

# kontraste

Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik



ARBEIT UND ZEIT  
SPEKTRUM  
BUCHTIPPS  
VERANSTALTUNGEN

<b>Arbeit und Zeit</b>	
Verkürzung versus Flexibilisierung – Arbeitszeitdiskurse in der Zweiten Republik	4
Verschwimmende Grenzen	8
Entgrenzte Arbeit – entgrenztes Leben	11
Teilzeitarbeit in Führungsetagen	14
Arbeit fair teilen	17
Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs	21
<b>Spektrum</b>	
Prekariat als neue Klasse	25
Persönliches Budget für Menschen mit intellektueller Behinderung	26
Die Staatsschuldenkrise als Krise des europäischen Finanzsystems	28
<b>Buchtipps</b>	30
<b>Veranstaltungen</b>	31

## Prekäre Zeiten

*„Man hat nicht Zeit. Der Mensch ist Zeit. Alles, was er der Zeit antut, tut er sich an.“ Diese Feststellung des Zeitforschers Karl-Heinz Geißler (in der Presse am Sonntag, 12.05.2013) sollte man stets präsent halten, wenn man sich mit dem Thema Arbeitszeit beschäftigt. Deren (Mindest-)Ausmaß war stets umstritten und Gegenstand von Debatten, Verhandlungen und teils heftigen Auseinandersetzungen zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite. Wobei letztere lange Zeit Erfolge verbuchen und man insofern den Eindruck gewinnen konnte, dass die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung mit einer kontinuierlichen Verkürzung der Arbeitszeit einhergehe, sowohl was die Lebensarbeitszeit wie auch das wöchentliche Stundenausmaß und den Urlaub betrifft.*

*Die Trendwende kam auch hier in den 1980er Jahren. Nicht mehr Arbeitszeitverkürzung, Flexibilisierung hieß das neue Schlagwort. Versprochen wurde mehr individuelle Zeitsouveränität bzw. Zeitautonomie, welche die Abkehr von den vermeintlich strikten Zwängen bewirken sollte. In der Folge kam es zu einer „Atypisierung“ von Arbeit: Immer mehr Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, so genannte freie und befristete Dienstverhältnisse*

### Österreichischer Pflege- und Betreuungspreis

Volkshilfe Österreich und pflegenetz vergeben heuer zum sechsten Mal den Österreichischen Pflege- und Betreuungspreis. Damit prämiieren sie Aktivitäten, Initiativen sowie das Engagement von Personen im Bereich Pflege und Betreuung. Prämiert werden zum einen pflegende Angehörige und zum anderen ehrenamtliche HelferInnen. Zusätzlich gibt es heuer einen Sonderpreis für pflegende Jugendliche sowie deren UnterstützerInnen.

Die PreisträgerInnen werden von einer Fachjury gewählt. Bewerbungen sind bis 31. August 2013 möglich. Bewerbungsfolder erhält man unter: [office@volkshilfe.at](mailto:office@volkshilfe.at) oder Tel. 01 402 6209.

Nähere Informationen unter: [www.volkshilfe.at/pflegepreis](http://www.volkshilfe.at/pflegepreis)

*entstanden, mitunter zusätzlich, allzu oft jedoch anstelle regulärer Beschäftigung. Mehr Zeitsouveränität bedeutete dies hauptsächlich für die Unternehmen, die Teile der Belegschaft nun flexibel, je nach Auftragslage, einsetzen konnten und damit einen Teil des unternehmerischen Risikos auf diese überwälzten. Für die Beschäftigten führte diese Entwicklung in erster Linie zu einer Arbeitsverdichtung und erhöhtem Termin- und Verantwortungsdruck, mit entsprechenden negativen psychischen Folgewirkungen (Stichwort Burn-out).*

*Zudem kam es zu einer immer stärkeren Ungleichverteilung der Arbeit zwischen regelmäßig Überstunden leistenden Überbeschäftigten einerseits und in den skizzierten prekären Arbeitsverhältnissen tätigen Unterbeschäftigten andererseits. Dass hier ein gewisser Ausgleich sinnvoll und notwendig ist, erscheint evident. Natürlich kann aufgrund der Spezifität bestimmter Arbeitsverhältnisse nicht jede Überstunde in neue Jobs umgerechnet werden, doch zumindest wo diese Mehrarbeit permanent – und nicht bloß zur Abdeckung betrieblicher Spitzen – geleistet wird, sollte ein Zuwachs an Beschäftigung möglich sein. Die ArbeitnehmerInnenorganisationen fordern insofern eine weitere Verteuerung der Über- und Mehrstunden sowie ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Personalbemessung (vgl. Beitrag S. 17).*

*Da infolge der Flexibilisierung der Arbeitszeit im Zusammenhang mit der technologischen Entwicklung (Stichwort: Smartphones) auch die Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben immer mehr verschwimmt, sind nach Ansicht der Gewerkschaft diesbezügliche klare Regelungen erforderlich, etwa was die Zustellung von E-Mails außerhalb der Arbeitszeit oder die Vertretung im Urlaubs- oder Krankheitsfall betrifft (vgl. Beitrag S. 8). Natürlich sind auch die Beschäftigten gefordert, hier mitzuwirken und „einmal abzuschalten“, doch die Angst um den eigenen Arbeitsplatz lässt oft so manchen gut gemeinten Ratschlag und bestehende arbeitsrechtliche Regelungen vergessen. Insofern haben arbeitszeitverkürzende Maßnahmen, die eine bessere Verteilung der vorhandenen Arbeit bewirken und so zu mehr Arbeitsplatzsicherheit beitragen, nichts an Aktualität verloren, meint*

Ihre  
Kontraste-Redaktion

## Verkürzung versus Flexibilisierung – Arbeitszeitdiskurse in der Zweiten Republik

Mit der Forderung nach einer allgemeinen sechsten Urlaubswoche brachte der ÖGB unlängst ein Thema in die öffentliche Diskussion, das seit längerem in Österreich – über gewerkschaftliche Kreise hinaus – kaum Beachtung fand: eine Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich. Der vorliegende Text möchte aus diesem Anlass eine kurze Rückschau auf die Entwicklung der Arbeitszeit in Österreich in Verbindung mit den zugrunde liegenden politisch-ökonomischen Rahmenbedingungen und gesellschaftlichen Diskursen bieten.

Bemühungen um eine Verkürzung der Arbeitszeit lassen sich weit zurückverfolgen. Sie stellten ein zentrales Betätigungsfeld von SozialreformerInnen und der (entstehenden) ArbeiterInnenbewegung dar. Die Verkürzung der Arbeitszeit wurde anhand von verschiedenen Aspekten gefordert, z.B. unter dem Gesichtspunkt der physischen Erholung, der Verteilung der vorhandenen Arbeitsplätze, der Teilhabe am Produktivitätszuwachs, der verbesserten Möglichkeiten für Bildung und politische Arbeit der ArbeitnehmerInnen oder einfach mit der Absicht, den ArbeitnehmerInnen mehr Freizeit zu ermöglichen. Die hegemonialen Diskussionen über die Arbeitszeit bergen meist einen männlich zentrierten Blick. Für Frauen, die den Großteil der Kindererziehung, Hausarbeit und mitunter viele weitere Tätigkeiten zu erledigen hatten und haben, stellt sich die Frage der Arbeitszeit und ihre Bedeutung auf andere Weise als für Männer. Der vorliegende Text widmet sich der Frage der Arbeitszeit in regulären Beschäftigungsverhältnissen, Problemfelder wie unbezahlte und undokumentierte Arbeit, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Lohngerechtigkeit, Pensionsalter bzw. die Lebensarbeitszeit sowie vielfältige Formen der Flexibilisierung und des Prekariats, die Anerkennung von Pflegearbeit wie auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Bildungs- und Erwerbsbiografien können hier nur kurz angeführt, aber nicht in ihrer gesamten Breite diskutiert werden.

### „Acht Stunden Arbeit, acht Stunden Erholung, acht Stunden Schlaf“

Bis weit ins 20. Jahrhundert stand die Bedrohung der Gesundheit durch Arbeitszeiten von über zwölf Stunden unter oftmals fürchterlichen Bedingungen im Zentrum der Bemühungen. Den arbeitenden Menschen sollte durch kürzere Arbeitszeiten die Möglichkeit zur Erholung gegeben werden – mehr Zeit auch, in der sie nicht den Gefährdungen und Beeinträchtigungen im Betrieb oder in der Fabrik ausgesetzt waren. Schon im 19. Jahrhundert kam jedoch das Argument der Bildung und der Kultur hinzu. Die ArbeiterInnen sollten gemäß den Zielen der in diesem Zeitraum entstehenden ArbeiterInnenbewegung Zeit für (Weiter-)Bildung, für den Konsum von Kultur, für Sport und nicht zuletzt für die politische Arbeit haben. Eher am Rande tauchte, vor allem unmittelbar nach der Katastrophe des Ersten Weltkriegs, eine verteilungspolitische Begründung für die Verkürzung der Arbeitszeit auf. Der grassierenden Arbeitslosigkeit nach Kriegsende könne, wie zum Beispiel Staatssekretär Hanusch, der für das Acht-Stunden-Tags-Gesetz von 1919 verantwortlich zeichnete, betonte, mittels Arbeitszeitverkürzung, das heißt einer Verteilung der vorhandenen Arbeit, entgegengewirkt werden. Dieses Argument sollte Jahrzehnte später ein Revival erleben: Es wurde vor allem nach den Krisenerscheinungen ab den 1970er Jahren, in denen nach längerer Zeit in Westeuropa wieder eine höhere Arbeitslosigkeit zu verzeichnen war, zur Unterstützung der Forderung nach der 35-Stunden-Woche herangezogen. In den Jahrzehnten nach 1945, die vom Wiederaufbau und dem Nachkriegsboom gekennzeichnet waren, stand jedoch vor allem das Mehr an Erholung und Freizeit für die ArbeitnehmerInnen im Zentrum der Argumentation. Nicht zuletzt wurde bei Kampagnen für die Arbeitszeitverkürzung, wie z.B. für den arbeitsfreien Samstag, der Wunsch vieler ArbeitnehmerInnen nach mehr Zeit für das Familienleben thematisiert.

Nachdem sich in Deutschland einige Tarifpartner auf die Reduzierung von 48 auf 45 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich einigen konnten, wurde auch in Österreich 1959 durch einen Generalkollektivvertrag schrittweise die 45-Stunden-Woche eingeführt. Die Forderungen des ÖGB gingen aber darüber hinaus – man wollte die 40-Stunden- und die Fünf-Tage-Woche. 1969 konnte durch einen Generalkollektivvertrag, anschließend durch ein Arbeitszeitgesetz, das endlich die Arbeitszeitnormen der NS-Zeit in Österreich ablöste, die 40-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich schrittweise realisiert werden. Diesen Weg ermöglichte das sozialpartnerschaftliche Klima

zwischen den Interessengruppen, wobei die ArbeitnehmerInnen – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage – aus einer Position der Stärke agierten. Widerständischen Unternehmern wurde von den Sozialpartnern der Leistungsausgleich durch Kompensation, wie etwa durch Produktivitätssteigerungen, betriebliche Rationalisierung, technischen Fortschritt oder Überstunden, empfohlen.

Auch der Urlaubsanspruch konnte in der Zweiten Republik massiv ausgeweitet und das Urlaubsrecht vereinheitlicht werden. Eine erste kleine Verbesserung für die ArbeiterInnen gab es hier bereits 1946, indem eine Verlängerung des Urlaubsanspruchs in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit erfolgte.<sup>1</sup> In den 1960er Jahren wurde dann der dreiwöchige Mindesturlaub für alle eingeführt. Schließlich kam es während der Phase der sozialdemokratischen Reformperiode in den 1970er Jahren zu einer Ausweitung der Mindesturlaubsdauer auf vier Wochen und zu einer endgültigen Angleichung des Urlaubsrechts von ArbeiterInnen und Angestellten. Ebenso wurde die Einführung der Pfl-

1 ArbeiterInnen, deren Dienstzeit kürzer als fünf Jahre andauerte, hatten nun einen Urlaubsanspruch von zwölf Werktagen, mit über fünf Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit erhöhte sich der Anspruch auf 18 und bei über 15 Jahren Dienstzeit auf 24 Werktage.

gefreistellung verabschiedet. Als vorerst letzte Aktion auf dem Gebiet der Arbeitszeitverkürzung in Österreich wurde 1986 der fünfwöchige Mindesturlaub für alle eingeführt.

### Flexibilisierung statt Arbeitszeitverkürzung

Viele Menschen, die in den Jahrzehnten nach 1945 im Erwerbsleben standen, hatten das Gefühl, die Arbeitszeit werde in regelmäßigen Abständen verkürzt – eine vermeintlich unumkehrbare Entwicklung. Im Gefolge der wirtschafts- und sozialpolitischen Tendenzwende der 1980er Jahre (Stichwort Neoliberalismus) sollten sich die Prämissen aber auch auf dem Gebiet der Arbeitszeitgestaltung massiv ändern. Die Verkürzung der Arbeitszeit, wie sie auch weiterhin noch im Forderungskatalog von Gewerkschaften und Linksparteien zu finden war, geriet vermehrt ins Hintertreffen, wohingegen die Bemühungen der Arbeitgeberseite auf eine Flexibilisierung der Arbeitszeit zunehmend von Erfolg gekrönt waren; eine Entwicklung, die auch auf internationaler Ebene zu beobachten war. Auf seinen Kongressen hatte der Europäische Gewerkschaftsbund Anfang der 1980er Jahre die Arbeitszeitverkürzung noch als vorrangige Forderung erhoben. Auch dachte die Europäische Kommission über Arbeitszeitverkürzung nach. Zwar konnten beispielsweise in den 1980er Jahren mit der Einführung der 35-Stunden-



In den 1980er Jahren stellte eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung noch eine wichtige Forderung der Sozialdemokratie und der Gewerkschaft dar. Quelle: Archiv der Stadt Linz, Fotosammlung



Plakat des Österreichischen Gewerkschaftsbundes aus dem Jahr 1990

Quelle: ÖGB

Woche in der westdeutschen Metallindustrie noch Akzente gesetzt werden, diese blieben aber von sehr begrenzter Wirkung. Diesbezügliche Kampagnen der deutschen und österreichischen Gewerkschaften versandeten Anfang der 1990er Jahre. Spätestens die gesetzliche Einführung der 35-Stunden-Woche in Frankreich 1998, die ohnehin nur rund 60 Prozent der Erwerbstätigen betraf, fand keine Nachahmung in anderen europäischen (auch nicht in den sozialdemokratisch regierten) Ländern. Diese Maßnahme, die mittlerweile zum größten Teil auch wieder rückgängig gemacht wurde, zeigte, dass die Arbeitszeitverkürzung in den aktuellen europäischen Gesellschaften nur auf sehr wenig Resonanz stieß – ein Befund, der auch durch zahlreiche Meinungsumfragen bestätigt werden kann. Die Gründe hierfür sind noch nicht ausreichend geklärt und bedürften einer tiefergehenden Analyse.

Auch die Einstellung der österreichischen Bevölkerung gegenüber der Arbeitszeitverkürzung dürfte sich seit den 1970er Jahren geändert haben. In einer Meinungsumfrage zur Arbeitszeitentwicklung aus dem Jahr 1983 lehnten bereits 32 Prozent der Erwerbstätigen jede weitere Arbeitszeitverkürzung ab. Von den 68 Prozent, die für eine Arbeitszeitverkürzung waren, favorisierten 33 Prozent die Frühpension, 20 Prozent eine Verkürzung der Jahresarbeitszeit, etwa durch mehr Urlaub, und nur noch 13 Prozent eine Wochenarbeitszeitverkürzung (2 Prozent waren unentschieden). Von diesen 13 Prozent sprach sich die Hälfte

für eine Verkürzung des Arbeitstages und die andere Hälfte für eine Verlängerung des Wochenendes aus.

Die Einigung über Verkürzungen der Wochenarbeitszeit wurde in Österreich schließlich wieder den Kollektivvertragspartnern überlassen. In einzelnen Branchenkollektivverträgen wurde in der Folge die Wochenarbeitszeit reduziert. Der Handel und das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe implementierten die 38,5-Stunden-Woche. Das grafische Gewerbe einigte sich auf eine 37-Stunden-Woche und der Kollektivvertrag für ExpeditarbeiterInnen sah sogar eine 36-Stunden-Woche vor. Allgemeine Regelungen zur Arbeitszeitverkürzung, wie sie z.B. während der gewerkschaftlichen Kampagne für die 35-Stunden-Woche gefordert wurden, kamen jedoch nicht mehr zustande.

Ab den 1990er Jahren kam es hingegen in Österreich – wie in vielen europäischen Ländern – zu wichtigen gesetzlichen Neuregelungen in Bezug auf die Arbeitszeitflexibilisierung. Die zwei großen Arbeitszeitnovellen in den Jahren 1997 und 2007 implementierten in Österreich weitgehende Flexibilisierungsmöglichkeiten. Diese neuen Möglichkeiten, wie etwa Teilzeitarbeit oder geringfügige Beschäftigung, führten zu Beschäftigungszuwächsen und erhöhten vor allem die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Diese betraf aber vor allem den Niedriglohnbereich und Arbeitsverhältnisse mit wenig arbeitsrechtlichen Sicherheiten. Seit Jänner 2008 ist das Arbeiten an zwölf Stunden am

Tag und bis zu 60 Stunden in der Woche – bei Beibehaltung von Überstundenzuschlägen – künftig in 24 Wochen eines Jahres (statt bisher zwölf) möglich. Außerdem wurde die Anhebung der Normalarbeitszeit von acht auf zehn Stunden (= Wegfall von Überstundenzuschlägen) erleichtert. Jedoch konnte eine Zuschlagspflicht für Mehrarbeit bei Teilzeitkräften eingeführt werden, um zu verhindern, dass TeilzeitmitarbeiterInnen als billige Reserve für Mehrarbeit verwendet werden.

In den 1990er und 2000er Jahren wurden auch zusätzliche Maßnahmen der Lebensarbeitszeitverkürzung eingeführt und dem Einzelnen mit Elternkarenz, Bildungskarenz, Sabbatical oder Altersteilzeit Möglichkeiten zu einer flexibleren und individuellen Gestaltung seines Erwerbslebens gegeben. Als Reaktion auf die durch Finanzspekulationen ausgelöste Wirtschaftskrise wurde in Anlehnung an Deutschland auch in Österreich zu Jahresbeginn 2009 auf das bis dahin beinahe in Vergessenheit geratene Instrument der Kurzarbeit als betriebsinternes Flexibilisierungsinstrument in Bezug auf Löhne und Arbeitszeit zurückgegriffen.<sup>2</sup>

Durch den EU-Beitritt kam in Österreich ein weiterer „Player“ auf dem Gebiet der Arbeitszeit hinzu. Die EU führte nämlich Richtlinien im Hinblick auf Mindeststandards in der Arbeitszeitpolitik und vor allem Standards zur Förderung der Flexibilisierung ein, die für alle Mitgliedsländer verbindlich sind. Hier wäre beispielsweise die Richtlinie über Teilzeitarbeit vom 15. Dezember 1997 zu nennen, die versucht, die Verbreitung von Teilzeitarbeit zu fördern und die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten zu beseitigen (Richtlinie 1997/81/EG). Bedeutend ist auch die EU-Arbeitszeit-Richtlinie, deren Grundlagen aus dem Jahr 1993 stammen (Richtlinie 2003/88/EG). Entgegen der günstigeren Regelung in Österreich legt die Richtlinie eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden fest und bei Bedarf und mit Genehmigung kann kurzfristig länger gearbeitet werden. Von der EU wurde 2005 ein Revisionsprozess mit dem Ziel eingeleitet, die Mindestbestimmungen zu lockern, um noch mehr Flexibilität zuzulassen. Ein dementsprechender Entwurf wurde 2009 vom Europäischen Parlament abgelehnt. Auch der Soziale Dialog der europäischen Sozialpartner scheiterte Ende 2012 endgültig. Die Kommission will heuer, wahrscheinlich aber erst nach den EU-Parlamentswahlen 2014, einen

neuen Vorschlag für die Änderung der Arbeitszeit-Richtlinie vorlegen.

### Resümee

In Österreich ist es nun rund drei Jahrzehnte her, dass die letzte relevante Verkürzung der Wochenarbeitszeit erfolgte und der fünfwöchige Mindesturlaub durchgesetzt wurde. Die weit zurückreichende Debatte über die Arbeitszeitverkürzung kam zum Stillstand oder bewegte sich in eine gänzlich andere Richtung. Die Forderungen nach einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit und auch der Verlängerung der Normalarbeitszeit gehören mittlerweile zum Standardrepertoire der Arbeitgeberseite vor und in Kollektivvertragsverhandlungen. Die ökonomischen Interessen sind dabei unverkennbar: Eine gesetzliche Bandbreite der Normalarbeitszeit (z.B. durch die Gleizeit- oder Teilzeitregelungen) und die Verlängerung der Durchrechnungszeiträume intendieren oftmals eine unmittelbare Kostensenkung durch Einsparung von Überstundenzuschlägen sowie die flexiblere Anpassung des Arbeitskräfteeinsatzes an die betrieblichen Erfordernisse. In Österreich wird von wirtschaftsliberalen Kreisen – historisch keineswegs neuartig – immer wieder die Liberalisierung der Sonntags- und Feiertagsruhe gefordert, die von der Öffentlichkeit – besonders von kirchlichen und gewerkschaftlichen Kreisen – mit großer Mehrheit abgelehnt wird. Es gibt auch immer wieder Rufe nach Arbeitszeitverlängerung, wie sie beim Nachbarn Deutschland z.B. im Bereich des Öffentlichen Dienstes bereits umgesetzt wurde.

Trotz dieser Entwicklungen und Probleme bleibt die Frage der Arbeitszeitverkürzung aktuell und die Gewerkschaften wären gut beraten, dieses Thema wieder verstärkt auf die Agenda zu setzen – auch wenn die derzeitigen politischen Kräfteverhältnisse und das gesellschaftliche Klima nicht unmittelbar eine Umsetzung erhoffen lassen. Vor allem im Hinblick auf gegenwärtige Herausforderungen, wie etwa die zunehmende psychische Belastung der ArbeitnehmerInnen, eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf und nicht zuletzt eine bessere Verteilung von Arbeit, sollte eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit – in welcher Form auch immer diese vorgenommen wird – wieder zur Diskussion gestellt und eingefordert werden.

*Florian Schwanninger  
Angela Wegscheider*

<sup>2</sup> Laut einer Arbeitszeiterhebung der Gewerkschaften standen in den Krisenjahren der Ersten Republik (Stand 1930) rund 13 Prozent der ArbeiterInnen in Kurzarbeit.

## Verschwimmende Grenzen

Die ständige Erreichbarkeit von ArbeitnehmerInnen nimmt zu und wird in vielen Unternehmen zumindest von Teilen der Belegschaft erwartet. Immer mehr Beschäftigte sind durch Handy, Smartphone oder Tablet rund um die Uhr mit ihrer Arbeit verbunden. Neue Arbeitszeitmodelle, wie beispielsweise Vertrauensarbeitszeit, flexible Arbeitsorte oder das Arbeiten von zuhause aus liegen im Trend und verwischen immer stärker die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit. In einer Aktionswoche wies die Angestelltengewerkschaft (GPA-djp) unter dem Motto „Schalt mal ab!“ auf diese Problematik hin.

„Der Druck, ständig auf dem Laufenden zu sein und aktuelle Anfragen zu beantworten, steigt. Das mag die Arbeit erleichtern, führt aber auch zu großen Problemen“, sagte Harald Schweighofer, Tiroler GPA-djp-Regionalgeschäftsführer zum Auftakt der Aktionswoche am 24. Juni. „Wo Arbeitszeitgesetz und ArbeitnehmerInnenschutz unter dem Deckmantel einer neuen Freiheit im Beruf ausgehebelt werden, leiden Privat- und Familienleben, Gesundheit und nicht zuletzt auch die Produktivität der Einzelnen“, berichtete Robert Prosch, der als Ge-Jenbacher Angestelltenbetriebsratsvorsitzender häufig mit dem Thema der Allzeiterreichbarkeit konfrontiert wird.

„Wenn Arbeitspausen und Wochenendruhe regelmäßig unterbrochen werden, wenn kein Ausgleich für die geleistete Arbeitszeit ermöglicht wird, wenn die Grenze zwischen Arbeit und Privat immer mehr verschwimmt, führt das auf die Dauer zu unerträglichem Arbeitsdruck und kann ernsthafte Erkrankungen bis hin zum Burn-out zur Folge haben“, so Prosch weiter. Außerdem kommt es nicht selten zu erheblichen Einkommensnachteilen, beispielsweise durch fehlende Mehrarbeits- oder Überstundenabgeltung oder nicht abgeholte Rufbereitschaften. Somit geraten Beschäftigte in Gefahr, nicht nur gesundheitliche, sondern auch finanzielle Einbußen zu erleiden.

### Entgrenzung der Arbeitszeit

Das Institut für empirische Sozialforschung (IFES) führte eine telefonische Befragung unter rund 400

Angestellten durch, die zeigt, wie stark das Phänomen der Entgrenzung der Arbeitszeit hierzulande bereits Platz gegriffen hat. Dabei wurde zwischen einfachen, qualifizierten und leitenden Angestellten unterschieden. Die wichtigsten Ergebnisse:

- Nicht einmal die Hälfte der befragten Angestellten insgesamt (43%) und weniger als ein Fünftel derjenigen in höheren Positionen (17%) haben eine fixe Arbeitszeit.
- Nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch der Arbeitsort ist oft nicht mehr fix: Im Durchschnitt verbringt fast die Hälfte der Angestellten (44%) einen Gutteil ihrer Arbeitszeit unterwegs, d.h. bei KundInnen, KlientInnen oder auf Dienstreisen.
- All-in-Verträge, bei denen ein Gesamtgehalt pauschal alle Arbeitszeiten (Mehrstunden, Überstunden) abdeckt, sind nicht mehr – so wie früher – ein exklusives Merkmal von Angehörigen höherer Beschäftigtenkategorien bzw. des Managements. Neben 58 Prozent der leitenden und einem guten Drittel der qualifizierten Angestellten (35%) sind mittlerweile auch über ein Viertel der einfachen Angestellten (27%) im Rahmen eines derartigen Vertrages tätig.
- Mehr als die Hälfte der Angestellten (54%) verfügen über zumindest ein mobiles dienstliches Kommunikationsgerät (v.a. Diensthandys, Laptops). Fast alle Firmenlaptops oder –tablets (91%) erlauben den Zugang zum Firmennetzwerk.
- Von einem Viertel der Angestellten werden Privathandys zumindest gelegentlich auch für dienstliche Zwecke genutzt. Rund zwei Drittel der Angestellten, die ihr Privathandy zu dienstlichen Zwecken nutzen (67%), erhalten dafür keine Refundierung.
- Für viele hört die Arbeit mit dem Verlassen des Büros nicht auf: Rund ein Drittel der Angestellten registriert zumindest gelegentliche Störungen der Freizeit in irgendeiner Form. So bekommen 31 Prozent der Befragten häufig oder gelegentlich dienstliche Anrufe von KollegInnen, KundInnen oder Vorgesetzten, 26 Prozent lesen oder bearbeiten zumindest gelegentlich dienstliche E-Mails und 22 Prozent nehmen sich öfters Arbeit nach Hause mit.
- Jene, die dienstliche E-Mails in der Freizeit bearbeiten, machen das weniger auf Druck der Vorgesetzten (28%), sondern weil es Teil ihrer Arbeitskultur geworden ist und sie stets auf dem Laufenden bleiben möchten (70%).

- Immerhin wird von rund einem Drittel der Angestellten erwartet, auch in der Freizeit erreichbar zu sein. Doch drei Viertel dieser Angestellten werden dafür finanziell nicht entschädigt.
- Die subjektive Belastung durch die ständige berufliche Erreichbarkeit ist dabei geringer zu veranschlagen als etwa das Unbehagen, ohne vorherigen Mail-Check in die Arbeit zu gehen. So fühlen sich nur 14 Prozent durch die ständige berufliche Erreichbarkeit belastet, jede/r Fünfte hat ein schlechtes Gefühl, wenn er bzw. sie für die Firma nicht erreichbar ist. Dagegen gaben mehr als ein Viertel (27%) an, entspannter zur Arbeit gehen zu können, wenn sie die E-Mails vorher gecheckt haben.

### Gewerkschaft für klare Regeln

Die Gewerkschaft betont, dass klare und verbindliche Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene helfen, entsprechende Probleme zu verhindern. So könne etwa

vereinbart werden, dass die ArbeitnehmerInnen ihre mobilen Arbeitsgeräte nach der Arbeitszeit abschalten können.

„Auch eine maximale Abhörhäufigkeit der Mailbox kann festgelegt werden. Bei Krankheit und Urlaub sollen klare Vertretungsregelungen im Betrieb vereinbart werden. Die Zustellung von E-Mails am Wochenende kann auch unterbleiben“, erläuterte Robert Prosch.

„In der Freizeit geleistete Arbeit für den Betrieb ist abzugelten – egal wann und wo sie geleistet wird“, betonte der Jenbacher Betriebsratsvorsitzende. Dafür müsse entweder Geld oder Zeitausgleich gewährt werden. Auch Zeiten der Arbeitsbereitschaft seien zu entlohnen, zumal der Oberste Gerichtshof dazu festgestellt hat: „Die Verpflichtung, über das Handy erreichbar zu sein, ist eine Form der Rufbereitschaft, die zu entlohnen ist.“

### „Die Arbeit verfolgt einen überall hin“

*Von der Etablierung des Personal Computers in den 1980er und 1990er Jahren bis hin zu Smartphones und Tablet PCs – unsere Arbeit wird zunehmend von modernen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) beeinflusst. Diese Entwicklung geht Hand in Hand mit dem gesellschaftlichen Wandel von Arbeit. „Für die Arbeitenden sind sowohl Potentiale als auch neue Anforderungen damit verbunden“, sagt die Kommunikationswissenschaftlerin Caroline Roth-Ebner, die derzeit eine Studie zu „Neue Medien und Arbeit“ an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt durchführt.*

*Schon die ersten Zwischenergebnisse zeigen, dass es neue Kompetenzen der Arbeitskräfte braucht, um die Chancen einer mediatisierten Arbeitswelt zu nutzen und die Herausforderungen zu bewältigen. Caroline Roth-Ebner hat für ihre Studie eine Online-Umfrage durchgeführt und 20 Interviews mit so genannten „Digicom-ArbeiterInnen“ geführt. Dies sind Personen, die in ihrem beruflichen Tätigkeitsfeld hauptsächlich mit Aufgaben der Kommunikation und Information beschäftigt sind, wobei diese vorwiegend mit Hilfe digitaler Technologie abgewickelt werden. Deren Arbeit ist*

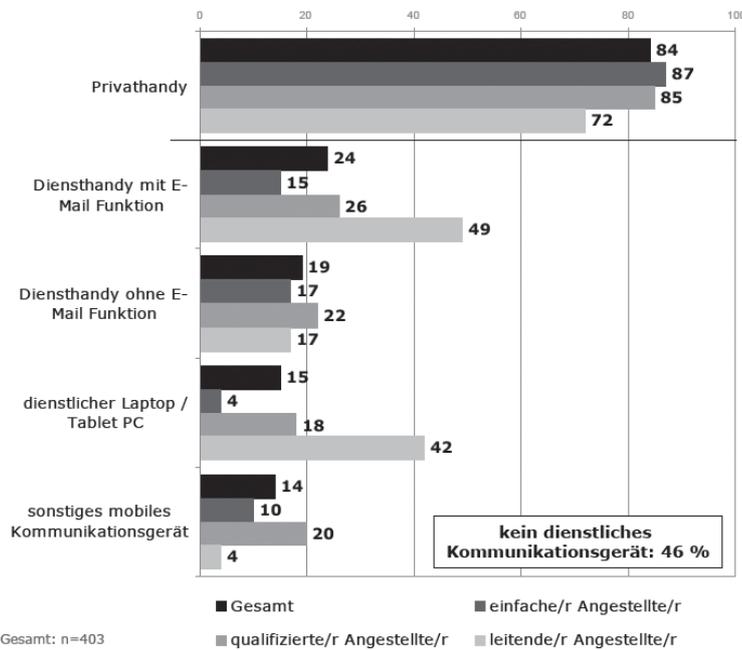
*zum Teil virtuell organisiert, sodass die Personen unabhängig von Raum und Zeit agieren können.*

*„Es zeigt sich, dass Medien- und Technikkompetenz heute wichtige Grundvoraussetzungen für die Ausübung vieler Berufe ist“, berichtet Roth-Ebner. Zwei zusätzliche Kompetenzen würden aber zunehmend an Bedeutung gewinnen: „Die flexiblen und entgrenzten Arbeitsbedingungen erfordern Fähigkeiten im Management von Zeit und Raum sowie im Grenzmanagement.“ Vor allem das mobile Büro, z.B. in Form von Mailzugängen über Smartphone, Laptop und Tablet-PC, stelle dabei eine besondere Herausforderung dar und erfordere ein verstärktes Aустarieren der Grenzen zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit. „Die Arbeit verfolgt einen überall hin“, erläuterte ein Digicom-Arbeiter im Interview die Erreichbarkeitsfalle.*

*Wie die Online-Umfrage ergab, checken 30 Prozent der 445 Befragten ihre beruflichen E-Mails vor dem Schlafengehen und nach dem Aufstehen. Lediglich fünf Prozent gaben an, in der Freizeit überhaupt nicht für ihre Unternehmen bzw. KundInnen erreichbar zu sein. Gezielt statten Unternehmen ihre MitarbeiterInnen mit statu strächtigen Smartphones aus, was den Druck erhöht, sich privat verfügbar zu halten.*

## 5 Verfügbare Kommunikationsmittel

F10: Über welche der folgenden Kommunikationsmittel verfügen Sie? [in Prozent]



Basis: Gesamt: n=403



Mehr als die Hälfte der Angestellten verfügen über zumindest ein mobiles dienstliches Kommunikationsgerät.

„Arbeitszeit muss immer erfasst werden! Für diese Aufzeichnungen ist der Arbeitgeber verantwortlich. Der Arbeitstag ist grundsätzlich auf acht Stunden begrenzt“, ergänzte Harald Schweighofer. Mit Zustimmung der Arbeitnehmervertretung mittels Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit auf maximal zehn Stunden verlängert werden. Zwischen den Arbeitstagen sind Ruhezeiten von elf Stunden vorgegeben. Alle Bestimmungen zur Arbeitszeit stehen im Arbeitszeitgesetz. Die Beschäftigten fordert die Angestelltengewerkschaft auf, klare Regelungen einzufordern, wann Reisezeit oder z.B. Rufbereitschaft vorliegt und wie diese Zeiten abgegolten werden.

Zudem wird den einzelnen Beschäftigten angeraten, ihr Verhalten in Bezug auf die Entgrenzung der Arbeitszeit zu hinterfragen und zu ändern. Niemand müsse rund um die Uhr für den Arbeitgeber, andere Beschäftigte oder KundInnen erreichbar sein. Man dürfe das Handy zwischendurch auch einmal abschalten, z.B. im Urlaub. Bei besonderen Belastungssituationen kann außerdem eine Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz durch Si-

cherheitsfachkräfte und/oder das Arbeitsinspektorat eingefordert werden.

Im Rahmen der Ende Juni abgehaltenen Aktionswoche informierte die GPA-djp die Beschäftigten und wies gemeinsam mit den BetriebsrätInnen in den Betrieben und auch im öffentlichen Raum auf diese Problematik hin. Zudem fordert ein Online „Batterie-Check“ (abrufbar unter: [www.gpa-djp.at/abschalten](http://www.gpa-djp.at/abschalten)) zu einem Test des eigenen Verhaltens auf und gibt konkrete Ratschläge.

Verwiesen wurde aber auch darauf, dass die ArbeitgeberInnen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht für den Schutz der Beschäftigten zu sorgen haben. Dazu zähle unter anderem der Schutz vor psychischen Erkrankungen, wie Stress und Burnout.

### All-in-Verträge gestalten und eingrenzen

Auch auf gesetzlicher Ebene will man aktiv werden. Wie erwähnt sind All-In-Verträge längst kein Phänomen mehr, das ausschließlich die oberste Managementebene betrifft. Diese Verträge bergen nach Ansicht der Gewerkschaft die besondere Gefahr, dass der Entgrenzung der Arbeitszeit Tür und Tor geöffnet

werden. „Wir raten, auch in solchen Verträgen Obergrenzen für zu leistende Mehrarbeits- und Überstunden zu definieren. Für außergewöhnliche Spitzenbelastungen (Nachtarbeit, Wochenendarbeit) empfiehlt sich ein genauer Blick in die jeweiligen Branchenkollektivverträge“, informierte Schweighofer. Ebenso fordert die GPA-djp, die bestehenden betrieblichen und kollektivvertraglichen Regelungen für Reisezeiten und Bereitschaftsdienste im Hinblick auf die genannten Entwicklungen zu überarbeiten. Die Gewerkschaft will dabei im wesentlichen All-in-Verträge auf tatsächliche Managementstrukturen begrenzen und eine weitere Ausdehnung unterbinden.

GPA-djp-Chef Wolfgang Katzian will das Thema bei den kommenden Kollektivvertragsverhandlungen auf-

Tapet bringen und bei allen Parteien für eine dahingehende Gesetzesänderung werben, die für das erste Halbjahr 2014 angepeilt wird. „Ziel ist es nicht, das Rad der Zeit zurückzudrehen, sondern die Spielregeln zu ändern“, betonte Katzian bei einer Pressekonferenz in Wien. „Wo Arbeitszeitgesetz und Arbeitnehmerschutz unter dem Deckmantel einer neuen Freiheit im Beruf ausgehebelt werden, leiden Privat- und Familienleben, Gesundheit und nicht zuletzt auch die Produktivität der Einzelnen“, betonte der Angestellten-Gewerkschafter. [hs]

*Quellen: GP-djp Presse, 24.06.2013; www.im-zoom.info, 24.06.2013; Georg Michenthaler, IFES, 24.06.2013; derStandard.at, 24.06.2013; Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, 29.04.2013*

## Entgrenzte Arbeit – entgrenztes Leben

Unter diesem Titel stand eine Studienkonferenz, die Ende September 2012 in Mainz abgehalten wurde. Die Veranstaltung ging der Frage nach, welche Auswirkungen die Flexibilisierung und Ausdehnung der Arbeitswelt auf die private Lebensführung der Menschen hat.

Für die inhaltliche Gestaltung der vom ständigen Ausschuss „Frauen und Erwerbsarbeit“ des kfd<sup>1</sup> organisierten Konferenz zeichnete *Anna Proske* verantwortlich, die als Soziologin in der Abteilung Familie und Familienpolitik des Deutschen Jugendinstituts (DJI) in München arbeitet.<sup>2</sup>

1 Die kfd ist mit rund 550.000 Mitgliedern der größte Frauenverband und der größte katholische Verband Deutschlands. Der ständige Ausschuss „Frauen und Erwerbsarbeit“ arbeitet im kfd-Bundesverband mit dem Ziel, die aktuelle Situation von Frauen in allen Formen von Berufs- und Erwerbstätigkeit in den Blick zu nehmen, ihre Fragen aufzugreifen und ihre Interessen in Kirche und Gesellschaft zu vertreten.

2 Das DJI ist das größte sozialwissenschaftliche Institut für Forschung und Entwicklung in Deutschland in den Themenbereichen Jugend, Familie und den darauf bezogenen Politik- und Praxisbereichen. Es wird überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie,

Mit dem Schlagwort „Doppelte Entgrenzung“ beschrieb die Soziologin zu Beginn ihres Vortrags die Situation, die ihren Recherchen zufolge heute den Alltag vieler Menschen kennzeichnet und die dazu führe, das „(Familien-)Leben aus dem Takt“ gerät. Wenn die klaren Grenzen zwischen Arbeit und persönlichem Leben brüchig werden und zusätzlich gesellschaftliche Veränderungen eintreten, aber viele Kontexte – wie beispielsweise die Kinderbetreuung – diesen veränderten Bedingungen nicht Rechnung tragen, komme es zu einer doppelten Entgrenzung. Denn die Veränderungen in beiden Lebensbereichen verlaufen nicht parallel. Familien würden versuchen, die zunehmende Diskrepanz individuell zu lösen, was ein hohes Belastungspotenzial für die Familien bedeute.

### Auf dem Weg in die „Rund-um-die-Uhr-Arbeitsgesellschaft“

In der Erwerbsarbeit ist der klassische Acht-Stunden-Tag an fünf Tagen in der Woche, der noch bis in die 1990er Jahre die Regel für männliche Arbeitnehmer war, auf dem Rückzug. Diese „Normalarbeit“ wird zunehmend von einer flexiblen Arbeitsorganisation verdrängt, die Proske zufolge auf dem Weg in eine „Rund-um-die-Uhr-Arbeitsgesellschaft“ ist. Diese Veränderungen, die sich mit den Stichworten flexibilisierte Arbeitszeit, räumliche Mobilität, Intensivierung und Subjektivierung von Arbeit sowie Unsicherheit und Diskontinuität im Erwerbsverlauf beschreiben

Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) finanziert. Als außeruniversitäres Institut forscht es empirisch zu den Lebenslagen und zur Entwicklung von Kindern, Jugendlichen und Familien und berät Politik und Fachpraxis.

lassen, sind oftmals die Folge betrieblicher Rationalisierungs- und Umstrukturierungsprozesse, mit der viele Unternehmen auf die Herausforderungen der globalisierten Wirtschaft reagieren.

Bei den Arbeitszeiten sei nicht nur eine Abnahme von Vollzeitstätigkeiten und eine Zunahme von (unfreiwilliger) Teilzeit zu beobachten, sondern auch ein Zuwachs bei Abendarbeit, ausufernde Gleitzeit und Schichtarbeit. Allein die Wochenendarbeit hat in dem von Proske beobachteten Zeitraum samstags um 25 Prozent und sonntags um 13 Prozent zugenommen.

Proske wies unter anderem auf die Zunahme im Bereich der so genannten Vertrauensarbeitszeit hin. Gerade hier zeige sich, dass Arbeitsmöglichkeiten, die zunächst eine Menge Chancen zu bergen scheinen, tatsächlich aber auch viele Risiken für die Erwerbstätigen mit sich bringen. Die Grenzziehung zum Privatleben werde vielfach dadurch erschwert, weil der vorgegebene Zeitrahmen eng bis unrealistisch ist und sich der Arbeits- und Termindruck somit erhöht. Insofern seien die neuen Formen der Arbeitsorganisation und Prozesssteuerung, wiewohl sie durchaus Chancen für erweiterte Freiräume sowie mehr Zeitsouveränität mit sich brächten und prima vista einer Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben entgegen kommen, nicht selten mit gesteigerten Leistungserwartungen und Zwängen verbunden, die genau dieses Ziel vereiteln.

### **Mobilität als Voraussetzung für Erwerbstätigkeit**

Mobil zu sein und der Erwerbstätigkeit an verschiedenen Orten nachzugehen, ist laut Proske heute ein typisches Kennzeichen der modernen Arbeitswelt. „Während dienstlich zu reisen früher ein Privileg war, das besonders entlohnt wurde, wird die Bereitschaft dazu heute als grundsätzliche Bedingung für eine Beschäftigung vorausgesetzt“, berichtete die Referentin. Die Orte der Erwerbsarbeit wechseln, was Umzüge, Dienstreisen, mehrere Wohn- und Arbeitsorte, Arbeiten zu Hause sowie Wochenendpendeln zur Folge habe. Lange tägliche Arbeitswege seien ohnehin längst Realität im Alltag vieler Erwerbstätiger. Laut einer von Proske zitierten Studie ist in Deutschland derzeit jede/r Fünfte beruflich mobil und jede/r Zweite verfüge über Mobilitäts Erfahrungen.

Einer weiteren Studie zufolge waren 2008 22 Prozent der erwerbstätigen Männer und 34 Prozent der erwerbstätigen Frauen, die ohne Partner und Kinder lebten, mobil. In Beziehungen ohne Kinder waren mit 27 Prozent der Befragten beide Geschlechter gleich

mobil. Sobald Kinder da sind, bleibt die Mobilitätsrate bei Männern mit 23 Prozent vergleichbar stabil, während sie bei Frauen auf sechs Prozent sinkt.

Für Proske sind diese Daten ein (weiterer) Hinweis darauf, dass Frauen in unserem Erwerbssystem systematisch benachteiligt sind. Denn Sorgearbeit – sei es für (kleinere) Kinder oder pflegebedürftige Angehörige –, die immer noch überwiegend von Frauen geleistet wird, lasse sich in der Regel nicht mit der geforderten Mobilität vereinbaren.

### **Erhöhte Anforderungen führen zu einer gestörten Work-Life-Balance**

Auch die Anforderungen an die Qualität der Arbeit haben sich verändert. Die Verdichtung und Beschleunigung von Arbeitsabläufen führen zu einer Intensivierung, die viele Erwerbstätige stark belastet. Zudem habe die Subjektivierung von Arbeit – verbunden mit mehr Eigenverantwortung für den Einzelnen – zur Folge, dass sich die Grenze zwischen Person und Arbeitskraft auflöst, weil der Mensch mit all seinen Ressourcen und Leistungspotenzialen gefordert ist.

Die zunehmende Unausgewogenheit zwischen Arbeitswelt und Privatleben habe vielfältige negative Folgen für die Beschäftigten. Dabei überwiegen laut Proske eindeutig die psychischen Belastungen, die sich aus Termin-, Zeit- und Verantwortungsdruck ergeben und die nicht selten zu großem Stressempfinden und Burnout führen. Je höher die objektiv bewertete Arbeitsintensität, desto gestörter ist die Work-Life-Balance, konstatierte die Soziologin. Sie berief sich auf einen Report der Krankenkasse DAK, wonach es in Deutschland in den Jahren 2000 bis 2009 eine Zunahme von Krankheitstage aufgrund von Depressionen um 40 Prozent gab.

Weiters zitierte sie eine Repräsentativumfrage des DGB-Index von 2011 zum Thema „Arbeitshetze – Arbeitsintensivierung – Entgrenzung“: Demnach müssen 52 Prozent der Beschäftigten häufig gehetzt arbeiten, 63 Prozent müssen seit Jahren immer mehr in der gleichen Zeit leisten, 27 Prozent müssen auch in ihrer Freizeit für betriebliche Belange erreichbar sein und 15 Prozent arbeiten oft auch in ihrer Freizeit für ihren Betrieb. Zudem machen 20 Prozent der Befragten mehr als 10 Überstunden pro Woche und knapp 50 Prozent gehen mindestens zwei Mal im Jahr krank zur Arbeit. Über 30 Prozent fällt es schwer, nach der Arbeit abzuschalten und nicht an berufliche Schwierigkeiten zu denken.

### Neue Unsicherheiten

Die Teilnehmerinnen der Tagung in Mainz diskutierten in diesem Zusammenhang auch den Aspekt, dass es immer wieder Erwerbstätige gebe, die von sich aus in der Freizeit Mails bearbeiten oder andere Dinge erledigen, selbst wenn dies (offiziell) nicht von ihnen erwartet würde. Einem Publikumsbeitrag zufolge würden einzelne große Unternehmen dem bereits entgegenwirken, indem sie ihren Angestellten den digitalen Zugang zu gewissen Zeiten sperren, um so ihrer gesetzlichen Fürsorgepflicht nachzukommen.

Diskutiert wurde auch über weitere fragwürdige Entwicklungen der modernen Arbeitswelt mit langfristig negativen Auswirkungen auf die Gesellschaft, etwa der Zunahme von befristeten Arbeitsverhältnissen, was vor allem bei Neueinstellungen der Fall ist. Hier fehlten den jungen Menschen die entsprechenden Sicherheiten, um beispielsweise eine Familie zu gründen, wurde kritisiert. Auch späte und unsichere Berufseinmündungen sowie häufigere Erwerbslücken führten zu einer Verunsicherung. Hingewiesen wurde weiters auf die drastische Zunahme atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse und Minijobs, die nicht für eine ausreichende Existenzsicherung sorgen und Altersarmut Vorschub leisten. So seien viele prekär Beschäftigte gezwungen, mehrere Jobs anzunehmen, und auch dann könnten sie nicht sicher sein, dass ihr Einkommen zum Leben reicht.

### Familien- und Privatleben unter Druck

Abschließend kam DJI-Referentin Anna Proske auf die Situation der Familien heute zu sprechen, die durch folgende Faktoren gekennzeichnet sei: Der Anteil nicht-ehelicher Elternschaften nimmt zu, Familien werden vergleichsweise spät gegründet, es gibt eine niedrige Geburtenrate und die Zahl der Eheschließungen sinkt. Weiters gibt es hohe Trennungs- und Scheidungsraten, viele alleinerziehende Eltern, von denen 85 Prozent Frauen sind, sowie immer mehr Patchwork- und Nachfolgefamilien. Vor Ort gibt es heute meist nur noch kleinere Familienetze und Familien leben nicht selten an unterschiedlichen Orten, d. h. sie sind multilokal.

Auch die Geschlechterverhältnisse unterliegen Veränderungen: Die Erwartungen an eine gleichberechtigte Partnerschaft in Beruf und Familie und die Anforderungen an eine „verantwortete Elternschaft“ haben laut Proske folgende Konsequenzen: Die Erwerbsquote zwischen Männern und Frauen hat sich deutlich angenähert; es gibt 20 Prozent Familienernährerinnen und 58 Prozent der Mütter in Paarfamilien sind erwerbstätig – allerdings zu Dreiviertel in Teilzeit. Auch

gebe es immer mehr Männer, die das Familienleben aktiv mitgestalten wollen und Vereinbarkeitsprobleme erleben. Die Münchner Soziologin konstatiert insofern eine „doppelte Doppelbelastung“: Frauen stünden vielfach unter dem Druck, gute Mütter zu sein und Karriere zu machen – Väter seien dem Druck ausgesetzt, Familienernährer und gute Väter zu sein.

### „Doing Family“

Die Belastungen als Folge all dieser Entwicklungen sind groß und führen zu einem überfordernden Alltag, vor allem für Beschäftigte mit Kindern, resümierte die Referentin: Zeitnot sei das zentrale Thema; Stress- und Erschöpfungsphänomene die Folge. Feierabend und Wochenende als Möglichkeiten der Regeneration sind in Gefahr. Die Zeit für Familie, Partner oder Freunde steht unter Druck, findet in Zeitzischen statt und ergebe sich nicht mehr von selbst, sondern müsse gezielt geplant werden.

Das neue Schlagwort sei „Doing Family“, so Proske: Familie müsse alltäglich immer wieder neu organisiert werden: Dabei würden meist die Kinder ins Zentrum gerückt, während die Eltern vielfach „am Limit“ agierten. Häufig finde Familienleben auch multilokal und virtuell statt, da sich oft nicht alle Familienmitglieder – beispielsweise erwerbsbedingt oder durch Trennung – an einem Ort befinden. Dabei komme der modernen Kommunikationstechnik große Bedeutung zu, um in Kontakt zu bleiben. Dennoch braucht Familie gemeinsame Zeit-Räume; Interaktion und körperliche Präsenz sind nur bedingt ersetzbar, betonte die Referentin.

### Vereinbarkeitsstrategien

Die Beschäftigten treffen unterschiedliche Arrangements, um die Vereinbarkeit der Lebensbereiche – in überwiegend tradierten Infrastrukturen – zu realisieren: Häufig gehe die Vereinbarkeit zu Lasten der Frauen, die am Rande der Erschöpfung agieren. Eine weitere Strategie ist das Hinzuziehen von bezahltem oder unbezahltem Personal, was aber eine Frage der finanziellen Ressourcen und der Netzwerke ist und deshalb nur für einen begrenzten Personenkreis in Frage kommt. Das dritte Arrangement, die partnerschaftliche Arbeitsteilung, die in Ansätzen vorhanden ist, führt vielfach zur erwähnten doppelten Doppelbelastung.

Im Alltag suchen erwerbstätige Paare Unterstützung beim Partner, bei Großeltern und sozialen Netzwerken. Sie versuchen Raum für Regenerationszeit zu schaffen und bemühen sich, klarere Grenzen zwischen arbeitsweltlichen und familiären Anforderungen zu

ziehen. Denn nur wenn Familien gemeinsame Zeiträume haben und über eine selbstbestimmte Flexibilität verfügen, kann Familienleben gelingen, betonte Proske. Für ihre Leistungsfähigkeit brauchen sie aber Unterstützung und Rahmenbedingungen, die auf ihre Vielfalt abgestimmt sind.

### Großer Handlungsbedarf

In den anschließenden Gesprächen gingen die TeilnehmerInnen der Frage nach, was ArbeitnehmerInnen und Familien heute brauchen. Dabei wurde klar, dass es nicht „die eine“ Lösung für die vielfältigen Probleme gibt, die sich aus den genannten Veränderungen in der Erwerbswelt ergibt. Klar wurde aber, dass es großen Handlungsbedarf gibt, um die zunehmende Unausgewogenheit zwischen Arbeit und Leben in eine Balance zu bringen, die wesentliche Grundvoraussetzung für das Wohlbefinden von Menschen ist.

Die VeranstaltungsteilnehmerInnen fordern von der deutschen Politik unter anderem einen existenzsichernden Mindestlohn und die Sockelrente nach

dem Rentenmodell der Verbände (vgl. [www.buendis-sockelrente.de](http://www.buendis-sockelrente.de)), die Abschaffung der Minijobs, die Eingrenzung von Zeitarbeit und ein gerechteres Steuersystem.

Die ArbeitgeberInnen sollten Betriebswohnungen und Betriebskindergärten zur Verfügung stellen, Jobtickets und einen Familienservice anbieten sowie Notfallräume für kranke Kinder einrichten und flexible Entlastungsmöglichkeiten für beschäftigte Eltern entwickeln.

Auch die betroffenen Beschäftigten, vor allem die berufstätigen Frauen, sind nach Ansicht der TeilnehmerInnen aufgefordert, ihren Forderungen an allen verantwortlichen Stellen Gehör zu verschaffen. Sie sollten die eigene Selbstsorge ernster nehmen, auch mal „Nein“ sagen können und gegebenenfalls bereit sein, Hilfe anzunehmen.

*Quelle: Beate Behrendt-Weiß, [www.kfd-bundesverband.de](http://www.kfd-bundesverband.de)*

## Teilzeitarbeit in Führungsetagen

**Doppelspitzen, Topsharing oder Tandem-Führung – neue Arbeitszeitmodelle im Management werden in den Medien häufig diskutiert. Die Realität sieht anders aus: Nur wenige Chefs und Chefinnen in Europa reduzieren ihre Arbeitszeit. Dies geht aus einer Studie über Management und Teilzeitarbeit von Lena Hipp und Stefan Stuth vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) hervor.**

Teilzeitarbeit in Führungsetagen ist eine Ausnahme – auch wenn das Thema Arbeitszeitreduzierung in Zeiten veränderter Familienarrangements und großer beruflicher Belastung wichtiger geworden ist. Wie kommt es, dass Managerinnen und Manager in manchen Ländern ihren Aufgaben eher in Teilzeit nachgehen können, während sich Teilzeitarbeit und Management in anderen Ländern gegenseitig ausschließen?

Diese Frage war Ausgangspunkt einer WZB-Studie zur Teilzeitbeschäftigung im Management in 19 europäischen Ländern. Zum Management wurden dabei Beschäftigte mit Leitungsfunktionen gezählt, aber auch Selbstständige und UnternehmerInnen, die Angestellte führen. Als Datengrundlage diente die Europäische Arbeitskräfteerhebung aus dem Jahr 2009.<sup>1</sup>

### Große länderspezifische Unterschiede

Der Vergleich von 19 Ländern zeigt: Innerhalb Europas und innerhalb der Branchen gibt es große Unterschiede. In einigen Ländern sind Führungskräfte eher in der Lage, ihre Teilzeitwünsche zu realisieren als in anderen. Während in Deutschland nur 5 Prozent aller Managerinnen und Manager in Teilzeit, d.h. weniger als 30 Stunden pro Woche arbeiten, sind es in Großbritannien 8 und in den Niederlanden 12 Prozent. „Manager reduzieren eher in den Ländern ihre Arbeitszeit, in de-

<sup>1</sup> Die Studie entstand innerhalb des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts „Institutionelle Bedingungen des Zusammenhangs von atypischer Beschäftigung und sozialer Ungleichheit in Europa“. Publikation: Hipp L. / Stuth S. (2013): Management und Teilzeit? – Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Managerinnen und Managern in Europa. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 65, H. 1, S. 101-128

nen Teilzeiterwerbstätigkeit von Beschäftigten ohnehin weitverbreitet ist“, erklären Lena Hipp und Stefan Stuth. So gibt es beispielsweise in den Niederlanden nicht nur den größten Anteil von teilzeitbeschäftigten ManagerInnen, sondern mit 40 Prozent auch den höchsten Anteil von Teilzeitarbeitenden in Europa (Führungspersonal ist hier nicht mit eingerechnet). Ähnlich sieht es in Irland aus: Einer Teilzeitquote von 30 Prozent bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung stehen elf Prozent von teilzeitarbeitenden Managerinnen und Managern gegenüber (siehe Grafik).

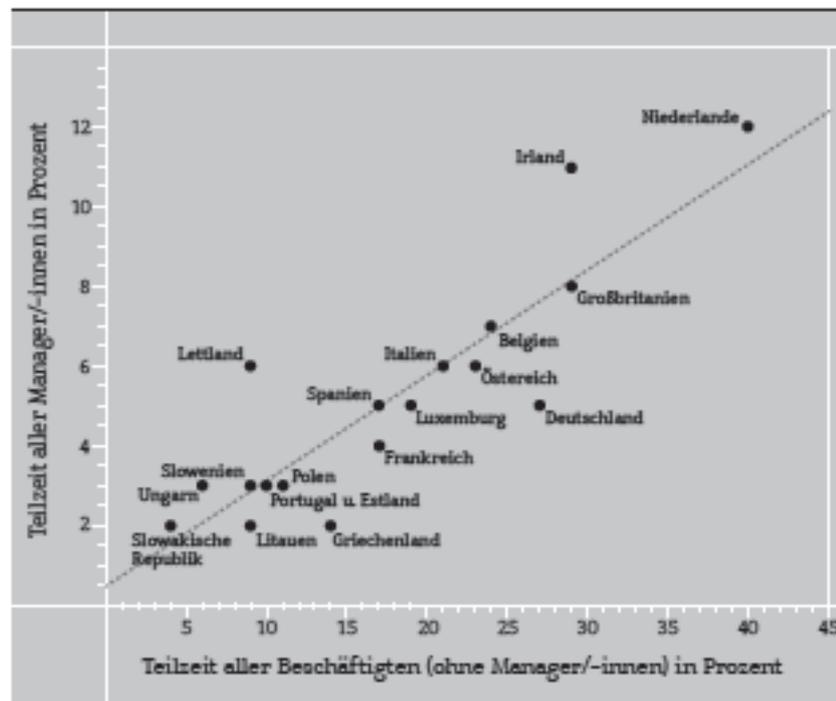
Frauen in Managementpositionen arbeiten viel häufiger Teilzeit als Männer. In Deutschland sind es 14,6 Prozent der Frauen, aber nur

1,2 Prozent der Männer. In den Niederlanden haben dagegen 31,5 Prozent der Frauen und 4,1 Prozent der Männer im Management ihre Stundenzahl reduziert. Die Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition in Teilzeit auszuüben, steigt zudem mit der Anzahl der Kinder an – und mit dem Alter. Besonders selten kommt Teilzeitarbeit in den Führungsebenen großer Unternehmen (mit 50 und mehr Beschäftigten) und bei Selbstständigen vor. Auch die branchenspezifischen Unterschiede sind beachtlich: Während TeilzeitmanagerInnen in Deutschland am häufigsten in den Bereichen Bildung, Gesundheit und öffentliche Verwaltung vertreten sind (9,3%), bleiben teilzeitarbeitende Managerinnen und Manager im verarbeitenden Gewerbe mit 1,2 Prozent die Ausnahme.

#### Wunsch und Wirklichkeit klaffen auseinander

Während es sich viele Beschäftigte (ohne Führungsverantwortung) finanziell einfach nicht leisten können, Teilzeit zu arbeiten, spielen materielle Überlegungen für das Führungspersonal nur eine untergeordnete Rolle. Teilzeitarbeit in Managementpositionen ist, anders als in anderen Arbeitsmarktsegmenten, ein Ausdruck von Autonomie und Selbstbestimmung. In den seltenen Fällen, in denen eine Arbeitszeitreduzierung

Nationale Teilzeitkultur und Teilzeitbeschäftigung von Manager/-innen 2009



Quelle: Hipp/Stuth 2013; eigene Darstellung

stattfindet, geschieht sie Hipp und Stuth zufolge aus freien Stücken. Wunsch und Wirklichkeit klaffen diesbezüglich in vielen Ländern jedoch auseinander. In Tschechien, Luxemburg, Österreich und Griechenland möchten zwischen 25 und 35 Prozent der Managerinnen und Manager ihre Arbeitszeiten um mindestens fünf Wochenstunden reduzieren. In Deutschland sieht es anders aus: Hier wollen dies nur 5 Prozent.

Die Gründe, weshalb Teilzeitarbeit in Europa im Management wenig verbreitet ist, liegen nach Ansicht der beiden WissenschaftlerInnen vor allem in der Arbeitskultur und in den Erwartungen an die Führungskräfte. Teilzeitarbeit ist auf Leitungsebene generell mit einem höheren Koordinierungsaufwand und zusätzlichen Kosten verbunden. Die Chefin kann nur an Meetings zwischen neun und 13 Uhr teilnehmen, der Vorgesetzte steht erst am nächsten Vormittag wieder zur Beantwortung einer wichtigen Frage zur Verfügung. Die Übergabe zwischen Bereichsleiterin A und Bereichsleiter B nimmt wertvolle Zeit in Anspruch – und bisweilen fallen auch wichtige Informationen unter den Tisch. Andererseits gründen auch Führungskräfte eine Familie, brauchen eine Auszeit oder müssen sich um ihre pflegebedürftigen Angehörigen kümmern.

### Rollenbilder ausschlaggebend

In diesem Zusammenhang verwundert es nicht, dass in Ländern, in denen traditionelle Geschlechternormen vorherrschen, es weniger wahrscheinlich ist, dass Führungskräfte ihre Arbeitszeiten reduzieren, als in Ländern, in denen die Öffentlichkeit gegenüber der Erwerbstätigkeit von Müttern und der Haus- und Familienarbeit von Vätern aufgeschlossen ist. Litauen und Griechenland – beides Länder, in denen traditionelle Rollenbilder vorherrschen – haben zwar keineswegs die niedrigsten Teilzeitquoten in Europa, jedoch arbeiten dort nur zwei Prozent aller Managerinnen und Manager in Teilzeit. In Belgien hingegen sind die Rollenmuster egalitärer. Dort liegt der Anteil der teilzeitarbeitenden Führungskräfte dementsprechend bei sieben Prozent.

Die Wahrscheinlichkeit, dass Führungskräfte in Teilzeit arbeiten, ist zudem in jenen Ländern gering, in denen dem Führungspersonal überlange Wochenarbeitszeiten abverlangt werden. Auch hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Staaten: Während der Anteil der Führungskräfte, die regelmäßig sehr lange arbeiten, in Lettland unter zehn Prozent liegt, beträgt dieser Anteil in Frankreich fast 50 Prozent. Diese Differenzen erklären ebenfalls einen Teil der Unterschiede bei der Verbreitung von Teilzeit in Führungspositionen.

Der Rechtsanspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz, wie er z.B.

in Deutschland existiert, besitzt der Untersuchung zufolge hingegen keine Erklärungskraft für die Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Managerinnen und Managern. Das könnte, vermuten Hipp und Stuth, damit zu tun haben, dass rechtliche Regelungen oft von der Praxis des Arbeitsalltags entkoppelt sind. Der rechtliche Rahmen regelt zwar den Anspruch auf Teilzeit, er muss jedoch auch von den Führungskräften genutzt und notfalls eingeklagt werden.

### Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt könnte reduziert werden

Die beiden WZB-ForscherInnen sehen in der Teilzeitarbeit grundsätzlich ein positives Instrument der Personalpolitik. Wenn mehr Chefs und Chefinnen bereit wären, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, würde die Teil-

zeitarbeit aufgewertet, machen Lena Hipp und Stefan Stuth deutlich. Das explizite Angebot an Führungskräfte, zeitweise in Teilzeit zu arbeiten, könne zu einer Änderung der Unternehmenskultur beitragen. Firmen und Organisationen könnten Teilzeitarbeit auf Führungsebene insbesondere dadurch fördern, indem sie durch mehr Dezentralisierung und klare Organisationsabläufe die ständige Anwesenheit und Erreichbarkeit von Führungskräften überflüssig machen. Nicht die ständige Präsenz vor Ort, sondern die Qualität von Arbeitsergebnissen sollte das Kriterium für eine Beförderung sein – ein Kriterium, dessen sich Beschäftigte jedoch bewusst sein müssten. Ein Entgegenkommen bei flexiblen und reduzierten Arbeitszeiten von Unternehmensseite könne die Beschäftigten jedenfalls dauerhaft an ein Unternehmen binden. Jobsharing verhindere zudem, dass wertvolles Wissen bei einem zeitweisen Arbeitsausfall oder beim Weggang einer Führungskraft aus dem Unternehmen verloren geht.

Arbeitszeitverkürzungen beim Führungspersonal könnten nach Meinung der ForscherInnen nicht zuletzt zur Reduzierung der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt beitragen.

Wenn Managementaufgaben auch in Teilzeit ausgeübt werden können, wären diese Positionen leichter für Frauen zugänglich. Eine größere Verbreitung von „Teilzeit-Managern“ könne umgekehrt „die Akzeptanz für teilzeitarbeitende Männer auf allen betrieblichen Ebenen erhöhen und

*„Eine größere Verbreitung von „Teilzeit-Managern“ kann die Akzeptanz für teilzeitarbeitende Männer auf allen betrieblichen Ebenen erhöhen und eine gleichmäßigere Verteilung von Führungspositionen und Arbeitszeiten für beide Geschlechter begünstigen.“*

*Lena Hipp & Stefan Stuth*

eine gleichmäßigere Verteilung von Führungspositionen und Arbeitszeiten für beide Geschlechter begünstigen“.

Wenn diese Vorbilder Schule machen, kann Teilzeitarbeit zu einer Möglichkeit werden, Lebensphasen den Umständen entsprechend angemessen zu gestalten, befinden die WZB-ForscherInnen. Sie wäre dann nicht länger die „zweitbeste“ Lösung, sondern biete in bestimmten Lebensphasen die Möglichkeit, Zeit für die Familie und die Karriere miteinander in Einklang zu bringen.

*Quellen: WZB-Presseinfo, 06.05.2013; WZB Brief Arbeit 15, Mai 2013*

## Arbeit fair teilen

### Mit kürzerer Vollzeit zu mehr Jobs und Lebensqualität

Erwerbsarbeit und Arbeitszeit sind bestimmende Faktoren im Leben (fast) aller. Ihre Gestaltung liegt aber nur zum Teil in den Händen der Arbeitenden selbst. Der Blick zurück zeigt, dass es in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts noch keine Regulierung bzw. Begrenzung der Arbeitszeit gab. Erst 1885 wurde in Österreich (in der Gewerbeordnung) der 11-Stunden-Maximalarbeitstag in Fabriken festgelegt. Hintergrund war nicht etwa die humanitäre Einsicht der Fabrikbesitzer und der Regierenden, sondern Anlass war die Sorge um die Kriegseinsatzfähigkeit der Männer (Es gab „katastrophale Resultate medizinischer Untersuchungen von Wehrpflichtigen“, siehe Peter Jabornegg, „Interessenkampf um die Arbeitszeit“, 2006). Die Forderung nach einem Acht-Stunden-Tag wurde international erstmals am internationalen Arbeiterkongress in Paris im Juli 1889 aufgestellt. Heute sind in Österreich als „Normalarbeitszeit“ 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche gesetzlich festgelegt. Zahlreiche Kollektivverträge sehen auf Branchenebene eine 38,5-Stunden-Woche vor.

Ohne kollektive Organisationsformen wären die sogenannten unselbständig Beschäftigten – also jene, die ihre Arbeitskraft für Lohn und Gehalt verkaufen müssen – den Entscheidungen und der Willkür der Unternehmensführungen relativ machtlos ausgesetzt. Die Versuche von Wirtschaftsseite, die Arbeitskraft aus den Menschen noch länger und noch intensiver herauszupressen, finden kontinuierlich statt. Trotz hoher Arbeitslosigkeit und anhaltend hohem Überstundenpensum fordert die Industriellenvereinigung unisono mit dem Wirtschaftsminister die Erhöhung der täglichen Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden (Der Standard, 10. Juni 2013). Dabei braucht es nicht noch längeres Arbeiten für die Einen (mit all den gesundheitsschädlichen und beziehungsfeindlichen Konsequenzen) bei „Unterbeschäftigung“ vieler anderer, sondern eine ausgewogenere Verteilung der Erwerbsarbeit(zeit).

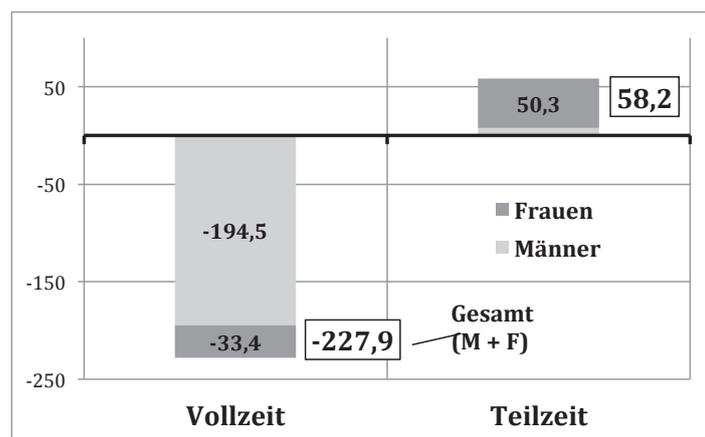
Eine – durch Regulierungen verursachte – Starrheit, wie gern behauptet, gibt es in der Realität nicht. Das Gegenteil ist der Fall.

### Hohe Flexibilität der ArbeitnehmerInnen

Atypisierung, Prekarisierung, Arbeitslosigkeit, Krisenentwicklung, drohender Sozialabbau – kein Wunder, dass fast die Hälfte der ArbeitnehmerInnen laut Arbeitsgesundheitsmonitor (AK OÖ, IFES) durch Zeitdruck belastet ist. Ein Drittel glaubt, nicht bis 60 bzw. 65 Jahre im Job durchhalten zu können. Wie hat sich die Lage am Arbeitsmarkt in Österreich in den letzten Jahren entwickelt? Der Wirtschaftseinbruch 2009 und die aktuell schwache Konjunktur wirken sich auch auf das insgesamt erbrachte Arbeitsvolumen aus: 2012 ist es um 2 Prozent bzw. um rund 170 Millionen Stunden geringer als 2007, dem zweiten Jahr der damaligen Hochkonjunktur. Dieser Rückgang setzt sich zusammen aus dem Minus bei der Vollzeitarbeit und einem Plus bei der Teilzeit (siehe Grafik 1). Bei den Frauen ergibt sich ein kleines Plus von weniger als einem Prozent bzw. 17 Millionen Stunden im 5-Jahres-Zeitraum. Männer sind von einem Minus betroffen.

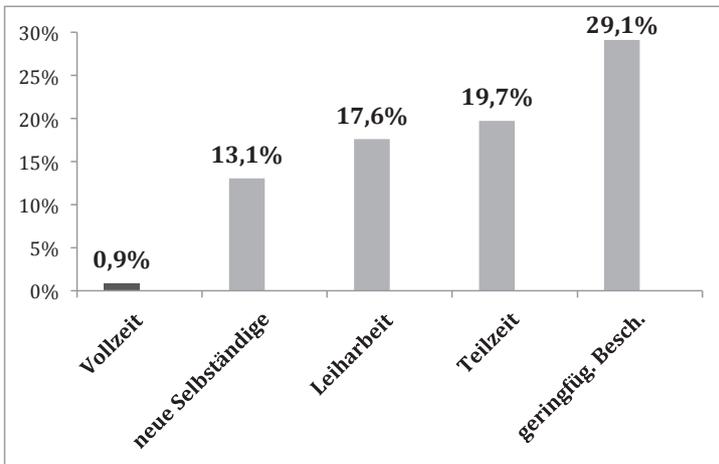
Die Veränderungen am Arbeitsmarkt sind geprägt durch eine „A-Typisierung“. Während traditionelle Vollzeitarbeitsplätze kaum mehr werden, boomen Teilzeitjobs und „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse. Im Fünfjahreszeitraum stagnierten die Vollzeit-Jobs mit knapp 1 Prozent Plus, die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse stiegen um 29 Prozent an

Grafik 1: Kumulierte Veränderung des Arbeitsvolumens 2007 bis 2012 (Angabe in Millionen Stunden)



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, ohne Präsenz- und Zivildienst, ohne Personen in Elternkarenz (mit aufrechtem Dienstverhältnis); ILO-Konzept; Arbeitsvolumen in Haupttätigkeit; in Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Grafik 2: (A)Typische Jobs 2007 bis 2012, Prozentueller Zuwachs in Österreich. Gesamtanzahl des Bestandes im Jahr 2012



Quelle: HV-SV, GSV, BMASK, Statistik Austria; Berechnungen AK OÖ; Neue Selbständige: Dezember 2012; Daten inklusive der „alten“ FreiberuflerInnen (WirtschaftstreuhänderInnen, DentistInnen, JournalistInnen, KünstlerInnen und TierärztInnen); Vollzeit, Teilzeit: ILO-Konzept, Jahresdurchschnitt; Zeitarbeit: Stichtagserhebung 31. Juli 2012; Geringfügige und freie DienstnehmerInnen: Jahresdurchschnitt

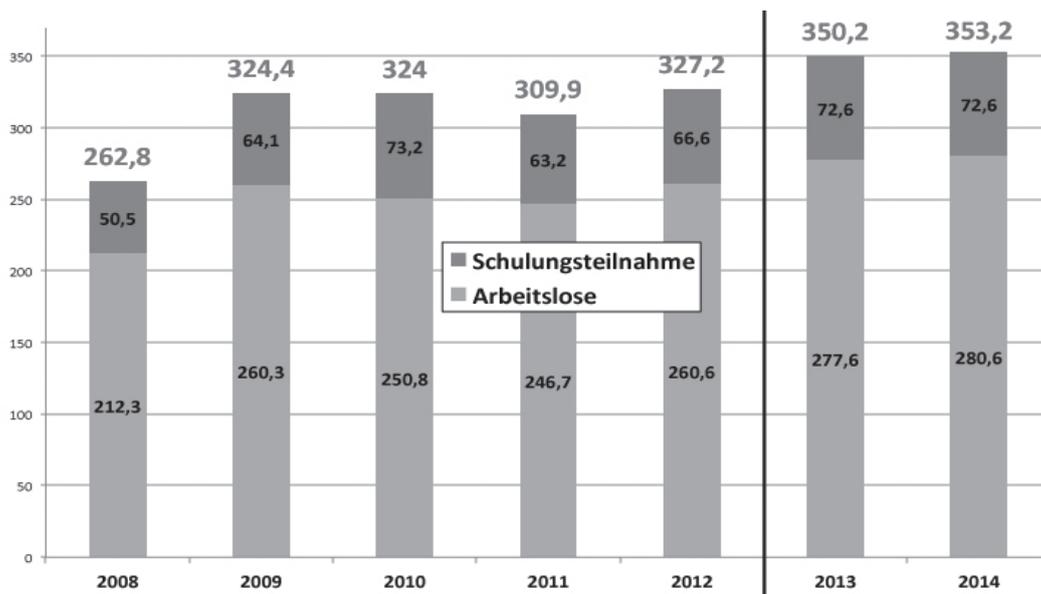
(siehe Grafik 2). Nicht jeder „atypische“ Job ist mit Prekarität verbunden. Doch es leben und arbeiten in Österreich 198.000 working poor. Das bedeutet, dass das Gesamteinkommen trotz Erwerbstätigkeit und inklusive etwaiger Transferleistungen und anteiliger

Einkommenszurechnungen anderer Haushaltsmitglieder unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle liegt. Besonders hohe Armutsgefährdung besteht bei Niedriglohnbeschäftigung, Teilzeit und unregelmäßiger Beschäftigung sowie bei erwerbstätigen Alleinerziehenden (siehe EU SILC 2011, Statistik Austria).

Viele Menschen sind von belastenden Sonderformen der Arbeit betroffen: Rund 450.000 Menschen arbeiten in Österreich regelmäßig (mindestens zweimal im Monat) an Sonntagen. Das sind 13 Prozent der Beschäftigten. An Samstagen arbeiten 919.400 Menschen oder knapp 26 Prozent der Beschäftigten. Von Abendarbeit sind 386.100 Menschen betroffen, das sind knapp 11 Prozent, von Nachtarbeit 210.800 (knapp 6%). Schicht-, Turnus- oder Wechseldienst muss fast jede/r Fünfte leisten: Das waren 662.500 Beschäftigte (18,5%) im Jahr 2011. Für 341.400 Beschäftigte,

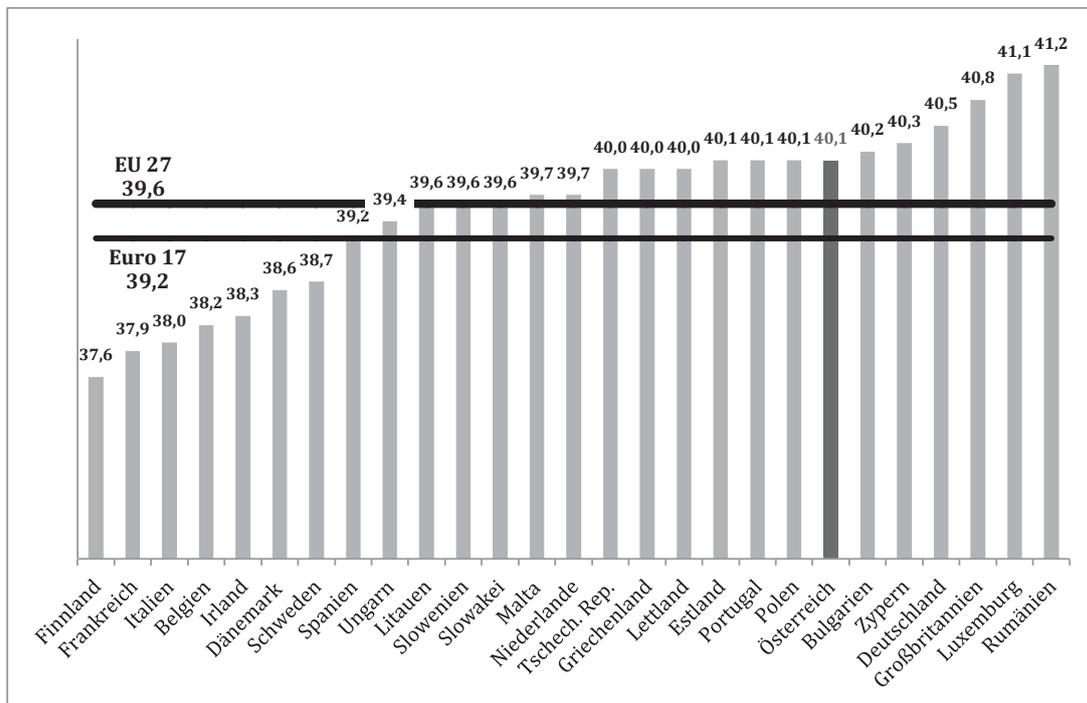
also fast ein Zehntel, ist der Dienstvertrag befristet. Leiharbeitsverträge sind für mehr als zwei Prozent, 81.100 Personen, Realität. (Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung)

Grafik 3: Anzahl der Arbeitssuchenden (Arbeitslose und SchulungsteilnehmerInnen) in Tausend



Quelle: WIFO, Prognose ab 2013, Stand: März 2013

Grafik 4: Durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit bei Vollzeit 2012. Tatsächlich geleistete Stunden unselbständig Vollzeit-Beschäftigter (inkl. Überstunden)



Quelle: Eurostat (Juni 2013); ohne Personen mit Abwesenheitszeiten (Urlaub, Krankenstand)

### Überstundenberg und hohe Arbeitslosigkeit

Im Jahr 2012 haben 722.244 österreichische ArbeitnehmerInnen (rund ein Fünftel der ArbeitnehmerInnen) Woche für Woche Über- und Mehrstunden geleistet. Vom gesamten Überstundenvolumen in Höhe von 299 Millionen Stunden wurden 23 Prozent nicht bezahlt (weder Geld bzw. Zuschläge noch Zeitausgleich). Bewertet mit einem durchschnittlichen Stundensatz plus Überstundenzuschlag von 50 Prozent entsprach 2012 das unabgegoltene Überstunden-Jahresvolumen einer Summe von 1,3 bis 1,5 Milliarden vorenthaltenen Lohn-Euro. Von allen Überstunden-Leistenden erhält jedeR Fünfte (19%) keine Abgeltung. Unter den überstundenleistenden Männern erhalten 16 Prozent keine Bezahlung, bei den Frauen sogar jede Vierte (24%). Rund 70 Prozent aller Überstunden-Leistenden arbeiten im Dienstleistungssektor.

Überstunden scheinen Ausdruck andauernder, bewusst kalkulierter Personalknappheit zu sein, denn es gibt einen harten Kernstock an Überstunden, der auch in der jüngsten Rezession nicht verschwunden ist. Dies weist darauf hin, dass Unternehmen mit Überstunden nicht nur kurzfristige, gelegentlich auftre-

tende Spitzenzeiten abdecken. In den letzten Jahren haben jeweils mehr als 700.000 ArbeitnehmerInnen etwa 300 Millionen Überstunden im Jahr erbracht.

Aus arbeitsmarkt- und konjunkturpolitischer Sicht wäre es angesichts der steigenden Arbeitslosigkeit ein Gebot der Stunde, einen größeren Teil dieses Überstundenbergs in neue Arbeitsplätze umzuwandeln. Die Arbeitslosigkeit in Österreich ist hoch. 2012 waren 64.400 Personen mehr auf Arbeitsuche als 2008, beim Ausbruch der Krise - das ist ein Anstieg um 25 Prozent (siehe Grafik 3).

Weniger Überstunden für mehr Jobs statt überlanger Arbeitszeiten und erzwungener Null-Erwerbsarbeitszeit muss also die Devise lauten. Zumindest für den Anteil der unbezahlten Stunden gilt der häufig vorgebrachte Einwand nicht, dass die Überstunden leistenden Beschäftigten auf das daraus erzielte Einkommen angewiesen sind. Ganz im Gegenteil, die „Verwandlung“ unbezahlter Überstunden in Normalbeschäftigungsverhältnisse, die korrekt entlohnt werden, schafft nicht nur neue Arbeitsplätze und verringert die Arbeitslosigkeit, sondern stärkt auch die gesamtwirtschaftliche Nachfrage über eine Ankurbelung des

privaten Konsums. Das gesamte, wöchentlich geleistete Überstundenvolumen entspricht rechnerisch bei einer 38,5-Stunden-Woche rund 150.000 Arbeitsplätzen. Würden allein die nicht abgegoltenen Überstunden in reguläre Arbeitsplätze überführt, könnten österreichweit mehr als 30.000 Vollzeit-Arbeitsplätze entstehen.

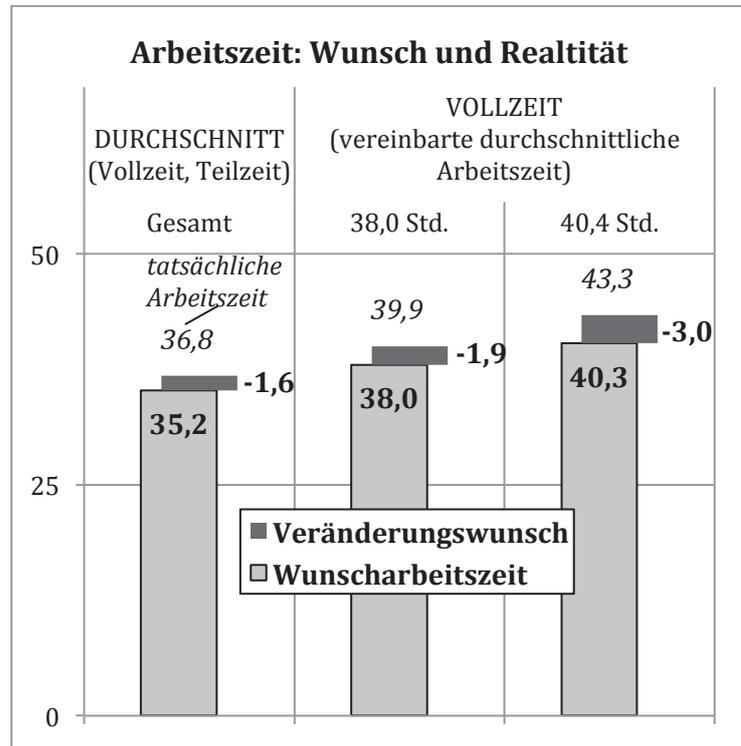
Österreichs Vollzeitbeschäftigte arbeiten vergleichsweise lange, daher haben wir ein im internationalen Vergleich hohes Potential zur Verringerung überlanger Arbeitszeiten. Denn unsere Vollzeitbeschäftigten arbeiten im Durchschnitt 40,1 Stunden pro Woche. Das ist die viert-höchste Arbeitszeit im Euroraum und die siebt-höchste in der gesamten EU (siehe Grafik 4).

**Produktivität wächst, Lohn bleibt zurück**

Die Gleichung „je länger die Arbeitszeit, umso besser“ stimmt nicht. Das zeigt z.B. Mexiko: Mexiko ist das Land mit der höchsten Jahresarbeitszeit im OECD-Vergleich und zugleich jenes mit dem geringsten Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf. Länder wie die Niederlande, Norwegen und Schweden haben die kürzesten Jahres-Arbeitszeiten und gehören zu jenen Ländern, die bei der Wirtschaftsleistung pro Kopf innerhalb der besten zehn liegen – so wie Österreich. Das ist ein Ausdruck des guten Entwicklungsstandes der Gesellschaft mit unserer hohen Arbeitsproduktivität. In Österreich wird eine Spitzen-Arbeitsleistung bei moderater Jahres-Arbeitszeit erbracht. (Quelle: OECD; AK-OÖ-Eigenberechnungen)

Bei der jährlich erarbeiteten Wirtschaftsleistung, dem BIP, rangiert Österreich also unter den Besten. Aber die Verteilung des Erwirtschafteten ist ungerecht, denn immer mehr fließt an die Unternehmen und Vermögenden, weil die Produktivität – also das, was Erwerbstätige im Durchschnitt real an Werten schaffen – deutlich höher ist als das, was ArbeitnehmerInnen im Durchschnitt dafür an Lohn erhalten – und dieser Abstand wächst. Ein heutiger Brutto-Durchschnittslohn ist real – nach Abzug der Inflation – nur um vier Prozent höher als 20 Jahre zuvor, obwohl die Arbeit im Schnitt um 26 Prozent „ergiebig“ wurde. (Quelle:

Grafik 5: Tatsächliche und erwünschte Arbeitszeit



Quelle: Arbeitsklima Index, AK OÖ, IFES; Basis: 2011+2012

WIFO-Datenbank, Stand März 2013; Produktivität = reales BIP je Erwerbstätigem, Reallohn je Beschäftigungsverhältnis)

**Wunsch-Arbeitszeit im Schnitt 35 Stunden**

ArbeitnehmerInnen haben ein ausgeprägtes Bedürfnis nach kürzerer Arbeitszeit. Das ist das Ergebnis des Österreichischen Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer OÖ. Denn die Anzahl der Wochenstunden ist deutlich höher als gewünscht. Geht es nach den ArbeitnehmerInnen, würde ihre Arbeitswoche – inklusive Überstunden – im Durchschnitt 35,2 Stunden (Frauen 32,1 und Männer 38 Stunden) dauern. Tatsächlich liegt die durchschnittliche Arbeitszeit aber um 1,6 Stunden (Frauen: um 1 Stunde, Männer um 2 Stunden) über der Wunscharbeitszeit. Während Teilzeitbeschäftigte im Schnitt um eine Stunde länger arbeiten möchten (IST-Arbeitszeit = 23,8 Stunden, Wunsch = 24,8 Stunden), haben Vollzeitbeschäftigte einen deutlichen Reduzierungswunsch (siehe Grafik 5).

Wichtige Maßnahmen zur Umsetzung einer ausgewogeneren Arbeitszeit für alle sind u.a. eine generelle Verkürzung der Normalarbeitszeit (= Standard-Vollzeit laut Gesetz bzw. Kollektivvertrag), ein effektiver

Abbau der Über- und Mehrarbeitsstunden durch Einführung einer Überstunden- und Mehrarbeitsabgabe von einem Euro pro Stunde für das Unternehmen, ein Recht auf einen Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit sowie ein Mitbestimmungsrecht für BetriebsrätInnen bei der Personalbemessung. Dann ist „Arbeit fair teilen“ mit einer (Voll-)Arbeitszeitverkürzung bei Lohn- und Personalausgleich als Schutz vor Arbeitsverdichtung möglich. Eine ausgewogenere Teilung der Arbeit hat viele positive Effekte. Auch wenn sie, wie ILO-Forscher Nay Ghosheh („Work Sharing can save Jobs in times of crises“, 18. Juni 2013) sagt, keine „magische Wunderwaffe“ ist, kann sie eine von mehreren Maß-

nahmen sein, die dazu beitragen, mehr Beschäftigung, eine bessere work-life-balance, mehr nachhaltige Unternehmen und Wirtschaften, und schließlich Gesellschaften mit mehr Gleichheit zu fördern.“

*Bettina Csoka*

Die Autorin ist Mitarbeiterin der Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik der Arbeiterkammer Oberösterreich.

## Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs

Die Integration in den Arbeitsmarkt gilt als zentral für soziale Teilhabe und gesellschaftliche Integration. Allerdings wird Personal immer häufiger über befristete Arbeitsverträge eingestellt oder über Zeitarbeitsfirmen ausgeliehen. Die IAB-ForscherInnen Stefanie Gundert und Christian Hohendanner haben untersucht, wie sich temporäre Beschäftigung auf die subjektive Integrationswahrnehmung der Betroffenen auswirkt.

Die subjektive Wahrnehmung sozialer Exklusion hat konkrete Folgen für die Gesundheit und das Handeln von Menschen, die wiederum Konsequenzen für die Gesellschaft als Ganzes nach sich ziehen. Medizinischen und psychologischen Experimentalstudien zufolge wird durch subjektiv empfundene soziale Exklusion unter anderem die Wahrnehmung von Zeitstrukturen beeinträchtigt und die Betroffenen erkennen seltener einen Sinn im Leben. Weiters kann die Wahrnehmung, sozial ausgeschlossen zu sein, aggressives und strafbares Verhalten fördern und die Motivation verringern, anderen zu helfen sowie sich sozial und politisch zu engagieren. Die Sicherung sozialer Teilhabechancen für alle stellt deshalb sowohl auf nationaler wie auf europäischer Ebene ein wichtiges sozialpolitisches Ziel dar.

Bisherigen Studien zufolge führen insbesondere Arbeitslosigkeit und Armut dazu, dass sich Menschen sozial ausgeschlossen fühlen. Gesellschaftliche Teilhabe hängt insofern von einer stabilen Erwerbsintegration ab: Zum einen wird durch Erwerbsarbeit die materielle Grundlage für soziale Partizipation geschaffen, zum anderen bietet sie unmittelbar die Chance, soziale Kontakte und Netzwerke zu knüpfen. Beides wirkt sich positiv auf die subjektiv wahrgenommene gesellschaftliche Integration von Erwerbstätigen im Vergleich zu Arbeitslosen aus.

Bislang gab es jedoch keine Erkenntnisse darüber, wie sich Beschäftigungsunsicherheit innerhalb des Erwerbssystems auf die subjektive Integrationswahrnehmung auswirkt. Vor dem Hintergrund der Zunahme von Leiharbeit und befristeter Beschäftigung (s.u.) untersuchten die IAB-ForscherInnen Stefanie Gundert und Christian Hohendanner, inwieweit ein Zusammenhang zwischen unterschiedlichen Formen der Arbeitsmarktintegration und der subjektiven Einschätzung sozialer Integration bzw. Exklusion besteht und wie sich die Integrationswahrnehmung beim Übergang von Arbeitslosigkeit in temporäre und unbefristete Beschäftigung verändert.

### Aktuelle Tendenzen in der temporären Beschäftigung

Leiharbeit und befristete Beschäftigung haben in den letzten Jahren – abgesehen von konjunkturellen Schwankungen – in ihrer Bedeutung zugenommen. So hat sich der Anteil der LeiharbeiterInnen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland zwischen 1996 und 2010 von 0,6 auf 2,9 Prozent erhöht. Die Zahl der LeiharbeiterInnen, die jeweils im Juni in deutschen Betrieben tätig waren, lag 1996

bei etwa 180.000 und hat sich bis 2010 mit einem Anstieg auf über 800.000 Personen fast verfünffacht. Der Anteil der Befristungen ist im gleichen Zeitraum von 4,7 auf 8,9 Prozent gestiegen. Die Zahl befristeter Arbeitsverhältnisse hat sich zwischen 1996 und 2010 somit von etwa 1,3 auf über 2,5 Millionen nahezu verdoppelt. Mittlerweile erfolgt in Deutschland etwa die Hälfte aller Einstellungen zunächst auf Basis eines befristeten Vertrags.

Während in der Zeitarbeit vor allem gering qualifizierte Männer und Jüngere tätig sind, ist die Bandbreite der Betroffenen bei den Befristungen größer: Neben jüngeren und gering qualifizierten Personen ohne Ausbildungsabschluss werden häufig auch hoch qualifizierte Personen befristet beschäftigt. Zwischen Frauen und Männern zeigen sich hier nur geringe Unterschiede.

Allerdings bestehen zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen teilweise deutliche Unterschiede in den Auswirkungen auf den weiteren Karriereverlauf. Die individuelle Chance, von befristeter in unbefristete Beschäftigung zu wechseln, steigt in Deutschland mit zunehmendem Qualifikationsniveau; d.h. von den so

genannten Brückeneffekten der befristeten Beschäftigung profitieren vor allem hoch Qualifizierte.

### Arbeitsmarktintegration und subjektives Teilhabe-Empfinden

Die dargestellte Zunahme von temporären Beschäftigungsverhältnissen<sup>1</sup> wirft die Frage nach deren Beitrag zur gesellschaftlichen Integration auf: Fühlen sich befristet Beschäftigte und LeiharbeiterInnen ebenso gut in die Gesellschaft integriert wie unbefristet Beschäftigte? Da temporäre Beschäftigung tendenziell mit größerer Planungsunsicherheit einhergeht, erschien dies den IAB-Forscherinnen eher zweifelhaft, denn die Beschäftigten müssen eher mit Stellenwechseln oder gar Arbeitsplatzverlusten rechnen. Das kann die Notwendigkeit räumlicher Mobilität und damit verbunden die Aufgabe vertrauter sozialer Beziehungen nach sich ziehen, was die soziale Integration der genannten Beschäftigtengruppen erschweren kann.

Bei der von Gundert und Hohendanner vorgenommenen Auswertung der ersten beiden Erhebungen des

1 Unter diesem Begriff werden von den StudienautorInnen befristete Beschäftigung und Leiharbeit zusammengefasst.

### Normalarbeitsverhältnis ist kein Auslaufmodell

*Leiharbeit, befristete Beschäftigung und andere sogenannte atypische Beschäftigungsverhältnisse nehmen weiterhin zu, berichtete IAB-Direktor Joachim Möller auf einer Pressekonferenz in Berlin. Dennoch habe sich die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in Deutschland kaum verändert und liege immer noch bei rund zehn Jahren. D.h. die große Mehrheit der ArbeitnehmerInnen erfreut sich weiterhin langer Betriebszugehörigkeiten und stabiler Arbeitsplätze.*

*Umso stärker werde der Kontrast aber von denen empfunden, deren Beschäftigungsverhältnisse mit einer höheren Unsicherheit verbunden sind. So ist die Beschäftigungsdauer in der Leiharbeit in der Regel nur sehr kurz. Mehr als die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse enden nach weniger als drei Monaten. Auch die befristete Beschäftigung hat deutlich zugenommen: „Vor zehn Jahren war weniger als jede dritte Neueinstellung befristet, mittlerweile ist es fast jede zweite.“*

*IAB-Vizedirektor Ulrich Walwei ergänzte: Auch das sogenannte Normalarbeitsverhältnis sehe mittlerweile anders aus als noch vor zwanzig Jahren. Gerade die jüngste Wirtschaftskrise habe gezeigt, dass in Deutschland heute verschiedene Elemente der Normalarbeit viel stärker „mit der Konjunktur atmen“ als früher: Tarifverträge sehen flexible Entlohnungs- und Arbeitszeitkomponenten vor, Betriebe vereinbaren mit ihren Belegschaften Arbeitszeitkonten sowie beschäftigungssichernde Maßnahmen im Krisenfall, und bei starken Nachfrageeinbrüchen wird die Kurzarbeit genutzt, um gut eingearbeitete und motivierte Arbeitskräfte zu halten.*

*Die Arbeitsmarktforscherin Stefanie Gundert präsentierte Befragungsergebnisse des IAB, aus denen hervorgeht, dass sich LeiharbeiterInnen und befristet Beschäftigte weniger in die Gesellschaft integriert fühlen als Festangestellte. Die Befunde untermauern mithin die Annahme, dass Erwerbstätigkeit mit dem Gefühl sozialer Teilhabe Hand in Hand geht.*

Panels „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS) wurde zunächst der negative Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und dem subjektiven Integrationsempfinden der Betroffenen deutlich: Im Vergleich zu Erwerbstätigen fühlen sich arbeitslos gemeldete Personen weniger stark in die Gesellschaft integriert, wobei sie sich besonders deutlich von den Selbstständigen oder Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag unterscheiden. Das Integrationsempfinden ist zwar auch bei befristet Beschäftigten und LeiharbeiterInnen stärker ausgeprägt als bei Arbeitslosen. Beide Gruppen, insbesondere die LeiharbeiterInnen, fühlen sich jedoch weniger gut integriert als unbefristet Beschäftigte. Dies gilt für Männer und für Frauen gleichermaßen.

Insgesamt zeigte sich auch 20 Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung, dass sich Ostdeutsche über alle Beschäftigtengruppen hinweg schlechter in die Gesellschaft integriert fühlen als Westdeutsche. Da die Unterschiede zwischen west- und ostdeutschen LeiharbeiterInnen besonders auffällig sind, vermuten die beiden IAB-ForscherInnen, dass die geringe Entlohnung von ostdeutschen LeiharbeiterInnen hier eine wichtige Rolle spielt.

Sie führten eine Überprüfung der Ergebnisse mittels multivariater Regressionsanalysen durch. Dabei wurde eine Reihe von Merkmalen berücksichtigt, die neben dem Erwerbsstatus mit der subjektiven Einschätzung sozialer Teilhabe zusammenhängen können, z.B. Informationen zum Alter oder zur Erwerbsgeschichte der Befragten. Die Unterschiede in der subjektiven Einschätzung sozialer Teilhabe zwischen Arbeitslosen, unbefristet und temporär Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland bleiben trotz der Berücksichtigung dieser Merkmale bestehen.<sup>2</sup>

2 Bei den durchgeführten OLS-Regressionsanalysen wurde die subjektive Integrationswahrnehmung als abhängige Variable verwendet. Neben dem Erwerbsstatus wurden folgende Merkmale kontrolliert: Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, höchste formale Qualifikation, Anwesenheit von Kindern unter 15 Jahren im Haushalt, Region (Ost-/Westdeutschland), Gesundheitszustand, Selbstwirksamkeitsannahmen, Zahl enger Freunde, Mitgliedschaft in Vereinen, Vorhandensein eines Partners/einer Partnerin im Haushalt sowie dessen/deren Erwerbsstatus. OLS-Regressionsanalysen erlauben es, den statistischen Zusammenhang zwischen Erwerbsstatus und Zugehörigkeitsempfinden zu bestimmen, der unabhängig von der Ausprägung der mitberücksichtigten Merkmale besteht. Die gewählte Analyseverfahren lässt jedoch keinen eindeutigen Rückschluss auf einen Kausalzusammenhang zu. Zwar erscheint die Annahme plausibel, dass sich unsichere Beschäftigung und

Durch die Regressionsanalyse bestätigte sich indes der Befund, dass sich LeiharbeiterInnen nach den Arbeitslosen als mit Abstand am schlechtesten in die Gesellschaft integriert wahrnehmen. Die IAB-ForscherInnen erklären dies damit, dass Leiharbeit in vielen Fällen nicht bloß relativ schlecht entlohnt ist, sondern auch mit einem besonders hohen Ausmaß an Beschäftigungsunsicherheit einhergeht. Denn empirische Untersuchungen haben erbracht, dass innerbetriebliche Übergänge in reguläre Beschäftigung bei Verleihbetrieben wesentlich seltener sind als Übernahmen von Beschäftigten mit anfänglich befristeten Verträgen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Darüber hinaus vermuten Gundert und Hohendanner, dass sich LeiharbeiterInnen im Vergleich zu Festangestellten häufig als „ArbeitnehmerInnen zweiter Klasse“ sehen. Denn sie üben zwar oftmals die gleiche Arbeit wie diese aus, werden aber in Deutschland in Bezug auf Entlohnung, Urlaub, betriebliche Zusatzleistungen etc. häufig nicht gleich behandelt. Die Unterschiede im subjektiven Integrationsempfinden würden insofern nur die Abstufungen in der jeweiligen Beschäftigungssicherheit widerspiegeln.

Obgleich sich temporär Beschäftigte unabhängig von ihrer finanziellen Situation schlechter integriert fühlen als unbefristet Beschäftigte, ist die wirtschaftliche Lage keineswegs belanglos für die soziale Integration. Bei Personen mit relativ hohem Nettoeinkommen ist die wahrgenommene Integration im Durchschnitt stärker als bei Personen aus weniger wohlhabenden Haushalten. Auch in der untersten Einkommenskategorie sehen sich temporär Beschäftigte weniger gut integriert als unbefristet Beschäftigte. Aus dieser Perspektive sehen Gundert und Hohendanner das gesellschaftliche Zugehörigkeitsgefühl von LeiharbeiterInnen besonders gefährdet an, zumal diese häufig sowohl von unsicherer Beschäftigung als auch von materiell prekären Lebensumständen betroffen sind.

### Verbessert die Aufnahme einer temporären Beschäftigung die soziale Teilhabe?

Obwohl sich temporär Beschäftigte insgesamt schlechter gesellschaftlich integriert wahrnehmen als unbefristet Beschäftigte, halten Gundert und Hohendanner die Frage für legitim, inwieweit diese Beschäftigungs-

---

Arbeitslosigkeit negativ auf die subjektiv empfundene Zugehörigkeit auswirken – die Umkehrung der kausalen Richtung ist jedoch nicht völlig auszuschließen: So wäre es z.B. möglich, dass Menschen, die sich aus unterschiedlichen Gründen schlecht integriert fühlen, auch häufiger arbeitslos werden oder eher temporäre Beschäftigungsverhältnisse eingehen.

formen für vormals Arbeitslose zur Verbesserung ihres Integrationsempfindens beitragen können. Denn auch wenn befristete Beschäftigung und insbesondere Leiharbeit im Vergleich zu unbefristeter Beschäftigung eher unattraktiv erscheinen, könnten sie von Arbeitslosen durchaus als bessere Alternative zur Arbeitslosigkeit eingeschätzt werden und zudem als „Brücke in Beschäftigung“ dienen.

Um Aufschluss über die zeitliche Entwicklung der subjektiv wahrgenommenen sozialen Integration von Arbeitslosen zu erhalten, wurden von den IAB-ForscherInnen Veränderungen im Teilhabe-Empfinden zwischen verschiedenen Gruppen von Arbeitslosen analysiert: Personen, die zum ersten Erhebungszeitpunkt arbeitslos gemeldet waren, wurden zum zweiten Erhebungszeitpunkt (ca. ein Jahr später) erneut beobachtet, um das Ausmaß und die Richtung von Veränderungen in der Integrationswahrnehmung festzustellen. Dabei wurden Personen, die zu beiden Zeitpunkten arbeitslos waren, mit Personen verglichen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Erwerbstätigkeit aufgenommen hatten – und zwar entweder mit unbefristetem Arbeitsvertrag oder aber als befristet Beschäftigte oder LeiharbeiterInnen.

Auch in dieser multivariaten Regressionsanalyse wurden allgemeine Lebensumstände, die das Integrationsempfinden zusätzlich beeinflussen können, berücksichtigt (vgl. Fußnote 2). Das zentrale Ergebnis ist aus Tabelle 1 ersichtlich. Die dargestellten Regressionskoeffizienten erlauben einen Vergleich der Veränderungen des Teilhabe-Empfindens zwischen Personen, die zu beiden Zeitpunkten arbeitslos waren, und denen mit Übergängen in Erwerbstätigkeit.

Wie aus der Tabelle hervorgeht, verbessert sich die subjektiv wahrgenommene gesellschaftliche Integration bei allen Personen, die erwerbstätig wurden, im Vergleich zu denjenigen, die arbeitslos gemeldet blieben (durchgängig positiver Beta-Koeffizient). Am stärksten steigert sich das subjektive Integrationsempfinden – wenig überraschend – bei Personen, die eine unbefristete Stelle aufgenommen haben, währenddessen sich bei befristeter Beschäftigung und Leiharbeit deutlich geringere Verbesserungen ergeben. Arbeitslose, denen es nicht gelingt, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einzugehen, sind sich offensichtlich der Teilhabe-Risiken bewusst, die mit temporärer Beschäftigung einhergehen, folgern Gundert und Hohendanner.

**Tabelle 1: Übergänge aus der Arbeitslosigkeit verbessern das subjektive Teilhabeempfinden**

Übergänge in...	$\beta$ -Koeffizient
... unbefristete Beschäftigung	+1,10
... befristete Beschäftigung	+0,78
... Leiharbeit	+0,56
... andere Übergänge (z.B. Pension, Elternkarenz)	+0,36

Quelle: IAB

Die beiden ForscherInnen betonen, dass die vorliegenden Daten lediglich eine Momentaufnahme der Situation nach Beendigung der Arbeitslosigkeit erlauben. Offen bleibt, wie sich die Zugehörigkeitswahrnehmung temporär Beschäftigter längerfristig, in Abhängigkeit vom weiteren Erwerbsverlauf, entwickelt. Die IAB-ForscherInnen gehen davon aus, dass das Integrationsempfinden – neben zahlreichen persönlichen und beruflichen Begleitumständen – maßgeblich von den wahrgenommenen zukünftigen Beschäftigungsaussichten und vom tatsächlichen Beschäftigungsverlauf abhängt.

In Anbetracht der empirischen Befunde vermuten sie, dass sich Beschäftigte, bei denen die temporäre Stelle als Brücke in eine stabile Erwerbstätigkeit dient, langfristig ähnlich gut integriert fühlen wie Personen, die auf Anhieb eine unbefristete Stelle erhalten haben. Früheren Studien zufolge stellt sich der erhoffte Brückeneffekt aber nicht immer ein, und befristete Beschäftigung schützt weder vor späterer, erneuter Arbeitslosigkeit noch vor sogenannten „Befristungsketten“, also einer Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse. Für LeiharbeiterInnen sind die Chancen, in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis zu gelangen, dabei noch schlechter als für befristet Beschäftigte.

Wie sich ein langfristiger Verbleib in temporärer Beschäftigung auf das gesellschaftliche Zugehörigkeitsgefühl der Betroffenen auswirkt – ob dies beispielsweise zu Gewöhnungseffekten oder aber zu einem dauerhaften Gefühl sozialen Ausschlusses führt –, lässt sich durch die durchgeführten Analysen nicht beantworten. Hier wären – mit Blick auf die zunehmende Befristungspraxis privater und öffentlicher Arbeitgeber – somit weitere Untersuchungen vonnöten.

*Quellen: Stefanie Gundert, Christian Hohendanner: Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs. IAB-Kurzbericht 4/2011; Pressemitteilung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 03.03.2011*

## Prekariat als neue Klasse

Bericht von der Youth Studies Conference 2013, die von 8. bis 10. April in Glasgow stattfand.<sup>1</sup>

Die Konferenz zu den „New Agendas on Youth and Young Adulthood“ wurde von der Zeitschrift Youth Studies<sup>2</sup> und der Universität Glasgow organisiert. An drei Tagen wurden rund 100 Referate in unterschiedlichen Arbeitsgruppen zur Diskussion gestellt, drei Keynote-Referate und drei Podiumsdiskussionen fanden im Plenum statt.<sup>3</sup> Das Feld der Jugendforschung stellte sich als äußerst breit dar, beginnend bei der Bildungsforschung, speziell in Bezug auf Bildungsaspiration und Übergangsproblematiken von der Schule in den Beruf, über Forschungen zu Jugendkultur und abweichendes Verhalten bis hin zu Arbeitsmarktforschung und Politischer Ökonomie. Auffallend war bei den britischen Beiträgen eine starke Forschungstradition zur Arbeiterklasse. Ein großes Interesse gab es an der österreichischen Arbeitsmarktpolitik und wie es gelingt, die Jugendarbeitslosigkeit bzw. die Anzahl an NEET-Jugendlichen (not in employment, education or training) in Österreich vergleichsweise niedrig zu halten. In diesem Kurzbericht ist es nicht möglich, einen inhaltlichen Überblick über die gesamte Konferenz zu geben. Stattdessen möchte ich ein Keynote-Referat zusammenfassend wiedergeben, das mir als besonders bedeutend für die zukünftige Jugendforschung erscheint.

**Globalisierung führt zu neuer Klassenstruktur**  
Guy Standing,<sup>4</sup> Professor für Entwicklungsstudien an der Universität London, referierte zum Thema „Prekariat als neue gefährliche Klasse.“ Voran stellt er die Globalisierung, die er als „*faustian bargain*“ – als Spiel mit der Teufel – bezeichnete. Die Globalisierung mit dem Mantra des Wettbewerbs führte in den „reichen“ Ländern zu einem Abbau der Institutionen der Solidarität, zu einer Kommodifizierung weiter Lebensberei-

che und geringeren Lohnsteigerungen. Diese wurden jedoch nicht direkt durchgesetzt, sondern über die Hintertür mit der Flexibilisierung der Arbeitsmärkte eingeführt. Damit stiegen die Ungleichheiten und eine neue Klassenstruktur entstand, die Standing folgendermaßen beschreibt:

- An oberster Stelle der Hierarchie, in Bezug auf Einkommen und Einfluss auf politische Entscheidungen, befindet sich die „Elite“. Diese stellt eine kleine Gruppe mit enormem Reichtum dar, die global losgelöst von Nationalstaaten agiert.
- Darunter folgt das „Salarariat“. Dessen Angehörige sind Vollzeit beschäftigt und sozial gut abgesichert. Meist sind sie für große Unternehmen, für Regierungen oder öffentliche Einrichtungen tätig.
- Eine weitere Gruppe bezeichnet Standing als „Proficians“ – ExpertInnen und BeraterInnen, die ihre Leistungen selbständig anbieten und dabei hohe Einkommen erzielen.
- Unter den „Proficians“, in Bezug auf Einkommen, befindet sich die „old' Working Class“, mit einem immer kleiner werdenden Anteil an manuell Tätigen.
- An der untersten Stelle der Hierarchie befindet sich die wachsende Gruppe eines „Precariat“ und von arbeitslosen Personen.

### Drei Hauptgruppen des Prekariats

In seinem Vortrag betonte Standing, dass es sich beim „Precariat“ erstmals in der Geschichte um eine Klas-

### AK Wissenschaftspreis 2014

*Dieser Preis wird für 2013 bzw. 2014 fertig gestellte wissenschaftliche Arbeiten, die der Verbesserung der Arbeits- u. Lebensbedingungen der ArbeitnehmerInnen dienen, vergeben und ist folgendem Thema gewidmet: „EU – Chancen und Gefahren für ArbeitnehmerInnen“*

*Bewerbungen sind bis 30. Juni 2014 bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich einzureichen. Das Preisgeld beträgt insgesamt 9.000 Euro und wird auf drei PreisträgerInnen aufgeteilt.*

*Weitere Informationen unter:  
[www.arbeiterkammer.com](http://www.arbeiterkammer.com)*

1 Siehe dazu die Konferenzhomepage <http://www.youthstudiesconference.com/>

2 Nähere Informationen zur Zeitschrift befinden sich unter: <http://www.tandfonline.com/action/aboutThisJournal?journalCode=cjys20>

3 Ein Überblick über die gehaltenen Referate befindet sich unter: [http://andyfurlong.com/pgm-download-media.php?name=Full\\_session\\_timetable.docx](http://andyfurlong.com/pgm-download-media.php?name=Full_session_timetable.docx)

4 Nähere Information zu Guy Standing befinden sich unter: <http://www.guystanding.com/>

se handelt, deren Rechte beschnitten wurden. Das „Precariat“ ist durch unsichere Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse gekennzeichnet. Die Angehörigen bilden jedoch noch keine Klasse für sich und artikulieren ihre Anliegen noch nicht. Es fehlt an einer berufsbezogenen Identität bzw. an einer Zugehörigkeit zu einem lang etablierten „social memory“ (Hannah Arendt). Guy Standing identifiziert drei Hauptgruppen des „Prekariats“:

- Erstens Personen aus der traditionellen Arbeiterklasse, die jetzt prekär beschäftigt sind;
- Zweitens MigrantenInnen, denen keine vollen Bürgerrechte zugestanden werden;
- Drittens eher gut ausgebildete junge Menschen, die nur mehr Zugang zu prekären Beschäftigungsmöglichkeiten haben.

## Persönliches Budget für Menschen mit intellektueller Behinderung

Ende Februar veranstaltete die IVS Wien im KunstSozialraum der Caritas die Tagung „Persönliches Budget – Möglichkeiten und Chancen“. Anhand konkreter Beispiele aus Deutschland wurde den 80 TeilnehmerInnen aufgezeigt, wie das Modell als Alternative zu Sachleistungen funktionieren kann, daran anschließend wurde die Umsetzung in Österreich diskutiert.

Die UN-Konvention, zu deren Umsetzung sich Österreich verpflichtet hat, sieht vor, allen Menschen mit Behinderung eine maximale Selbstbestimmung zu ermöglichen. Ein Lösungsansatz ist das persönliche Budget, das hierzulande bislang jedoch ausschließlich für Menschen mit Körperbehinderung umgesetzt wird. In den Vorreiterländern Skandinaviens und den Niederlanden wird das Modell seit über 20 Jahren erfolgreich umgesetzt. Auch in Deutschland hat man positive Erfahrungen gemacht: Aktuell gibt es dort rund 15.000 persönliche Budgets, wobei die Höhe je nach Unterstützungsbedarf zwischen 150 und 10.000 Euro pro Monat variiert.

## Vom Objekt zum Subjekt

Ziel muss es seiner Meinung nach sein, dass das „Precariat“ vom Objekt zum Subjekt der Geschichte wird und prekär Beschäftigte zu einer Interessensvertretung gelangen. Der Jugend schreibt er hierbei eine Schlüsselrolle zu. Sie habe die Wut und die Energie, um soziale Veränderungen voranzutreiben.

Dennis Tamesberger  
AK ÖÖ

## Literaturhinweis

Standing, G. (2011). *The Precariat. The new dangerous class*. London: Bloomsbury

## Persönliches Budget als Alternative

Im herkömmlichen Sozialleistungsdreieck „Antragsteller – Behörde – sozialer Dienstleister“ erhalten Betroffene kein Geld, sondern sind EmpfängerInnen einer Sachleistung. Wohnort, MitbewohnerInnen oder gar Betreuer können in der Regel nicht individuell ausgesucht werden. Anders das Modell des persönlichen Budgets, wo die Betroffenen bzw. deren Sachwalter direkt den Antrag bei der Behörde stellen, mit dieser den Leistungsbedarf erheben und in der Folge das genehmigte Budget selbstbestimmt für die Bereiche Arbeiten, Wohnen, Freizeit und Pflege einsetzen können. Das persönliche Budget darf dabei weder die Kosten der Sachleistungen übersteigen noch dürfen Eltern, Angehörige bzw. Sachwalter ihre Wohnleistungen in Rechnung stellen.

## Menschen statt Akten

Die Sozialarbeiterin *Stephanie Franken*, die seit über 25 Jahren in der Lebenshilfe Oberhausen aktiv ist, hat mit dem Modell sehr positive Erfahrungen gemacht. „Das persönliche Budget ist in Deutschland ein Rechtsanspruch, der nicht verweigert werden darf. Die Behörden müssen die Anträge unabhängig von Alter und Behinderungsgrad innerhalb von zwei Wochen bearbeiten und sind zudem verpflichtet, sich mit dem Antragsteller und seinen Bedürfnissen auseinanderzusetzen.“ Dies sei „ein AHA-Effekt für alle“, so Franken, denn „früher haben die Beamten die Menschen mit Behinderung nur aus Akten gekannt, jetzt sitzen sie plötzlich gemeinsam mit ihnen an einem Tisch!“

„Jeder kann selbst bestimmen, wer ihm hilft, und wann und wo er die Hilfe bekommt“, brachte *Leo Pyto-Greco*, selbst ein Betroffener, die Vorteile des persönlichen Budgets auf den Punkt. Seine Erfahrung stellt er anderen Menschen im Tandem mit *Stephanie Franken* als Budget-Berater zur Verfügung. „Oft geht es dabei um das Finden von Lösungen, die es noch nicht gibt“, ergänzte *Stephanie Franken*.

Den positiven Effekt des Modells, das sowohl Selbstständigkeit als auch Lebensqualität steigert, würden zudem wissenschaftliche Studien belegen: 78 Prozent jener Menschen, die über ein persönliches Budget verfügen, sind deutlich zufriedener als zuvor.

„Bei uns läuft das schon ganz gut“, meint die Düsseldorfer Budgetberaterin und -assistentin *Andrea Auner*. Doch damit es funktioniert, brauche es vor allem gute Netzwerke und den Willen zum Umdenken auf allen Ebenen. *Auner* berichtete, dass sich große Anbieter wie etwa die Lebenshilfe bereits umorientieren und nun versuchen, maßgeschneiderte Angebote für Menschen, die ein persönliches Budget zur Verfügung haben, anzubieten. „Tun sie das nicht, verlieren sie Kunden und kreative Mitarbeiter, die dann eigene Firmen gründen und individuelle Leistungen anbieten“, informierte die Düsseldorfer Budgetberaterin.



„Das persönliche Budget war für mich ein großer Schritt in die Selbstständigkeit“. *Alfonso Roman-Barbás* vom Zentrum Selbstbestimmtes Leben Düsseldorf. Quelle: IVS Wien

### Interessensvertretung für Menschen mit Behinderungen

Die im Mai 2011 gegründete „Interessensvertretung sozialer Dienstleistungsunternehmen für Menschen mit Behinderung“ (IVS Wien) gestaltet und entwickelt verbesserte Rahmenbedingungen für die Betreuung von Menschen mit Behinderung. Die IVS formiert sich aus 17 Wiener Sozialeinrichtungen, die im Auftrag der Stadt Wien Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung erbringen. Ziel des Vereins ist, die zukünftige Entwicklung der politischen und gesetzlichen Parameter in Wien mitzubestimmen und die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung umzusetzen.

[www.ivs-wien.at](http://www.ivs-wien.at)

### Schritt zu mehr Selbständigkeit

„Das persönliche Budget war für mich ein großer Schritt in die Selbständigkeit“, erinnert sich *Alfonso Roman-Barbás*, Mitbegründer des Zentrums Selbstbestimmtes Leben Düsseldorf. Im Unterschied zu früher, wo ihm „Pflegedienste vor die Nase gesetzt wurden“, könne er heute dank des persönlichen Budgets Menschen seines Vertrauens beauftragen und ist noch dazu sein eigener Chef: Der Rollstuhlfahrer lebt seit 2002 in einer eigenen Wohnung mit Assistenz und bietet als Mediator und PeerCounselor „Beratung für persönliches Budget auf Augenhöhe“.

„Auch wenn sich alle Mühe geben, so sind die Herausforderungen doch sehr groß, vor allem auch, weil die Verwaltung darauf vertrauen muss, dass es funktioniert“, sagte *Sabine Bay*, Beauftragte der Beratungsstelle für Menschen mit Behinderung des Gesundheitsamtes Düsseldorf. Dort startete man mit einem Pilotprojekt und 42 Personen. Aktuell werden in der 600.000-Einwohner-Stadt 45 persönliche Budgets vergeben. *Bays* Fazit: Das persönliche Budget eignet sich gut für Teilleistungen, die eine personenzentrierte Zukunftsplanung ermöglichen.

### Ruf nach Pilotprojekt in Wien

IVS-Sprecher *Robert Mittermair* sieht in dem Modell eine große Chance, um Menschen mit Behinderung eine dringend notwendige Ergänzung zu bestehenden Angeboten zu bieten. „Die Wiener Behindertenhilfe ist in vielen Bereichen gut aufgestellt, umso mehr wünschen wir uns von Seiten der Geldgeber mehr Mut, neue Projekte auszuprobieren und damit dem Image einer zukunftsorientierten Behindertenpolitik besser gerecht zu werden. Ein Pilotprojekt wie in Düsseldorf wäre ein erster Schritt“, sagte Mittermair und schlug vor, dass man dazu „die bewährte Pflegegeld-Ergänzungsleistung, die bislang ausschließlich Menschen mit Körperbehinderung offen steht“, in einem Pilotprojekt auf alle Menschen mit Behinderung ausweitet.

### Peer Beratung wesentlich

In moderierten Workshoprunden konnten die TeilnehmerInnen anschließend Fragen an die ExpertInnen stellen und die Umsetzbarkeit in Österreich mit ihnen

diskutieren. Die TeilnehmerInnen wollten vor allem wissen, wie es Menschen mit Lernschwierigkeiten schaffen, das Persönliche Budget für sich zu nutzen, wie eine Peer Beratung konkret abläuft und wie sich die Treffen zwischen BudgetnehmerIn und VertreterIn eines Amtes gestalten, bei dem das Persönliche Budget verhandelt wird. Wichtige Punkte, die sich in den Kleingruppen herauskristallisierten, waren die Kontrolle des/der BudgetnehmerIn, die Qualitätssicherung und der Umstand, dass das Persönliche Budget günstiger ist als eine herkömmliche Betreuung. Die beschriebenen Leistungen und deren Preise müssten gegenüber dem Fördergeber transparent gehalten werden. Das Modell würde so neue Beschäftigungsfelder mit sich bringen. Als wesentlich wurde auch eine umfassende Peer Beratung erachtet.

*Quellen: IVS Wien; BIZEPS-INFO, 25.02.2013*

## Die Staatsschuldenkrise als Krise des europäischen Finanzsystems

Die gegenwärtige Krise hat primär eine extreme, auf riskanten Transaktionen beruhende Expansion der europäischen Banken und erst in zweiter Linie Strukturprobleme der Länder an der europäischen Peripherie zur Ursache, ergab eine Analyse des WIFO. Zur Überwindung der Krise sind dem Institut zufolge vorrangig Strukturmaßnahmen erforderlich, auf den Finanzmärkten wie in den peripheren Ländern. Eine forciert restriktive Fiskalpolitik verhindere in der gegenwärtigen Rezession hingegen Wachstum und damit indirekt ihren eigenen Erfolg.

Die gegenwärtige Krise ist keine Krise des Euro: Der Euro hat gegenüber dem Dollar sowohl nominell als auch kaufkraftbereinigt aufgewertet und seine Verwendung als Transaktions- und als Anlagewährung

wurde letztlich nicht beeinträchtigt. Die Krise wurde auch nicht primär durch ausufernde Budgetdefizite, überhöhte Staatsschulden oder die Institution der Währungsunion als solche verursacht: Weder lösten frühere Überschreitungen der Maastricht-Grenzen für das Budgetdefizit durch Deutschland und Frankreich in der ersten Hälfte des vergangenen Jahrzehnts eine Krise aus noch die chronisch weit überdurchschnittliche Staatsverschuldung Japans. Auch zweifelten bis zum Zusammenbruch der Interbankenbeziehungen im Gefolge der Lehman-Probleme weder Märkte (Zinsaufschläge) noch Ratingagenturen an der Funktionsfähigkeit der Währungsunion – im Gegenteil: Die Zinsaufschläge für die Länder an der europäischen Peripherie wurden trotz deren Strukturproblemen zunächst vollständig abgebaut. Erst die durch die Finanzkrise bedingte Vertrauenskrise machte die Anleger extrem risikoavers, vergrößerte die Zinssatzdifferenzen zwischen „besseren“ und „schlechteren“ Schuldner enorm und verdrängte die relativ schwächsten Schuldner ganz von den Märkten. Finanzkrise, Rezession und Bankensanierungen ließen in der Folge Budgetdefizite und Staatsschulden steigen.

### Ausufernde Geschäftspolitik der Banken

Mit dieser Analyse korrigiert der Wirtschaftsforscher Gunther Tichy weitverbreitete Vorstellungen, was

die Kausalitäten im Zusammenhang mit der Wirtschaftskrise betrifft: Die wichtigste Ursache hierfür war seines Erachtens die ausufernde Geschäftspolitik der europäischen Banken, welche die durch die Geldpolitik der USA induzierte Überliquidität nutzten. Durch exzessive Fristentransformation, den Kauf von Derivaten aus den USA und Kredite an Haushalte und Unternehmen in der europäischen Peripherie hätten sie erhebliche Risiken akkumuliert. Den schon zuvor strukturschwachen Peripherieländern habe dies eine kreditfinanzierte Übernachfrage ermöglicht, die letztlich auch ohne Finanzkrise früher oder später an der Überschuldung gescheitert wäre. Der kreditgetriebene Boom schlug in eine tiefe Rezession um, als die Überschuldung gemeinsam mit der weltweiten Vertrauenskrise die Zinsaufschläge verspätet steigen und die Finanzierung zusammenbrechen ließ. Die Sanierung der Banken hinterließ tiefe Spuren in den öffentlichen Haushalten.

Die Wirtschaftspolitik trug laut WIFO zur Entstehung und Vertiefung der Krise bei. Die überwiegend neoklassische Analyse habe die Übernachfrage in den Peripherieländern in der Vorkrisenperiode unterschätzt und infolgedessen eine viel zu rasche Erholung prognostiziert. Gemeinsam mit der institutionell bedingten Entscheidungsschwäche und -verzögerung der Sanierungsversuche verschärfte und verlängerte die daraus resultierende kontinuierliche Enttäuschung der AnlegerInnen die Krise.

Dem einseitigen Instrumenteneinsatz fiskalischer Austerität liegen Tichy zufolge veraltete Vorstellungen über die Höhe und Wirkungsweise der Multiplikatoren zugrunde: In tiefen Rezessionen mit Liquiditätsfalle (Nullzinssätze) sind die Multiplikatoren relativ hoch, sodass eine restriktive Politik (Schuldenbremse) besonders stark dämpfend wirkt.

#### Reformen müssen bei Finanzmarktinstitutionen ansetzen

Reformen müssen seines Erachtens primär bei den Finanzmarktinstitutionen ansetzen. Höhere Eigenkapitalanforderungen, eine Bankenunion mit gemeinsa-

mer, einheitlicher und strengerer Kontrolle sowie ein einheitliches Bankinsolvenzrecht einschließlich der Regelung, wer die Kosten trägt, sind für den Wirtschaftsforscher wichtige Ansatzpunkte. Er hegt allerdings Zweifel, ob diese Maßnahmen allein, ohne eine erhebliche Steigerung der Transparenz des Systems und eine deutliche Verringerung seiner Komplexität, künftige Finanzkrisen verhindern können. Insofern wären auch dahingehende Schritte ratsam.

Zudem hält Tichy Maßnahmen zur Überwindung der Strukturkrise für erforderlich. Einerseits gelte es, die außenwirtschaftlichen Ungleichgewichte innerhalb der Währungsunion zu beseitigen, was eine bessere Koordination der Nachfragesteuerung erfordere. Andererseits müsse sich die Kohäsionspolitik stärker industriepolitischen Fragen zuwenden, um die Krisenländer bei der Überwindung der Globalisierungsverluste zu unterstützen.

Die gegenwärtige Konzentration der Politik auf eine generelle Senkung von Budgetdefiziten und Staatsschulden erscheint ihm dagegen verfrüht. Dieses Vorgehen sei zwar für jene Länder unverzichtbar, die sich

derzeit nicht auf dem Markt finanzieren können und internationale Hilfe benötigen. Für die anderen Länder erachtet der Ökonom jedoch weniger eine synchrone und rasche Dämpfung der Ausgaben für erforderlich als vielmehr deren Umstrukturierung hin zu Ausgaben, die ein beschäftigungsförderndes, ressourcen- und

*„Erst die durch die Finanzkrise bedingte Vertrauenskrise machte die Anleger extrem risikoavers, vergrößerte die Zinssatzdifferenzen zwischen „besseren“ und „schlechteren“ Schuldner enorm und verdrängte die relativ schwächsten Schuldner ganz von den Märkten; Finanzkrise, Rezession und Banken-sanierungen ließen in der Folge Budgetdefizite und Staatsschulden steigen.“*

energiesparendes Wachstum stützen. Die gegenwärtigen niedrigen Zinssätze würden solche langfristigen Investitionen in die Zukunft erleichtern und die europaweite Rezession erfordere eine zumindest mäßig expansive Fiskalpolitik der Länder mit entsprechendem Finanzierungsspielraum, da der Spielraum der Geldpolitik bereits voll ausgeschöpft sei.

Quelle: WIFO-Presseinformation, 28.06.2013.

Weitere Informationen unter: [www.wifo.ac.at/wwa/pubid/46840](http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/46840)

## Korruption in Österreich und im internationalen Vergleich

Welche theoretischen Hintergründe sind mit politischer Korruption verbunden? Wie wirkt sich diese in gesellschaftspolitischer Hinsicht aus? Welche Korruptionsaffären haben in Österreich und anderen europäischen Ländern in den letzten Jahren besondere Aufmerksamkeit erregt? Mit welchen Mitteln wird gegen politische Korruption vorgegangen?

Erkenntnisse zu diesen und weiteren Fragen fasst ein soeben erschienener Forschungsbericht zusammen, der im Rahmen einer Lehrveranstaltung am Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik an der Johannes Kepler Universität Linz verfasst wurde. Ein besonderer Fokus wird dabei auf eine mediendiskursanalytische Bearbeitung der Telekom-Affäre, der BUWOG-Affäre, der Tetron-Affäre, der Inseratenaftäre und der Part-of-the-Game-Affäre gelegt. Im Rahmen der Arbeit wurden dazu unter anderem qualitative Interviews mit ExpertInnen, VertreterInnen von in Affären involvierten Personen und JournalistInnen verschiedener Wochen- und Tageszeitungen durchgeführt und eingearbeitet.

Nach einem einleitenden ersten Teil befasst sich Teil II der Arbeit zuerst mit der historischen Entwicklung von Korruption. Danach wird auf die verschiedenen Interpretationen des Korruptionsbegriffes eingegangen und es werden die Arten von Korruption sowie verschiedene Ansätze der Korruptionsforschung aus kriminologischer, strafrechtlicher, ökonomischer, politischer, soziologischer und psychologischer Perspektive skizziert. Außerdem wird der Frage nachgegangen, wie Korruption gemessen wird und wie verlässlich diese Messungen sind.

Der dritte Teil der Arbeit beschäftigt sich mit Korruption aus gesellschaftspolitischer Perspektive. Dabei wird zuerst auf verschiedene direkte und indirekte Ursachen eingegangen. Daran anschließend werden einzelne Erklärungsansätze und Entstehungsaspekte näher betrachtet. Des Weiteren werden die Auswirkungen von Korruption auf die Gesellschaft sowie auf das demokratische System und die Normen eines Staates analysiert.

Da Korruption nicht nur auf einzelne Länder beschränkt ist, sondern ein globales Phänomen darstellt, werden Vergleiche zwischen den Korruptionsausprägungen in einzelnen Ländern bzw. Staatsformen und Regierungssystemen gezogen. Hierbei wurden Daten des Corruption Perceptions Index (CPI; Korruptionswahrnehmungsindex) von Transparency Internatio-

nal und des Worldwide Governance Indicators (WGI) Projects der World Bank Group verwendet.

In Teil IV der Forschungsarbeit wird die Geschichte der Korruption in Österreich nach 1945 anhand dreier bedeutender Skandale, der Krauland-Affäre, der Lucona-Affäre und des AKH-Skandals, näher betrachtet. Im Gegensatz dazu behandelt der fünfte Teil Korruptionsfälle anderer europäischer Länder, nämlich den Siemens-Korruptionsskandal in Deutschland, den Fall Akis Tsochatzopoulos in Griechenland, den Korruptionsskandal von Marbella in Spanien und die Karatschi-Affäre in Frankreich.

Der abschließende Teil befasst sich mit Korruptionsprävention und -bekämpfung. Einleitend werden Korruptionsbekämpfungseinrichtungen samt deren Maßnahmen und Strategien beschrieben, wobei hier auf die Vereinten Nationen und die OECD auf internationaler Ebene eingegangen wird und das Amt für Betrugsbekämpfung (OLAF) und die Staatengruppe gegen Korruption (GRECO) auf EU-Ebene näher dargestellt werden. Zudem wird ein Einblick in die Tätigkeiten der weltweit bekanntesten und aktivsten NGO in diesem Bereich, Transparency International, gegeben.

Die anschließende Analyse wird der Korruptionsbekämpfung in Österreich gewidmet. Im Zuge dessen wird zunächst das österreichische Strafrecht näher betrachtet, wobei das Korruptionsstrafrechtsänderungsgesetz von 2012 hier wesentliche Änderungen mit sich gebracht hat. Die Grundlage dieses Themenbereichs bildet allerdings der GRECO-Evaluierungsbericht aus dem Jahr 2008, der in drei Evaluierungsrunden unterteilt ist und Empfehlungen der Staatengruppe gegen Korruption enthält.

Den Abschluss des Kapitels über Korruptionsbekämpfung in Österreich bildet die Beschreibung der dafür maßgeblichen Einrichtungen, des Bundesamts zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK) und der Zentralen Staatsanwaltschaft für Wirtschaftssachen und Korruption (WKStA).

*Thomas Philipp  
Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik  
JKU Linz*

*Der Forschungsbericht steht unter <http://www.jku.at/gespol/content/e89197> zum freien Download zur Verfügung.*

### Ist Ungleichheit ein Naturgesetz?

Internationale ExpertInnen diskutieren beim „donautal(k)“ von pro mente Oberösterreich über die Auswirkungen von Ungleichheit auf unsere Gesellschaft, die Suche nach Antworten und Lösungen für mehr Chancengleichheit und eine gerechtere Welt. Am ersten Tag stehen Vorträge, ExpertInnengespräche und Austauschmöglichkeiten auf dem Programm, an den Folgetagen werden Vertiefungsworkshops angeboten.

*Termin und Ort:* 19. – 22. August 2013; Seminarhotel Wesenufer (OÖ)

*Information, Anmeldung:* [www.promenteakademie.at](http://www.promenteakademie.at)

### Wege ebnen an der Schnittstelle Schule–Beruf

Im Rahmen der Kooperationsveranstaltung zwischen dem AMS, dem abif und der Nationalagentur Lebenslanges Lernen sollen die Stärken und Schwächen im Übergangsmanagement in Österreich ausgelotet, bisherige gute Ansätze in diesem Zusammenhang aufgezeigt, neue Beiträge geliefert und allfälliger politischer Verbesserungsbedarf formuliert werden.

*Termin und Ort:* 18. September 2013, 9.30 – 16.00 Uhr; OeAD-Haus, Ebendorferstraße 7, 1010 Wien

*Information, Anmeldung:* [www.lebenslanges-lernen.at/schuleberuf](http://www.lebenslanges-lernen.at/schuleberuf)

### Gleichheitsfassaden in Arbeitspolitik und Geschlechterverhältnissen

Bei der Veranstaltung geht es in erster Linie um die Frage, ob oder in welchen Bereichen der Arbeitswelt die Entwicklungen in Richtung Gleichstellung deuten und wo eine Re-Traditionalisierung von Arbeitsverhältnissen und Geschlechterarrangements verortet werden kann. Dazu werden u.a. folgende Fragen diskutiert: Was bedeutet Gleichwertigkeit in der Bewertung von Arbeit? Welche Herausforderungen stellen sich mit den zunehmenden Differenzen zwischen Frauen? Wie werden die Situation und Bedürfnisse von Migrantinnen in der Diskussion um „Arbeit und Geschlecht“ integriert?

*Termin:* 19. September 2013, 18.00 – 20.00 Uhr

*Ort:* ega:frauen im zentrum, Windmühlgasse 26, 1060 Wien

*Information, Anmeldung:* [www.renner-institut.at](http://www.renner-institut.at)

### Let's rock the Economy

Die Konferenz, die im Rahmen des Treffens der Nationalkoordinatorinnen ökumenischer Frauenforen stattfindet, beschäftigt sich mit der aktuellen wirtschaftlichen Lage und ihren Auswirkungen insbesondere auf Frauen in ganz Europa. Alternative Wirtschaftsmodelle aus dem lokalen und internationalen Umfeld werden vorgestellt und diskutiert. Konferenzsprache ist Englisch.

*Termin und Ort:* 19. – 20. September 2013; Kardinal König Haus, 1130 Wien

*Anmeldung:* [info@frauenoekumene.at](mailto:info@frauenoekumene.at)

### Krisen in der Gesellschaft – Gesellschaften in der Krise

Neben den wirtschaftlichen Krisenerscheinungen scheint eine Vielzahl von Krisen unser heutiges Leben zu bestimmen: ökologische Krise, Krise der Arbeit(sgesellschaft), Demokratiekrise, Orientierungskrise usw. Da Krisenphänomene die Regelmäßigkeit und relative Vorhersagbarkeit gesellschaftlicher Vorgänge durchbrechen, bringen sie häufig auch Erklärungsmodelle und theoretische Ansätze, welche zu sehr an diesen „Normalzustand“ angepasst sind, unter Veränderungs- und Adaptierungsdruck. Es stellt sich daher die Frage, ob die Soziologie derzeit überhaupt in der Lage ist, gesellschaftliche Krisenphänomene zu analysieren und Lösungsansätze zu erarbeiten.

*Termin:* 26. – 27. September 2013

*Veranstaltungsorte:* JKU Linz, VHS-Wissensturm, ehemalige Austria Tabakfabrik

*Information, Anmeldung:* [www.jku.at/soz/content/e134732/](http://www.jku.at/soz/content/e134732/)

# 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: Carmen Schacherreiter, Tel. 0732 2468 7161

Fax DW 7172 Mail: [carmen.schacherreiter@jku.at](mailto:carmen.schacherreiter@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, MEP  
Em. 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

