

kontraste

Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik



ARBEIT UND GESUNDHEIT

SPEKTRUM

BUCHTIPPS

VERANSTALTUNGEN

6 | August 2009

Arbeit und Gesundheit

Gesundheitsrisiko Arbeitsplatz	4
Ich bin, was ich tue	6
Mehr Versicherte, weniger Arbeitsunfälle	10
Lange Arbeitszeiten machen krank	12
Arbeiten bis an die Grenzen der Belastbarkeit	13
Ausgebrannt	17
Schlafstörungen bei Nacht- und Schichtarbeit	19

Spektrum

Jugend und Prekarität	22
„Revolutionärer Schutt“	24
Lebensbedingungen in europäischen Strafanstalten	28
Arbeitsmarktpaket 2009 passiert Sozialausschuss	30

Buchtipps	32
------------------	----

Veranstaltungen	34
------------------------	----

Liebe Leserin, lieber Leser!

Auch eine rein ökonomische Sicht auf soziale Problemlagen kann mitunter erhellend sein. Denn krankmachende Arbeitsbelastungen führen nicht nur zu dauerhaften gesundheitlichen Schäden bei den Beschäftigten, sie kosten auch die Wirtschaft Milliarden, erbrachte eine im Auftrag der Arbeiterkammer erstellte WIFO-Studie. Allein durch physische Arbeitsbelastungen entstehen jährlich gesamtwirtschaftliche Kosten von 2,8 Mrd. Euro, was in etwa 1,3 Prozent des BIP entspricht. Rechnet man die psychischen Belastungen hinzu, würden sich die Kosten laut AK-Präsident Herbert Tumpel in etwa verdoppeln (vgl. oesterreich.orf.at, 06.02.2009).

Unter die physischen Belastungsfaktoren fallen in erster Linie das Hantieren mit schweren Lasten, der Einfluss von Chemikalien, Dämpfen oder Rauch sowie Beeinträchtigungen durch Lärm oder Vibrationen. Der mit Abstand am häufigsten genannte psychische Belastungsfaktor ist Zeitdruck, ein Drittel der erwerbstätigen Männer sowie ein Viertel der Frauen fühlen sich laut Statistik Austria in ihrem Arbeitsalltag gehetzt. Auch wenn physische Belastungen in manchen Branchen nach wie vor sehr verbreitet sind – beispielsweise müssen rund 70 Prozent der BauarbeiterInnen vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters ihren Beruf aufgeben –, geht der allgemeine Trend in Richtung einer Zunahme psychischer Beeinträchtigungen. Diese sind mittlerweile bei Frauen die häufigste und bei Männern die zweithäufigste Ursache für eine Invaliditätspension (vgl. AK-Mediendienst, 24.02.2009).

Im Zunehmen begriffen ist unter anderem das Auftreten des so genannten Burnout-Syndroms, das einen Zustand wechselhafter Gefühle der Erschöpfung und Anspannung umschreibt, mit dem chronische Müdigkeit, Nervosität, Schlafstörungen und/oder Magenbeschwerden einhergehen. Gefährdet sind insbesondere Personen mit Mehrfachbelastungen, solche, die Tätigkeiten mit hohem Kosten- und Termindruck ausüben und oder in Berufen mit geringer sozialer Anerkennung (z.B. Pflege) tätig sind. Auch unklare Erfolgskriterien und fehlendes Feedback in der Arbeit sowie ein Mangel an sozialer Unterstützung tragen zur Burnout-Gefährdung bei. Bei diesen organisatorischen Mängeln lässt sich – theoretisch – noch am ehesten ansetzen, indem sie eben thematisiert und entsprechende Gegenmaßnahmen – z.B.

verbindliche Arbeitszeitregelungen und Pausenzeiten und eine Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation – eingeleitet werden.

Als Ursachen für den vielfach beklagten hohen Zeit- und Leistungsdruck wurden in einer deutschen Betriebsräte-Befragung in erster Linie eine zu dünne Personaldecke und eine hohe Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten angegeben, d.h. die Verantwortung wird häufig an die MitarbeiterInnen delegiert, diese werden zu "ArbeitskraftunternehmerInnen" (Günter Voß). Der Gesundheit ist dies wenig zuträglich, zumal nachgewiesen wurde, dass Stress vor allem bei Arbeit über Zielvorgaben entsteht. Eine derartige Vorgangsweise wird bereits in gut der Hälfte der befragten Betriebe praktiziert. In vielen Unternehmen werden die MitarbeiterInnen zudem regelmäßig mit hohen Umsatzzahlen konfrontiert und daran gemessen. Durch die aktuelle Wirtschaftskrise verschärft sich die Situation weiter. Die Personaldecke wird aus Kostengründen weiter ausgedünnt und fehlende Alternativen am Arbeitsmarkt sowie die Angst vor Arbeitslosigkeit veranlassen viele Beschäftigte dazu, belastende Arbeitsverhältnisse aufrecht zu erhalten.

Die Thematik der berufsbedingten Erkrankungen ist weder unbekannt noch neu und Ansätze betrieblicher Gesundheitsförderung sind durchaus vorhanden. In Deutschland wurde durch entsprechende Projekte im Handel und in der Metallindustrie belegt, dass hierdurch eine Halbierung der Krankenstandstage möglich ist. In Österreich ist man diesbzgl. noch nicht sehr weit fortgeschritten. Die 1995 in Kraft getretenen strengeren Richtlinien beim Arbeitnehmerschutz wurden 2002 teilweise wieder zurückgenommen, die bis dahin rückläufige Tendenz bei den Arbeitsunfällen wurde dadurch wieder gestoppt (vgl. Die Presse, 07.04.2009). Das IHS errechnete, dass die Kosten für Krankenstandstage um bis zu einer Milliarde Euro sinken könnten, würde betriebliche Gesundheitsförderung in ganz Österreich selbstverständlich werden (vgl. ebd.). Und laut WIFO könnten Verbesserungen bei stark belasteten Arbeitsplätzen neben einer Steigerung der Lebensqualität der Beschäftigten bis zu 1,7 Mrd. Euro an Einsparungen für die Wirtschaft bringen. Das sollte eigentlich auch diese überzeugen und zu dahingehenden Maßnahmen veranlassen, meint

*Ihre
Kontraste-Redaktion*

Gesundheitsrisiko Arbeitsplatz

Die Statistik Austria erhob Belastungsfaktoren, Gesundheitsbeschwerden und Arbeitsunfälle.

Vier von zehn Erwerbstätigen in Österreich waren im Jahr 2007 an ihrem Arbeitsplatz physischen Belastungsfaktoren wie Hantieren mit schweren Lasten ausgesetzt, ein Drittel litt unter psychisch belastenden Faktoren, vor allem unter Zeitdruck. Insgesamt unterlagen 56 Prozent der Erwerbstätigen physisch und/oder psychisch belastenden Arbeitsbedingungen. 13 Prozent der erwerbstätigen Österreicherinnen und Österreicher hatten ausgeprägte gesundheitliche Beschwerden und fünf Prozent der Erwerbstätigen haben innerhalb eines Jahres einen Arbeitsunfall erlitten. Diese Ergebnisse liefert eine im Rahmen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria im Jahr 2007 durchgeführte Befragung zu arbeitsbezogenen Gesundheitsproblemen und Arbeitsunfällen.

Belastungen insgesamt

63 Prozent der Männer waren von belastenden Arbeitsbedingungen betroffen, gegenüber 47 Prozent der Frauen. Dieser Unterschied geht vor allem auf das Mehr an körperlich beschwerlichen Arbeitsbedingungen unter den Männern zurück. Die physischen Belastungen bestimmen auch die Rangfolge unter den großen Gruppen der Erwerbstätigen. Am stärksten belastet war mit 66 Prozent die Gruppe der Selbständigen und Mithelfenden in der Land- und Forstwirtschaft, dicht gefolgt von den Unselbständigen mit manuellen Tätigkeiten (65%); etwas niedrigere Anteile fanden sich unter den Selbständigen und Mithelfenden außerhalb der Land- und Forstwirtschaft (56%) und den Unselbständigen mit nicht manuellen Tätigkeiten (48%).

Physische Belastungsfaktoren

42 Prozent oder 1,7 Millionen der erwerbstätigen Österreicherinnen und Österreicher waren zumindest einem physischen Belastungsfaktor ausgesetzt. Als häufigster Belastungsfaktor wurde mit einem Anteil von 19 Prozent (775.000 Erwerbstätige) das Hantieren mit schweren Lasten und/oder schwierige Körperhaltungen bei der Arbeit genannt. Unter dem Einfluss von Chemikalien, Dämpfen oder Rauch arbeiteten 15 Prozent (608.000) der erwerbstätigen Personen. Acht Prozent (312.000) waren durch Lärm oder Vibrationen beeinträchtigt. Männer waren mit 48 Prozent deut-

lich häufiger physischen Belastungsfaktoren ausgesetzt als Frauen (35%).

Betrachtet man das Vorhandensein von physischen Belastungsfaktoren nach der beruflichen Tätigkeit, dann ist zu erkennen, dass Beschäftigte in der Landwirtschaft am öftesten unter diesen Bedingungen arbeiteten (102.000 oder 65%), am häufigsten infolge des Hantierens mit schweren Lasten, das von 43 Prozent der Berufstätigen in diesem Bereich genannt wurde. Zumindest ein physischer Belastungsfaktor traf bei 58 Prozent (919.000) der Unselbständigen mit vorwiegend manuellen Tätigkeiten zu. 26 Prozent aller Arbeiter und Arbeiterinnen mussten mit schweren Lasten hantieren, 22 Prozent waren Chemikalien, Staub oder Rauch und elf Prozent belastenden Geräuschen ausgesetzt.

Auch bei rund einem Viertel (28%) der Personen mit nicht manuellen Angestellten- und Beamtentätigkeiten waren physische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz vorhanden. Die Gruppe der Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen außerhalb der Land- und Forstwirtschaft findet sich mit einem Anteil von 38 Prozent diesbezüglich in einer Mittelposition.

Psychische Belastungsfaktoren

800.000 erwerbstätige Österreicher (36%) und 490.000 Österreicherinnen (28%), insgesamt also 1,3 Millionen oder 32 Prozent der Erwerbstätigen, waren zumindest einem psychischen Belastungsfaktor ausgesetzt. Neun von zehn der von psychischen Belastungen betroffenen Personen standen unter Zeitdruck, von allen erwerbstätigen Männern fühlten sich somit 33 Prozent, von den Frauen 24 Prozent in ihrem Arbeitsalltag gehetzt. Belästigung oder Mobbing wurde von 2,2 Prozent der Männer und 2,5 Prozent der Frauen und somit insgesamt von 93.000 Personen angeführt. 0,7 Prozent der Männer und 0,9 Prozent der Frauen litten am Arbeitsplatz unter Gewalt oder der Androhung von Gewalt.

Psychische Belastungen treten vor allem außerhalb der Landwirtschaft auf und zwar bei 37 Prozent der Selbständigen und 35 Prozent der Unselbständigen mit nicht-manuellen Tätigkeiten. Bei Unselbständigen mit manuellen Tätigkeiten sind aber immer noch 29 Prozent davon betroffen, bei Bäuerinnen und Bauern sind es 24 Prozent. Personen mit hochqualifizierten Tätigkeiten sowie Erwerbstätige in freien Berufen wiesen die höchsten Prozentzahlen der durch Zeitdruck Belasteten auf (39% bzw. 36%). Den geringsten Zeitdruck verzeichneten Hilfsarbeitskräfte (19%).

Rücken und Psyche unter Druck

Wachsender Druck, neue Formen von Arbeit und die Forderung nach immer mehr Flexibilität, verbunden mit der Angst der Beschäftigten um ihren Arbeitsplatz, sind verantwortlich dafür, dass Menschen immer häufiger krank werden. Galten bislang Rückenleiden und Bandscheibenvorfall als Folgen schwerer körperlicher Arbeit, so sind diese Erkrankungen heute immer öfter dem steigenden Druck in der Arbeitswelt zuzuschreiben. Etwa ein Drittel bis die Hälfte aller psychischen Erkrankungen und Erkrankungen des Rückens sind arbeitsbedingt. Im Rahmen des Internationalen Gesundheitssymposiums „Rücken und Psyche unter Druck“, das die Arbeiterkammer Oberösterreich in Kooperation mit der AUVA und der Gebietskrankenkasse OÖ im Vorjahr veranstaltete, widmeten sich ExpertInnen aus Großbritannien, Deutschland, Irland und Österreich und knapp 200 TagungsteilnehmerInnen dieser Problematik.

Bauarbeiter sind besonders gefährdet, aufgrund

gesundheitlicher Belastungen frühzeitig aus dem Berufsleben auszuschneiden: Rund 70 Prozent aller Bauarbeiter müssen bereits vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters ihren Beruf aufgeben. Vor dem Hintergrund der Debatte um die Erhöhung des Pensionsantrittsalters forderte AK-Präsident Johann Kalliauer die Wirtschaft auf, zunächst für bessere Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Der britische Arbeitspsychologe Jason Devereux zeigte während des Symposiums Lösungsmöglichkeiten auf: Zum Beispiel wie Manager englischer Konzerne durch entsprechende teamorientierte Maßnahmen zur Reduktion körperlicher und seelischer Belastungen beitragen konnten. Neben der Reduktion von Arbeitsintensität und Arbeitsmenge werden vor allem das Schaffen von altersgerechten Arbeitsplätzen und der Aufbau und die Ausweitung sozialer Netzwerke als geeignete Möglichkeiten gesehen, um Stress und Burnout von ArbeitnehmerInnen vorzubeugen.

Quelle: AK-Mediendienst Nr. 9550, 19. Juni 2008

Berufsbedingte Gesundheitsprobleme

13,3 Prozent der erwerbstätigen Österreicherinnen und Österreicher litten an berufsbedingten Beschwerden. Von diesen Personen klagten zwei Drittel (351.000 Personen oder 8,7% aller Erwerbstätigen) über Knochen-, Gelenks- oder Muskelprobleme. Die am häufigsten betroffene Region war hierbei der Rücken (siehe Kasten). Personen, die in der Landwirtschaft tätig waren, gaben mit Abstand am häufigsten eine berufsbedingte Gesundheitsbeschwerde an (29%). Aufgrund ihrer Arbeitssituation litten 0,8 Prozent der Erwerbstätigen (33.000) unter Stress, Angstzuständen oder Depressionen. Am schwersten sind höher und hoch qualifizierte Angestellte davon betroffen (14%).

Arbeitsunfälle

Während der letzten zwölf Monate vor der Befragung verletzten sich 5,1 Prozent (203.000) der erwerbstätigen Personen zumindest einmal bei einem Arbeitsunfall (ohne Unfälle am Weg zur oder von der Arbeit). Unter diesen Personen erlitten 28.000 zwei oder mehr Unfälle. Bei 23 Prozent der Verunfallten verursachte der Unfall nahezu keine Ausfallszeiten am Arbeitsplatz, bei 15 Prozent zwischen einem und drei Kran-

kenstandstagen. Die Mehrheit der Betroffenen (55%) blieb zwischen vier Tagen und drei Monaten der Arbeit fern, fünf Prozent länger als drei Monate. Die Zahl der Arbeitsunfälle laut Mikrozensus ist höher als jene der vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger erfassten Arbeitsunfälle, da bei letzteren eine Meldepflicht nur für Arbeitsunfälle besteht, die mehr als drei Krankenstandstage verursachten.

Mehr als doppelt so viele Männer (152.000 oder 6,4%) wie Frauen (65.000 oder 3,4%) gaben an, einen Arbeitsunfall erlitten zu haben. Am häufigsten traten Arbeitsunfälle bei den 15- bis 30-Jährigen auf (7,4%), in den anderen Altersgruppen lag der Prozentsatz bei 4 Prozent. Dem größten Unfallsrisiko waren Unselbständige mit manuellen Tätigkeiten ausgesetzt (8%), gefolgt von Selbständigen und Mithelfenden in der Landwirtschaft (7%). Dementsprechend wurden die höchsten Unfallhäufigkeiten bei Erwerbstätigen mit Handwerksberufen (11%) und bei Personen mit Tätigkeiten an Anlagen und Maschinen (8%) festgestellt.

Quelle: Pressemitteilung der Statistik Austria, 21.08.2008

Belastungsfaktoren und Gesundheitsprobleme am Arbeitsplatz nach Geschlecht bzw. beruflicher Tätigkeit

	Insgesamt	Männer	Frauen	Nach beruflicher Tätigkeit			
				Unselbstständig Beschäftigte		Selbstständig Beschäftigte	
				Manuelle Tätigkeit	Nicht manuelle Tätigkeit	Landwirtschaft	Sonstige Selbstständige
in 1.000							
Erwerbstätige insgesamt	4.006,7	2.217,3	1.789,5	1.572,4	1.924,9	158,7	350,7
in Prozent der jeweiligen Erwerbstätigen							
Belastungsfaktoren							
Zumindest ein Belastungsfaktor	55,7	62,9	46,8	64,5	47,8	65,8	55,7
Physische Faktoren zusammen	42,3	48,2	35,0	58,4	28,1	64,5	37,7
Chemikalien, Dämpfe, Rauch	15,2	18,3	11,3	21,9	9,5	16,3	15,5
Lärm, Vibration	7,8	10,1	4,9	11,2	5,8	5,6	4,0
Hantieren mit schweren Lasten/schwierige Körperhaltungen	19,4	19,7	18,9	25,3	12,8	42,6	18,3
Psychische Faktoren zusammen	32,3	36,0	27,6	28,6	35,1	24,7	36,9
Zeitdruck	29,2	33,2	24,3	25,6	31,4	24,2	35,4
Belästigung, Mobbing	2,3	2,2	2,5	2,6	2,6	0,5	-
(Androhung von) Gewalt	0,8	0,7	0,9	-	1,1	-	-
Gesundheitliche Probleme und Beschwerden							
Zumindest eine Beschwerde	13,3	13,7	12,8	14,9	10,7	28,9	12,6
Einzelne Probleme und Beschwerden (Auswahl)							
Knochen-, Gelenks-, Muskelprobleme	8,7	9,3	8,0	11,1	5,9	21,4	7,9
Infektionskrankheiten	1,1	0,8	1,3	1,0	1,2	-	-
Stress, Depressionen, Angst	0,8	(0,6)	1,1	(0,4)	1,2	-	-
Arbeitsunfälle							
Arbeitsunfälle innerhalb eines Jahres	5,1	6,4	3,4	8,1	2,6	7,0	4,2

Q: STATISTIK AUSTRIA, LFS ad hoc Modul 2007: „Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme“.

Ich bin, was ich tue

Die hohe Bedeutsamkeit von Erwerbsarbeit und ihre Folgen

Veränderungen der Arbeitswelt ...

Menschen haben ein Bedürfnis nach Anerkennung und Zugehörigkeit. Als Individuum in der Interaktion mit anderen „gesehen“ zu werden, erkannt und anerkannt zu sein, ist wesentlich für das Leben miteinander und für die psychosoziale Gesundheit. Einen großen Teil dieser Anerkennung beziehen wir aus der Arbeitswelt: Was, wie und in welchem Umfeld wir ar-

beiten oder ob wir erwerbsarbeitslos sind, bestimmt weitreichend, wie wir gesehen und im sozialen Gefüge definiert werden. Das zeigt sich beim Smalltalk an der Bar mit Fragen wie „Welchen Job hast du?“ genauso wie in der Struktur des Sozialsystems in Österreich, das an die Erwerbsarbeit gekoppelt ist (Höhe und Bezug von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Krankengeld etc.). Wir beziehen Anerkennung im Sinne von Image, Status, Geld und Wertschätzung durch die Arbeit.

These I: Erwerbsarbeit spielt eine zentrale Rolle in unserer Gesellschaft. Anerkennung erfolgt zu einem Großteil über die Arbeitswelt und in der Arbeitswelt.

Die Erwerbsarbeit hat sich allerdings im letzten Jahrhundert mit der Erosion des Berufskonzepts (Elster 2007, S. 43) deutlich geändert. Die Stabilität, die der „Beruf auf Lebenszeit“ bot, ist heute zugunsten von individuelleren, vielfältigeren, aber auch instabileren Arbeitsverhältnissen ein Stück weit verloren gegangen. Prägte der Beruf, den man Zeit seines Lebens ausübte, früher deutlich die gesellschaftlichen Strukturen und „personalen Subjekte“ (Voß 2001, S. 288), so tut er dies heute in viel kleinerem Ausmaß. In der Zeit nach der Industrialisierung mussten globale Märkte erobert und die Nachfrage in bisherigen Märkten ständig erweitert und erneuert werden, um den Verkauf stabil zu halten bzw. erhöhen zu können. Die Produktzyklen und somit Produktionszyklen verkürzten sich massiv. Das erfordert(e) ein rasches und flexibles Reagieren der Unternehmen, die flexible und im Sinne des Marktes und des Unternehmens kompetente und engagierte MitarbeiterInnen brauchen. Die benötigten Fachkompetenzen sind dabei genauso den Veränderungen unterworfen wie die Unternehmen und der Markt selbst. Eine Folgeerscheinung ist auch, dass das traditionelle Bildungssystem an seine Grenzen stößt und in den letzten Jahren konstant der Ruf nach lebenslangem Lernen ertönt, damit ArbeitnehmerInnen auf Neues reagieren können. Neben Fachkompetenzen sind soziale Kompetenzen gefragt: So sind bessere kommunikative Kompetenzen zwangsläufig auf allen Unternehmensebenen notwendig, wenn die Kommunikationswege kürzer werden, um unternehmerisch schneller reagieren zu können. Konzepte wie „lean management“ oder „management by objectives“ bedienen sich dessen. Zilian (2000) prägte im Zusammenhang mit den neuen Anforderungen an effiziente psychische Arbeit den Begriff „Taylorismus der Seele“. Effiziente Arbeit bedeutet nicht mehr effiziente Handgriffe, sondern effiziente Kommunikation und Konfliktlösung. Die Flexibilität, die der Markt fordert, wird an die MitarbeiterInnen weitergegeben, was sich in mehr Verantwortung, mehr Kommunikation untereinander und in einer höheren Arbeitsintensität zeigt. Der/die MitarbeiterIn als „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß, 2001) ist geboren. Der Arbeitskraftunternehmer steht mit seiner ganzen Person dem Unternehmen und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung: körperlich, geistig, zeitlich, mit hoher Selbstkontrolle und Engagement. These zwei lautet somit:

These II: Die Arbeitswelt ist geprägt von Flexibilisierung, Entgrenzung, Instabilität und ambivalenten Anforderungen. Somit ist die Anerkennung, die der/die Einzelne für die Arbeitsleistung erhält, von diesen Flexibilitäten abhängig.

Gleichzeitig ist die Gegenleistung für diese Anstrengung nicht klar abschätzbar für das Individuum. Fähigkeiten und Leistungen, die heute noch gefragt sind, können morgen schon passé sein. Trotz guter Leistung oder Zielerreichung erhält man die Kündigung. Die Entlohnung steht in keinem nachvollziehbaren Verhältnis zur Leistung. Die „Kongruenz“ im behavioristischen Sinne, also das Verständnis von „quid pro quo“, ist bei der einzelnen Person nicht gegeben. Die dritte These lautet:

These III: Aufgrund der sich ständig ändernden, an die Marktbedingungen anpassenden Anforderungen, Bedeutungszuschreibungen und Bewertungen von Arbeitsleistung, der schwer kalkulierbaren Auswirkungen der eigenen Investitionen und Leistung, sind Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und auch die Sinnhaftigkeit¹ von Arbeit, Arbeitsleistung und deren Auswirkungen auf das Individuum gefährdet.

Genau diese Faktoren sind es jedoch, – neben tragfähigen stabilen sozialen Beziehungen – die uns in Anlehnung an das salutogenetische Konzept von Aaron Antonovsky (1979) gesund erhalten: Das dynamische Gefühl des Vertrauens, dass die Umgebung strukturiert, vorhersehbar und erklärbar ist (Gefühl von Verstehbarkeit), die nötigen Ressourcen zur Verfügung stehen, um den Anforderungen zu begegnen (Gefühl von Handhabbarkeit), und sich Anstrengung und Engagement für die Bewältigung dieser Anforderungen lohnen (Gefühl von Sinnhaftigkeit).

... und ihre Auswirkungen auf die psychosoziale Gesundheit

Arbeit kann krank machen, kann aber auch die Gesundheit fördern: Die hohe Bedeutung, der wir Erwerbsarbeit beimessen – individuell, ökonomisch, gesellschaftlich –, hat Einfluss auf unsere Gesundheit. Erfüllt die Erwerbsarbeit nicht die in sie gesetzten Erwartungen, wie finanzielle Absicherung, Anerkennung, Wertschätzung und Sinnerfüllung, werden die Mangelerscheinungen zur Verschlechterung des Wohlbefindens und schlussendlich auch zu psychischen und physischen Krankheiten führen. Im beruflichen Gratifikationsmodell von Siegrist (1996) ist dieser Zusammenhang zwischen Gesundheit und Anerkennung entsprechend formuliert: Erhalten Menschen für ihre Arbeitsleistung eine für sie zu gering erscheinende Gegenleistung, rutschen sie in eine „Gratifikationskrise“. Das passiert beispielsweise, wenn jemand unaufhörlich auf eine Beförderung, eine Lohnerhöhung oder soziale Anerkennung durch Kollegen hinarbeitet, diese aber nicht bekommt. Dass eine derartige berufliche Gratifikationskrise (effort-

reward imbalance) zur Krankheitsentstehung bzw. Verschlechterung des Gesundheitszustandes beiträgt, ist weitgehend empirisch belegt. Die Wahrscheinlichkeiten für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen, die Sterblichkeit bei Herzinfarkten und vor allem die Wahrscheinlichkeit für depressive Symptome sind deutlich erhöht (Siegrist & Dragano, 2008).

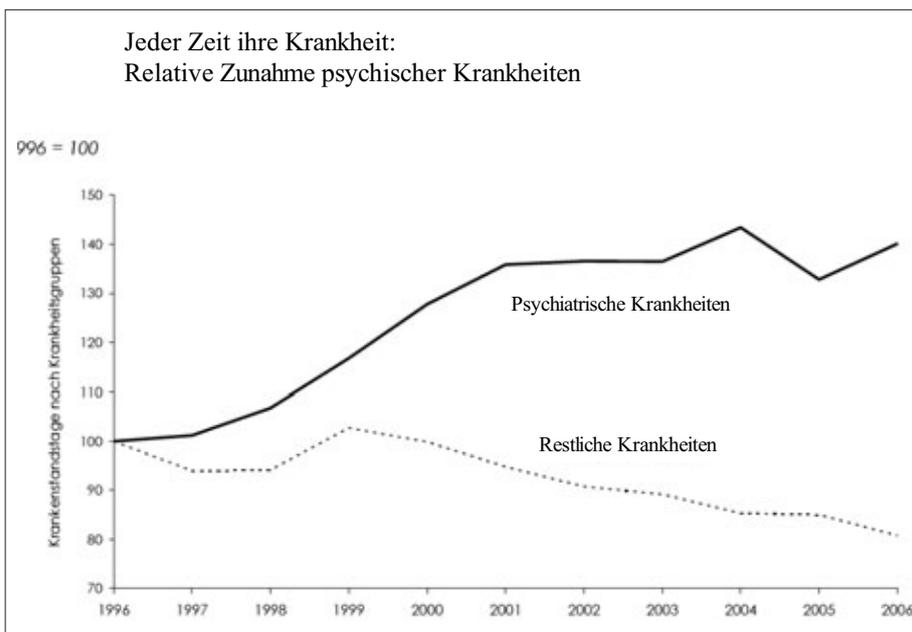
Exkurs: Von der wirtschaftlichen zur psychischen Depression

Insgesamt steigen die Zahl der Depressionserkrankungen sowie die Zahl der psychischen Erkrankungen generell. Es ist zu befürchten, dass die aktuelle Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation zu einer weiteren Zunahme führen wird, da sich Arbeitslosigkeit und psychischer Druck (Stress) in der Arbeit negativ auf die Gesundheit auswirken. Fehlende Alternativen am Arbeitsmarkt führen dazu, dass belastende Arbeitsverhältnisse aufrechterhalten werden und zur Verlängerung und Verschärfung der Gratifikationskrise führen. Indizien dafür, dass dieser Druck auch unter den Beschäftigten steigt, liefert der Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer Oberösterreich. 46 Prozent der ArbeitnehmerInnen sehen 2009 schwarz für die wirtschaftliche Zukunft, ein Jahr zuvor waren es lediglich 19 Prozent. Die Arbeitszufriedenheit ist vor allem unter den LeiharbeiterInnen und allgemein unter den Männern stark gesunken. Regional betrachtet wird vor allem in Oberösterreich das „Ar-

beitsklima“ viel schlechter als in den letzten Jahren bewertet (Index Herbst 2007: 115 Punkte, Frühjahr 2009: 109 Punkte). Unter der Gesamtbevölkerung in Deutschland nahm bereits vor dem Konjunkturbruch die Lebensangst im Verhältnis zu den 1990er Jahren zu (Heitmayer & Hüpping, 2006). Mehr als die Hälfte der Deutschen standen 2005 der Zukunft mit „großer Angst“ gegenüber. Vor allem werden Arbeitslosigkeit, sinkender Lebensstandard und schwere Krankheit gefürchtet. Auch 40 Prozent der Personen in mittleren sozialen Lagen und ein Viertel in gehobenen Positionen äußerten große oder sehr große Angst vor Arbeitslosigkeit (Heitmayer & Hüpping, 2006). PsychotherapeutInnen stehen vermehrt arbeitssuchende Personen gegenüber, aber auch KundInnen, „die auf den ersten Blick gut integriert erschienen, aber dennoch erhebliche Angst- oder Depressions-symptome aufweisen. [...] Es gilt zunehmend mehr, als Psychotherapeut sensibel für die Verschiedenartigkeit von ‚äußeren‘ Arbeits- und Lebensbedingungen der Patienten zu sein, die die Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen objektiv einschränken – aber gleichzeitig der psychotherapeutischen Praxis nicht unmittelbar zugänglich sind.“ (Kühnlein & Mutz, 2008, S. 344).

Problematisch an psychischen Erkrankungen sind vor allem die lange Dauer sowie die damit einhergehende schwierige (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt. Etwa 20 bis 25 Prozent der erwachsenen Bevölkerung

Entwicklung der Krankenstandstage nach Krankheitsgruppen 1996 - 2006



Krankenstände aufgrund von psychischen Erkrankungen nahmen in Relation zu allen anderen Erkrankungen in den 1990er Jahren stark zu (Leoni & Mahringer, 2008).

leiden im Laufe eines Jahres unter irgendeiner psychischen Erkrankung.

Psychische Erkrankungen verursachten 2007

- die zweitmeisten Spitalstage knapp nach den Muskel-, Skelett- und Bindegewebserkrankungen,
- lange Spitalsaufenthalte (durchschnittlich 14,5 Tage; Muskel-Skelett-, Bindegewebserkrankungen hingegen nur 7,5 Tage pro Fall),
- 60.378 Krankenstandsfälle (Männer 23.278, Frauen 37.100),
- 1.918.016 Krankenstandstage (Männer 727.224, Frauen 1.190.792).

2007 wurden 10,5 Millionen Psycholeptika und Psychoanaleptika verordnet, also Substanzen, die psychisch hemmend oder stimulierend wirken. (Quellen: Handbuch der ö. Sozialversicherung 2008, WIFO-Fehlzeitenreport 2008)

Nach aktuellen Schätzungen der WHO wird die größte Krankheitslast (Global Burden of Disease in DALY – disability-adjusted life year²) 2030 von der unipolaren Depressionserkrankung ausgehen (2008, S. 51).

Conclusio

Die Arbeit, genauer gesagt die Erwerbsarbeit, hat einen so großen Einfluss auf die psychosoziale Gesundheit, weil sie eine so große Rolle in unserer Gesellschaft spielt und neben der Absicherung der Grundbedürfnisse durch Entlohnung auch mit den Kernthemen des Menschseins verknüpft ist: Anerkennung, Wertschätzung, Sinnstiftung, Selbstverwirklichung, Entfremdung. Krankheiten können schwer in einen eindeutigen, ursächlichen Wirkungszusammenhang mit der Arbeit gebracht werden; multikausale Erklärungsmodelle von psychischen Erkrankungen dominieren in der Wissenschaft, sofern nicht überhaupt auf kausale Wirkungszuschreibungen verzichtet wird. Dass jedoch psychosoziale Belastungen in der Arbeitswelt negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben, ist ebenso ein Faktum, wie auch jenes, dass sich der Arbeitsmarkt und das Sozialsystem in Zukunft einer Schar von ArbeitnehmerInnen mit mehr oder weniger spezifischen Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit aufgrund von psychischen Erkrankungen stellen werden müssen. In einer Resolution vom 19. Februar 2009 zur psychischen Gesundheit (2008/2209(INI)) ruft das Europäische Parlament die Mitgliedstaaten unter Punkt 11 dazu auf, Menschen mit psychischen Problemen einen gleichberechtigten und ihrer besonderen Situation angemessenen Zu-

gang zu (Aus-)Bildung und Beschäftigung – in Übereinstimmung mit den Prinzipien des Lebenslangen Lernens – zu gewährleisten sowie sicherzustellen, dass sie eine bedarfsgerechte Unterstützung erhalten. Und unter Punkt 34 werden die Unternehmen dazu angehalten, sich für ein gesundheitsförderndes Arbeitsklima einzusetzen, aufmerksam zu sein gegenüber arbeitsbezogenem Stress und den Ursachen für psychische Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz, sowie dazu, diese Ursachen zu bekämpfen.³

Passable Arbeitsbedingungen zu schaffen, ist sicherlich ein wesentlicher Beitrag zur Gesundheitsförderung unter den Erwerbstätigen: Handlungsspielräume passend zu den Entscheidungsspielräumen schaffen, fordernde, aber nicht überfordernde Arbeit, ausreichende Information, adäquates Raum- und Umgebungsklima etc. Benötigt wird aber auch eine gestaltende Sozialpolitik, die all jene unterstützt, die (vorübergehend) nicht am Erwerbsleben teilnehmen können und jenen eine Perspektive bietet, die mit großer Angst um ihre Arbeitsplätze bangen. Gerade die Wirtschaftskrise bietet die Chance zu begreifen, dass Arbeitslosigkeit kein selbstverschuldetes individuelles Problem ist. Und es lohnt sich vermutlich auch bei aller Arbeitslast, Arbeitspflicht und Arbeitswillen zu fragen, ob Erwerbsarbeit heute überhaupt all die Dinge erfüllen kann, die wir zum Teil von ihr erwarten, und es lohnt sich vielleicht, dem Leben außerhalb der Erwerbsarbeit ebenfalls die Bedeutung zu schenken, die es verdient. Sinn findet man nach Viktor Frankl, dem Erfinder der Logotherapie und Existenzanalyse, nicht nur in der Arbeit, sondern auch in der Liebe und der Muße.

*Andrea Egger-Subotitsch
Sozialforschungsinstitut abif*

Anmerkungen

- 1 Gemäß Aaron Antonovskys Konzept der Salutogenese bilden Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Sinnhaftigkeit den Kern des Prozesses der Gesundheitsentstehung.
- 2 The overall burden of disease is assessed using the disability-adjusted life year (DALY), a time-based measure that combines years of life lost due to premature mortality and years of life lost due to time lived in states of less than full health. (WHO 2008)
- 3 European Parliament resolution of 19 February 2009 on Mental Health: "[The European Parliament] 11. Calls on the Member States to give people with mental health problems the right to equal, full and appropriate access to education, training and employment, in accordance with the principles of lifelong learning, and to ensure that they receive adequate support for their needs;"

[...] "34. Calls on employers to promote a healthy working climate, paying attention to work-related stress, the underlying causes of mental disorder at the workplace, and tackling those causes."

Literatur

Antonovsky, Aaron (1979). Health, stress, and coping. New perspectives on mental and physical well-being, San Francisco.

Arbeiterkammer: Arbeitsklima-Index:
<http://www.arbeiterkammer.com/online/arbeitsklima-index-mai-2009-48503.html> [06.07.2009].

Elster, Frank (2007): Der Arbeitskraftunternehmer und seine Bildung. Zur (berufs-)pädagogischen Sicht auf die Paradoxien subjektiver Arbeit. transcript Verlag, Bielefeld.

European Parliament resolution of 19 February 2009 on Mental Health (2008/2209(INI)):
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2009-0063> [14. April 2009]

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherung (2009): Die österreichische Sozialversicherung in Zahlen. 22. Auflage, Wien.

Leoni, Thomas/Mahringer Helmut (2008): Fehlzeitenreport 2008. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien.

schung, Wien.

Siegrist, Johannes (1996): Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, S. 27-41.

Siegrist, Johannes und Dragano, Nico (2008): Psychosoziale Belastungen und Erkrankungsrisiken im Erwerbsleben. Befunde aus internationalen Studien zum Anforderungs-Kontroll-Modell und zum Modell beruflicher Gratifikationskrisen. *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung Gesundheitsschutz*, 51(3):305-12 (online publiziert am 14.03.2008:

<http://www.springerlink.com/content/w0531v3j3402/?p=199a4ac969ec4344a763df4df79e25f1&pi=0>)

Voß, Günter (2001): Auf dem Weg zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In: Kurz, T. (Hg.): *Aspekte des Berufs in der Moderne*. Opladen. S. 287-314.

Wege Natalia et al. (2008): When does work stress hurt? Testing the interaction with socioeconomic position in the Heinz Nixdorf Recall Study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 62, S. 338-341

WHO (2008): Global Burden of Disease - update 2004, (http://www.who.int/healthinfo/global_burden_disease/2004_report_update/en/index.html).

Zilian, Hans-Georg (2000): Taylorismus der Seele. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*. 25. Jg., S. 2.

Mehr Versicherte, weniger Arbeitsunfälle

Die Tätigkeit der Arbeitsinspektion im Jahr 2007

Bei 20.600 oder 31,5 Prozent aller besuchten Arbeitsstätten und Unternehmen, die auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen tätig waren, wurden 2007 von der Arbeitsinspektion Übertretungen von Arbeitnehmerschutzvorschriften festgestellt. Zu den 68.900 Übertretungen im Bereich des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes sowie des Verwendungsschutzes kommen noch 5.900 Übertretungen hinzu, die bei Kontrollen von LenkerInnen aufgezeigt wurden. Insgesamt wurden rund 2.000 Strafanzeigen (technischer und arbeitshygienischer Arbeitnehmerschutz: 900, Verwendungsschutz: 1.100) an die zuständigen Verwaltungsstrafbehörden erstattet. Weiters mussten in neun Fällen wegen unmittelbar drohender Gefahr für Leben und Gesundheit Sofortverfügungen vor Ort zum Schutz der gefährdeten ArbeitnehmerInnen getroffen werden.

Dies geht aus dem Bericht über die Tätigkeit der Arbeitsinspektion im Jahr 2007 hervor, der im Dezember des Vorjahres dem Parlament vorgelegt wurde. Insgesamt führten die 308 ArbeitsinspektorInnen 171.400 arbeitnehmerschutzbezogene Tätigkeiten bei 68.000 Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen durch. Dabei wurden insgesamt 52.000 Arbeitsstätten, das sind 21,9 Prozent aller vorgemerkten Arbeitsstätten, weiters Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen von insgesamt 13.400 Unternehmen besucht. Fast 56 Prozent aller Tätigkeiten waren Besichtigungen bzw. Überprüfungen (95.400), bei denen je nach Anlassfall routinemäßige Kontrollen, Schwerpunkterhebungen oder Überprüfungen besonderer Aspekte, auch im Zusammenhang mit Verhandlungen und Beratungen vor Ort, durchgeführt wurden. Zusätzlich zu diesen Besichtigungen führten die ArbeitsinspektorInnen 2.800 Kontrollen von LenkerInnen durch und nahmen an 17.400 behördlichen Verhandlungen teil (z.B. gewerberechtliche Genehmigungsverfahren, Bauverhandlungen). Ferner wurden - über die alle Tätigkeiten begleitenden routinemäßigen Beratungen hinausgehend - 24.900 Beratungen vor Ort und Vorbesprechungen betrieblicher Projekte

Kenndaten der Arbeitsinspektion 2003 - 2007

Betriebskennzahlen	2003	2004	2005	2006	2007
Vorgemerkte Arbeitsstätten	229.230	231.525	233.048	236.134	237.776
Vorgemerkte Arbeitnehmer/Innen	2.609.463	2.646.560	2.680.637	2.716.941	2.753.416
Arbeitsstätten, Unternehmen auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen mit Übertretungen (ohne Kontrollen von Lenker/Innen)	23.972	23.784	23.053	21.314	20.603
Arbeitsstätten	17.662	17.846	17.096	15.635	15.301
Unternehmen auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen	6.310	5.938	5.955	5.679	5.302
Übertretungen gesamt (ohne Kontrollen von Lenker/Innen)	83.144	82.957	77.363	67.870	68.908
Technik und Arbeitshygiene	76.894	76.269	71.793	63.296	64.121
Verwendungsschutz	6.250	6.688	5.570	4.574	4.787
Anerkannte Arbeitsunfälle unselbständig Erwerbstätiger ohne Wegunfälle (AUVA)	103.567	103.487	103.029	106.768	99.634
davon					
Meldepflichtige Arbeitsunfälle unselbständig Erwerbstätiger ohne Wegunfälle (AUVA)	64.379	65.512	63.316	64.491	59.842
davon					
tödlich	103	132	124	107	108
Anerkannte Berufskrankheiten unselbständig Erwerbstätiger (AUVA)	1.035	1.100	1.146	1.199	1.253
davon					
tödlich	40	62	58	72	60
Den Arbeitsinspektoraten gemeldete Verdachtsfälle von Berufskrankheiten	1.561	1.825	1.786	1.558	1.778

Übertretungen Technik und Arbeitshygiene	2003	2004	2005	2006	2007
Übertretungen gesamt	76.894	76.269	71.793	63.296	64.121
Allgemeine Bestimmungen	12.796	12.613	11.492	11.886	11.842
Bauarbeitenkoordination	2.758	2.940	3.087	2.767	2.389
Arbeitsstätten und Baustellen	22.220	21.955	21.576	17.427	18.396
Arbeitsmittel	14.163	13.818	13.682	10.945	10.205
Elektrische Anlagen und Betriebsmittel	5.332	5.423	5.188	4.856	4.939
Gefährliche Arbeitsstoffe	1.901	1.849	1.534	2.515	2.546
Gesundheitsüberwachung	588	551	470	433	603
Arbeitsvorgänge und -plätze	5.330	5.347	4.702	6.956	7.195
Präventivdienste	11.806	11.773	10.062	5.511	6.006

Übertretungen Verwendungsschutz	2003	2004	2005	2006	2007
Übertretungen gesamt	6.250	6.688	5.570	4.574	4.787
Kinderarbeit	8	3	6	4	5
Beschäftigung von Jugendlichen	1.215	1.197	1.110	982	951
Mutterschutz	1.997	2.311	2.056	1.326	1.256
Arbeitszeit (ohne Kontrollen von Lenker/Innen)	2.407	2.431	1.992	1.916	2.195
Krankenanstalten-Arbeitszeit	51	321	57	45	52
Arbeitsruhe (ohne Kontrollen von Lenker/Innen)	474	362	311	260	287
Bäckerarbeit	62	28	21	10	15
Helmarbeit	36	35	17	31	26

durchgeführt sowie 10.500 arbeitsinspektionsärztliche Beurteilungen und Beratungen und 20.400 sonstige Tätigkeiten vorgenommen (z.B. Teilnahme an Schulungen bzw. Tagungen).

Steigende Zahl von Berufserkrankungen

Entsprechend den Daten der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt nahm im Berichtsjahr 2007 sowohl die Zahl der anerkannten Arbeitsunfälle unselbständig Erwerbstätiger (ohne Wegunfälle) von 106.800 auf 99.700 als auch die entsprechende Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle, d.h. der tödlich verlaufenen oder einen Krankenstand von mehr als drei Tage verursachenden Arbeitsunfälle, von 64.500 auf 59.800 ab, während die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle von 107 auf 108 geringfügig zunahm.

Mittelfristig betrachtet nahm im Zeitraum 1997 bis 2007 trotz eines deutlichen Anstiegs der bei der AUYA unfallversicherten unselbständig Erwerbstätigen

von etwa 199.000 die Zahl der Arbeitsunfälle im engeren Sinn um rund 12.500 oder 11,2 Prozent ab. Zur zukünftigen Vermeidung ähnlicher Arbeitsunfälle führte die Arbeitsinspektion 2.800 Erhebungen schwerer Arbeitsunfälle durch. Zugleich stieg im Berichtsjahr die Zahl der anerkannten Berufserkrankungen von 1.199 auf 1.253 an, davon waren 60 mit tödlichem Ausgang.

Die Ausgaben der Arbeitsinspektion betragen 2007 24,86 Mio. Euro. Davon entfielen 19,14 Mio. Euro auf den Personalaufwand, 0,39 Mio. Euro auf Aufwendungen für gesetzliche Verpflichtungen und 5,33 Mio. Euro auf den Sachaufwand. Die Einnahmen (im Wesentlichen Kommissionsgebühren) beliefen sich auf 0,68 Mio. Euro.

Quelle: Parlamentskorrespondenz Nr. 917, 05.12.2008

Lange Arbeitszeiten machen krank

Je länger die Menschen arbeiten, desto größer ist die Gefahr für die Gesundheit. Rückenschmerzen, Schlafstörungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, aber auch psychische Beeinträchtigungen nehmen mit der Arbeitsdauer zu, ergab eine Studie der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Im Rahmen der Studie wurden zwei deutsche und zwei europaweite Befragungen mit insgesamt rund 50.000 Personen ausgewertet, und zwar in Hinblick auf Daten zur Arbeitszeit, zur wahrgenommenen Belastung am Arbeitsplatz sowie zur gesundheitlichen Beeinträchtigung. Laut StudienautorInnen handelt es sich bei den Ergebnissen um den bislang umfassendsten Nachweis für den Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Gesundheit.

In allen vier Datensätzen zeigte sich ein nahezu linearer Anstieg der Beschwerdebhäufigkeit, der von der Dauer der Arbeitszeit abhängt. "Bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden steigt die Gefahr von psycho-vegetativen Beschwerden pro Überstunde um etwa 2,5 Prozent", erklärt Friedhelm Nachreiner von der Universität Oldenburg im AP-Gespräch. Faktoren wie Schichtarbeit, variable Arbeitszeiten, Arbeit an Abenden und Wochenenden oder schlechte Planbarkeit wirken sich verstärkend auf gesundheitliche Beeinträchtigungen aus. Auch körperliche Belastungen wie schweres Heben oder psychische Belastungen, wie viele Dinge gleichzeitig beachten zu müssen, bestimmen die Höhe der Beschwerden entscheidend mit.

"Nachdem die wöchentliche Arbeitszeit bis 2004 zurückging, ist nun wieder ein leichter Anstieg zu bemerken", berichtet Co-Studienautorin Anna Wirtz im Online-Standard. Die heute zum Schlagwort gewordene Flexibilität am Arbeitsplatz brauche bestimmte Voraussetzungen, um langfristig keine gesundheitliche Gefahr darzustellen. "Beeinträchtigungen sind besonders dann möglich, wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit sehr kurzfristig einfordert und somit im Voraus kaum Planung ermöglicht. Kann der Arbeitnehmer hingegen bis zu einem gewissen Grad selbst gestalten und arbeitet er oder sie in einer bestimmten Regelmäßigkeit, werden dadurch gesundheitliche Risiken eingegrenzt", so die Psychologin.

"Nachdem die wöchentliche Arbeitszeit bis 2004 zurückging, ist nun wieder ein leichter Anstieg zu bemerken", berichtet Co-Studienautorin Anna Wirtz im Online-Standard. Die heute zum Schlagwort gewordene Flexibilität am Arbeitsplatz brauche bestimmte Voraussetzungen, um langfristig keine gesundheitliche Gefahr darzustellen. "Beeinträchtigungen sind besonders dann möglich, wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit sehr kurzfristig einfordert und somit im Voraus kaum Planung ermöglicht. Kann der Arbeitnehmer hingegen bis zu einem gewissen Grad selbst gestalten und arbeitet er oder sie in einer bestimmten Regelmäßigkeit, werden dadurch gesundheitliche Risiken eingegrenzt", so die Psychologin.

Schlafstörungen am häufigsten

Schlafstörungen führen die Liste der Beschwerden an, die eindeutig auf die Länge der Arbeitszeit zurückge-

führt werden können. Auch wenn sich die Tendenzen in allen untersuchten Ländern gleichen, sind die Ergebnisse bei den Umfragen aus Deutschland besonders deutlich: Hier klagt nur jeder zehnte Befragte in Teilzeit – also mit weniger als 19 Arbeitsstunden pro Woche – über Schlafstörungen. Bei Beschäftigten in Vollzeit zwischen 35 und 44 Stunden ist es bereits jeder Fünfte. Bei den Beschäftigten mit Arbeitszeiten von mehr als 60 Stunden pro Woche leidet sogar etwa jeder vierte unter Schlafbeschwerden. Ähnliche Relationen zeigten sich bei Rückenschmerzen und bei Herzproblemen sowie bei Magenbeschwerden, Verletzungen, Muskelschmerzen und psychovegetativen Beeinträchtigungen, wie hohe Angespanntheit, Nervosität, Stress und Erschöpfung. Ausnahmen bilden Beschwerden wie Husten, Erkältung oder Allergien, die erwartungsgemäß wenig von der Arbeitsdauer abhängen.

Die meisten Beschwerden finden sich den AutorInnen zufolge in der Gruppe der 40- bis 54-Jährigen. Jüngere Beschäftigte unter 25 Jahre stecken die Belastungen offenbar am besten weg. Bei den Älteren war der Zusammenhang zwischen Beschwerden und hohen Arbeitszeiten über 40 Stunden etwas schwächer ausgeprägt. Allerdings sind in der Altersgruppe ab 55 Jahre auch nur noch knapp 42 Prozent der Menschen erwerbstätig, erklärten die AutorInnen. Sie gehen davon aus, dass es sich dabei um eine sogenannte „Überlebenspopulation“ handelt, die hohe Belastungen aushalten könne. Gesundheitlich beein-

trächtigte Personen seien zu diesem Zeitpunkt bereits aus der Erwerbstätigkeit ausgeschieden oder in andere Arbeitsbedingungen gewechselt.

Auch soziale Beeinträchtigungen

Die AutorInnen kommen zu dem Schluss, dass in Diskussionen um die Flexibilisierung und Verlängerung der Arbeitszeit nicht nur auf die wirtschaftliche Komponente geachtet werden sollte, sondern unbedingt auch die gesundheitlichen und sozialen Effekte berücksichtigt werden müssten. Letztlich hätten diese Effekte auch wieder wirtschaftliche Auswirkungen. Die AutorInnen verweisen weiters darauf, dass die negativen Auswirkungen langer täglicher und wöchentlicher Arbeitszeiten auf das Unfallrisiko bereits seit einiger Zeit bekannt sind.

Schließlich müsse auch beachtet werden, dass eine hohe Arbeitszeit zu massiven sozialen Beeinträchtigungen, wie familiären Problemen oder dem Verlust des Freundeskreises, führen kann, betont Studienautor Nachreiner. Seiner Ansicht nach ist es etwa bei Schichtarbeit sinnvoller, den so Beschäftigten einen entsprechenden Freizeitausgleich für die Belastungszeiten zu schaffen, als ihnen geringfügig mehr zu bezahlen.

Quellen: www.pr-inside.com/de, 04.05.2009; www.rp-online.de, 05.05.2009; derStandard.at, 06.06.2009; www.heute.de

Arbeiten bis an die Grenzen der Belastbarkeit

Eine starke Zunahme der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz als Folge des ökonomischen Drucks konstatieren zwei aktuelle deutsche Studien.

“Die Arbeitswirklichkeit unterliegt tiefgreifenden Veränderungen, die in den vergangenen Jahren noch an Geschwindigkeit zugelegt haben“, konstatiert der Sozialpsychologe Rolf Haubl von der Goethe-Universität Frankfurt. Die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz nehmen zu, gleichzeitig hat sich das Betriebsklima in vielen Unternehmen und Organisationen verschlechtert. Dies belegen die Ergebnisse der Studie

“*Arbeit und Leben in Organisationen 2008*“, die sich mit den psycho-sozialen Auswirkungen des Wandels der Arbeitswelt beschäftigt. Gefördert wurde das von Rolf Haubl und dem Industriesoziologen Günter Voß von der Technischen Universität Chemnitz geleitete Projekt von der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv). Basis der Studie sind Intensivbefragungen und Gruppendiskussionen mit SupervisorInnen sowie OrganisationsberaterInnen der DGSv und eine standardisierte Umfrage unter circa 1.000 Mitgliedern der DGSv.

Diese ExpertInnen gewähren einen professionellen Blick hinter die Kulissen, beraten seit Jahren überwiegend Profit- und Non-Profit-Organisationen im sozialen Bereich wie Krankenhäuser, Schulen, Kinder- und Jugendhilfe und sind mit der Arbeitswirklichkeit und ihren Veränderungsprozessen sehr vertraut. Bei

der Supervision oder beim Coaching geht es meist um Zusammenarbeit und Konflikte im Team und Fragen der Organisationsentwicklung. "Ihre Einschätzungen sind besonders aussagekräftig, weil die Supervisoren einerseits als kritische Zeitzeugen derartige Prozesse beobachten und tiefe Einblicke in das Innenleben von Organisationen haben, andererseits aber auch gemeinsam mit den Teams nach konstruktiven Handlungsmöglichkeiten suchen", erläutert Bettina Daser, Sozialpsychologin im Frankfurter Team von Professor Haubl.

Folgen der Ökonomisierung des Sozialbereichs

Ein Großteil der Organisationen befindet sich der Studie zufolge mitten in turbulenten Veränderungsprozessen, wenige sind bereits dabei, erneut umzudenken, weil sie die Folgen der Ökonomisierung als negativ bilanzieren. "Der ökonomische Druck der letzten Jahre und der daraus entstehende ständige Reformzwang hat zu einer höchst problematischen 'Blase' sich verdichtender Probleme in Organisationen geführt, die lange Zeit kaum wahrgenommen wurde, nun aber 'platzen' könnte", befürchtet Haubl und weist auf die Parallelen zur aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise hin. Den permanenten Umbau können die Beschäftigten oft nicht mehr nachvollziehen. Das führt dazu, dass sich viele MitarbeiterInnen nicht mehr mit ihrer Organisation identifizieren können und sich gleichzeitig gezwungen sehen, professionelle Standards und Arbeitsqualität zu verletzen, um kurzfristige ökonomische Zielmargen zu erfüllen.

Die Führungskräfte verstehen sich in diesem Prozess primär als hart drängende 'Change-Agents', die den ökonomischen Druck nach unten weitergeben und ihre MitarbeiterInnen mit den Folgen weitgehend allein lassen. "Die Beschäftigten beklagen, dass ihre Chefs oft die notwendigen Führungskompetenzen nicht mitbringen, um den Wandel für die Mitarbeiter erträglich zu unterstützen - kurz: Führungskräfte scheinen in vielen Bereichen selber überfordert", so Daser. Die Aussagen der Interviewten belegen, dass heute Positionen von Managern besetzt werden, die vermeintlich profitable Veränderungen durchsetzen, weil sie kein Verständnis für die Qualitätsstandards 'guter Arbeit' haben und deshalb auch nicht beurteilen können, welche Ressourcen zu deren Erfüllung unentbehrlich sind.

Schwindende Solidarität

Kollegialität und Solidarität schwinden, die Beschäftigten setzen sich weniger häufig gemeinsam für bes-

sere Arbeitsbedingungen ein, beobachten die Supervisoren. "Oft ist die Belegschaft in Gruppen gespalten, die sich wechselseitig das Leben schwer machen. So werden zum Beispiel aus Gründen der Statussicherung junge Beschäftigte von alten nur unzureichend eingearbeitet. Im Gegenzug versuchen sich junge Beschäftigte zu profilieren, indem sie die Traditionsbestände entwerten", erläutert Haubl. Auch unterschiedliche Arbeitsverhältnisse führen häufig zu Spannungen: Da immer mehr Beschäftigte nur befristete Arbeitsverträge haben oder auch in ungeschützten oder prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, werden Mitarbeiter mit unbefristeter Vollzeitstelle beneidet.

Die Arbeitsintensität hat in den meisten Organisationen in den vergangenen Jahren erheblich zugenommen: Arbeitsprozesse werden verdichtet und beschleunigt, Nischen beseitigt. Für manche Beschäftigte ist diese Intensivierung eine Quelle der Arbeitsmotivation, für die meisten bedeutet dies Belastungen, die sie über kurz oder lang nicht mehr bewältigen. "Besteht die betriebliche Erwartung an die Beschäftigten, jederzeit an die eigenen Grenzen der Arbeitskraft zu gehen, dann steht die physische und vor allem die psychische Gesundheit auf dem Spiel, besonders dann, wenn Arbeiten zu leisten sind, für die ihnen keine entlastenden Routinen zur Verfügung stehen", so der Frankfurter Sozialpsychologe. Anhaltende Überforderung führt nicht selten zu einer 'Kultur des Klagens' - dazu schreiben Haubl und Voß in einem Beitrag zur Studie: "Dieses Klagen ist keine angemessene Auseinandersetzung mit dem Problem, sondern dessen Ritualisierung, die es eher aufrecht erhält. Und es lädt manche Beschäftigte zu Versuchen ein, einer tatsächlichen Überlastung durch vorauseilendes Klagen und damit der Einforderung einer Schonhaltung - auf Kosten von Kollegen und Kolleginnen - zu entgehen."

Der angestoßene Wandel innerhalb der Organisationen ist äußerst ambivalent - so haben die Wissenschaftler bei ihren Befragungen festgestellt, dass Veränderungsprozesse oft abgebrochen und durch neue ersetzt werden, ohne dass man die Ergebnisse eines der Prozesse abwartet. Diese Überlagerung von Veränderungsprozessen ist nicht zuletzt eine Folge eines bestimmten Karrieremechanismus: Wer über Veränderungsideen verfügt, steigt auf und muss seinen Aufstieg mit neuen Veränderungsideen rechtfertigen. "Können sich die Beschäftigten dem Innovationstempo nicht so schnell anpassen, neigen sie dazu, lediglich die Rhetorik zu wechseln, um sich selbst zu schützen, was eine ungeschönte Bilanzierung der Er-



folge der Veränderungen erschwert", ergänzt Haubl. "Und sie und ihre Führungskräfte entwickeln die Sehnsucht nach Abkürzungen, was sie anfällig macht, Beratern zu glauben, die suggerieren, sie würden über schnelle 'Erfolgsrezepte' verfügen."

Die Autoren der Studie plädieren dafür, dass Beschäftigte, die unter permanentem Druck stehen, sich ständig neuen Arbeitsbedingungen anpassen zu müssen, aktive Selbstfürsorge betreiben: "Doch damit sind nicht wenige überfordert", fügt Daser hinzu. Je mehr projektformige Arbeit zunimmt, umso wichtiger erscheint es den Wissenschaftlern, dass Beschäftigte inner- und überbetriebliche soziale Netzwerke aufbauen und pflegen. Darüber hinaus tun sich Entlastungsmöglichkeiten auf, wenn es den Beschäftigten, aber auch den Führungskräften, gelingt, Handlungsspielräume zu finden, "in denen der Effizienzdruck sanktionsfrei vermindert ist", sagt Haubl. "Dazu müssen sie allerdings vermeintliche Sachzwänge auch als

Ausdruck von Machtverhältnissen durchschauen können."

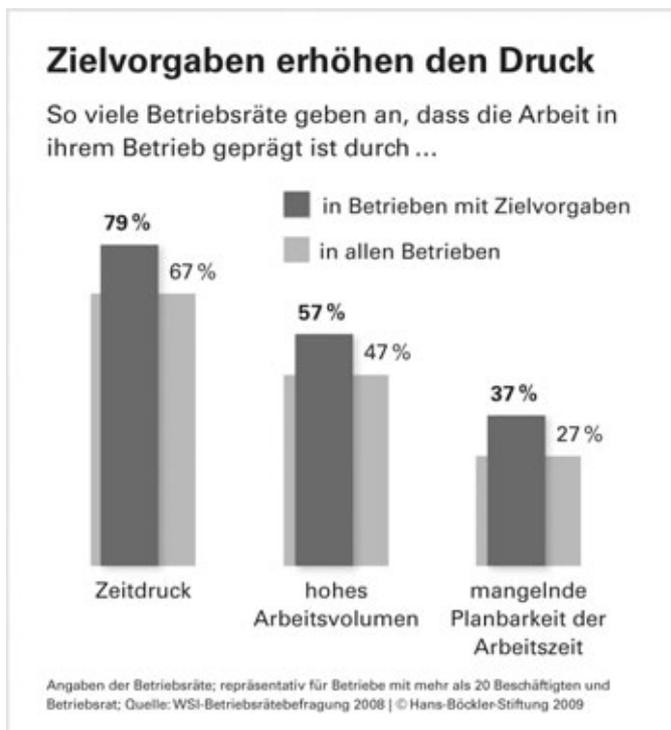
Psychische Belastungen generell gestiegen

Die arbeitsbezogenen Belastungen haben allerdings nicht nur im Non-Profit-Bereich, sondern generell zugenommen: In vier von fünf deutschen Betrieben stehen Beschäftigte ständig unter hohem Zeit- und Leistungsdruck - bei steigender Tendenz. Das zeigen erste Daten aus der neuen Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.

In 84 Prozent der deutschen Betriebe gibt es MitarbeiterInnen, die dauerhaft unter hohem Zeit- und Leistungsdruck arbeiten, berichteten die Betriebsräte. Betroffen sind in diesen Unternehmen nicht nur einzelne Beschäftigte mit speziellen Aufgaben, sondern mit durchschnittlich 43 Prozent große Teile der Belegschaft. Die ArbeitnehmervertreterInnen wurden zwischen September 2008 und Januar 2009 interviewt. Die WSI-Umfrage unter 1.700 Betriebsräten ist repräsentativ für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebsrat. In derartigen Betrieben arbeiten in Deutschland rund 12 Millionen Menschen.

Die psychischen Belastungen haben in den vergangenen drei Jahren zugenommen - das sagten 79 Prozent der befragten Betriebsräte über ihren Betrieb. Besonders stark unter Druck stehen demnach Beschäftigte in Dienstleistungsberufen sowie in den Branchen Verkehr, Nachrichten und Telekommunikation. Dort ist etwa jeder Zweite betroffen. Als Ursachen für hohen Stress nennen 84 Prozent der Arbeitnehmervertreter eine zu enge Personaldecke, 79 Prozent die hohe Eigenverantwortlichkeit von Beschäftigten und 75 Prozent die Abhängigkeit von Kundenvorgaben.

"Durch neue Organisationsformen in den Unternehmen steuern zunehmend Kundenvorgaben und Ergebnisorientierung den Arbeitsrhythmus. Und das mit immer weniger Personal", sagt WSI-Forscherin Elke Ahlers. Flachere Hierarchien und mehr Eigenverantwortlichkeit können ebenfalls zum Belastungsfaktor werden. So gaben 58 Prozent der befragten Betriebsräte an, dass MitarbeiterInnen regelmäßig mit Umsatz- und Renditezahlen konfrontiert und daran gemessen würden. "Für die Beschäftigten ist das ein zweischneidiges Schwert: Die neue Freiheit bezahlen viele mit Arbeitsverdichtung und Leistungsdruck", erklärt Ahlers. Für 37 Prozent der Betriebsräte ist es eine alltägliche Beobachtung, dass Beschäftigte mehr als neun Stunden am Tag arbeiten - und damit deutlich länger, als vertraglich vereinbart.



Wird die Leistung der Beschäftigten anhand von Zielvorgaben gemessen, nimmt der Stress am Arbeitsplatz spürbar zu.

Zielvorgaben sorgen für hohen Zeit- und Termindruck

Vor allem in Unternehmen, die die Arbeit über Zielvorgaben steuern, ist Stress durch hohen Termin- und Zeitdruck oder ein zu hohes Arbeitspensum besonders verbreitet. 79 Prozent der Betriebsräte in solchen Betrieben berichten, die Alltagsarbeit der Angestellten sei sehr stark oder stark von hohem Zeitdruck und engen Terminplänen geprägt. Das ist deutlich mehr als der schon hohe Durchschnittswert in allen Unternehmen, der bei 67 Prozent liegt.

Die WSI-Untersuchung liefert erstmals Daten darüber, wie viele Unternehmen ihre Beschäftigten über Ziele führen. Ergebnis: Mehr als die Hälfte der Betriebe räumt Teilen der Belegschaft relativ freie Hand bei der Gestaltung der Arbeit ein, misst dafür aber die Leistung anhand zuvor festgelegter Kriterien. In 39 Prozent der Betriebe, die mit Zielen führen, wird das Instrument nicht nur für Führungskräfte oder bestimmte Abteilungen, sondern für die gesamte Belegschaft eingesetzt.

In jedem dritten Betrieb, der mit Zielvereinbarungen arbeitet, werden die Kriterien nicht gemeinsam von Führungskräften und Beschäftigten erarbeitet, sondern einseitig vom Management vorgegeben. Zentra-

les Erfolgskriterium sind in fast allen Fällen wirtschaftliche Kennzahlen. Danach folgen Kundenzufriedenheit und die Qualität der Arbeitsergebnisse. Häufig sind mit dem Erreichen des Ziels Boni oder Abzüge verbunden. Wer eine Vorgabe wie einen bestimmten Umsatz nicht erfüllt, muss je nach Arbeitgeber mit Nachteilen rechnen – etwa mit Karriere-Blockaden oder finanziellen Einbußen. In seltenen Fällen komme es gar zu Entlassungen, berichtet WSI-Expertin Elke Ahlers.

Wo Zielvorgaben gängig sind, bereitet auch das hohe Arbeitsvolumen besonders häufig großen Stress. 57 Prozent der befragten Betriebsräte in Betrieben mit Zielvorgaben schätzten das Arbeitspensum der Beschäftigten als zu hoch ein. Im Durchschnitt aller untersuchten Betriebe taten das 47 Prozent. 37 Prozent der ArbeitnehmervertreterInnen in Betrieben mit Zielen kritisierten, die Arbeitszeit sei für die Beschäftigten nur schwer planbar. Dieser Wert lag im Durchschnitt bei 27 Prozent.

Wirtschaftskrise dürfte Situation weiter verschärfen

Zum Zeitpunkt der Befragung – kurz nach Beginn der Wirtschaftskrise – hatte die aktuelle Auftragslage der Unternehmen offenbar relativ wenig Einfluss auf den Zeit- und Leistungsdruck: Den Anteil der Beschäftigten unter Dauerstress schätzten die Betriebsräte sehr ähnlich ein, unabhängig davon, ob die Auftragsbücher in ihrem Unternehmen gut gefüllt waren oder nicht. Für die Zukunft erwartet WSI-Expertin Ahlers allerdings durch die Wirtschaftskrise eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen: "Die Personaldecke in den Betrieben wird noch dünner, die Angst vor dem Jobverlust zunehmen. Dies dürfte sich negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken."

Quellen: Ulrike Jaspers: Das Betriebsklima und die Grenzen der Belastbarkeit – Studie zu Folgen des ökonomischen Drucks, Pressemitteilung der Goethe-Universität Frankfurt am Main, 18.05.2009; WSI-Betriebsrätebefragung: Psychische Belastungen am Arbeitsplatz haben in 79 Prozent der Betriebe zugenommen, Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung, 08.06.2009. Beschäftigte im Dauerstress, Böckler Impuls 06/2009.

Ausgebrannt

Aktuellen Zahlen zufolge leiden mehr als 28 Prozent der deutschen Erwerbstätigen unter Stress. Bei rund 15 Prozent von ihnen mündet dies in ein so genanntes Burnout-Syndrom mit chronischer Müdigkeit, Nervosität, Schlafstörungen und Magenbeschwerden.

In Deutschland haben die Fehltagelast aufgrund psychischer Störungen in den letzten 15 Jahren um ca. ein Drittel zugenommen. Damit sind sie schon die vierthäufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit. Die Daten der Krankenkassen zeigen vor allem eine extreme Zunahme psychischer Erkrankungen bei Menschen zwischen dreißig und fünfzig, die auf der Höhe ihrer körperlichen Kräfte stehen und ihre Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit viele Jahre bewiesen haben. Soziologen nennen den biografischen Abschnitt zwischen dem Ende der Ausbildung und der Lebensmitte griffig "Rushhour des Lebens". In dieser Zeit drängt sich vieles zusammen: Familiengründung, Kinderbetreuung und Berufseinstieg, dazu häufig der Erwerb eines Eigenheims und die Sorge um alt gewordene Eltern. Die Tücke dieser Lebensphase: eigentlich Unvereinbares muss vereint werden, Burnout droht.

Was versteht man unter Burnout?

In einem Aufsatz für das deutsche Klinik-Magazin *metropole* setzt sich Michael Sadre Chirazi-Stark, Chefarzt an der Asklepios-Klinik in Rissen, mit diesem Phänomen, das mitunter auch als „Laster der Moderne“ bezeichnet wird, auseinander:

„Der Psychoanalytiker Herbert Freudenberger prägte 1974 in einem Aufsatz den Begriff "Burnout", der in den USA in kürzester Zeit populär wurde. Es handelt sich nicht um eine gewöhnliche Arbeitsmüdigkeit, sondern um einen Zustand wechselhafter Gefühle der Erschöpfung und Anspannung. Der Begriff Burnout beschreibt etwas, das die klassische psychiatrische Nomenklatur nicht vorhält, in der er als Diagnose nicht existiert. Dort spricht man von einer "Anpassungsstörung", "Belastungsstörung" oder "depressiven Störung". Aber in dieser Terminologie hat immer der Patient Schuld – er ist "gestört". Burnout dagegen vermittelt das Gefühl, Ursache seien die Umstände, er klingt nach kollektivem Schicksal.“

„Das Burnout-Syndrom ist eine Störung, eine Krankheit ist es aber nicht“, so der Burnout-Experte Matthias Burisch von der Universität Hamburg. Der Sym-

ptomverlauf vollzieht sich Chirazi-Stark zufolge in der Regel in mehreren Phasen: „Burnout beginnt mit Überaktivität, "übertriebenem" Engagement, Hyperaktivität, einem Gefühl der Unentbehrlichkeit, Verleugnung eigener Bedürfnisse.“ Das gesteigerte Engagement wird von Erschöpfungssymptomen wie chronischer Müdigkeit und Energiemangel begleitet. Der überaktiven Phase folgen ein emotionaler, geistiger und verhaltensmäßiger Rückzug von der Arbeit und der sozialen Umwelt allgemein. Emotional beschreiben Betroffene den Verlust positiver Gefühle, eine emotionale Distanzierung, die Stereotypisierung anderer Personen, Schuldzuweisung auf andere, ein allgemeines Gefühl, abzustumpfen und härter bzw. zynischer zu werden. Die Folge sind Kontaktverlust, Verlust von Idealismus, eine negative Einstellung zur Arbeit und erhöhte Ansprüche als Folge der "inneren Kündigung". Dann folgen ein tatsächlicher Abbau der Leistungsfähigkeit, der Konzentration, der Motivation und der Kreativität. Konzentrationsschwächen bei der Arbeit führen zur Desorganisation, zu unsystematischer Arbeitsplanung, Entscheidungsunfähigkeit und insgesamt verringerter Initiative, damit zu einem Fehlen von Erneuerungsvorschlägen und einer verringerten Flexibilität. Letztlich entstehen ein rigides Schwarz-Weiß-Denken, Dienst nach Vorschrift und Widerstand gegen Veränderungen aller Art.

„Schließlich droht eine ausgeprägte depressive Reaktion mit Verzweiflung, verstärkten Hilflosigkeitsgefühlen bis hin zu existenzieller Verzweiflung, allgemeiner Hoffnungslosigkeit und dem Gefühl der Sinnlosigkeit des Lebens,“ so der Experte.

Wer ist gefährdet?

Gefährdet sind laut Chirazi-Stark Personen mit Mehrfachbelastungen, Tätigkeiten mit hohem Zeit-, Kosten- und Termindruck bei gleichzeitig "schlechtem Arbeitsklima" sowie mit Berufen, die in der Gesellschaft relativ geringe Anerkennung finden (z.B. sozialen, pflegerischen oder pädagogischen Berufen). Für Burnout sind einerseits persönliche Ursachen ausschlaggebend, wie ungünstiges Stressmanagement, hohe Erwartungen und Ansprüche an sich selbst, starke Emotionalität, labiles Selbstwertgefühl, ausgeprägter Wunsch nach Anerkennung, unrealistische Situationswahrnehmung.

Ein vielzitiertes Satz lautet: „Ausbrennen kann nur, wer auch (für eine Sache) gebrannt hat.“ Das Syndrom trifft insofern vor allem Menschen, die aus ideellen Gründen viel Energie investieren und hohe Erwartungen an die Arbeit und ihre Leistungsfähigkeit stellen. Viele sind schon als Kind sehr leistungs-



Foto: hs

bewusst aufgewachsen. Wenn das persönliche Engagement die eigenen Bedürfnisse deckt und erfolgversprechend ist, kann Stress positiv erlebt werden. Negativer Stress entsteht dagegen, wenn sich Anerkennung und Erfolg nicht mit den Erwartungen decken.

Für Burnout sind aber nicht nur entsprechende Dispositionen des Individuums ausschlaggebend, sondern auch eine ungünstige Ausgestaltung des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation. Zu den sozialen und organisationspsychologischen Ursachen für Burnout zählen vor allem unklare Erfolgskriterien, fehlendes Feedback, wenig Anerkennung, Mangel an Autonomie, Handlungs- und Entfaltungsspielraum, Überforderung und Zeitdruck, negatives Betriebsklima, allgemeine Unzufriedenheit, gleichförmige Routine und wenig soziale Unterstützung.

Ob man selbst ein Kandidat für Burnout ist, kann man mittlerweile über zahlreiche Selbst-Tests herausfinden, auch wenn diese Online-Diagnose-Verfahren in der Fachwelt nicht unumstritten sind. Erstes Anzeichen für eine Störung kann sein, dass der Betroffene abends nicht mehr abschalten kann, erläutert der Hamburger Burnout-Experte Matthias Burisch gegenüber dem Handelsblatt, z.B. wenn man über die Arbeit noch lange grübeln muss. Eine eindeutige Diagnose sei aber schwierig. Burisch hat rund 130 Burnout-Syndrome gezählt. Den Ehrgeizigen, die er „Selbstverbrenner“ nennt, stellt er eine weitere Gruppe von Burnout-Betroffenen gegenüber: Das sind Menschen, die ohne eigenes Zutun in eine Zwickmühle geraten: etwa Menschen, die ihren Job verloren haben und das Haus noch bezahlen müssen. Im Vergleich dazu sind Selbstverbrenner in der besseren Position, denn ihnen können PsychologInnen helfen. Burisch zufolge kommt es vor allem darauf an, die „kleinen Antreiber“, die vielen Menschen in der Kindheit eingepflanzt wurden, zu entschärfen: Lebensregeln wie „sei perfekt“, „sei stark“ oder „streng dich an“.

Wie lässt sich Burnout verhindern?

Ursula Kreft, Autorin vom Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP), gibt in

einem Arbeitspapier zum Thema „Burnout in der IT-Branche“¹ weitere Anregungen sowohl für betriebliche Maßnahmen wie auch für individuelle Strategien, mit denen man sich selbst vor dem „Arbeiten ohne Ende“, wie sie es nennt, schützen kann. So sollten Unternehmen ein umfassendes Gesundheitsmanagement anstreben. Erste Schritte sind verbindliche Arbeitszeitregelungen und Pausenzeiten und eine funktionierende innerbetriebliche Kommunikation, auch um Schwachstellen im Arbeitsprozess, belastende und entlastende Faktoren auszumachen.

Einige in Deutschland tätige Unternehmen bieten mittlerweile auch Anti-Stress-Programme an. Volvo Logistik beispielsweise begann bereits 2001 mit Anti-Burnout-Seminaren, die nunmehr allen 1.000 MitarbeiterInnen angeboten werden. Und beim Otto-Konzern kümmert sich dem Handelsblatt zufolge ein Gesundheitsmanager mit einem Team um die Angestellten. Mithilfe verschiedener „Work-Life-Balance-Seminare“ können Angestellte ihr „individuelles Stressprofil“ entwickeln.

Zum persönlichen Selbsthilfeprogramm gehört laut Ursula Kreft nicht nur, für einen körperlichen und seelischen Ausgleich zu sorgen. Man sollte auch das eigene Arbeitsverhalten angehen: Puffer in den Terminkalender einplanen, regelmäßige, kurze Pausen einlegen, während des Arbeitstages einmal das Büro verlassen und „private Inseln“ schaffen, die jobfrei bleiben. Mühsamer wird es für die, die keine Hobbys mehr haben und kaum noch Bekannte, die nicht Kollegen sind. Um Burnout vorzubeugen ist auch das Gespräch mit Freunden und Kollegen wichtig und im Zweifel mit einem Arzt. Allerdings, betont RISP-Mitarbeiterin Kreft, nutzen all die individuellen Bemühungen nichts, wenn die Rahmenbedingungen im Betrieb nicht stimmen.

Quellen: Rudi Schmidt: Burnout in der Rushhour des Lebens, Pressemitteilung der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, 07.11.2007; Katrin Braun: UDE: Neues Arbeitspapier „Burnout in der IT-Branche“, Pressemitteilung der Universität Duisburg-Essen, 25.09.2008; Christine Hunger: Die Selbstverbrenner, Handelsblatt, 26.01.2007

Anmerkung

- 1 Das Arbeitspapier 2/08 „Burnout in der IT-Branche“ wie auch weiteres Material dazu ist abrufbar unter: <http://www.risp-duisburg.de/abtpro/prolog/itg.htm>

Schlafstörungen bei Nacht- und Schichtarbeit

Schichtarbeit bedeutet Leben gegen den Rhythmus. Häufig ist sie daher mit gesundheitlichen und sozialen Belastungen für die betroffenen ArbeitnehmerInnen verbunden.

Unter dem Begriff "Schichtarbeit" werden jene Arbeitszeitsysteme zusammengefasst, bei denen die Arbeit zu wechselnden Zeiten (Wechselschicht) oder zu konstanter, aber ungewöhnlicher Zeit (Nachtschicht) stattfindet. Damit weicht die Schichtarbeit in tageszeitlicher Hinsicht wesentlich von der Regelarbeitszeit ab. Als Regelarbeitszeit wird im Allgemeinen eine Verteilung der Arbeitszeit in der Zeit zwischen 6 und 17 Uhr gesehen. Dabei geht man von einer Fünf-Tage-Woche mit 35 bis 40 Arbeitsstunden aus.

Je nach den Erfordernissen des Betriebes und teilweise den Wünschen der ArbeitnehmerInnen gibt es eine unübersehbare Flut von Schichtsystemen. Grundsätzlich kann man zwischen permanenten und wechselnden Systemen unterscheiden. Permanente Schichtsysteme bedeuten, dass jemand eine bestimmte Schicht für viele Jahre oder für sein ganzes Arbeitsleben übernimmt (beispielsweise Dauerfrühschicht, Dauerspättschicht, Dauernachtschicht). Im Gegensatz zu den USA sind permanente Schichtsysteme in Europa selten. Bei uns stehen die wechselnden Schichten im Vordergrund. Dazu zählt zum Beispiel das traditionelle System: eine Woche Frühschicht, eine Woche Spätschicht, eine Woche Nachtschicht.

Wenn Schichtarbeit krank macht

Während der menschliche Körper kurzfristige Umstellungen noch relativ gut bewältigen kann, führt Schichtarbeit mit Nachtschicht zu einer so massiven Verschiebung der Lebensweise, dass es zu erheblichen Schwierigkeiten kommen kann.

Die Körperfunktionen sind in der Nacht nicht auf Leistung und am Tag nicht auf Schlaf geschaltet. Der Organismus versucht, sich diesem ungewöhnlichen Zeitablauf anzupassen. Dies geschieht jedoch nur bedingt, denn mit jedem freien Tag, mit jedem Urlaub wird er in den "normalen" Tagesablauf zurückgeworfen.

Auch können sich NachtarbeiterInnen nicht aus der Zeitstruktur ihrer Umwelt lösen. Alle Zeitgeber sind gegen ihren Rhythmus gerichtet: Sie wissen immer, wie spät es ist, sie bemerken Temperatur und Hell-Dunkel-Wechsel, ihnen ist bewusst, dass die Nacht

als Ruhezeit vorgesehen ist, und sie bemerken, dass ihre Umwelt dann schläft und ruht, wenn sie arbeiten.

Da sich SchichtarbeiterInnen der normalen Zeitstruktur nicht anpassen können, kommt es häufig zu gesundheitlichen Beschwerden und - wenn diese über einen längeren Zeitraum auftreten - auch zu Erkrankungen. Schichtarbeit kann besonders dann zum Risikofaktor für die Gesundheit werden, wenn noch weitere persönliche Probleme zu Hause oder am Arbeitsplatz hinzukommen. Die häufigsten Erkrankungen bei SchichtarbeiterInnen sind:

- Schlafstörungen
- Schlafdefizit bzw. chronische Müdigkeit
- Magen-Darm-Beschwerden
- Appetitstörungen
- Innere Unruhe beziehungsweise Nervosität

Schlafbezogene Probleme

Bei SchichtarbeiterInnen treten gewöhnlich zwei unterschiedliche schlafbezogene Probleme auf: die Schwierigkeit, am Tage zu schlafen und die Schwierigkeit, sich nachts wachzuhalten. Es wurde nachgewiesen, dass Schichtarbeit erhebliche Probleme im sozialen und familiären Umfeld sowie eine insgesamt höhere Krankheitsanfälligkeit verursachen kann. SchichtarbeiterInnen, die nachts (gewöhnlich zwischen 23 und 7 Uhr) oder in Wechselschicht arbeiten, sind hiervon in besonderem Maße betroffen.

Der biologische zirkadiane Rhythmus des Menschen legt den Zyklus von Schlafen und Wachen fest.¹ Bei gutem Gesundheitszustand findet der Schlaf von Erwachsenen in einer bestimmten Phase des zirkadianen Rhythmus statt. Dieser Zusammenhang ist bei Nachtschichtarbeitern gestört, die den Schlaf am Tag herbeizwingen müssen, obwohl der Körper auf Wachsein eingestellt ist. In der Wissenschaft wird die Anpassungsdauer an ständig wechselnde Schichten unterschiedlich eingeschätzt. Manche Forscher gehen von drei Jahren aus, andere glauben, dass sich der Körper nie vollkommen an unregelmäßige Schlaf- und Wachzeiten gewöhnen kann.

NachtarbeiterInnen leiden unter permanentem Schlafentzug. Im Vergleich zur durchschnittlichen Schlafdauer von Menschen, die tagsüber arbeiten, ist ihr Schlafzyklus um zwei bis vier Stunden verkürzt. Der Schlaf am Tage ist störungsanfälliger, wird häufiger unterbrochen und erreicht zudem nicht die Tiefe des Nachtschlafs. SchichtarbeiterInnen leiden gelegentlich unter hohem Schlafmangel und haben massive Ein- und Durchschlafschwierigkeiten.

Durch Schichtarbeit verursachte Schlafprobleme gestalten sich besonders kompliziert, wenn Schlafstörungen wie z.B. Narkolepsie² hinzukommen oder sich die Betroffenen aufgrund von Zeitmangel keinen ausreichenden Schlaf gönnen.

Folgeerscheinungen

Da zwischen zwei und fünf Uhr morgens die größte Müdigkeit eintritt, wird die Leistungsfähigkeit von SchichtarbeiterInnen selbst nach jahrelanger Nachtarbeit erheblich beeinträchtigt. Zahlreiche Studien belegen, dass sich Müdigkeit negativ auf die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit, Motorik und Stimmung auswirken.

Müdigkeit und unzureichender Schlaf von NachtarbeiterInnen stellen sich immer wieder als mitverursachende Faktoren bei Unfällen heraus, beispielsweise beim Schiffunglück der "Exxon Valdez" vor der Küste Alaskas. Bei etwa 24 Prozent der Unfälle im Straßenverkehr ist Schläfrigkeit als Ursache angegeben. Die Kosten, die der Gesellschaft durch schlafbezogene Unfälle entstehen, sind enorm.

SchichtarbeiterInnen werden zudem mit erheblichen sozialen Problemen konfrontiert, da sie zu Zeiten arbeiten, wenn andere schlafen, und umgekehrt zu Zeiten schlafen, wenn andere arbeiten oder Freizeit haben. Viele NachtarbeiterInnen klagen, dass ihnen die Zeit für Familie und Freunde, Verabredungen und alltägliche Besorgungen fehlt. Da sich das öffentliche und gesellschaftliche Leben am Rhythmus der Tagesarbeit orientiert, fühlen sie sich oft ausgeschlossen und frustriert. Darunter leidet die Lebensqualität erheblich.

Gestaltungsmöglichkeiten

Die Behandlungsstrategie hängt entscheidend von der Tätigkeit der Betroffenen ab. Aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsabläufe und Anforderungen werden beispielsweise Beschäftigten im Krankenhaus andere Verhaltensmaßnahmen empfohlen als Arbeitern am Fließband. Es gibt Menschen, die sich generell besser an Schichtarbeit anpassen. Sogenannte Abendtypen können sich leichter an die Nachtschicht gewöhnen als Morgentypen. Älteren Menschen fällt dagegen Nacht- und Schichtarbeit allgemein sehr schwer.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Schichtarbeit erträglicher zu gestalten. Der Erfolg hängt in erster Linie von den jeweiligen Arbeitsbedingungen und den betroffenen Personen ab. Im Folgenden werden von der deutschen Charité erarbeitete Vorschläge zur Arbeitsplan- und zur Arbeitsplatzgestaltung herausgegriffen,

die sich primär an die ArbeitgeberInnen richten, sowie Empfehlungen an die betroffenen ArbeitnehmerInnen zur Gestaltung der Schlaf- und Wachphasen.

Arbeitszeitpläne

Als vorteilhaft werden Arbeitszeitpläne erachtet, die den ArbeitnehmerInnen bestimmte Pflichtzeiten vorschreiben, in denen sie wach sein und arbeiten müssen, während sie außerhalb dieser Pflichtzeiten in Rufbereitschaft schlafen können. Die Nutzungsmöglichkeit flexibler Schichtpläne hängt in hohem Maße von der betrieblichen Eigenart der Unternehmen und der zu verrichtenden Tätigkeit ab.

Günstig sind Schichtpläne, bei denen der Übergang zwischen den Schichten - in Anpassung an den zirkadianen Rhythmus - bewusst im Uhrzeigersinn verläuft. Der Wechsel erfolgt im Idealfall von der Tag- über die Abend- zur Nachtschicht. Umgekehrt orientierte Schichtpläne verstärken eher die Schlafstörungen.

In verschiedenen Studien wurde nachgewiesen, dass die Berücksichtigung zirkadianer Faktoren bei der Planung von Arbeitszeiten zu Produktivitätssteigerung, höherer Zufriedenheit der MitarbeiterInnen und Senkung der Unfallgefahr beiträgt. Laut charite.de gibt es kein Patentrezept für ideale Schichtpläne, vielmehr müssen in jedem Einzelfall die jeweiligen betrieblichen Anforderungen mit gesundheitlichen Aspekten abgeglichen und optimal aufeinander abgestimmt werden.

Mit gezielten Pausenprogrammen lassen sich Müdigkeitserscheinungen vermeiden oder zumindest reduzieren. Bereits kurze Pausen wirken sich positiv auf die Konzentrationsfähigkeit und somit auf die Arbeitseffektivität aus. Erfahrungsgemäß sorgen sinnvoll abgestimmte Arbeitszeitpläne für eine höhere Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Bedingungen am Arbeitsplatz

Der Grad der Wachheit wird bei SchichtarbeiterInnen von verschiedenen Faktoren bestimmt. Dabei spielen Lichtverhältnisse und Raumtemperaturen am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle, aber auch das Maß an Selbständigkeit bei der zu verrichtenden Arbeit. Niedrige Temperaturen sind grundsätzlich besser als zu hohe. Durch helle Räume lässt sich die Wachheit steigern. ArbeitgeberInnen sollten dafür sorgen, dass Nachtschichtarbeiter ein ausreichendes Angebot an koffeinhaltigen Getränken und gesunden Mahlzeiten - statt ungesunder Snacks aus dem Automaten - erhalten.

Studienergebnisse zeigen, dass der gelegentliche Gebrauch von Stimulantien, wie z.B. Koffein, die Müdigkeit mindern und die Wachsamkeit während der Nachtschicht steigern kann. Allerdings sollte man vier Stunden vor dem Schlafengehen keine koffeinhaltigen Getränke mehr zu sich nehmen, da Koffein Ein- und Durchschlafschwierigkeiten verursachen kann.

Eine gesunde Ernährung wirkt sich dagegen positiv auf den Schlaf aus. Empfohlen wird, auf schwer verdauliches Essen und gebratene Speisen zu verzichten, nicht hungrig ins Bett zu gehen, andererseits aber auch keine umfangreichen Mahlzeiten kurz vor dem Schlafengehen einzunehmen. Sowohl Hunger als auch ein überfüllter Magen verschlechtern den Schlaf, führen zu Ein- und Durchschlafstörungen und beeinträchtigen somit die Lebensqualität.

Feste Schlaf-/Wachzeiten

NachtschichtarbeiterInnen sollten immer – auch an arbeitsfreien Tagen – zu festen Zeiten schlafen gehen. Wird an freien Tagen der Schlaf vom Tag auf die Nacht verschoben, fällt anschließend die Umgewöhnung an den Arbeitstagen sehr schwer.

WechselschichtarbeiterInnen können sich die Anpassung an die neue Schicht wesentlich erleichtern, indem sie in den letzten Tagen der jeweiligen Schicht ihre Schlaf-/Wachzeiten um ein bis zwei Stunden nach vorne verschieben. Auf diese Weise kann sich der Körper auf den veränderten Rhythmus der Nachtschicht allmählich einstellen. Allerdings lässt die familiäre oder soziale Situation solche Zeitverschiebungen nicht immer zu. Zum Erfolg führt diese Technik übrigens nur, wenn die durch die Schichten vorgegebenen Schlaf-/Wachzeiten auch an arbeitsfreien Tagen konsequent eingehalten werden.

Noch schwieriger als für Nacht- und WechselschichtarbeiterInnen ist die Situation für ArbeiterInnen in Rufbereitschaft, da sie keine Vorkehrungen zur Anpassung an bestimmte Schlaf-/Wachzeiten treffen können. Für sie ist es besonders wichtig, stets ausgeruht zu sein. Kurze Nickerchen können hilfreich sein, wenn sich ein unregelmäßiger Schlaf-/Wachrhythmus aus beruflichen Gründen nicht vermeiden lässt.

Obwohl der Schlaf an einem Stück nachweislich gesünder ist als der Schlaf in verschiedenen Etappen, können SchichtarbeiterInnen, die am Tage keinen ausreichenden Schlaf finden, mit kurzen Nickerchen unzureichende Schlafzeiten ausgleichen und so die für einen erholsamen Schlaf erforderliche Gesamtzeit erlangen. Kurze Nickerchen zwischendurch können die Leistungsfähigkeit steigern, die bei unregelmäßi-

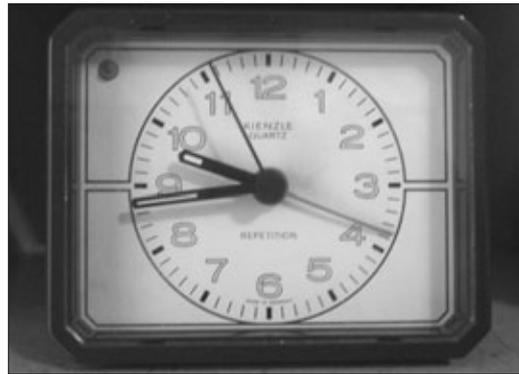


Foto: hs

gen Schlaf-/Wachzeiten oftmals herabgesetzt ist. Während der Schicht ist es aber nicht unproblematisch, einen kurzen Schlaf zu halten, da die Leistungsfähigkeit direkt nach dem Aufwachen beeinträchtigt ist. Im Allgemeinen stellt sich 15 Minuten bis 1 Stunde nach dem Aufwachen eine Trägheit ein, die dem körperlichen Bedürfnis entspringt, im Ruhezustand zu verbleiben. Dies muss berücksichtigt werden, vor allem wenn die Art der Tätigkeit es erfordert, bei Alarm sofort zu reagieren.

Kurze Nickerchen außerhalb der Arbeitszeiten können dazu beitragen, den zeitlich zu geringen Schlaf am Tage von SchichtarbeiterInnen ausgleichen, wenn sie unter Berücksichtigung des zirkadianen Rhythmus zur richtigen Zeit stattfinden. Obwohl kurzzeitiger Schlaf zwischendurch regelmäßige Schlafenszeiten nicht ersetzen kann, wird er doch als ein hilfreiches Mittel erachtet, um Schlafdefizite zu kompensieren und um zumindest vorübergehend die Wachsamkeit zu erhöhen.

Quellen: www.charite.de, 15.09.2008;
www.barmer.de, Zugriff am 10.06.2009

Anmerkungen

- 1 Der zirkadiane Rhythmus wird auch als 24-Stunden-Rhythmus oder Tagesrhythmus bezeichnet. Er umfasst die tagesrhythmischen Schwankungen von Körperfunktionen (z.B. Körpertemperatur, Blutdruck, Pulsfrequenz, Nierentätigkeit) unter dem Einfluss äußerer Faktoren. Ein bedeutender Außenfaktor ist der Tag-Nacht-Wechsel, da der zirkadiane Rhythmus mit diesem meist synchron verläuft. Vgl. www.richtigfit.de/rf/lexikon/b/biorhythmus/
- 2 Narkolepsie ist gekennzeichnet durch übermäßige Tagesschläfrigkeit mit einem zu unpassender Zeit einsetzenden Schlafdrang. Die Schlafattacken bei Narkolepsie, manchmal durch extremen Stress ausgelöst, haben nichts mit Unausgeschlafenheit zu tun und lassen sich daher auch mit viel Schlaf nicht beheben. Vgl. www.charite.de/dgsm/rat/narkoleps.html

Jugend und Prekarität

Geht es den österreichischen Jugendlichen so gut wie nie zuvor? Der Beitrag von Christine Stelzer-Orthofer zeigt Tendenzen auf, die diese Annahme zumindest relativieren.

Wenn wir in unserem Alltagsverständnis von Kindheit, von Jugend sprechen, dann ist es fast zwangsläufig so, dass wir dies mit den eigenen Erfahrungen und Erlebnissen in Verbindung bringen. Daraus entwickeln wir dann biographisch gefärbte, normative Bilder, die das beeinflussen, was wir als gute oder schlechte Kindheit, als gute oder schlechte Jugend bezeichnen. Vorstellungen und Wertungen dazu sind aber nicht nur von eigenen Erfahrungen geprägt. Sie sind auch von kulturellen Leitbildern und strukturellen Bedingungen in einer Gesellschaft abhängig (vgl. Kränzl-Nagl/Mierendorff 2007: 5-6).

Vieles hat sich in den letzten Jahrzehnten verändert. Der gestiegene gesellschaftliche Lebensstandard und wohlfahrtsstaatliche Leistungen haben zu einer gewissen Nivellierung der Gesellschaft als Ganzes geführt, die sich auch positiv für Heranwachsende auswirkt. Sie können am gestiegenen Wohlstand partizipieren, sie haben ein eigenes Zimmer, Internet-Anschluss und Laptop, haben Zugang zu Bildung, zu höherer Ausbildung, tragen oft Markenartikel, haben Handys und MP3-Player. Frühere Luxusartikel sind, so scheint es, für breite Massen erschwinglich geworden. Devise ist, für die Kinder das Beste, Ballett- oder Klavierstunden, Karate- oder Reitunterricht inklusive. Kinder und Jugendliche werden gefördert und haben ungleich mehr Chancen und Möglichkeiten als noch vor 30 Jahren. Oberflächlich betrachtet können wir also davon ausgehen, dass es der österreichischen Jugend noch nie so gut gegangen ist wie je zuvor.

Erschwerter Zugang zum Arbeitsmarkt

Dennoch gehe ich davon aus, dass das Heranwachsen im Vergleich zu früheren Generationen nicht wirklich einfacher geworden ist. Zum einen werden Lebenslagen nicht ausschließlich durch materielle Dinge bestimmt. Vielfältige Angebote und Möglichkeiten im Bildungsangebot und im Freizeitbereich führen nicht nur dazu, die individuell besten auszuwählen, sondern mitunter auch zu Orientierungslosigkeit, zu Überforderung oder zu Fehlentscheidungen. Wer nicht mithalten kann, wird heutzutage sehr schnell zum „Loser“. Dies gilt ganz besonders für junge Menschen, mit schlechten Zeugnissen in der Pflichtschule sowie

für jene, die ohne Schulabschluss oder Erstausbildung bleiben. Letzteres bedeutet insbesondere in Zeiten zunehmender Jugendarbeitslosigkeit, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt verwehrt bleibt. Drop-Outs haben wenig bis gar keine Chancen, ein gewisses Qualifikationsniveau zu erreichen, um die immer höher werdenden Anforderungen für den Sprung in die Arbeitswelt zu schaffen. Besonders betroffen sind AbsolventInnen von Sonderschulen sowie MigrantInnenkinder, die durch sprachliche und kulturelle Schwierigkeiten Benachteiligung erfahren.

Exakte Zahlen zu Schulversagern und Drop-Outs fehlen. Ging man vor einigen Jahren noch von ca. 5.000 Jugendlichen in Österreich aus, die jährlich aus dem Schulsystem bzw. aus dem Arbeitsmarkt herausfallen, wird die Zahl dieser unfreiwilligen AussteigerInnen mittlerweile auf jährlich 7.500 geschätzt – Tendenz steigend. Österreich weist hinter Frankreich und Italien den dritthöchsten Anteil der OECD-Staaten von Jugendlichen zwischen 15 und 19 Jahren auf, die weder in einem Ausbildungs- noch in einem Arbeitsverhältnis stehen (UNICEF 2007). Eine längerfristige erfolglose Suche nach einer Lehrstelle oder einem Arbeitsplatz – und dies gilt nicht nur für Drop-outs – wird als zermürend empfunden und wirkt sich negativ auf Motivation und Lebensfreude aus. Arbeitslose BerufseinsteigerInnen und Jugendliche haben Angst, dass sie den Anschluss an den Arbeitsmarkt verlieren, sie fühlen sich verunsichert, sind unzufrieden und beginnen, an ihren Fähigkeiten zu zweifeln.

Soziale Benachteiligung und prekäre Jugend hängen aber nicht nur mit Arbeit-Haben oder Keine-Arbeit-Haben zusammen, sondern auch mit der Art des Arbeitsverhältnisses. Immer häufiger schaffen junge Erwachsene, auch bestens ausgebildete, einen Einstieg nur durch so genannte atypische Arbeitsverhältnisse. Die Angehörigen der so genannten „Generation Praktikum“ sind auf befristete Verträge, freie Dienstverträge oder gar unbezahlte Praktika angewiesen. Sie müssen Tag für Tag unter Beweis stellen, dass sie gut sind, flexibel, leistungsbereit und überdurchschnittlich engagiert. Sie haben keine oder nur eine eingeschränkte, eine prekäre soziale Absicherung. Auch sie können kaum eine berufliche Perspektive entwickeln, die eine längerfristige Lebensplanung – auch im Sinne von Träumen und Wünschen – ermöglicht. Auch wenn manche von der Freizeitgesellschaft sprechen, wir leben in einer immer dichter werdenden Arbeits- und Leistungsgesellschaft, die sich im Leben unserer Kinder widerspiegelt und die nicht wenige schon in jungen Jahren zu Outsidern abstempelt: Immerhin geben sechs Prozent der österreichischen Kinder und

Jugendlichen an, sich von der Gesellschaft ausgeschlossen zu fühlen und mehr als acht Prozent empfinden für sich eine unbehagliche und schwierige Situation (UNICEF 2007).

Ungleiche Teilhabe am Wohlstand

Es gibt genug Indizien dafür, dass es trotz steigendem Wohlstand in unserer Gesellschaft weiterhin eine ungleiche Teilhabe am materiellen Reichtum gibt und dass sich die Schere zwischen Kindern und Jugendlichen, die „die am Wohlstand partizipieren, und jenen, die am wenigsten davon profitieren, immer weiter öffnet.“ (Kränzl-Nagl/Mierendorff 2007). Beispielsweise geht der 2005 publizierte UNICEF-Bericht „Child Poverty in Rich Countries“ davon aus, dass 10,2 Prozent der österreichischen Kinder und Jugendlichen in Haushalten leben, in denen das Einkommen weniger als die Hälfte des Medianeinkommens beträgt. Nimmt man – wie beispielsweise bei der gängigen EU-SILC-Definition – eine diesbezügliche 60-prozentige Armutsgefährdungsschwelle an, dann erhöht sich der entsprechende Anteil auf mehr als ein Fünftel (vgl. UNICEF 2005).

Dass Kinder und Jugendliche in Österreich überdurchschnittlich von Armutsgefährdung betroffen sind, bestätigen die neuen Ergebnisse der Analyse der EU-SILC-Daten. Das Armutsgefährdungsrisiko von Kindern und Jugendlichen liegt bei 15 Prozent. Mehr als ein Viertel aller Armutsgefährdeten in Österreich sind Kinder und Jugendliche. In absoluten Zahlen betrachtet leben österreichweit 260.000 Kinder und Jugendliche unter 20 Jahren in Haushalten mit Einkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle. Ein höchst überdurchschnittliches Armutsgefährdungsrisiko zeigt sich für Heranwachsende in AlleinerzieherInnen-Haushalte (33%), in Haushalten mit Migrationshintergrund (32%) sowie in Haushalten mit drei oder mehr Kindern (19%) (vgl. Statistik Austria 2009, S 63ff).

Geringere Bildungschancen

Materieller Wohlstand respektive finanzielle Einschränkungen können nicht isoliert betrachtet werden. Monetäre Defizite beeinflussen vieles und „kommen selten allein“ (Fernández de la Hoz 2009: 169). Armutsgefährdung manifestiert sich beispielsweise in Österreich vielfach auch im Bildungsweg, da die Bil-

dungslaufbahn vom Bildungsstand der Eltern sowie vom sozioökonomischen Status mitbestimmt wird. Finanzielle und soziale Benachteiligungen korrelieren mit geringeren Bildungschancen. Während 71 Prozent der 10- bis 14-Jährigen aus armutsgefährdeten Haushalten eine Hauptschule besuchen, liegt der vergleichbare Anteil der Kinder aus nicht armutsgefährdeten Haushalten bei 59 Prozent. Umgekehrt besucht ein deutlich niedrigerer Anteil der Armutsgefährdeten

eine AHS (vgl. Statistik Austria 2009: 65–66). Bildung als Schlüsselfaktor zur gesellschaftlichen Teilhabe weist Lebenschancen zu, sie bestimmt unsere Erwerbchancen und unsere Position am Arbeitsmarkt. Je niedriger der Bildungsabschluss, desto schlechter sind

die Bedingungen am Arbeitsmarkt; dies betrifft Einstieg, Entgelt und Arbeitslosenrisiko. Obwohl eine erfolgreiche Ausbildung eine wesentliche Voraussetzung für den Einstieg in den Arbeitsmarkt darstellt, sind nicht wenige mit der Tatsache konfrontiert, dass diese keine Garantie für einen passablen Arbeitsplatz sowie Arbeitsplatzsicherheit bietet.

Um Missverständnissen vorzubeugen, nicht alle Jugendlichen in Österreich leben unter prekären Bedingungen. Aber es werden trotz des steigenden gesamtgesellschaftlichen Wohlstands immer mehr. Eine nicht unbeträchtliche Anzahl wird mit dem dichter werdenden Leistungsdruck nicht fertig und von der Gesellschaft zu „Losern“ gemacht. Vor allem sie, aber auch gut qualifizierte BerufseinsteigerInnen (s.o.), sind mit finanziellen Einschränkungen und sozialer Ausgrenzung konfrontiert. Wir müssen uns vom Bild der unbeschwerten, sorglosen Kindheit und Jugend verabschieden. Während die Gesellschaft immer stärker nach Jugendlichkeit strebt, stellt der Lebensabschnitt Jugend immer öfter eine prekäre Lebensphase dar.

Christine Stelzer-Orthofer

Zum Weiterlesen:

Fernández de la Hoz (2009): Kinder zwischen Wohlstand und Armut. In: Dimmel Nikolaus/Heitzmann Karin/Schenk Martin (Hrsg): Handbuch Armut in Österreich. Innsbruck S 145–156

- Heitzmann Karin (2007): Austria. Tackling child poverty and promoting the social inclusion of children. Peer review
- Krall Hannes (2008): Armut bei Kindern und Jugendlichen – Sozialisationsrisiken und Bewältigungsperspektiven. In: Knapp Gerald /Pichler Heinz (Hrsg.): Armut, Gesellschaft und Soziale Arbeit. Klagenfurt S 490–514
- Kränzl-Nagl Renate/Mierendorff Johanna (2007): Kindheit im Wandel. Annäherungen an ein komplexes Phänomen. In: SWS-Rundschau, 47. Jahrgang, Heft 1/2007, S 3–25
- Statistik Austria (2009): Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2007. Wien

- Till-Tenschert Ursula/Vana Irina (Hg.) (2009): In Armut aufgewachsen. Empirische Befunde zu Armutslagen von Kindern und Jugendlichen in Österreich. Wien
- UNICEF (2005): Child Poverty in Rich Countries 2005. Innocenti Report Card No 6. UNICEF Innocenti Research Centre, Florenz.
<http://www.unicef.org/sowc06/pdfs/repcard6e.pdf>. 16.6.2009
- UNICEF (2007): An overview of child well-being in rich countries. Innocenti Report Card 7. UNICEF Innocenti Research Centre, Florenz. www.unicef-icdc.org/publications/pdf/rc7_eng.pdf dl. 16.6.2009

„Revolutionärer Schutt“

Die österreichische Sozialgesetzgebung der Jahre 1918–1920

Vor rund 90 Jahren wurde von der jungen österreichischen Republik ein umfangreiches, international viel beachtetes Werk an Sozialgesetzen geschaffen. Im Unterschied zu Weltkrieg und Gründung der Republik finden diese Ereignisse der Jahre 1918 bis 1920 jedoch kaum Eingang in die heutige mediale Öffentlichkeit. Dieser Beitrag soll die Bedeutung der später von bürgerlicher Seite so heftig bekämpften Sozialgesetzgebung der frühen Ersten Republik würdigen und vor allem auch die politischen Umstände und Hintergründe ihres Zustandekommens beleuchten.

Ausgangsbedingungen

Im Herbst 1918 zerfiel die jahrhundertelange Herrschaft der Habsburger innerhalb kürzester Zeit und am 12. November 1918 wurde die Republik Deutsch-Österreich ausgerufen. Die Gewerkschaften und die Sozialdemokratie waren als einzige politische Organisationen gestärkt aus dem Zusammenbruch der Monarchie hervorgegangen¹ und hatten nun die lang ersehnte Möglichkeit, ihre Forderungen – auch auf sozialpolitischem Gebiet – in großem Maßstab umzusetzen. In der k.u.k. Monarchie war man zwar auf dem Gebiet der Sozialgesetzgebung nicht untätig gewesen, vor allem in den Jahren 1883 bis 1888 und in den letzten beiden Jahren des I. Weltkriegs konnte man Fortschritte verzeichnen,² insgesamt blieb die Sozialgesetzgebung der Monarchie jedoch auf einem bescheidenen Niveau.³ Unter dem Eindruck der steigenden Kriegsmüdigkeit und Unruhe in der österreichischen Arbeiterschaft und nicht zuletzt aufgrund der

revolutionären Ereignisse in Russland erfolgte im Dezember 1917 sogar die Gründung eines „Ministeriums für soziale Fürsorge“, das jedoch die von der ArbeiterInnenenschaft erhofften einschneidenden Maßnahmen schuldig blieb.⁴ Mit 30. Oktober 1918 wurden auf Beschluss der provisorischen Nationalversammlung „Staatsämter“ anstatt der kaiserlichen Ministerien eingerichtet und Ferdinand Hanusch, ein sozialdemokratischer Gewerkschafter, übernahm nun das „Staatsamt für soziale Fürsorge“.⁵ Die Beamten des kaiserlichen Ministeriums wurden dabei zur Gänze von der Republik übernommen.⁶

Die Notmaßnahmen nach Gründung der Republik

Laut Hautmann kann die Sozialgesetzgebung unter Hanusch in drei Perioden eingeteilt werden. Die erste Periode, die von der Entstehung der Republik im November 1918 bis zur Errichtung der sozialistisch/kommunistischen Räterepublik in Ungarn im März 1919 reichte, war durch „rasche, oft überstürzte Abhilfemaßnahmen und Noterlässe“ gekennzeichnet.⁷ In dieser Zeit des Auseinanderbrechens des Wirtschaftsraumes der Monarchie und des Kollapses der Kriegsindustrie stand die Situation der Arbeitslosen im Mittelpunkt des Wirkens von Hanusch. Mit der von bürgerlicher Seite heftig kritisierten „Arbeitslosenunterstützungsverordnung“ vom 6. November 1918⁸ zählte Österreich zu den Pionierländern auf diesem Gebiet, nicht zuletzt war der Adressatenkreis breiter gefasst als in allen anderen Ländern.⁹

Am 19. November 1918 wurde „eine der ältesten Forderungen der österreichischen Arbeiterbewegung“ umgesetzt: die Einführung des 8-Stunden-Tages. Dieser sollte jedoch nur in „fabrikmäßigen“ Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten gelten.¹⁰ Von größerer

Bedeutung war in dieser Periode neben den erwähnten Maßnahmen auch noch die Abschaffung des Arbeitsbuches und die Aufhebung der Bestrafung des Kontraktbruches (25. Jänner 1919).¹¹ Weiters führte man im November 1918 Einigungsämter für Arbeitskonflikte ein, im selben Monat wurden die Sonn- und Feiertagsruhe in Gewerbebetrieben und im Dezember die Arbeits- und Lohnverhältnisse in der Heimarbeit geregelt.¹²

Sozialpolitik vor revolutionärem Hintergrund – Frühjahr und Sommer 1919

Die Sozialgesetzgebung dieses Zeitabschnitts wurde von der Verschärfung der revolutionären Situation in und um Österreich unmittelbar geprägt. Im März 1919 wurde in Ungarn, das damals auch noch das Burgenland umfasste und somit fast bis vor die Tore Wiens reichte, eine Räterepublik nach russischem Vorbild ausgerufen. Im April folgte Bayern und Österreich befand sich nunmehr zwischen zwei revolutionären Zentren. In Österreich nahmen die Demonstrationen von Heimkehrern, Invaliden und Arbeitslosen an Masse und Radikalität mehr und mehr zu und bei vielen von Krieg und Elend betroffenen Menschen bestand der Wunsch, es den Nachbarn gleichzutun. So wuchs beispielsweise die Kommunistische Partei von 3.000 Mitglieder im Februar 1919 auf 40.000 Mitglieder im Mai desselben Jahres an. Weiters kam es bei Demonstrationen im April und im Juni 1919 zu Todesopfern.¹³ In dieser „Atmosphäre der sozialen Revolution“¹⁴ wurden nun Gesetze erlassen, die „[...] über das übliche Maß eines ‚Arbeiterschutzes‘ in einem kapitalistischen System hinausgingen“,¹⁵ dadurch aber auch die Situation beruhigen und das politische System Österreichs innerhalb der „Schranken der bürgerlichen Demokratie“¹⁶ bewahren sollten.

So verpflichtete beispielsweise die Verordnung über die zwangsweise Einstellung von ArbeiterInnen in gewerblichen Betrieben vom 14. Mai 1919 Unternehmen (mit Ausnahme der Landwirtschaft) mit mehr als 15 ArbeiterInnen dazu, ihren Personalstand für eine gewisse Zeit um 20 Prozent zu erhöhen. Ebenfalls am 14. Mai wurde das Verbot der Nachtarbeit für Frauen und Jugendliche erlassen.¹⁷

Am Tag darauf wurde mit dem heftig umstrittenen Betriebsrätegesetz ein Gesetz beschlossen, mit dem sich Österreich wiederum – mit Ausnahme der Sowjetunion – in eine internationale Vorreiterrolle begab. Außer in der Landwirtschaft sollten nun in allen Betrieben mit mehr als 20 Arbeitern und Angestellten Betriebsräte gewählt werden. Gegen das Gesetz gab es große Widerstände und der ursprüngliche Entwurf



Ausrufung der Republik am 12. November 1918

Quelle: ÖNB Wien, VGA-Archiv, E 10/295

von Otto Bauer musste abgeändert werden, um die Zustimmung der bürgerlichen Parteien zu erlangen.¹⁸ Mit dem Betriebsrätegesetz wurde zwar nicht in „[...] die Grundstruktur kapitalistischer Arbeitsverhältnisse“¹⁹ eingegriffen, es gewährte den ArbeitnehmerInnen jedoch weitreichendere Mitbestimmungs- und Kontrollmöglichkeiten als Betriebsratsgesetze anderer Staaten.²⁰

Mit dem Gesetz über die staatliche Entschädigung der Kriegsinvaliden, Kriegerwitwen und –waisen vom 25. April 1919 war eine fast augenblickliche Befriedung der zahlreichen Invaliden und Heimkehrer gelungen, die nun den Demonstrationen und Kundgebungen fernblieben.²¹ Diese vom Elend am schwersten getroffene Gruppe hatte bis dahin besonders starke revolutionäre Tendenzen gezeigt.

Um den weit verbreiteten Forderungen nach einer sozialistischen Umwälzung entgegenzukommen, war am 14. März 1919 auch bereits das Gesetz über die Vorbereitung der Sozialisierung erlassen worden.²² Die geplante Sozialisierung der Groß- und Schwerindustrie sowie der Banken kam jedoch in der Folge über die Diskussionsphase nicht hinaus. Das erwähnte Betriebsratsgesetz, welches Bestandteil der Soziali-

sierungsbestrebungen war, sollte das einzige konkrete Ergebnis bleiben.²³

Das letzte Gesetz, das in diese Periode der Sozialgesetzgebung des Jahres 1919 fiel, war das Gesetz über den bezahlten Urlaub für ArbeiterInnen vom 30. Juli 1919. Bislang hatten neben wenigen ArbeiterInnen nur Staats- und kaufmännische Beamte dieses Recht genossen, nun erhielt jede/r ArbeiterIn (mit Ausnahme der Landwirtschaft) nach einem Jahr Beschäftigung eine Woche Urlaub, nach fünf Jahren zwei Wochen. Österreich war wiederum der erste Staat, der ein derartiges Gesetz verabschiedete.²⁴

Das (Wieder-)Erstarken des bürgerlichen Lagers

Mit dem Ende der Räterepubliken in Bayern (Anfang Mai 1919) und vor allem in Ungarn (Anfang August 1919) flaute auch in Österreich die revolutionäre Welle ab und damit verbunden änderte sich das bisherige politische Kräfteverhältnis. Die Sozialgesetzgebung der Jahre 1918 bis 1920 kam damit in ihre dritte und letzte Phase – eine Phase der Konsolidierung des bürgerlichen Lagers und des allmählichen Abschwungs der Hanusch'schen Gesetzgebung.²⁵

Der unmittelbare Zusammenhang zwischen den revolutionären Ereignissen in und um Österreich und den sozialpolitischen Maßnahmen der österreichischen Regierung wird auch durch zeitgenössische Aussagen unterstrichen. So sei laut dem Beamten im „Staatsamt für Soziale Verwaltung“ (dieser Name galt seit dem 14. März 1919, Anm. d. Verf.), Karl Pribram, die Arbeitslosenunterstützung sehr großzügig ausgezahlt worden, da die Gefahr bestanden habe, dass „[...] eine Ausscheidung dieser Arbeitslosen die kommunistische Bewegung verstärken würde. Eine gewisse Erleichte-



Büste von Ferdinand Hanusch am Republikdenkmal in Wien
Quelle: Wikipedia

rung der Situation trat erst ein, als nach dem Zusammenbruch der Räteregierung in Bayern und Ungarn die kommunistische Bewegung nicht mehr zu fürchten war.²⁶ An anderer Stelle schreibt Pribram, dass nunmehr „[...] jede Nachsicht, die bisher bei der Gewährung der Arbeitslosenunterstützung im Interesse der öffentlichen Ordnung geübt werden mußte, ihre Berechtigung verloren“ habe.²⁷

Ebenso versteifte sich in der Nationalversammlung ab dem Herbst 1919 der bürgerliche Widerstand gegen weitere Sozialgesetze bzw. die Ausweitung der bestehenden. Heftige Diskussionen gab es beispielsweise um die Überführung der provisorischen Verordnung über den 8-Stunden-Tag in ein normales Gesetz, wobei dieses nun aber auch in kleingewerblichen Betrieben Anwendung fand (17. Dezember 1919).²⁸ Am folgenden Tag wurde ein Gesetz über die Errichtung von Einigungsämtern und über Kollektivverträge erlassen.²⁹

Am 26. Februar 1920 wurde mit der Gründung der „Kammern für Arbeiter und Angestellte“ noch ein lang gehegter Wunsch der ArbeiterInnenbewegung erfüllt, die nun über eine gesetzliche Vertretung, als Gegenstück zu den schon lange existierenden Handels- und Gewerbekammern, verfügte.³⁰ Mit diesem Gesetz sollte jedoch „[...] die Periode sozialpolitischer Konzessionen der österreichischen Bourgeoisie an die Arbeiterklasse zu Ende“³¹ sein. Die Überführung des provisorischen Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung in den definitiven Status (24. März 1920) war hingegen bereits mit Verschlechterungen bzw. Restriktionen für die Betroffenen verbunden.³² Es war schließlich auch nicht mehr möglich, einen „Herzenswunsch“ Hanuschs zu erfüllen: die Einführung der Invaliditäts-, Alters- und Hinterbliebenenversicherung für Arbeiter.³³ Die Ära Hanusch in der Sozialgesetzgebung endete schließlich mit dem Bruch der Koalition und dem Ausscheiden der Sozialdemokratie aus der Regierung am 22. Oktober 1920.³⁴

Das „Wegräumen des ‚revolutionären Schuttes‘“³⁵

Wie erwähnt steigerten sich mit dem Erstarken des bürgerlichen Lagers die Angriffe auf die Errungenschaften der „österreichischen Revolution“,³⁶ bis schließlich offen das „Wegräumen des revolutionären Schuttes“ (Bundeskanzler Ignaz Seipel, 1924) gefordert wurde.³⁷

Das veränderte Kräfteverhältnis fand auch auf der Ebene der Verfassung seinen Niederschlag. Die provisorische „Märzverfassung 1919“ hatte noch „weitgehend dem Aktionsprogramm des Verbandes sozialde-

mokratischer Abgeordneter vom Februar 1919" entsprochen,³⁸ das 1920 verabschiedete Bundesverfassungsgesetz wies hingegen bereits „alle Zeichen eines Kompromisses auf, bei dem sich keine Seite voll durchgesetzt hatte“.³⁹ Die bürgerlichen Parteien strebten in den folgenden Jahren nach einer Revision der revolutionären Errungenschaften. Damit verbunden war auch eine Revision der 1920er Verfassung, welche als Hemmnis bei der Umsetzung der eigenen gesellschaftspolitischen Vorstellungen gesehen wurde und überhaupt den im Laufe der 1920er Jahre wachsenden autoritären Tendenzen im bürgerlichen Lager diametral entgegenstand.⁴⁰ Vor allem ab 1927 („Justizpalastbrand“) sollte sich die politische Kräftekonstellation weiter zu Lasten der sozialdemokratischen ArbeiterInnenbewegung verschlechtern.⁴¹ Letztere kämpfte zwar auch Ende der 1920er/Anfang der 1930er Jahre noch auf einigen sozialpolitischen Gebieten um Verbesserungen (wie z.B. um eine Arbeitszeitverkürzung auf 40 Stunden pro Woche), allgemein gesehen befand sie sich jedoch in der Defensive und musste um die Aufrechterhaltung der bestehenden Gesetze und Maßnahmen ringen.

Zu einer grundlegenden Revision der sozialpolitischen Errungenschaften der Revolutionszeit sollte es jedoch erst nach der Beseitigung der Demokratie und der Etablierung des autoritären „Ständestaats“ 1933/34 kommen. Die ArbeiterInnenbewegung wurde dadurch politisch ausgeschaltet und die Sozialpolitik an den „budget-, wirtschafts- und unternehmenspolitischen Interessen der herrschenden Kräfte“ ausgerichtet. So wurden beispielsweise die Betriebsräte beseitigt, ein Streikverbot erlassen, die Zwangsschlichtung eingeführt und die sozialen Sicherungssysteme „in personeller und sachlicher Hinsicht“ gravierend eingeschränkt. Entsprechend dazu war es gängige Praxis der Unternehmen, Kollektivverträge und Arbeitsschutzbestimmungen zu ignorieren.

Nicht zuletzt untergrub das damit verbundene „soziale Desaster“ des „Ständestaats“ die Fundamente eines eigenständigen Österreichs und bildete auch „einen wesentlichen Anknüpfungspunkt für nationalsozialistische Propaganda“ vor und nach 1938.⁴²

Florian Schwanninger

Der Autor studierte Geschichte an der Universität Salzburg und ist seit 2005 in der Dokumentationsstelle Hartheim tätig. Forschungsschwerpunkte: Nationalsozialismus (NS-Euthanasie, Gesundheitspolitik, Widerstand), ArbeiterInnenbewegung in Deutschland und Österreich.
Kontakt: florian.schwanninger@gmx.at

Anmerkungen

- 1 Wolfgang Maderthaler, Die Sozialdemokratie, 189. In: Emmerich Tálos et al. (Hrsg.), Handbuch des politischen Systems Österreichs. Erste Republik 1918–1933 (Wien 1995); 177–194.
- 2 Hans Hautmann, Ferdinand Hanusch – der Staatssekretär, 75. In: Otto Staininger (Hrsg.), Ferdinand Hanusch. Ein Leben für den sozialen Aufstieg; 75–104.
- 3 Hans Hautmann, Ferdinand Hanusch, 79.
- 4 Ebd., 80f.
- 5 Ebd., 82.
- 6 Ebd., 80.
- 7 Ebd., 83.
- 8 Ebd., 84f.
- 9 Emmerich Tálos, Sozialpolitik in der Ersten Republik, 579. In: Tálos et al. 1995; 570–586.
- 10 Hautmann, Ferdinand Hanusch, 86.
- 11 Ebd., 87.
- 12 Ebd., 84.
- 13 Josef Ehmer, Die Kommunistische Partei Österreichs, 220. In: Tálos et al. 1995; 218–230.
- 14 Maderthaler, Die Sozialdemokratie, 189.
- 15 Hautmann, Ferdinand Hanusch, 88.
- 16 Otto Bauer, zit. nach: Maderthaler, Die Sozialdemokratie, 189.
- 17 Hautmann, Ferdinand Hanusch, 84.
- 18 Hans Hautmann, Das Betriebsrätegesetz vom 15. Mai 1919 und seine Bedeutung, 2. In: Mitteilungen der Alfred-Klahr-Gesellschaft, 16. Jg./Nr. 1, März 2009, 1–4.
- 19 Emmerich Tálos, Sozialpolitik in der Ersten Republik, 577. In: Tálos et al. 1995; 570–586.
- 20 Hautmann, Das Betriebsrätegesetz, 4.
- 21 Hans Hautmann, Die österreichische Revolution, 2. In: Mitteilungen der Alfred-Klahr-Gesellschaft, 15. Jg./Nr. 3, September 2008; 1–8.
- 22 Hautmann, Ferdinand Hanusch, 84.
- 23 Hautmann, Das Betriebsrätegesetz, 3.
- 24 Hautmann, Ferdinand Hanusch, 91.
- 25 Ebd., 91f.
- 26 Karl Pribram auf einer zwischenamtlichen Konferenz am 4. 11. 1919. Zitiert nach: Tálos, Sozialpolitik, 572.
- 27 Zitiert nach: Hautmann, Ferdinand Hanusch, 93.
- 28 Ebd., 92.
- 29 Ebd., 84.
- 30 Ebd., 93f.
- 31 Hautmann, Die österreichische Revolution, 5.
- 32 Hautmann, Ferdinand Hanusch, 93.
- 33 Ebd., 94f.
- 34 Ebd., 92.
- 35 Tálos, Sozialpolitik, 575.
- 36 Dieser Begriff geht auf Otto Bauer zurück. Vgl. auch: Hautmann, Die österreichische Revolution, 1.
- 37 Tálos, Sozialpolitik, 575.
- 38 Oskar Lehner, Verfassungsentwicklung, 48. In: Tálos et al. 1995; 45–58.
- 39 Ebd., 51f.
- 40 Ebd., 51f.
- 41 Tálos, Sozialpolitik, 575.
- 42 Ebd., 584.

Lebensbedingungen in europäischen Strafanstalten

Dänemark, Kroatien und Schweden haben die höchsten Standards in der Unterbringung von Langzeitstrafgefangenen. In Polen dürfte die Situation für Gefangene am schwierigsten sein. Gravierende Menschenrechtsverletzungen sind kaum erkennbar, jedoch gibt es überall Defizite in Einzelbereichen der Unterbringung und Behandlung von Langzeithaftierten. Das ergab eine in elf europäischen Ländern durchgeführte wissenschaftliche Studie.

Nach der gerichtlichen Aufarbeitung schwerer Straftaten wird in der Öffentlichkeit oft darüber diskutiert, ob die Haftstrafe auch lang genug ausgefallen ist. Für den Verurteilten ist die Langzeithaft eine harte Einschränkung seiner Persönlichkeitsrechte. Entspricht seine Unterbringung im Gefängnis aber unseren Vorstellungen von einem menschenwürdigen Dasein? Diese Frage soll eine im April 2007 begonnene Untersuchung zu den Lebens- und Haftbedingungen sowie dem Hafterleben bei Gefangenen mit langem Freiheitsentzug (d.h. mindestens fünf Jahren Freiheitsstrafe) beantworten. Geleitet wird das Projekt von den Greifswalder Kriminologen Frieder Dünkel und Kirstin Drenkhahn sowie Manuela Dudeck von der Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Universität Greifswald. An der Studie beteiligen sich Belgien, Dänemark, Deutschland, England, Finnland, Frankreich, Kroatien, Litauen, Polen, Schweden und Spanien. Bei der Bewertung der Ergebnisse werden Standards wie die Europäischen Strafvollzugsgrundsätze, die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte sowie die vom Anti-Folter-Komitee des Europarats entwickelten Grundsätze zugrunde gelegt. Bislang liegen Daten aus neun Ländern bzgl. insgesamt 740 Gefangenen aus 30 Anstalten vor. Das Projekt wird durch die Europäische Union (AGIS-Programm) finanziert.

Hohe psychische Belastung

In einem Zwischenbericht fassen die StudienautorInnen die wesentlichen Ergebnisse der bisherigen Untersuchung wie folgt zusammen:

Die Unterbringungssituation und damit die grundlegenden Lebensbedingungen sind innerhalb der untersuchten Gruppe sehr unterschiedlich. Während es z.B. mit England, Dänemark und Schweden drei Länder

gibt, in denen Einzelzellen Standard sind, überwiegt in Kroatien, Litauen und Polen die Unterbringung in Hafträumen mit mindestens fünf Personen. Die hygienischen Bedingungen entsprechen zwar in den meisten Ländern den menschenrechtlichen Standards, aber auch hier fallen Litauen und Polen auf, wo der überwiegende Teil der Gefangenen seltener als zweimal in der Woche die Möglichkeit zu duschen hat.

Die psychische Belastung der Gefängnisinsassen ist im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung als gravierend einzuschätzen. Es handelt sich um eine hoch traumatisierte und durch Depression gekennzeichnete Population. Jeder Inhaftierte berichtete im Durchschnitt über drei (maximal zehn) relevante Traumata im Lebensverlauf. Nahezu jeder sechste Häftling gab selbstverletzendes Verhalten in Form von Ritzen, Schneiden und Brennen an. Fast 15 Prozent haben mindestens einen Suizidversuch begangen. Hinzu kommt ein mit 28 Prozent relativ hoher Anteil an Drogenkonsumenten.

Dem über alle Ländergrenzen hinweg bestehenden Behandlungsbedarf hinsichtlich psychischer Probleme wird nicht überall durch ein entsprechendes Angebot begegnet. Den 12 Prozent der Gefangenen, die wegen psychischer Probleme behandelt werden, stehen 21 Prozent gegenüber, die den Wunsch nach Behandlung äußerten. Ein ähnliches Bild ergibt sich hinsichtlich der Behandlung wegen Drogenproblemen. An Behandlungsangeboten, die ausdrücklich der Verringerung des Rückfallsrisikos dienen, nehmen derzeit weniger als 30 Prozent der Gefangenen teil, es gibt jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern: Herauszustellen sind hier England und Schweden mit jeweils weit über 50 Prozent, in Litauen beträgt der entsprechende Anteil dagegen nur 18 Prozent.

Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten, die im Langstrafenvollzug eine wesentliche Rolle spielen, da sie Zeit überbrücken, Konsummöglichkeiten schaffen und die Wiedereingliederungschancen erhöhen, sind länderübergreifend ausbaufähig. Insbesondere in Litauen und Polen stellt sich die Situation recht schwierig dar – nur etwa 40 Prozent der Befragten haben eine Arbeit. In den übrigen Ländern schwankt der Anteil um die 60 Prozent, ausgenommen Kroatien, wo knapp 84 Prozent der Gefangenen über eine Arbeitsstelle verfügen. Häufigster Grund für die Arbeitslosigkeit ist, dass die Anstalten nicht genügend Arbeit anbieten können. Viele Gefangene nehmen jedoch (ersatzweise) an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil, beispielsweise einem Fernstudium oder einem PC-Kurs. Besonders problematisch erscheint

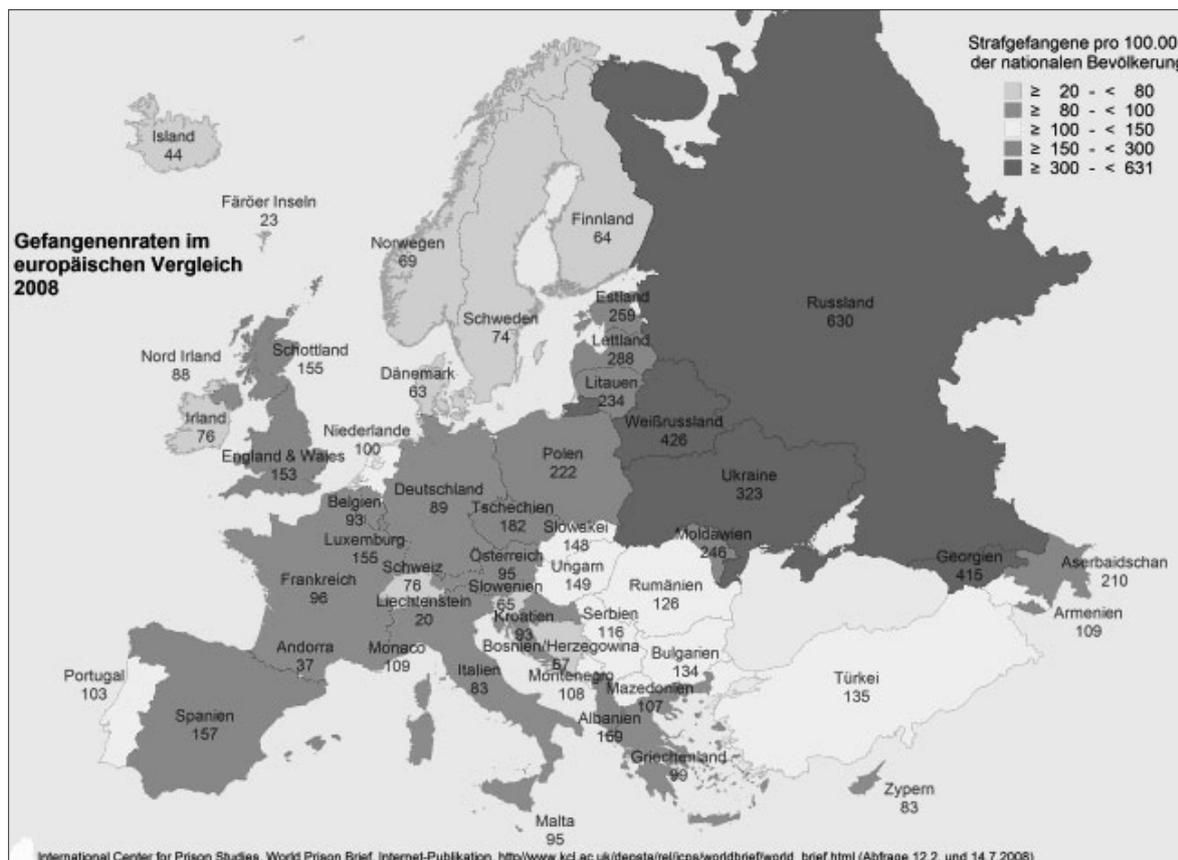
die Situation in Polen, wo 56 Prozent der Gefangenen weder einer Arbeit nachgehen noch an einer Ausbildungsmaßnahme teilnehmen. Dagegen liegt in England, Kroatien und Schweden der entsprechende Anteil unter zehn Prozent.

Auch hinsichtlich der Gestaltung der freien Zeit variieren die Möglichkeiten der Gefangenen zwischen den befragten Ländern beträchtlich. Während in Dänemark, Schweden und Litauen die Gefangenen praktisch den ganzen Tag über ihre Zellen verlassen können, bleiben in den übrigen Ländern die Türen größtenteils verschlossen. D.h. die Inhaftierten verlassen den Haftraum nur für ihre tägliche Arbeit oder Ausbildung und für wenige – in der Regel zwischen ein und zwei – Stunden während des sogenannten Aufschlusses. Ebenso unterschiedlich ist das Angebot an Freizeitaktivitäten. In Deutschland, Frankreich und Dänemark stellen organisierte Angebote die Regel, in Litauen und Polen eher die Ausnahme dar.

Das Anstaltsklima wird von den befragten Gefangenen uneinheitlich eingeschätzt: Der Anteil derjenigen, der es eher oder sehr angespannt findet, liegt bei ca. 30 Prozent, allerdings z.B. in Polen weit darüber, in

Dänemark deutlich darunter. Immerhin durchschnittlich jeder fünfte Gefangene empfindet das Klima als bedrohlich. Auch hier wird die Situation in Dänemark, aber auch in England deutlich günstiger eingeschätzt. Auf die Frage, was zum schlechten Klima beiträgt, wird in Bezug auf die Mitgefangenen am häufigsten unsolidarisches oder schädigendes Verhalten angegeben. Bediensteten wird teilweise Machtmissbrauch, Arroganz, Gleichgültigkeit, Respektlosigkeit (z.B. das Duzen) und mangelnde Professionalität vorgeworfen. Bedenklich stimmt die StudienautorInnen die Aussage von insgesamt 41 Prozent der Befragten, dass es für sie unter den Bediensteten keine Vertrauensperson gebe; dieser Anteil war in Polen und Litauen noch weit höher. Migranten, deren Anteil in der Stichprobe zwischen 0 Prozent in Polen und 24 Prozent in Belgien schwankte, fühlten sich nur selten schlechter von den Mitgefangenen behandelt; im Hinblick auf die Bediensteten bejahte das ein Drittel.

Konkrete Unsicherheitsgefühle haben weniger als 20 Prozent aller Gefangenen; es gibt aber – außer in Belgien – in jedem Land eine kleine Minderheit (zwischen 2 und 22%), die sich sehr unsicher fühlt. Die



meisten (etwa 60 Prozent) der Befragten sind in der Anstalt noch nicht Opfer einer Straftat geworden. Bei den Opfererfahrungen dominieren Beleidigungen, Bedrohungen und Erpressungen sowie Diebstähle, in geringerem Maße kam es auch zu Körperverletzungen. Fast fünf Prozent sind Opfer einer sexuellen Nötigung geworden. Der überwiegende Teil der Befragten gibt an, „fast nie“ Konflikte mit Anstaltsregeln, Mitgefangenen oder Bediensteten zu haben. Etwa ein Drittel der Befragten hat aber Erfahrungen mit Disziplinarmaßnahmen wie etwa Einzelhaft.

Die Kontakte mit der Außenwelt sind aufgrund der langen zu verbüßenden Strafen aus Sicherheitsgründen generell begrenzt. Dies gilt insbesondere für Vollzugslockerungen wie Ausgang, Hafturlaub oder Freigang (Arbeit außerhalb der Anstalt), die in den meisten Ländern, wenn überhaupt, erst kurz vor der Entlassung erprobt werden. Eine positive Ausnahme stellt die Praxis in Dänemark, Kroatien und eingeschränkt in Belgien dar. In Dänemark z.B. erhält knapp die Hälfte der Langzeitgefangenen die Möglichkeit zu Hafturlauben oder Ausgängen und damit zu einem ungestörten Treffen mit Familienangehörigen. Dies fördert den AutorInnen zufolge die sozialen Bindungen und damit die Resozialisierungschancen.

In einigen Ländern (baltische und skandinavische Staaten, Belgien, Frankreich, Kroatien und Spanien) wird der eingeschränkte Kontakt zur Außenwelt durch sogenannte Langzeitbesuche von Ehepartnern und anderen nahestehenden Personen „kompensiert“. Relativ großzügig wird mehrheitlich der Kontakt über Telefongespräche, Schriftverkehr und Besuche gehandhabt.

Als Länder mit einer insgesamt eher guten Praxis des Langstrafenvollzugs gelten aufgrund der vorliegenden Ergebnisse den StudienautorInnen zufolge Dänemark, Kroatien und Schweden, während die Situation für

Gefangene in Polen am schwierigsten sein dürfte. Insgesamt waren gravierende Menschenrechtsverletzungen kaum bzw. nicht erkennbar, wenngleich die beengten Unterbringungsbedingungen in großen Schlafsälen (ohne private Rückzugsmöglichkeit) in den osteuropäischen Ländern nicht den Menschenrechtsstandards des Europarats entsprechen.

Verbesserungsmöglichkeiten

Perspektivisch sollten nach Ansicht der StudienautorInnen die überwiegend restriktive Praxis bei entlassungsvorbereitenden Lockerungen (Ausgänge, Hafturlaube) überdacht und erweiterte (Langzeit-)Besuchsmöglichkeiten für Familienangehörige, Lebenspartner u.ä. geschaffen werden. Auch gibt es in einigen Ländern Defizite in der Vollzugsplanung, dem Angebot an Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten, bei den angesichts verbreiteter psychischer Belastungen und Erkrankungen notwendigen Behandlungsangeboten und der frühzeitigen Entlassungsvorbereitung.

Die Auseinandersetzung mit den oft gravierenden Taten sowie den Opfern sollte stärker thematisiert und in die Behandlungsarbeit einbezogen werden. Auch Langzeitgefangene kehren in aller Regel irgendwann in die Gesellschaft zurück und sind darauf rechtzeitig vorzubereiten, sodass Rückfälle und damit weitere Kriminalitätsoffer vermieden werden.

Quellen: Jan Messerschmidt: Lebensbedingungen für Häftlinge in europäischen Strafanstalten sind sehr unterschiedlich, Presseinformation der Universität Greifswald, 26.02.2009. Frieder Dünkel et al: Langstrafenvollzug und Menschenrechte – Erste Ergebnisse einer international vergleichenden Studie zu den Lebens- und Haftbedingungen von Gefangenen mit langen Freiheitsstrafen, Universität Greifswald, 26.02.2009

Arbeitsmarktpaket 2009 passiert Sozialausschuss

Der Sozialausschuss des Parlaments stimmte Ende Juni einer Reihe von arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Neuerungen zu.

Das zwischen Sozialminister Rudolf Hundstorfer, Wirtschaftsminister Reinhold Mitterlehner und den Sozialpartnern ausverhandelte Arbeitsmarktpaket

2009 wurde am 23. Juni vom Sozialausschuss des Nationalrats gebilligt. Das Gesetzespaket sieht unter anderem eine Verlängerung der Kurzarbeit auf bis zu 24 Monate, eine attraktivere Gestaltung der Altersteilzeit und der Bildungskarenz sowie die Einrichtung einer speziellen Arbeitstiftung für jugendliche Arbeitslose vor. Damit sollen bestehende Arbeitsplätze erhalten, ein weiterer Anstieg der Arbeitslosenrate eingedämmt und sowohl ArbeitnehmerInnen als auch Arbeitsuchende beim Erwerb zusätzlicher Qualifikationen unterstützt werden. Der Beschluss fiel, bei Abwesenheit von FPÖ und BZÖ, einstimmig.

Den Sozialausschuss passierten außerdem ein Gesetzespaket zur weiteren Eindämmung von Sozialbetrug in der Baubranche, eine Novellierung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, mit der die Kontrolle von "Scheinselbstständigkeit" EU-konform gestaltet werden soll, und eine zeitgemäßere Gestaltung des Heimarbeitsgesetzes.

Erleichterter Zugang zur Altersteilzeit

Mit dem Arbeitsmarktpaket 2009 wird etwa der Zugang zur Altersteilzeit dadurch erleichtert, dass die Verpflichtung zur Einstellung einer Ersatzarbeitskraft wegfällt. Außerdem wird das Mindestzugangsalter zur Altersteilzeit noch ein weiteres Jahr mit 53 Jahren für Frauen und 58 Jahren für Männer festgeschrieben und der Spielraum bei der Wahl der Arbeitszeit deutlich vergrößert.

Kurzarbeitsbeihilfe wird künftig bis zu 24 Monate statt bisher 18 Monate gewährt. Außerdem übernimmt das AMS ab dem 7. Monat der Kurzarbeit die erhöhten Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

Für Arbeitslose bringt das Gesetzespaket eine laufende Valorisierung der Beitragsgrundlage für die Bemessung des Arbeitslosengeldes. Außerdem wird für Personen, die aufgrund der Anrechnung des Partner-Einkommens keine Notstandshilfe bekommen und sich nicht beitragsfrei mitversichern können, der Aufwand für die Krankenversicherung übernommen. Ältere Arbeitslose, die kurz vor Erreichung des Pensionsalters stehen und deren Anspruch auf Arbeitslosengeld ausläuft, bekommen, anders als ursprünglich vorgesehen, noch bis Ende 2010 Übergangsgeld, ab 2011 gilt eine Einschleifregelung.

Bonus-Malus-Modell gestrichen

Finanziert werden soll das Paket in erster Linie durch budgetäre Umschichtungen im Sozialressort und beim AMS. Außerdem müssen Arbeitgeber künftig, befristet bis Ende 2013, auch für Beschäftigte zwischen dem 57. und dem 58. Lebensjahr Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zahlen. Das gemäß Erläuterungen negativ bilanzierende Bonus-Malus-Modell in der Arbeitslosenversicherung für die Neueinstellung bzw. Kündigung von älteren Beschäftigten über 50 wird gestrichen. Schließlich sieht das vorliegende Gesetzespaket auch Maßnahmen zur Stabilisierung der Lohnnebenkosten vor.

Gleichfalls einstimmig beschloss der Ausschuss eine Änderung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes, die vor allem die weitere Eindämmung von "sozialbetrügerischem Verhalten" in der

Baubranche zum Ziel hat. Unter anderem sollen die Kontrollrechte der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) ausgedehnt, die Strafen erhöht und eine bessere Korrelation zwischen Auszahlungen aus der Kasse und Einzahlungen in die BUAK erreicht werden.

Weiters passierte ein Gesetzentwurf zur Modernisierung des Heimarbeitsgesetzes den Sozialausschuss. Mit diesem Entwurf strebt die Regierung eine Reduktion des Verwaltungsaufwands sowohl der öffentlichen Hand als auch für Unternehmen an. Unter anderem geht es im Sinne einer Organisations- und Aufgabenreform darum, nicht mehr benötigte behördliche Stellen abzuschaffen und Informationspflichten für Unternehmen zu reduzieren. Für die HeimarbeiterInnen selbst, deren Zahl in den letzten Jahren stark zurückgegangen ist, soll sich nichts ändern.

Übernahme der Pensionsbeiträge für pflegende Angehörige

Eine bessere soziale Absicherung soll es für Personen geben, die pflegebedürftige Angehörige betreuen und aus diesem Grund keiner Erwerbsarbeit nachgehen können. Zum einen geht es um die beitragsfreie Mitversicherung, zum anderen um die gänzliche Übernahme der Pensionsbeiträge durch den Bund. Beides kommt künftig bereits ab der Pflegestufe 3 des zu pflegenden Angehörigen zum Tragen. Verbesserungen gibt es auch bei der Mitversicherung von LebensgefährtenInnen. In der Bauern-Sozialversicherung wird der bei Arztbesuchen fällige 20-prozentige Selbstbehalt für Kinder gestrichen und der Selbstbehalt für Heilbehelfe analog zum ASVG von 20 auf 10 Prozent gesenkt. Auch diese Beschlüsse des Sozialausschusses fielen, bei Abwesenheit von FPÖ und BZÖ, einstimmig.

Erweiterung des Angehörigen-Begriffs

Ausgeweitet wird darüber hinaus die Definition des Angehörigen-Begriffs. Das gilt nicht nur für den Bereich der Pflege, auch die Mitversicherung von LebensgefährtenInnen wird erleichtert. Sie ist künftig bei nicht verwandten Personen dann möglich, wenn eine zumindest zehnmonatige Haushaltsgemeinschaft besteht und der Haushalt unentgeltlich geführt wird, wobei an die Krankenversicherung ein Zusatzbeitrag zu zahlen ist. Demgegenüber können sich EhepartnerInnen oder andere Angehörige einer in Österreich versicherten Person in Hinkunft grundsätzlich nicht mehr mitversichern lassen, wenn sie selbst eine ausländische Pension beziehen.

Quellen: Parlamentskorrespondenz Nr. 568 und 569, 23.06.2009

Solidarität im internationalen Kontext

Wie lässt sich angemessen erklären, warum manchen Hilfsbedürftigen viel und machen kaum Aufmerksamkeit zuteil wird? Während die Opfer des Tsunami im Dezember 2004 mit Spenden überschüttet wurden, leiden die Menschen in der Sudanesischen Darfur-Region seit Jahren, ohne besonders beachtet zu werden. Und sind die Staaten der Europäischen Union nicht vielleicht schon viel solidarischer, als gemeinhin vermutet wird, wenn man die innereuropäischen Umverteilungsmechanismen bedenkt? Solche Fragen stehen im Zentrum eines neu erschienenen Buches zum Thema Solidarität im europäischen und globalen Kontext. Ein politikwissenschaftliches Forscherteam am Sonderforschungsbereich "Fremdheit und Armut" der Universität Trier veröffentlicht darin die Ergebnisse seiner Arbeit.

Unter dem Titel "Solidarität und internationale Gemeinschaftsbildung. Beiträge zur Soziologie der internationalen Beziehungen" beleuchten die Autoren die Optionen und Folgen von Solidaritätsforderungen für eine politische Ordnung jenseits des Nationalstaats. Denn die Solidarität innerhalb der Nationalstaatsgrenzen wird durch den Prozess der Globalisierung zunehmend in Frage gestellt. Da der Begriff der Solidarität in der Veröffentlichung theoretisch-konzeptionell umfassend thematisiert wird, erhoffen sich die Autorinnen und Autoren, die Diskussionen um den Begriff voranzubringen.

Der Band grenzt sich insbesondere dadurch von anderen Arbeiten zu diesem Thema ab, dass er einen empirischen Nachweis anstrebt und nicht normativ-philosophisch argumentiert. Einen Schwerpunkt der Publikation bildet die Frage, ob und wie europäische Solidarität möglich ist – sowohl im Inneren, unter den EuropäerInnen selbst, als auch nach außen, mit Hilfsbedürftigen rund um den Globus. Diese aktuelle Diskussion wird in den Beiträgen des Bandes, die zum Teil auf Vorträgen im Rahmen der Tagung "Solidarität und Gemeinschaftsbildung in den internationalen Beziehungen" in Trier basieren, aufgegriffen und weitergeführt.

*Sebastian Harnisch, Hanns W. Maull,
Siegfried Schieder (Hg.):
Solidarität und internationale Gemeinschaftsbildung
Beiträge zur Soziologie der internationalen
Beziehungen
Campus Verlag, Frankfurt 2009
433 Seiten, EUR 34,90 (D)*

Armut in Österreich

Die Armutsbedrohung breiter Schichten auch des Mittelstandes ist eines der großen sozialen Probleme unserer Wohlstandsgesellschaft; jetzt noch verschärft durch die Finanz- und Wirtschaftskrise. Die Beiträge dieses Bandes geben einen umfassenden Überblick über den aktuellen Stand der Armutsforschung in Österreich und präsentieren neueste Erkenntnisse zu Ursachen, Folgen und Bekämpfung von Armut.

Der Sammelband setzt sich zum Ziel, das vorhandene Wissen in systematischer Weise aufzubereiten sowie bestehende Wissenslücken zu den jeweiligen Themenbereichen zu schließen. 48 ExpertInnen haben an dem nunmehr vorliegenden Handbuch und Nachschlagwerk mitgeschrieben.

Die AutorInnen beschreiben Ursachen und Folgen der Armut, wobei sie zwischen Risiken (z.B. Geschlecht, Alter, Bildungsdefizite, Migration), Erscheinungs- und Bewältigungsformen differenzieren. Einen weiteren Themenschwerpunkt bilden die bestehenden Instrumente der Armutsbekämpfung in Form von Initiativen privater und öffentlicher Träger. Ausblicke auf die künftigen Herausforderungen der Sozialpolitik im europäischen Kontext schließen den Band ab.

Der Sammelband „Handbuch Armut in Österreich“ komme "zur richtigen Zeit in den krisenbestimmten Diskurs über gerechte Verteilung", so Marianne Schreck in einer Rezension für den Falter. Das Buch sei „eine umfassende Grundlage für alle, die im Bereich der Armutsbekämpfung und –prävention politisch und praktisch tätig sind,“ befindet Hans Baumgartner in der KirchenZeitung. Ähnlich äußert sich das Profil zu dem Sammelband, den zwar „die wenigsten Menschen in einem Zug lesen“ würden, den sich aber "Journalisten, Politiker, Sozialwissenschaftler und alle, die beruflich oder am Rande mit Armut zu tun haben, als Nachschlagewerk ins Bücherregal stellen sollten."



HerausgeberInnen des Bandes sind Nikolaus Dimmel, Professor am Fachbereich Sozial- und Wirtschaftswissenschaften der Juristischen Fakultät Salzburg, Karin Heitzmann, Assistenzprofessorin am Institut für Sozialpolitik der Wirtschaftsuniversität

sität Wien, und Martin Schenk, Sozialexperte der Diakonie Österreich in Wien und Mitarbeiter der österreichischen Armutskonferenz.

*Nikolaus Dimmel, Karin Heitzmann, Martin Schenk:
Handbuch Armut in Österreich
StudienVerlag, Innsbruck 2009
776 Seiten, EUR 39,90*

Integrierte Versorgung im Alter

Integrierte Versorgung ist ein zentrales Thema in der Gesundheits- und Sozialpolitik. Wiewohl es für die Versorgung von älteren Menschen mit Pflege- und Betreuungsbedarf unterschiedlichste Einrichtungen und Dienstleistungen gibt, treten für Angehörige, Betreuungsbedürftige sowie Betreuende spätestens dann Probleme auf, wenn ein Wechsel zwischen unterschiedlichen Sektoren des Gesundheits- und Sozialsystems notwendig wird. Eine Entlassung aus einem Krankenhaus in ein Alten- oder Pflegeheim oder in die häusliche Pflege, unterstützt durch ambulante Dienste, wird in einer segmentierten Versorgungslandschaft durch die unzureichende Abstimmung des Leistungsangebots erschwert. Die Zuständigkeit für die medizinische, pflegerische und soziale Versorgung von älteren Betreuungsbedürftigen liegt je nach Leistung entweder beim Gesundheits- oder beim Sozialwesen. Die rechtlichen Kompetenzen sind auf Bund, Länder und Gemeinden verteilt. Zudem werden die Leistungen des Gesundheitswesens primär durch die Sozialversicherung getragen, jene im Sozialwesen im Wesentlichen durch Länder und Kommunen. Damit entsteht ein Ringen zwischen den Sozialversicherungen einerseits und den Ländern und Gemeinden andererseits mit dem ökonomischen Ziel, die Kosten in das jeweils andere System zu verschieben.

Die starke Ausdifferenzierung von Versorgungssystemen wird sichtbar in der Art der Trennung von Akutmedizin und Rehabilitation, der Form der Abgrenzung zwischen Krankenbehandlung und Versorgung bei Pflegebedürftigkeit, der Trennung zwischen ambulanter und stationärer Leistungserbringung etc. Für die Betroffenen und deren Angehörige wirkt dies folgenswer aus, wenn an den Übergängen keine Betreuungskontinuität sichergestellt werden kann. Das nahtlose Ineinandergreifen der Versorgung, ausreichender Informationsfluss, die Vermeidung von Doppeluntersuchungen und dergleichen stellen demnach kritische Erfolgsfaktoren an den Schnittstellen von einem Versorgungsbereich in den nächsten dar.

Der Band „Herausforderungen der Integrierten Versorgung im Alter“ geht in fundierter Weise dieser

Problematik nach und führt den aktuellen Stand der Diskussion mit den Erfahrungen und Wünschen aus der Praxis zusammen. Auf Basis einer umfassenden empirischen Studie, bei der alle relevanten Berufsgruppen sowie die Betroffenen selbst einbezogen wurden, wird Handlungsbedarf in mehreren Bereichen deutlich.

Obwohl sich die Zusammenarbeit zwischen den Versorgungsebenen Krankenhaus, Alten- und Pflegeheim und Rehabilitationseinrichtung verbessert hat, wird strukturell bedingt ein Systemegoismus diagnostiziert. Um Kosten für das eigene System einzusparen, lässt man AlterspatientInnen zwischen Gesundheits- und Sozialbereich pendeln. Anstelle einer Kundenorientierung, die den älteren Menschen mit Pflege- und Betreuungsbedarf in den Mittelpunkt stellt, wird dieser zum Spielball von Systemen, die vorwiegend ihre Eigeninteressen verfolgen.

Die Kluft zwischen Akutversorgung und Langzeitbetreuung wächst. Der Problemdruck hat zu einem Wildwuchs an vermittelnden Angeboten geführt, ineffiziente Parallelstrukturen haben sich entwickelt, Informationsbrüche beeinträchtigen die Qualität der Versorgung. Dass viele medizinische und therapeutische Leistungen nicht dort erbracht werden, wo die älteren Menschen leben, sondern umgekehrt alte pflegebedürftige Menschen herumgefahren werden, ist nicht nur äußerst belastend für diese, sondern stellt auch einen erheblichen Kostenfaktor für das Gesamtsystem dar.

Eine Lösung können den AutorInnen zufolge nur Integrierte Versorgungsnetzwerke und -prozesse bringen. Sie verlangen Maßnahmen, die auf allen Ebenen und in allen Bereichen ansetzen. Zudem sind auch etwaige Nebenumstände und Fernwirkungen in die Überlegungen mit einzubeziehen. Die in diesem Zusammenhang diskutierte Finanzierung von Gesundheit und Sozialem aus einem Topf stellt dabei einen wichtigen Ansatz dar, wird aber für eine effiziente Leistungsverknüpfung verschiedener Träger und Disziplinen nicht ausreichen. Das wesentliche Fundament einer qualitativ hochwertigen Versorgung der Ältesten in unserer Gesellschaft wird daher ein „Denken in Systemen“ sein müssen, das von allen Austauschpartnern im Versorgungsgeschehen mitgetragen wird. (cso)

*Margit Mayr, Markus Lehner:
Herausforderungen der Integrierten Versorgung
im Alter
Probleme und Perspektiven
Wagner Verlag. Linz 2009, EUR 16,00*

Mediation und Macht

In einem aus Vorträgen und interaktiven Workshops zusammengesetzten Programm können sich MediatorInnen im Rahmen der Tagung mit den vielfältigen Verknüpfungen von Macht und Konflikten sowie Macht und Mediationsprozess auseinandersetzen. ReferentInnen sind Christine Bauer-Jelinek, Anton Bucher, Mümtaz Karakurt und Walter Ötsch.

Termin und Ort: 18. September 2009, 9.00 – 19.00 Uhr, Johannes Kepler Universität Linz
Anmeldung: bis 30. August beim Zentrum für Soziale und Interkulturelle Kompetenz der JKU Linz
 Tel. 0732 2468 8486, Mail: csc@jku.at; Web: www.sozialekompetenz.org

Geographie für eine Welt im Wandel

Der geographische Fachkongress befasst sich mit einer Reihe gesellschaftlich relevanter Fragen. Probleme der europäischen Raumordnung werden ebenso behandelt wie die Themen globale Migration und „Städte im Stress“. Es soll gezeigt werden, dass das Fach Geographie Orientierungswissen für das Verständnis globaler Zusammenhänge und wichtige Grundlagen für weitsichtiges politisches Handeln liefern kann.

Termin und Ort: 19. – 26. September 2009, Universität Wien
Information/Anmeldung: www.geographentag-wien.at

Migration, Kultur und Gesundheit

Ziel der 12. Wissenschaftlichen Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Public Health ist die Analyse der Situation von Menschen mit Migrationshintergrund im österreichischen Gesundheitswesen sowie das Aufzeigen von Potenzialen zu einem Miteinander von Menschen aus der österreichischen und aus anderen Gesundheitskulturen.

Termin und Ort: 24. – 25. September 2009, Johannes Kepler Universität Linz
Anmeldung: Tel. 05 7807 102300, Mail: andrea.weber@ooegkk.at
Information: www.ooegkk.at/wissenschaft; www.oeph.at

Die Zukunftsfähigkeit Österreichs

Beim diesjährigen Kongress der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie soll dargestellt werden, auf welche Weise und auf welche Einsichten gestützt die Soziologie zur Bewältigung aktueller Probleme und damit zur Zukunftsfähigkeit des Landes beitragen kann. Bei der Veranstaltung der Sektion Sozialarbeit am ÖGS-Kongress werden unter dem Titel "Soziale Arbeit in der Gegenwartsgesellschaft" insbesondere Interventions- und Evaluationsforschung sowie organisationsbezogene und sozialraumorientierte Forschungsansätze in der Sozialen Arbeit behandelt.

Termin und Ort: 24. – 26. September 2009, Universität Graz

Von der Möglichkeit, Altern und Alter positiv zu erleben

Die ReferentInnen der 7. Rheintaler Alterstagung werfen Fragen auf, die Aufschluss geben sollen über die eigene Lebensgestaltung im Alter. Die Referate befassen sich mit Bewältigungsstrategien und mit empfehlenswerten neuen Therapien bei körperlicher und geistiger Einschränkung sowie mit der wirksamen seelischen Vorbereitung auf das Alter. Die Tagung soll Inspiration und Impulsgeber für Menschen jeden Alters sein, sich mit ihrem Lebensabend zu befassen und andere darin zu begleiten: Wo stehe ich? Was kann ich verändern? Wann ist der richtige Zeitpunkt, um "schön alt" zu werden?

Termin und Ort: 25. September 2009, Vaduzer Saal, Vaduz, Liechtenstein
Information/Anmeldung: www.alterstagung.org

Colloquium Gewaltforschung

Zur Diskussion von Gewalt- und Konfliktphänomenen unserer Zeit findet nun bereits zum dritten Mal an der Fachhochschule JOANNEUM ein „Colloquium Gewaltforschung“ statt, das ein offenes Forum zum fachlichen Austausch bietet. Das Colloquium richtet sich an ProfessionistInnen aus der Fachpraxis, an DiplomandInnen und AbsolventInnen einschlägiger Studiengänge sowie an ExpertInnen aus Sozialforschung und Sozialwissenschaft.

Termin: 30. September 2009, 18.00 – 21.00 Uhr

Ort: FH JOANNEUM, Campus Eggenberger Allee 11, 2. Stock, Seminarraum 56

Barrierefreier Tourismus

Die Vorträge beim zweiten Kongress des Europäischen Netzwerkes für barrierefreien Tourismus (ENAT) befassen sich unter anderem mit den Themen „Standardisierung und Regulierung touristischer Angebote“, „Die Bedeutung von Netzwerken im Barrierefreien Tourismus“ und „Marktstrategien“. Schwerpunkte der Workshops sind innovative Kommunikationstechnologien und die Entwicklung des Internet, Erfolgskontrolle im barrierefreien Tourismus, berufliche Ausbildung, der barrierefreier Tourismus in Zentral- und Osteuropa sowie das Destinationsmanagement. Der Kongress wird in englischer Sprache durchgeführt. Die Plenarberatungen werden simultan ins Deutsche übersetzt.

Termin: 30. September – 1. Oktober 2009

Ort: Austria Congress Center Wien, Bruno-Kreisky-Platz 1, 1220 Wien

Information/Anmeldung: info@enatcongress2009.info

Sozialisation von Kindern in Ersatzfamilien

Die Fachtagung des Vereins Pflege- und Adoptiveltern umfasst einen Vortrag und ein zweitägiges Seminar. Der Vortrag befasst sich mit der Entwicklung neuer Eltern-Kind-Beziehungen in Pflegefamilien. Das Seminar behandelt die Themen Besuchskontakte, Geschwistervermittlung, Bedeutung des Spiels für die Entwicklung von Pflegekindern und Unterstützung der Kinder bei der Verarbeitung traumatischer Erfahrungen. Zielgruppe sind Fachkräfte und EntscheidungsträgerInnen im Pflegekinderwesen.

Termin: Vortrag: 30. September 2009, 19.30 – 21.30 Uhr.

Seminar: 1. Oktober 2009, 10.00 – 17.00 Uhr, 2. Oktober 2009, 9.00 – 16.00 Uhr

Ort: Bildungszentrum St. Magdalena, Schatzweg 177, 4040 Linz

Anmeldung: schriftlich bis 1. September 2009 beim Verein Pflege- und Adoptiveltern OÖ, Stockhofstraße 9/1, 4020 Linz, Tel. 0732 606665

unSICHTBAR & unBEDACHT – Bildungsbenachteiligung und Geschlecht

Mit der 2. Fachtagung widmet sich das Projekt learn forever dem theoretischen Diskurs über Bildungsbenachteiligung von Frauen auf nationaler und europäischer Ebene. Thematisiert werden unter anderem: Bildungsbenachteiligung als strukturelles Phänomen in der Erwachsenenbildung und ihre Auswirkungen auf die Praxis sowie Lösungsansätze, wie der Bildungsbenachteiligung bei Frauen gezielt entgegengewirkt werden kann.

learn forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur. Die Tagung bietet eine Plattform für den Austausch zwischen VertreterInnen der Erwachsenenbildung, der Wissenschaft sowie bildungspolitischen AkteurInnen.

Termin: 21. Oktober, 9.00 – 17.00 Uhr

Ort: Europahaus Wien, Linzer Straße 429, 1140 Wien, Konferenzsaal

Information/Anmeldung: www.learnforever.at; Karin Priller, Julia Vesper; Tel. 04242 22595
j.vesper@eb-projektmanagement.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