

kontraste

Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik



ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG

SPEKTRUM

BUCHTIPPS

VERANSTALTUNGEN

5 | Juli 2010

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

Liebe Leserin, lieber Leser!

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

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

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

rechter Beschäftigung, sind somit ein Gebot der Stunde.

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

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

Ihre
Kontraste-Redaktion

Arbeitswelt in Veränderung

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

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

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

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

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

Arbeitsmarktpolitische Herausforderungen

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

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

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

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

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

Regionales Netzwerk für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

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

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

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

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

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

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

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

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

Zielgruppenpolitik erforderlich

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

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

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

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

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

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

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

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

Übergang von finanz- zu realkapitalistischer Wirtschaftsordnung

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

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

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

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

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

Webtipp: Lernende Regionen

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

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

2009: Schwerste Krise seit über 60 Jahren

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

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

Bruttoinlandsprodukt sank um 3,6 Prozent

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

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

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

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

Konsumausgaben dämpften Kriseneffekte

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

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

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

Kurzarbeit trug zur Beschäftigungsstabilisierung bei

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

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

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

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

Quellen: WIFO-Presseinformationen 03.05.2010; 27.12.2009

Zahl der Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen gestiegen

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

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

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

Übertretungen bei fast jeder dritten besuchten Arbeitsstätte

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

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

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

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

Höchstes Unfallrisiko im Bauwesen

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

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

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

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

Anstieg bei Gehörschäden und Hauterkrankungen

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

Im Bundesdienst vor allem Mängel bei den Arbeitsstätten selbst

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

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

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

Ohne Rechte in der Arbeit

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

Geschützte Arbeit als Kompensation für fehlende Integration

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

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

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

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

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

Die UN-Konvention...

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

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

...in Österreich?

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

Kein Lohn, keine Pension

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



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

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

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

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

Katharina Meichenitsch

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

Literatur

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

Gleiche Karrierechancen in den EU-Staaten?

Wo stehen wir in dieser Hinsicht wirklich?

Frauen in Führungspositionen – Ein globales Problem?

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

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

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

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

Gefangen zwischen den Stühlen: Karriere versus Familie

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

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

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

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

Ein Blick nach oben ... durch die gläserne Decke

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

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

Einmal umgekehrt: Prioritäten für Frauen

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

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

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

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

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

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

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

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

Die europäische Sichtweise – Was wird generell unternommen?

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

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

Conclusio

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

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

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

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

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

Sabrina Reist

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

Literatur

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

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

Internetquellen

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

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

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

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

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

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

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

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

Berufliche Situation von MigrantInnen

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

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

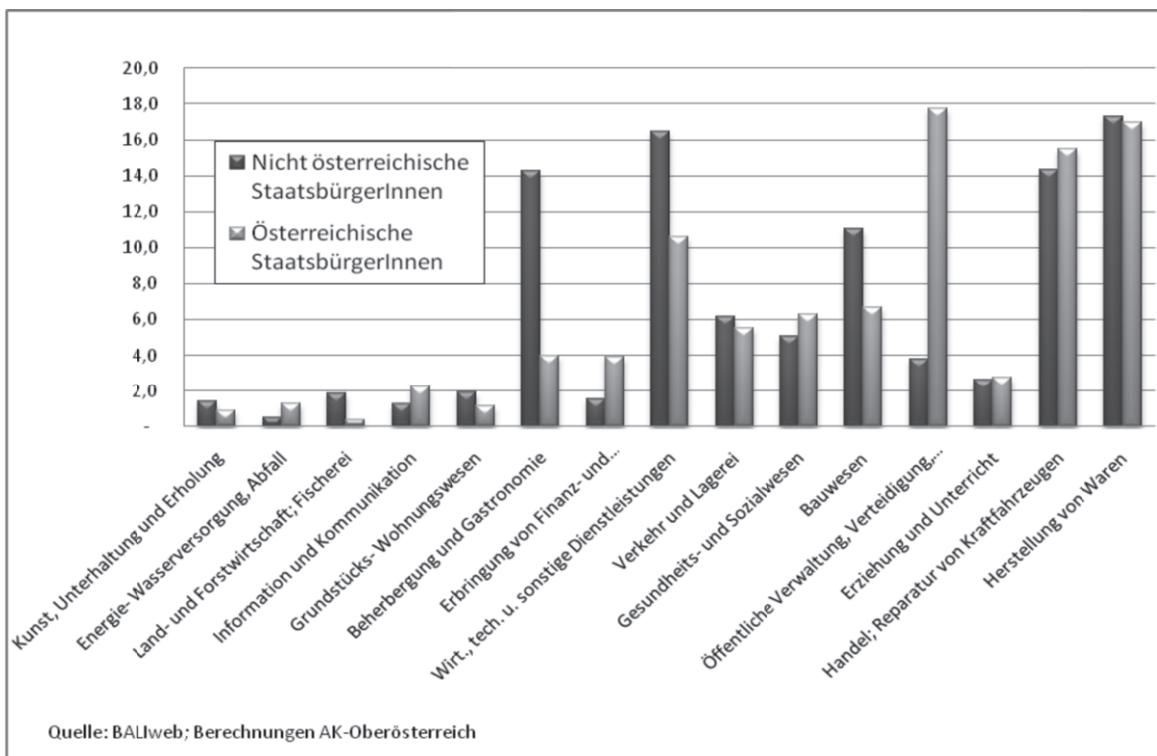
Je nach Herkunftsland ergeben sich erhebliche Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung. So scheinen Personen aus den EU 15 mit einer Beschäftigungsquote von 72,7 Prozent relativ gut in den Arbeitsmarkt integriert zu sein. Zurückzuführen ist dies insbesondere auf MigrantInnen aus Deutschland, die rund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

Abbildung 1: Arbeitsmarktlage von MigrantInnen

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

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

Abbildung 2: Beschäftigungsstruktur nach Branchen (Ö in %; 2009)



Auch jene Zuwanderer, die den Weg in Beschäftigung finden, sind von Benachteiligung nicht ausgeschlossen. Die Löhne von ausländischen Arbeitskräften³ sind deutlich geringer als jene von Einheimischen. Das monatliche Medianeinkommen von ausländischen Beschäftigten lag im Jahr 2008 bei 1.848 Euro und somit um 17,3 Prozent niedriger als das von österreichischen StaatsbürgerInnen (2.235 Euro). Hinzu kommt, dass Zuwanderer in Österreich oft nicht ihrer Ausbildung entsprechend beschäftigt sind. Während 7,9 Prozent der Menschen ohne Migrationshintergrund angaben, nicht entsprechend ihrer Qualifikation zu arbeiten, beträgt der Anteil bei den MigrantInnen der ersten Generation 29,1 Prozent und in der zweiten Generation 15,3 Prozent (vgl. Huber 2010, S. 11ff.). Laut Arbeitskräfteerhebung 2008 besteht ein offensichtlicher Zusammenhang zwischen der Art des rechtlichen Zugangs zum Arbeitsmarkt und dem Ausmaß der Überqualifizierung. 51 Prozent der Zuwanderer mit einem „anderen“ Zugang zum Arbeitsmarkt nach dem ILO-Konzept, d.h. Personengruppen wie Saisonarbeitskräfte oder AsylwerberInnen, fühlen sich für ihren Beruf überqualifiziert (vgl. Statistik Austria 2009, S. 60). Auffallend hoch ist auch der Anteil an MigrantInnen, die als Hilfsarbeitskräfte tätig sind. Rund ein Viertel der MigrantInnen, die nicht in Öster-

reich geboren sind, arbeiten als Hilfsarbeitskräfte. Dieser Anteil ist drei Mal so hoch wie bei Personen, die in Österreich geborenen sind. Noch häufiger arbeiten Zuwanderinnen als Hilfsarbeiterinnen. Fast jede dritte Migrantin übt eine Tätigkeit als Hilfsarbeitskraft aus (vgl. Statistik Austria 2009, S. 40).

Qualitative Erhebungen weisen ebenfalls auf ein schlechteres Arbeitsklima für Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Österreich hin. Zuwanderer „liegen bei der Arbeitszufriedenheit weit hinter den übrigen Beschäftigten und verfügen über wesentlich geringere Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden. Das trifft zumindest für jene zu, die aufgrund ihres Namens, Aussehens oder mangelnder Sprachkenntnisse leicht als Migranten zu identifizieren sind“ (AK-Oberösterreich 2010).

Starke Segregation am Arbeitsmarkt

Viele der dargestellten Probleme stehen in Zusammenhang mit der Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt. Das heißt, hier lassen sich „systematische Unterschiede“ in der Verteilung von ausländischen und inländischen Beschäftigten⁴ in verschiedenen Branchen feststellen. Im Jahre 2009 waren 14,3 Prozent der ausländischen Beschäftigten in der Ga-

stronomie und Beherbergung tätig. Im Vergleich dazu waren es vier Prozent der Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Ähnlich im Bauwesen, wo elf Prozent der ausländischen Beschäftigten arbeiteten und nur sechs Prozent der ÖsterreicherInnen. Das umgekehrte Verhältnis besteht in den Branchen öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung. Nur 3,8 Prozent der ausländischen Arbeitskräfte fanden in diesen Bereichen Beschäftigung. Hingegen arbeiteten 17,7 Prozent der InländerInnen hier.

Die Differenzierung nach Branchen zeigt, dass ausländische Arbeitskräfte vermehrt in der Bauwirtschaft, der Gastronomie, dem Reinigungs- und dem Pflegebereich beschäftigt sind. Dies sind jene Branchen, die von inländischen Arbeitskräften oftmals eher gemieden werden, sei es aufgrund der geringen Entlohnung, der Dominanz prekärer Beschäftigungsverhältnisse, des schlechteren sozialen Status oder von schweren Arbeitsbelastungen.⁵

Die neue soziale Frage?

Ob die (Arbeitsmarkt)Integration von MigrantInnen die neue soziale Frage darstellt,⁶ lässt sich an dieser Stelle nicht ausreichend beantworten. Es wurde jedoch anhand der zentralen arbeitsmarktpolitischen Kennzahlen dargestellt, dass bestimmte Gruppen von Zuwanderern (nicht alle Zuwanderer sind gleich betroffen) mit massiven Benachteiligungen, Segmentierungen und Ausgrenzungen am Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Leibetseder (2010) spricht daher von einem Schichtungsphänomen zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, das sich auch in der zweiten Generation fortsetzt. Festzustellen ist, dass sich die Kernprobleme der sozialen Frage, also Massenarmut und die Existenzunsicherheit von ArbeiterInnen in der Übergangsphase zu Industriegesellschaft und Kapitalismus, nunmehr in abgeschwächter Form für bestimmte Gruppen von Zuwanderern wieder stellen. Das höchste Armutsrisiko haben in Österreich mit 30 Prozent Zugewanderte aus Nicht-EU-Ländern. Auch bei Eingebürgerten aus diesen Staaten liegt die Armutsgefährdungsquote bei immer noch überdurchschnittlichen 21 Prozent. 15,4 Prozent der Beschäftigten mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft sind trotz Erwerbstätigkeit armutsgefährdet (working poor). Die Wahrscheinlichkeit, unter der Armutsschwelle trotz Erwerbsarbeit zu leben, ist bei nicht österreichischen StaatsbürgerInnen drei Mal so hoch wie bei Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (vgl. BMASK 2009, S. 54 und S. 60).

Charakteristisch für die soziale Frage des 19. Jahrhunderts war jedoch auch ein Paradigmenwechsel, dass soziale Not und Armut nicht mehr als individuelles Schicksal erklärbar waren bzw. hingenommen wurden, sondern vielmehr wurde die Ursache im kapitalistischen System an sich gesehen. Dieses Bewusstsein stand in direktem Zusammenhang mit den „sozialen Bewegungen“ und deren späterer Umsetzung in „soziale Politik“ (vgl. Schroer 2006, S. 258f.) Um die Integration von MigrantInnen zur „neue soziale Frage“ zu erheben, fehlt es noch an diesem Bewusstsein in unserer Gesellschaft.

Dennis Tamesberger

Der Autor arbeitet in der Abteilung Wirtschaftspolitik der Arbeiterkammer Oberösterreich mit den Arbeitsschwerpunkten Arbeitsmarkt, Jugendliche und MigrantInnen.

Anmerkungen

- 1 Zur Definition des Migrationshintergrunds siehe "Recommendations for the 2010 censuses of population and housing", Seite 90, der United Nations Economic Commission for Europe (UNECE; siehe www.unece.org/stats/documents/2010.00.census.htm). Als Personen mit Migrationshintergrund werden hier Menschen bezeichnet, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Diese Gruppe lässt sich in weiterer Folge in Migrantinnen und Migranten der ersten Generation (Personen, die selbst im Ausland geboren wurden) und in Zuwanderer der zweiten Generation (Kinder von zugewanderten Personen, die aber selbst im Inland zur Welt gekommen sind) untergliedern (Statistik Austria).
- 2 Zu den Arbeitsbewilligungen, die eine Aufenthaltsdauer von mindestens fünf Jahren voraussetzen, zählen: Niederlassungsnachweis, Befreiungsschein, Daueraufenthalt-EG, EU-Bestätigung, EU-Bestätigung Familie, EU-Schlüsselkräfte.
- 3 Regelmäßige Datenerhebungen über Einkommensentwicklungen erfolgen über den Hauptverband der österreichischen SV-Träger, der nur nach Staatsbürgerschaft und nicht nach Migrationshintergrund unterscheidet.
- 4 Hier ist wiederum nur die Unterscheidung nach Staatsbürgerschaft möglich, da es keine Beschäftigungsdaten vom Hauptverband differenziert nach Migrationshintergrund gibt.
- 5 Zu ähnlichen Schlussfolgerungen kommen z.B. Biffi (2004) oder Gereck (2010) auch in Bezug auf jugendliche MigrantInnen.
- 6 Dimmel (2010) formulierte diese Frage als These im Rahmen eines Vortrages zum Thema Sozialstaat und Migration.

Literatur

- AK-Oberösterreich (2010): Arbeitsklima Index Mai 2010. URL: <http://www.arbeiterkammer.com/online/arbeitsklima-index-mai-2010-55010.html> (dl: 15.05.2010).
- BMASK (2009): Sozialpolitische Studienreihe Band 2: Armutsgefährdung in Österreich. EU-SILC 2008 Eingliederungsindikatoren. Statistik Austria im Auftrag des BMASK, Wien.
- Biffi, G. (2004): Chancen von jugendlichen Gastarbeiterkindern in Österreich. In: WISO, Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift, 27. Jg., Nr. 2/04, S. 37-55.
- Dimmel, N. (2010): Vortrag Sozialstaat und Migration. URL: <http://www.migrare.at/cms/index.php/25-Jahre-migrare.html> (dl. 19.05.2010).
- Gercek, E. (2010): Sozioökonomische Startbedingungen und wirtschaftliche Integration und Platzierung der zweiten Generation von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt, Linz.
- Huber, P. (2010): Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Working paper 365, WIFO.
- Leibetseder, B. (2010): Sozioökonomische Situation von Migrant/innen in Österreich: Von den Außenseiter/innen zu den Etablierten? In: Glatz, Astrid & Pammer, Christoph (Hg), Migration, Kultur und Gesundheit, Linz, im Erscheinen.
- Schroer, M. (2006): Soziale Frage. In: Grundbegriffe der Soziologie, Verlag für Sozialwissenschaften (9. Aufl.), S. 258-266.
- Statistik Austria: Definition von Migrationshintergrund. URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/index.html (dl: 12.05.2010).
- Statistik Austria (2009): Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008, Wien.
- Statistik Austria (2010a): Bevölkerung am 1.1.2010 nach detaillierter Staatsangehörigkeit und Bundesland. URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/045367.html (dl: 20.05.2010)
- Statistik Austria (2010b): Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2009. Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach Bundesländern. URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/033241.html (dl: 12.05.2010).

Jede/r zehnte Beschäftigte hat resigniert

Viele ArbeitnehmerInnen glauben nicht mehr daran, dass sich ihre Arbeitsbedingungen verbessern könnten. Rund zehn Prozent der Beschäftigten müssen sogar zur Gruppe der Resignierten gezählt werden. Das zeigt der Arbeitsklima Index, der von der AK Oberösterreich in Zusammenarbeit mit den Instituten IFES und SORA erstellt wurde. Besonders betroffen sind Beschäftigte im Fremdenverkehr, der Baubranche sowie im öffentlichen Dienst und in den Sozialversicherungen.

Jüngere ArbeitnehmerInnen zählen seltener zu den Resignierten als ältere. Im Alter bis zu 20 Jahren haben zwar auch bereits sechs Prozent der ArbeitnehmerInnen resigniert, ab dem Alter von 51 Jahren liegt der Wert aber bereits mehr als doppelt so hoch - und zwar bei 13 Prozent. Während also Berufseinstieglern mit bis zu vier Jahren Berufstätigkeit noch unterdurchschnittliche Resignation aufweisen,

steigt die Resignation mit den Jahren kontinuierlich an. Liegt beim Berufseinstieg der Wert des Resignationsindex bei 57 Punkten, so sind es bei einer Beschäftigungsdauer von 20 Jahren bereits 65 Punkte. Die Erwartungen an die berufliche Tätigkeit werden nach unten geschraubt, die Realität des Berufsalltags lässt kaum noch positive Motivation zu.

Das Sinken der Ansprüche an die Arbeitsbedingungen mit längerer Beschäftigungsdauer zeigt sich besonders bei Angestellten und öffentlich Bediensteten. Beim Einstieg ins Berufsleben sind die Erwartungen an das Arbeitsleben noch kaum getrübt. Ein Höhepunkt der Resignation erfolgt bei Angestellten nach etwa 20 Jahren der Beschäftigung. Bei öffentlich Bediensteten zieht sich die Resignation kontinuierlich über die Jahre. ArbeiterInnen hingegen sind bereits beim Berufseinstieg mit einer für sie wenig attraktiven Arbeitssituation konfrontiert, die Erwartungen bezüglich Arbeitsbedingungen sind von Beginn an niedriger.

Bedenkliche Ergebnisse

„Mit dem Resignationsindex haben wir ein gutes Instrument, um noch genauer die reale Arbeitswelt zu beleuchten“, erklärt der Präsident der Arbeiterkam-

mer Oberösterreich, Johann Kalliauer. „Die aktuelle Messung hat wiederum die bedenklichen Ergebnisse aus dem Jahr 2005 bestätigt: Jeder zehnte Arbeitnehmer hat die Hoffnung aufgegeben, dass sich seine Situation am Arbeitsplatz verbessern kann. Das ist nicht nur schlecht für die Betroffenen, sondern auch für die Unternehmen und die Wirtschaft insgesamt.“

Kalliauer fordert die ArbeitgeberInnen zum Handeln auf: Erst wenn wieder verstärkt die Interessen der Ar-

beitnehmerInnen berücksichtigt und Beschäftigte bei Löhnen und Gehältern, Karriere und Aufstiegsmöglichkeiten echte Chancen sehen, wird die Resignation wieder sinken.

Quelle: AK-Mediendienst Nr. 9739, 02.09.2009

Deutschland: Erwerbsbiografien werden immer lückenhafter

Die gesetzliche Rente verlangt einen möglichst lückenlosen und langen Erwerbsverlauf – tatsächlich ist das Arbeitsleben vieler Menschen aber brüchiger und kürzer geworden. Dies ergab eine am Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (Inifes) durchgeführte Studie.¹

Zum Einstieg nur eine befristete Stelle, später immer wieder Phasen ohne Job, dann aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in Rente: Die durchschnittliche Erwerbsbiografie hat sich in den vergangenen beiden Jahrzehnten deutlich gewandelt. Sie ist lückenhafter geworden, beginnt später und endet früher. So hat sich beispielsweise in allen Erwerbsphasen der Anteil der Dauerarbeitslosen seit Mitte der 1980er Jahre mindestens verdoppelt, am stärksten ist der Anstieg bei den Berufseinsteigern unter 30.

Ernst Kistler und Falko Trischler haben im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung untersucht, wie sich Lebensläufe zwischen 1984 und 2007 verändert haben. Die brüchiger gewordenen Erwerbsverläufe werden große Probleme in der Alterssicherung verursachen, warnen die beiden Forscher. Verschärfend komme hinzu, dass die Politik die Rentenzahlbeträge gesenkt hat. „Die Gefahr der Altersarmut steigt und ist hochgradig gruppenspezifisch“, so die Wissenschaftler vom Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (Inifes).

Die Einstiegsphase: 20- bis 30-Jährige

„Der Erwerbseinstieg hat sich seit den 1980er-Jahren deutlich verändert“, berichten die Forscher. Der

durchschnittliche Berufsstart verschob sich, weil die Ausbildungen länger wurden. Vor allem aber spielt frühe Arbeitslosigkeit eine immer größere Rolle. Ob Männer oder Frauen, ob in Ost- oder Westdeutschland: Für alle Gruppen nahm zwischen 1991 und 2007 das Risiko zu. Selbst Dauerarbeitslosigkeit ist in dieser Lebensphase keine Seltenheit mehr. Jeder zwanzigste 20- bis 30-Jährige war von 2003 bis 2007 mindestens zweieinhalb Jahre ohne Job. Zum Vergleich: Zwischen 1985 und 1989 war nur jeder hundertste von derartiger Dauerarbeitslosigkeit betroffen. „Arbeitslosigkeit wird zur allgemeinen Erfahrung“, schreiben Kistler und Trischler über die Einstiegsphase. Weil weder Berufskennnisse noch Rentenansprüche gesammelt werden, zieht diese Erfahrung dauerhaft Nachteile nach sich. Außerdem ist bei den Unter-30-Jährigen der Anteil der Vollzeitbeschäftigten gesunken, und schon in dieser Lebensphase haben Frauen seltener eine Vollzeitstelle.

Die Kernerwerbsphase: 30- bis 50-Jährige

Dieser Lebensabschnitt hat sich über die Jahrzehnte am wenigsten verändert. Die wesentliche Neuheit im Vergleich zu den 1980er-Jahren ist, dass nun mehr Frauen arbeiten wollen. Das mündete laut Inifes aber nicht in einen erheblichen Zuwachs an Frauen in Vollzeitjobs, sondern eher in mehr geringfügige und Teilzeit-Beschäftigung. Etwa jede sechste westdeutsche Frau zwischen 30 und 50 bleibt noch immer die meiste Zeit dem Arbeitsmarkt fern. Arbeitslosigkeit und prekäre Jobs sind in dieser Phase noch etwas seltener als zu Beginn oder am Ende des Erwerbslebens. Aber immerhin jeder Fünfte arbeitete zwischen 2003 und 2007 dauerhaft in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis, und sieben Prozent verbrachten sogar mehr als zweieinhalb Jahre ununterbrochen ohne Job. Auch wenn Bildung hilft: Die Zeiten in Arbeitslosigkeit sind für Geringqualifizierte wie AkademikerInnen gestiegen.

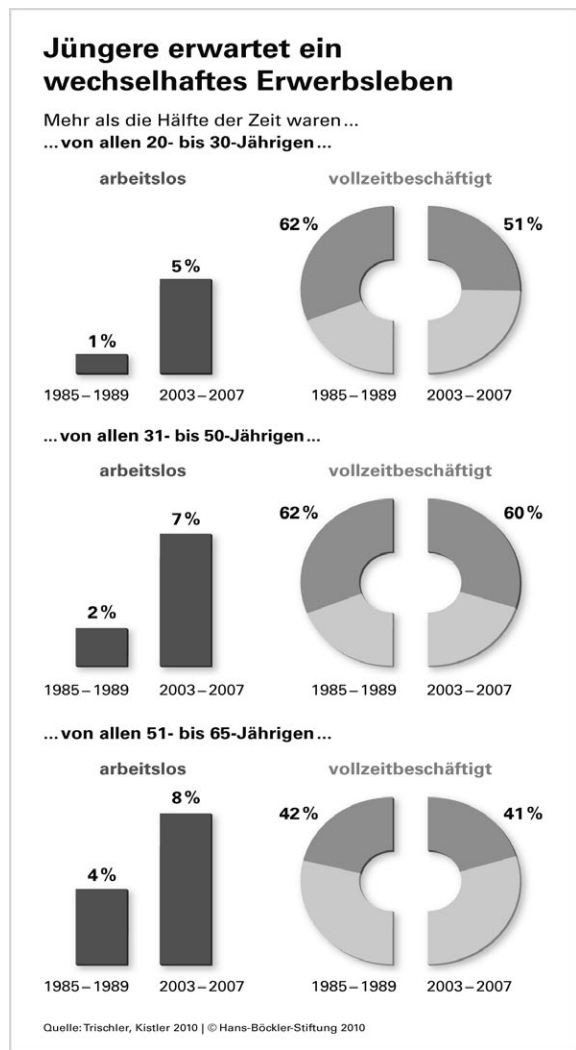
Der Altersübergang: 51- bis 65-Jährige

Beim Vergleich der 1980er- und der 2000er-Jahre wird deutlich: Es hat sich ein Keil zwischen Arbeitsende und Rentenbeginn geschoben. Die Mehrheit der Erwerbstätigen wechselt nicht mehr aus dem Beruf in die Rente. Verbreitet ist eine schwierige Überbrückungsphase am Ende des Erwerbslebens und obwohl Kürzungen des Ruhegeldes drohen, gehen viele vorzeitig in Rente. Ein immer größerer Teil der Älteren ist von Arbeitslosigkeit betroffen, auch im Westen, noch deutlicher aber im Osten Deutschlands. Bundesweit waren acht Prozent in dieser Altersgruppe im Zeitraum von 2003 bis 2007 mindestens zweieinhalb Jahre arbeitslos. Zwischen 1985 und 1989 waren es dagegen erst vier Prozent. Vor allem künftige Ostrentner, zunehmend aber auch Westrentner, werden nicht auf eine stabile Erwerbsbiografie zurückblicken können, warnen Kistler und Trischler.

Quellen: Forscher: Erwerbsbiografien werden immer lückenhafter, Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung, 05.05.2010; Arbeitsleben: Lückenhafte Erwerbsverläufe schmälern Rente, Böckler Impuls 06/2010

Anmerkung

1 Falko Trischler, Ernst Kistler: Gute Erwerbsbiographien, Arbeitspapier 1: Erwerbsverläufe im Wandel, Stadtbergen 2010. Download möglich unter: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2009-236-3-1.pdf



Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen

Sofortige Maßnahmen sind erforderlich, um Kompetenzdefizite in Europa zu beseitigen und die Erfolgchancen der Europäer auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Zu diesem Schluss kommt ein Expertenbericht, der Anfang Februar von der Europäischen Kommission veröffentlicht wurde.

Damit Menschen ihre Kompetenzen ausbauen, müssen die richtigen Anreize geboten werden. Dies hebt der Bericht „New Skills for New Jobs: Action Now“

(Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen: Sofortige Maßnahmen) hervor.¹ Weiters unterstreicht er die Notwendigkeit, die allgemeine und berufliche Bildung und das Arbeitsleben besser zu verknüpfen, einen geeigneten Kompetenzmix zu entwickeln und die in der Zukunft erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten besser zu antizipieren. Dies ist eines der wichtigsten Ergebnisse der Agenda der Europäischen Kommission zum Thema „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“.

Vladimír Spidla, bis heuer EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, erklärte dazu: „Die Verbesserung der Qualifikationen der Menschen wird uns auf kurze Sicht dabei helfen, die Krise zu überwinden, und in der Zukunft den Weg für nach-

haltigen wirtschaftlichen Erfolg ebnen.“ Maros Sefcovic, vormaliger Bildungs- und nunmehriger Verwaltungskommissar, fügte hinzu: „Wir müssen die Trennung zwischen allgemeiner bzw. beruflicher Bildung und der Arbeitswelt aufheben, damit die Menschen dafür sorgen können, dass im Laufe ihres Lebens ihre Kompetenzen und Fähigkeiten auf den sich entwickelnden Arbeitsmarkt abgestimmt sind.“

Die Problematik:

- Einer von drei Europäern im erwerbsfähigen Alter verfügt derzeit über wenige oder keine Qualifikationen und hat damit um 40 Prozent geringere Chancen auf eine Beschäftigung als Personen mit mittleren Qualifikationen.
- In der gesamten EU beträgt die Beschäftigungsquote der Hochqualifizierten 84 Prozent, der Mittelqualifizierten 70 Prozent und der Geringqualifizierten 49 Prozent.
- Die Wahrscheinlichkeit, dass Geringqualifizierte ihre Kompetenzen ausbauen und am lebenslangen Lernen teilnehmen, ist außerdem viel geringer.
- Das Risiko, den Betrieb einstellen zu müssen, ist bei Unternehmen, die ihre MitarbeiterInnen weiterbilden, 2,5 Mal geringer als bei Unternehmen, die dies nicht tun.
- Bildungssysteme, die allen Menschen angemessene Kompetenzen und Fähigkeiten vermitteln, können das BNP langfristig um beachtliche zehn Prozent steigern.

Konkrete Empfehlungen

Der Expertenbericht von CEDEFOP, der Referenzeinrichtung der Europäischen Union für Berufsbildung, bietet konkrete Empfehlungen an, wie in Europa Kompetenzdefizite behoben werden können, und richtet sich an Entscheidungsträger auf europäischer und nationaler Ebene, Unternehmen, Gewerkschaften, Bildungs- und Ausbildungsträger und Arbeitsverwaltungen.

In folgenden vier Bereichen besteht laut Bericht Handlungsbedarf:

- Es müssen bessere Anreize für Arbeitgeber und Einzelpersonen für einen Ausbau der Qualifikationen geliefert werden. Investitionen in Kompetenzen müssen maßgeblich und intelligent und dürfen nicht nur finanzieller Art sein.
- Die Welt der allgemeinen und beruflichen Bildung muss sich öffnen, indem Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen innovativer werden und verstärkt auf die Bedürfnisse der Lernenden und des

Arbeitsmarktes eingehen. Weiters müssen einschlägige Qualifikationen entwickelt werden, deren Schwerpunkt auf konkreten Lernergebnissen liegt.

- Es muss ein verbesserter Kompetenz- und Fähigkeitenmix angeboten werden, der den Anforderungen des Arbeitsmarktes besser entspricht.
- Kompetenzen und Fähigkeiten, die in Zukunft benötigt werden, müssen besser antizipiert werden.

Nach Ansicht der Experten sind alle vier Bereiche miteinander verbunden. Sämtliche Maßnahmen müssen daher aufeinander abgestimmt werden. Darüber hinaus liegt die Verantwortung nicht nur bei einem Stakeholder, sondern erfordert eine gemeinsame Anstrengung aller Beteiligten.

Der Bericht weist auf die unbequeme Tatsache hin, dass trotz einiger Fortschritte in den vergangenen Jahren das Kompetenzniveau in Europa nicht ausreichend ist. Fast ein Drittel der europäischen Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren verfügt über keine bzw. nur geringe Qualifikationen. Nur ein Viertel der Bevölkerung weist ein hohes Qualifikationsniveau auf. Qualifizierte Personen besitzen zudem nicht immer die Kompetenzen und Fähigkeiten, die auf dem Arbeitsmarkt gesucht werden, was zu Diskrepanzen führt. Eine bessere Mischung bereichsübergreifender und spezifischer Fähigkeiten ist erforderlich. Die wachsende Arbeitslosigkeit und die demografische Entwicklung verschärfen das Problem zusätzlich.

Hintergrund

Die Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ wurde im Dezember 2008 auf EU-Ebene gestartet, um die Verbindungen zwischen der Welt der Bildung und der Arbeitswelt zu verstärken. Im Frühjahr 2009 hat die Europäische Union eine Expertengruppe zu den Themen Weiterbildung, Kompetenzen und Beschäftigung mit Fachleuten aus ganz Europa eingerichtet, die eine unabhängige Beratung zur weiteren Entwicklung der Initiative im Rahmen der EU-Wirtschaftsreformstrategie (EU 2020) bieten soll.

Quelle: Experten für Kompetenzen und Arbeitsmarkt fordern sofortiges Handeln, Europa – Press Releases IP/10/123, Brüssel, 04.02.2010

Anmerkung

- 1 vgl. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=697&furtherNews=yes>

Bekämpfung der hohen Müttersterblichkeit in Mexiko

Die Müttersterblichkeit stellt ein gravierendes Gesundheitsproblem indigener Frauen im Süden Mexikos dar. Durch die Ausbildung traditioneller Hebammen soll die reproduktive Gesundheit in den indigenen Gemeinden gefördert und somit die Müttersterblichkeitsraten gesenkt werden.

Entwicklung und Frauengesundheit in den Ländern des Südens

Rund 600.000 Frauen sind jährlich weltweit von der Problematik der Müttersterblichkeit betroffen, statistisch gesehen stirbt jede Minute eine Frau an Komplikationen in der Schwangerschaft, bei der Geburt oder im Kindbett. „Die Müttersterblichkeit wird definiert als Tod einer schwangeren Frau während ihrer Schwangerschaft oder innerhalb von 42 Tagen nach Beendigung der Schwangerschaft.“¹ Medizinisch betrachtet zählen zu den fünf häufigsten Gründen der Müttersterblichkeit Blutungen, Praeklampsie bzw. Blutvergiftung, Kindbettfieber, Abtreibungen und Steißgeburten.²

Nicht nur Familien werden durch das Phänomen der Müttersterblichkeit zerstört, ganze Länder leiden an den Folgen des Verlusts: Frauen sind wesentliche Mitglieder von Gesellschaften und daher kann die Lage in den Ländern des Südens langfristig nur dann verbessert werden, wenn die Entwicklung von Frauen gefördert wird. Gesundheit ist eine wesentliche Voraussetzung, um aus dem Teufelskreis der Armut zu entfliehen: In vielen internationalen Abkommen und zuletzt in den Millennium-Entwicklungszielen der UNO wird eine Verbesserung der Müttergesundheit als Baustein zur Verringerung der Armut und des Hungers in der Welt gesehen. Auch in Mexiko, einem der reichsten Länder Lateinamerikas, stellt die Müttersterblichkeit in einigen Regionen ein gravierendes Gesundheitsproblem dar: Besonders indigene und arme Frauen, die in marginalisierten Gegenden leben,

sind von dieser Problematik betroffen. Im Zuge einer Feldforschung im Rahmen der Diplomarbeit „Die Reduktion der Müttersterblichkeit in Los Altos, Chiapas – Fallstudie anhand des „Red Social contra la Muerte Materna“ wurden zuerst die Ursachen für die hohen Müttersterblichkeit identifiziert und danach ein Projekt zur Reduktion der Müttersterblichkeit in der indigenen Gemeinde Tenejapa analysiert.

Ursachen der hohen Müttersterblichkeit in Los Altos, Chiapas

Die Müttersterblichkeit in Los Altos stellt ein multifaktorielles Problem dar. Die Qualität der Gesundheitservices ist in Chiapas bedenklich, da finanzielle Ressourcen fehlen und somit Krankenhäuser und Kliniken nur unzureichend mit Medikamenten und medizinischen Geräten ausgestattet sind. Dem medizinischen Personal fehlt nicht nur eine angemessene Entlohnung, sondern auch das Verständnis für die indigene Kultur, ihre Traditionen und Erklärungen für das Entstehen von Krankheiten. Die fehlende interkulturelle Kompetenz führt zu Rassismus und Diskriminierung der indigenen Bevölkerung und ist ein Faktor für die geringe Nachfrage nach staatlichen Gesundheitseinrichtungen.

Durch die hohe Marginalisierung der abgelegenen Gemeinden sind die Strecken in ein städtisches Krankenhaus lang und Transporte können Stunden dauern. Die große Armut der indigenen Bevölkerung – 95 Prozent der Bevölkerung leben von der Subsistenzwirtschaft und generieren kein Einkommen – trägt dazu bei, dass die Kosten für den Transport schwer bezahlt werden können. Die Armut ist außerdem mit einer schlechten Ernährung verknüpft, die zu Anämien und



Gruppe der traditionellen Hebammen aus Tenejapa. Quelle: Simone Dürr

Zahlen und Fakten zur Müttersterblichkeit

- Jede Minute stirbt weltweit eine Frau während der Schwangerschaft, Geburt oder im Kindbett.
- In 42 Prozent aller Schwangerschaften treten Komplikationen auf, acht Prozent davon sind lebensgefährlich.
- Die meisten Fälle von Müttersterblichkeit finden kurz vor, während oder nach der Geburt statt und haben ihren Ursprung in Komplikationen, die nicht vorhergesagt werden können bzw. schwer vermeidbar sind.
- Eine von 29.800 Frauen wird in Schweden an Komplikationen in der Schwangerschaft, Geburt oder im Kindbett sterben, eine von 2.500 in den USA und eine von sechs Frauen in Afghanistan oder Sierra-Leone.
- Fast alle Todesfälle sind vermeidbar, wenn ausreichend politischer Wille und eine angemessene Finanzierung vorhanden wären.

Quelle: *Latin American and Caribbean Women's Network 2007, S. 42*

einem erhöhten Müttersterblichkeitsrisiko führt. Ein weiterer Aspekt sind die häufigen und frühen Schwangerschaften der Frauen, da die Frauen bereits mit zwölf bis vierzehn Jahren verheiratet werden. Studien zeigen, dass unter fünfzehnjährige Frauen ein fünfmal höheres Risiko haben, an Komplikationen in der Schwangerschaft, der Geburt oder im Kindbett zu sterben.

In den Familien haben Männer eine privilegierte Stellung und kontrollieren materielle, symbolische und menschliche Ressourcen. Frauen haben keine Entscheidungskraft hinsichtlich der Verteilung der ökonomischen Ressourcen und auch kein Recht auf Landbesitz. Diese Umstände führen dazu, dass Frauen im Fall einer Komplikation von der Entscheidung des Mannes abhängig sind, ob sie ins Krankenhaus transportiert und die Kosten der Überstellung bezahlt werden.

Auch durch das Übermaß an Arbeit, wie die Erziehung der Kinder, die schwere Arbeit in der Landwirtschaft und die Organisation des Haushalts, treten verschiedene Komplikationen in der Schwangerschaft bzw. während des Kindbetts auf. Ein oftmals nicht beachteter Faktor in Bezug auf die Müttersterblichkeit ist die häusliche Gewalt. Besonders in indigenen Gemeinden, in denen der Alkoholkonsum hoch ist, die Kultur des Machismo vorherrscht, die Wertschätzung von Frauen niedrig ist und Gewalt als Mittel zur Herrschaftsausübung akzeptiert wird, leiden viele Frauen unter physischer, psychischer oder sexueller Gewalt. In einer Studie über die Müttersterblichkeit in Los Altos wurde gezeigt, dass fast alle verstorbenen Frauen in ihrem Leben mit häuslicher Gewalt konfrontiert worden waren.³

Ein weiterer Aspekt ist das Verständnis der indigenen Bevölkerung für die Entstehung von Krankheit und ihre Behandlung: Es gibt eine Vielzahl von Krankheiten, die auf einen übernatürlichen Ursprung (Hexerei, Magie, Neid) zurückgeführt werden und eng im Zusammenhang mit der Götterwelt und dem Gleichgewicht in der Gemeinschaft gesehen werden. Die indigene Bevölkerung bevorzugt Naturheilmittel und nimmt eher die Hilfe eines traditionellen indigenen Heilers in Anspruch, als einen westlichen Arzt aufzusuchen.

Die schlechte Qualität und der Zugang zu den Gesundheitservices, das unterschiedliche Verständnis für das Entstehen und die Behandlung von Krankheiten, Bräuche und Traditionen, die geringe Schulbildung, Alter, Armut, Marginalisierung, die Ethnizität der Frauen und häusliche Gewalt stellen somit die wesentlichen Einflussfaktoren auf die Müttersterblichkeit in Los Altos dar.

Traditionelle Hebammen als Schlüssel zur Frauengesundheit

*„Die Hebammen sind das Erbe der prähispanischen Ärztin, Sprecherinnen der Götter, die Priesterinnen des Lebens, die Beschützerinnen der Gesundheit, die Beraterinnen von Paaren, die Zurechtweiserinnen, jene, die wegen Männern nicht schweigen, jene, welche die Geheimnisse kennen.“*⁴ Da indigene Frauen eine Hausgeburt im Kreise ihrer Familie bevorzugen, bei der die traditionellen Riten eingehalten werden können, werden in Los Altos 90 Prozent der Schwangerschaften und Geburten von traditionellen Hebammen betreut. Hebammen verfügen über denselben kulturellen Hintergrund, sprechen die gleiche Sprache und kennen die Lebensbedingungen der Frauen. Das Wissen der Hebammen wird von Generation zu Generation weitergegeben und als Gabe von Gott angesehen. Ihre



Traditionelle Hebamme aus Tenejapa. Quelle: Simone Dürr

Indikationen über die Verhaltensweisen in der Schwangerschaft, Geburt und im Kindbett stimmen mit der Kosmvision und dem Glaubenssystem der Frauen überein. Somit nehmen traditionelle Hebammen eine Schlüssel-funktion in der Verbesserung der reproduktiven Gesundheit von indigenen Frauen ein. Trotz all dieser Vorteile werden tradi-

tionelle Hebammen im mexikanischen Gesundheitssystem nicht anerkannt und bekommen meist keine Entlohnung für ihre Arbeit.

Die Ausbildung im Zuge des „Red Social contra la Muerte Materna“

Im Zuge des Projekts „Red social contra la Muerte Materna“, das eine Zusammenarbeit von vier NGOs, dem staatlichen Gesundheitssektor und von Wissenschaftlern darstellte, wurden Strategien zur Bekämpfung der Müttersterblichkeit erarbeitet und umgesetzt. Die Aufgabe der NGO „Centro de Partos Luna Maya“ war die Ausbildung traditioneller Hebammen aus der Gemeinde Tenejapa. Die Ausbildung erfolgte über drei Jahre, wobei einmal monatlich ein Workshop abgehalten wurde, in dem 55 Hebammen der Region teilnahmen. Die Inhalte der Ausbildung umfassten technische und soziale Aspekte rund um die Thematik der Müttersterblichkeit. Als wichtigster Teil der Ausbildung wurden die Themen häusliche Gewalt, die Stärkung des Selbstwertes der Frauen, soziale Ungleichheit, Ernährung und Religion angesehen.

Da die Hebammen eine andere Kosmvision haben und die meisten niemals eine Schule besucht haben, sind Versuche, die Hebammen mit westlichen pädagogischen Konzepten zu unterrichten, gescheitert. Werden Hebammen mit Power-Point-Präsentationen, Flipcharts, Frontalunterricht auf Spanisch und in herkömmlichen Klassenräumen unterrichtet, geht ihre Aufmerksamkeit schnell verloren. Die Hebammen werden durch das Kennenlernen von westlichen Praktiken oftmals verschreckt und verlieren ihr Selbstbe-

wusstsein, Geburten selbst adäquat betreuen zu können. Außerdem geht das traditionelle Wissen und der Gebrauch von Naturheilmitteln verloren.

Das Konzept der Workshops beruhte auf der Philosophie, dass zwischen zwei gleichberechtigten Partnern (Ausbildnerinnen und traditionelle Hebammen) ein Wissensaustausch stattfinden sollte, um voneinander zu lernen. Daher wurde versucht, zuerst die Kosmvision, Kultur und Denkweise der traditionellen Hebammen kennen zu lernen. Eine Ausbilderin merkte hierbei an: *„In unserer Ausbildung war immer erstrangig, dass die Frauen bereits ein Jahrtausende altes Wissen besitzen und dieses Wissen erweitert, aber nicht zerstört werden soll. Das Wichtigste ist, ihr Vertrauen für ihr Wissen zu bestärken und ihre Traditionen zu bewahren.“*

Auf technischer Ebene konnten die traditionellen Hebammen ihr Wissen erweitern, der wohl größte Nutzen lag jedoch in der Bearbeitung von sozialen Aspekten. Durch die Workshops lernten sich alle Hebammen der Region kennen, konnten Informationen, Neuigkeiten und Probleme austauschen und Freundschaften knüpfen. Der Selbstwert der Frauen wurde durch die Ausbildung gesteigert, wobei dies wiederum zum Empowerment der Hebammen in der Gemeinschaft und zur Verbesserung der Verhandlungsposition mit den männlichen Familienmitgliedern der Schwangeren bei einem Geburtsnotfall geführt hat.



Wandbild aus Tenejapa. Quelle: Simone Dürr

Durch die Ausbildung der 55 Hebammen konnte ein nicht zu unterschätzender Multiplikatoreffekt erzielt werden: Jede Hebamme betreut durchschnittlich vier Geburten monatlich, somit werden ca. 2.600 Frauen im Jahr betreut. Eine der Hebammen begann in Schulen Vorträge über die Müttersterblichkeit zu halten und konnte somit Kinder und Jugendliche für die Problematik sensibilisieren. Obwohl durch das Projekt „Red Social contra la Muerte Materna“ die Müttersterblichkeit in der Region nicht gesenkt werden konnte, da die Lebensbedingungen der Frauen nicht verbessert werden konnten, war die Ausbildung der Hebammen erfolgreich: Die Hebammen nehmen nun eine Vorbildfunktion in ihren Gemeinden zur Promotion der Frauengesundheit ein, da sie ihre positive Erfahrungen mit der Ausbildung und ihr neues Selbstbewusstsein an die schwangeren Frauen weitergeben. Dieser Teilaspekt des Projekts zeigt, dass eine erfolgreiche „Entwicklungszusammenarbeit“ in den Ländern des Südens nur durch Respekt und Verständnis für andere Kulturen, den Willen, voneinander zu lernen, und durch die Entwicklung von vorhandenen Ressourcen funktionieren kann.

Simone Dürr

Der Artikel basiert auf der Diplomarbeit der Autorin, die heuer mit dem JKU goes Gender-Preis ausgezeichnet wurde.

Ja, natürlich: Armut ist weiblich

Alljährlich brechen Berichte von Armut und Benachteiligung über unsere Köpfe herein und verkünden schon fast naturgesetzlich, dass die Armut ein weibliches Antlitz trägt. Warum eigentlich? Wir hatten zwei Frauenbewegungen,¹ haben immer noch Frauenbeauftragte, in deren Hände wir unseren Unmut und die Proteste gelegt haben, und wenige junge Frauen fühlen sich noch dem Feminismus verpflichtet, weil sie sich alle schon emanzipiert wähnen. Hat sie die Gleichberechtigung erieilt und wir haben es nicht bemerkt? Nun zumindest wir haben uns die Gleichberechtigung anders vorgestellt, glaubten, dass die Basis aller Gleichbehandlung vorerst einmal die ökonomische Gleichstellung zu sein hätte. Die Zahlen der

Anmerkungen

- 1 vgl. Latin American and Caribbean Women's Network, 2007, S. 42
- 2 Vgl. Díaz Echeverría, 2006, S. 12
- 3 Freyermuth, 2003
- 4 Galante/Castañeda, 1997, S. 234

Literatur

- Dürr, S. (2009): Die Reduktion der Müttersterblichkeit in Los Altos, Chiapas – Fallstudie anhand des Projekts „Red Social contra la Muerte Materna“. Institut für Soziologie. Johannes Kepler Universität Linz.
- Díaz Echeverría, D. F. (2006): „Mortalidad materna. Una tarea inconclusa. URL: <http://www.fundar.org.mx/PDF%20Avances%20y%20Retos/03.pdf> (dl: 28.1.2008)
- Freyermuth Enciso, G. (2003): Las mujeres de humo: Morir en Chenalhó. Género, etnia y generación, factores constitutivos del riesgo durante la maternidad. Miguel Ángel Porrúa. Mexico.
- Galante, C./ Castañeda, M. A. (1997): Mujer-partera: figura central de la salud reproductiva en el medio rural. In: Tuñón Pablos, E. (Hrsg.): Género y salud en el sureste de México. El colegio de la Frontera Sur y Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Mexico. S. 223-235.
- Latin American and Caribbean Women's Health Network (2007): Maternal Mortality: Women's Lives in Balance. In: Women's Health Journal, No. 3-4/2007, London, S. 39-44

Berichte sind beredt und sprechen eine deutliche Sprache. Sie geben uns recht – nur, was hilft's?!

Die üblichen Verdächtigen

Der Stein des Anstoßes Nummer eins ist immer wieder die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen. Sie wird gebetsmühlenartig beklagt und klafft immer weiter auseinander. Gerade Österreich² ist ein abschreckendes Beispiel: Ganzjährig vollwertige Frauen verdienen hierzulande um 22 Prozent weniger als die männlichen Geschlechtsgenossen und niemand kann vernünftig oder nur annähernd plausibel begründen, warum Frauen für dieselbe Tätigkeit einfach schlechter bezahlt werden. Das ist lupenreine Diskriminierung – wen stört's?

Frauen sind stärker von atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen als Männer: Nun gut, als Vollzeitmutter, Haushälterin und Pflegerin bleibt auch

nur noch Zeit für einen Teilzeitjob. Die enge Verzahnung von Erwerbsarbeit und Sozialleistungen schlägt sich dann logisch zu Buche: Wer eine ununterbrochene, gut bezahlte Vollzeitbeschäftigung hat, erhält mehr Arbeitslosengeld und erarbeitet einen höheren Pensionsanspruch. Wer hat, dem wird gegeben. Frauen bleibt die durchbrochene Karriereleiter, die unbezahlte Haus- und Kinderarbeit, die prestigelose Pflegearbeit. Von „halbe-halbe“ keine Spur. All das bedeutet geringeres Erwerbseinkommen und damit niedrigere Sozialleistungen. So sind Alleinerzieherinnen und allein stehende Pensionistinnen die am stärksten armutsgefährdete Gruppe.

Frauen sind gebildeter und haben weniger Aufstiegschancen. Noch immer und immer wieder. Plausible Erklärung? Frauendominierte Branchen sind natürlich schlechter bezahlt. Sozialbereich, Gesundheitsbereich, Pflichtschulbereich, alle Bereiche, die Menschenarbeit bedeuten, sind nichts für Personen, die rechnen können. Wer denkt schon an die eigene Absicherung, an die gerechte Entlohnung, wenn es um die Betreuung, Begleitung, Beratung von Unterstützungssuchenden geht? Ein gutes Gewissen ist ein sanftes Ruhekitzen!

Während Erwerbsarbeit immer als ein Instrument der Armutsprophylaxe beschworen wurde, müssen wir nun einen weiteren sozialpolitischen Schandfleck, das Phänomen der „working poor“, zur Kenntnis nehmen. Da liegt es nicht an fehlender Erwerbstätigkeit, da liegt es nur an einer Bezahlung, mit der die Grundbedürfnisse nicht mehr gedeckt werden können. Aber bis heute konnte man sich nicht über die gesetzliche Festlegung eines Mindestlohns einigen.³ Über all

diese beschämenden und degradierenden Zustände wissen wir Bescheid. Doch wo bleibt die Tat?

Arm sein bedeutet ja, nicht nur weniger Finanzen zur Verfügung zu haben, sondern heißt konsequenterweise, Einschränkungen in zentralen Lebensbereichen hinnehmen zu müssen: Wohnen, Gesundheit, Sozialkontakte, kulturelles Leben, Bildung, die eingeschränkte Teilnahme an diesen Bereichen und die dezimierte Handlungsfähigkeit betrifft hier die Langzeitarbeitslosen, MigrantInnen, Behinderten, Alleinerziehenden, the working poor - und in all diesen Gruppen trifft es primär wieder die Personen weiblichen Geschlechts: „Woman is the slave of all the slaves“. (Yoko Ono)

Ein analytischer Blick: Das Konzept der In- und Exklusion

Die Einschränkung der Handlungsfähigkeit und sozialen Ausschließung ist ein aktiv betriebener Vorgang, der sich am Beispiel unserer Zielgruppe „Frauen und Migrantinnen“ gut nachvollziehen lässt. Das Konzept der Handlungsfähigkeit hat seinen theoretischen Bezug in der kritischen Psychologie, wie sie als interdisziplinäre Wissenschaft von Holzkamp entwickelt wurde. Die Kategorie der Handlungsfähigkeit lässt sich charakterisieren als „Verfügung des Individuums über seine Lebensbedingungen in Teilhabe an der Verfügung über den gesellschaftlichen Prozess“ (Holzkamp 1985).⁴ Die Restriktionen der Handlungsfähigkeit, der Ausschluss bestimmter Personengruppen von der *ökonomischen, kulturellen, politischen, institutionellen oder sozialen Zugehörigkeit* wird beschleunigt durch die Auswirkungen der Finanzkrise und fördert das Auseinanderdriften der Gesellschaft. Ein ähnliches Konzept wurde seit Ende der

1980er Jahre von den Sozialwissenschaften im Zusammenhang mit Armut und sozialen Problemen von Luhmann⁵ in seinem Aufsatz „Inklusion und Exklusion“ verwendet, um strukturelle Benachteiligungen von bestimmten Personengruppen zu thematisieren. Auch in diesem Konzept geht es um die Teilhabe (Inklusion) an den gesellschaftlich produzierten Ressourcen auf der ökonomischen, kulturellen, politischen und sozialen Dimension. Der Prozess der Exklusion beschreibt den graduell abgestuften Ausschluss von der Verfügbarkeit über Einkommen und Eigentum, die Einschränkung von



Sozio-ökonomisch benachteiligte Frauen, viele davon mit Migrationserfahrung, werden in der Frauenberatung woman bei der Arbeitssuche unterstützt.
Quelle: VSG woman

Frauenbericht 2010: Weiterhin große Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

Gemäß dem EU-Strukturindikator "Gender Pay Gap" beträgt das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle in Österreich 25,5 Prozent. Dieser Indikator misst den relativen Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in Unternehmen ab zehn unselbständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Berücksichtigt man beobachtbare Unterschiede wie Beschäftigungsdauer, Alter, Ausbildung, Beruf oder Branche, dann sinkt der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied von 25,5 Prozent auf 18,1 Prozent. D.h. dieser Teil des Verdienstgefälles kann auch unter Berücksichtigung der genannten Faktoren nicht erklärt werden.

Während sich keine Verbesserung der relativen Einkommenssituation der Frauen abzeichnet, ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten zehn Jahren gestiegen. Die Frauen-Erwerbsquote für die Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen lag 2008 bei 68,6 Prozent (1998: 61,4%). Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit ist jedoch in erster Linie auf den starken Anstieg von Teilzeitarbeit und die rückläufige Vollzeitwerbstätigkeit zurückzuführen. 2008 arbeiteten rund vier von zehn Frauen Teilzeit, damit liegt die Teilzeitquote von Frauen in Österreich (2008: 41,5%, 1998: 30,7%) deutlich über dem EU-Durchschnitt (2008: 31,1%).

Bei der Gruppe der 25- bis 49-Jährigen mit Kindern unter 15 Jahren ist der Anstieg der Teilzeitquote von 39,9 Prozent (1994) auf 67,4 Prozent (2008) besonders hoch. Bei den 25- bis 49-jährigen Frauen ohne Kinder unter 15 Jahren nahm die Teilzeitquote lediglich von 19 Prozent (1994) auf 28,4 Prozent (2008) zu.

Während bei Frauen mit der Elternschaft meist eine Reduktion der Arbeitszeit einhergeht, nimmt der Umfang der Erwerbstätigkeit bei Männern mit Kindern zu: Die Gruppe der 25- bis 49-jährigen Männer ohne betreuungsbedürftige Kinder wies 2008 eine Teilzeitquote von 6,7 Prozent aus, jene der Väter mit Kindern unter 15 Jahren eine von 4 Prozent.

Geringe Erwerbseinbindung von Frauen und mehr Betreuungspflichten bewirken ein höheres Armutsrisiko. In Haushalten von alleinerziehenden Frauen, die nicht erwerbstätig sind, liegt die Armutsgefährdung bei rund 60 Prozent. Aber auch bei teilweiser (30%) oder voller Erwerbstätigkeit (15%) liegt das Armutsrisiko von alleinerziehenden Frauen trotz Transferleistungen über dem Durchschnitt von 12 Prozent.

Quelle: Statistik Austria. Den Frauenbericht als Download findet man unter dem Link: <http://www.frauen.bka.gv.at/studien/frauenbericht2010>

Handlungsoptionen hinsichtlich Aus- und Weiterbildung oder der Autonomie in der privaten Lebensgestaltung aufgrund rechtlicher Arrangements sowie die Verweigerung von Anerkennung und Status durch Entwertungs- und Degradierungszereemonien und die soziale Diskriminierung und Isolation (vgl. dazu Dimmel 2000, Steinert 2000)⁶ - wie dies in besonderem Maße auf Migrantinnen zutrifft.

Legt man die Konzepte der Handlungsfähigkeit oder das der Inklusion/Exklusion als Bezugssystem für die Lebensrealität der von uns betreuten Frauen an, so zeigt sich immer, wie wenig sie vom ökonomischen, kulturellen und sozialen Kapital profitieren können.

Bei beiden Definitionen, sowohl der Handlungsfähigkeit als auch der Ausschließung, wird im Gegensatz

zum Begriff der „Armut als statischem Zustand“ schnell deutlich, dass es sich hier *um einen aktiv betriebenen Vorgang handelt*, der verschiedene Personengruppen, im hier beschriebenen Fall sozio-ökonomisch benachteiligte Frauen mit und ohne Migratinerfahrung, von einer gleichberechtigten Teilhabe ausschließt.

Wird das Ökonomische Kapital nach den beiden genannten Konzepten definiert als all das, was jemandem an Besitz von ökonomischen Gütern einschließlich der Transferleistungen durch den Staat zur Verfügung steht, dann hat sich die ohnehin schlechte ökonomische Situation unserer Klientinnen seit Beginn der Krise noch verschlechtert. Manifestieren sich Verunsicherungen und Abstiegsängste als Folge der Krise

derzeit bis weit in die gesellschaftliche Mitte, so sind die bei uns Rat suchenden Frauen ökonomisch schon ganz unten angekommen.

Dazu ein Beispiel: Von den 220 Frauen, die unsere Beratungsstelle letztes Jahr aufsuchten, haben wir die Einkommensverhältnisse dokumentiert: 83 Prozent der Frauen haben im Monat weniger als 700 Euro (ohne Familienbeihilfe und Wohnbeihilfe) zur Verfügung, 26 Prozent unserer Klientinnen haben überhaupt kein eigenes Einkommen! Für das laufende Jahr beträgt der Prozentsatz der Frauen ohne eigenes Einkommen 27 Prozent. Hauptverantwortlich sind fehlende Anwartschaften in der Arbeitslosenversicherung sowie die skandalöse Anrechnung des Partnereinkommens bei der Berechnung der Notstandshilfe. Diese bringt die Frauen auch nach langjähriger Berufstätigkeit und ökonomischer Eigenständigkeit in die wirtschaftliche Abhängigkeit vom Mann oder vom Lebensgefährten, ohne übrigens diesen Anspruch gegenüber Letztgenanntem auch rechtlich durchsetzen zu können.

Wissen ist Macht oder Frau Dr. Putzfrau

Kulturelles Kapital wird als die Verfügung über gesellschaftlich akzeptierte Bildungstitel und Wissen („gebildetes“ Wissen, technisches/handwerkliches Wissen, Alltagswissen) definiert. Allerdings müssen die vorhandenen (kulturellen) Kapitalien auch anerkannt werden, sollte Bildung und Höherqualifizierung tatsächlich hilfreich sein. Im Fall der von uns betreuten Migrantinnen wird immer wieder deutlich, was es heißt, wenn dieses Wissen nicht angewendet und „verwertet“ werden kann. Es bleibt totes Kapital.

Im heurigen Jahr wurden bis Ende Mai bereits 140 sozio-ökonomisch benachteiligte Frauen (davon 85 Frauen mit Migrationserfahrung) in der Frauenberatung wohnhaft bei der Arbeitssuche beraten und unterstützt. 62 Prozent aus dieser Gruppe haben in ihrem Herkunftsland eine Universität, eine Fachhochschule, eine Akademie, ein College oder eine vergleichbare Ausbildung abgeschlossen. Diese Technikerinnen, Biologinnen, Pädagoginnen, Juristinnen, Bachelors und Masters verschiedener weiterer Studienrichtungen können ihre Kenntnisse und Fähigkeiten nicht für die österreichische Gesellschaft einbringen. Es schlägt ihnen vielmehr eine unglaubliche Geringschätzung entgegen. Die Diskriminierung und Diskreditierung gegenüber Können und Wissen der Migrantinnen ist sowohl öffentlich, staatlich (unglaublich langwierige, aufwändige und teilweise undurchschaubare Nostriktionsverfahren, keine Durchlässigkeit im Bildungssystem) als auch in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt enorm hoch. Dies führt dazu, dass die

Frauen als „dequalifiziert Berufstätige“, wie es euphemistisch heißt, ihre Erwerbsjahre in Österreich verbringen. Konkret bedeutet dies, Jobs als Reinigungskraft, Küchenhilfe, Zimmerfrau, Abwäscherin oder Verpackerin annehmen zu müssen und in diesem Hilfstätigkeitssegment viele Jahre oder ein Erwerbsleben lang zu verbleiben.

Politische und institutionelle Exklusion

„Armutgefährdete Frauen haben wenig Möglichkeiten, ihre Situation durch Einmischung in die politischen Verhältnisse zu verändern: Es fehlt ihnen an Zeit, Geld und Kontakten. Dazu kommt die Scham, durch öffentliches Engagement als Armutsbetroffene sichtbar zu werden.“⁷

Wird auch noch der Zugang zu Informationen gesperrt, verstärkt dies die Abhängigkeit bzw. kann dies zum Verlust der Handlungsautonomie führen. Gerade für Migrantinnen hat der verlorene Zugang zu Informationen katastrophale Folgen. Das Nicht-Verstehen von Behördendeutsch und umständlichen Formularen führt bei fehlender inhaltlicher Vermittlung zu Informationsverlust und zum Ausschluss von ihnen zustehenden Rechten, von Erwerbsarbeit und finanziellen Ressourcen. Es schließt sich der Kreis der Exklusion und der Einschränkung der Handlungsfreiheit und führt geradewegs hinein in die Armutsfalle.

2010: Das Europäische Jahr gegen Armut und soziale Ausgrenzung

Gerade im Frauenbericht 2010 konstatiert die Frauenministerin, dass die Einkommensschere immer heftiger auseinanderklafft, Frauen immer gebildeter und zum Ausgleich dafür immer schlechter entlohnt werden und Migrantinnen nur zu 57 Prozent in Arbeit stehen. So lässt sich berechtigt schließen, dass hier für Frauen und für Migrantinnen speziell ein hoher und dringender Handlungsbedarf besteht. Währenddessen kündigt der Sozialminister die Einsparung von 100 Millionen Euro im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik an. Was also bewirkt ein europäischer Aufruf, wenn national gerade bei jenen armutsgefährdeten Personengruppen der Rotstift angesetzt wird, wo die Not zwar groß, die Lobby aber gering bis nicht vorhanden ist?!

*Alexandra Enzenhofer, Anita Eyth
VSG WOMAN - die frauenberatung*

Erstabdruck im Rundbrief der oberösterreichischen Sozialprojekte 6/10 (geringfügig geänderte Fassung). Nachdruck mit freundlicher Genehmigung der Autorinnen.

Anmerkungen

- 1 Eine vor dem ersten Weltkrieg, die zweite seit Ende der 1960er Jahre.
- 2 Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich (Hg.) (2010): Frauenbericht 2010. Wien.
- 3 Zum 1.1.2009 wurde zwar der zwischen Österreichischem Gewerkschaftsbund und Wirtschaftskammer Österreich vereinbarte Mindestlohn von 1.000 Euro brutto in allen Kollektivverträgen, die von der Wirtschaftskammer und ihren Teilorganisationen abgeschlossen werden, umgesetzt, eine Regelung auf gesetzlicher Basis gibt es bis dato nicht. Die freien Berufe (z.B. Zahnarzhelferin) bilden nach wie vor eine Lücke. Quellen: www.ots.at; de.wikipedia.org
- 4 Holzkamp, Klaus (1985): Grundlegung der Psychologie. Frankfurt/Main.
- 5 Luhmann, Niklas (1994): Inklusion und Exklusion, in: Berding, Helmut (Hg.) (1994): Nationales Bewusstsein und kollektive Identität. Frankfurt/Main.
- 6 Dimmel, Nikolaus (2000): Social Law's Stories. Moralien im Gebrauch des Sozialhilferechts. Steinert, Heinz (2000): Zur Einleitung: Die kurze Karriere des Begriffs „soziale Ausschließung“. Beides in: Pilgrim, Arno / Steinert, Heinz (Hg.) (2000): Sozialer Ausschluss – Begriffe, Praktiken und Gegenwehr. Baden-Baden.
- 7 Frauen-Vor!-Konferenz 2010: Frauenarmut, Scham und Stigmatisierung (2010:18). http://www.armutskonferenz.at/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=392&Itemid=36 am 1. Juni 2010.

Bildungsbedürfnisse von MigrantInnen

Das Bildungsinteresse und die Bildungsbedürfnisse von MigrantInnen sowie ihre Integration in Prozesse der Erwachsenenbildung standen im Mittelpunkt des länderübergreifenden EU-Projekts "ENTER – Adult Educational Development for Migrants and Ethnic Minorities".

Vom Innsbrucker "Verein Multikulturell" koordiniert, widmeten sich akademische Institutionen und Bildungsorganisationen in fünf europäischen Ländern der Integration bildungsferner Angehöriger ethnischer Minderheiten und MigrantInnen der Altersgruppe über 45 in Prozesse der Erwachsenenbildung. Wissenschaftlich begleitet und evaluiert wurde das länderübergreifende Bildungsprojekt von einem Team um Christoph Reinprecht und Gülay Ates vom Institut für Soziologie der Universität Wien. Reinprecht ist auch Mitglied der neuen Forschungsplattform "Migration and Integration Research" der Universität Wien, die Migrationsforschung über traditionelle und disziplinäre Grenzen hinweg realisiert (siehe Kasten).

Über ein Netzwerk kooperierender Bildungseinrichtungen in Österreich, Deutschland, Frankreich, der Slowakei und Rumänien wurde das generelle Interesse für Erwachsenenbildung, die spezifischen Bildungsbedürfnisse und etwaige Hürden auf dem Weg dorthin erhoben. Weiters wurde untersucht, wie sich

der Alltag der Befragten strukturiert, welche Aktivitäten sie ausüben und welche Werte eine Rolle spielen. Die Ergebnisse dieser Bedarfserhebung flossen in die Konzeption verschiedener Bildungsmodule ein. Begrenzte Zeitressourcen, finanzielle Aspekte und der Wunsch nach geographischer Nähe der Veranstaltungsorte mussten dabei mitgedacht werden.

Lebensqualität als Voraussetzung für die Teilnahme an Bildungsprozessen

Die ebenfalls von Reinprecht und Ates durchgeführte Evaluation der Module verdeutlichte, dass die gewünschten Bildungsinhalte, die in den jeweiligen Ländern stark variieren, in engem Zusammenhang mit der Lebenswelt der Personen stehen. So ergab sich für die Gruppe der Roma ein direkter Bezug zu arbeits-

Forschungsplattform "Migration and Integration Research"

Um in der Migrationsforschung den Austausch zwischen den Disziplinen zu fördern und die Stärken zu bündeln, richtete die Universität Wien im Oktober 2009 die interdisziplinäre Forschungsplattform "Migration and Integration Research" ein. Geleitet wird die Forschungsplattform von Heinz Fassmann, Dekan der Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie der Universität Wien.

Weitere Informationen:
<http://migration.univie.ac.at/>

marktrelevanten Fertigkeiten, in anderen Ländern standen kreative und sportliche Aktivitäten an erster Stelle. Die Stärkung der Lebensqualität ist eine wichtige Voraussetzung für die Teilnahme an Bildungsprozessen. "Es geht darum, psychosoziale Voraussetzungen zu schaffen, damit Zugänge überhaupt möglich werden", so Christoph Reinprecht.

Die interkulturellen und pädagogischen Kompetenzen der ErwachsenenbildnerInnen spielen in diesem Zusammenhang eine wesentliche Rolle. Es braucht ein Umfeld, das das Entstehen sozialer Beziehungen ermöglicht. Reinprecht: "Die Räume, in denen man Probleme einbringen kann, sind für diese Gruppe sehr eng. Dadurch, dass dieses Bedürfnis in den Kursen Platz hatte, wurde der Bildungsfunktion der Module überhaupt erst Genüge getan."

Wege aus der Krise

Unter diesem Titel präsentierte Anfang Mai eine breite zivilgesellschaftliche Allianz ein umfassendes Gegenprogramm zum gegenwärtigen Mainstream in der Krisenbekämpfung, der auf Sparpakete und Massensteuern setzt. Eine derartige defensive Politik werde allerdings nur Armut und Arbeitslosigkeit erhöhen, warnten die NGO-VertreterInnen.

Nicht weniger als 13,4 Milliarden Euro könnten für mehr soziale Sicherheit, für bessere Bildung, Pflege und Gesundheitsversorgung, für nachhaltige Mobilität, erneuerbare Energien, für lokale und globale Armutsbekämpfung sowie für die Reduktion des Budgetdefizits aufgebracht werden. Knapp 250.000 gesellschaftlich sinnvolle Arbeitsplätze in Zukunftsbereichen würden entstehen, berechnete die Allianz aus Armutskonferenz, Attac Österreich, GLOBAL 2000, Greenpeace, Katholische Arbeitnehmer/innenbewegung Österreich, SOS Mitmensch, der Produktionsgewerkschaft PRO-GE und der Lebensgewerkschaft VIDA. Voraussetzung dafür sei allerdings eine Politik, die Überfluss gerecht besteuert und Arbeit gerecht verteilt. Denn gegenwärtig verfüge eine Minderheit über Geld und Vermögen im Überfluss, während gleichzeitig immer mehr Menschen zu wenig für ein gutes Leben haben.

Finanzierung der Kurse darf keine Barriere sein

Insgesamt überwiegen die positiven Rückmeldungen der TeilnehmerInnen. Eine Hürde bleibt. "Leider bewegen sich die Gebühren für Erwachsenenbildungskurse auf einem für viele nicht leistbaren Niveau", bedauert Christoph Reinprecht eine nicht zu unterschätzende Zugangsselektion. Die Ergebnisse des Projekts sind ein Appell an Bildungseinrichtungen, Barrieren für ethnische Minderheiten und MigrantInnen abzubauen.

Quelle: Veronika Schallhart: Empowerment durch Bildung: EU-Forschungsprojekt bringt neue Ergebnisse. Pressemitteilung der Universität Wien, 31.03.2010. Weitere Informationen zum EU-Projekt ENTER unter: <http://www.enter-eu.info/>

„Das nötige Geld für soziale, ökologische und demokratische Investitionen ist dort vorhanden, wohin in den letzten Jahren umverteilt wurde. Gegenwärtig besitzen die reichsten 10 Prozent knapp 60 Prozent des gesamten Vermögens. Sie können durch Vermögenssteuern, progressive Erbschafts- und Schenkungssteuern, einem Ende der Steuerprivilegien für Kapitaleinkommen, Stiftungen und Kapitalgesellschaften, eine Bankenabgabe und Finanztransaktionssteuern einen gerechten Beitrag leisten“, so Attac Obfrau *Alexandra Strickner*. (Die erwarteten Einnahmen sind aus nebenstehender Tabelle ersichtlich.)

Sozial- und Gesundheitsoffensive gefordert

Eine gute Pflege und Betreuung bei Krankheit und im Alter, das wünsche sich die Bevölkerung. „Wir fordern eine Sozial- und Gesundheitsoffensive, die den Ausbau des Angebots an Pflege und Betreuung zum Ziel hat. Angesichts der Alterung unserer Gesellschaft sind Investitionen in diesen Bereich unumgänglich“, meinte der stellvertretende *vida*-Vorsitzende *Willibald Steinkellner*. Mit einer „Sozialmilliarde“ von einer Milliarde pro Jahr könnten seines Erachtens rund 20.000 Arbeitsplätze im Bereich Gesundheit und Soziales geschaffen werden.

Martin Schenk von der Armutskonferenz ergänzte: „Österreich liegt mit seinen Sozialdienstleistungen unter dem EU-Durchschnitt – sowohl bei der Pflege als auch bei der Kinderbetreuung. In Österreich wer-

Überfluss besteuern – erwartete Einnahmen

Steuerart	Erwartete Einnahmen (Mrd. Euro p.a.)
Einführung einer Vermögenssteuer	3,5
Progressive Erbschafts- und Schenkungssteuer	1,2
Einführung einer Stiftungssteuer	0,8
Abschaffung von Steuerprivilegien bei Kapitaleinkommen	1,4
Abschaffung von Steuerprivilegien bei Kapitalgesellschaften	1,0
Einführung von Ökosteuern	2,5
Wirksame Bankenrettungsabgabe	1,3
Finanztransaktionssteuer (EU- oder österreichweit)	1,7
Summe	13,4

Quelle: Attac

den etwa nur 45 Prozent der 3 bis 4-Jährigen betreut, in Deutschland hingegen knapp 70 Prozent und in Dänemark 82 Prozent. Hier gibt es viel Potential, das brach liegt. Denn eine gute Vorschulförderung nützt allen, aber besonders Kindern aus ärmeren Haushalten." Insgesamt entstünden bei der Kinderbetreuung wie bei der Pflege Win-win-Situationen zwischen Fraueneinkommen, Arbeitsplätzen, der Frühförderung von Kindern und der Pflegeentlastung Angehöriger.

Jens Karg, Sprecher der Umweltschutzorganisation GLOBAL 2000, wies darauf hin, dass angesichts der drohenden Klimakatastrophe „ein 'business as usual' schlicht keine Option" sei. „Die CO₂-Emissionen müssen europaweit bis 2020 mindestens um 40 Prozent gesenkt werden. Das zentrale Ziel einer Ökologisierung des Steuersystems liegt deshalb im Lenkungseffekt weg von der Nutzung fossiler Brennstoffe hin zu erneuerbaren Energien," so Karg. "Natürlich müssen wir Teile der Steuereinnahmen reinvestieren. Wohnraum muss energieeffizienter und somit billiger gemacht werden. Der öffentliche Nah- und Fernverkehr muss zur nachhaltigen, funktionierenden und leistbaren Form der Mobilität ausgebaut werden. Das schafft Arbeitsplätze und den so dringend notwendigen ökologischen Wandel."

Arbeit ist ungerecht verteilt

„In unserem neoliberalen Wirtschaftssystem stehen Wettbewerb und Gewinnmaximierung an oberster Stelle. Arbeit ist ungerecht verteilt und viele Menschen bleiben auf der Strecke. Der Arbeitsalltag ist geprägt von ständig wachsendem Druck und Stress, von Unsicherheit und Vertrauensverlust. Arbeitslose werden als Sozialschmarotzer an den Pranger ge-

stellt. Die Katholische Arbeitnehmer/innen Bewegung (KABÖ) setzt sich ein für eine Arbeitszeitverkürzung ohne Einkommensverlust, aber auch für eine Neubewertung der Arbeit, die den Anforderungen einer sozialen und ökologischen Entwicklung gerecht wird", sagte KABÖ-Bundesvorsitzender *Reinhold Grausam*.

„Die Verteilung von Teilhabechancen hat in unserem Land eine demokratiepolitisch bedenkliche Asymmetrie erreicht", so *Philipp Sonderegger* von SOS Mitmensch. Einige Interessensgruppen seien aufgrund ihrer ökonomischen Macht in der Lage, direkt auf die Politik Einfluss zu nehmen. Andere hätten nicht einmal die Möglichkeit, das politische Geschehen zu verfolgen und zu verstehen: „21 Prozent der 15-Jährigen sind in Österreich laut Bildungsexperten de facto Analphabeten. Sie werden kaum in der Lage sein, ihre Interessen bei der demokratischen Willensbildung wirksam zu vertreten. Das ergibt einen idealen Nährboden für autoritäre Strömungen", warnte Sonderegger. Investitionen in den Bildungsstandort Österreich seien deshalb zugleich "eine Investition in den Demokratiestandort Österreich".

Die VertreterInnen der Organisationen waren sich einig: „Ein gutes Leben für alle Menschen erfordert eine Demokratie, die Mitbestimmungsrechte garantiert und ein Wirtschaftssystem, das die Befriedigung von Grundbedürfnissen, globale Solidarität und ökologische Nachhaltigkeit zum Ziel hat. Unsere Forderungen sind die ersten nötigen Schritte in diese Richtung."

Quelle: Attac-Presseaussendung, 05.05.2010

Überblickswerk zur Arbeitssoziologie

Innerhalb weniger Jahre hat sich die Arbeitswelt stark verändert. Nicht nur die Art der Probleme, die mit ihr verbunden sind, sondern auch die Weise, wie über diese in der Öffentlichkeit und innerhalb der Sozialwissenschaften diskutiert wird, haben einen deutlichen Wandel erfahren. Arbeit hat ihre Bedeutung als zentraler Bezug und Gehalt menschlicher Identität und Vergesellschaftung nicht eingebüßt. Die Veränderung der Arbeit ist daher nach wie vor besonders folgenreich für die Entwicklung der Gesellschaft und der menschlichen Subjektivität. Sie ist sowohl instrumentell notwendig zum Erwerb der Lebensmittel als auch in expressiver Weise Medium menschlicher Selbstachtung und Anerkennung. Beides hat die Arbeitssoziologie zu berücksichtigen.

Das "Handbuch Arbeitssoziologie", herausgegeben von Fritz Böhle, G. Günter Voß und Günther Wachtler, gibt einen Überblick über die bisherigen Entwicklungen und den gegenwärtigen Stand zentraler Themenbereiche der Arbeitssoziologie. "Obwohl dabei meist aktuelle Erscheinungen im Vordergrund der Betrachtung stehen, also die Arten und Weisen, wie sich Arbeit unter den Bedingungen fortgeschrittener industriell-kapitalistischer Gesellschaften vorwiegend darstellt und verändert, kann das Problem, was unter diesem Gegenstand 'allgemein' zu verstehen sei, nicht ausgeklammert werden", so Mitherausgeber Voß, Professor für Industrie- und Techniksoziologie an der TU Chemnitz. So vermittelt das Kompendium grundlegendes Wissen und gibt wichtige Forschungsbereiche und Diskurse der Arbeitssoziologie wieder, gegenwärtige Entwicklungen von Arbeit werden beschrieben sowie die aktuelle Methodik für deren Analyse vorgestellt und neue Herausforderungen für die Forschung umrissen. "Gerade in der gegenwärtigen Phase tiefgreifender Umbrüche in den Formen und Erscheinungsweisen von Arbeit ist ein Blick auf den breiten Bestand von Theorien, Konzepten und Begriffen sowie empirischen Befunden eine wichtige Grundlage für Ausbildung, Forschung und Praxis", so die Herausgeber in der Einführung des Sammelbandes.

Eine Soziologie der Arbeit bewegt sich auf allen Ebenen soziologischer Analyse. Sie fragt nach den gesamtgesellschaftlichen Momenten, nach organisatorischen sowie institutionellen Bedingungen, nach unmittelbaren sozialen Zusammenhängen kooperativen Handelns und nicht zuletzt nach konkreten Personen und ihren Lebensbedingungen. Arbeitssoziologie ist damit auch immer Soziologie der Arbeitsgesellschaft, der Betriebe und der betrieblichen Arbeitsorganisa-

tion, des konkreten Arbeitsprozesses, der praktischen Arbeitstätigkeiten und Arbeitskooperationen sowie eben auch Soziologie der Arbeitskraft und der individuellen Arbeitspersonen einschließlich ihrer Einbindungen in den Zusammenhang von "Arbeit und Leben".

Mit "Arbeit" in diesem weiten Sinne beschäftigen sich verschiedene wissenschaftliche Disziplinen: Das Spektrum reicht von der Soziologie, Politik-, Geschichts- und Rechtswissenschaft, der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre, der Psychologie, der Arbeitsmedizin, Pädagogik, Philosophie, Theologie, Anthropologie und Ethnologie. Zugleich versteht sich der Band keineswegs nur als Kompendium, in dem sich spezialisierte ExpertInnen an ihre Kollegen wenden. Die Herausgeber haben es sich zur Aufgabe gemacht, das Buch trotz seines Anspruches und Umfangs auch für Nichtspezialisten lesbar und informierend zu machen.

Fritz Böhle, G. Günter Voß, Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie VS Verlag, Wiesbaden 2010, EUR 69,95 (D)

Arbeiten im Callcenter

Callcenter haben sich in vielen Branchen als Form der Kundenbetreuung verbreitet. In der Regel lagern Unternehmen diesen Arbeitsbereich an externe Callcenter aus. Für Auftraggeber und Callcenterbetreiber rechnet sich das. Für jene, die im Callcenter arbeiten, meistens jedoch nicht. Die Arbeitsbedingungen in vielen Callcentern sind weit vom modernen Image entfernt, das die Branche öffentlich propagiert.

Das von Sandra Stern von der deutschen Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und den Soziologinnen Annika Schönauer (FORBA) und Ursula Holtgrewe (Universität Duisburg-Essen) herausgegebene Buch blickt hinter die Kulissen und beschreibt den Arbeitsalltag in Callcentern. ExpertInnen – großteils ehemalige Callcenter-Agents – sprechen über ihre Erfahrungen: kleinliche Kontrollen, hoher Druck und verordnete gute Laune. Sie skizzieren aber auch Handlungsspielräume zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen zur Arbeit im Callcenter sowie Informationen über die Rechte der ArbeitnehmerInnen ergänzen das Buch.

Sandra Stern, Annika Schönauer, Ursula Holtgrewe (Hg.): Arbeiten im Callcenter Service um jeden Preis? ÖGB-Verlag, Reihe: Studien und Berichte Wien 2010, 120 Seiten, EUR 19,80

World Congress on Social Simulation 2010

Den „World Congress on Social Simulation 2010“ richtet das Center for Environmental Systems Research (CESR) der Universität Kassel aus. Es ist der dritte Weltkongress dieser Art, bei dem internationale ForscherInnen zusammenkommen, die mithilfe von Computersimulationen gesellschaftliche Phänomene erforschen: Effekte von Werbung, Modelle zum Pandemieschutz oder Fluchtmaßnahmen bei lebensgefährlichen Ereignissen, Strategien zur Aidsbekämpfung oder Akzeptanz von Klimaanpassungsmaßnahmen.

Termin und Ort: 6. – 9. September 2010, Universität Kassel (D)

Information: <http://www.wcss2010.org>

Herausforderungen in der Beruflichen Rehabilitation

Wie gehen Gesellschaften mit Menschen um, die aufgrund eines Unfalls oder einer Erkrankung ihren erlernten Beruf nicht mehr ausüben können? Dies ist den Veranstaltern des Internationalen Reha-Kongresses 2010 zufolge ein brisantes Thema vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, des immer stärker werdenden Drucks in der Arbeitswelt, der damit verbundenen Zunahme psychischer Erkrankungen, des Entstehens neuer Zielgruppen und der scheinbar knappen finanziellen Ressourcen.

Termin und Ort: 16. – 17. September 2010, Design Center Linz, Europaplatz

Information: www.humanoutlet.at

Lernen für Gesundheit

„Bildung und Lernen“ ist nicht nur ein gesellschaftspolitisches Thema, sondern gilt auch als eine wichtige Determinante für die Bevölkerungsgesundheit. Der Begriff Bildung, wie er der ÖGPH-Tagung 2010 zugrunde liegt, beschränkt sich dabei nicht bloß auf Schulbildung, sondern beinhaltet zudem die Vermittlung von implizitem und explizitem Wissen in verschiedenen Kontexten und Lebenslagen. Ziel der Tagung ist es, bisherige Lernprozesse in Public Health in Österreich im Vergleich mit internationalen Entwicklungen zu analysieren, zu reflektieren und zu diskutieren.

Termin: 16. – 17. September 2010

Ort: JKU Linz, Altenbergerstr. 69, 4040 Linz

Information: www.oeph.at/tagung.htm

Grundeinkommen in der Landwirtschaft

Zur Frage, ob ein Grundeinkommen in der Landwirtschaft ein Beitrag zur Rettung des ländlichen Raumes sein kann, referieren Severin Renoldner, Klaus Diendorfer, Franz Hunger, Manuela Jachs-Wagner und Kaspanaze Simma.

Termin und Ort: 23. September 2010, 19.30 Uhr, Bioschule Schlögl/ OÖ

Soziale Gesundheit stärken

Die unter diesem Motto stattfindende Herbsttagung 2010 des European Centre for Clinical Social Work (ECCSW) dient der Verknüpfung von Praxis, Forschung und Lehre. Vorträge von Holger Schmid, Carola Gold, Peter Pantucek und Heiner Keupp. Die parallel zur Tagung laufende Postersession präsentiert Ergebnisse aus Best-practice-Projekten und Masterarbeiten.

Termin: 24. September 2010, 12.30 – 18.30 Uhr, 25. September 2010, 9.00 – 13.30 Uhr

Ort: Katholische Hochschule für Sozialwesen (KHSB) Berlin, Köpenicker Allee 39–57, D 10318 Berlin

Information/Anmeldung: www.tagung2010.eccsw.eu

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, Dr. 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