ab. So tragen eine deutliche zeitliche Beanspruchung durch die informelle Pflege ebenso wie ein höherer Grad an psychischer Belastung durch die Pfl egetätigkeit zu einer stärkeren Einschränkung der beruflichen Leistungsfähigkeit bei. Die Möglichkeit zu ausreichender Erholung sowie ein hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit helfen demgegenüber, die zeitlichen und psychischen Anforderungen der Pfl egetätigkeit zu bewältigen.

Verstärkt eine informelle Pfl egetätigkeit die Tendenz zum Ausstieg aus dem Erwerbsleben?

Auswertungen der Absichten zum Berufsausstieg von pflegenden und nicht pflegenden Erwerbstätigen zeigen, dass eine informelle Pflegeverpflichtung die Neigung zum Ausstieg aus dem Erwerbsleben reduziert. Dies trifft insbesondere auf Erwerbstätige zu, deren Angehörige Beaufsichtigung brauchen. Dies ist etwa bei der Pflege und Betreuung dementer Personen sehr häufig der Fall. Eine mögliche Begründung für diesen Befund ist, in der Funktion des Arbeitsplatzes als strukturierter und geordneter Lebensbereich – und somit als Rückzugsort – zu finden. Zudem können die finanziellen Anforderungen der Pflegesituation den Verbleib im Erwerbsleben erfordern (Carmichael/Charles 2003). Einzig im Fall von sehr intensiver Pfl egetätigkeit im Sinne von Hilfe mit einer großen Zahl an grundlegenden Tätigkeiten des täglichen Lebens suchen informelle Pflegepersonen vermehrt den Ausstieg aus dem Berufsleben.

Neigen pflegende Angehörige stärker zum Jobwechsel?

Ausschlaggebend für Absichten zum Jobwechsel sind Aspekte der zeitlichen Beanspruchung aufgrund der Pflegeverpflichtung. Je mehr Wochenstunden die Pfl egetätigkeit umfasst, desto wahrscheinlicher beabsichtigen informell pflegende Berufstätige, den Job zu wechseln. Flexible Arbeitszeiten wiederum redu-

zieren die Wechselneigung von Erwerbstätigen, die sich als Hauptbetreuungsperson um ältere Menschen in ihrer Familie oder im Bekanntenkreis kümmern. Angehörige der Sandwichgeneration, das sind Personen, die neben der Pflege eines älteren Angehörigen auch durch betreuungsbedürftige Kinder beansprucht werden, tragen sich eher mit Absichten, den Job zu wechseln als andere Gruppen von Berufstätigen mit informellen Pflegeaufgaben.

Fazit

Zwischen Beruf auf der einen Seite und informeller Betreuung und Pflege von älteren Angehörigen auf der anderen Seite bestehen komplexe Zusammenhänge und Wechselwirkungen. Eine Gegenüberstellung von Erwerbstätigen mit und ohne informelle(n) Pflegeverpflichtungen ermöglicht Aufschlüsse über die berufliche Situation von Erwerbstätigen, die sich um betreuungsbedürftige Angehörige kümmern. Dabei zeigt sich, dass vor allem entlang sozioökonomischer bedeutender Dimensionen Differenzen zwischen informell pflegenden und nicht pflegenden Berufstätigen bestehen. Anhand mehrerer Indikatoren lässt sich zeigen, dass pflegende Angehörige strukturell anderen, weniger prestigeträchtigen und geringer entlohnten Tätigkeiten nachgehen. Dabei ist in erster Linie zu vermuten, dass bestehende Unterschiede im sozioökonomischen Status Erwerbstätiger die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer Pflegeverpflichtung beeinflussen, welche sich ihrerseits erst in zweiter Linie auf die Erwerbssituation der pflegenden Personen niederschlägt.

Naheliegende Annahmen zur Demographie der im Erwerbsleben stehenden pflegenden Angehörigen bestätigten sich in der Wiener Studie (ältere Erwerbstätige mit hohem Frauenanteil). Darüber hinaus zeigte sich, dass kein Wirtschaftsbereich von der Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ausgeschlossen ist, sich informell pflegende Erwerbstätige (in Wien) also in den gleichen Wirtschaftssektoren und Branchen finden wie nicht durch Pflege belastete Personen gleicher Alters- und Geschlechtsstruktur. Folglich machen sich Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in allen Wirtschaftsbereichen bemerkbar, das Thema kann somit nicht als Herausforderung einzelner Branchen gesehen werden.

Hinsichtlich des Verhaltens am Arbeitsplatz ist hervorzuheben, dass die Leistungsfähigkeit informell pflegender Berufstätiger nicht von vornherein als geringer einzustufen ist als die von jenen Berufstätigen gleichen Alters und Geschlechts, die keine Betreuungsaufgaben gegenüber älteren Angehörigen über-

nommen haben. Informell pflegende Berufstätige können ihre Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz aufrechterhalten, so lange die Belastung durch die Pflegeverpflichtung ein gewisses Maß nicht überschreitet. Zudem ist die Arbeitsmarktbindung informell pflegender Berufstätiger hoch. Alleine eine zu hohe Intensität der Pflegeverpflichtung steht der Absicht zum Verbleib im Erwerbsleben entgegen. Wechsel des Arbeitsplatzes sind in erster Linie durch Aspekte von Zeitknappheit bedingt, welche sich auch in Unterschieden zwischen den Arbeitsplätzen pflegender und nicht pflegender Erwerbstätiger bemerkbar machen.

Jeder dieser Befunde zeigt zudem, dass die Situation erwerbstätiger pflegender Angehöriger nicht als gegeben hingenommen werden muss. Erschwingliche professionelle Unterstützung bei intensiven pflegerischen und betreuenden Tätigkeiten oder bedarfsgerechte zeitliche Flexibilität am Arbeitsplatz sind nur zwei Beispiele, wie durch den gezielten Einsatz bereits bestehender Mittel die Vereinbarkeit von Beruf und informeller Pflege erhöht werden kann.

Unternehmen haben das Thema bislang nicht für sich entdeckt oder tendieren zur Ansicht, dass ihre Programme zur besseren Vereinbarkeit von Kindererziehung und Beruf auch für im Erwerbsleben stehende pflegende Angehörige geeignet sind, wie aus bestehenden Untersuchungen hervorgeht. Dieser Einschätzung stehen jedoch bedeutende Unterschiede zwischen der Betreuung von Kleinkindern und jener von pflege- und betreuungsbedürftigen älteren Angehörigen entgegen, die kreative Adaptionen familienfreundlicher Unternehmenspolitik erfordern. Angesichts der Tatsache, dass sich Betriebe vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung auf alternde Belegschaften einstellen müssen, verdienen die besonderen Anforderungen der informellen Betreuung älterer Menschen und die sich daraus ergebenden Mehrfachbelastungen auch in der betrieblichen Personalpolitik verstärkte Beachtung.

*Birgit Trukeschitz, Richard Mühlmann,
Ulrike Schneider, Reinhard Jung, Ivo Ponocny*

Die AutorInnen sind am Forschungsinstitut für Altersökonomie der Wirtschaftsuniversität Wien tätig.

Anmerkung

- 1 International Socio-Economic Index of Occupational Status (Ganzeboom/de Graaf et al. 1992)

Weblog zum Thema Schulden

Der Verein KWH (Teilgesellschaft der Schuldnerberatung Wien) betreibt seit Kurzem einen Blog, wo SchuldenberaterInnen zu tagesaktuellen Themen kurze Statements verfassen (z.B. aktuell zum Thema Unterhaltspfändung). Kommentare der UserInnen sind möglich, werden aber aus Sicherheitsgründen erst nach Sichtung durch das Redaktionsteam freigeschaltet.

www.schuldturm.at

Literatur

- Carmichael, Fiona; Charles, Susan (2003): "The opportunity costs of informal care: does gender matter?", in: *Journal of Health Economics*, 22. 781-803.
- Dawid, Evelyn; Ludescher, Martin; Trukeschitz, Birgit (2008a): "Was will man noch mehr machen als Arbeitszeit flexibilisieren, Telearbeitsplätze, Karenzierungen...?" Eine qualitative Studie über pflegefreundliche Maßnahmen in Wiener Betrieben. Forschungsbericht Nr. 2/2008. Forschungsinstitut für Altersökonomie, Wirtschaftsuniversität Wien.
- Dawid, Evelyn; Ludescher, Martin; Trukeschitz, Birgit (2008b): ".....weil das Leben besteht nicht nur aus jung und schön und gesund." Eine qualitative Studie über die Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Berufstätigkeit aus der Perspektive von zwölf pflegenden Angehörigen. Forschungsbericht Nr. 1/2008, Forschungsinstitut für Altersökonomie. Wirtschaftsuniversität Wien.
- Ganzeboom, Harry B. G.; de Graaf, Paul M.; Treiman, Donald J. (1992): "A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status", in: *Social Science Research*, 21. 1-56.
- <http://www.wu.ac.at/altersoekonomie/projekte/vic2008>
- Schneider, Ulrike; Trukeschitz, Birgit; Mühlmann, Richard; Österle, August; Ponocny, Ivo; Jung, Reinhard; Katzlinger, Magdalena (2009): Wiener Studie zur informellen Pflege und Betreuung älterer Menschen 2008 (Vienna Informal Carer Study - VIC2008): Studiendesign und deskriptive Ergebnisse, Forschungsbericht Nr. 1/2009. Forschungsinstitut für Altersökonomie, Wirtschaftsuniversität Wien.
- Trukeschitz, Birgit; Mühlmann, Richard; Schneider, Ulrike; Ponocny, Ivo; Österle, August (2009): Arbeitsplätze und Tätigkeitsmerkmale berufstätiger pflegender Angehöriger. Befunde aus der Wiener Studie zur informellen Pflege und Betreuung älterer Menschen 2008 (VIC2008), Forschungsbericht Nr. 2/2009. Forschungsinstitut für Altersökonomie, Wirtschaftsuniversität Wien.

Förderung von Frauen über 50

Die Non-Profit-Frauenorganisation abz*austria empfiehlt Lebenslanges Lernen sowie einen Perspektivenwechsel bei den Unternehmen.

Im Rahmen des fünften "Impulscafés", das im September des Vorjahres in Wien stattfand, widmete Manuela Vollmann, Initiatorin und Geschäftsführerin der Non-Profit-Frauenorganisation abz*austria, ihr Impulsreferat dem Konzept vom "Lebenslangen Lernen". Die Veranstaltung des "Frauenkompetenznetzes" fokussierte dabei das aktuelle Thema "Best Age - Förderung von Frauen 50plus". Die Ausgangssituation für ältere Menschen auf dem Arbeitsmarkt ist bekanntermaßen ungünstig: Sie haben ein "schlechtes Image", was sich in den Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen widerspiegelt. In Österreich liegen diese Quoten niedriger als im übrigen Europa. Dabei fällt auf, dass die Erwerbslosigkeit bei älteren Frauen besonders hoch ist.

Ältere Frauen sind strukturell benachteiligt

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Europa erhalten Ältere zunehmend Bedeutung. Schon jetzt ist klar: Das Durchschnittsalter der Erwerbstätigkeit wird rapide steigen und der Arbeitsmarkt wird gesunde und motivierte "Ältere" brauchen. "'Alter' spielt eine Rolle - aber nur eine von vielen!", sagte Manuela Vollmann. Die Relativierung dieser Kategorisierung sei notwendig. Es gelte, einen umfassenden Blick auf die Vielfalt der Menschen zu werfen, "Alter" somit in einen vollständigen "Diversity"-Ansatz einzubetten.

Ältere Frauen sind im Arbeitsleben strukturell benachteiligt und einem hohen Risiko an Ausgrenzung ausgesetzt. Sie haben durch familienbedingte Karenzzeiten, Teilzeittätigkeiten und Auszeiten durch Arbeitslosigkeit häufiger Veränderungen und Brüche in ihrem Erwerbsleben aufzuweisen als Männer. Manuela Vollmann schließt daraus, dass auch die Erweiterung um eine "Gender Mainstreaming"-Betrachtung hilfreich ist.



Quelle: abz*austria

Manuela Vollmann

Lösungen auf drei Ebenen

Mit konkreten Lösungsansätzen näherte sich die Geschäftsführerin des sozialen Dienstleistungsunternehmens abz*austria der Problematik an. "Lösungen sind ausschließlich über alle drei relevanten Ebenen zu erreichen", stellt Vollmann fest. Es gelte gleichermaßen die Frauen in ihrer individuellen Beschäftigungsfähigkeit zu stärken, die Wirtschaftsunternehmen zu unterstützen, ihre Beschäftigungsquoten zu erhöhen, sowie in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt eine Image-Korrektur anzuregen.

Manuela Vollmann verwies darauf, dass das abz*austria alle drei Ebenen über das Kompetenzfeld "Lebenslanges Lernen - für Frauen" bearbeitet. Auf ge-

Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern

*abz*austria ist eine Non-Profit-Organisation und gleichzeitig das größte Frauenunternehmen in Österreich, das gegenwärtig 65 Mitarbeiterinnen und 30 selbstständige Beraterinnen und Trainee-rinnen beschäftigt. abz*austria versteht sich als Schnittstelle zwischen Frauen mit unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Anliegen und Ansprechpersonen von Wirtschaft und Politik. Das Tätigkeitsfeld umfasst hierbei die Entwicklung und Durchführung von maßgeschneiderten Projekten und Maßnahmen, mit dem Ziel, sowohl für*

die weiblichen Zielgruppen als auch für die Unternehmen nachhaltig wirksame Lösungen zu finden.

*abz*austria finanziert sich über Projektaufträge. Zu den AuftraggeberInnen gehören die Bundesministerien für Wirtschaft und Arbeit, für Bildung, Wissenschaft und Kultur, für Soziales und Konsumentenschutz, dazu Interessensvertretungen wie die Wirtschaftskammer Österreich und die Arbeiterkammer Wien, die Arbeitsmarktservices Wien, Niederösterreich und Burgenland, die Stadt Wien, das Bundesland Burgenland sowie die Europäische Union und der Europäische Sozialfonds ESF.*

sellschaftlicher Ebene spricht sie sich für eine Bewusstseins-Offensive aus. Die Einbeziehung von wirtschaftlich, gesellschaftlich und politisch relevanten ParterInnen sei dazu notwendig und hilfreich.

Auf wirtschaftlicher Ebene sei ein Perspektivenwechsel angezeigt: "Wir müssen lernen, unsere defizitorientierte Sichtweise durch einen differenzierten Blick auf den Einzelfall zu ersetzen", sagte Vollmann. Sie ist fest davon überzeugt, dass sich mit einer vorausschauenden Personalpolitik die heutigen Schwachstellen in der Privatwirtschaft verhindern lassen. Zu diesen gehören die Abwanderung von unternehmenstragenden MitarbeiterInnen, mangelhafter Wissens- und Erfahrungs-Transfer von Alt nach Jung, der Anstieg der Krankenstände bei älteren MitarbeiterInnen und die Verschlechterung des allgemeinen Unternehmensklimas. "Personalentwicklung von heute muss in Qualifizierung und Weiterbildung während der gesamten Berufslaufbahn ihrer MitarbeiterInnen investieren", betonte die ausgebildete Erwachsenenbildnerin.

Auf der individuellen Ebene seien innovative Lernkonzepte erforderlich, welche die Prinzipien von Teilhabe und Prävention, Aktivierung und Qualifizierung von Frauen zugrunde legen. Diese sollten individuelle Lernerfahrungen berücksichtigen, persönliche Lernprofile entwickeln helfen und neue Lernzugänge für wieder einzugliedernde Frauen eröffnen.

Maßnahmen und Leistungen für ältere ArbeitnehmerInnen

Für ältere ArbeitnehmerInnen, insbesondere für solche, die bereits kurz vor der Pension stehen, gibt es eine Reihe von Maßnahmen und finanziellen Leistungen. Im Folgenden ein kurzer Überblick.

Altersteilzeit

Die Altersteilzeit ermöglicht es älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, ihre Arbeitszeit für eine gewisse Zeit vor dem Pensionsantritt zu reduzieren. Das Besondere daran: Man kann die Arbeitszeit um bis zu 60 Prozent verringern, bekommt aber weiterhin bis zu 80 Prozent des bisherigen Einkommens

Hilfestellung für Frauen am Arbeitsmarkt

Altersspezifische Angebote für Frauen lassen sich bis in das Gründungsjahr 1992 zurückführen, als abz*austria mit dem Ausbildungs- und Beschäftigungsprojekt "Arbeiten und Lernen" als Sozial-ökonomischer Betrieb (SÖB) in Wien-Süd seine Arbeit mit Wiedereinsteigerinnen aufnahm. Seit 2004 führt abz*austria Einzelberatungen für Frauen über 50 Jahren über die eigenen Frauenberatungsstellen durch. Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft "AgePowerment" des europäischen Gemeinschaftsprogramms Equal hat abz*austria in den Jahren 2005 bis 2007 mehrere Lehrgänge für Frauen über 45 Jahren sowie für BeraterInnen und PersonalistInnen zum Thema "Lernen lernen" durchgeführt. Seit 2007 führt abz*austria über das Projekt "abz.job ready!" Beratungen und Qualifizierungen für Frauen über 45 Jahren durch.

"Unser Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern. Dieser Ansatz lässt sich in sämtlichen unserer Kompetenzfelder und an allen unseren Produkten festmachen, erläuterte die Geschäftsführerin und Initiatorin. Bei abz*austria ist Manuela Vollmann für die Strategieentwicklung der Non-Profit-Frauenorganisation verantwortlich.

*Quelle: abz*austria empfiehlt Lebenslanges Lernen. OTS-Presseaussendung 0320, 10.09.2008, www.ots.at*

ausbezahlt. Die Beiträge zur Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung werden vom Dienstgeber/der Dienstgeberin in der bisherigen Höhe weiterbezahlt. Auf die Höhe der Abfertigung hat die Verringerung der Arbeitszeit gleichfalls keine Auswirkungen.

Auch für DienstgeberInnen bietet die Altersteilzeit Vorteile, da ein Teil des Gehalts durch das Altersteilzeitgeld des Arbeitsmarktservice finanziert wird. Dieses ersetzt dem Dienstgeber/der Dienstgeberin grundsätzlich die Hälfte der finanziellen Aufwendungen, die ihm/ihr durch den Übertritt in die Altersteilzeit über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit hinaus zusätzlich entstehen. Unter Umständen ersetzt das Arbeitsmarktservice Aufwendungen sogar zur Gänze.

Bis Ende 2010 beträgt das ehest mögliche Zugangsalter für Frauen 53 Jahre, für Männer 58 Jahre. Ab 2011 wird es jährlich um ein halbes Jahr angehoben. Ab

2013 kann die Altersteilzeit frühestens fünf Jahre vor dem regulären Pensionsantritt in Anspruch genommen werden, also von Frauen mit 55 und von Männern mit 60 Jahren.

Um Altersteilzeit in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin in den letzten 25 Jahren mindestens 15 Jahre arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Diese Voraussetzung muss zu Beginn der Vereinbarung erfüllt sein.

Das bisherige Beschäftigungsausmaß im letzten Jahr vor Beginn der Altersteilzeit darf höchstens 40 Prozent unter der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Arbeitszeit liegen. Bei einer 40 Stunden-Woche sind das 24 Stunden, bei 38,5 Stunden sind das 23,1 Stunden pro Woche.

Weitere Voraussetzung ist die Vereinbarung, die Arbeitszeit auf 40 bis 60 Prozent der Normalarbeitszeit zu verringern. Außerdem muss vereinbart werden, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin einen Lohnausgleich, der die Hälfte des Entgeltverlustes beträgt, erstattet.

Anfechtung der Kündigung

Einen speziellen Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen gibt es in Österreich nicht. Eine Kündigung kann jedoch wegen Sozialwidrigkeit angefochten werden, und zwar unabhängig davon, ob der Betrieb einen Betriebsrat hat oder nicht. Voraussetzung dafür ist, dass der/die Betroffene mindestens sechs Monate in dem Betrieb beschäftigt war und aufgrund seines/ihrer Alters härter als andere MitarbeiterInnen von der Kündigung betroffen ist.

Als ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gelten gemeinhin Personen ab 45 Jahren. Das Gesetz definiert jedoch nicht genau, ab welchem Alter eine Kündigung als sozialwidrig einzustufen ist. Eine entsprechende Einstufung hängt daher von den Umständen des Einzelfalls ab und kann hier nicht allgemeingültig dargestellt werden. Aus diesem Grund wird empfohlen, sich, bevor man eine Kündigung anfechtet, an die Arbeiterkammer zu wenden. Dort kann abgeklärt werden, ob die Anfechtung Aussicht auf Erfolg hat, und man erhält Beratung und Unterstützung im weiteren Vorgehen.

Pensionsvorschuss

Wer eine Alterspension, eine Erwerbsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension oder ein Sonderruhegeld gemäß Artikel X Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG) beantragt, dem kann vom Arbeitsmarktservice zur fi-

nanziellen Absicherung bis zur Entscheidung des Pensionsversicherungsträgers auf seinen diesbezüglichen Antrag hin ein Pensionsvorschuss bewilligt werden, sofern der/die Betroffene die Grundvoraussetzungen für Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Übergangsgeld oder Übergangsgeld nach Altersteilzeit – abgesehen von der Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitswilligkeit – erfüllt.

D.h. der/die LeistungswerberIn muss während des Bezuges des Pensionsvorschusses nicht der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen. Bei Beantragung einer Alterspension oder eines Sonderruhegeldes nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz muss überdies eine Bestätigung des Pensionsversicherungsträgers vorliegen, dass eine Feststellung der Pensionsleistung nicht binnen zwei Monaten nach dem Pensionsstichtag erfolgen kann.

Der Pensionsvorschuss wird in der Höhe der Basisleistung (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe) – maximal jedoch in der durchschnittlichen Pensionshöhe (siehe "Maßgebende Werte in der Arbeitslosenversicherung", www.amts.at) – gewährt. Liegt der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice eine schriftliche Mitteilung des Sozialversicherungsträgers vor, dass die zu erwartende Pension niedriger sein wird, wird der Pensionsvorschuss entsprechend vermindert.

Wird ein Pensionsantrag rechtskräftig abgelehnt, gilt die Vorschussleistung rückwirkend als Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe oder Übergangsgeld bzw. Übergangsgeld nach Altersteilzeit. Sollte der Pensionsvorschuss in gekürzter Höhe (s.o.) ausbezahlt worden sein, erfolgt bei einer rückwirkenden Umwandlung in Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe keine Nachzahlung des Differenzbetrages.

Übergangsgeld nach Altersteilzeit

Wer eine Altersteilzeit aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung ausübt, die zwischen dem 31.3.2003 und dem 1.1.2004 wirksam geworden ist, kann die Altersteilzeit in Absprache mit dem Dienstgeber/der Dienstgeberin verlängern.

Ist eine derartige Verlängerung im betreffenden Betrieb nicht möglich, können die betroffenen ArbeitnehmerInnen unter Umständen Übergangsgeld nach Altersteilzeit erhalten. Dieses entspricht dem um ein Viertel erhöhten Grundbetrag des Arbeitslosengeldes. Dazu können noch Familienzuschläge (z.B. für unterhaltsberechtigten Kinder) kommen. Das Übergangsgeld nach Altersteilzeit kann längstens bis zur Erfüllung der Voraussetzungen für eine Alterspension bezogen werden.

Arbeitslosengeld – längerer Anspruch

Generell kann ein/e anspruchsberechtigte/r Arbeitsuchende/r für 20 Wochen Arbeitslosengeld beziehen. Aufgrund verschiedener Umstände (längere durchgängige Beschäftigung in einem Dienstverhältnis mit Arbeitslosenversicherung, Alter des Arbeitsuchenden oder der Arbeitsuchenden, Schulungsmaßnahmen innerhalb einer Arbeitsstiftung) kann sich die Dauer der Anspruchsberechtigung verlängern. Für ältere Arbeitsuchende bedeutet das (Stand 2009):

- Wer über 40 Jahre alt ist und in den letzten zehn Jahren mindestens 312 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt war, kann das Arbeitslosengeld bis zu 39 Wochen lang erhalten.
- Wer älter als 50 Jahre ist und in den letzten 15 Jahren mindestens 468 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt war, kann das Arbeitslosengeld bis zu 52 Wochen lang beziehen.

Notstandshilfe – höhere Einkommensfreigrenzen beim Partnereinkommen

Nach dem Bezug von Arbeitslosengeld kann zur Sicherung des Lebensunterhalts Notstandshilfe bezogen werden. Entscheidend für die Höhe der ausbezahlten Notstandshilfe ist unter anderem das Einkommen des Ehepartners/der Ehepartnerin bzw. des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin. Für Arbeitslose, die älter als 50 bzw. 55 Jahre sind, gelten für das Einkommen der Angehörigen höhere Einkommensfreigrenzen.

Detaillierte Informationen dazu sowie zum Übergangsgeld nach Altersteilzeit und zum Arbeitslosengeld (z.B. zu den genauen Voraussetzungen, der Höhe der Leistung und zur Antragstellung) findet man auf den Seiten des Arbeitsmarktservice (www.ams.or.at).

Quellen: www.help.gv.at; www.arbeiterkammer.at; www.ams.or.at

Maßgeschneiderte Arbeitszeitmodelle für Ältere

Angesichts des demografischen Wandels müssen sich Unternehmen auf älter werdende Belegschaften einstellen. Eine adäquate Gestaltung der Arbeitszeit trägt dazu bei, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen zu erhalten. Im Projekt KRONOS haben Forscher des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) Arbeitszeitmodelle untersucht, die dem Prozess des Älterwerdens gerecht werden. Basierend auf den Studienergebnissen empfehlen sie unter anderem Schichtpläne mit schneller Vorwärtsrotation sowie maßgeschneiderte Langzeitkonten, deren Guthaben sich nach den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen einsetzen lässt.

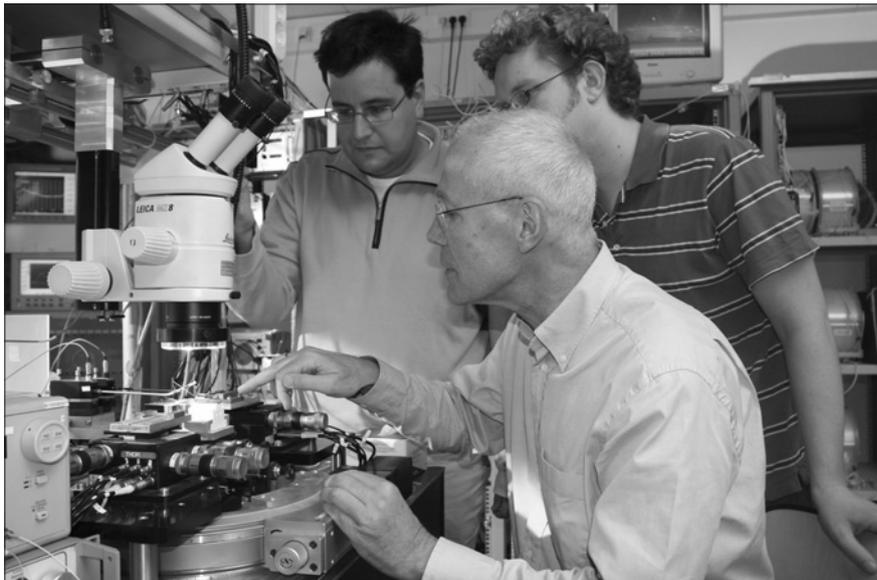
Teilzeitarbeit, Kurzpausen, alternsgerechte Schichtpläne und Langzeitkonten gehören zu den Instrumenten, mit denen sich die Forschergruppe um Professor Peter Knauth am Institut für Industriebetriebslehre und Industrielle Produktion (IIP) des

Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) im Rahmen von KRONOS befasst hat. Bei der inzwischen abgeschlossenen Studie über „*Lebensarbeitszeitmodelle – Chancen und Risiken für das Unternehmen und die Mitarbeiter*“ handelt es sich um ein Teilprojekt des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Schwerpunktprogramms „*Altersdifferenzierte Arbeitssysteme*“.¹ Der KRONOS Abschlussbericht ist vor Kurzem im Universitätsverlag Karlsruhe erschienen.²

Grundsätzliche Faktoren

Die KIT-Wissenschaftler evaluierten alternsgerechte Arbeitszeitmodelle in fünf Unternehmen aus den Branchen Automobil-, Stahl-, Chemie- und Pharmaindustrie. Dabei ergab sich, dass der Erfolg solcher Modelle wesentlich von einigen grundsätzlichen Faktoren abhängt:

- Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Empfehlungen
- Möglichkeit für die MitarbeiterInnen, die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu beeinflussen
- günstige Rahmenbedingungen
- Einbettung der Maßnahmen in eine betriebliche Gesamtstrategie in Bezug auf den demografischen Wandel.



Altersgerechte Arbeitszeitmodelle tragen dazu bei, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen zu erhalten. Foto: Gabi Zachmann

Empfehlungen

Im Einzelnen ergeben sich aus KRONOS folgende Empfehlungen: Eine generelle Verkürzung der täglichen Arbeitszeit für alle älteren ArbeitnehmerInnen wird als nicht sinnvoll erachtet, da deren Gesundheit und Arbeitsfähigkeit individuell stark verschieden sind. Wohl aber sollten Ältere mehr Pausen machen. Schichtpläne mit schneller Vorwärtsrotation (beginnend mit der Frühschicht, auf die dann Spät- und Nachtschicht folgen) wirken sich günstiger auf die Arbeitsfähigkeit aus als die traditionellen, wöchent-

lich und rückwärts rotierenden Schichtpläne. Es ist sinnvoll, die Anzahl der Nachtschichten pro Person und Jahr zu verringern. Wie die Studie zeigt, lässt sich die Nachtschichtbesetzung auch bei teilautomatisierten Prozessen ausdünnen, wenn Tätigkeiten aus der Nacht in Früh- und Spätschichten verschoben werden. Die Frühschicht sollte nicht vor 6 Uhr beginnen.

KRONOS legt auch eine größere Verbreitung von Wahlarbeitszeitmodellen nahe, bei denen ArbeitnehmerInnen im Lauf ihres Berufslebens zwi-

schen verschiedenen Wochen- oder Jahresarbeitszeiten wechseln können. So genannte Langzeitkonten sollten nicht nur Altersteilzeit ermöglichen. Vielmehr sollten sich die Guthaben je nach individuellen Bedürfnissen aufbauen und verwenden lassen. Denkbar sind beispielsweise mehrwöchige oder mehrmonatige Auszeiten im Lauf des Arbeitslebens, etwa aus familiären Gründen, wie KRONOS-Projektleiter Knauth erklärt: „Solche maßgeschneiderten Modelle erhöhen auch die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber und verschaffen ihm damit einen Vorsprung im Wettbewerb um die infolge des demografischen Wandels knapper werdenden Fachkräfte.“

Einrichtung im Wissensdreieck Forschung – Lehre – Innovation

Im Karlsruher Institut für Technologie (KIT) schließen sich das Forschungszentrum Karlsruhe in der Helmholtz-Gemeinschaft und die Universität Karlsruhe zusammen. Damit wurde eine Großeinrichtung bezüglich Forschung und Lehre in den Natur- und Ingenieurwissenschaften geschaffen. Im KIT arbeiten insgesamt 8.000 Beschäftigte mit einem jährlichen Budget von 700 Millionen Euro. Das KIT baut auf das Wissensdreieck Forschung – Lehre – Innovation. Die Karlsruher Einrichtung sieht sich als führendes europäisches Energieforschungszentrum, das auch in den Nanowissenschaften eine weltweit sichtbare Rolle spielt.

Quelle: Elisabeth Zuber-Knost: Maßgeschneiderte Arbeitszeitmodelle für Ältere, Karlsruher Institut für Technologie, www.kit.edu, Presseinformation 103/2009, 23.09.2009

Anmerkungen

- 1 Siehe Überblicksartikel, S. 5 ff
- 2 Peter Knauth, Dorothee Karl, Kathrin Elmerich: Lebensarbeitszeitmodelle: Chancen und Risiken für das Unternehmen und die Mitarbeiter. Forschungsbericht zum Teilprojekt KRONOS des Schwerpunktprogramms „Altersdifferenzierte Arbeitssysteme“ (SPP 1184) der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Universitätsverlag Karlsruhe 2009

Mindestentgeltregelungen in Österreich

Kollektive Regelungen von Mindestlöhnen greifen in Österreich für die überwältigende Mehrheit der unselbständig Beschäftigten. Dennoch existieren immer noch Erwerbstätige, die keiner Mindestentgeltregelung unterliegen. Warum das so ist, welche Konsequenzen dieser Zustand hat und welche Ansätze es zur Schließung von Regelungslücken gibt, wird nachfolgend betrachtet.

Die Forderung "Kein Lohn unter 7,5 Euro pro Stunde" steht im Mittelpunkt der Kampagne des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zu einer gerechten Entlohnung für ArbeitnehmerInnen - insbesondere in den so genannten "Niedriglohnbranchen" (vgl. DGB undatiert). Umgesetzt werden soll diese Forderung mittels eines gesetzlichen Mindestlohns für alle Beschäftigten in Deutschland. Ähnlich wie in Österreich gibt es in Deutschland so genannte Tarifverträge, die die ArbeitnehmerInnenvertretungen mit den ArbeitgeberInnenvertretungen ausverhandeln, doch die Gewerkschaften in Deutschland kämpfen mit sinkenden Mitgliederzahlen und einer immer geringeren Abdeckungsrate von Beschäftigten durch Tarifverträge. Dadurch entstehen immer mehr ungeschützte Dienstverhältnisse.

Blickt man nach Österreich, so wurde von den SozialpartnerInnen in den letzten Jahren die Anstrengung unternommen, mindestens 1.000 Euro brutto für eine Vollzeitbeschäftigung als Mindestentlohnung festzulegen. Dies sollte über die jeweils von den Fachgewerkschaften zu verhandelnden Branchenkollektivverträge bis spätestens Jahresbeginn 2009 passieren - eine Forderung, die weitestgehend umgesetzt werden konnte.

Instrumente zur Mindestentgeltgestaltung

Im ausgehenden 19. Jahrhundert wurden mit den so genannten „Werkstattverträgen“ die ersten Mindestlohnregelungen in Österreich getroffen. Bereits 1920 wurde dann das Kollektivvertragsgesetz beschlossen und das Instrument des Kollektivvertrags (KollIV) eingeführt (vgl. Hermann 2005, S. 2). Sinn und Zweck dieser „kollektiven Rechtsgestaltung“ war und ist es, den wirtschaftlich übermächtigen ArbeitgeberInnen anstelle der einzelnen ArbeitnehmerInnen als Kontrahenten ein Kollektiv, also einen ArbeitnehmerInnen-

verband, gegenüberzustellen, um die Interessen besser durchsetzen zu können (vgl. Strasser/Jabornegg 2003, S. 90). Das in der Praxis dominierende Instrument der kollektiven Rechtsgestaltung ist mit Abstand der Kollektivvertrag.

§ 2 Abs 1 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) sieht Kollektivverträge als "Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits abgeschlossen werden". Auf Seiten der ArbeitnehmerInnen werden Kollektivverträge in der Regel von den freiwilligen Berufsvereinigungen, also den Fachgewerkschaften, abgeschlossen. Auf Seiten der ArbeitgeberInnen meist von der Wirtschaftskammer, also der gesetzlichen Interessensvertretung. Neben allen anderen gemäß § 2 Abs 2 ArbVG möglichen Inhalten eines KollIV ist eine Kernregelungsbefugnis jedenfalls die Festsetzung der branchenspezifischen Mindestlöhne bzw. -gehälter.

Zwar entstehen die Inhalte von Kollektivverträgen in privatrechtlichen Verhandlungen ("Privatautonomie"), allerdings wird durch den ordnungsgemäßen Abschluss im „normativen Teil“ des KollIV ein Gesetz im materiellen Sinn begründet, weshalb für die vom jeweiligen KollIV erfassten ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen der Kollektivvertrag unmittelbar rechtsverbindlich ist (vgl. Löschnigg 2003, S. 72). So also auch die jeweiligen Mindestlohnregelungen. Durch die so genannte "Außenseiterwirkung" der Kollektivverträge, die in § 12 ArbVG beschrieben ist, sind auch jene ArbeitnehmerInnen eines kollektivvertragsangehörigen Arbeitgebers von den Kollektivverträgen erfasst, die selbst nicht Mitglieder der abschließenden ArbeitnehmerInnenvertretung, also in der Regel der Fachgewerkschaft, sind.

Neben den derzeit 800 in Geltung stehenden Kollektivverträgen kann eine kollektive Festlegung von Arbeitsbedingungen und somit auch Mindestentgelten auch über eine behördliche Festsetzung erfolgen. Dazu wurde das Bundeseinigungsamt (BEA) als Behörde geschaffen, die den Geltungsbereich eines in einer Branche bestehenden KollIV, nur bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen, auf kollektivvertragsfreie Bereiche ausdehnen kann. Dieses Verfahren wird als *Satzung* bezeichnet. Weiters besteht die Möglichkeit, nur das Mindestentgelt zu regeln, indem ein *Mindestlohn tarif (MLT)* für von Kollektivverträgen unregelte Bereiche erlassen wird. Jedoch ist diese Gestaltungsmöglichkeit gegenwärtig erheblich dadurch eingeschränkt, dass gemäß § 22 Abs 3 Z 1 ArbVG ein MLT nur dann fixiert werden kann, wenn

Beispiel BAGS-Kollektivvertrag

Der so genannte "BAGS-KollIV" ist der Kollektivvertrag für Arbeitsverhältnisse von ArbeitnehmerInnen zu Mitgliedern der „Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe“ (BAGS). Abgeschlossen wurde dieser von der BAGS einerseits und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) und der Gewerkschaft VIDA (= die „Lebensgewerkschaft“: vertritt ArbeitnehmerInnen im Verkehr, in sozialen, persönlichen Diensten und Gesundheitsberufen sowie privaten Dienstleistungen) andererseits. Erstmals einigten sich die VerhandlerInnen 2004 auf einen KollIV in diesem Bereich. Vom BAGS-KollIV erfasst sind prinzipiell alle ArbeitnehmerInnen, die bei privaten AnbieterInnen von Gesundheits- und Sozialdiensten angestellt sind. (Teil-)ausgenommen sind unter anderem im Rahmen von Reintegrationsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt beschäftigte Personen. Kostenlos Einsicht nehmen in den gesamten Text dieses KollIV kann jedes Mitglied der Gewerkschaften VIDA und GPA-djp nach erfolgreichem Login auf der Gewerkschaftshomepage. Momentan steht noch der aktualisierte und angepasste KollIV mit Stand 1. Jänner 2009 in Geltung. Es wird bereits seit Ende Oktober an einer Anpassung für 2010 verhandelt. Da es sich bei der BAGS um eine „freiwillige Berufsvereinigung“ im Sinne des § 4 Abs 2 in Verbindung mit §§ 5 und 6 Arbeitsverfassungsgesetz handelt, ist grundsätzlich nicht jede/r ArbeitgeberIn in diesen Bereichen vom KollIV erfasst. In der gesetzlichen Folge würde dann auch für die ArbeitnehmerInnen, deren ArbeitgeberInnen nicht Mitglied der BAGS ist, kein BAGS-KollIV gelten. Diesem unbefriedigenden Zustand wurde insofern Abhilfe geschaffen, indem die am KollIV-Abschluss beteiligten Fachgewerkschaften einen Antrag auf „Satzungserklärung“ beim Bundeseinigungsamt stellten. Diesem Antrag wurde auch stattgegeben und der BAGS-KollIV für ganz Österreich (ausgenommen Vorarlberg) als rechtsverbindlich für grundsätzlich jeden Arbeitgeber in diesen Bereichen erklärt. Im Ergebnis sind somit derzeit fast alle DienstnehmerInnen bei privaten Sozial- und GesundheitsdiensteanbieterInnen vom Geltungsbereich des einschlägigen KollIV erfasst. Allerdings kann der BAGS-KollIV unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Quartalsende gekündigt werden. Da auch die Satzung von diesem in Geltung stehenden KollIV abhängig ist, würde im Fall der Kollektivvertragskündigung auch diese sofort wegfallen.

eine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf ArbeitgeberInnenseite fehlt. Die Höhe der Mindestentlohnung richtet sich bei den Verfahren zur behördlichen Festsetzung von Arbeitsbedingungen im Großen und Ganzen nach kollektivvertraglichen Regelungen in verwandten Wirtschaftsbereichen und kann als ein erneuter Verweis auf die Wichtigkeit der Kollektivverträge im System der österreichischen Mindestentgeltregelungen gedeutet werden.

Abdeckungslücken als Herausforderung

Die Bedeutung von Kollektivverträgen und ihren Substituten, wie Satzung und Mindestlohntarif, zeigt auch ein Blick in die Statistik. Die Abdeckungsrate dieser Instrumente betrug nach letzter und somit aktueller Erhebung 2007 rund 95 Prozent aller unselbständig Erwerbstätigen (vgl. Statistik Austria 2009a). In absoluten Zahlen waren 2007 somit ca. 157.800 unselbständig Erwerbstätige ohne rechtlichen Mindestlohnschutz. Die Veränderung zu heute

schätzen die AutorInnen als verhältnismäßig gering ein.

Ein maßgeblicher Grund für die Abdeckungslücken ergibt sich schlicht auch aus der von der Privatautonomie abgeleiteten Kollektivvertragsfreiheit. Niemand kann gegenwärtig rechtlich zum Abschluss eines KollIV gezwungen werden. Wo kein Abschlusswille vorhanden ist bzw. wegen zu weit auseinander liegender Positionen keine Einigung erzielt werden kann, gibt es auch keinen KollIV (mehr). Beispielsweise fehlt bei Angestellten bei MaklerInnen, in Fachhochschulen sowie bei NotariatskandidatInnen ein Kollektivvertrag. FußpflegerInnen, KosmetikerInnen und MasseurInnen hingegen verfügen über einen veralteten Rahmenkollektivvertrag aus dem Jahr 1992 und konnten somit seit Jahren keinen Lohnabschluss erzielen.

Im ArbVG werden nicht nur die Instrumente der kollektiven Rechtsgestaltung geregelt, sondern es wird

auch definiert, für welche Arbeitsverhältnisse Kollektivverträge, Satzungen und Mindestlohntarife gelten. Dabei wird nach herrschender Rechtslehre und Rechtsprechung auf den arbeitsvertraglichen ArbeitnehmerInnenbegriff (Vgl. Löschnigg 2003, S. 121) abgestellt, dessen Hauptcharakteristikum die Erbringung der Arbeitsleistung in „persönlicher Abhängigkeit“ ist (Vgl. Risak 2002, S. 165). Für die Gruppe der freien DienstnehmerInnen, die in der Regel per Definition als weitgehend weisungsfrei gelten und keinen Erfolg, sondern Arbeitsleistung für eine Zeitdauer schulden (Vgl. Löschnigg 2003, S. 125), wird nicht von einer „persönlichen Abhängigkeit“ ausgegangen, weshalb diese Beschäftigten gegenwärtig nicht von den Mitteln der kollektiven Rechtsgestaltung erfasst werden und auch weiteren essentiellen arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen nicht unterliegen (Vgl. Arbeiterkammer Salzburg 2008, S. 5 u. 22). Deshalb endet die Flucht aus dem Arbeitsrecht, die von vielen Unternehmungen betrieben wird, auch oftmals beim Abschluss von freien Dienstverhältnissen. Von den aktuell 52.000 freien DienstnehmerInnen (Vgl. Statistik Austria 2009b) sind nach Information der Arbeiterkammer Burgenland typisch ausgeübte Berufe die der ZeitungsausträgerInnen, SystemadministratorInnen in Betrieben, JournalistInnen und MitarbeiterInnen von Versicherungs- und ImmobilienmaklerInnen (Vgl. Arbeiterkammer Burgenland 2008).

Lösungsansätze im Arbeitsverfassungsgesetz

Ausgehend von der beschriebenen Rechtslage gibt es unterschiedliche Anknüpfungspunkte, um den Kreis der von Mindestlohnregelungen geschützten Personen auszudehnen.

Novellierung des Arbeitsverfassungsgesetzes

Zum einen kann beim arbeitsvertraglichen ArbeitnehmerInnenbegriff des ArbVG angesetzt werden, dessen Hauptcharakteristikum die Erbringung der Arbeitsleistung in persönlicher Abhängigkeit ist. „Persönlich abhängig“ wird in der Regel als eine relativ enge Bindung an Weisungen der ArbeitgeberInnen gesehen. Aus diesem Grund sind, wie bereits beschrieben, die „freien“ DienstnehmerInnen nicht durch den ArbeitnehmerInnenbegriff des Arbeitsverfassungsgesetzes erfasst.

Die Problematik dieser relativ engen Auslegung des ArbeitnehmerInnenbegriffs begegnet der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) mit der Forderung nach einer Neudefinition desselben, die sich beispielsweise in dem im Sommer 2009 verabschiedeten Grundsatzprogramm des ÖGB als die „Erweiterung

des ArbeitnehmerInnenbegriffs, der nicht nur auf die persönliche, sondern auch auf die wirtschaftliche Abhängigkeit Bezug nimmt“ wiederfindet (vgl. ÖGB 2009, S. 17). Das ausschlaggebende Kriterium zur Subsumtion unter den Terminus „ArbeitnehmerIn“ im ArbVG und die daran geknüpfte rechtliche Stellung sollte zukünftig also auch die wirtschaftliche Abhängigkeit sein. Dies würde die Stellung der freien DienstnehmerInnen entscheidend verbessern.

Koordinierte und solidarische Kollektivvertragspolitik

Die Kollektivvertragsfreiheit stellt seit jeher eine zentrale Herausforderung für die ArbeitnehmerInnenvertretung dar, sofern der Abschlusswille der ArbeitgeberInnen nicht vorhanden ist. Ob und wie Berufsgruppen mit keinem oder veraltetem Kollektivvertragschutz in das System kollektiver Rechtsgestaltung inkludiert werden können, muss auch in Österreich trotz einer Abdeckungsrate von knapp 95 Prozent der unselbständig Erwerbstätigen diskutiert werden. Ob dies durch eine koordinierte und solidarische Kollektivvertragspolitik, durch die Vereinfachung des Prozedere zur Erlassung einer Satzung, durch einen Generalkollektivvertrag – der zumindest einige der erwähnten Gruppen treffen würde – oder durch vermehrten Druck durch verstärkte Organisation der MitarbeiterInnen in der betroffenen Branche kommen wird, wird sich allerdings erst zeigen.

Manuela Hiesmair, Martin Gruber

Manuela Hiesmair ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, Martin Gruber studiert Rechtswissenschaften an der Johannes Kepler Universität Linz.

Literatur

- Arbeiterkammer Burgenland (2008): Ihr Recht im Griff. URL: <http://www.akbgld.at/online/page.php?P=165&IP=39066>, (Stand: 29. Januar 2009)
- Arbeiterkammer Salzburg (2008): Der freie Dienstvertrag. URL: <http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d99/Defreiedienstvertrag.pdf> (Stand: 30. Juli 2009)
- DGB (undatiert): Deutschland braucht den Mindestlohn. URL: <http://www.mindestlohn.de/> (Stand: 25. November 2009)
- Hermann, Christoph (2005): Mindestlöhne in Österreich. Forba Schriftenreihe 4/2005. S. 2 URL: <http://www.forba.at/data/downloads/file/162-SR%204-05.pdf> (Stand: 3. August 2009).
- Löschnigg, Günther (2003), in: Schwarz, Walter/Löschnigg, Günther (Hrsg.): Arbeitsrecht. 10. Auflage. S. 71-102.
- ÖGB (2009): Grundsatzprogramm. URL:

http://www.oegb.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=contentdisposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Das_beschlossene_Grundsatzprogramm.pdf%22&blobkey=id&root=OEGBZ&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1246616838589 (Stand: 22. September 2009)

MigrantInnen leisten einen wichtigen Beitrag für die soziale Versorgung

Mit der Jahrestagung 2009, die Ende November in Eisenstadt abgehalten wurde, rückte das Österreichische Komitee für Soziale Arbeit (ÖKSA) das Thema Migration und Integration in den Focus, insbesondere in Hinblick auf soziale Dienstleistungen in Österreich.

"Integration gelingt vor Ort und gelingt oft besser, als es die öffentlichen Auseinandersetzungen erwarten ließen", betonte ÖKSA-Präsident *Michael Chalupka* bei der anlässlich der Tagung abgehaltenen Pressekonferenz. Deshalb standen auch viele „best practice“-Beispiele aus den Bundesländern und den Sozialen Dienstleistern im Zentrum der Tagung. Statt um das „Ausländerproblem“ ging es um Herausforderungen durch Migration und Chancen für MigrantInnen.

Beitrag unverzichtbar

„Ob die in den 1980er Jahren angeworbenen philippinischen Krankenschwestern oder die in den letzten Jahren in großer Zahl zugelassenen Pflege- und Betreuungskräfte aus unseren EU-Nachbarländern: Sie alle sind für das Funktionieren des Pflegesystems unverzichtbar“, betonte Sozialminister *Rudolf Hundstorfer*. Dem immer größer werdenden Bedarf an Pflegepersonal in einer alternden Gesellschaft gerecht zu werden, sei eine große sozial- und arbeitsmarktpolitische Herausforderung. Dabei sei es zweifellos auch notwendig, die rechtlichen Rahmenbedingungen für die in diesem Bereich Beschäftigten laufend zu überprüfen und an die geänderten Bedürfnisse anzupassen. Unser Ziel könne aber nicht sein, Pflege und Betreuung ausschließlich auf Kosten billiger ausländischer Pflegekräfte für alle leistbar zu machen, sagte

Risak, Martin (2002): Kollektive Rechtssetzung auch für Nicht-Arbeitnehmer? In: ZAS 2002. S. 165-172.
 Statistik Austria (2009a): Tariflohnindex 06 (2009). URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/tariflohnindex/index.html, pdf-Dokument „Standarddokumentation“. S. 18-30. (Stand: 8. Januar 2009)
 Strasser, Rudolf/Jabornegg Peter (2001) in: Floretta/Spielbüchler/Strasser (Hrsg.): Arbeitsrecht II. 4. Auflage.

Hundstorfer. Es gelte daher, bei der Erweiterung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten - insbesondere zur Pflege und Betreuung alter und kranker Menschen zu Hause - weiterhin faire Lohn- und Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

„Sozial- und Pflegedienstleistungen sind verantwortungsvolle Aufgaben im Interesse der Allgemeinheit und müssen auch entsprechend honoriert werden. Wir sind es daher den in diesem Bereich beschäftigten Migrantinnen und Migranten schuldig, ihnen neben der gesellschaftliche Anerkennung und der gerechten Entlohnung ihrer Leistungen auch bestmögliche Rahmenbedingungen für die dauerhafte Integration zu bieten“, so der Sozialminister.

Integration gelingt vor Ort

Die österreichische Integrationspolitik sei durch eine markante Ambivalenz gekennzeichnet, befand der Soziologe *Kenan Güngör* vom Büro [difference:]: Einerseits finde auf politischer und medialer Ebene eine zunehmende symbolisch-hysterische Aufladung statt. Andererseits lasse sich auf lokaler und regionaler Ebene ein zunehmend pragmatischer Umgang mit Integrationsfragen beobachten. Marksteine dieses „pragmatischen Tuns“ sind Güngör zufolge die Schaffung von Zuständigkeitsstrukturen auf der Ebene der Kommunen und Bundesländer, wie z.B. die partizipative und prozessorientierte Entwicklung von Integrationsleitbildern.

Die positiven Tendenzen in der Integrationspolitik und die Bedeutung der lokalen Ebene hob auch der burgenländische Soziallandesrat *Peter Rezar* hervor: „Je kleiner eine Gemeinschaft ist, umso selbstverständlicher ist die Teilnahme aller Menschen an der gesellschaftlichen Entwicklung und am sozialen Leben. (...) Wir haben im Burgenland durchgehend eine kleinräumige, dörfliche Struktur, in der es kaum Anonymität gibt. Migrantinnen und Migranten siedeln sich in die-

Quelle: Amt der burgenländischen Landesregierung



Die TeilnehmerInnen der Pressekonferenz (von links): Soziallandesrat Peter Rezar, Bundesminister Rudolf Hundstorfer, ÖKSA-Präsident Michael Chalupka, Politikwissenschaftlerin Dilek Cinar, Soziologe Kenan Güngör

sen Dörfern an, ja man kann sagen, dass es sogar manche Ortsteile gibt, die sie wiederbeleben."

MigrantInnen seien, so Soziallandesrat Rezar, als Gesellschaft ebenso heterogen wie die übrige Bevölkerung des Burgenlandes. Über den Grad der Teilnahme am gesellschaftlichen Leben entscheide das, was sie mitbringen, ihre Berufsausbildung, ihre Bereitschaft, sich auf etwas Neues einzulassen, aber auch ihre Flexibilität und die Beherrschung einer der burgenländischen Landessprachen. „Wir haben sehr viele Migrantinnen und Migranten, die 1956 aus Ungarn gekommen sind, wir haben sehr viele, die zur Zeit der Jugoslawienkrise gekommen sind, sehr viele Menschen aus Rumänien. Sie alle haben sich sehr rasch integriert, sind beruflich sehr gut verankert, können sehr gut deutsch und haben sich ihre kulturelle Identität bewahrt“, so Rezar.

Dequalifizierung verhindern

Qualifikation und Bildung dürften im Zusammenhang mit Integration nicht unterschätzt werden, sagte *Dilek Cinar* vom Institut für Politikwissenschaften und internationale Beziehungen der Universität Istanbul. Sie selbst lebt seit 27 Jahren in Österreich und hat auch hier studiert. „Im Endeffekt bin ich davon überzeugt, dass Bildung und Ausbildung die ausschlaggebende Variable ist. Egal, was der kulturelle Hintergrund der MigrantInnen sein mag“, so Cinar.

ÖKSA-Präsident *Michael Chalupka* wies darauf hin, dass MigrantInnen bereits Qualifikationen mitbringen, „die genutzt werden wollen, um Dequalifizierung zu verhindern. Österreich hat jetzt schon eine qualifi-

zierte Einwanderung, man nimmt sie aber weitgehend nicht zur Kenntnis. Insgesamt arbeiten 38 Prozent der besser ausgebildeten Personen mit Migrationshintergrund unter ihrem Potential, bei Arbeitnehmern aus Drittstaaten wie der Türkei oder Ex-Jugoslawien sind es sogar fast die Hälfte (47%). Nach der erfolgten Dequalifizierung findet kein beruflicher Aufstieg mehr statt. Die Dequalifizierung nach der ersten Beschäftigung wird im Lebenslauf nicht mehr überwunden.“ Auf diese Weise bleibe viel vorhandenes Arbeitsmarktpotential in Österreich ungenutzt.

Jobmotor Pflege

Wie zuvor Minister Hundstorfer griff Chalupka das Thema Pflege auf: „Wird heute nicht in die Versorgungslage von pflegebedürftigen Menschen investiert, verschlafen wir ein Zeitfenster, das auch von größtem ökonomischem Interesse für Österreich ist“, warnte der ÖKSA-Präsident. Ein Ausbau von Pflege- und Betreuungsangeboten in Österreich helfe nicht nur Pflegebedürftigen, sondern bringe auch Entlastung für deren Angehörige. Eine höhere Beschäftigung in diesem Bereich wirke sich vor allem positiv auf die Frauenbeschäftigungsquote sowie auf die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund aus.

Dass in Zukunft der Dienstleistungsbereich zunehmend auch Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund bietet, sei unbestritten. Daraus ergäben sich eine Reihe von Fragen: Welche Initiativen wären zur intensiven Qualifizierung jüngerer MigrantInnen notwendig, um ihre Bildungs- und sozialen Benachteiligungen zu kompensieren? Was bedeutet es, in der

Fremde alt und pflegebedürftig zu sein? Was kann eine kultursensible Pflege in Österreich leisten?

Menschen mit Migrationshintergrund brächten wichtige Kompetenzen in die Pfl egetätigkeit mit ein. Regionale Entwicklung werde gestärkt, da einerseits Betreuungsdienste auch in ländlichen Regionen benötigt werden und andererseits Einkommen aus der Pfl egetätigkeit in diesen Gebieten ausgegeben werden. Nicht zuletzt sei der Pflegesektor ein wachsender Bereich, da künftig mit einem steigenden Anteil älterer Menschen zu rechnen ist.

Ganzheitlicher Ansatz erforderlich

Schließlich zeige die Tagung anhand der Sozialen Dienstleistungen, dass Integration zahlreiche Politikfelder aus vielen Ministerien umfasst. Chalupka kritisierte, dass die derzeitige Einführung der Thema-

tik auf Polizei und Sicherheitsfragen im Innenministerium einer sinnvollen Integrationspolitik im Wege stehe. Bei Integration gehe es vor allem um Bildungsfragen, um Gesundheitspolitik, Wohnen und Arbeiten und soziale Sicherheit. Allein diese Themenpalette zeige, dass das Innenministerium für den weitaus größten Teil der Materie nicht über die notwendige Kompetenz verfügt und die Schaffung einer eigenen Koordinationsstelle mit einem ganzheitlichen und integrativen Ansatz unumgänglich wäre, würde man ernsthaft an Lösungen interessiert sein.

Quellen: ÖKSA-Jahreskonferenz 2009: Soziale Dienstleistungen in Österreich im Hinblick auf Migrantinnen und Migranten, Unterlagen zur Pressekonferenz, Eisenstadt, 26.11.2009; Tagung: Migranten und soziale Arbeit, <http://burgenland.orf.at>, 26.11.2009

Ambivalenzen der Biowissenschaften

Biowissenschaftliches Können als Dienst am Menschen versus biointegrity und das „Recht auf genetischen Zufall“ als Voraussetzung menschlicher Freiheit – darum ging es bei der zweiten internationalen Hartheim-Konferenz, die Mitte November im Lern- und Gedenkort Schloss Hartheim bei Alkoven stattfand.

Von den alten und den neuen Träumen der Genetiker, so der Titel der brillanten Einführung des Hamburger Psychologen *Michael Wunder* von der evangelischen Stiftung Alstersdorf ins Tagungsthema. Dieser gab einen Überblick mit Daten und Fakten über In-vitro-Fertilisation (IVF), Pränataldiagnostik (PND), die in Österreich derzeit noch verbotene Präimplantationsdiagnostik (PID), über verbrauchende Embryonenforschung, heutige und einstige genetisch-diagnostische Möglichkeiten. Wunder bringt die Kernfragen des biowissenschaftlichen Diskurses auf den Punkt: Sind die alten Träume eines verbesserungswürdigen Menschen auch die neuen Gedanken humangenetischer Forschung? Verbirgt sich unter dem Deckmantel des Erfolgsprojektes Biowissenschaften ein überwunden geglaubter latenter eugenischer Gehalt? *Müssen* oder *sollen* wir das, was wir *können*, auch völlig selbstver-

ständig anwenden? Ist der Anstieg der Inanspruchnahme genetischer Früherkennungsverfahren ein Freibrief für humangenetische Forschung? Gilt das zweifelhafte Argument: Wenn wir es nicht tun, tun's die anderen? Oder, so Wunder, liegt die Chance einer modernen Gesellschaft vielmehr auch in einer freien und bewussten Entscheidung zu einem „Recht auf genetischen Zufall“ (biointegrity)? Ist – so wie Jürgen Habermas dies formuliert – die Forderung nach Nichtvorherbestimmbarkeit eine Grundvoraussetzung menschlicher Freiheit einmaliger Individuen, die nicht zu einem Zwecke, der außerhalb ihrer selbst liegt, gezeugt werden?

Pro und contra

Reduziert man diese komplexen Fragestellungen auf Statements eines relativ klaren Ja oder Nein, so zeigte sich im Tagungsverlauf, dass diese Rollen den Referenten humangenetischer medizinischer Forschung einerseits (*Markus Hengstschläger*, Humangenetiker, Universität Wien) und der katholischen Theologie andererseits (*Rainer Kampling*, Freie Universität Berlin) zukommen: Ja von Seiten der Humanmedizin, ein klares Nein von Seiten der katholischen Theologie.

Humangenetische Forschung versteht sich, so Hengstschläger, in ihrem immer spezifischeren Können als Angebot und Hilfestellung für KlientInnen und PatientInnen. Ethische Diskurse zu führen ist dabei völlig selbstverständlicher Teil einer verantwor-



Von links: Theologe Rainer Kampling, Medizinhistoriker Volker Roelke

tungsvoll agierenden Biomedizin. Als wichtigste Prämisse gilt, ethisch bedenkliche Verfahren (verbrauchende Embryonenforschung) durch unbedenklichere Verfahrensweisen (Poldiagnostik, genetische Erkennungsverfahren vor dem Zeitpunkt der Kernverschmelzung) sowie embryonenverbrauchende durch adulte und aus Fruchtwasser/Nabelschnur gewonnene Stammzellenforschung zu ersetzen.

Kontrovers dazu die theologische Argumentation Kamplings: Der Mensch sollte nicht zu einem Kunstprodukt, einem *Artefakt* mutieren, dessen Gestaltung menschlichem Können obliegt. Das selbstverständliche *Hantieren* mit Begriffen der Fortpflanzungsterminologie sei bedenklich, verberge sich doch schon allein hinter dem Begriff *Leben* ein symbolisches Universum. Für die Theologie gilt ein klares Nein zu jedwem Eingriff und eine klare Aufforderung, Begrifflichkeiten auf ethisch-philosophischer Metaebene zu diskutieren.

Historische Kontinuitäten

Komplexere Bearbeitungen der Thematik, die sich einem einfachen Dafür oder Dagegen vehementer Ausschließlichkeiten entziehen, folgten in Form soziologischer, historischer und anthropologischer Bearbeitungen. Die Ziele der heutigen Humangenetik sind völlig selbstverständlich zu hinterfragen, so der Giessener Medizinhistoriker *Volker Roelke*, der in seinem Referat den Spuren humangenetischer Forschung von früher wissenschaftlicher Genetik zu Beginn des letzten Jahrhunderts bis in die Gegenwart folgte. Biomedizinische Forschung könne nicht einfach jegliche Verschränkung mit eugenischer Forschung und deren NS-ideologischen Verstrickungen negieren. Kulturgeschichtliche Reflexionen humangenetischer Forschung sind komplex und sollten das auch sein. Allein die problematische Geschichte psychiatrischer Genetik des letzten Jahrhunderts zeige

faktische Verweise bezüglich Thematik, Personen und Daten bis hinein in die 1980er Jahre. Es bedarf, so Roelke, dieser Fakten, um kritische Diskurse führen zu können. Roelkes historischer Abriss fiel bei Hengstschläger, der jegliche Parallelisierung mit problematischen Vergangenheiten energisch abstritt, auf wenig fruchtbaren Boden. Die Argumentationsstruktur *im Dienste des Patienten* lässt, wie es schien, für ihn offenbar wenig Spielraum für kulturgeschichtliche bzw. gesellschaftspolitische Auseinandersetzungen. Es gibt jedoch, so Roelke in der Diskussion mit Hengstschläger, keine

Forschung im leeren Raum. Die Frage nach dem Warum bzw. die Frage nach Motivation und Handlungsbedarf bleibe von Seiten der Humanmedizin leider völlig unbehandelt.

Ähnlich auch die Argumentation *Thomas Meyers* vom Institut für Zeitgeschichte der Universität Wien, der in einem Themengespräch darauf hinwies, dass eugenisches Denken auch nach 1945 keineswegs beendet war. Noch bis in die 1970er Jahre konnte der „Verein für freiwillige Erbpflege“ in Österreich seine Tätigkeit fortsetzen. Die Kontinuität dieser Geschichte, so Meyer, wurde in Österreich nie gänzlich aufgearbeitet. Vermieden werde zwar heute der Begriff Eugenik sowie dessen institutionalisierende Form, der latente eugenische Gehalt humangenetischer Forschung scheint jedoch keineswegs gänzlich überwunden zu sein.

Gesundheit als Fetisch

Differenziert und höchst spannend waren in der Folge die Bearbeitungen von *Erika Feyerabend* (BioSkop, deutsches Forum zur Beobachtung der Biowissenschaften), *Elisabeth Beck-Gernsheim* (Medizinsoziologin, Universität Erlangen) und *Aurelia Weikert* (Sozialanthropologin, Universität Wien).

Das NS-Projekt Eugenik ist nicht einfach nur ein unangenehmer Abschnitt des Missbrauchs auf dem Weg zu patientInnenorientierter, unbedenklicher genetischer Forschung, so Feyerabend. Was sich allerdings geändert habe, sei das Paradigma. Von den Phantasien einer reinen, von minderwertigem oder unerwünschtem Leben gesäuberten Gesellschaft veränderte sich die Vision zu einem funktionierenden, zu verbessernden Individuum. Die Entwicklungsstränge sind komplex, so Feyerabend, Bedürfnisse werden erzeugt und Märkte eröffnet. Wo die Möglichkeiten neuester Diagnostik, dort der künftige (zu erschließende und zu bewerbende) Markt an PatientIn-

nen, mit all seinen wirtschaftlichenpolitischen Verbindungen.

In ähnlicher Weise stellt auch Elisabeth Beck-Gernsheim einen Paradigmenwandel fest. Der unmissverständliche Auftrag, ein Leben lang gesund, fit und leistungsfähig zu sein und vor allem zu bleiben, konzentrierte sich, so Beck-Gernsheim, zeitgenössisch auf den oder die Einzelne/n. Leben wird zum Besitz, zu einem Projekt, das optimiert und möglichst effizient gestaltet werden soll (und muss), um aktueller, individueller Existenzsicherung gerecht werden zu können. Das Projekt *individuelles Leben* wird dabei nicht nur eines der effizienten Planung, sondern eines der effektiven Kontrolle. Heil entthront Heilung, so Beck-Gernsheim. Gesundheit wurde zum Fetisch einer säkularen Gesellschaft, die offenbar eines Sinndiskurses verlustig ging. Frauen werden zu Lieferantinnen von Körper- und Biostoffen, die dazu verhelfen, immer funktionaleres Leben zu erzeugen. Ein kapitalisierendes Genom¹ wurde zu einem Objekt der Obsession, zu einem Aufmerksamkeiten bindenden Begehren, in dessen Dienste Frauen ihrer alten Rolle als Instrumente zur Machterweiterung wieder einmal gerecht werden. Leistungsträchtiges Leben bedarf in der Folge immer optimierterer Möglichkeiten der Fortpflanzung sowie einer genombedingten und von genetischen Risiken abgesicherten Lebensführung.²

Ähnlich die Argumentation von Aurelia Weikert: Humangenetische Forschung spiele mit Begriffen wie Genom, Embryonenforschung, Stammzellen u.a. und vergisst dabei gerne, dass es letztlich um Frauen, deren Behandlung und Entscheidungen gehe. Eine scheinbar freie (Aus-)Wahl diagnostischer Verfahren entpuppt sich als wenig freies Ja oder Nein, da die Wahlmöglichkeiten zu weitreichenderen Alternativen fehlen. Vielmehr würde jenen Individuen, die sich trotz biowissenschaftlichen Könnens gegen eine optimierte Lebensgestaltung entscheiden, in Zukunft ein immer größerer Rechtfertigungszwang zukommen.

Differenzierte Antworten gefragt

In den anschließenden Themengesprächen gab es viel Möglichkeit, je nach Interesse vertiefende Diskussionen zu führen. Der Bogen kritischer Auseinandersetzung spannte sich von me-

dizinischen Fragen und kulturgeschichtlichen Thematisierungen bis hin zu Fragen der Frauen- und Elternberatung.

Die Möglichkeiten der Biowissenschaften fordern Natur-, Kultur- und Geisteswissenschaften heraus, differenzierte Antworten und Handlungsstrategien zu finden. Eine spannende Tagung mit äußerst kompetenten ReferentInnen und Diskussionen, die hoffentlich ihre breit gestreuten Fortführungen finden.

Alexandra Tschom

Die Autorin ist Philosophin, Qi Gong- und Taichi-Lehrerin, ihre Bücher thematisieren die Verbindung östlichen und westlichen Wissens in Theorie und Praxis (www.taichi-qi-gong.at); derzeit Doktoratsstudium der Philosophie am Institut für Kulturwissenschaften der Kunstuniversität Linz zum Thema „Ein Ganzes der Natur – wenn ja – welches? Eine kritische Analyse holistischen Denkens aus naturphilosophischer Perspektive“.

Anmerkungen

- 1 Als Genom oder auch Erbgut eines Lebewesens wird die Gesamtheit der vererbaren Informationen einer Zelle bezeichnet, die als Desoxyribonukleinsäure (DNA) vorliegt. Das Genom enthält die Informationen, die zur Entwicklung (Ontogenese) und zur Ausprägung der spezifischen Eigenschaften des Lebewesens oder Virus notwendig sind. Diese Informationen sind in der Basensequenz der DNA enthalten. Quelle: wikipedia
- 2 In Deutschland entscheiden sich derzeit beispielsweise fünf Prozent der Frauen aufgrund einer ungünstigen gynäkologisch-genetischen Diagnose zu einer präventiven Entfernung der Gebärmutter bzw. der Brüste. In den USA sind es schon beachtliche 30 Prozent; vgl. Weiß, M.G.: Bios und Zoe. Die menschliche Natur im Zeitalter ihrer technischen Reproduzierbarkeit, Frankfurt/M. 2009, S. 48.



Foto: hs

Von links: Moderator Josef Weidenholzer (Universität Linz), Erika Feyerabend (Bioskop), Aurelia Weikert (Universität Wien)

Verteilungswirkung staatlicher Ausgaben

Die Verteilung der Primär- oder Markteinkommen in Österreich wurde in den letzten eineinhalb Jahrzehnten bei deutlich zunehmender Beschäftigung ungleicher. Diese Entwicklung wurde durch verstärkte sozialstaatliche Aktivität kompensiert, sodass sich die Sekundärverteilung (Wohlfahrtssituation der Haushalte nach Berücksichtigung aller Abgaben und staatlichen Leistungen) Mitte dieses Jahrzehnts etwas gleichmäßiger darstellt als zu Beginn der neunziger Jahre, ergab eine WIFO-Studie.¹

Mit der Zunahme der Ungleichheit in der Verteilung der Primäreinkommen in den letzten Jahrzehnten wurden sowohl in den ökonomischen Analysen als auch in der wirtschaftspolitischen Diskussion Verteilungsfragen wieder aktuell. Dazu kommen in den nächsten Jahren die Folgen der tiefen Krise, die zum einen die Bevölkerung in unterschiedlichem Ausmaß trifft, und zum anderen Fragen nach den Verteilungswirkungen der Steuern und Staatsausgaben neu aufwirft, wenn die budgetären Folgekosten der Krisenbekämpfung zu finanzieren sein werden.

Die Verteilung der Primäreinkommen wird durch die Aktivitäten des Staates in beträchtlichem Ausmaß korrigiert. Die Sekundärverteilung, d.h. die Verteilung der Einkommen nach Berücksichtigung aller Abgaben und öffentlichen Leistungen, ist deutlich gleichmäßiger als die der Primäreinkommen. Im Jahr 2005 gewann das untere Drittel der Nicht-Selbständigenhaushalte mit 14 Prozent der Primäreinkommen und 23 Prozent der Sekundäreinkommen durch den staatlichen Umverteilungsprozess 9 Prozentpunkte. Das mittlere Drittel gewann rund 1,25 Prozentpunkte (29,1 bzw. 30,4%), während das obere Drittel gut 10 Prozentpunkte von 56,9 auf 46,6 Prozent verlor. Das Ausmaß der staatlichen Umverteilung war 2000 und 2005 deutlich stärker als im Jahr 1991.

Steuern und Abgaben wirken in Summe kaum umverteilend

Die Steuern und Abgaben wirken in Österreich kaum umverteilend: Die progressive Wirkung der Einkommensbesteuerung wird durch die regressive Wirkung der Sozialabgaben und der indirekten Steuern auf Güter und Dienstleistungen weitgehend ausgegli-

chen. Die Umverteilungswirkung der Staatseinnahmen schwächte sich in den letzten eineinhalb Jahrzehnten ab – in Relation zum Einkommen erhöhte sich die Abgabenbelastung durch indirekte Steuern für niedrige Einkommen deutlich.

Bezieht man die Steuerleistung auf das Gesamteinkommen (Markteinkommen plus monetäre Transfers), so ergibt sich daraus unter Berücksichtigung der Haushaltsgröße für das Jahr 2005 eine durchschnittliche Abgabenquote von 37,6 Prozent. Sie betrug im ersten Dezil der Unselbständigenhaushalte 37,3 Prozent, war im dritten Dezil am niedrigsten mit 33,2 Prozent und erreichte im obersten Dezil 40 Prozent. Auf Basis der Gesamteinkommen ergibt sich damit eine leicht progressive Umverteilungswirkung des Abgabensystems.

Obwohl in den letzten Jahrzehnten im Rahmen der Einkommensteuerreformen die Bezieherinnen und Bezieher niedriger Einkommen spürbar entlastet wurden, wurde die Abgabenbelastung vor allem durch die zunehmende Last der indirekten Steuern in den unteren Einkommensschichten insgesamt größer. Da bereits über 40 Prozent der Einkommensbezieherinnen und –bezieher keine Einkommensteuer zahlen, wird zur Entlastung niedriger Einkommen und zur Stärkung des Prinzips der Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit nach Ansicht von WIFO-Forscher Alois Guger eine Reform der Finanzierung des Sozialstaates erforderlich sein. Es wird aber auch deutlich, dass eine undifferenzierte Erhöhung der Mehrwertsteuer Haushalte mit niedrigem Einkommen überproportional belastet.

Umverteilung erfolgt vor allem durch Staatsausgaben

Die Staatsausgaben wirken in Summe eindeutig progressiv auf die Einkommensverteilung und der Progressionsgrad der monetären und realen öffentlichen Transfers nahm in den letzten eineinhalb Jahrzehnten zu.

Berücksichtigt man neben dem Einkommen auch die Haushaltsgröße, so entfielen im Jahr 2005 auf das untere Drittel der Nicht-Selbständigenhaushalte 43,5 Prozent aller öffentlichen monetären und realen Transfers, auf das mittlere Drittel 31,5 Prozent und auf das obere Drittel 25 Prozent. In Relation zum Primäreinkommen, in dem die Pensionen enthalten sind, betrug die öffentlichen Leistungen im unteren Drittel 84 Prozent, im mittleren Drittel 29 Prozent und im oberen 12 Prozent. Im Durchschnitt kamen 2005 die hier analysierten Staatsausgaben auf 27 Prozent der Primäreinkommen.

Vor allem im ersten Dezil der Haushalte, in dem Arbeitslose und andere Bezieherinnen und Bezieher von Transfers sehr stark vertreten sind, wuchs die Bedeutung öffentlicher Leistungen in den letzten eineinhalb Jahrzehnten stark. 2005 betrug sie das 2,5-Fache der Primäreinkommen, im Jahr 2000 hatten sie das 1,5-Fache und zu Beginn der 1990er-Jahre nur rund 80 Prozent ausgemacht. Die Hauptursachen liegen zum einen in Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, hier vor allem in der Zunahme der Arbeitslosigkeit und im Rückgang der Primäreinkommen durch die kräftige Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung und atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Zum anderen wurden die Leistungen der Familienpolitik – insbesondere mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes – spürbar ausgeweitet.

Die unterschiedliche ökonomische Bedeutung der öffentlichen Leistungen nach Einkommensschichten kommt vor allem in Relation zu den Primäreinkommen zum Ausdruck: Im unteren Einkommensdrittel machten die monetären und realen Transfers im Jahr 2005 84 Prozent der Primäreinkommen aus, im mittleren Drittel knapp 30 Prozent und im oberen Drittel 12 Prozent.

Die stärkste progressive Wirkung unter den öffentlichen Leistungen haben die Ausgaben im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit, die Sozialhilfe sowie die Wohnbeihilfe: Fast 90 Prozent dieser Ausgaben entfielen auf das erste Terzil der Einkommenshierarchie. Sie kommen auch unabhängig von der Haushaltsgröße überproportional den untersten Einkommensschichten zugute. Unter Berücksichtigung der Haushaltsgröße fließt auch fast die Hälfte der Familienleistungen an das untere Einkommensdrittel. Vor allem die Leistungen im Zusammenhang mit der Geburt und in den ersten Lebensjahren der Kinder sowie jene für Mehrkindfamilien kommen eher Personen mit niedrigem Einkommen zugute.

Die öffentlichen Gesundheitsausgaben (einschließlich Pflegegeld) hängen eng mit dem Lebensalter zusammen und fielen daher 2005 mit 37 Prozent überproportional im unteren Drittel der Einkommensverteilung an, in dem der Großteil der Personen mit Pensionsbezug vertreten ist. Auf das mittlere Drittel kamen gut 32 Prozent und auf das obere Drittel 30,5

Prozent der Leistungen. Im Durchschnitt betrug die öffentlichen Gesundheitsausgaben 15 Prozent der Primäreinkommen, im unteren Drittel knapp 40 Prozent, im mittleren Drittel knapp 17 Prozent und im obersten gut 8 Prozent.

Die Verteilungswirkungen der öffentlichen Bildungsausgaben hängen primär von der Kinderzahl, der Schulbesuchsdauer und dem Ausbildungstyp ab. Die öffentlichen Bildungsausgaben verteilen sich demnach nach Einkommensschichten über die Haushalte weitgehend wie die Schulkinder und Studierenden: Über 75 Prozent der öffentlichen Bildungsausgaben flossen 2005 in die unteren zwei Einkommensdrittel, auf das obere Drittel entfielen 23 Prozent. Im unteren Drittel der Haushalte mit Schulkindern oder Studierenden entsprechen die öffentlichen Bildungsausgaben gut der Hälfte der Primäreinkommen, im oberen Drittel rund 12 Prozent. Die private Finanzierung der Ausbildungskosten wäre dem WIFO zufolge wohlhabenden Haushalten insofern eher zuzumutbar, wäre aber in den unteren Einkommensdezilen bei den gegebenen Standards kaum erschwinglich.

Eine Verringerung des staatlichen Leistungsangebotes trifft daher in der Regel Haushalte mit niedrigem Einkommen besonders stark, während sie für Bevölkerungsschichten mit hohem Einkommen ohne nennenswerte zusätzliche Belastung aus dem eigenen Einkommen substituiert werden kann.

Eine Verringerung des staatlichen Leistungsangebotes trifft daher in der Regel Haushalte mit niedrigem Einkommen besonders stark, während sie für Bevölkerungsschichten mit hohem Einkommen ohne nennenswerte zusätzliche Belastung aus dem eigenen Einkommen substituiert werden kann.

Quelle: WIFO-Pressaussendung, 23.09.2009

Anmerkung

- 1 Detaillierte Informationen enthält die WIFO-Studie: Umverteilung durch den Staat in Österreich, verfasst von Alois Guger (Projektleitung), Martina Agwi, Adolf Buxbaum, Eva Festl, Käthe Knittler, Verena Halsmayer, Hans Pitlik, Simon Sturm und Michael Wüger. Die Studie wurde vom WIFO auf Initiative des österreichischen Nationalrates und mit Förderung durch das Bundeskanzleramt, das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie den Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank erstellt. Kostenloser Download möglich unter: http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&tid=36801&typeid=8&display_mode=2.

„Die Umverteilungswirkung der Staatseinnahmen schwächte sich in den letzten eineinhalb Jahrzehnten ab – in Relation zum Einkommen erhöhte sich die Abgabenbelastung durch indirekte Steuern für niedrige Einkommen deutlich.“

Jung und Alt im Betrieb gerecht werden

Es herrscht kein Mangel an brauchbaren Orientierungs- und Gestaltungshilfen zum Umgang mit alternden Belegschaften. Sozialmoralische Fragen des Umgangs mit Alt und Jung im Betrieb werden dabei, obwohl sie immer mitschwingen, - wenn überhaupt - nur am Rande behandelt. Die Broschüre "Jung und Alt im Betrieb gerecht werden" versucht, diese Lücke zu füllen. Sie will einen Beitrag zur Sensibilisierung für Gerechtigkeitsfragen "rund um das Alter" leisten sowie Hinweise zum Umgang damit geben.

Bei älter werdenden Belegschaften verändern sich die Beziehungen und Verhältnisse zwischen den Altersgruppen und Generationen im Betrieb. Betriebsräte und Personalverantwortliche haben sich mit Fragen auseinanderzusetzen wie: Wie soll die Arbeit in Gruppen und Abteilungen zwischen jüngeren und älteren KollegInnen aufgeteilt werden? Was wird aus den Einstellungs- und Aufstiegschancen der jüngeren Generation? Verdienen Jüngere und Ältere das, was sie verdienen? Können Älteren Erleichterungen bei der Arbeitszeit eingeräumt werden, ohne dass das zu Lasten Jüngerer geht? usw.

Bei diesen Fragen geht es auch darum, was im Hinblick auf Jüngere und Ältere im Betrieb gerecht ist, wie man jüngeren und älteren KollegInnen gleichermaßen gerecht wird. Dass mit Jung und Alt im Betrieb fair umgegangen werden sollte, diesem Leitsatz wird jeder zustimmen. Aber was heißt das? Nach welchen Maßstäben soll man sich dabei richten? Und reicht es, dabei seiner Intuition, seinem Gerechtigkeitsempfinden zu trauen?

Die Broschüre soll als Orientierungshilfe zur Beantwortung dieser Fragen dienen. Sie richtet sich primär an betriebliche Akteure, welche die Arbeits- und Personalpolitik gestalten und beeinflussen, vornehmlich an Betriebsräte und Personalverantwortliche. Darüber hinaus ist sie an Gewerkschafter und Verbandsvertreter adressiert, die als politische Akteure, Berater und Experten betriebliche Entwicklungen mitgestalten. Und schließlich richtet sie sich an eine Fachöffentlichkeit, die sich für Fragen der betrieblichen Bewältigung des demografischen Wandels interessiert.

*Jürgen Strauß, Rainer Lichte, Daniel Tech, Lars Mönnighoff (Hg.):
Jung und Alt im Betrieb gerecht werden
Eigenverlag, Dortmund 2007, EUR 10,00
Bezug: Ingrid Goertz, Sozialforschungsstelle
Dortmund (www.sfs-dortmund.de)*

Prekäre Lebensverhältnisse

Ein Gespenst geht um in Europa: Die Angst vor dem sozialen Abstieg. Längst beschränkt sie sich nicht mehr auf gesellschaftliche Gruppen, die gemeinhin der Unterschicht zugerechnet werden. Prekäre Lebensverhältnisse, wie sie beispielhaft für Langzeitarbeitslose sind, machen inzwischen sogar hoch gebildeten UniversitätsabsolventInnen zu schaffen. Ihre Erscheinungsformen reichen von Leiharbeit über Beschäftigung im Niedriglohnbereich bis hin zu kreativer Arbeit, die weit unter allgemeingültigen Lohnstandards vergütet wird.

"Prekäre Lebensverhältnisse lassen sich bis ins 15. Jahrhundert zurückverfolgen", sagt Klaus Dörre von der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Er betont jedoch, dass es neu sei, wie sich prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen verstetigen. Außerdem lasse sich beobachten, dass Menschen in prekären Lebensverhältnissen zunehmend diskriminiert werden.

Gemeinsam mit seinem französischen Kollegen Robert Castel hat Dörre das Buch "Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung" herausgegeben. Es greift die Ergebnisse einer Jenaer Tagung im Jahr 2006 auf. Damals war untersucht worden, ob die französischen Forschungsergebnisse zu Prekarität verallgemeinerbar sind. Dabei sprechen die Soziologen von prekären Erwerbsverhältnissen, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und das soziale Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Prekär ist Erwerbsarbeit zudem, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit verbunden ist, die deutlich unter der Schwelle gesellschaftlicher Standards liegen.

"Die Verstetigung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse hat gravierende Folgen für die Lebensplanung der Betroffenen", sagt Dörre. Es lasse sich zudem der Verlust gesellschaftlicher Partizipation feststellen: Die Menschen reagieren zunehmend apathisch, sie verlieren das Interesse an politischer Mitwirkung. Hoffnung, so der Ausblick des vorliegenden Buches, verspricht hingegen der Befund, dass prekäre Lebensverhältnisse ein globales Phänomen sind. Lösungen werden folglich in einem größeren Rahmen notwendig sein.

*Robert Castel, Klaus Dörre (Hg.):
Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung
Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts
Campus Verlag, Frankfurt/New York 2009
424 Seiten, EUR 29,90 (D)*

Argumente gegen Stammtischparolen

Das Argumentationstraining gegen gängige Sprüche und Parolen, in denen vorhandene Vorurteile und Stereotypen zum Ausdruck kommen, fördert die Zivilcourage und ermutigt zu engagiertem Handeln im Alltag. Referentin ist Angelika Gumpenberger-Eckerstorfer.

Termin: 29. Jänner 2010, 17.00 – 20.00 Uhr
Ort: Haus der Frau, Volksgartenstraße 18, 4020 Linz
Anmeldung: Tel. 0732 667026, Mail: hdf@dioezese-linz.at. Kosten: EUR 8,00

Wenn die Sozialwirtschaft in der Krise ankommt – Forum Sozialmanagement 2010

Das Wort Krise ist in aller Munde. In der Sozialbranche merkt man einstweilen noch relativ wenig davon, abgesehen von einem Anstieg der KlientInnen in einigen Bereichen. Doch angesichts der Entwicklung der öffentlichen Haushalte könnte dies nur die Ruhe vor dem Sturm sein.

Termin: 5. Februar 2010, 8.30 – 13.00 Uhr
Ort: FH OÖ Campus Linz, Garnisonstraße 21, 4020 Linz
Anmeldung: pia.paukner@fh-linz.at. Tagungsbeitrag: EUR 30,00

Geld.Macht.Glücklich. – 8. Armutskonferenz

Verteilungskämpfe, Verwirklichungschancen und Lebensqualität in Zeiten der Krise sind das Thema der 8. Armutskonferenz. Es geht um die Entwicklung und Umsetzung alternativer politisch-ökonomischer Konzepte, die gerechte Gesellschaften schaffen und ein gutes Leben aller garantieren, zumal befürchtet wird, dass bei den sich abzeichnenden Verteilungskämpfen um die Bezahlung der Krisenkosten diejenigen, die ohne Lobby sind, unter die Räder geraten.

Termine: 23. – 24. Februar 2010. Betroffenen-Vor!-Konferenz: 22. Februar
 Frauen-Vor!-Konferenz: 22. – 23. Februar
Ort: Bildungs- und Konferenzzentrum St. Virgil, Ernst-Grein-Straße 14, 5026 Salzburg
Anmeldung: Fax: 01 402 694419, Mail: office@armutskonferenz.at, Web: www.armutskonferenz.at.
 Tagungsbeitrag (inkl. Essen, Getränke): EUR 95,00

Integrierte Versorgung: Wunsch und Wirklichkeit?

Die „Wünsche“ zur Integrierten Versorgung sind zwar in Gesetzestexten und in den Köpfen der Stakeholder festgeschrieben, die Wirklichkeit zeigt aber häufig eine mangelnde Vernetzung und Durchschlagskraft des Konzepts. Welche Methoden, Instrumente und Managementkonzepte haben sich in der Umsetzung bewährt? Welche Hürden konnten wie aus dem Weg geräumt werden, welche versperren immer noch den Weg zu einem zukunftsorientierten Gesundheitswesen? Diese Fragen werden beim Kongress behandelt.

Termin: 25. – 26. Februar 2010
Ort: FH OÖ Campus Linz, Garnisonstraße 21, 4020 Linz
Anmeldung: <https://www.conftool.net/kongress-integrierte-versorgung>. Kongressgebühr: EUR 320,00
 Ermäßigungen für FrühbucherInnen, FH OÖ-AbsolventInnen und Studierende

Der Lissabon-Vertrag

Bei der Veranstaltung im Rahmen der Reihe „Europa 2020 – Im kritischen Dialog mit EU-Europa“ werden die Implikationen des Vertrags für Österreich, die Europäische Union sowie die Rolle der EU in der Welt nach der globalen Krise diskutiert.

Termin und Ort: 26. Februar 2010, Renner-Institut, Khleslplatz 12, 1120 Wien
Information: Tel. 01 804 6501 28, Mail: walla@renner-institut.at

KONTRASTE

Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik

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

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

Erscheinungsweise:
10 Ausgaben pro Jahr

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

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