

# kontraste

Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik

4 | Juni 2012

BESCHÄFTIGUNG IM WANDEL  
SPEKTRUM  
BUCHTIPPS  
VERANSTALTUNGEN

## INHALT

<b>Beschäftigung im Wandel</b>	
Drastische Arbeitsverdichtung	4
Kontroverse Debatte zur Leiharbeit	7
Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern kaum verändert	10
Andere Arbeitszeiten gewünscht	11
Work-Life-Balance und betriebliche Leistungs politik	13
Green Jobs	17
Soziale Dienstleistungen als Schlüssel zur Erreichung der EU-2020-Ziele?	20
<b>Spektrum</b>	
Leben in Armut	23
Gedenken an die Opfer von Gewalt und Rassismus	27
Island – ein EU-Beitrittskandidat wider Willen?	30
<b>Buchtipps</b>	34
<b>Veranstaltungen</b>	35

## Beschäftigte unter Druck

„Die Zeiten werden härter. Die Leistungsbedingungen verschärfen sich.“ Das ist der Tenor einer Befragung betrieblicher ExpertInnen im Rahmen des deutschen Forschungsprojekts „Lanceo“. BetriebsrätInnen berichten von engeren Zeitregimes, gestiegenen Belastungen und einer erhöhten Leistungsintensität infolge von verkürzten Innovationszyklen und gestiegenem Kundendruck, die befragten ArbeitgeberInnen verweisen auf erhöhte Marktanforderungen. Auf beiden Seiten wird deutlich, dass die Bedeutung von markt-orientierten Kennzahlen für die innerbetrieblichen Abläufe in den letzten Jahren weiter zugenommen hat, während der notwendige Arbeitsaufwand bei der betrieblichen Leistungsdefinition weniger Berücksichtigung findet (vgl. Beitrag S. 13).

Eine in Österreich durchgeführte Betriebsrätebefragung kommt zu ähnlichen Ergebnissen: Die Erhöhung des Leistungsdrucks wurde hier als vorrangigstes Thema und größtes Problem der Betriebsratsarbeit genannt. Damit in Zusammenhang stehen Änderungen in der Arbeitsorganisation, die vielfach eine Verdichtung der Arbeit bewirken. Als ursächlich hierfür werden kapitalmarktorientierte Steuerungsformen gesehen, in deren Mittelpunkt die maximale Rendite für AnteilseignerInnen und EigentümerInnen steht, was häufig zu nach Ansicht der Betriebsräte unrealistischen Vorgaben führt. Rund 80 Prozent der Betriebe – insbesondere größere, börsennotierte Unternehmen – arbeiten mit im Voraus festgelegten Vorgaben, meist bezüglich Umsatz, Rendite und Budget. Bei Nichterfüllung der Vorgaben werden unter anderem der Abbau von Personal, betriebliche Umstrukturierungen sowie die Streichung von Investitionen angedroht – und gegebenenfalls auch umgesetzt. Auf individueller Ebene manifestieren sich diese Vorgaben in Form von Zielvereinbarungen, die nur etwa zur Hälfte mit den MitarbeiterInnen vereinbart und zur anderen Hälfte von den Führungskräften einseitig festgelegt werden. Das Nichterreichen der Ziele hat häufig Einkommensverluste zur Folge sowie einen verstärkten Druck durch KollegInnen im Fall von Gruppen- oder Abteilungszielen (vgl. Beitrag S. 4).

Als Änderung in der Arbeitsorganisation kann auch der verstärkte Einsatz von Leiharbeit gesehen werden. Dieses Instrument wurde ursprünglich zur Abdeckung von Auftragsspitzen ins Leben gerufen, es wird von den Betrieben allerdings zunehmend auch als Mittel zur Personalerprobung bzw. -rekrutierung eingesetzt. Weitere Motive für deren Einsatz sind gemäß der

ISW-Betriebsrätebefragung neben bilanztechnischen Gründen eine Senkung der Lohn- und geringere Kündigungskosten sowie eine Entlastung der Personalabteilung. Vielfach wurden deshalb Normalarbeitsverhältnisse in Leiharbeitsverhältnisse umgewandelt, was durchwegs kritisch zu sehen ist, da letztere in der Regel ein geringeres Einkommen und größere Jobunsicherheit bedeuten (vgl. AKOÖ-Mediendienst, 6.12.2011). Einer deutschen Untersuchung zufolge wird Zeitarbeit zudem mitunter als Instrument missbraucht, um LeiharbeiterInnen wie Stammebelegschaft gleichermaßen zu disziplinieren. Da erstere auf eine Übernahme durch das Entleihunternehmen hoffen, strengen sie sich üblicherweise besonders an. Sie sind somit, so Studienautorin Siebenhüter, „billiger und motivierter zugleich“, was die Stammebelegschaft unter Druck setze und zugleich die Belegschaft spalte (vgl. Beitrag S. 7).

ArbeitnehmerInnen, die unter Druck stehen, achten oft nicht mehr auf die eigene Gesundheit und beuten sich selbst aus, indem sie z.B. für sie gedachte Schutzbestimmungen, etwa bzgl. Arbeitszeit oder Pausenregelungen, nicht mehr einhalten. Demotivation, gesundheitliche und psychische Probleme sind dann häufig die Folge, was unter anderem zu vermehrten Absenzen führen kann. Und spätestens hier beißt sich die Katze in den Schwanz: Insbesondere bei dünner Personaldecke und geringen zeitlichen Spielräumen kann aus dem individuellen schnell ein betriebliches Problem werden – wenn die Einschränkungen von Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft unmittelbar im Ergebnis sichtbar werden.

In manchen Betrieben sind daher, was die starke Kopplung der individuellen Vergütung an den Markterfolg betrifft, bereits wieder rückläufige Tendenzen beobachtbar. Generell scheint die Frage der Work-Life-Balance mehr an Gewicht zu bekommen, wobei man hier zwischen bloßer Rhetorik und tatsächlich umgesetzten Maßnahmen unterscheiden sollte. Fragen der Arbeitszeit spielen in diesem Zusammenhang jedenfalls eine wesentliche Rolle. Da mag es von Interesse sein, dass laut einer Studie der deutschen Hans-Böckler-Stiftung die Mehrzahl der ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitszeit als zu lang empfindet und für ihre Wunscharbeitszeit auch ein entsprechend angepasstes Entgelt akzeptieren würde. (Mehr) „Zeitwohlstand“ scheint somit kein bloßes Schlagwort, sondern ein tatsächliches Bedürfnis zu sein, auf das vermehrt Rücksicht genommen werden sollte, meint

*Ihre  
Kontraste-Redaktion*

## Drastische Arbeitsverdichtung

Die Zunahme des Leistungsdrucks ist das häufigste Thema und größte Problem der Betriebsratsarbeit. Sie ist unter anderem Folge von Unternehmensstrategien, in deren Mittelpunkt die maximale Rendite für die Eigentümer und Anteilseigner steht. Das geht aus der jüngsten Betriebsrätebefragung des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) hervor.

Die ISW-Betriebsrätebefragung wurde im August und September 2011 zum vierten Mal durchgeführt. Rund 1660 Vorsitzende aus Angestellten-, Arbeiter- und Zentralbetriebsräten wurden eingeladen, an der Befragung zum Thema „kapitalmarktorientierte Unternehmensführung und Arbeitsbedingungen“ teilzunehmen. Die Rücklaufquote betrug knapp 40 Prozent. Im Folgenden eine Zusammenfassung der Befragungsergebnisse, die im Oktober des Vorjahres bei einer Pressekonferenz in Linz präsentiert wurden.

### Erhöhung des Leistungsdrucks

Weniger Betriebsrät/innen als im Jahr zuvor mussten sich 2011 mit krisenbedingten Themen wie „Personalabbau“ oder „Beschäftigungssicherung“ auseinandersetzen. Weiterhin Spitzenreiter unter den Themen der Betriebsratsarbeit ist die „Erhöhung des Leistungsdrucks“. 60 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden hat das Thema in den letzten zwölf Monaten besonders beschäftigt. Zusätzlich wird die „Erhöhung des Leistungsdrucks“ auch eindeutig am häufigsten als größtes Problem der Betriebsratsarbeit bezeichnet. „Änderungen in der Arbeitsorganisation“ haben in

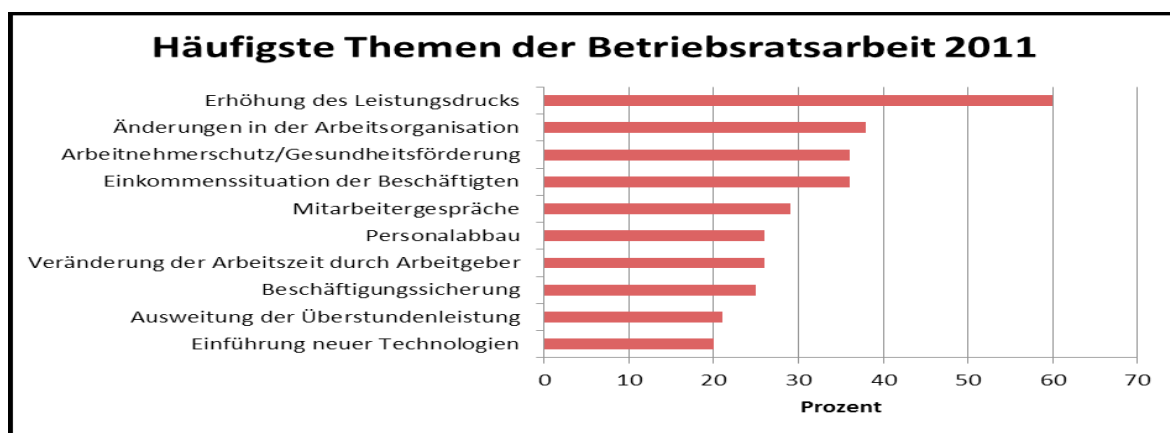
den letzten zwölf Monaten nicht ganz 40 Prozent der Betriebsrät/innen besonders beschäftigt. Das Thema kann in Zusammenhang mit dem Thema Leistungsdruck stehen, wenn Änderungen in der Arbeitsorganisation mit einer Verdichtung von Arbeit einhergehen.

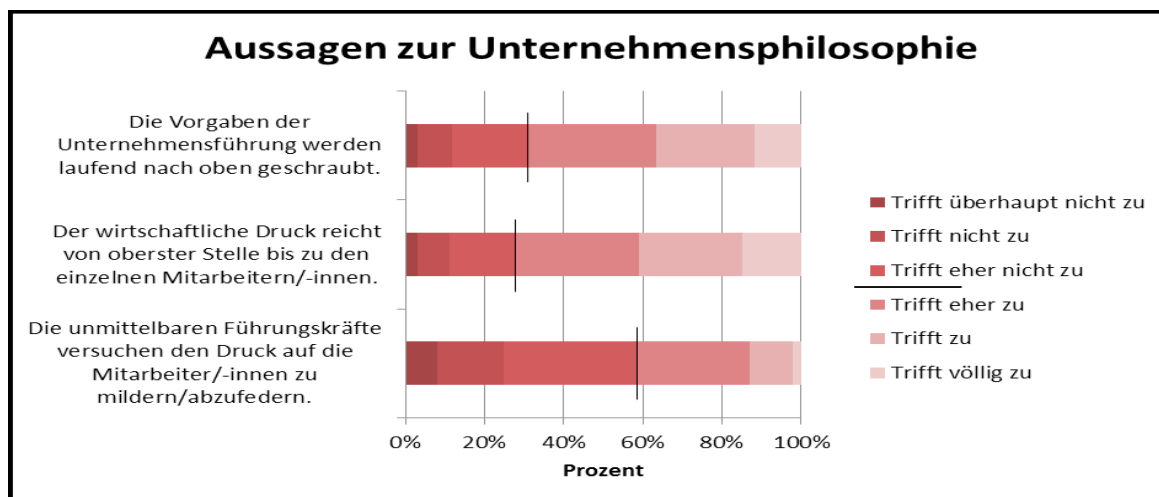
### Orientierung an maximaler Rendite bewirkt Leistungsverdichtung

Kapitalmarktorientierte Steuerungsformen von Unternehmen, die sich an unrealistischen Vorgaben orientieren und in deren Mittelpunkt die maximale Rendite für die Eigentümer und Anteilseigner steht, sind mitverantwortlich für die Arbeitsverdichtung und den daraus folgenden Leistungsdruck. Beschäftigte werden über indirekte Formen der Leistungssteuerung (z.B. Zielvereinbarungen) unmittelbar mit den Anforderungen des (Kapital-)Marktes konfrontiert. Ein ständiger Anstieg der Leistungsanforderungen ist dabei eher die Regel. Die Beschäftigten sind häufig überfordert.

In 80 Prozent der Betriebe arbeiten die Eigentümer mit im Voraus festgelegten Zielen und Vorgaben. Dabei handelt es sich um Ziele betreffend den Umsatz (60%), die Rendite (40%), aber auch das Budget (58%) und die Personalbemessung (47%). Besonders häufig kommen Ziele und Vorgaben in börsennotierten Unternehmen, in Betrieben, die Teil eines Konzerns sind, und in der Industrie vor. Auch große Betriebe sind tendenziell stärker betroffen als kleine. Dort ist auch die Orientierung an Rendite- bzw. Gewinnzahlen am größten.

Diese Ziele und Vorgaben bleiben für die Mitarbeiter/innen keine abstrakten Zahlen der Führungsebene. Die Vorgaben werden bis auf die einzelnen Mitarbeiter/innen heruntergebrochen. Das Nichterreichen solcher Vorgaben kann auch durchaus reale Konsequenzen abseits der Führungsebenen haben: Jeweils ein Drit-





tel der Befragten gibt an, dass bei Nichterfüllung der Ziele bzw. Vorgaben unter anderem Personalabbau, Umstrukturierungen oder die Streichung von Investitionen angedroht werden. Betrieb und Mitarbeiter/innen setzt man dadurch unter permanenten Druck.

Es bleibt auch keineswegs bei bloßen Drohungen: In circa 60 Prozent der Betriebe haben seit Beginn der Krise tatsächlich Umstrukturierungen stattgefunden. Diese betrafen hauptsächlich Änderungen in der Arbeitsorganisation bzw. den Arbeitsabläufen und in der Unternehmensstruktur. Kostensenkungen waren dabei häufiger der Grund (70%) als eine tatsächliche Verbesserung der Arbeitsabläufe (54%). Die Ergebnisse lassen vermuten, dass von vielen Betrieben mit einem rigiden Kostensenkungsprogramm auf die Wirtschaftskrise und die unsicheren Erwartungen reagiert wurde.

Derartige Betriebspraxen lassen sich auch anhand von Aussagen zur Unternehmensphilosophie erklären und verdeutlichen: Zwei Drittel der Befragten stimmen der Aussage, wonach die Vorgaben der Unternehmensführung laufend nach oben geschraubt werden, tendenziell zu. Fast drei Viertel neigen zu der Ansicht, dass der wirtschaftliche Druck von oberster Stelle bis zu den einzelnen Mitarbeitern/innen reicht und nur etwa 40 Prozent vertreten die Meinung, dass die unmittelbaren Führungskräfte versuchen, den Druck auf die Mitarbeiter/innen zu mildern oder abzufedern.

**Starker Arbeitsdruck durch Zielvereinbarungen**  
Bei den Beschäftigten kommen die „Vorgaben von oben“ beispielsweise in Form von Zielvereinbarungen an. In 60 Prozent der Betriebe gibt es bereits Zielvereinbarungen bzw. Leistungsvorgaben für die einzelnen Mitarbeiter/innen. Unterschiede zeigen sich zwischen

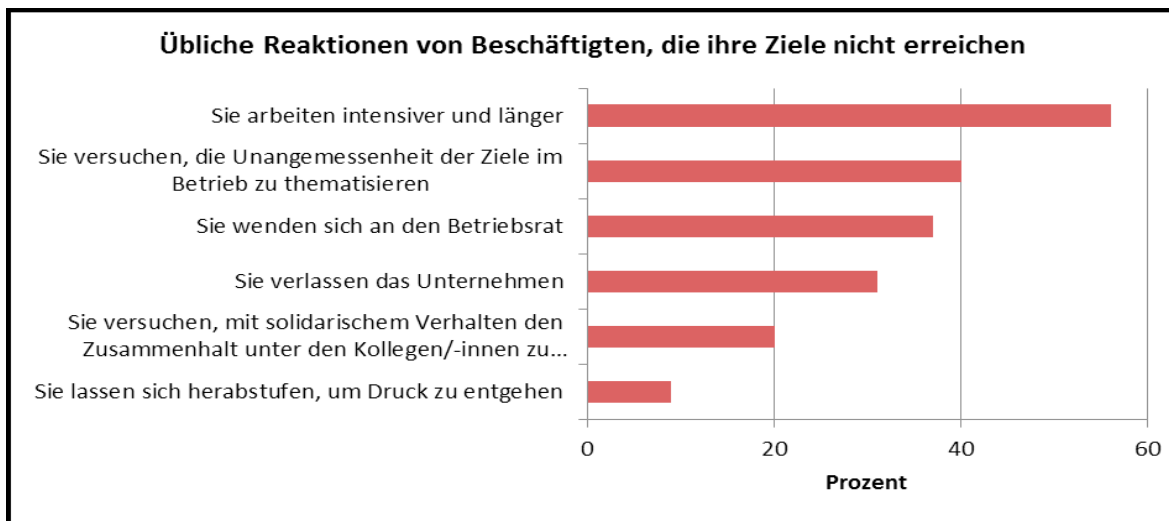
Angestellten und Arbeiter/innen. Bei den Angestellten sprechen mit fast 70 Prozent deutlich mehr Befragte von derartigen Vereinbarungen als bei den Arbeiter/innen mit etwas weniger als 50 Prozent.

Die Vereinbarungen werden dabei nur in der Hälfte der Fälle durch Übereinkunft zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft abgeschlossen. Die andere Hälfte wird einseitig durch die Führungskräfte festgelegt. Dieser Unterschied ist entscheidend: Haben die Beschäftigten kein Mitspracherecht, dann wirken sich die Zielvereinbarungen noch einmal wesentlich negativer auf die Arbeitsbedingungen und auf Überforderungen aus (s.u.). Auch der Betriebsrat wird nur in einem Viertel der Fälle in die Festlegung von Zielen eingebunden. Es zeigt sich dabei eine ähnlich differenzierte Wirkung auf die Arbeitsbedingungen. Die Art und Weise, wie derartige Vereinbarungen getroffen werden, entscheidet also massiv über deren Auswirkungen auf die Beschäftigten.

Bemerkenswert ist, dass Zielvereinbarungen nicht mehr nur Führungskräfte betreffen, sondern zunehmend auch auf Mitarbeiter/innen ohne Führungsaufgaben angewandt werden.

Das Nichterreichen konkreter Zielvereinbarungen ist teils mit starken Konsequenzen verbunden. In der Hälfte der Betriebe hat es Einkommensverluste zur Folge. Eine weitere Konsequenz ist der steigende Druck durch Kolleg/innen (47%), beispielsweise bei Gruppen- oder Abteilungszielen.

Rund ein Fünftel sieht den Verlust von Aufstiegsmöglichkeiten als Konsequenz bei Nichterfüllung der Vereinbarungen. Nicht verwunderlich ist deshalb, dass die häufigste Reaktion der Beschäftigten ist, intensiver und länger zu arbeiten (56%). Immerhin 40 Prozent



der Befragten berichten davon, dass die Beschäftigten in einem solchen Fall die Unangemessenheit der Ziele thematisieren und 37 Prozent davon, dass sich die Beschäftigten damit an den Betriebsrat wenden. Die AK-Vertreter erkennen daran die wichtige Rolle des Betriebsrats bei einer notwendigen Begrenzung der Leistungsanforderungen.

Jahres- bzw. Mitarbeitergespräche werden in über drei Viertel der Betriebe regelmäßig durchgeführt. Auch in diesen Gesprächen wird nicht nur über die Mitarbeiterzufriedenheit (79%) und über berufliche Weiterentwicklung (72%) gesprochen, sondern auch über Leistungsbeurteilung (71%) und konkrete zukünftige Leistungsvorgaben (71%).

### Arbeitsverdichtung gefährdet Gesundheit der Beschäftigten

Die Befragten berichten von zahlreichen Missständen bei den Arbeitsbedingungen. Neue Arbeitsformen scheinen unrealistische Vorgaben zu einem Problem der Beschäftigten zu machen. Die Folge: Die Beschäftigten achten oft nicht mehr auf ihre Gesundheit und beuten sich selbst aus, was auch den Betriebsrat in eine schwierige Situation bringt: Denn mehr als 40 Prozent der Betriebsrät/innen sind mit dem Problem konfrontiert, dass Beschäftigte eigentlich für sie gedachte Schutzbestimmungen (Höchstgrenzen der Arbeitszeit, Pausenregelungen etc.) nicht einhalten.

Die Arbeitsverdichtung hat in vielen Bereichen ein nie gekanntes Maß erreicht und begonnen, die Gesundheit der Beschäftigten zu gefährden. Fast die Hälfte der Betriebsrät/innen gibt an, dass in ihrem Betrieb die geforderten Aufgaben in der verfügbaren Zeit oft nicht bewältigt werden können. Etwa 40 Prozent ge-

ben an, dass es häufig zu sehr langen Arbeitszeiten kommt. Eine Tatsache, die durch die extreme Flexibilisierung der Arbeitszeit in Österreich begünstigt wird, wie schon Ergebnisse aus der ISW-Betriebsrätebefragung aus dem Jahr 2010 verdeutlichten. Wenig verwunderlich ist deshalb, dass auch knapp 45 Prozent der Betriebsrät/innen von Überforderung bei den Beschäftigten berichten und ein Viertel der Befragten angibt, dass im Betrieb die Langzeitkrankstände zuzunehmen.

Ein direkter Zusammenhang mit dem Instrument der Zielvereinbarung (s.o.) lässt sich laut AK nicht von der Hand weisen. Es zeigen sich klare Unterschiede, wenn man nach dem Instrument der Zielvereinbarung bzw. Leistungsvereinbarung differenziert. So berichten beispielsweise in Betrieben mit Zielvereinbarungen um annähernd 15 Prozentpunkte mehr Befragte davon, dass geforderte Aufgaben in der verfügbaren Zeit oft nicht bewältigt werden können, als dies in Betrieben ohne Zielvereinbarungen der Fall ist. Noch drastischer ist der Unterschied, wenn es um „sehr lange Arbeitszeiten“ geht: In Betrieben, in denen es Zielvereinbarungen gibt, berichten mit annähernd 50 Prozent wesentlich mehr Befragte von sehr langen Arbeitszeiten, als in Betrieben ohne Zielvereinbarungen mit unter 30 Prozent. Schließlich spiegeln sich diese Unterschiede auch in gesundheitlichen Faktoren wider. In Betrieben ohne Zielvereinbarungen berichtet die Hälfte aller Befragten davon, dass es im Betrieb bereits Burnouts gegeben hat. In Betrieben mit Zielvereinbarungen geben das sogar zwei Drittel aller Befragten an. Ebenfalls beträchtlich ist der Unterschied zwischen Betrieben, in denen Zielvereinbarungen einseitig durch Führungskräfte festgelegt werden und Betrieben, in denen sie in Übereinkunft zwischen Arbeitnehmer/in

und Führungskraft getroffen werden. Einseitige Vorgaben verschlimmern die Situation nochmals massiv.

### **Betriebsräte fordern Mitspracherecht bei Personalbemessung**

Nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Betriebsrät/innen selbst geraten zunehmend unter Druck. So berichten viele von ihnen, dass ihr Handlungsspielraum im Vergleich zur Situation vor der Wirtschaftskrise deutlich kleiner geworden ist. Nur während der Krise gab es eine stärkere Einbindung des Betriebsrats. Diese krisenbedingte Einbindung der Betriebsräte scheint wieder zurückgefahren zu werden, was besonders problematisch ist, weil ein stark eingebundener Betriebsrat die Auswirkungen neuer Arbeits- und Steuerungselemente in den Betrieben massiv abfedern kann. Dies belegen auch die Daten: Je stärker der Betriebsrat in Entscheidungen der Geschäftsführung eingebunden wird, desto eher werden die Arbeitsbedingungen als gut empfunden.

Die meisten dieser Missstände sind eng mit der Bemessung des Personalstandes im Betrieb verbunden. Zu dünne Personaldecken verschärfen den Zeit- und Leistungsdruck der Beschäftigten. Aus diesem Grund befürworten 90 Prozent der Betriebsrät/innen ein Mitspracherecht des Betriebsrats bei der Personalbemessung, das es derzeit nicht gibt. Das fordert auch die Arbeiterkammer, die generell für eine Reduktion

des Leistungsdrucks durch zusätzliche Personalaufnahmen und realistischere Vorgaben eintritt. Weiters fordert sie ein Mitspracherecht von Beschäftigten und Betriebsrat bei der Festlegung von Zielvereinbarungen und Leistungsvorgaben. Darüber hinaus sollte es zu einer Auseinandersetzung mit dem System der Maximalrendite und zu einem nachhaltigeren Umgang mit der wichtigsten Ressource „Arbeitskraft“ kommen. Das krisenbedingte Denken „Hauptsache Arbeit“ sollte nach Ansicht der AK gestoppt und die Qualität der Arbeit wieder zum Thema gemacht werden. Dem derzeit vorherrschenden Prinzip der „maximalen Rendite um jeden Preis“ will man durch eine Koppelung von Boni-Zahlungen auch an Nachhaltigkeit und soziale Kriterien, z.B. die Abfederung und Regulierung des Drucks auf Mitarbeiter/innen durch die Führungskräfte, entgegenreten. „Arbeit darf nicht krank machen. Unternehmerisches Risiko darf nicht auf Arbeitnehmer/innen abgewälzt werden“, so die AK-Vertreter abschließend.

*Quelle: Unterlagen zur Pressekonferenz von Dr. Johann Kalliauer, Präsident der Arbeiterkammer Oberösterreich, und Mag. Julius Braun, Leiter des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) der AK OÖ, Linz, 19.10.2011*

## **Kontroverse Debatte zur Leiharbeit**

**Ist Leiharbeit primär eine Brücke in Beschäftigung oder vielmehr ein Mittel zum Lohndumping? Darüber wurde im November des Vorjahres bei den Nürnberger Gesprächen, die zweimal jährlich gemeinsam vom IAB, der deutschen Bundesagentur für Arbeit und der Stadt Nürnberg ausgerichtet werden, diskutiert.**

Die Arbeitslandschaft, so IAB-Vizedirektor Ulrich Walwei in seinem Einführungsvortrag, ist bunter geworden. In den letzten 15 Jahren sind befristete Arbeitsverträge, Teilzeitbeschäftigung und Leihar-

beitsverhältnisse schneller gewachsen als die Beschäftigung insgesamt. Dies habe den Arbeitsmarkt flexibler und aufnahmefähiger gemacht, aber auch zu mehr Ungleichheit und Unsicherheit geführt. Von den flexiblen Erwerbsformen wird insbesondere die Leiharbeit höchst kontrovers diskutiert. Umstritten ist vor allem, inwieweit Leiharbeit eine Brücke in Beschäftigung darstellt oder ob die Unternehmen vor allem deswegen Leiharbeiter einstellen, um damit teurere Stammkräfte zu ersetzen.

### **Faktenlage zeigt Benachteiligung von LeiharbeiterInnen**

Walwei präsentierte zunächst einige Fakten: Seit 1994 ist die Zahl der LeiharbeiterInnen in Deutschland von rund 140.000 auf 800.000 gestiegen. Allerdings ist ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit knapp unter drei Prozent nach wie vor überschaubar. Zudem schwanken die Zahlen sehr stark mit der Konjunktur: Im Krisenjahr 2009

waren 23 Prozent weniger LeiharbeiterInnen in Arbeit als im Vorjahr, bis 2010 schnellte die Zahl wieder um 32 Prozent nach oben. Die Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeit ist häufig sehr kurz. Mehr als die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse enden nach weniger als drei Monaten. Der typische Leiharbeiter ist laut Statistik jung, männlich, oft als Helfer tätig und verfügt häufig über keinen Berufsabschluss. Da sie im Durchschnitt wenig verdienen, sind LeiharbeiterInnen häufiger als regulär Beschäftigte auf ergänzendes Hartz IV angewiesen. Die Lohndifferenz gegenüber regulären ArbeitnehmerInnen mit ähnlichen Merkmalen liegt bei rund 20 Prozent. Hinsichtlich der Brückenfunktion der Leiharbeit zeichnete Walwei ein zwiespältiges Bild: Einerseits waren zwei Drittel der neu eingestellten LeiharbeiterInnen unmittelbar davor nicht beschäftigt. Andererseits fänden nur relativ wenige Zeitarbeiter später eine Beschäftigung außerhalb dieser Branche.

**Möller: Für Stufenweise Anhebung der Löhne**  
IAB-Direktor Joachim Möller sieht die Zeitarbeit „mit einem lachenden und einem weinenden Auge“. Seines Erachtens gibt es „schwarze Schafe, aber auch verantwortungsvolle Unternehmen“. Die Möglichkeit der Unternehmen, Auftragsspitzen abzugleichen, sei grundsätzlich vernünftig. Möller stellt die Leiharbeit deshalb nicht in Frage, hält allerdings Leitplanken seitens der Politik für notwendig. Er sprach sich dafür aus, die Löhne von LeiharbeiterInnen alle zwei Monate anzupassen, sodass diese nach sechs Monaten das gleiche Lohnniveau haben wie die Stammbeschäftigten im Entleihbetrieb. Mit dieser stufenweisen Anhebung könne verhindert werden, dass gerade weniger qualifizierte LeiharbeiterInnen mit ihren vielfach unsteten Erwerbsbiographien ihren Job verlieren. Zudem müsse der Qualifizierung der LeiharbeiterInnen stärkere Beachtung geschenkt werden. Möller verwies auf Frankreich, wo bereits eine Weiterbildungsabgabe besteht, um Leiharbeiter besser qualifizieren.

**Dombre: Brückenfunktion ist sehr begrenzt**  
Deutlich kritischer sieht Reinhard Dombre, der seitens des DGB an Tarifverhandlungen in der Leiharbeitsbranche maßgeblich beteiligt war, die Leiharbeit. Ihre Brückenfunktion sei nur sehr begrenzt. Dombre konzedierte zwar, dass die Betriebe Flexibilität brauchen, kritisierte aber, dass viele Unternehmen weit mehr LeiharbeiterInnen einsetzten, als zur Abdeckung von Auftragsspitzen notwendig sei. Als Beispiel nannte Dombre das BMW-Werk in Leipzig, wo zu Spitzenzeiten 38 Prozent der Belegschaft LeiharbeiterInnen

gewesen seien. Er monierte zudem, dass LeiharbeiterInnen häufig unterhalb ihrer Qualifikation eingruppiert würden, einsatzfreie Zeiten vielfach nicht gutgeschrieben bekämen und in der Regel weder Weihnachts- und Urlaubsgeld noch eine Fahrtkostenerstattung erhielten. Der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) warf Dombre vor, in der Vergangenheit mit christlichen „Scheingewerkschaften“ Dumping-Tarifverträge in der Zeitarbeit abgeschlossen zu haben. Auch die öffentliche Hand sparte Dombre nicht von seiner Kritik aus. Er hält es für unanständig, wenn diese immer den billigsten Anbieter auswählt, gleichgültig wie viele SubunternehmerInnen außerhalb des Gesetzes die Arbeit erledigen.

### Siebenhüter: Leiharbeit für MigrantInnen hochproblematisch

Ebenfalls aufs Podium geladen war die Soziologin und Politikwissenschaftlerin Sandra Siebenhüter von der Universität Eichstätt, die für ihre Studie „Integrationshemmnis Leiharbeit“ insgesamt 116 Interviews mit LeiharbeiterInnen, aber auch mit Mitarbeitern von Ver- und Entleihbetrieben und ExpertInnen geführt hat.<sup>1</sup> Gerade für MigrantInnen sei Leiharbeit hochproblematisch, so Siebenhüter. Ein fester Arbeitsplatz sei immer ein Anker im Leben der Einwanderer, mit festen Kollegen und Einbindung in die Betriebsabläufe. Mit Leiharbeit gehe dieser Anker verloren. Siebenhüter berichtete weiters, dass LeiharbeiterInnen häufig Probleme hätten, einen Kredit bei der Bank oder einen Mietvertrag zu bekommen, weil Leiharbeit nicht als festes Arbeitsverhältnis betrachtet werde. Auch werde Zeitarbeit mitunter als Instrument missbraucht, um LeiharbeiterInnen und Stammbeslegschaften gleichermaßen zu disziplinieren. Da ZeitarbeiterInnen auf eine Übernahme durch das Entleihunternehmen hoffen, strengen sie sich bei ihrer Arbeit besonders an. Sie sind somit billiger und motivierter zugleich, was die Stammbeschäftigten unter Druck setzte und die Belegschaft spalte. Die Verleihfirmen, so Siebenhüter, stünden selbst unter einem immensen Kostendruck seitens der Entleihbetriebe, den sie an die LeiharbeiterInnen weitergäben.

**Hofmann: Branchenmindestlohn eingeführt**  
Ingrid Hofmann, langjährige Chefin einer Nürnberger Zeitarbeitsfirma und Vizepräsidentin des Bundesverbands Zeitarbeit Personaldienstleistungen, wehrte

<sup>1</sup> Sandra Siebenhüter: Integrationshemmnis Leiharbeit, OBS-Arbeitsheft 69. Die Studie kann über die Internetseite [www.otto-brenner-stiftung.de](http://www.otto-brenner-stiftung.de) bestellt oder heruntergeladen werden.



sich dagegen, dass „alles Negative auf die Zeitarbeit geschoben wird“ und verwies auf deren Vorteile: Die BewerberInnen hätten die Freiheit, unter verschiedenen Angeboten auszuwählen und würden über ihr Arbeitsumfeld aufgeklärt. Im Normalfall würden sie im Umkreis ihres Wohnorts beschäftigt. Zudem könnten sie verschiedene Firmen von innen kennenlernen. Die Vorstellung einer lebenslangen Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber ist laut Hofmann nicht mehr zeitgemäß. Anders als ihre VorrednerInnen schreibt Hofmann – mit Blick auf das eigene Unternehmen – der Leiharbeit durchaus eine Brückenfunktion zu: Von 17.000 Mitarbeitern hätte sie im Jahr 2011 bis Ende September 4.200 an ihre Kunden verloren. Die niedrigeren Löhne von ZeitarbeitnehmerInnen rechtfertigte sie damit, dass diese über weniger Erfahrung im Entleihbetrieb verfügten als die dortigen Stammbeschäftigten. Dass am 1. Mai 2011 ein branchenweiter Mindestlohn in der Zeitarbeit eingeführt wurde (7,79 Euro/Stunde im Westen, 6,89 Euro/Stunde im Osten Deutschlands) sieht sie auch als eigenen Verdienst. Vier bis fünf Jahre sei sie in ihrer Branche einsame Kämpferin für die Einführung eines Mindestlohns gewesen.

#### Auslaufmodell Zeitarbeit?

Was die weitere Entwicklung der Zeitarbeitsbranche betrifft, herrschte erhebliche Unsicherheit bei den DiskutantInnen. Falls die Leiharbeit künftig stärker reguliert werden sollte, rechnet Sozialforscherin Siebenhüter damit, dass viele Unternehmen dann verstärkt auf Werkverträge setzen. Zudem fürchtet sie das Aufkommen eines neuen Nationalismus, wenn der Arbeitsmarkt in Deutschland durch immer mehr Befristungen, Werkverträge usw. auch für Gutausge-

bildete unter Druck gerät und zudem AkademikerInnen aus anderen Ländern hier auf den Markt drängen. Denn wie die Beispiele Frankreich, Italien und Spanien zeigen, schützt auch eine gute Ausbildung nicht zwangsläufig vor Arbeitslosigkeit.

Verhalten optimistisch zeigte sich hingegen IAB-Direktor Joachim Möller. „Sofern uns der Euro nicht um die Ohren fliegt“, geht er davon aus, dass „wir in 10 bis 15 Jahren in einen Arbeitnehmer-Markt wechseln“ werden, d.h. die Arbeitsnachfrage das Arbeitsangebot übersteigen wird. Sollte diese Annahme zutreffen, würde die Macht der ArbeitnehmerInnen, vor allem der Hochqualifizierten, steigen, was sich auch auf Bezahlung und Befristungen auswirke. Im günstigen Fall werde es zu einem Kamineffekt kommen, von dem auch die Geringqualifizierten profitieren. Andererseits schloss Möller eine noch schärfere Zweiteilung des Arbeitsmarktes nicht aus: Hier die Geringqualifizierten, die immer mehr abgehängt werden, dort Hochqualifizierte, die „händeringend gesucht“ werden.

Dass das Thema Leiharbeit nicht nur die Fachleute beschäftigt, sondern auch die breite Öffentlichkeit, zeigten die zahlreichen Fragen und Wortbeiträge des Publikums, die Moderator Philip Faigle, Journalist bei ZEIT ONLINE, entgegennahm. Die meisten ZuhörerInnen dürften mit ihm einer Meinung gewesen sein, als er abschließend bilanzierte: „Die Politik kann und muss dafür sorgen, dass es in der Zeitarbeit fairer zugeht“.

*Quelle: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (www.iab.de), 29.11.2011*

#### AK-Wissenschaftspreis 2013

*Der Wissenschaftspreis 2013 der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich wird für wissenschaftliche Arbeiten und Untersuchungen vergeben, die der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der ArbeitnehmerInnen dienen und sich dem Thema „Poleposition oder Schlusslicht beim Start ins Berufsleben?“ widmen.*

*Der Preis richtet sich an junge WissenschaftlerInnen. Bachelorarbeiten sowie über Forschungsaufträge finanzierte Arbeiten können nicht angenommen werden. Die Einreichung von geförderten Arbeiten ist hingegen zulässig.*

*Das Preisgeld beträgt insgesamt 9.000 Euro. Diese Summe wird auf drei PreisträgerInnen aufgeteilt. Zu den Vergabekriterien zählt neben der wissenschaftlichen Qualität auch der praktische Wert für die Tätigkeit der Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen.*

*Bewerbungen sind bis 31. Mai 2013 bei der AK Oberösterreich, Abteilung Wissenschafts- und Forschungsmanagement, Volksgartenstr. 40, 4020 Linz, einzureichen.*

*Nähere Informationen erhalten Sie bei:  
Dr. Wolfgang Stagel, Tel. 050 6906 3383  
E-Mail: wfm@akooe.at*

## Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern kaum verändert

Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit im letzten Jahrzehnt ist in erster Linie auf einen Anstieg der Teilzeitarbeit zurückzuführen. Zudem zeigen die Daten, dass Frauen noch immer deutlich weniger verdienen als Männer. Dies schlägt sich sowohl in niedrigeren Pensionen als auch in einem höheren Armutsrisiko nieder.

In den letzten zehn Jahren erhöhte sich die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen von 59,4 auf 66,4 Prozent. Ohne Frauen in Elternkarenz betrug die Erwerbstätigenquote 2010 63,9 Prozent. Der Anstieg der Erwerbsbeteiligung ist allerdings in erster Linie auf die deutliche Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. So stieg die Teilzeitquote bei den erwerbstätigen Frauen von 32,3 Prozent (2000) auf 43,8 Prozent (2010). Unter den erwerbstätigen Männern ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten trotz eines Anstiegs im selben Zeitraum von 4 auf 9 Prozent noch immer deutlich geringer. Insgesamt waren 2010 rund 81 Prozent der Teilzeitbeschäftigten weiblich. Als

Gründe für Teilzeitbeschäftigung waren bei 38,1 Prozent der Frauen, aber nur bei 4,1 Prozent der Männer Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene ausschlaggebend. Bei den Männern stand dagegen die Aus- oder Fortbildung im Vordergrund.

### Elternschaft geht für Frauen meist mit einer Reduzierung der Arbeitszeit einher

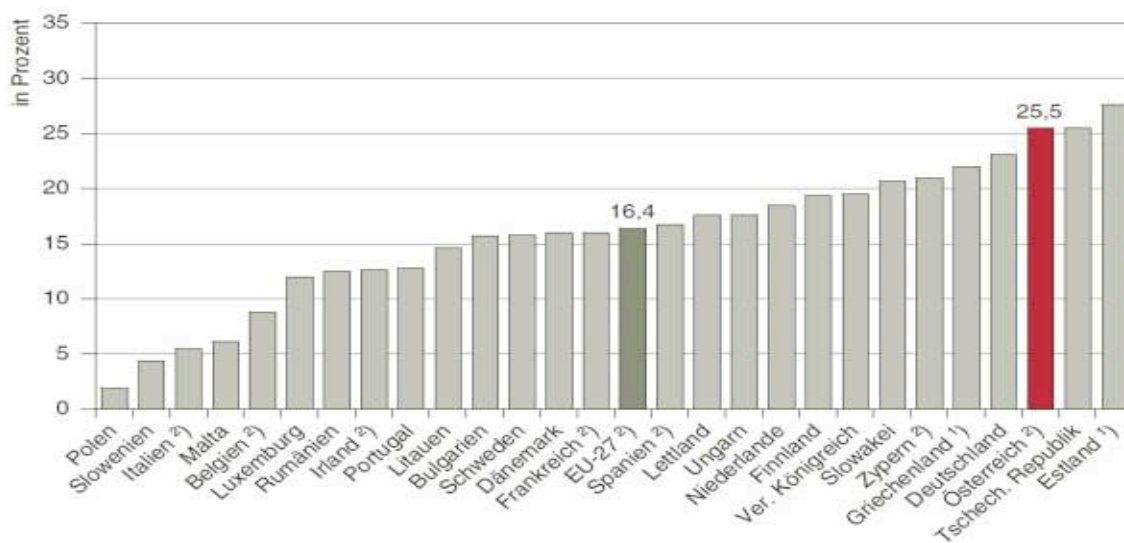
Vor allem Frauen mit Kindern unter 15 Jahren sehen besonders häufig in der Teilzeitbeschäftigung die einzige Möglichkeit, neben den Betreuungsaufgaben einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. 2010 waren 69,1 Prozent der Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren teilzeitbeschäftigt. Bei Frauen ohne betreuungspflichtige Kinder betrug die Teilzeitquote 31,9 Prozent.

Während bei Frauen meist eine Reduzierung der Arbeitszeit mit der Elternschaft einhergeht, ist bei Männern ein umgekehrter Trend zu beobachten. So verzeichnet die Gruppe der 25- bis 49-jährigen Männer ohne betreuungsbedürftige Kinder 2010 eine Teilzeitquote von 7,9 Prozent, jene der Väter mit Kindern unter 15 Jahren eine Quote von 5 Prozent.

### Lohnunterschiede relativ konstant

Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern blieben in den letzten zehn Jahren relativ stabil. Bezogen auf die mittleren Bruttojahreseinkommen aller unselbständig Erwerbstätigen lagen die Einkommen der Frauen sowohl 2000 als auch 2010 um rund 40 Prozent unter jenen der Männer. Im Jahr 2010 be-

Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle im europäischen Vergleich 2010



Q: Eurostat. Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen. Erstellt am 22.2.2012. -  
 1) Wert für 2008. - 2) Provisorischer Wert.

trug das mittlere Bruttojahreseinkommen der Frauen 18.270 Euro, jenes der Männer 30.316 Euro.

Werden die Einflüsse von Teilzeit und nicht ganzjähriger Beschäftigung ausgeklammert, zeigt sich dagegen ein leichter Rückgang der Lohnunterschiede. Bezogen auf die mittleren Bruttojahresverdienste der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten sank der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied von 2004 bis 2010 um 3,4 Prozentpunkte von 22,5 auf 19,1 Prozent. Bei öffentlich Bediensteten war dieser Rückgang jedoch deutlich stärker als in der Privatwirtschaft: So betrug er bei den BeamtInnen -4,2 und bei den Vertragsbediensteten -2,7 Prozentpunkte, bei den ArbeiterInnen belief er sich dagegen nur auf -1,1 und bei den Angestellten auf -0,4 Prozentpunkte.

Im europäischen Vergleich zählt Österreich allerdings nach wie vor zu den Mitgliedstaaten mit den größten geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden. Gemessen an den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der Voll- und Teilzeitbeschäftigten in Unternehmen ab zehn unselbständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft beträgt der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied in Österreich 2010 25,5 Prozent, währenddessen er im EU-27-Durchschnitt nur 16,4 Prozent ausmacht (siehe Grafik).

#### Alterspension der Frauen deutlich geringer

Da Frauen im Schnitt nicht nur niedrigere Erwerbseinkommen haben, sondern ihre Versicherungsverläufe

zudem oft durch Kindererziehung Lücken aufweisen, liegen auch die Pensionen der Frauen unter jenen der Männer. Betrachtet man die Höhe der Alterspensionen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung (d.h. ohne Beamtinnen und Beamte), so betrug die mittlere monatliche Alterspension der Frauen im Jahr 2010 784 Euro und jene der Männer 1.632 Euro. Die Alterspensionen der Frauen waren somit im Mittel um 51,9 Prozent niedriger als die der Männer. Nach Pensionsversicherungsgruppen lag die Alterspension der weiblichen Angestellten mit 1.087 Euro um 48,8 Prozent unter jener der männlichen Angestellten mit 2.123 Euro und die Pensionen der Arbeiterinnen waren mit 692 Euro um 51,1 Prozent niedriger als jene der Arbeiter mit 1.415 Euro.

Frauen sind deshalb in der Pension auch stärker armutsgefährdet als Männer. Laut EU-SILC 2010 betrug die Armutsgefährdungsquote alleinlebender Pensionistinnen 26 Prozent und jene alleinlebender Pensionisten 13 Prozent. Zu den besonders armutsgefährdeten Personen zählen auch Alleinerziehende: Ein-Eltern-Haushalte – dies sind fast ausschließlich Frauen mit ihren Kindern – sind mit 28 Prozent der Haushaltstyp mit der höchsten Armutsgefährdungsquote.

*Quelle: Statistik Austria, Pressemitteilung vom 02.03.2012*

## Andere Arbeitszeiten gewünscht

Bei den Arbeitszeiten in Deutschland gehen die betriebliche Realität und die Bedürfnisse der Beschäftigten deutlich auseinander. Vollzeitbeschäftigte möchten ihre tatsächliche Arbeitszeit im Durchschnitt reduzieren, Teilzeitbeschäftigte aufstocken, zeigt eine neue Untersuchung. Überstundenabbau und Wahlarbeitszeit könnten Abhilfe schaffen.

Kürzer oder länger arbeiten? Die Vorschläge für eine angemessene Arbeitszeitpolitik sind widersprüchlich.

Die deutsche Bundesagentur für Arbeit rät angesichts der demografischen Entwicklung neuerdings zu längeren Arbeitszeiten. Dagegen werben SozialpolitikerInnen für eine Verkürzung. Ihre Hauptargumente: Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Reduzierung von gesundheitsschädlichen Arbeitsbelastungen.

#### Tatsächliche Arbeitszeiten weichen von gewünschten deutlich ab

Wie ist es in Sachen Arbeitszeit um die Bedürfnisse der Beschäftigten einerseits, die Situation in deutschen Betrieben andererseits bestellt? Das haben Elke Holst vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und Hartmut Seifert, ehemaliger Leiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, untersucht. Nach ihrer Analyse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) weichen die tatsächlichen von den be-

vorzugten Arbeitszeiten deutlich ab. Insgesamt empfinden ArbeitnehmerInnen die Arbeitszeiten als zu lang, zeigen die ForscherInnen. Dabei galt für alle Befragten im SOEP, dass sie für ihre Wunsch-Arbeitszeit auch ein entsprechend angepasstes Entgelt akzeptieren würden.

Männer mussten in Deutschland 2009 durchschnittlich 3,6 Stunden, Frauen 1,6 Stunden pro Woche länger arbeiten als erwünscht. Hinter diesen Durchschnittswerten verbergen sich allerdings ausgeprägte Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten: Vollzeitbeschäftigte Männer waren in den alten Bundesländern 4,7 und in den neuen Bundesländern 5,2 Stunden länger tätig als erwünscht. Hingegen hätten westdeutsche Frauen mit einer Teilzeitstelle ihre tatsächliche Arbeitszeit gern um drei Stunden, ihre ostdeutschen Kolleginnen um 2,9 Stunden erhöht (siehe Grafik).

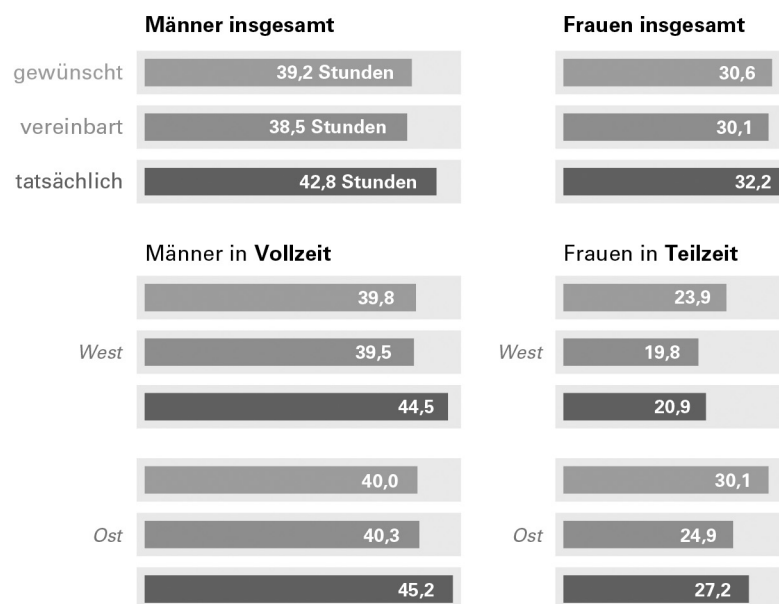
Große Differenzen können Holst und Seifert auch zwischen den per Tarif- oder Arbeitsvertrag vereinbarten und den tatsächlichen Arbeitszeiten in den Betrieben nachweisen. Im Jahr 2009 arbeiteten Männer pro Woche im Schnitt 4,3 Stunden länger als im Vertrag vorgesehen, bei Frauen betrug der Unterschied 2,1 Stunden. Ein Abbau dieser Differenz käme den Bedürfnissen der Beschäftigten entgegen, halten die Forscher fest: „Ein wesentlicher Schritt wäre getan, wenn Überstunden und Mehrarbeit vermieden und die vereinbarten Arbeitszeiten eingehalten würden.“

#### Größerer Gestaltungsspielraum empfohlen

Der Idee, einem drohenden Fachkräftemangel in Deutschland mit längeren Arbeitszeiten zu begegnen, stehen die Wissenschaftler angesichts ihrer Befunde skeptisch gegenüber. Stattdessen plädieren sie dafür, den Beschäftigten einen größeren Gestaltungsspielraum einzuräumen. Wahlarbeitszeiten, die individu-

### Arbeitszeiten sind selten wunschgemäß

Die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten betragen 2009 ...



Quelle: Holst, Seifert 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

elle Abweichungen von der Regelarbeitszeit ermöglichen, könnten ein alterns- und familiengerechtes Arbeiten erleichtern. Erwerbsarbeit würde damit insbesondere für Frauen und ältere ArbeitnehmerInnen attraktiver, was zu höheren Erwerbsquoten in diesen Gruppen führen dürfte. Holst und Seifert schreiben, dass sich eine präferenzgerechte Arbeitszeitgestaltung letztlich sogar positiv auf das Erwerbspotenzial auswirken könnte. Wahlarbeitszeiten kämen also nicht nur den Bedürfnissen der Beschäftigten entgegen, sondern seien „auch im Hinblick auf Effekte beim Arbeitskräfteangebot eine zielführende Alternative zu generellen Arbeitszeitverlängerungen“.

Quelle: Rainer Jung: *Vollzeitbeschäftigte möchten Arbeitszeit reduzieren, Teilzeitbeschäftigte möchten aufstocken. Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung, 13.03.2012.*

Nähere Informationen: Elke Holst, Hartmut Seifert: *Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche, in: WSI-Mitteilungen 02/2012*

## Work-Life-Balance und betriebliche Leistungs politik

Das Verhältnis von Arbeit und Leben stellt sich für viele Beschäftigte als problematisch dar – nicht nur, wie oft unterstellt wird, für erwerbstätige Mütter. Die Arbeit frisst oft so viel Zeit und Nerven, dass für das Privatleben nicht mehr genug übrig bleibt. Um hier Abhilfe zu schaffen, muss der Zusammenhang von Work-Life Balance und betrieblicher Leistungs politik stärker thematisiert werden, ergab eine Trendanalyse des Forschungsprojekts „Lanceo – balanceorientierte Leistungs politik“.

Heute sind flexible Arbeitszeitmodelle weit verbreitet und viele Betriebe rühmen sich, etwas für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zu tun. Dennoch hat die Frage nach dem „guten“ Verhältnis von Arbeit und Leben nicht an Bedeutung verloren und sie stellt sich nicht mehr „nur“ erwerbstätigen Frauen, sondern auch vielen Männern. Die anhaltende Popularität des Themas „Work-Life-Balance“ zeigt für die MitarbeiterInnen des Projekts Lanceo ([www.lanceo.de](http://www.lanceo.de)) nicht nur, dass ein ausgewogenes Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben ein gesellschaftlich hochbewertetes Ziel ist, sondern auch, dass es damit offenbar nicht zum Besten steht – trotz aller bisher erzielten Fortschritte.

Um zu ergründen, warum das so ist, haben sich die ForscherInnen des ISF München auf die Suche gemacht: Sie wollten wissen, wie es um die Work-Life-Balance von Beschäftigten bestellt ist, aber auch, wie die Unternehmen mit dem Thema umgehen. Dabei ging es den ISF-ForscherInnen nicht um abschließende Antworten, sondern um eine „Trendanalyse“, d.h. um erste Einschätzungen, was das Problem ist und in welche Richtung nach Lösungen zu suchen ist. Was dabei im qualitativen Teil der Untersuchung herausgekommen ist, soll im Folgenden – nach einer kurzen Darstellung des Projektdesigns – skizziert werden.

### Das Projekt Lanceo

Lanceo ist die Kurzbezeichnung für das Projekt „Balanceorientierte Leistungs politik – Ansätze zur leistungs politischen Gestaltung der Work-Life-Balance“. Die Ausgangsthese von Lanceo lautet: Wenn das

Verhältnis von Anforderungen und Ressourcen in der Arbeit nicht stimmt, dann stimmt auch das Verhältnis von Arbeit und Leben nicht. Welche Anforderungen Unternehmen an ihre Beschäftigten stellen und welche Ressourcen die Beschäftigten zu ihrer Bearbeitung haben, sind Fragen, die auf dem Feld der betrieblichen Leistungs politik behandelt werden. Deshalb steht im Projekt der Zusammenhang von betrieblicher Leistungs politik und Work-Life-Balance im Mittelpunkt. Die zentralen Fragen lauten:

- Wie verändern sich Leistungsanforderungen und Leistungsbedingungen und mit welchen Folgen für die Beschäftigten und deren Work-Life-Balance?
- Wie wirken lebensweltliche Veränderungen und Anforderungen auf den Betrieb und welche Folgen haben diese für die betriebliche Leistungs politik?

Lanceo untersucht somit gemeinsam mit Praxispartnern<sup>1</sup> die Bedingungen für eine erfolgreiche Gestaltung einer „balanceorientierten Leistungs politik“ in privatwirtschaftlichen Unternehmen und Organisationen des öffentlichen Dienstes (Gesamtlaufzeit: 8/2009 – 4/2013). Die beteiligten Unternehmen unterscheiden sich nicht nur nach Größe und Branchenzugehörigkeit, sondern auch hinsichtlich der thematischen Schwerpunktsetzung: Die Bandbreite der praktischen Fragestellungen reicht von der Einführung eines neuen Entgeltsystems bis zur Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Die Projektarbeiten erfolgen in mehreren Schritten. Mit einer Trendanalyse wurde zunächst geklärt, welches die wesentlichen Trends von Leistungs politik und Work-Life-Balance sind: Befragt wurden hierzu einerseits Erwerbstätige aus einem überbetrieblichen Sample und andererseits ExpertInnen aus ausgewählten Unternehmen.

Ein zweiter Schritt beinhaltet Vertiefungsanalysen in sechs Unternehmen: Hier werden quantitative und qualitative Erhebungsinstrumente (standardisierte Mitarbeiterbefragungen, Interviews und Gruppendiskussionen) mit reflexiven Methoden kombiniert, die den AkteurInnen die systematische Auseinandersetzung mit den eigenen Arbeits- und Lebensbedingun-

<sup>1</sup> Beteiligt sind das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München, Cogito – Institut für Automieforschung, Berlin, das Institut für Psychologie der Universität Freiburg und die Professur für Betriebswirtschaftslehre der Universität Oldenburg.

gen ermöglichen und zugleich der partizipativen Erarbeitung von Gestaltungsmaßnahmen dienen.

In einem dritten Schritt erfolgt dann die Umsetzung der erarbeiteten Gestaltungsansätze im Betrieb, die wissenschaftlich begleitet und evaluiert wird. Im Ergebnis sollen gemeinsam entwickelte betriebliche Innovationskonzepte sowie verallgemeinerbare Analysen, Handlungsanleitungen und „good-practice-Beispiele“ entstehen, die für einen weiteren Kreis von Unternehmen und Organisationen nutzbar gemacht werden können.

### Work-Life-Balance und betriebliche Leistungspolitik

Der von Kratzer et al in 15 Unternehmen aus Industrie und Dienstleistungen sowie Organisationen des öffentlichen Dienstes durchgeführte durchgeführte so genannte *“Trendscout“* liefert auf Basis von Interviews mit betrieblichen ExpertInnen (Geschäftsführung, Personalmanagement, Betriebsrat), Unternehmensmaterialien (Betriebsvereinbarungen, Programmbeschreibungen) und bereits vorhandenen Untersuchungsergebnissen einen branchenübergreifenden Überblick über wesentliche leistungspolitische Trends, betriebliche Maßnahmen sowie Herausforderungen im Gestaltungsfeld der Work-Life-Balance.

Dabei zeigte sich, dass sich die betrieblichen ExpertInnen weitgehend einig darüber sind, dass die Anforderungen an die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten ständig zunehmen. Ebenso unstrittig war, dass die Work-Life-Balance der Beschäftigten zunehmend zum Problem wird – für diese selbst, aber auch für die Unternehmen. Aber der Zusammenhang zwischen betrieblicher Leistungspolitik einerseits und der Work-Life-Balance der Beschäftigten andererseits werde kaum gesehen, zumindest nicht thematisiert, monieren die ISF-ForscherInnen. Die Spielräume zur Gestaltung der betrieblichen Leistungspolitik werden außerdem als nicht sehr groß eingeschätzt. Vielmehr wird Leistungspolitik mehr oder weniger als bloße Umsetzung externer Anforderungen und Vorgaben des Marktes gesehen.

### Zeit- und Leistungsdruck steigen

Der zentrale Trend – quer durch alle Branchen – lautet: Die Zeiten werden härter, die Leistungsbedingungen verschärfen sich. Betriebsräte berichten von engeren Zeitregimes, gestiegenen Belastungen und erhöhter Leistungsintensität infolge von verkürzten Innovationszyklen und verstärktem Kundendruck, die Arbeitgeber verweisen auf erhöhte Marktanforderungen. Deutlich wird auf beiden Seiten, dass die Bedeutung

von marktorientierten Kennzahlen für innerbetriebliche Abläufe in den letzten Jahren weiter zugenommen hat. Die betriebliche Leistungsdefinition ist eng an den Markterfolg gekoppelt, während der notwendige Arbeitsaufwand und die Prozesserfordernisse weniger Berücksichtigung finden. Hieraus entstehen folgende Konflikte und Problemkonstellationen:

- Wenn mit abstrakten Kennzahlen konkrete Arbeitsprozesse angeleitet werden sollen, entstehen für die Unternehmen, insbesondere die untere Führungsebene, Steuerungs- und Motivierungsprobleme.
- Wird der Arbeitsaufwand in der Leistungsdefinition zu wenig berücksichtigt, spiegelt sich dies in der verbreiteten Wahrnehmung wider, dass Leistung zu wenig anerkannt wird.
- Die ergebnisorientierte Steuerung überträgt die Verantwortung, Ressourcen und Ergebniserwartungen in Einklang zu bringen, auf die Beschäftigten. Diese sind zum Selbstmanagement systematischer Überlastung gezwungen.
- Klassische Instrumentarien zur Begrenzung des Leistungsdrucks, z.B. über Arbeitszeitpolitik, laufen ins Leere.

### Leistungspolitik und leistungsorientierte Vergütung

In vielen Unternehmen konnte eine intensiviertere Auseinandersetzung mit leistungsorientierten Vergütungsbestandteilen (kurz: Leistungsentgelten) beobachtet werden. Kratzer et al interpretieren dies als Versuch, Antworten auf zumindest einige der umrissenen Problemstellungen zu geben. Bezogen auf die untersuchten Branchen halten sie fest:

Der öffentliche Dienst in Deutschland befindet sich weitgehend noch in einem Stadium „ursprünglicher Leistungspolitik“. Leistungsbezogene Vergütungsbestandteile gewinnen hier erst langsam an Bedeutung, in vielen Bereichen steht eine erstmalige Umsetzung bevor oder werden erste Erfahrungen bilanziert.

In der Metall- und Elektroindustrie ist hingegen eine Ausweitung neuer Leistungspolitik festzustellen. Mit dem neuen Entgeltrahmenabkommen (ERA) hat die Debatte um leistungsbezogene Entgeltbestandteile auch im Angestelltenbereich Einzug gehalten. Zwar sind die von Arbeitgeberseite häufig favorisierten Zielvereinbarungen stark umstritten, doch erhoffen sich auch manche Betriebsräte von den neuen Leistungsentgelten, Leistungsdruck nun auch im Angestelltenbereich besser thematisieren zu können.

In Vertrieb und Finanzdienstleistungen ist die Verbindung von Ertragsorientierung und individueller Leistung am engsten, erfolgsbezogene Entgeltbestandteile sind hier eine selbstverständliche betriebliche Praxis. Trotz – oder wegen – der langen Erfahrung mit erfolgsorientierten Entgeltbestandteilen treten hier die Folgeprobleme neuer Leistungspraxis am deutlichsten hervor: Nicht nur gesundheitliche – insbesondere psychische – Belastungen und Demotivation finden sich hier häufig, sondern auch Fehlsteuerungen des Verhaltens von Beschäftigten durch die Ausgestaltung von Bonussystemen sind feststellbar. In einigen Unternehmen konnten die ForscherInnen daher rückläufige Tendenzen beobachten, nämlich Überlegungen, die starke Koppelung von Markterfolg und individueller Vergütung aufzuheben oder zumindest probeweise auszusetzen.

#### **Work-Life Balance – eng oder weit gefasst**

Nicht nur in der Theorie ist Work-Life-Balance laut Kratzer et al ein schillernder und wenig präziser Begriff, auch in der Praxis wird damit Unterschiedliches verbunden. Fragt man in den Unternehmen danach, was hier jeweils mit „Work-Life-Balance“ assoziiert wird und in welchem betrieblichem Kontext der Begriff eine Rolle spielt, dann reicht die Palette der Antworten von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Mobilität und Telearbeit über Anerkennung und Motivation, demographischen Wandel und Altersstruktur der Belegschaft bis hin zu Gesundheitsfragen und psychische Belastungen.

Als wesentlich erachten die ISF-ForscherInnen dabei, wie eng oder weit das Thema „Work-Life-Balance“ gefasst wird. Wird es eng definiert, dann ist damit vorwiegend das Problem der (zeitlichen) Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemeint. Institutionell geht es dann um eine familienfreundliche Unternehmens-, Zeit- und Personalpolitik, konkret etwa um die Gestaltung von Teilzeitarbeit, die Flexibilisierung der Arbeitszeiten oder die Einrichtung eines Betriebskindergartens. Wird Work-Life-Balance hingegen umfassender interpretiert, geht es nicht allein um die Frage von Grenzen zwischen zwei Lebensbereichen und deren Durchlässigkeit, sondern generell um die Frage des Umgangs mit „Lebensressourcen“ in der Arbeit – allerdings häufig ohne Bezugnahme auf konkrete Maßnahmen oder bestimmte Institutionen.

#### **Work-Life-Balance wird auch zum betrieblichen Problem**

Früher war die Herstellung einer gelungenen Work-Life-Balance – was immer darunter verstanden wird – laut Kratzer et al eine individuelle Angelegenheit. In

der klassischen Wahrnehmung haben nicht die Betriebe ein Problem, sondern die Beschäftigten – die dann bei der Lösung „ihres“ Problems mehr oder weniger vom Betrieb unterstützt werden. Die Trendscout-Interviews zeigen jedoch, dass sich nun die Betriebe selbst verstärkt der Work-Life-Balance-Problematik widmen. Den Grund hierfür sehen die ForscherInnen darin, dass sich für manche Unternehmen zunehmend bemerkbar macht, dass „die Puffer abgeschmolzen“ sind. D.h. steigende Leistungsanforderungen und engere Termine auf der einen Seite und reduzierte Personalressourcen auf der anderen Seite führen dazu, dass aus einem individuellen Problem schnell ein betriebliches Problem werden kann: Bei dünner Personaldecke und geringen zeitlichen Spielräumen wird jede Einschränkung von Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft – etwa wegen einer Erkrankung, wegen privater Probleme oder wegen Demotivierung – unmittelbar im Ergebnis sichtbar.

Bei „entgrenzten“ Arbeitsbedingungen beeinflusst nicht nur die Arbeit stärker das Privatleben, sondern auch umgekehrt spielt das „Leben“ – mit allem, was dazugehört – im Betrieb eine größere Rolle. Deshalb wird auch das Verhältnis von Arbeit und Leben zunehmend zum Konfliktthema. Anstöße dafür können etwa überfüllte Arbeitszeitkonten oder „schlechte“ Zufriedenheitswerte bei der Mitarbeiterbefragung sein.

#### **Maßnahmen zur Verbesserung der Situation**

Work-Life-Balance-Maßnahmen sind in erster Linie für knappe Arbeitskräfte zugänglich, an denen das Unternehmen ein besonderes Interesse hat. In der Konkurrenz um gesuchte Arbeitskräfte (Stichwort: Fachkräftemangel) sehen die Unternehmen Maßnahmen zur Work-Life-Balance als wichtiges Marketingargument.

Gerade für Unternehmen aus dem Bereich „wissensintensive Dienstleistungen“ dient Work-Life-Balance als wichtiges Argument beim Werben um die knappen qualifizierten Fachkräfte. Will man diese im Unternehmen halten und ihnen eine langfristige Perspektive bieten, so dienen Maßnahmen zur Work-Life-Balance auch als Prestigeprojekte.

Die ExpertInnen aus dem öffentlichen Dienst haben eine andere Sichtweise eingebracht: Die Gestaltung des Verhältnisses von Arbeit und Leben wird nicht nur mit der arbeitsmarktpolitischen Notwendigkeit begründet, sondern auch mit einer gewissen Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes. Work-Life-Balance sehen sie gewissermaßen als einen öffentlichen Auftrag.

Viele betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance zielen auf eine umfassende Flexibilisierung der Arbeitszeit. Mit Teilzeit, Vertrauensarbeitszeit und mobiler Arbeit soll insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden. Aber die flexible Arbeitszeitgestaltung alleine löst nicht das Problem steigender Leistungsanforderungen und knapper Ressourcen, warnen die ISF-ForscherInnen. Unter den veränderten Rahmenbedingungen sind die Beschäftigten gefordert, sich selbst so zu organisieren, dass sie mit dem steigenden Druck zurechtkommen. Eine Folge der Flexibilität kann dann auch sein, dass „ohne Ende“ gearbeitet wird.

### Resümee und Ausblick

Die Frage nach der „Work-Life-Balance“ ist für Kratzer et al mehr als die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Frage danach, wie Arbeiten und Leben so aufeinander bezogen werden können, dass weder der Beruf noch das Privatleben zu kurz kommt, betrifft zwar nicht alle ArbeitnehmerInnen gleichermaßen, aber sie betrifft alle.

Das hängt – folgt man den Ergebnisse der Trendanalyse – weniger mit individuellen Merkmalen oder veränderten lebensweltlichen Ansprüchen zusammen, sondern vielmehr mit den Arbeitsbedingungen und den Leistungsanforderungen. Wachsender Zeitdruck, zunehmende Mobilität, Arbeitsunterbrechungen u.a. sind zunächst ein Problem der Beschäftigten. Aber aus dem individuellen Problem wird zunehmend ein betriebliches Problem – vor allem dann, wenn die Folgen einer fehlenden Work-Life-Balance im Betrieb wirksam werden, als psychische Überlastung, als Demotivierung, als Erholungsunfähigkeit etc., und die Unternehmen angesichts knapper Personalressourcen kaum Puffer haben, die damit verbundenen Probleme abzufedern.

Die ISF-ForscherInnen zeigen sich insofern kaum verwundert darüber, dass sich in den Unternehmen eine Menge tut, sowohl in Bezug auf die Leistungs politik als auch im Hinblick auf Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance. Der Untersuchung zufolge stehen die betrieblichen Akteure dabei zumindest vor zwei Problemen, die sie noch nicht hinreichend gelöst haben:

Zum einen wird in einigen Interviews durchaus eine Verbindung zwischen betrieblicher Leistungs politik und Work-Life-Balance hergestellt. Dies findet jedoch noch kaum Niederschlag in entsprechenden Gestaltungsansätzen. Dies hängt laut Kratzer et al damit zusammen, dass die betriebliche Diskussion zur Ver-

besserung der Work-Life-Balance in einem Dilemma steckt: Die Umsetzungschancen sind umso größer, je enger das Thema auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fokussiert wird. Dann gibt es – zumindest in einigen Unternehmen – relativ klare institutionelle Zuständigkeiten und zum Teil sogar explizite „Work-Life-Balance-Beauftragte“ und es sind konkrete Maßnahmen denkbar. Allerdings gilt „Work-Life-Balance“ dann teilweise als „langweiliges“ und nur für Teilgruppen relevantes Thema, mithin als Gestaltungsfeld, das viele aktuell in den Unternehmen diskutierten Fragen (Zeitdruck, psychische Belastungen, ständige Erreichbarkeit, mobile Arbeit etc.) nur am Rande streift.

Breiter gefasst wird „Work-Life-Balance“ hingegen zu einem potentiell integrativen Ansatz, der die komplexen Wechselwirkungen zwischen betrieblichen Leistungsanforderungen und individueller Leistungsfähigkeit, zwischen der ganzen Arbeits- und der ganzen Lebenswelt zum Thema hat. Dann aber gibt es keine institutionell Zuständigen mehr, keine integrierten Gestaltungsansätze und auch keinen Namen für das Ganze, weil „Work-Life-Balance“ vor allem mit Betriebskindergärten und familienfreundlichen Arbeitszeiten assoziiert wird, kritisieren die StudienautorInnen.

Sie sehen, was den Zusammenhang von betrieblicher Leistungs politik und individueller Work-Life-Balance betrifft, zwei Hauptaufgaben: Zum einen müssten die betrieblichen Akteure verstärkt für diesen Zusammenhang sensibilisiert und dabei die Rolle der betrieblichen Leistungs politik als Problem, aber auch Gestaltungsfeld für eine bessere Work-Life-Balance herausgearbeitet werden. Zum anderen sollte ein integriertes Konzept erarbeitet werden, das einem breiten Begriff von „Work-Life-Balance“ im Sinne eines „stimmigen“ Verhältnisses von betrieblichen Anforderungen und individuellen Bedürfnissen gerecht wird und auch die verschiedenen damit verbundenen Politikfelder eines Betriebs (z.B. Arbeitszeit, Gesundheit) systematisch aufeinander bezieht.

*Quellen: Frank Seiß: Trendanalyse zu Work-Life Balance und Leistungs politik erschienen, Pressemitteilung des ISF München, 22.07.2011; Nick Kratzer, Sarah Nies, Barbara Pangert, Gerlinde Vogl: Leistungs politik und Work-Life-Balance. Eine Trendanalyse des Projekts Lanceo, München 2011, [www.lanceo.de](http://www.lanceo.de)*



## Green Jobs

Gabriele Mayrhofer skizziert die Perspektiven für den Arbeitsmarkt, die sich aus einer nachhaltigen Energienutzung ergeben.

In Zusammenhang mit den Wachstumspotentialen der Märkte und möglichen Beschäftigungszahlen in der umweltorientierten Produktion und Dienstleistung wird in den Medien und der Politik häufig von Green Jobs gesprochen. Diese Beschäftigungen sind Tätigkeiten in der Landwirtschaft, Produktion, Forschung und Entwicklung, Verwaltung und Dienstleistung, die sich maßgeblich mit dem Erhalt oder der Wiederherstellung der Umwelt beschäftigen. Diese beruflichen Tätigkeiten haben die Reduktion des Energie- und Ressourcenverbrauchs, die Verminderung der CO<sub>2</sub>-Emissionen, die Bekämpfung der Umweltverschmutzung und den Umweltschutz als Aufgabe. Green Jobs leisten einen Beitrag zur Förderung von ökologisch, wirtschaftlich und sozial nachhaltigen Unternehmen und Ökonomien.

Im Jahr 2010 generierten laut Statistik Austria 188.500 Personen, die in der umweltorientierten Produktion und Dienstleistung tätig waren, circa 12 Prozent des BIP. Aufgrund der bestehenden Wachstumspotentiale in Bezug auf Umweltschutz- und Ressourcenmanagementaktivitäten werden bis zum Jahr 2020 weitere 100.000 Umweltbeschäftigte prognostiziert. Zu den treibenden wirtschaftlichen Leitmärk-

ten zählen der Bereich der erneuerbaren Energien und deren Speicherung, Energieeffizienz sowie nachhaltige Wasserwirtschaft und Mobilität.

### Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Die steigende Bedeutung der umweltorientierten Produktion und Dienstleistung zieht einen Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt in sowohl quantitativer als auch qualitativer Dimension nach sich. Der quantitative Strukturwandel bewirkt eine Schaffung von neuen Arbeitsplätzen, eine Veränderung oder ersatzlose Streichung von bestehenden Arbeitsplätzen. Der qualitative Strukturwandel definiert sich durch eine erhöhte Nachfrage nach Arbeitskräften, die eine hohe Qualifikation aufweisen. Ebenso unterliegt die Zusammensetzung der verschiedenen Arten von Qualifikationen dem Wandel, viele Arbeitsplätze werden mit sogenannten Green Skills ausgestattet. Darunter können fachübergreifende horizontale Kompetenzen und Fertigkeiten verstanden werden, die stufenweise in alle beruflichen Tätigkeitsfelder einfließen und zu einem ressourcenschonenden Produktionsprozess beitragen (z.B. Konstruktion und Instandhaltung von Windturbinen, Solar- und Photovoltaikanlagen, Wasserreinigung, fachübergreifendes Wissen über die Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz).

### Qualifikationsbedarf und

### Qualifikationsniveaus

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) hat in einer Studie veröffentlicht, dass sich bis zum Jahr 2020 circa 80 Prozent aller Arbeitsplätze in Europa durch ein mittleres oder

Tabelle 1: Kategorisierung von Qualifikationsniveaus und Qualifikationen

Ö-ISCO	ISCED	Qualifikationsniveau	Qualifikation
Level 1	Level 0-1	niedrig	Pflichtschule, abgeschlossene Primärstufe des Bildungswesens
Level 2	Level 2-3	mittel	abgeschlossener Lehrberuf, abgeschlossene Fachschule, Abgeschlossene obere und untere Sekundarstufe (AHS-Unterstufe, Hauptschule)
Level 3	Level 4-5	mittel	Reife- und Diplomprüfung einer berufsbildenden höheren Bildungseinrichtung, Abschluss Kolleg
Level 4	Level 6-7	hoch	Abschluss Universität, Fachhochschule, Akademie

Quelle: Eigene Darstellung

fortgeschrittenes und hohes Qualifikationsniveau auszeichnen. (Vgl. Cedefop, 2008) In diversen Studien zum Thema Qualifikationsbedarf des zukünftigen Arbeitsmarktes wird die steigende Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitskräften dargelegt. Das Qualifikationsniveau oder auch ‚skill level‘ beschreibt den Komplexitätsgrad einer beruflichen Tätigkeit. (Vgl. Statistik Austria, o.J. a)

Qualifikationen lassen sich in Österreich nach Ö-ISCO in vier verschiedene Kategorien oder Niveaus einteilen. Die Einteilung in diese vier Ausbildungsstufen basiert auf ISCED-97. ISCED wurde von der UNESCO in den 1970er Jahren eingeführt und stellt ein Werkzeug dar, um die Bildung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu klassifizieren und zu beschreiben. Zweck dieser Klassifikation ist der nationale sowie internationale Vergleich von Bildung. Level 1 (ISCED 0-1) bezeichnet einen Ausbildungsgrad, der keine höhere Ausbildungsstufe als die Pflichtschule oder auch Primärstufe des Bildungswesens aufweist. Ein abgeschlossener Lehrberuf oder die Absolvierung einer Fachschule kann dem Level 2 (ISCED 2-3) zugeordnet werden. Ebenso werden diesem Level die obere und untere Sekundarstufe, also beispielsweise eine AHS-Unterstufe oder eine Hauptschule, zugeordnet. Unter dem Level 3 (ISCED 4-5) wird eine Ausbildung, die einer Reife- und Diplomprüfung einer berufsbildenden höheren Bildungseinrichtung oder einem Abschluss auf einem Kolleg entspricht, verstanden. Der höchste auf Level 4 (ISCED 6-7) befindliche Ausbildungsgrad definiert sich durch einen Abschluss auf einer Universität, Fachhochschule oder Akademie. Letzteres weist folglich das höchste Qualifikationsniveau auf. Tabelle 1 (S. 17) bietet eine Übersicht über die einzelnen Qualifikationsniveaus und die jeweilige Einstufung in Ö-ISCO und ISCED. (Vgl. Statistik Austria, o.J. b)

Ein mittleres Qualifikationsniveau lässt sich laut ISCED 3 und 4, also laut Ö-ISCO auf den Levels 2 und 3 einordnen. Jene Personen, die einen Ausbildungsgrad darunter besitzen, weisen ein niedriges beziehungsweise geringes Qualifikationsniveau auf. Ein Bildungsniveau über ISCED 4 oder Level 3 laut Ö-ISCO entspricht einer hohen Qualifikation. (Vgl. Cedefop, 2009) Der Anteil an Arbeitsplätzen, der ein hohes Qualifikationsniveau erfordert, wird bis 2020 bei etwa 31 Prozent liegen, Arbeitsplätze mit mittlerem Qualifikationsniveau werden sich kaum erhöhen oder reduzieren und liegen bei circa 51 Prozent. Lag der Anteil an Arbeitsplätzen mit niedriger Qualifikation im Jahr 2006 noch bei ungefähr 26 Prozent, so wird angenommen, dass sich dieser Prozentsatz bis 2020 auf etwa 18 Prozent reduziert. Aus den Erkenntnissen dieser Studie resultierend, sinkt demnach die Nachfrage nach Arbeitskräften, die keine Ausbildung oder nur eine Ausbildung auf geringem Qualifikationsniveau aufweisen. (Vgl. Cedefop, 2008) Zudem wird davon ausgegangen, dass dieser Trend langfristig beibehalten wird. (Vgl. ECORYS, 2010)

**Tabelle 2: Geschätzte Zeitverzögerung zwischen neuen Qualifikationsanforderungen und deren Anwendung in der beruflichen Praxis**

Auslösendes Ereignis: neue Qualifikationsanforderungen (z.B. durch technologische Neuerungen)	Zeitverzögerung	Kumulierte Zeitverzögerung
↓	0,5 – 1 Jahr	–
Erkennung und Ermittlung der neuen Anforderungen		
↓	0,5 – 1 Jahr	1 – 2 Jahre
Umsetzung im Ausbildungssystem		
↓	1 – 3 Jahre	2 – 5 Jahres
Jugendliche beginnen Ihre Ausbildung in den reformierten Ausbildungsgängen		
↓	2 – 3 Jahre	4,5 – 10 Jahre
Abschluss der Ausbildung, Eintritt der Absolvent/inn/en mit neuen Qualifikationsprofilen in den Arbeitsmarkt		
↓		
Durchlauf durch das Berufsleben		34 -45 Jahre

Quelle: In Anlehnung an Descy/Tessaring 2002, S. 300

Vor allem der Anteil an Frauen mit einem hohen Qualifikationsniveau soll laut einer europaweiten Studie der Cedefop bis zum Jahr 2020 auf circa 35 Prozent ansteigen. Bei Männern im erwerbsfähigen Alter wird eine geringere Zunahme im Bereich eines hohen Qualifikationsniveaus angenommen (32%). Im Jahr 2020 soll demnach der Anteil bei Frauen mit niedrigem Qualifikationsniveau bei rund 17 Prozent und bei Männern bei circa 19 Prozent liegen. Im Hinblick auf verschiedene Altersstrukturen wird erwartet, dass 25- bis 29-Jährige, vor allem Frauen, bis zum Jahr 2020 vermehrt ein hohes Qualifikationsniveau aufweisen werden. Der größte Zuwachs an hochqualifizierten Männern und Frauen wird in der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre erwartet. Dieser Trend lässt vermuten, dass sich die Qualität der Ausbildung für junge Menschen permanent verbessert und auch in höherem Ausmaß in Anspruch genommen wird. Eine Studie des AMS prognostiziert für das wirtschaftliche Wachstum der umweltorientierten Produktion und Dienstleistung vor allem eine Nachfrage nach Personen mit einer technischen Ausbildung. (Vgl. Heckl et al., 2008, S. 58ff)

Die Anwendung neuer Qualifikationen in der beruflichen Praxis benötigte eine kumulierte Vorlaufzeit von circa 10 Jahren. Der erste Schritt zur Implementierung der vom Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen in Aus- und Weiterbildungspläne stellt eine exakte Bestandsaufnahme von neu erforderlichen Qualifikationen, Kompetenzen und Fertigkeiten dar. Zumeist sind diese noch in keiner Statistik oder Klassifikation erfasst. Nach der Bestandsaufnahme werden die Erkenntnisse in Aus- und Weiterbildungspläne übernommen und die jeweiligen Curricula überarbeitet. Anschließend können Jugendliche in den neu gestalteten Ausbildungsgängen die erforderlichen Qualifikationen erwerben. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die einzelnen Schritte von der Bestandsaufnahme neuer Qualifikationen bis hin zur Anwendung in der beruflichen Praxis. Aufgrund der Vorlaufzeit ist für politische Akteur/innen eine Früherkennung von neu erforderlichen Qualifikationen von hoher Bedeutung. Durch eine frühzeitige Einschätzung von erforderlichen Qualifikationen am Arbeitsmarkt können rechtzeitig Maßnahmen zu einer Umorientierung des Bildungs- und Ausbildungssystems gesetzt werden. (Vgl. Bullinger, 2003, S. 351f) Bei bestehenden Arbeitsplätzen werden gewisse Qualifikationen mit umweltrelevantem Know-How versehen. Als Beispiel lässt sich eine Beschäftigung, die in einem Unternehmen besteht, das Konsumgüter herstellt und auf einen ressourcenschonenderen und energiesparenden

Produktionsprozess umstellt, anführen. (Vgl. European Commission, 2009)

### Arbeitsmarkt- und bildungspolitische Maßnahmen zur Förderung von Green Jobs

Der Strukturwandel hinsichtlich der erforderlichen beruflichen Qualifikationen und Fertigkeiten steigert die Nachfrage nach Spezialist/innen. Die steigende Nachfrage nach Personen mit mittlerer und hoher Qualifikation bedeutet, dass gleichzeitig die Nachfrage nach Personen mit einem niedrigen Qualifikationsniveau sinkt. Durch den erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt aufgrund fehlender Qualifikationen steigt das Risiko für diese Personengruppe, arbeitslos zu werden. Daraus ergibt sich die Herausforderung für die Arbeitsmarktpolitik, auch geringer qualifizierten Personen zu ermöglichen am Arbeitsmarkt partizipieren zu können und gleichzeitig ein möglichst hohes Qualifikationsniveau sicherzustellen. Dies kann durch diverse Maßnahmen erreicht werden. Durch den weiteren Ausbau von Aus- und Weiterbildungen kann ein hohes Qualifikationsniveau gesichert werden. Ebenso kann bildungspolitisch eine Attraktivierung von technischen Ausbildungen forciert werden, um dem Mangel an technischen Fachkräften entgegenzuwirken. Zur Förderung von Green Jobs können Umschulungen, inhaltliche Neugestaltungen von Lehr- und Ausbildungsplänen, Schulungen, Trainings, Seminare sowie Kooperationen zwischen Bildungseinrichtungen und Unternehmen als weitere Maßnahmen dienen. (Vgl. Friedl-Schafferhans/Hausegger, 2010)

*Gabriele Mayrhofer*

Der Artikel basiert auf der vor kurzem abgeschlossenen Diplomarbeit der Autorin mit dem Titel: Nachhaltige klimagerechte Energienutzung und daraus abgeleitete Perspektiven für den Arbeitsmarkt und Green Jobs. Betreuer war Professor Reinhold Prießwasser, Institut für Betriebliche und Regionale Umweltwirtschaft, JKU Linz.

Kontakt: [Gabi.mayrhofer@gmx.at](mailto:Gabi.mayrhofer@gmx.at)

#### Literatur

- Bullinger, H.-J. (Hrsg.) et al. (2003): Früherkennung von Qualifikationserfordernissen in Europa. Bielefeld 2003.  
 Cedefop (2008): Skill needs in Europe – Focus on 2020. Luxembourg. [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/498/5191\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/498/5191_en.pdf), Zugriff am 2.4.2011.  
 Cedefop (2009): Zukünftiges Qualifikationsangebot in Europa. Mittelfristige Prognose bis 2020.

- [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/8016\\_de.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/8016_de.pdf), Zugriff am 30.5.2011.
- Descy, P/Tessaring, M. (2002): *Kompetent für die Zukunft – Ausbildung und Lernen in Europa*. Zweiter Bericht zur Berufsbildungsforschung in Europa: Synthesebericht. Cedefop Reference series, 5. Luxemburg 2002.
- ECORYS (2010): *Programmes to promote environmental skills*. Final Report. Rotterdam 2010. European Commission DG Environment. [http://ec.europa.eu/environment/enveco/industry\\_employment/pdf/environmental\\_skills\\_report.pdf](http://ec.europa.eu/environment/enveco/industry_employment/pdf/environmental_skills_report.pdf), Zugriff am 4.4.2011.
- Friedl-Schafferhans, M./Hausegger, T. (2010): *Qualifikation-Green Jobs*. Aussagen und Befunde zur quantitativen Bedeutung von Green Jobs und deren Qualifikationsanforderungen. Endbericht, Wien. <http://umwelt.lebensministerium.at/article/articleview/83667/1/29434>, Zugriff am 10.10.2010.
- Heckl, E. et al. (2008): *Soft and Hard Skills im alternativen Energiesektor*. Eine explorative Studie mit Fokus auf Qualifikationsbedarf und Personalrekrutierungspraxis. Wien 2008.
- Statistik Austria (o. J. a), [http://www.statistik.at/verzeichnis/beruf\\_einleitung1.pdf](http://www.statistik.at/verzeichnis/beruf_einleitung1.pdf), Zugriff am 30.5.2011.
- Statistik Austria (o. J. b) [http://www.statistik.at/web\\_de/static/isced\\_-\\_bildungsklassifikation\\_023237.pdf](http://www.statistik.at/web_de/static/isced_-_bildungsklassifikation_023237.pdf), Zugriff am 30.5.2011.
- European Commission (2009): *Thematic Expert Work on Green Jobs for DG EMPL/D1*. <http://eu-employment-observatory.net/resources/reports/GreenJobs-MEDHURST.pdf>, Zugriff am 28.3.2011.

## Soziale Dienstleistungen als Schlüssel zur Erreichung der EU-2020-Ziele?

AK EUROPA und das ÖGB Europabüro luden Ende November des Vorjahres gemeinsam mit dem österreichischen Städte- und Gemeindebund zu einer Veranstaltung zum Thema „Soziale Dienstleistungen“ ein. Dabei wurde analysiert, wie der Ausbau und die bessere Vernetzung von sozialen Dienstleistungen auf kommunaler und regionaler Ebene zu einem der effektivsten Instrumente zur Erreichung der ambitionierten EUROPA-2020-Ziele werden kann. An der Diskussion nahmen VertreterInnen aus dem Europäischen Parlament, der EU-Kommission, aus der Wissenschaft sowie der ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften teil.

*Nicolaus Drimmel*, stellvertretender Generalsekretär des Gemeindebundes, eröffnete die im Ausschuss der Regionen stattfindende Konferenz. Er wies dabei auf die Bedeutung der Gemeinden hin, die den BürgerInnen am nächsten seien. Allerdings müssten sie erkennen, dass sie sich gerade im Bereich der sozialen Dienstleistungen zusammenschließen müssen, wenn

sie alleine nicht die nötige Infrastruktur anbieten können.

### Ausgebaute soziale Infrastruktur erleichtert Frauenbeschäftigung

Wirtschaftsforscherin *Guidrun Biffl* präsentierte die von ihr im Auftrag von AK und ÖGB erstellte Studie zum Thema „Frauen und die Wirtschaftskrise: Vernetzung sozialer Dienstleistungen als Antwort auf die Konjunktur- und Strukturkrise“. Biffl betonte, dass es eine komplexe soziale Infrastruktur braucht, wenn man – im Sinne der Chancengleichheit – Männern und Frauen die gleichen Lebenschancen geben will. Eine gut funktionierende, professionelle soziale Infrastruktur sei die Voraussetzung dafür, dass Frauen entsprechend ihren Interessen und Ausbildungsniveaus in den Wirtschaftsprozess eingebunden sind und einer beruflichen Karriere nachgehen können. Weiters wies Biffl darauf hin, dass es angesichts knapper budgetärer Ressourcen einer Effizienzsteigerung der Organisation der sozialen Dienste bedarf. Wenn die soziale Infrastruktur wie Pflegeheime, Kindergärten oder auch der öffentliche Verkehr fehlt, behindere das vor allem Frauen bei der Erwerbsarbeit und führe zu einer Abwanderung junger Menschen aus dem ländlichen Raum, gab Biffl zu bedenken. Dabei könnten gerade diese Bereiche wieder Arbeitsplätze für Frauen bieten. Kinderbetreuungsplätze ermöglichten es Müttern außerdem, überhaupt zu arbeiten oder ihre Arbeitszeit auszuweiten.

Der Berichterstatter des Europaparlaments zur Zukunft der sozialen Dienstleistungen von allgemeinem Interesse, *Prosinias de Rossa*, sieht gerade in

#### Die fünf EU-Kernziele für das Jahr 2020

1. *Beschäftigung: 75 Prozent der 20- bis 64-Jährigen sollen in Arbeit stehen.*
2. *Forschung und Entwicklung (FuE) und Innovation: 3 Prozent des BIP der EU sollen für Forschung und Entwicklung sowie Innovation aufgewendet werden (öffentliche und private Investitionen).*
3. *Klimawandel und Energie: Verringerung der Treibhausgasemissionen um 20 Prozent (oder sogar um 30 Prozent, sofern die Voraussetzungen hierfür gegeben sind) gegenüber 1990; Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien auf 20 Prozent; Steigerung der Energieeffizienz um 20 Prozent.*
4. *Bildung: Verringerung der Schulabbrecherquote auf unter 10 Prozent; Steigerung des Anteils der 30- bis 34-Jährigen mit abgeschlossener Hochschulbildung auf mindestens 40 Prozent.*
5. *Armut und soziale Ausgrenzung: Die Zahl der von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffenen oder bedrohten Menschen soll um mindestens 20 Millionen gesenkt werden.*

#### Merkmale der Ziele

- *Sie geben einen Überblick darüber, wo die EU im Jahr 2020 in wichtigen Bereichen stehen sollte.*
- *Sie werden in nationale Ziele umgesetzt, sodass jeder Mitgliedstaat seine eigenen Fortschritte bei der Verwirklichung dieser Ziele überprüfen kann.*
- *Sie beinhalten keine Lastenteilung – es sind gemeinsame Ziele, die im Zusammenspiel von Maßnahmen der EU und der Mitgliedstaaten verfolgt werden sollen.*
- *Sie stehen in Wechselbeziehung zueinander und wirken gegenseitig verstärkend: Höhere Bildungsniveaus z.B. erhöhen die Beschäftigungsfähigkeit und tragen zur Eingrenzung von Armut bei; mehr Innovation in der Wirtschaft, in Verbindung mit größerer Ressourceneffizienz, schafft Arbeitsplätze; Investitionen in saubere Technologien tragen zur Bekämpfung des Klimawandels bei und schaffen neue Geschäfts- und Beschäftigungsmöglichkeiten.*

Quelle: <http://ec.europa.eu>

der derzeitigen schwierigen Lage Europas die Gefahr, dass die sozialen Dienstleistungen ins Hintertreffen geraten könnten. Es dürfe zu keinen Kürzungen, sondern müsse vielmehr zu einem Ausbau der sozialen Dienstleistungen kommen. Dahingehende Investitionen dürfen nicht als Kostenfaktor verstanden werden, so de Rossa. Im Europäischen Parlament beschäftigt sich mit dem Thema sehr intensiv eine interparlamentarische Gruppe, die alle Entwicklungen genau unter die Lupe nimmt.

#### Gute Beschäftigungschancen im Pflegesektor

*Ingrid Moritz*, Leiterin der Abteilung Frauen und Familie der Arbeiterkammer Wien, wies auf zwei Optionen hin, vor der die EU ihres Erachtens steht: entweder vor der sogenannten „High Road Strategie“, bei der man sich unter anderem zum besten Bildungssystem, zu sozialen Innovationen für Gesundheit, Alterung, soziale Anliegen und zu einem stabilen Finanzsektor bekennt; oder vor einer „Low Road Strategie“ mit niedrigen Löhnen, atypischen Arbeitsverhältnissen, größeren Einkommensdifferenzen und un-

zureichender – auch sozialer – Infrastruktur. Da die Europa-2020-Strategie augenscheinlich eine „High Road Strategie“ verfolge, müsse in den Sektor der sozialen Dienstleistungen investiert werden, so Moritz. Als weiteres Argument führte sie an, dass gerade der Pflegesektor enorme Beschäftigungschancen eröffnen würde. Moritz tritt insofern dafür ein, dass Teile der EU-Fonds für den Ausbau der Kinderbetreuung und Pflege zweckgebunden bzw. reserviert werden. Abschließend ging sie auf die Wichtigkeit der Qualität der Jobs ein, die im Kontext sozialer Dienstleistungen nicht vergessen werden dürfe.

#### Gegen einseitige Betrachtung als Kostenfaktor

*Fritz von Nordheim* von der Generaldirektion Beschäftigung der Europäischen Kommission beklagte, dass die einseitige Betrachtung sozialer Dienstleistungen als ökonomischer Kostenfaktor unter der Mehrzahl der Ökonomen leider weit verbreitet sei. Wesentlich sei, zu begreifen, dass jedes menschliche Bedürfnis gleichzeitig auch ein ökonomisches Bedürfnis sei. Soziale Dienstleistungen führten deshalb notgedrungen

zu wirtschaftlichem Wachstum und höherer Produktivität. In verschiedenen EU-Mitgliedsstaaten gebe es verschiedene Modelle der Erbringung solcher Dienstleistungen. Die Kommission versuche, diese Modelle im Rahmen der Methode der offenen Koordinierung faktenbasiert zu analysieren. Lobend erwähnte von Nordheim den Abhängigkeitsquotenrechner AQR, der von der Arbeiterkammer entwickelt wurde und nun seit einiger Zeit auf europäischer Ebene präsentiert wird: Der AQR zeigt auf Basis von Modellrechnungen, dass nicht nur die Alterung der Bevölkerung bei der Diskussion über die zukünftige Finanzierbarkeit der Pensionen eine Rolle spielt, sondern maßgeblich auch die Erwerbsbeteiligung am Arbeitsmarkt. «Diese Art des Denkens ist sehr hilfreich», befand von Nordheim.

### Gemeinsames Tragen von Initiativen erfolgreicher

Für *Angelika Poth-Mögele*, Direktorin des Rates der Gemeinden Europas, führt die Diskussion um soziale Dienstleistungen immer wieder zurück auf die kommunale Ebene. Sie plädiert dafür, die sozialen Dienstleistungen auch im Zusammenhang mit der nachhaltigen Entwicklung und künftigen Kohäsionspolitik zu sehen. Dabei gelte es auf den integrierten Ansatz hinzuweisen und nicht einzelne Sektoren separat zu verfolgen. In punkto Kohäsionspolitik bemängelte Poth-Mögele jedoch, dass es bei vielen Mitgliedstaaten Vorbehalte gebe, die Ausgewogenheit auf kommunaler Ebene mit zu berücksichtigen, und verwies auf die «multi level governance» als positives Element im Vertrag von Lissabon. «Gemeinsames Tragen von Initiativen führt zu mehr Erfolg, als wenn Kommunen nur exekutieren, was ihnen vorgeschrieben wird.» Es sei wichtig, mit den aus Studien und positiven Erfahrungen gewonnen Argumenten zu arbeiten, aber nicht alle Beispiele seien 1:1 übertragbar, sondern müssten im Kontext betrachtet werden, so Poth-Mögele. Ebenso spielten Tradition und sozialer Hintergrund bei der Erbringung sozialer Dienstleistungen in den Mitgliedstaaten eine Rolle. Allgemein sprach sich die Vertreterin der Gemeinden in der Diskussion für ein größeres Gegengewicht zur ökonomischen Ausrichtung sozialer Dienstleistungen aus. Den vier Grundfreiheiten der EU müssten nun mit Stabilität, Wohlstand, Nachhaltigkeit und sozialem Frieden vier Sicherheiten gegenübergestellt werden.

### Arbeitsbedingungen und Ausbildungsqualität wesentlich

Der stellvertretende Vorsitzende der deutschen Dienstleistungsgewerkschaft *vida*, *Willibald Steinkellner*, rückte die Arbeitsbedingungen und Ausbildungs-

qualität der in Sozialberufen beschäftigten ArbeitnehmerInnen in den Mittelpunkt der Diskussion. „Für viele ist das ein toller Beruf, aber die physischen und psychischen Belastungen nehmen immer mehr zu“, so das ernüchternde Fazit von Steinkellner. Körperliche Schwerarbeit in Folge mangelnder Ausstattung, Unsicherheit bei Dienst- und Arbeitszeiten und schlechte Bezahlung und Image seien nur einige Punkte. „Ausbildungen werden immer mehr ‚downgegradet‘, wie wir es bei der 24-Stunden-Pflege in Österreich sehen“, warnte Steinkellner vor dieser Entwicklung, die nun auch in Deutschland diskutiert wird. Die Qualität der Ausbildung sei sowohl ein Schutz für die Auszubildenden als auch die Betroffenen selbst. Auf EU-Ebene forderte Steinkellner mehr Diskussion und Initiativen. Während das Thema Gesundheit oft aufgegriffen werde, sei das bei den Sozialen Dienstleistungen weit weniger der Fall. Seit 2010 habe sich die *vida* daher mit der Daseinsvorsorge einen wichtigen Arbeitsschwerpunkt gesetzt.

### Beispiele Nordeuropa und Großbritannien

*Tine Rostgaard* von der Universität Aalborg skizzierte die nordischen Wohlfahrtssysteme am Beispiel der Kinderbetreuung. Das Ziel der öffentlichen Maßnahmen sei Unterstützung für arbeitende Eltern sowie Gender Equality. Es gibt bereits ab dem Alter von einem Jahr das Recht auf Kinderbetreuung. Im OECD-Schnitt haben die nordischen Länder dadurch auch überdurchschnittlich hohe Ausgaben für Kinderbetreuung, aber dafür sind laut Rostgaard rund 70 Prozent der unter 2-Jährigen schon in Betreuungseinrichtungen.

*Elisabetta Zanon*, Direktorin des Europabüros des britischen National Health Service (NHS), stellte das Dienstleistungsspektrum des NHS bei der Kinderbetreuung vor. Rund 1,5 Millionen Personen sind beim NHS beschäftigt, davon sind rund 70 Prozent weiblich. Die Einrichtung bietet im Kinderbetreuungsbereich viele Dienstleistungen an, unter anderem gibt es 12.000 Kindergartenplätze, zwei Kinderspitäler, aber auch einen Kinder-Holiday Club. Zanon betonte, dass die Dienstleistungen zu einem vernünftigen Preis und vor allem auch zu den Zeiten angeboten werden, zu denen es die KundInnen wünschen.

*Quellen: ÖGB-Europabüro: Soziale Dienstleistungen – Schlüssel zur Erreichung der EU-2020-Ziele? Konferenz von ÖGB Europabüro, AK Europa und Städte- und Gemeindebund, www.oegb-eu.at, 08.12.2011; <http://ec.europa.eu>*

## Leben in Armut

Lebenslagen und Bewältigungsstrategien von Menschen in Armut sind das Thema einer explorativen Studie, die vom IFA Steiermark im Auftrag vom Verein „ErfA – Erfahrung für ALLE“ erstellt und im März in Graz der Öffentlichkeit präsentiert wurde. Zentrales Anliegen der Initiatoren war es, Handlungsempfehlungen und Unterstützungsmöglichkeiten für Armutsbetroffene abzuleiten und Impulse für die Umsetzung sowohl auf kommunaler wie auf Landesebene zu geben.

Im Alltag wird Armut häufig mit materiellem Mangel gleichgesetzt – Armut steht als Synonym für Mittellosigkeit und Bedürftigkeit und liegt dann vor, wenn es an ausreichend Geld, Nahrung oder Kleidung fehlt. Armut wird aber auch mit spezifischen sozialen Randgruppen wie Arbeitslosen, SozialhilfebezieherInnen oder AusländerInnen in Verbindung gebracht, die nicht ausreichend in die Gesellschaft integriert sind.

Zur Messung der Armut wird zumeist auf den sogenannten Ressourcenansatz als Mangel an finanziellen Mitteln von Haushalten zurückgegriffen. Der Lebenslagenansatz misst hingegen den tatsächlichen Verfügungsspielraum über Güter und Dienstleistungen, die zur Befriedigung zentraler Bedürfnisse vorhanden sind. Nichtsdestotrotz haben finanzielle Ressourcen eine Schlüsselfunktion, wenn es um individuelle Gestaltungsspielräume und die Teilhabe an unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen geht. Auch wenn es gelingt, Daten über die Einkommensarmut mit spezifischen Daten über Lebenslagen und Teilhabechancen zu verknüpfen, bleiben die konkreten Lebensumstände unzureichend beleuchtet.

Wie sich Armut im Alltag konkret manifestiert, kann im Rahmen einer Analyse der Einkommens- und Lebenslagen kaum ausgedrückt werden, sondern erfordert Lebensweltstudien, wie sie in der Untersuchung des IFA Steiermark vorgenommen wurden. Diese wurde in Nachfolge des Grazer Armutsberichts bzw. im Rahmen des „Grazer Aktionsprogramms gegen Armut“ in Auftrag gegeben, wobei vor allem Lebenslagen und Erfahrungen von sozioökonomisch schlechter gestellten Personen sowie Möglichkeiten, um Armutsverfestigung entgegenzuwirken, erfasst werden sollten.

Nachstehend werden die wesentlichen Ergebnisse der Studie in komprimierter Form wiedergegeben.

### Armutsfallen

Armut stellt für viele Menschen keinen vorübergehenden Zustand oder keine zeitweise Mittelknappheit dar, sondern sie müssen sich ohne ausreichende Hilfe auf ein andauerndes Leben in Armut einstellen. Langzeitbeschäftigungslose und SozialhilfebezieherInnen sind davon besonders bedroht.

Der Kreis der Betroffenen reicht aufgrund der zunehmenden Prekarisierung am Arbeitsmarkt über klassische SozialhilfebezieherInnen weit hinaus. In Armut lebende Menschen stellen längst keine homogene Gruppe mehr dar. Die Gründe für die Hilfsbedürftigkeit sind vielfältig und liegen in kritischen Lebensereignissen wie Trennung, Erkrankung, Verlust des Arbeitsplatzes, Schulden, Vorstrafen und damit einhergehenden Abwärtsspiralen, vererbter Armut im Zusammenhang mit geringer Bildung und oft desolaten Familienverhältnissen, geringer Erwerbsstabilität und ähnlichem mehr. Oft handelt es sich um Personen aus „Problemfamilien“, deren Eltern häufig mit der Unterstützung überfordert waren, sowie um Pflege- bzw. Heimkinder. Andere kamen in Zusammenhang mit familiären Problemen und Erkrankungen ins „Schleudern“. Manche haben früher gut verdient und hätten sich „nie im Leben“ vorgestellt, jemals auf Sozialhilfe angewiesen zu sein. Jugendliche und junge Erwachsene haben zumeist keine Ausbildung abgeschlossen und arbeiteten bislang vorwiegend, wenn überhaupt, in Hilfsberufen.

### Soziale Isolation

Kennzeichnend für viele in Armut lebende und auf Hilfe angewiesene Personen sind das Fehlen tragfähiger sozialer (familiärer) Netzwerke und Unterstützungsstrukturen und damit verbunden ein hoher Grad an Isolation. Das Scheitern der Familie wurde zum Teil auch durch finanzielle Notlagen und den damit verbundenen „ewigen Stress“ verursacht, andererseits beschleunigte das Auseinanderbrechen das weitere Abrutschen in die Armut. Viele sind geschieden, Kontakte zu Kindern sind häufig seit langer Zeit unterbrochen. Als Beziehungersatz fungieren häufig Haustiere, sie bieten einerseits die Möglichkeit, sich um jemanden zu sorgen und Verantwortung zu übernehmen, andererseits vermitteln sie auch das Gefühl, gebraucht zu werden.

### Finanzielle Situation

Je nach Lebensgewohnheiten und dem Verhältnis von Einkommen und Ausgaben wird die finanzielle

Situation unterschiedlich bewertet. Wohnkosten und allfällige Schuldenrückzahlungen und Unterhaltspflichten fallen besonders ins Gewicht. Ungefähr ein Drittel der Befragten hat nach Abzug aller Fixausgaben bereits den Großteil des verfügbaren Haushaltseinkommens verbraucht, ein weiteres Drittel kommt mit dem vorhandenen Geld gerade aus, ein weiteres Drittel „ohne größere Schwierigkeiten“. Aber auch bei ihnen ist Sparen notwendig, das trotz aller Widrigkeiten und zum Teil beträchtlichen Abstriche gegenüber früheren Lebensphasen ohne zu jammern hingenommen wird. Anschaffungen oder Nachzahlungen zu tätigen, größere Reparaturen durchzuführen, Kindern die Teilnahme an Schulveranstaltungen zu ermöglichen oder ihnen ab und zu ein Geschenk zu machen, ist vielfach nur über finanzielle Extrahilfen bei diversen Einrichtungen und Fonds sowie die Nutzung aller Möglichkeiten bei verschiedenen Stellen möglich.

In vielen Fällen sind hohe Schulden und Zahlungsrückstände vorhanden. Kredite aus vorangegangenen Partnerschaften, aufgenommen zu ungeteilter Hand für Wohnung, Einrichtung etc., bleiben bei jenem Teil „hängen“, der noch erreichbar ist. Oft sind das Frauen mit Kindern. Weitere Verschuldungsursachen sind Unterhaltzahlungsrückstände, Stromschulden sowie Mietrückstände. Im Falle von Gemeindewohnungen ist damit auch diese Möglichkeit einer relativ günstigen Wohnversorgung versperrt, solange die Mietschulden nicht größtenteils abbezahlt sind. Mahnspeisen und Kosten für Inkassobüros und Rechtsanwälte treiben die Schulden weiter in die Höhe. Exekutionstitel erschweren neben anderen Barrieren zusätzlich die Arbeitsmarktintegration.

### Wohnversorgung

Armut und Wohnungsnot hängen vielfach zusammen. Adäquater und leistbarer Wohnraum ist trotz wohlfahrtsstaatlicher Anstrengungen zur Verringerung von sozialer Ausgrenzung und Wohnungsnot kaum zugänglich. Übergangswohnungen (der Stadt und der Caritas) und Gemeindewohnungen, die für viele ein Fernziel sind, um wenigstens ihre Wohnsituation zu sichern, sind nur beschränkt verfügbar. „Zwischenlösungen“ nach dem Verlust der Wohnung – oft in Folge von Trennungen – sind überbeuerte „private Pensionen“, zumeist Einzimmerwohnungen mit schlechter Ausstattung und häufig willkürlicher Behandlung durch die VermieterInnen. Manche haben zwischenzeitlich auch auf der Straße bzw. in Abbruchhäusern und in Notschlafstellen gelebt und ernährten sich mit „Wurstbrot und warmem Tee vom Vinzibus“. Bei Frau-

en führen vor allem Armut und Gewalterfahrungen zur prekären Wohnungssituation, oft werden Notlösungen wie Wohnen bei Bekannten und Freunden in Kauf genommen.

### Alltagsbewältigung

„Sparen“ lautet eine der häufigsten Antworten der Befragten, um mit ihrer finanziellen Lage umzugehen und den Alltag zu bewältigen. Das Repertoire des „Gürtel-enger-Schnallens“ und „Durchkommens mit beschränkten Mitteln“ im Alltag betrifft vor allem die Grundversorgung (Nahrungsmittel, Getränke, Bekleidung), Einkaufsgewohnheiten, soziale Kontakte, das Ausgehen, Erholungs- und Freizeitaktivitäten, Kommunikationsmittel (Internet/Telefon) sowie kleinere Geschenke für sich selbst und andere, hauptsächlich Kinder, aber auch das Gesundheitsverhalten.

Bei der grundlegenden Versorgung wie dem Einkauf von Nahrungsmitteln und Getränken wird prinzipiell nach den günstigsten Angeboten gesucht, was zumeist viel Zeit für Vergleiche und Sondieren erfordert. Abstriche bei der Qualität werden gerne hingenommen. Wichtig für die Bevorratung von größeren Mengen an „Schnäppchen“ ist eine Kühlgelegenheit, wobei Altgeräte als Energiefresser zusätzlich höhere Energiekosten verursachen. Bei Angeboten ist es notwendig, früh in den betreffenden Geschäften zu sein. Manche Personen nutzen für warme Mahlzeiten günstige institutionelle Essensausgaben. Kleinere Anschaffungen ab und zu werden mühsam abgespart, für größere Anschaffungen (Waschmaschine, Kücheneinrichtung, Möbel) wird beispielsweise auf Gratis- oder Billigangebote in der „Fundgrube“, im Internet oder bei Sozialinitiativen zurückgegriffen. Weitere „Sparmöglichkeiten“ liegen beim Energieverbrauch, insbesondere beim Heizen.

### Erhöhte Gesundheitsgefährdung

Die Möglichkeiten für ein gesundes Verhalten (Ernährung, Bewegung, Erholung, Regeneration) sind allein finanziell reduziert. Beim Einkauf ist nicht die Qualität der Lebensmittel, sondern der Preis das ausschlaggebende Argument: Scham, sich als arm outen zu müssen, wenn um Rezeptbefreiung angesucht wird, und oft auch Erfahrungen stigmatisierender Behandlung führen dazu, dass Arztbesuche, solange es geht, hinausgeschoben werden (oft mit der Folge der Chronifizierung einer Krankheit) und auf selbstverordnete, leichter zugängliche Tabletten zurückgegriffen wird. Gespart wird auch bei nicht „unbedingt“ notwendigen Therapien und teuren zahn- und augenärztlichen Behandlungen.



### Wege in die Armut

*Frau D., 25 Jahre, kommt aus schwierigen Familienverhältnissen, wurde von der Jugendwohlfahrt betreut, hat keinen Hauptschulabschluss, ist dann in die Drogenszene abgerutscht. Mit der Geburt ihres ersten Kindes ist sie davon weggekommen. Sie wohnt nun in einer Gemeindeförderung, hat zwei Kinder, lebt derzeit in Scheidung, ihr Mann wurde abgeschoben. Früher erhielt sie Kinderbetreuungsgeld, Unterhalt und Wohnbeihilfe, seit kurzem bezieht sie Mindestsicherung. Sie hofft auf eine Stelle als Reinigungskraft in einem Hotel, wo sie auch schon ein Praktikum absolvierte. Zitat: „Ohne Kinder hätte ich wahrscheinlich schon aufgegeben, ich hab täglich sehr viele Wege und Termine, und alles muss klappen, aber leider ist das nicht so. Ich will wieder auf eigenen Füßen stehen.“*

*Herr F., 43 Jahre, hat eine Vorstrafe, wohnt derzeit in einer betreuten Wohnung der Caritas. Er war verheiratet und hat einen Sohn mit 8 Jahren, jedoch keinen Kontakt zu ihm. Nach der Scheidung hat er zeitweise auf der Straße gelebt mit einem „Pack Schulden“. Mehrmals hat er eine Schuldenregulierung probiert, ist aber jedesmal gescheitert. Herr F. ist gelernter Einzelhandelskaufmann, später war er aus Verdienstgründen auf Baustellen in ganz Österreich tätig und hat „super verdient“. Dann hatte er einen schweren Unfall, sein Pensionsansuchen wurde jedoch abgelehnt. Derzeit lebt er von der Notstandshilfe – ein großer Teil geht allerdings für das Wohnen und die Schuldentrückzahlung weg. Seine Perspektive: eine Gemeindeförderung und die Erlangung der I-Pension.*

*Frau A., 42 Jahre, lebt seit zwei Jahren in einer kleinen Mietwohnung und nimmt seit 10 Jahren*

*an einem Substitutionsprogramm teil. Nach der Pflichtschule und einem Gastgewerbekurs kommt sie mit 17 Jahren nach Vorarlberg, arbeitet dort eine Zeitlang als Prostituierte und geht nach Graz, wo sie ihr nunmehriger Ex-Mann von der Prostitution weg, dafür aber zur Heroinsucht bringt. Sie unternimmt zwei Entzugsversuche, diese sind aber „ohne zusätzliche Therapie und ergänzende Angebote sinnlos.“ Ihr Sohn (20 Jahre) war in Pflege, erst seit einigen Jahren besteht wieder ein Kontakt zu ihm. Frau A. arbeitete in den letzten neun Jahren Teilzeit in einem Tierheim, ist nun arbeitslos und bekommt Notstandshilfe und eine Aufstockung durch das Sozialamt. Ihr Ziel wäre es, sich wieder selbständig „ernähren“ zu können, aber „acht Stunden sind nicht möglich im Programm.“*

*Herr E., 61 Jahre, war Eishockeyspieler und danach Medizintechnikvertreter. Er war laut eigenen Angaben „auf der nobleren Seite unterwegs“, es folgte eine Haft, seit 17 Jahren ist er straffrei. Herr E. ist zurzeit alleinstehend, er war aber lange Zeit verheiratet. Zu seiner Tochter und den Enkelkindern hat er nur wenig Kontakt. Er wohnt nun in der Nähe seiner Mutter und betreut sie. Beruflich war Herr E. zuletzt als gelernter Werkzeugmacher bei einer Pumpenfirma tätig. Nach dem Konkurs der Firma und einer Halswirbeloperation vor einem Jahr ist er „vom AMS wegen Arbeitsunfähigkeit vor die Tür gesetzt worden“ und seitdem auf Sozialhilfe angewiesen. Zur Pension fehlen ihm ca. zwei Beitragsjahre. Seine Perspektive: Gesund und wieder mobil werden.*

*Quelle: ErFA/IFA Steiermark (Hg.): Leben in Armut, Graz 2012*

Weiters bedeuten die existenzielle Unsicherheit, der tägliche Kampf ums Überleben und die Furcht, das mühsam aufrechterhaltene Gefüge könnte zusammenbrechen, wenn auch nur eine Beihilfe ausfällt oder ein notwendiges Haushaltsgerät (Waschmaschine, Herd, Boiler) kaputt wird, eine gesundheitliche Belastung, von der es kaum Regenerationsphasen gibt. Aber auch kritische Ereignisse (die von Trennungen bis zum Abrutschen in unüberschaubare und wenig beeinflussbare Notlagen reichen), wenig Anerkennung

und fehlende Aufgaben führen zu deutlichen gesundheitlichen Schlechterstellungen. Unterforderung, keine richtige Aufgabe, kein Sinn im Leben, wenig Erfolgsmomente, wenig Partizipation und Zuwendung bzw. wenig positive Sozialkontakte untergraben die wichtigen Gesundheitsdeterminanten Selbstwertgefühl und Wohlbefinden.

### Rückzugstendenzen

Das Sparen bei nicht unbedingt notwendigen Ausgaben für Freizeitaktivitäten beschleunigt den Rückzug

aus vielen gesellschaftlichen Bereichen. Ein Urlaub im herkömmlichen Sinn ist kein Thema, auch Ausflüge sind sehr selten. Verkehrt wird hauptsächlich im engsten Bekannten- und Freundeskreis und da nur im privaten Umfeld, verstärkt wird die Rückzugstendenz durch die negativen Auswirkungen der Armut auf das Selbstwertgefühl. Zitat: „Man wertet sich ja selbst ab, wenn man sich nichts leisten kann, nicht mit der Mode gehen kann und immer schief angeschaut wird.“

Auch unter Freunden wird die finanzielle Notlage zumeist tabuisiert. Infolge der Armut ziehen sich Betroffene „immer mehr zurück“ und mutieren zu Einzelgängern: „Ohne Arbeit und Geld wird man depressiv, die Decke fällt einem auf den Kopf, man traut sich nicht unter die Leute.“ Das Eingeständnis, kein Geld zu haben für einen Kaffeehausbesuch, einen Ausflug, die Kinokarte etc. fällt auf die Dauer schwer, lieber werden sonstige Gründe vorgeschoben. Mit der Zeit werden auch Anfragen aus dem Bekanntenkreis weniger. Aus Scham legen sich die Betroffenen ein Repertoire an Vermeidungsstrategien zurecht, um Gelegenheiten, sich zu blamieren, zu verringern. Die Position am Rande der Gesellschaft reduziert auch die politische Teilhabe, weil man sich „sowieso schon als Mensch zweiter Klasse“ fühlt.

### Stigmatisierung

Stigmatisierung in unterschiedlicher Form stellt eine bestimmende und teilweise auch internalisierte Erfahrung dar. Stigmatisierung und Ausgrenzung manifestieren sich vielfältig, vor allem der Sozialhilfebezug wirkt als „Stempel“ für Hilflosigkeit und Unselbständigkeit in einer Gesellschaft, in der Erwerbsarbeit als Norm anerkannt ist. Die Hilfsbedürftigkeit wird als Deklassierung, gesellschaftliches Scheitern und Statusverlust erlebt, verstärkt oft durch eine herabwürdigende Behandlung am Sozialamt. Die Angst vor dem Statusverlust zeigt sich am „Verstecken“ des Sozialhilfebezugs und der Art und Weise, wie der Gang zum Sozialamt bewerkstelligt und beschrieben wird. Üblicherweise braucht es beim ersten Mal viel Überwindung, da hinzugehen. Sofern nicht unbedingt notwendig, wird dieser Schritt hinausgezögert, der Verzicht auf die Sozialhilfe ist die „klassische“ und für beide Seiten oft kontraproduktive Form, einer Stigmatisierung zu entgehen.

### Erwerbsorientierung trotz Arbeitsmarktbarrieren

Die Arbeitsfähigkeit in der Gruppe der Befragten ist großteils zumindest beeinträchtigt, viele haben hauptsächlich negative Erfahrungen am Arbeitsmarkt gemacht. Trotz dieser Erfahrungen und der teilweise

äußerst geringen Chancen, jemals wieder am Arbeitsmarkt unterzukommen, hat Arbeit für die Armutsbetroffenen einen hohen Stellenwert, da sie nicht nur materielle Absicherung bietet, sondern auch identitäts- und sinnstiftend wirkt. Die Teilhabe am Erwerbsleben ist bestimmend für Lebensstandard und Lebensperspektiven, was eine in hohem Ausmaß bestehende subjektive Erwerbsorientierung bewirkt. Nur einige wenige Befragte mit massiven alters-, krankheits- und schuldenbedingten Arbeitsmarktbarrieren haben kaum mehr Hoffnung, sich am Arbeitsmarkt beteiligen zu können.

Vor dem Hintergrund der eingeschränkten Arbeitsfähigkeit und der Notlage werden Arbeitsgelegenheiten als wichtigste Unterstützung bezeichnet, aber auch Hilfen bei der Wohnungssuche und bei der Einrichtung bis hin zur Begleitung bei Behördenwegen oder Ermutigungen durch verständnisvolle und kompetente SozialarbeiterInnen werden als Beitrag gewertet, um aus der Isolation zu kommen und wieder eine gesellschaftlich anerkannte Aufgabe zu erfüllen.

### Trotzdem weitermachen

In vielen Gesprächen erzählten Befragte über Situationen in ihrem Leben, wo ihnen „die Kraft ausging“, sie „nicht mehr weiter wussten“, „sich fallen lassen“, Nervenzusammenbrüche erlitten oder Selbstmordversuche unternahmen. Trotz alledem versuchen sie immer wieder „aufzustehen“. Das erfordert einen realistischen Blick auf die eigene Biografie, der das Eingeständnis von Niederlagen und Versagen und die eigene Verantwortung dafür ebenso umschließt wie eine nach außen aufgebaute Fassade der Härte der gegebenen Situation gegenüber.

Funktional für ein „Weitermachen“ scheint aber auch die Abkehr von der Fokussierung auf die Unerträglichkeit der Lebenssituation sowie auf ein Verliererimage mit laufenden Niederlagen und Versagen zu sein, und zu sehen, was „trotz allem“ geleistet und erreicht wurde, einen Stolz auf sich selbst zu entwickeln und einen „letzten Rest“ an Würde zu bewahren. Dabei geht es oft um scheinbar alltägliche Dinge, wie den Stolz auf eine hergerichtete Wohnung, die Aufrechterhaltung eines gewissen Lebensstandards (Sauberkeit, Vermeiden des Abgleitens in Verwahrlosung etc.) oder auch die Tatsache, nicht schon aufgegeben zu haben.

*Quelle: Peter Stoppacher, IFA Steiermark*

## Gedenken an die Opfer von Gewalt und Rassismus

Der 5. Mai wird seit 1998 als „Gedenktag gegen Gewalt und Rassismus“ im Gedenken an die Opfer des Nationalsozialismus begangen. Das Datum erinnert an jenen Tag, an dem 1945 das Konzentrationslager Mauthausen befreit wurde. Zu diesem Anlass fand auch heuer wieder im Historischen Sitzungssaal des Parlaments eine Gedenkveranstaltung statt. Neben den Abgeordneten von Nationalrat und Bundesrat nahmen an der Sitzung auch zahlreiche Gäste aus dem In- und Ausland teil.

Zum dritten Mal hatte im Vorfeld des Gedenktages das Parlament ein Jugendprojekt zur Auseinandersetzung mit einem Teilaspekt der NS-Herrschaft initiiert. Seit Oktober 2011 befassten sich die SchülerInnen der Schule für Gesundheits- und Krankenpflege am SMZ Ost/Donauspital in Wien, der HTL Steyr sowie Lehrlinge mehrerer Werkstätten des Vereins Jugend am Werk mit den Verbrechen des Nationalsozialismus und speziell mit der „NS-Euthanasie“, der Ermordung von Menschen mit Behinderungen. Die Ergebnisse waren am Gedenktag in Form von Installationen in der Säulenhalle des Parlaments zu sehen. SchülerInnen der Hauptschule Hartkirchen hatten sich außerdem mit Biografien von Euthanasie-Opfern im Schloss Hartheim befasst.

### Hammerl: Würde des Menschen ist unantastbar

Bundesratspräsident Gregor Hammerl stellte die Würde des Menschen in den Mittelpunkt seiner Rede. Er erinnerte an die Opfer der nationalsozialistischen Euthanasiepolitik und wies auf den damaligen menschenverachtenden Umgang mit behinderten Kindern und Erwachsenen hin. Die Beteiligten hätten nichts dabei gefunden, Menschen zu Experimenten heranzuziehen, schlechter als Tiere zu behandeln und schließlich sogar zu töten. „Wie konnten Menschen nur so etwas tun?“ fragte er und machte in diesem Zusammenhang auch auf die Erniedrigungen aufmerksam, die die Mitglieder des Mädchenorchesters von Auschwitz erdulden mussten.

Auch heute sei man nicht vor derartigen Verbrechen gefeit, mahnte Hammerl. „Wenn wir die Menschenrechte nicht achten, im Alltag und in alltäglichen Begegnungen, wenn wir nicht den Weg der Menschenrechte gehen, wenn wir vergessen und abstumpfen, werden wir in Menschenverachtung abgleiten, oft unbemerkt.“ Hammerl erachtet es in diesem Sinne als wichtig und notwendig, dass es in Österreich Einrichtungen wie den Nationalfonds und den Entschädigungsfonds gibt, die den Interessen und dem Gedenken der Opfer des Nationalsozialismus und der Förderung der Achtung der Menschenrechte dienen.

„Die Würde des Menschen ist unantastbar“, zitierte Hammerl aus dem Grundrechtskatalog der Europäischen Union und setzte mit dem Text des von Franz Fiedler im Rahmen des Österreich-Konvents ausgearbeiteten Verfassungsentwurfs fort: „Sie ist zu achten und zu schützen. Das Recht jedes Menschen auf Leben ist geschützt.“ Sich daran zu halten, liege in der Verantwortung jedes Einzelnen, unterstrich der Bundesratspräsident, „es ist nicht der Arme, der Behinderte, der Verfolgte, sondern es ist der Mensch, der vor uns steht“.

### Prammer: Leistung darf nicht über den Wert von Leben entscheiden

Nationalratspräsidentin Barbara Prammer erinnerte an das gesellschaftliche Klima, das Sozialdarwinismus, Eugenik und Rassenhygiene bereits im ausgehenden 19. Jahrhundert geschaffen haben, und spannte einen Bogen von dieser Zeit über die pervertierende Selektion im Nationalsozialismus bis in die Gegenwart. Die Geschichte lehre, wie sensibel man zu jeder Zeit mit dem Begriff Leistung und der Bewertung von Leistung umgehen müsse, mahnte sie.

Leistung sei wesentlich und wertvoll für eine Gesellschaft, betonte Prammer, man stoße aber unweigerlich an die Grenze der Menschenrechte, wolle man die Leistung eines Menschen in absoluten Zahlen oder hundert Werten messen. Es gebe auch eine große Bandbreite an Leistungen und an Leistungsfähigkeit, machte Prammer geltend, davon abgesehen dürfe Leistung aber nie über den Wert von Leben entscheiden. Die Qualität einer Gesellschaft messe sich daran, „wie deren Mitglieder miteinander umgehen, wie sie sich gegenseitig unterstützen und ob sie solidarisch miteinander sind“.

Anhand eines Beispiels aus ihrer näheren Heimat und in Anspielung auf einen Ausstellungstitel schilderte Prammer, wie das NS-Regime „Krieg gegen die Minderwertigen“ führte. Man wisse, dass Ärztinnen



Gedenkveranstaltung im Historischen Sitzungssaal des Parlaments. Foto: Parlamentsdirektion/Bildagentur Zolles KG/  
Mike Ranz

und Ärzte in Anstalten wie Hartheim und dem Spiegelgrund gemeinsam mit dem Pflegepersonal durch Mangelernährung, Überdosierung von Medikamenten oder das bewusste Herbeiführen von Krankheiten mordeten. Aber auch in der Zweiten Republik, bis in die 1970er-Jahre, habe es in der Psychiatrie noch menschenverachtende Methoden gegeben. Erst langsam sei es zu einem notwendigen Umdenken gekommen.

Heute erscheine es selbstverständlich, dass Menschen mit Behinderungen integriert in der Gesellschaft leben, sagte Prammer. Trotz vieler positiver und nachhaltiger Initiativen in Österreich und einer weit fortgeschrittenen rechtlichen Situation sei die tägliche Lebensrealität von Menschen mit Behinderungen aber noch weit von einer tatsächlichen Gleichstellung entfernt. „Wir müssen Menschen mit Behinderungen inkludieren und zu einem selbstverständlich geachteten und respektierten Teil unserer Gesellschaft machen“, forderte sie. Integration alleine sei zu wenig. Hierbei sieht sie nicht nur die Politik, sondern auch die einzelnen Menschen gefordert.

Das gleiche gilt nach Überzeugung von Prammer auch für die Demokratie. „Demokratie ist kein Versprechen, das uns irgendjemand geben könnte“, bekräftigte sie, sie sei nur dann möglich, wenn sie jeder und jede Einzelne mit Leben erfüllt. Demokratische Kultur, Men-

schenrechte und solidarisches Miteinander sind, so Prammer, die Basis des Zusammenlebens. „Rassismus, Gewalt und Ausgrenzung sind ein Widerspruch zur Demokratie und dürfen in unserer Gesellschaft keinen Platz finden.“

#### **Bailer: Das Recht auf ein Leben in Würde muss unteilbar sein**

Brigitte Bailer, wissenschaftliche Leiterin des Dokumentationarchivs des österreichischen Widerstandes (DÖW), führte die Zwangserziehung sowie den Mord an Kindern und Jugendlichen im Nationalsozialismus auf eine Ideologie zurück, die sozial auffällige Menschen und Menschen mit Behinderung als wertlos für die Volkswirtschaft und als bloß hemmenden Kostenfaktor betrachtete und – getrieben von so genannten „erbbiologischen“ Vorstellungen – eine rassenhygienische Selektion anstrebte, an deren Ende Mord und Hungertod standen.

Bailer erinnerte an die Durchführung der nationalsozialistischen Kindereuthanasie an der „Wiener städtischen Fürsorgeanstalt Am Spiegelgrund“ – von der Erfassung und Registrierung missgebildeter und behinderter Kinder über die Einweisung in die „Kleinkinder- und Säuglingsabteilung“ bis hin zur Tötung durch eine Überdosis des Schlafmittels Luminal – und

gab dabei zu bedenken, dass der Tod der Behinderten Ergebnis einer arbeitsteiligen Organisation war, die nur durch das Zusammenwirken und die Anpassung vieler an die mörderischen Vorgaben des Regimes möglich wurde.

Auch nach der offiziellen Einstellung der Ermordung der Behinderten in Tötungsanstalten im Jahr 1941 – allein am Spiegelgrund wurden 789 Todesopfer dokumentiert – ging das Sterben in den Heil- und Pflegeanstalten, wie Bailer berichtete, jedoch weiter. Besonders die Wagner-Jauregg-Heil- und Pflegeanstalt Am Steinhof wurde zu einem Zentrum dieses von Historikern als „dezentrale Anstaltsmorde“ oder „wilde Euthanasie“ bezeichneten Sterbens. So haben Am Steinhof Vernachlässigung der Patienten, Kälte und Hunger zum Tod von mindestens 3.500 Menschen geführt.

Bailer sprach aber auch die „Wiener städtische Erziehungsanstalt Am Spiegelgrund“ an, in die Kinder und Jugendliche eingeliefert wurden, die den Normen der NS-Pädagogik nicht entsprachen, als „schwererziehbar“ eingestuft wurden und grausamen Strafen, körperlichen Misshandlungen und psychischer Folter ausgesetzt waren, worunter sie den Rest ihres Lebens litten. Nur wenige der Verantwortlichen wurden nach dem Ende des NS-Regimes bestraft. Während der Leiter der Kinderklinik Am Spiegelgrund, Dr. Ernst Illing, 1946 hingerichtet wurde und sein Vorgänger, Dr. Erwin Jekelius, in sowjetischer Gefangenschaft ums Leben kam, konnten andere, wie Dr. Heinrich Gross oder Dr. Hans Bertha, nach einer kurzen Unterbrechung ihre wissenschaftlichen Karrieren fortsetzen.

Bailer rückte den Blick zudem auf die überlebenden Opfer. Diese seien in Vergessenheit geraten, ihre Leiden habe die staatliche NS-Opferfürsorge nicht als anspruchsberechtigt anerkannt. So habe es bis zur Gründung des Nationalfonds 1995 gedauert, bis die überlebenden Spiegelgrund-Kinder eine Entschädigung erhalten konnten. Bailer schloss mit einem Hinweis auf die aktuelle politische Situation und meinte, die Ideen der Kosten-Nutzen-Rechnung für die Behandlung von Menschen und die Diskriminierung Behinderter würden uns auch heute noch begegnen. Sie rief zur Wachsamkeit auf, wenn Politik nur für die „Fleißigen“ und die „Tüchtigen“ gemacht werden soll, und betonte, das Recht auf ein Leben in Würde müsse unteilbar sein – ungeachtet von Gesundheit und vorgeblichem Nutzen für die Gesellschaft.

### **Kepplinger: Ideen, auf die sich die Mörder beriefen, sind noch da**

Brigitte Kepplinger, stellvertretende Obfrau des Vereins Schloss Hartheim, betrachtete die Euthanasieverbrechen als Ausdruck einer dem politischen und gesellschaftlichen System der Nationalsozialisten zugrunde liegenden Utopie, die auf die Schaffung einer durch biologische Kriterien definierten und politisch harmonischen Volksgemeinschaft aus rassereinen und erbgesunden Individuen abzielte. Neben den „Fremdrassigen“ wurden auch erbkrankte arische Menschen als Gefährdung der Gesundheit und Stärke des „Volskörpers“ angesehen, wobei es galt, ihre Exklusion zu planen und zu realisieren.

Was schon 1933 nach der Machtergreifung in Verfolgung der Ziele der internationalen eugenischen Bewegung mit zwangsweiser Sterilisation von Trägern bestimmter Erbkrankheiten begann, wurde rasch zu „Euthanasie“ bzw. zur „Vernichtung lebensunwerten Lebens“. Kepplinger gab zu bedenken, dass der Nationalsozialismus auf eine gesellschaftspolitische Diskussion zurückgreifen konnte, die sich seit dem Ersten Weltkrieg etabliert hatte, den „Gnadentod“ für unheilbar psychisch kranke bzw. behinderte Menschen in den Raum stellte und dabei vor allem das Kostenargument anführte.

Die Entscheidung für den Start des Euthanasieprogramms fiel, wie Kepplinger erinnerte, unmittelbar vor Kriegsbeginn 1939. Dies sei kein Zufall gewesen, meinte sie. Jeder Krieg verschiebe das Norm- und Wertesystem der betroffenen Gesellschaft und mache Handlungen möglich, die in Friedenszeiten keine Akzeptanz gefunden hätten. In diesem Sinn wurden kranke bzw. behinderte Kinder in „Kinderfachabteilungen“ nach einem medizinisch-wissenschaftlichen Procedere ermordet, bei dem das „therapeutische Töten“ zu einem integralen Teil der ärztlichen Praxis werden sollte. Neben den Kinderfachabteilungen, in denen bis Kriegsende mindestens 5.000 Kinder getötet wurden, kam es dann zur so genannten „Lösung des Problems der Heil- und Pflegeanstalten“ – den zentral gesteuerten Morden an unheilbar psychisch kranken und geistig behinderten Menschen, die von den Nationalsozialisten als unproduktive, unnütze „Ballastexistenzen“ gesehen wurden.

Kepplinger berichtete von einem rationalen Planungsprozess, der Tötungsmethode und Tötungsort festlegte, ein ausgeklügeltes Verfahren der Geheimhaltung entwickelte und zu dessen Durchführung sechs Tötungsanstalten etabliert wurden, wobei für das Gebiet der „Ostmark“ die „Landesanstalt Hartheim“ zuständig

war. In den Gaskammern der Tötungsanstalten wurden innerhalb von 18 Monaten mehr als 70.000 Menschen ermordet, 18.269 allein in Hartheim. Kepplinger wies weiters darauf hin, dass sich nach dem Abbruch des als Aktion T4 bezeichneten Programms die Methode des Tötens geändert hatte und die Behinderten nunmehr durch Medikamente, gezielte Vernachlässigung und Hunger ermordet wurden, wobei anzunehmen sei, dass die Zahl der Opfer dieser dezentralen Euthanasie die Opferzahl der Aktion T4 deutlich übersteigt.

Resümierend stellte Kepplinger fest, es sei beunruhigend, wie leicht sich Personen finden ließen, die freiwillig bereit waren, eine Funktion im Tötungsprozess einzunehmen. Sie gab überdies zu bedenken, dass das NS-Regime die Idee von einer „Verbesserung“ der Bevölkerung nicht erfunden hatte, sondern an entsprechende Konzepte anknüpfen konnte, die in der westlichen Welt intensiv diskutiert wurden, aber in

demokratischen politischen Systemen keine Mehrheit fanden. Diese Ideen seien nicht mit dem Zusammenbruch des Nationalsozialismus verschwunden, warnte die Historikerin. Es liege an uns, in einem ständigen Prozess die Beeinträchtigung und Beschädigung der Demokratie zu verhindern und andererseits moralische Grenzverschiebungen zu beobachten, zu diskutieren und nötigenfalls zurückzuweisen.

Im Rahmen der Gedenkveranstaltung las Tobias Morretti aus historischen Dokumenten der beiden Euthanasie-Zentren „Am Steinhof“ und Schloss Hartheim. Die musikalische Umrahmung der Veranstaltung erfolgte durch das Adamas Quartett sowie durch Otto Lechner mit seinem Akkordeon.

*Quelle: Parlamentskorrespondenz, 04.05.2012*

## Island – ein EU-Beitrittskandidat wider Willen?

**Die bisher schlimmste Finanzkrise Islands bringt den kleinen Inselstaat an den Rand des Staatsbankrottes. Der Internationale Währungsfonds greift mit einem Milliardenkredit unter die Arme, die EU bietet ein Schnellaufnahmeverfahren an. Drei Jahre später: Der Aufschwung nimmt Gestalt an, von einer EU-Mitgliedschaft wollen dabei aber immer weniger IsländerInnen hören.**

### Ein Antrag...

Im Juli 2009 legte Island seinen Beitrittsantrag für die Mitgliedschaft in der Europäischen Union sowohl der Kommission in Brüssel als auch der schwedischen Regierung, welche zu jenem Zeitpunkt die EU-Ratspräsidentschaft innehatte, vor. Nach der positiven Prüfung des Antrags und einer Stellungnahme desselben durch die Kommission im Februar 2010 erhielt Island offiziell den Status eines Beitrittskandidaten und steht, nachdem der Screening-Prozess im Juni 2010 beendet wurde, seit Juli 2010 in regelmäßigen Verhandlungen mit Brüssel. Mit 12.12.2011 wurde die dritte Sitzung der Beitrittsverhandlungen absolviert,

bei der inzwischen bereits elf der 33 zu behandelnden Kapiteln geöffnet wurden. Laut aktuellem Zeitplan könnte Island um das Jahr 2013, eventuell zeitgleich mit dem Beitritt Kroatiens, Mitglied der EU werden. Vorausgesetzt das isländische Wahlvolk stimmt dem Beitritt schlussendlich zu.

### ... wider Willen?

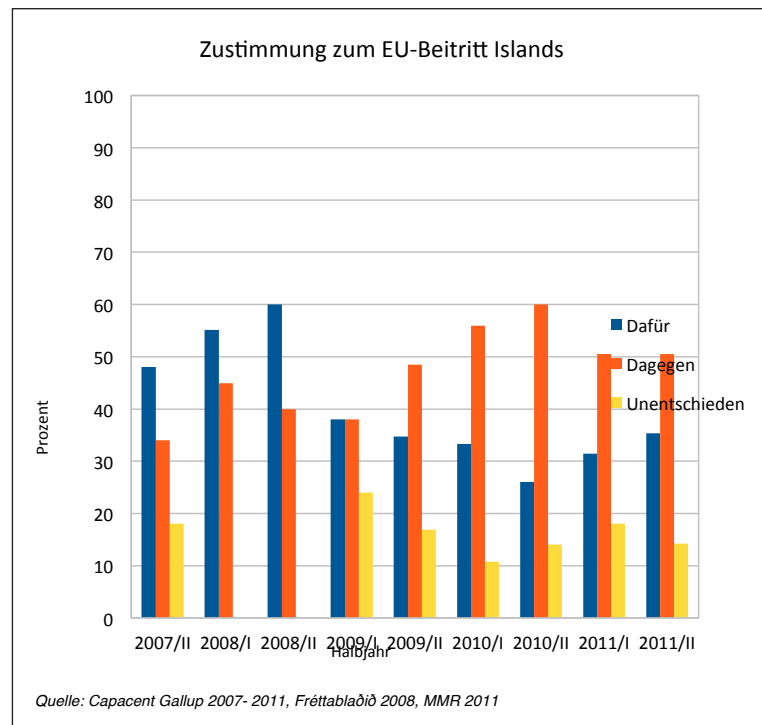
Trotz seiner seit 1970 bestehenden Mitgliedschaft bei der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA), dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR; seit 1994) und der Ratifizierung des Schengener Abkommens 1996 zeichnete den nordatlantischen Inselstaat bislang eine auf Souveränität bedachte, traditionell EU-kritische Haltung aus, welche sich im Zuge der folgenreicheren Banken- und Finanzkrise ab dem Jahr 2008 allerdings einigermaßen stark gewandelt hat. Laut einer Umfrage der isländischen Tageszeitung Fréttablaðið vom 18.02.2006 lag die Ablehnung eines EU-Beitrittes damals bei 42 Prozent; 34 Prozent votierten dafür, 24 Prozent waren unentschieden. Als sich die amerikanische Subprimekrise 2007 schließlich zur weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise ausweitete, existierte bereits eine solide Mehrheit „pro EU“ von 48 Prozent, bei 34 Prozent, die dagegen, und 18 Prozent, welche unentschlossen waren. 2008 erfasste die Krise schließlich Island. Als die drei größten Bankinstitute des Landes – Glitnir, Landsbanki und Kaupthing – verstaatlicht wurden und die isländische Krone innerhalb kürzester Zeit dramatisch an Wert verlor,

stieg die Zustimmung zu einer EU-Mitgliedschaft auf 60 Prozent an. Seit Beginn des Beitrittsprozesses schwankt die Zustimmung zur Weiterführung der Verhandlung in Umfragen relativ stark und bewegt sich zwischen 38,5 und 65,4 Prozent. Gefragt nach dem konkreten Schritt des Beitritts Islands zur EU, zeichnet sich seit Anfang 2009 jedoch ein klarer Trend ab. Zu diesem Zeitpunkt lagen Befürworter und Gegner mit 39 Prozent noch gleichauf, doch seither ließ sich zu keinem Zeitpunkt mehr eine Mehrheit für den Beitritt finden. Laut einer Umfrage des isländischen Marktforschungsinstituts MMR vom November 2011 würden derzeit 50,5 Prozent dagegen und 35,3 Prozent dafür stimmen; 14,2 Prozent sind unentschieden.

Vor diesem Hintergrund stellt sich nicht nur die Frage nach der Realisierbarkeit eines tatsächlichen Beitritts Islands zur Europäischen Union, welcher schlussendlich erst durch einen Volksentscheid, der aufgrund der notwendigen Verfassungsänderung im Zuge des Beitritts erforderlich wäre, endgültig erfolgen kann. Interessant sind vor allem die Umstände, die zu der vorübergehenden Annäherung und der seit zweieinhalb Jahren wieder beobachtbaren Abwendung der isländischen Bevölkerung von der EU geführt haben, und ob dies weitere Schlüsse über den Charakter des Projektes Europäische Union zulässt.

#### Isländische Europapolitik...

Das politische System Islands war im Verlauf der Finanzkrise bedeutenden Umwälzungen unterworfen. Bis 2009 gab es seit der Unabhängigkeitserklärung von 1944 keine einzige Regierung, die eine isländische EU-Mitgliedschaft angestrebt hätte. Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern dominierte durch alle politische Lager hindurch, mit Ausnahme der Sozialdemokratischen Allianz SDA (Samfylkingin), die Auffassung, Island könne von einem Beitritt kaum profitieren. Besonders groß waren die Vorbehalte seit jeher in Bezug auf die Implementierung der Gemeinsamen Fischereipolitik GFP und der Gemeinsamen Agrarpolitik GAP der EU. Der Fischfang zählt zu den wichtigsten Wirtschaftszweigen der Insel, welcher noch in den 1990er Jahren für zwei Drittel



der Exporte verantwortlich zeichnete. Das Erstarren des Schwerindustrie- und des Dienstleistungssektors ließ ihn zwar etwas an Bedeutung verlieren, aber im Jahr 2010 trug er immer noch mit 39,3 Prozent zu den Exporten bei. Zusammen mit den Importen generiert die mit dem Fischfang verbundene Industrie 12 Prozent des BIP und beschäftigt direkt 4 Prozent der Erwerbstätigen. Somit stellt der zu befürchtende Verlust der Souveränität über Fangquoten und die teilweise Öffnung isländischer Gewässer für Fischereiunternehmen anderer EU-Staaten eine Bedrohung für Islands Wirtschaft dar.

#### ...im Zeichen der Krise

Im Angesicht der Finanzkrise und des drohenden Staatsbankrotts Ende 2008 geschah dann der Paradigmenwechsel: Wochenlange heftige Proteste führten zum Rücktritt der Koalitionsregierung rund um Premierminister Geir Haarde von der Unabhängigkeitspartei (Sjálfstæðisflokkurinn), welchem die Mitschuld an den verheerenden Auswirkungen der Krise angelastet wurde. Die SDA nutzte den Wandel der öffentlichen Meinung, positionierte sich als einzige als Pro-EU-Partei und wurde bei den folgenden Parlamentswahlen im April 2009 erstmals stimmenstärkste Fraktion. Gemeinsam mit der Links-Grünen Bewegung LGM (Vinstri hreyfingin – grænt framboð), welche einen historischen Sieg erzielte und mit insgesamt 21,7 Prozent der Stimmen 5 Parlamentssitze

hinzugewinnen konnte, wurde schlussendlich die erste ausschließlich linke Regierungskoalition der isländischen Geschichte gebildet. Die Argumentation der SDA stellte vorrangig auf die positiven Effekte einer EU-Mitgliedschaft als Ausweg aus der Krise ab. Man erwartete sich eine rasche Einführung des Euro, bessere Absatzmöglichkeiten, eine Stärkung des Tourismus und Zugang zu den Regional- und Agrarfonds der EU. Die Parteilinie des Juniorpartners – der LGM – war dabei weitaus inkonsistenter und in großen Abschnitten auch opportunistischer.

Angesichts einer möglichen Regierungsbeteiligung schwor sich die Partei, welche ursprünglich eigentlich sogar das EWR-Abkommen durch einzelne bilaterale Verträge ersetzen wollte, auf einen Kurs ein, der den Start von Beitrittsverhandlungen in Zusammenarbeit mit der SDA zwar ermöglichen sollte, die Mitgliedschaft in der Union per se aber zu keinem Zeitpunkt zum Ziel hatte. Primär vorgebrachter Kritikpunkt der LGM an einer Mitgliedschaft in der EU war der Souveränitätsverlust des Staates, gefolgt von der Skepsis dem Euro als einheitlicher Währung gegenüber. Die LGM handelte also von Beginn an aus parteipolitischem Kalkül und sicherte die Unterstützung zu Beitrittsverhandlungen nur in der Hoffnung zu, dass das Beitrittsgesuch durch eine Volksabstimmung nicht bestätigt würde.

Die isländischen Oppositionsparteien stehen einer EU-Mitgliedschaft traditionell ablehnend gegenüber, wenn es auch von Seiten der Fortschrittspartei Framsóknarflokkurinn und der Bürgerbewegung Borgarahreyfingin im Wahljahr 2009 unter bestimmten Bedingungen eine Bereitschaft zu Beitrittsgesprächen gegeben hätte. Doch nur ein Jahr später hat sich die Situation schon gewandelt, denn inzwischen optieren alle Oppositionsparteien tendenziell für den Ausstieg aus den bereits laufenden Beitrittsverhandlungen. Die Sozialdemokratische Allianz stellt mit ihren 20 von insgesamt 63 Parlamentssitzen somit die einzige existierende ernsthaft an einer Weiterführung der Gespräche interessierte politische Kraft Islands dar.

Welche Einflussfaktoren bezüglich der Einstellung zum Unionsbeitritt sind nun wesentlich und bei der Meinungsbildung ausschlaggebend? Curtis und Jupille identifizieren diesbezüglich für das konkrete isländische Fallbeispiel drei Erklärungskategorien: ökonomische, politische und kulturelle.

- Aus *ökonomischer Sicht* besteht eine positive Korrelation zwischen Beitrittsunterstützung und der Hoffnung auf eine höhere finanzielle Stabi-

lität und mehr Handelsmöglichkeiten. ArbeitnehmerInnen in von Handelsliberalisierungen profitierenden Sektoren stehen der Integration positiver gegenüber als zumeist geringer qualifizierte ArbeitnehmerInnen, welche mit steigender Konkurrenz, stagnierenden oder sinkenden Löhnen und Arbeitsplatzabwanderung konfrontiert sind.

- *Politische Faktoren:* Politische Unzufriedenheit mit Regierung oder Parteien führt entweder zu einer höheren Identifikation mit supranationalen Organisationen oder zu einer generellen Politikverdrossenheit. Weiters begrüßen Wähler von Zentrumsparteien den Beitritt stärker als solche aus den linken oder rechten Randbereichen des politischen Spektrums.
- *Kulturelle Kriterien:* Je stärker ein Gefühl nationaler Identität existiert, umso größer gestalten sich die Bedenken in Hinblick auf den Verlust der eigenen Kultur, die Aufgabe von nationaler Souveränität. Diese Bedenken werden in umgekehrter Weise durch die Identifikation mit bereits teilnehmenden Ländern der Union entkräftet.

Im Falle Islands waren es hauptsächlich ökonomische Faktoren, welche einen in der bisherigen Geschichte beispiellosen Meinungsumschwung bewirkt haben und das Land aus der Notlage einer existenzbedrohenden Finanzkrise heraus auf EU-Kurs gebracht haben. Die massive Abwertung der isländische Krone; die Staatsschuld, welche von 2008 auf 2009 massiv anstieg, die rasende Inflation und eine von unter 2 auf 9 Prozent schnellende Arbeitslosenquote – das alles ließ das Szenario EU-Mitgliedschaft für eine gewisse Zeit attraktiv erscheinen. Doch mit dem seit 2009 langsam wieder einsetzenden Aufschwung verpufft auch die Dringlichkeit einer EU-Aufnahme Stück für Stück – vor allem auch in Anbetracht der europäischen Staatsschuldenkrise seit 2010.

Mit einer laut Meinungsumfragen seit Anfang 2010 konstant über 50-prozentigen Ablehnung der Mitgliedschaftsbestrebungen scheint es der isländischen Premierministerin Vigdís Finnbogadóttir auch nicht zu gelingen, den Erfolg der Sozialdemokratischen Allianz bei den letzten Wahlen und den bisher sehr positiv verlaufenden Beitrittsprozess in die Bildung einer nachhaltigen Pro-EU-Koalition zu münzen. Die restlichen Parteien sind entweder prinzipiell gegen die Aufrechterhaltung der Verhandlungen oder zumindest innerparteilich gespalten. Dem Modell der Europäischen Union fehlt es aktuell an Strahlkraft.



Fehlen die ökonomischen Anreize einer Mitgliedschaft, bleiben oft nur pauschale Ängste vor einer kulturellen Vereinnahmung, dem Verlust nationaler Identität und der Souveränität des Staates. Besonders Island mit seiner außergewöhnlichen Position als Inselstaat im Nordatlantik, weit entfernt vom Festland, mit der geringsten Einwohnerdichte Europas, einem jahrhundertelangen Streben nach Unabhängigkeit von den skandinavischen Königen entwickelte eine starke eigene Identität, die man durch die EU bedroht sieht. An außerökonomischen Anreizen eines Beitritts mangelt es weiterhin stark. Das Friedensprojekt EU wurde in der Zwischenzeit längst vergessen, die EU als politisches Projekt mit dem Vertrag von Lissabon zumindest langsam auf den Weg gebracht.

*Christopher Biribauer*

#### Quellen

Council of the European Union (2011): Third meeting of the Accession Conference with Iceland at Ministerial level; [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/EN/genaff/126778.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/EN/genaff/126778.pdf) (dl: 14.12.2011)  
Curtis K. Amber; Jupille Joseph (2011): It's not the Economy, Stupid? Analyzing Icelandic Support for EU Member-

ship; [http://europa.eu/2011/papers/4h\\_curtis.pdf](http://europa.eu/2011/papers/4h_curtis.pdf) (dl: 14.12.2011)

European commission (2010): ICELAND 2010 PROGRESS REPORT accompanying the COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL Enlargement Strategy and Main Challenges 2010-2011; [http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key\\_documents/2010/package/is\\_rapport\\_2010\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2010/package/is_rapport_2010_en.pdf) (dl: 14.12.2011)

European commission (2011): COMMISSION STAFF WORKING PAPER ICELAND 2011 PROGRESS REPORT Accompanying the document COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL Enlargement Strategy and Main Challenges 2011-2012; [http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key\\_documents/2011/package/is\\_rapport\\_2011\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2011/package/is_rapport_2011_en.pdf) (dl:14.12.2011)

Food and Agriculture Organization of the United Nations (2011): National Fishery Sector Overview, Republic of Iceland; [ftp://ftp.fao.org/FI/DOCUMENT/fcp/en/FI\\_CP\\_IS.pdf](ftp://ftp.fao.org/FI/DOCUMENT/fcp/en/FI_CP_IS.pdf) (dl: 14.12.2011)

Ismayr Wolfgang (2009): Die politischen Systeme Westeuropas. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften  
Thorhallsson Baldur, Rebhan Christian (2011): Iceland's Economic Crash and Integration Takeoff: An End to European Union Scepticism? <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-9477.2010.00261.x/pdf> (dl: 14.12.2011)

#### Broschüre zu MultiplikatorInnen als TüröffnerInnen ins Lernen

*Bildungsbenachteiligte Frauen für eine Teilnahme an Bildungsangeboten zu erreichen, stellt Einrichtungen der Erwachsenenbildung vor besondere Herausforderungen: Gängige Mittel der Zielgruppenerreichung wie Programmhefte, Folder, Websites genügen nicht.*

*Studien und Erfahrungen zeigen, dass einer der effektivsten Wege hierzu über MultiplikatorInnen führt. Darunter versteht das ExpertInnennetzwerk learn forever Personen, die aufgrund ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten ein Vertrauensverhältnis zu bildungsbenachteiligten Frauen aufgebaut haben. Diese sollen durch die Broschüre dadurch unterstützt werden, dass sie*

- *die Rahmenbedingungen von drei beispielhaften MultiplikatorInnengruppen und deren Zugang zu bildungsbenachteiligten Frauen kennen,*

- *über wesentliche fördernde und hemmende Faktoren einer erfolgreichen Zusammenarbeit mit MultiplikatorInnen Bescheid wissen und*
- *Empfehlungen für die Arbeit an der Nahtstelle zwischen der Organisation der MultiplikatorInnen und der Bildungseinrichtung erhalten, um bildungsbenachteiligte Frauen zum (Wieder-)Einstieg ins Lernen motivieren zu können.*

*Abschließend wurden von den Autorinnen der Broschüre Weiterbildungsangebote für MultiplikatorInnen konzipiert, die dazu beitragen sollen, dass diese gut für ihre Rolle ausgestattet sind.*

*Doris Kapeller, Anna Stiftinger und Silvana Weiss: MultiplikatorInnen als TüröffnerInnen ins Lernen Eine Strategie der Zielgruppenerreichung für bildungsbenachteiligte Frauen*

*Download möglich unter:  
<http://www.learnforever.at/service---infopool>*

## Forschungstraditionen in der sozialen Arbeit

Das neu erschienene Buch „Forschungstraditionen in der Sozialen Arbeit. Materialien, Zugänge, Methoden“, herausgegeben von Kirstin Bromberg (Hochschule Lausitz), Walburga Hoff (FH Erfurt) und Ingrid Miethe (Universität Gießen), greift die historischen Anfänge empirischer Sozialforschung auf, die im Rahmen der bürgerlichen Sozialreformbewegung und der Wohlfahrtspflege entwickelt worden sind, und beleuchtet deren Zugänge und Ergebnisse im Kontext der sich institutionalisierenden Sozialen Arbeit.

Dabei werden zum einen Prozesse des Fallverstehens einschließlich der Perspektive nachgezeichnet, wie damalige Protagonistinnen und Protagonisten versucht haben, dies methodisch auszubuchstabieren. Zugleich wird danach gefragt, inwieweit sich in diesen Vorgehensweisen bereits eine rekonstruktive Forschungslogik dokumentiert. Zum anderen zeigt der Band auf, welche Ausschnitte der sozialen Wirklichkeit in den damaligen Studien beleuchtet und welche qualitativ und quantitativ ausgerichteten Verfahren dazu verwendet worden sind. Insgesamt geben die zehn Beiträge einen Einblick in die frühe Phase empirischer Sozialforschung sowie in erste Ansätze fallbezogener Handlungsmethoden in der frühen Sozialen Arbeit.

*Kirstin Bromberg, Walburga Hoff, Ingrid Miethe (Hg.):  
Forschungstraditionen in der Sozialen Arbeit  
Materialien, Zugänge, Methoden  
Verlag Barbara Budrich, Opladen u.a. 2012  
240 Seiten, EUR 27,70*

## Welchen Wohlstand wollen wir?

Unser Wohlstand hat uns viele Annehmlichkeiten beschert, doch er wirft Schatten. Der real existierende Kapitalismus hat Buchautor Hans Holzinger zufolge drei große Mängel: Er häuft Reichtum bei den Habenden an statt Mittel dort verfügbar zu machen, wo sie wirklich gebraucht werden. Das heißt, er wirkt ausschließlich und produziert Hunger. Er basiert zweitens auf einer unumkehrbaren Ausbeutung der Natur und ist maßlos und nicht nachhaltig. Drittens führt er auch bei denen, die er einschließt, zu immer mehr Stress.

Heute geht es für Holzinger vor allem darum, wieder den Blick auf das Ganze zu schärfen, innezuhalten, die Zusammenhänge zu sehen. Und zu fragen: Welchen Wohlstand wollen wir? Welcher ist zukunfts-

verträglich? Wie muss ein nachhaltiges Wirtschaftssystem aussehen? Wie eine Politik, die entsprechende Rahmenbedingungen setzt? Der Autor macht uns nichts vor: Ein neuer Wohlstand für alle auf einem begrenzten Planeten erfordert einen tiefgreifenden Wandel. Es geht um neue Produktions- und Lebensweisen und um globale Umverteilung. Doch für die meisten Menschen in den reichen Ländern sind ohnedies nicht mehr materielle Güter knapp, sondern immaterielle Werte wie Zeit oder Aufmerksamkeit. Das eröffnet Zukunftsoptionen jenseits des Wachstumsparadigmas.

*Hans Holzinger: Neuer Wohlstand  
Leben und Wirtschaften auf einem  
begrenzten Planeten  
JBZ-Verlag, Salzburg 2012  
256 Seiten, EUR 19,80*

## Das österreichische Gesicht des Islam

Zwölf Jahre, von 1999 bis 2011, stand Anas Schakfeh der Islamischen Glaubensgemeinschaft in Österreich vor und verlieh der Religion wie kaum ein anderer vor ihm ein Gesicht. In seine Amtszeit fielen unter anderem die schwarzblaue Koalition unter Wolfgang Schüssel und die Terroranschläge des 11. September 2001. Während sich Muslime in Europa zunehmend mit Ressentiments konfrontiert sahen, setzte sich Schakfeh für Verständigung zwischen den Religionen und Kulturen ein. Um die Rolle des Islam in Europa zu diskutieren und für ein geschlossenes Auftreten der Muslime zu sorgen, initiierte er 2003, 2006 und 2010 die Europäischen Imame-Konferenzen.

Der Autor, Farid Hafez, wurde 1981 in Ried im Innkreis geboren. Der promovierte Politologe lehrt an der Universität Wien sowie am Hochschulstudiengang für das Lehramt für Islamische Religion an Pflichtschulen. Seine Forschungsschwerpunkte liegen auf den Themen Institutionalisation des Islams in Österreich/Europa sowie Politik und Islam. In seiner Biografie „Anas Schakfeh: Das österreichische Gesicht des Islams“ zeichnet Farid Hafez den Lebensweg Schakfehs nach und macht dessen Zukunftsvisionen für den Islam in Österreich und Europa deutlich. Dabei erzählt er nicht nur die Geschichte Schakfehs, sondern auch die der Islamischen Glaubensgemeinschaft in Österreich.

*Farid Hafez: Anas Schakfeh  
Das österreichische Gesicht des Islams  
Braumüller Verlag, Wien 2012  
204 Seiten, EUR 24,90*

### Neue Lernwelten als Chance für alle

Beruflichen Lernprozesse unterliegen einer anhaltenden Veränderung: Lernorte werden vielfältiger, Lernarrangements weisen unterschiedliche Grade an Fremd- und Selbststeuerung auf. Auch das Konzept von Beruflichkeit gilt es vor dem Hintergrund individualisierter Erwerbsverläufe und der wachsenden Bedeutung von überfachlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Mit diesen Entgrenzungen sind zudem individuelle und strukturelle Hürden des Zugangs und des Lernerfolgs verbunden. Die 3. Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung will Raum für eine fundierte Auseinandersetzung mit dieser Thematik bieten.

*Termin und Ort:* 5. – 6. Juli 2012, Museum Arbeitswelt Steyr  
*Information:* [www.berufsbildungsforschung-konferenz.at/](http://www.berufsbildungsforschung-konferenz.at/)

### Informations- und Kommunikationstechnologie für Menschen mit Behinderungen

Beim diesjährigen IKT-Forum werden Möglichkeiten, Chancen, Gefahren, Rahmenbedingen und Anforderungen von IKT für Menschen mit Behinderungen diskutiert. Thematische Schwerpunkte liegen u.a. in den Bereichen unterstützte Kommunikation, leichte Sprache, barrierefreie Informationen, assistierende Technologien, Technikeinsatz in der Pädagogik und Akustik.

*Termin und Ort:* 9. – 10. Juli 2012, Johannes Kepler Universität Linz  
*Information, Anmeldung:* [www.iktforum.at](http://www.iktforum.at)

### Stadt der Ströme

Globalisierung und Digitalisierung verändern die Wahrnehmung und Aneignung städtischen Lebens tiefgreifend. Was heißt das für das Zusammenleben der Menschen, für die Gestaltung von städtischer Infrastruktur und Architektur, die Sozialräume, die Verantwortlichkeiten für Menschen, die nicht nur jung, dynamisch, flexibel und gesund sind? Wie wird das Verhältnis von Distanz und Nähe, Verantwortung und Unverbindlichkeit neu justiert? Diese Fragen werden beim Innovationskolleg der Fachhochschule Potsdam im Rahmen von Vorträgen, Kommentaren und Diskussionen bearbeitet.

*Termin und Ort:* 12. – 14. Juli 2012, Hans Otto Theater, Schiffbauergasse 11, D 14467 Potsdam  
*Information, Anmeldung:* [www.stadt-der-stroeme.de](http://www.stadt-der-stroeme.de)

### Social Justice

Social Justice ist ein Trainingsprogramm, in dem die Vermittlung eines spezifischen Gerechtigkeitsprojektes und die Anerkennung von Verschiedenheit (Diversity) zentrale Themen bilden. Anknüpfend an die Pädagogik der Unterdrückten nach Paulo Freire haben Leah Carola Czollek, Gudrun Perko und Heike Weinbach ein spezielles Social Justice-Training entwickelt. Eine Kurzversion davon bieten sie bei der Veranstaltung an.

*Termin:* 13. – 14. Juli 2012, jeweils 9.00 – 17.00 Uhr  
*Ort:* Bildungszentrum der AK, Theresianumgasse 16-18, 1040 Wien  
*Information, Anmeldung:* ÖGPB, Tel. 01 504 68 58, E-Mail: [gesellschaft@politischebildung.at](mailto:gesellschaft@politischebildung.at)

### Europa am Wendepunkt?

Den Schwerpunkt der diesjährigen Attac-Sommerakademie bilden die aktuellen Herausforderungen für Europa und die sozialen europäischen Bewegungen. Behandelt werden die Fragen: Wo stehen wir in Europa? Was propagieren die politischen/wirtschaftlichen Eliten/Regierungen? Welche Alternativen gibt es? Welche Rolle haben die europäischen sozialen Bewegungen in der Eurokrise? Die Veranstaltung eröffnet Diskussionsräume zu den Themen Finanzmärkte, Ökologie und Klima, Wirtschaft und Soziales und Demokratie.

*Termin und Ort:* 18. – 22. Juli 2012, Schloss Goldegg (Salzburg)  
*Information:* <http://www.attac.at/events/sommerakademie.html>

# 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:

8 Ausgaben pro Jahr

### Redaktionsadresse:

kontraste: JKU Linz, Institut für Gesellschafts- und  
Sozialpolitik, Altenbergerstr. 69, 4040 Linz  
Tel.: 0732 2468 7168  
Mail: [hansjoerg.seckauer@jku.at](mailto:hansjoerg.seckauer@jku.at)  
Web: <http://www.gespol.jku.at/> Menüpunkt Kontraste  
Aboservice, Sekretariat: Judith Luckeneder, Tel.: 0732 2468 7161  
Fax DW 7172 Mail: [judith.luckeneder@jku.at](mailto:judith.luckeneder@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 Veröffentlichung vor.  
Redaktionsschluss ist jeweils der 20. des Vormonats.  
Namentlich gekennzeichnete 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;  
Einzelheft EUR 6,70; Referierte Ausgabe EUR 18,70  
Alle Preise inklusive Versand.  
Gratis Probeabo für drei Monate  
Kündigung bis einen Monat vor Ablauf möglich.

### Bankverbindung:

Sparkasse OÖ, BLZ 20320, Kontonr. 7500-002453  
BIC: ASPKAT2LXXX, IBAN: AT972032007500002453