

Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich: Follow-up-Studie

Eichmann, Hubert; Saupe, Bernhard

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Eichmann, H., & Saupe, B. (2014). *Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich: Follow-up-Studie*. (Sozialpolitische Studienreihe, 15). Wien: ÖGB-Verl.. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-412528>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

SOZIALPOLITISCHE STUDIENREIHE

BAND 15

Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie

Hubert Eichmann, Bernhard Saupe

Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)
im Auftrag des Sozialministeriums

Inklusive E-Book

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
Stubenring 1, 1010 Wien
© 2014 by Verlag des ÖGB GmbH
Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH
Verlags- und Herstellungsort: Wien
Printed in Austria
ISBN: 978-3-99046-038-2

Die Studie „Follow-up: Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich“ wurde im Auftrag des Sozialministeriums von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) erstellt.

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz zu folgenden Bedingungen:

CC BY-NC-SA 3.0 AT



Namensnennung



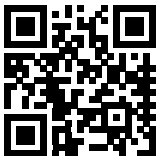
Nicht-kommerziell



Weitergabe unter gleichen Bedingungen

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/at/>

Für darüber hinausgehende Nutzungen ist eine ausdrückliche Zustimmung des Herausgebers erforderlich.



Die Sozialpolitische Studienreihe steht unter www.studienreihe.at gratis zum Download zur Verfügung.

SOZIALPOLITISCHE STUDIENREIHE BAND 15

ÜBERBLICK ÜBER ARBEITSBEDINGUNGEN IN ÖSTERREICH. FOLLOW-UP-STUDIE

Hubert Eichmann, Bernhard Saupe,
Mitarbeit von Matthias Nocker und Elisabeth Prammer

Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)
im Auftrag des Sozialministeriums

1. INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	15
1. ENTWICKLUNG VON BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUREN, BESCHÄFTIGUNGSFORMEN	21
1.1. Erwerbsbeteiligung, Zugang zum Arbeitsmarkt	22
1.2. Entwicklung von Beschäftigungsformen	35
1.3. Entwicklung der Beschäftigungsstruktur	55
1.4. Beschäftigungsstabilität	60
1.5. Dynamiken des Erwerbslebens im internationalen Vergleich	64
2. ARBEITSZEITEN, VEREINBARKEIT VON ERWERBSARBEIT UND PRIVATLEBEN	69
2.1. Arbeitszeitausmaß – Entwicklung und Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit	70
2.2. Lage der Arbeitszeiten, Sonderformen der Arbeitszeit	84
2.3. Arbeitszeit und Selbstbestimmung	93
2.4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	98
3. EINKOMMEN	109
3.1. Einkommensverteilung und Einkommensentwicklung	109
3.2. Einkommen und Geschlecht	125
3.3. Einkommen und Armutsgefährdung	129
4. ARBEITSORGANISATION UND BETRIEBLICHE PARTIZIPATION	135
4.1. IKT- und Techniknutzung, Arbeitsorte und Mobilität	136
4.2. Arbeitsorganisation und Arbeitsqualität	146
4.3. Beschäftigtenpartizipation und Interessenvertretung	166

5. ARBEITS- UND GESUNDHEITSBELASTUNGEN	179
5.1. Belastungen am Arbeitsplatz und Arbeitsunfälle	180
5.2. Subjektive Einschätzung des Gesundheitszustands	213
5.3. Krankenstände	219
6. BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG	227
6.1. Formale Bildungs- und Qualifikationsstruktur in Österreich	227
6.2. Weiterbildung von Erwachsenen bzw. berufliche Weiterbildung	237
6.3. Kompetenzniveaus, Kompetenzmangel, Überqualifikation	248
7. ARBEITSZUFRIEDENHEIT, ARBEITSPLATZUNSICHERHEIT	261
7.1. Arbeitszufriedenheit, Arbeitsklima	263
7.2. Wirtschaftliche Unsicherheit infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise	284
7.3. Veränderung bei Erwerbszielen und dem Stellenwert von Erwerbsarbeit	294
8. ZUSAMMENFASSUNG	299
8.1. Veränderungstrends bei Arbeits- und Beschäftigungs- bedingungen in Österreich	300
8.2. Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Österreich	317
8.3. Arbeitsbedingungen in Österreich im EU-Kontext	320
9. ANNEX 1: BESCHREIBUNG VON ERHEBUNGSPROGRAMMEN ZU ARBEITSBEDINGUNGEN IN ÖSTERREICH	327
9.1. Die wichtigsten Erhebungsprogramme zu Arbeitsbedingungen in Österreich	331
9.1.1. AKE – Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria	331

9.1.2.	EWCS – European Working Conditions Survey	336
9.1.3.	EU-SILC – Statistics on Income and Living Conditions	340
9.1.4.	Arbeitsklima-Index der Arbeiterkammer OÖ	344
9.1.5.	AMDB – Arbeitsmarktdatenbank des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	346
9.2.	Weitere repräsentative Bevölkerungsbefragungen mit Daten zu Arbeitsbedingungen in Österreich	349
9.2.1.	AES – Adult Education Survey	349
9.2.2.	EQLS – European Quality of Life Survey	351
9.2.3.	ESS – European Social Survey	352
9.2.4.	EVS – European Values Study	353
9.2.5.	Social Survey Österreich (ISSP – International Social Survey Programme)	354
9.2.6.	Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)	356
9.3.	Repräsentative Unternehmensbefragungen mit Daten zu Arbeitsbedingungen in Österreich	357
9.3.1.	CVTS – Continuing Vocational Training Survey	357
9.3.2.	ESENER – European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks	358
9.3.3.	ECS – European Company Survey (2009 und 2013) bzw. ESWT – European Survey on Working Time and Work-Life Balance (2005)	359
9.3.4.	Verdienststrukturerhebung (Earnings Structure Survey)	361
10. ANNEX 2: LÄNGSSCHNITTDATEN AUS DEM EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEY		363
11. LITERATUR		371

AUTOREN

389

BISHER ERSCHIENEN IN DIESER REIHE

391

2. ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 2.1:	Teilzeitquoten nach Geschlecht 1974–2012	72
Abbildung 2.2:	Häufigkeit von Klauseln im Arbeitsvertrag	92
Abbildung 3.1:	Reallohnentwicklung in den EU-Ländern 2010–2012 in %	114
Abbildung 3.2:	Relative Vermögensanteile in Österreich nach Perzentile	122
Abbildung 3.3:	Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle ohne Anpassungen 2011 nach Ländern	127
Abbildung 4.1:	Hauptsächlicher Arbeitsplatz, Erwerbstätige, 2010, in %	141
Abbildung 4.2:	Idealtypische Muster der Arbeitsorganisation	147
Abbildung 4.3:	Verbreitung von vier Mustern der Arbeitsqualität in Europa, EWCS 2010, in %	160
Abbildung 5.1:	Physische und psychische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz, Erwerbstätige, nach Geschlecht, 2007, in %	181
Abbildung 5.2:	Physische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz, die mehr als 25 % der Zeit gegeben sind, Veränderungen 1995–2010, in %	183
Abbildung 5.3:	Wie häufig sind Fälle von arbeitsbedingtem Stress an ihrem Arbeitsplatz? 2013, in %	201
Abbildung 5.4:	Ursachen psychischer Belastungen, 2011/2012, in %	202
Abbildung 5.5:	Psychische Beanspruchung, 2011/2012, nach Berufsgruppen, in %	203
Abbildung 5.6:	Psychische Beanspruchung im Zeitverlauf 2008–2012, in %	204
Abbildung 5.7:	Folgen psychischer Beanspruchung, 2011/2012, in %	206
Abbildung 5.8:	Gesundheitsprobleme in den letzten zwölf Monaten, 2010, in %	215
Abbildung 6.1:	Höchste Formalbildung der 25- bis 44-Jährigen, in Abhängigkeit vom Bildungsstand der Eltern, Österreich 2011/2012, in %	233

Abbildung 6.2:	Anteil der Beschäftigten in Österreich in betrieblichen Weiterbildungskursen 2010 nach Branchen, in %	246
Abbildung 6.3:	Inhalte betrieblicher Weiterbildungskurse in Österreich 2010, in %	248
Abbildung 7.1:	Entwicklung des Arbeitsklima-Index für Österreich 1997–2013 (normierter Gesamtindex)	264
Abbildung 7.2:	Erlebte Arbeitsplatzunsicherheit, EU-28, EWCS 2010, in %	292
Abbildung 7.3:	Auswirkungen der Wirtschaftskrise, EU-28, Eurobarometer November 2013, in %	294
Abbildung 8.1:	Job-Quality-Index EU-27 2005 und 2010	323

3. TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1.1:	Erwerbstätige nach Labour-Force-Konzept ab 15 Jahren, in 1.000	23
Tabelle 1.2:	Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen, in %	27
Tabelle 1.3:	Arbeitslosenquote, in %	30
Tabelle 1.4:	Freie Dienstverträge, geringfügige freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse 2004–2011	38
Tabelle 1.5:	Leiharbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse 2004–2012	42
Tabelle 1.6:	Anteil atypischer Beschäftigung an unselbstständiger Gesamtbeschäftigung, 2005 bis 2011, in %	54
Tabelle 1.7:	Prozentanteil der Wirtschaftssektoren an der Gesamtbeschäftigung, in %	55
Tabelle 1.8:	Branchen in Österreich nach ihrer Entwicklung vor und während der Wirtschaftskrise	57
Tabelle 1.9:	Durchschnittliche Dauer des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses in Jahren	61
Tabelle 2.1:	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	71
Tabelle 2.2:	Teilzeitquoten, in % der Gesamtbeschäftigung	73
Tabelle 2.3:	Arbeitszeitbezogene Unterbeschäftigung, in % der Gesamtbeschäftigung	78
Tabelle 2.4:	Verbreitung von Überstunden, in % aller unselbstständig Erwerbstätigen	81
Tabelle 2.5:	Anteil unselbstständig Erwerbstätiger mit Turnus-/ Schicht-/Wechseldienst an allen unselbstständig Erwerbstätigen, in %	85
Tabelle 2.6:	Regelmäßigkeit der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit	90

Tabelle 2.7:	Fremd- und selbstbestimmte betriebliche Arbeitszeitregelungen, in %	94
Tabelle 2.8:	Gründe für Teilzeitarbeit, in % aller Teilzeitbeschäftigten	100
Tabelle 3.1:	Bruttojahreseinkommen unselbstständig Beschäftigter 1997–2012	117
Tabelle 4.1:	IKT-Einsatz und Arbeitsorte, Erwerbstätige, 2010, in %	139
Tabelle 4.2:	Umstrukturierungen und Arbeitsintensität, 2010, in %	149
Tabelle 4.3:	Lernhaltigkeit der Arbeit und Handlungsspielraum, 2010, in %	153
Tabelle 4.4:	Vier Muster von Arbeitsqualität in Europa, EWCS 2010	158
Tabelle 4.5:	Partizipation und Unterstützung, Erwerbstätige, EWCS 2010	169
Tabelle 5.1:	Physische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz, die mehr als 25 % der Zeit gegeben sind, nach soziodemografischen und erwerbsstatistischen Merkmalen, 2005, in %	185
Tabelle 5.2:	Physische Belastungsfaktoren II am Arbeitsplatz, die mehr als 25 % der Zeit gegeben sind, nach soziodemografischen und erwerbsstatistischen Merkmalen, 2010, in %	187
Tabelle 5.3:	Arbeitsbedingter Stress, nach soziodemografischen und erwerbsstatistischen Merkmalen, 2010, in %	199
Tabelle 5.4:	Gesundheitsprobleme in den letzten zwölf Monaten, nach soziodemografischen und erwerbsstatistischen Merkmalen, 2010, in %	216
Tabelle 6.1:	Bildungsniveau der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, in %	230
Tabelle 6.2:	Teilnahme an arbeitsbezogener, nichtformaler Weiterbildung in den zwölf Monaten vor der Befragung, in %	243
Tabelle 7.1:	Aspekte der Arbeitszufriedenheit, Erwerbstätige, EWCS 2010, in %	270

Tabelle 7.2:	Regressionsanalyse Arbeitszufriedenheit, Österreich, EWCS 2010	277
Tabelle 7.3:	Wahrgenommene Diskriminierung am Arbeitsplatz in Österreich, EWCS 2010, in %	284
Tabelle 7.4:	Erlebte Arbeitsplatzunsicherheit, Österreich, EWCS 2010, in %	286
Tabelle 7.5:	Wichtigkeit von Erwerbszielen im Längsschnittvergleich, in %	297
Tabelle 8.1:	Arbeitsmarktmonitor EU-27, Daten 2010/2011, Länderranking und Punktwerte auf fünf Bereichsindizes	325

EINLEITUNG

Dieser von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeit (FORBA) erstellte Bericht ist als Follow-up einer 2010 publizierten Studie angelegt (Eichmann et al. 2010). Ebenso wie vor vier Jahren geht es in dieser Analyse darum, auf Basis von Sekundäranalysen zur existierenden Datenlage einen detaillierten, dennoch überschaubaren Überblick über wesentliche Strukturen von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Österreich zu liefern. Die markanteste Zäsur der letzten Jahre war die 2008 einsetzende Finanz- und Wirtschaftskrise. In welcher Hinsicht lassen sich dabei Folgen auf Erwerbstätige – abseits der bekannten Zahlen zu Wirtschaftswachstum oder Arbeitslosigkeit – beobachten? In der Bewertung der empirischen Daten werden dahin gehende Auswirkungen in allen Kapiteln berücksichtigt, vor allem in Form von Zeitvergleichen bei Ausprägungen bestimmter Merkmale, wie z. B. Stand der Beschäftigung oder Ausmaß der Autonomie am Arbeitsplatz.

Aufgrund diverser Unschärfen bei der Verwendung des Begriffs „Arbeitsbedingungen“ folgt das Vorgehen der üblichen Praxis (sowie der Struktur der Vorgängerstudie), direkt auf zentrale Merkmalskombinationen von Erwerbsarbeit Bezug zu nehmen. Der Bericht ist in sieben inhaltliche Kapitel gegliedert und liefert differenzierte Darstellungen zu 1. Beschäftigungsformen, 2. Arbeitszeiten (und Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben), 3. Einkommen, 4. Arbeitsorganisation (und Mitbestimmung), 5. Arbeits- und Gesundheitsbelastungen, 6. Aus- und Weiterbildung sowie 7. Arbeitszufriedenheit. Der Fokus der Analysen zu einzelnen Merkmalen ist jeweils auf bestimmte Ausprägungen, Verteilungen und (soweit möglich) auf Veränderungen im Zeitablauf gerichtet. Darüber hinaus enthalten alle Kapitel europäische Vergleichsdaten zur Einordnung Österreichs im EU-Kontext. In einer Zusammenfassung (Kapitel 8) werden die gesammelten Ergebnisse nochmals in Form generalisierender Aussagen zur Entwicklung der einzelnen Aspekte von Arbeitsbedingungen in Österreich und im EU-Vergleich wiedergege-

ben. Hinzuweisen ist darauf, dass aufgrund der Themenstellung der Rahmen dieses Berichts dadurch abgesteckt ist, dass im Wesentlichen Erwerbstätige und deren berufliche Rahmenbedingungen analysiert werden. Dafür maßgebliche Einflussfaktoren wie Institutionen des österreichischen Arbeitsmarkts oder des weiter gefassten wohlfahrtsstaatlichen Systems sind dagegen nicht oder nur am Rande Gegenstand der Analysen.

Die Dokumentation und Interpretation der relevantesten Repräsentativerhebungen zu den aufgeworfenen Themenbereichen macht den Hauptteil dieser Studie aus. Während die Wiedergabe möglichst repräsentativer Befunde geeignet ist, einen guten Überblick über wesentliche Strukturen von Arbeitsbedingungen zu geben, soll nicht verschwiegen werden, dass die Darstellung von quantitativen Ergebnissen zur österreichischen Erwerbsbevölkerung häufig verdeckt, dass sich unterhalb von Durchschnitts- und Mittelwerten für alle Befragten eine ausgesprochen heterogene Erwerbslandschaft verbirgt, mit zum Teil großen Differenzen zwischen einzelnen (Sub-)Branchen, Berufsgruppen, Beschäftigungsformen, Betriebstypen oder Bundesländern. Überblicksberichte wie der gegenständliche sind insofern der Kritik ausgesetzt, dass die Vielfalt ungleicher bzw. heterogener Arbeitswelten gegenüber einer vereinfachenden Sicht auf Durchschnittswerte (notgedrungen) in den Hintergrund tritt. Dieses Manko sowie den generellen Überhang des quantitativen Materials im Bericht versucht das Forschungsteam aufzulockern, indem es in allen Kapiteln interessante Ergebnisse in Form von „Boxen“ präsentiert, die vor allem qualitatives Fallstudienmaterial aus unterschiedlichen Berufsfeldern enthalten.

Als empirisches Material wurden überwiegend jene Repräsentativdatensätze herangezogen, mit denen sich für die österreichische Gesamterwerbsbevölkerung die vergleichsweise verlässlichsten Aussagen treffen lassen – bzw. jene Erhebungsprogramme, die auf Basis möglichst identer Indikatoren wiederholt durch-

geführt werden, um Veränderungen im Zeitablauf erfassen zu können. Hervorzuheben sind in dieser Hinsicht die vierteljährliche Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria (AKE) sowie der jeweils im Abstand von fünf Jahren durchgeführte European Working Conditions Survey (EWCS) der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound). Die Charakteristika dieser beiden Datensätze sowie einer Anzahl weiterer relevanter Erhebungsprogramme sind in Annex 1 beschrieben. Ergänzend dazu werden in Annex 2 an die 40 EWCS-Variablen zu Arbeitsbedingungen wiedergegeben; der Längsschnittvergleich (1995 bis 2010) ist hier so aufgebaut, dass neben den Veränderungen im Zeitablauf für Österreich auch eine Gegenüberstellung mit dem Durchschnitt der EU-15 sowie ein Vergleich der Geschlechter geboten werden.¹

In Summe sind die inhaltlichen Erörterungen in den sieben Kapiteln dieses Berichts um etwa 50 % länger als in der Vorgängerstudie. Allein deshalb ging es nicht bloß um eine Aktualisierung der Daten auf den neuesten Stand, d. h. mit Material aus 2012 bzw. soweit vorhanden 2013. Demgegenüber wurde die Follow-up-Studie so gestaltet, dass trotz weitgehend identer Gliederung mehr als 90 % der jeweiligen Texte neu verfasst wurden. Aus der Vorgängerstudie wurden lediglich jene Textteile übernommen, für die es kein neues empirisches Datenmaterial gibt bzw. bei denen es sich um Passagen zur Erklärung bestimmter Begriffe und theoretischer Konzepte handelt.

¹ Internationale Vergleichsdaten sind in diesem Bericht in erster Linie auf die EU-15 ausgerichtet, d. h. auf die „alten“ EU-Staaten. Dies ist insbesondere dem mit Österreich vergleichbaren Wohlstandsniveau geschuldet, das für viele der neuen EU-Staaten (noch) deutlich niedriger ausfällt. Ungeachtet dessen werden viele Befunde zum Vergleich mit den EU-27 bzw. EU-28 herangezogen.

1. ENTWICKLUNG VON BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUREN, BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

In diesem Kapitel werden grundlegende Eckdaten und Entwicklungslinien des österreichischen Arbeitsmarktes vorgestellt und diskutiert. Dieser bildet den rechtlichen, institutionellen und strukturellen Rahmen, in dem konkrete betriebliche Arbeitsbedingungen gestaltet und verändert werden. Dabei sind Beschäftigungsformen und -strukturen in den letzten Jahrzehnten deutlich vielfältiger und unübersichtlicher geworden. Die vertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf der einen Seite und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf der anderen Seite können deshalb nicht mehr als einheitlicher Rahmen für unterschiedliche Arbeitsbedingungen angesehen werden. Vielmehr sind die Formen der Beschäftigung selbst Gegenstand unternehmerischer Strategien und bilden entscheidende Faktoren für die Qualität der Arbeit. Zugleich rückten Arbeitsmarktentwicklungen nicht erst in den vergangenen Jahren der internationalen Wirtschafts- und Finanzkrise zunehmend in den Fokus EU-weiter Bestimmungen und Politikzielsetzungen. In diesem Kapitel soll daher ein Überblick über wesentliche Aspekte des österreichischen Arbeitsmarkts und deren Veränderungen in den letzten Jahren entlang relevanter gesellschaftlicher Subgruppen (z. B. nach Geschlecht, Alter, Bildungsgrad) sowie unter Berücksichtigung des EU-Kontexts geboten werden. Dabei erscheinen insbesondere die folgenden fünf Aspekte und dazugehörigen Fragen relevant, denen jeweils ein eigenes Unterkapitel gewidmet ist:

- » Erwerbsbeteiligung und Zugang zum Arbeitsmarkt: Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen an der erwerbsfähigen Bevölkerung? Welche Subgruppen sind unter den Erwerbstätigen wie stark vertreten? Wie hat sich die Arbeitslosigkeit in Österreich in den letzten Jahren entwickelt?

- » Neue Beschäftigungsformen: Wie verteilen sich die Erwerbstätigen auf die unterschiedlichen Varianten des Arbeitsvertrags? Welche Rolle spielen dabei die neu entstandenen Formen atypischer Beschäftigung?
- » Entwicklung der österreichischen Beschäftigungsstruktur: Welche Arten von Tätigkeiten werden auf dem Arbeitsmarkt in welchem Ausmaß ausgeübt? Wie verändert sich diese Verteilung im Zeitverlauf?
- » Beschäftigungsstabilität: Wie lange dauern Beschäftigungsverhältnisse im Durchschnitt? Gibt es dabei relevante Unterschiede zwischen Subgruppen bzw. im Zeitverlauf?
- » Welche Dynamiken sind im Verlauf individueller Erwerbskarrieren beobachtbar und wie verändern sich diese im Zeitverlauf?

Für die Jahre seit 2008 ist die Frage nach der Entwicklung des österreichischen Arbeitsmarkts entlang dieser Punkte stark vom Kontext der internationalen Wirtschafts- und Finanzkrise mitbestimmt, und damit von der Frage, in welcher Weise sich diese auf Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen in Österreich ausgewirkt hat. Darauf wird im Folgenden laufend eingegangen.

1.1. Erwerbsbeteiligung, Zugang zum Arbeitsmarkt

Daten zur Erwerbsbeteiligung werden in Österreich im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung laufend erhoben und von Statistik Austria quartalsweise sowie jährlich veröffentlicht; die Erwerbsbeteiligungsdaten sind zugleich Teil des EU-weiten Arbeitsmarktmonitorings und werden von Eurostat vergleichend analysiert und veröffentlicht. Absolute Erwerbstätigenzahlen nach Geschlecht, selbstständiger und unselbstständiger Tätigkeit sowie nach Altersgruppen können Tabelle 1.1 entnommen werden. Zugrunde gelegt wird dabei das so genannte Labour-Force-Konzept, demzufolge erwerbstätig ist, wer in der Referenzwoche, d. h. der Kalenderwoche, auf die sich die Befragung bezieht, mindestens eine Stunde gegen

Bezahlung gearbeitet hat (siehe auch die Erläuterungen zur Arbeitskräfteerhebung in Annex 1). Als primärer Indikator der Erwerbsbeteiligung wird national wie EU-weit die Erwerbstätigenquote verwendet (international auch als Beschäftigungsquote bezeichnet). Sie gibt den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Privathaushalten an, wobei Präsenz- und Zivildienstler nicht erfasst sind. Üblicherweise wird die Erwerbstätigenquote für die 15- bis 64-Jährigen ausgewiesen.

Tabelle 1.1: Erwerbstätige nach Labour-Force-Konzept ab 15 Jahren, in 1.000

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ö. gesamt	3.793,5	3.744,0	3.824,4	3.928,3	4.027,9	4.090,0	4.077,7	4.096,4	4.143,9	4.183,8
Männer	2.093,9	2.061,5	2.095,2	2.147,5	2.208,5	2.222,1	2.185,5	2.197,4	2.227,9	2.240,4
Frauen	1.699,7	1.682,5	1.729,2	1.780,7	1.819,4	1.867,9	1.892,1	1.899,1	1.916,0	1.943,4
Selbst.	409,6	439,1	453,0	473,3	481,5	466,2	457,7	475,4	482,6	474,1
Unselbst.	3.304,6	3.266,5	3.317,0	3.396,7	3.450,2	3.528,0	3.532,3	3.532,9	3.574,3	3.627,3
15–24 Jahre	481,6	499,5	521,7	533,3	549,9	555,1	540,4	530,8	541,8	541,5
25–34 Jahre	947,8	906,2	885,5	884,7	885,3	894,5	893,0	884,2	900,5	923,0
34–44 Jahre	1.189,0	1.176,9	1.188,4	1.198,2	1.198,7	1.181,5	1.151,1	1.120,9	1.101,0	1.071,4
45–54 Jahre	855,4	856,7	890,2	934,5	973,1	1.008,0	1.035,2	1.083,0	1.117,6	1.142,4
55–64 Jahre	289,7	277,2	300,6	330,7	356,4	380,7	382,8	402,3	408,8	431,3
65+ Jahre	30,0	27,5	38,1	46,8	64,6	70,1	75,2	75,3	74,1	74,4

Quelle: AKE, Statistik Austria; Zeitreihenbruch 2004

Wie ein Blick auf die absoluten Beschäftigungszahlen zeigt, war die Zahl der Erwerbstätigen in Österreich 2009 gegenüber 2008 leicht rückläufig (von 4,090 auf 4,077 Millionen, was einem Rückgang von 0,3 % entspricht). Dies kann mit der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise ab Ende 2008 in Zusammenhang gebracht werden, zumal der österreichische Arbeitsmarkt in den zehn Jahren vor 2009 stets gewachsen ist, mit Ausnahme von 2004, wofür jedoch teilweise der Zeitreihenbruch im Zuge der Umgestaltung der Mikrozensushebung verantwortlich sein könnte; in den Jahren 2005 bis 2008 war das Beschäftigungswachstum mit durchschnittlich mehr als zwei Prozent pro Jahr besonders ausgeprägt.

Relevant ist in diesem Zusammenhang auch, dass das österreichische Bruttoinlandsprodukt 2009 erstmals seit den 1970er-Jahren rückläufig war. 2010 brachte bereits wieder einen leichten Anstieg der österreichischen Gesamtbeschäftigung um knapp ein halbes Prozent, in den beiden Jahren seither fiel der Beschäftigungszuwachs mit jeweils ca. einem Prozent sogar wieder deutlicher aus. Eine Auswertung nach wöchentlicher Arbeitszeit zeigt, dass der Beschäftigungszuwachs über die Krisenjahre dem deutlichen Zuwachs an Teilzeitbeschäftigungen zu verdanken ist (plus 12,5 % von 2008 bis 2012, bei kontinuierlichem Zuwachs über alle Krisenjahre), während die Zahl der Vollzeitbeschäftigten von 2008 bis 2012 sogar leicht gesunken ist (minus 0,8 %, Rückgänge 2009 und 2010, danach wieder Anstieg). Neu ist daran lediglich der Rückgang der Vollzeitbeschäftigung – die Wachstumsraten von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen sind bereits seit den 1990er-Jahren deutlich höher als jene der Vollzeiterwerbstätigkeit.

Zumindest was das Ausmaß der unselbstständigen Beschäftigung betrifft, scheint Österreich damit bislang relativ glimpflich durch die Krise gekommen zu sein. Dies bestätigt ein Blick auf europäische Vergleichsdaten (nicht in der Tabelle ausgewiesen). So gab es in mehreren anderen EU-Ländern deutlich größere Beschäftigungsrückgänge, die sich ab 2009 auch über mehrere Jahre erstreckten. Wird die Gesamtbeschäftigung von 2012 mit jener aus 2008 verglichen, so verzeichnete Österreich über die Krisenjahre hinter Luxemburg und Deutschland den drittgrößten Anstieg der Gesamtbeschäftigung innerhalb der EU-15 (plus 2,3 %) und stellt damit eines von nur fünf Ländern der EU-15 dar, in denen die Zahl der unselbstständig Beschäftigten seit Beginn der Krise nicht geschrumpft ist. Am stärksten war der Rückgang in Griechenland (minus 17,2 %), Spanien (minus 14,8 %) und Irland (minus 12,9 %). Darüber hinaus ist, wie sowohl Arbeitskräfteerhebung als auch volkswirtschaftliche Gesamtrechnung zeigen, in Österreich im Vergleich zwischen 2008 und 2012 nicht nur die Zahl der Beschäftigten gestiegen, sondern

auch die Zahl der Erwerbstätigen in Vollzeitäquivalenten² übersteigt nach zwischenzeitlichem Rückgang 2012 das Niveau von 2008. Der leichte Rückgang bei Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen konnte also durch den kontinuierlichen Anstieg der Teilzeitbeschäftigten ausgeglichen werden. Nach wie vor unter dem Niveau von 2008 lag 2012 das Arbeitsvolumen, also die Gesamtzahl der jährlich geleisteten Arbeitsstunden. In einer Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts (Aiginger/Horwath/Mahringer 2011) belegt Österreich unter 28 europäischen wie außereuropäischen Ländern Rang sechs in einer mehrdimensionalen Bewertung der Arbeitsmarktentwicklung über die Krisenjahre.

Nähere Analysen zur Beschäftigungsentwicklung in Österreich während der Krise finden sich in einem Aufsatz von Käthe Knittler und Bettina Stadler (Knittler/Stadler 2012). Betrachtet werden in diesem Fall ausschließlich unselbstständige Beschäftigungsverhältnisse; die Datengrundlage bildet auch hier die Arbeitskräfteerhebung. Von besonderem Interesse ist, dass sich bei genauerer Betrachtung von Beschäftigungsrückgang und Erholung des Arbeitsmarkts ab 2009 geschlechtsspezifisch stark unterschiedliche Muster zeigen: Während im Jahr 2009 der Rückgang unselbstständiger Normalarbeitsverhältnisse³ zu 90 % Männer betraf, bezog sich der abgeschwächte Rückgang 2010 zu 70 % auf Beschäftigungsverhältnisse von Frauen. Der erneute Zuwachs an Normalarbeitsverhältnissen 2011 kam wiederum zu 80 % Männern zugute. Den Hintergrund dieser geschlechtsspezifischen Muster bildet die unterschiedliche Geschwindigkeit, mit der sich die Krise in männer- und frauendominierten Branchen ausgewirkt hat: Während die Beschäftigung insbesondere in Industrie und Baubranche 2009 starke Rückgänge zeigte, dafür aber 2011 wieder wuchs, stieg die Beschäftigung in Erziehung und Unterricht sowie dem Gesundheits- und Sozialbereich 2009 noch deutlich an, stagnierte

2 Für diesen Indikator wird die Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter in Vollzeitbeschäftigung umgerechnet.

3 Unter einem Normalarbeitsverhältnis wird im Allgemeinen ein unbefristetes, sozialversicherungspflichtiges Vollzeitbeschäftigungsverhältnis verstanden.

aber in den beiden Folgejahren. Wirken sich also in Bau und Industrie Konjunkturunbrüche unmittelbar aus, so sind bestimmte „Frauenbranchen“ eher von öffentlichen Budgets abhängig und die Beschäftigung reagiert auf die nachfolgenden Sparpolitiken. Ein ähnliches Muster zeigt sich für die Beschäftigung von Personen mit unterschiedlichen Bildungsniveaus: Die Beschäftigung von Personen mit Pflichtschulabschluss ging bereits 2009 markant zurück; jene von Akademikerinnen und Akademikern stieg hingegen 2009 noch deutlich an und stagnierte 2010.

Im Vergleich der Gesamtbeschäftigung von 2012 mit jener von 2008 zeigt sich, dass Männer bislang etwas stärker von der Krise betroffen waren als Frauen: 2012 waren um 4 % mehr Frauen in Österreich erwerbstätig als 2008, aber nur um 0,8 % mehr Männer. Zum Vergleich: Auch zwischen 2004 und 2008 wuchs die Beschäftigung von Frauen stärker als die von Männern – dies ist eine Folge der längerfristig zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen. Während sich die Beschäftigungszuwächse von Frauen und Männern zwischen 2004 und 2008 aber nur um ca. 60 % unterschieden, wuchs die Beschäftigung von Frauen in den Krisenjahren mehr als viermal so stark wie die von Männern. Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Vollzeitäquivalenten zeigt aufgrund der hohen weiblichen Teilzeitquote diesbezüglich einen geringeren Unterschied: Die Zahl der männlichen Vollzeitäquivalente sank von 2008 bis 2012 um 0,1 %, während weibliche Vollzeitäquivalente um 2,5 % zunahmen, im Vergleich dazu stiegen die männlichen Vollzeitäquivalente zwischen 2005 und 2008 um 4,3 %, die weiblichen um 6,8 %.

Ebenso betraf die Krise jüngere Beschäftigte stärker als ältere: Während die Beschäftigung der 45- bis 54-Jährigen sowie der 55- bis 64-Jährigen von 2008 bis 2012 jeweils um 13,3 % wuchs, ging jene der 15- bis 24-Jährigen um 2,5 % zurück. Dies kann nicht ausschließlich auf den Prozess der älter werdenden Erwerbsbe-

völkerung bzw. die steigende Erwerbsquote von Älteren zurückgeführt werden, sondern erscheint umso deutlicher als Folge der Krise, wenn in Betracht gezogen wird, dass die Beschäftigung der 15- bis 24-Jährigen von 2004 bis 2008 noch um 15,3 % gewachsen war.

Tabelle 1.2: Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen, in %

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU-15 gesamt	64,4	64,6	65,3	66,1	66,8	67,1	65,8	65,4	65,5	65,2
Österreich gesamt	68,9	67,8	68,6	70,2	71,4	72,1	71,6	71,7	72,1	72,5
Männer	76,1	74,9	75,4	76,9	78,4	78,5	76,9	77,1	77,8	77,8
Frauen	61,6	60,7	62	63,5	64,4	65,8	66,4	66,4	66,5	67,3
Pflichtschule	48,5	46	47,2	48,6	51,1	50,1	48,2	48,3	48,9	48,3
Lehre, BMS	76,3	74,5	75,2	76,2	77,3	78,3	77,5	78,1	78,1	78,7
Höhere Schule	69,4	69,9	70,1	71,9	73,2	74,4	74,8	73,4	74,2	74,3
Universität, Hochschule	87,8	83,4	84,9	86,2	86,9	86,3	86,5	85,6	86,3	87,0
55-64 Jahre gesamt	30,3	28,8	31,8	35,5	38,6	41	41,1	42,4	41,5	43,1
55-64 Jahre Männer	40,4	38,9	41,3	45,3	49,8	51,8	51	51,6	50,6	52,5
55-64 Jahre Frauen	20,8	19,3	22,9	26,3	28	30,8	31,7	33,7	32,9	34,1

Quelle: AKE, Statistik Austria, Eurostat; Zeitreihenbruch 2004

Analog zur Gesamtbeschäftigung ist auch die österreichische Erwerbstätigenquote 2009 leicht zurückgegangen (um 0,7 % bzw. fünf Prozentpunkte von 72,1 auf 71,6 %), um 2010 bereits wieder leicht und ab 2011 deutlicher anzusteigen (vgl. Tabelle 1.2). Auch hier liegt Österreich über dem Durchschnitt der EU-15, der über die gesamten Krisenjahre rückläufig war bzw. stagnierte. Bei Betrachtung der Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten (nicht in der Tabelle ausgewiesen) ergibt sich ein etwas ungünstigeres Bild: Waren 2008 umgerechnet 63,5 % der 15- bis 64-Jährigen vollzeiterwerbstätig, so reduzierte sich dieser Anteil in den beiden Folgejahren auf 62,7 bzw. 62,5 %. 2011 und 2012 stieg die Erwerbstäti-

genquote in Vollzeitäquivalenten wieder an, blieb 2012 mit 63 % aber noch leicht unter dem Wert von 2008.

Bereits die Steigerung der österreichischen Erwerbstätigenquote in den Jahren vor der Krise war maßgeblich auf die oben erwähnte Zunahme in der Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückzuführen, die wiederum maßgeblich über Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zustande kam. So stieg die weibliche Erwerbstätigenquote in den Jahren 2004 bis 2008 um 8,4 %, während sich die männliche nur um 4,8 % erhöhte. Diese Diskrepanz hat sich in den Jahren der Krise fortgesetzt: Zwar war 2012 ein nur um 2,3 % höherer Anteil Frauen erwerbstätig als 2008, der Anteil erwerbstätiger Männer hat sich im selben Zeitraum jedoch um 0,9 % verringert. Dies ist ein weiteres Anzeichen dafür, dass, was direkte Beschäftigungseffekte betrifft, Männer bislang stärker von der Krise getroffen wurden als Frauen. Dies bestätigt sich auch für die Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten:⁴ Zwischen 2005 und 2008 stieg diese bei den Männern um 3,1 %, bei den Frauen um 5,4 % an; von 2008 bis 2012 zeigte sich bei den Männern ein Rückgang der Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten um 1,8 %, während sie bei den Frauen um 0,8 % stieg.

Trotz der genannten Angleichungstendenzen bestehen zwischen der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen in Österreich im Vergleich zu anderen EU-Ländern nach wie vor beträchtliche Unterschiede: Während die Erwerbstätigenquote der österreichischen Männer konstant im Spitzenfeld der EU-15 liegt – in den Jahren 2003, 2008 und 2012 war sie die viert-, dritt- bzw. zweithöchste –, bewegt sich diejenige der österreichischen Frauen mit den Plätzen sieben, sechs, sechs in den drei genannten Jahren eher im vorderen Mittelfeld. Werden die Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen zueinander in Beziehung gesetzt und die

.....
4 Die Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten entspricht dem Anteil Erwerbstätiger in Vollzeitäquivalenten an der Erwerbsbevölkerung.

EU-Länder nach dem Grad der Angleichung der weiblichen an die männliche Erwerbsbeteiligung gereiht, so lag Österreich sowohl vor als auch während der Krise am Ende des zweiten Drittels der EU-15: 2003 und 2008 belegte Österreich jeweils den neunten Rang, 2012 den zehnten, d. h. dass in acht bzw. neun Ländern eine zwischen den Geschlechtern ausgeglichene Erwerbsbeteiligung zu beobachten war als in Österreich. Am ähnlichsten ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in den skandinavischen Ländern, während sich in den südeuropäischen Ländern die größten Unterschiede zeigen (Daten: Eurostat).

Mit Blick auf die Entwicklung der Erwerbstätigenquote in den letzten Jahren zeigt sich auch die unterschiedliche Krisen-Betroffenheit nach Bildungsniveaus: Während Akademikerinnen und Akademiker nach leichter Stagnation 2012 in etwas höherem Ausmaß erwerbstätig waren als 2008, lag die Erwerbstätigenquote von Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen 2012 um 3,6 % (1,8 Prozentpunkte) unter dem Wert von 2008. Die Wirtschafts- und Finanzkrise beendete damit die kontinuierliche Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen in den Jahren davor und vertiefte erneut den nach wie vor beträchtlichen Unterschied zwischen der Erwerbsbeteiligung auf Pflichtschulniveau und den übrigen Bildungsniveaus (vgl. dazu Kapitel 7.1). Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, dass sich unter den Personen mit Pflichtschulabschluss einerseits viele Pensionistinnen und Pensionisten und andererseits viele junge Menschen befinden, die noch in Ausbildung sind; beides verringert die Erwerbstätigenquote der Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen.

Was die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen betrifft, deren Steigerung eine wichtige Zielsetzung der EU-Beschäftigungspolitik bildet, so ist festzuhalten, dass sich die beträchtlichen Zuwächse in den Jahren vor der Krise – zwischen 2004 und 2008 erhöhte sich die Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe in Öster-

reich um 42,4 % – in den Jahren ab 2009 nicht in diesem Ausmaß fortgesetzt haben. Bis auf das Jahr 2011 war die Quote aber zumindest nicht rückläufig, und insgesamt hat sich die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen über die Krisenjahre immerhin noch um 5,1 % erhöht. Auf Ebene der EU-15 stieg die Erwerbsbeteiligung auch in den Jahren der Krise kontinuierlich an; Österreich lag in den letzten zehn Jahren konstant unter dem EU-15-Durchschnittswert, wobei sich der Rückstand, der 2003 noch knapp 30 % betrug, mittlerweile annähernd halbiert hat (15,2 % Differenz 2012). Im Ländervergleich der EU-15 lag Österreich 2012 trotzdem nur auf Platz elf; niedriger war die Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen nur in Luxemburg, Italien, Belgien und Griechenland, die höchsten Werte wurden in Schweden, Deutschland und Dänemark erreicht.

Tabelle 1.3: Arbeitslosenquote, in %

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU-15 gesamt	8,1	8,3	8,2	7,8	7,1	7,2	9,2	9,6	9,7	10,7
Österreich gesamt	4,3	4,9	5,2	4,7	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2	4,3
Männer	4,3	4,5	4,9	4,3	3,9	3,6	5	4,6	4	4,3
Frauen	4,2	5,4	5,5	5,2	5	4,1	4,6	4,2	4,3	4,3
Pflichtschule	8,2	9,5	10,2	9,6	8,8	8,2	10,3	8,9	8,8	9,2
Lehre, BMS	3,6	4,1	4,1	3,9	3,4	3,1	4	3,6	3,3	3,5
Höhere Schule	3,4	4,4	4,6	4	3,8	3,2	4,1	4,5	3,9	4,4
Universität, Hochschule	2,1	3	3,1	2,7	2,8	1,9	2,5	2,6	2,7	2,4
15–24 Jahre	7	9,7	10,3	9,1	8,7	8	10	8,8	8,3	8,7
25–49 Jahre	3,6	4,3	4,5	4,2	3,9	3,4	4,2	4	3,8	3,9
50+ Jahre	4,7	3,7	3,5	3,4	3	2,2	3,1	2,8	2,7	2,8

Quelle: AKE, Statistik Austria, Eurostat; Zeitreihenbruch 2004 (Österreich)

Arbeitslosenquoten werden in Österreich sowohl nach der nationalen als auch nach der innerhalb der EU üblichen internationalen Definition berechnet und veröffentlicht. Nach der nationalen Definition wird unter der Arbeitslosenquote der Anteil der beim Arbeitsmarktservice vorgemerkten Arbeitslosen am sogenann-

ten Arbeitskräftepotenzial verstanden (das Arbeitskräftepotenzial entspricht der Summe aus vorgemerkten Arbeitslosen und unselbstständig Erwerbstätigen). International ist die Arbeitslosenquote hingegen als Anteil Arbeitsloser an allen Erwerbspersonen definiert (Erwerbspersonen sind alle Erwerbstätigen und Arbeitslosen zusammengenommen). Dabei gilt als arbeitslos, wer in der Referenzwoche, d. h. der Woche, auf die sich die Befragung bezieht, nicht mindestens eine Stunde erwerbstätig war, in den vier Wochen vor der Referenzwoche aktiv Arbeit gesucht hat und innerhalb von zwei Wochen eine neue Tätigkeit aufnehmen könnte (siehe auch die Erläuterungen zur Arbeitskräfteerhebung in Annex 1). Aus Gründen der internationalen Vergleichbarkeit wird in diesem Bericht die Arbeitslosenquote nach internationaler Definition verwendet.

Auf die österreichische Arbeitslosenquote hat sich die internationale Wirtschafts- und Finanzkrise vor allem gleich zu Beginn ausgewirkt: Gegenüber 2008 stieg der Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbspersonen 2009 um einen ganzen Prozentpunkt von 3,8 auf 4,8 %. Relational ausgedrückt entspricht dies einer Steigerung von gut 26 %; die österreichische Arbeitslosenquote lag damit im Trend der EU-15, deren durchschnittliche Arbeitslosenquote 2008 auf 2009 um knapp 28 % anstieg. In den Jahren danach unterschied sich die österreichische Entwicklung aber deutlich von jener der übrigen EU-15: Während der Arbeitslosenanteil in Österreich 2010 wieder um 0,4 Prozentpunkte zurückging und in den beiden Folgejahren in etwa auf diesem Niveau blieb, stieg die durchschnittliche Arbeitslosenquote der EU-15 kontinuierlich weiter und lag 2012 um 48,6 % höher als 2008. Zum Vergleich: Die Arbeitslosigkeit in Österreich war 2012 nur um 13,2 % höher als 2008, im Durchschnitt lag sie in den Jahren 2009 bis 2012 sogar etwas niedriger als 2005 bis 2008. Vor diesem Hintergrund erscheint es wenig überraschend, dass die österreichische Arbeitslosenquote in den Krisenjahren eine der niedrigsten innerhalb der EU-15 (und EU-27 bzw. EU-28) war: In den Jahren 2011 und 2012 war sie die niedrigste, 2010 die zweitniedrigste aller EU-Länder.

Auch aus der Entwicklung der Arbeitslosenquote über die Jahre der Krise geht hervor, dass Männer in Österreich vor allem zu Beginn stärker von der Krise betroffen waren als Frauen: Während die Arbeitslosenquote der österreichischen Männer in den Jahren 2004 bis 2008 zwischen 11 und 20 % geringer war als jene der Frauen, lag sie 2009 und 2010 jeweils ca. 9 % darüber, 2011 7 % darunter, während die Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen 2012 mit 4,3 % genau gleich hoch waren.

Was die Arbeitslosenquote nach Bildungsniveaus betrifft, ist auffällig, dass vor allem bei den Absolventinnen und Absolventen höherer Schulen sowie tertiärer Bildungsgänge eine über die Krisenjahre hinweg persistente Steigerung eingetreten ist, wogegen die Arbeitslosigkeit von Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen sowie von Personen mit Lehr- bzw. BMS-Abschluss nach einem deutlichen Anstieg 2009 in den Folgejahren wieder gesunken ist.

Box 1.1: Generation Praktikum oder Generation Prekär?

In einer FORBA-Studie zur Situation von Praktika und Praktikantinnen/Praktikanten in Österreich zeigte sich eine häufige Diskrepanz zwischen geleisteter Tätigkeit und arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung einschließlich Entlohnung. Dabei kristallisierten sich zum einen einige Branchen als diesbezüglich besonders problematisch heraus, so der Sozial- und Gesundheitsbereich, Architektur, zivilgesellschaftliche NGOs, die Kultur- und Verlagsbranche, PR- und Werbeagenturen sowie teilweise der Medienbereich. Darüber hinaus erwiesen sich Praktika in unterschiedlichen Ausbildungsstadien als unterschiedlich problembehaftet: Während Pflichtpraktika von Schülerinnen und Schülern zum überwiegenden Teil gut abgesichert und passabel entlohnt sind, ist dies bei Studierendenpraktika – egal ob verpflichtend oder freiwillig – bereits deutlich seltener der Fall; am problematischsten sind Absicherung und Entlohnung in Praktika, die nach

Abschluss eines Studiums absolviert werden, wofür häufig auch das Schlagwort „Generation Praktikum“ gebraucht wird. Zwar kann bei Graduierten im Vergleich zu Studierenden von einer wesentlich geringeren Verbreitung von Praktika gesprochen werden – gut 13 % der zwischen 1996 und 2009 Graduierten absolvierten nach dem Studium mindestens ein Praktikum, wobei der Anteil unter Universitätsabsolventinnen und -absolventen mit gut 15 % etwas höher liegt. Die individuelle Betroffenheit ist bei Graduiertenpraktika in der Regel aber ausgeprägter: Praktika von Graduierten dienen weniger dem zeitlich begrenzten und studienbegleitenden Sammeln von einschlägiger Berufserfahrung, sondern sind als Brücke in den akademischen Arbeitsmarkt angelegt – bei gleichzeitiger Angewiesenheit der meisten davon Betroffenen auf ein Erwerbseinkommen. Sowohl quantitative Befunde aus existierenden Studien als auch die eigenen Erhebungen weisen übereinstimmend darauf hin, dass Personen, die (auch) nach einem abgeschlossenen Hochschulstudium ein Praktikum verrichtet haben, damit deutlich seltener zufrieden sind als Studierende oder Schülerinnen und Schüler.

In der medialen Diskussion zur „Generation Praktikum“ wird allerdings leicht übersehen, dass demgegenüber die Arbeitsmarktintegration aller Gruppen von Jugendlichen, insbesondere der bildungsferneren, zunehmend mit Problemen behaftet ist. Die Gründe dafür sind zahlreich und reichen von Kompetenzdefiziten, der Konkurrenz um Arbeitsplätze durch mehr Frauenerwerbstätigkeit, Migration und längere Verweildauer von Älteren im Erwerbsleben über die zum Teil fehlende Verantwortung von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen (z. B. Lehrlinge auszubilden) bis hin zur mangelnden Repräsentation in Parteien und Interessenvertretungen. Zum Beispiel waren junge Männer in manuellen Berufen stärker von der Wirtschaftskrise betroffen als andere Erwerbsgruppen, etwa angesichts des Abbaus von flexiblen Randbelegschaften wie Leiharbeitskräften. Dies mani-

festierte sich bei den 15- bis 24-jährigen Männern in einem Anstieg der Arbeitslosigkeit um 44 % im ersten Halbjahr 2009 (BMASK 2010: 12).

Zwar war die Jugendarbeitslosigkeit (der 15- bis 24-Jährigen) in Österreich mit 8,3 % (2012) die zweitniedrigste der EU-15 hinter den Niederlanden und weniger als halb so hoch wie die durchschnittliche Jugendarbeitslosigkeit in den EU-15-Staaten (20,6 %), dennoch liegt sie auch hierzulande deutlich über dem allgemeinen Durchschnitt. Unterdurchschnittlich ist in Österreich auch der Anteil der zunehmend in den Fokus von Forschung und Politik gelangenden sogenannten NEETs, worunter Jugendliche zu verstehen sind, die sich weder in Arbeit noch in Ausbildung befinden: Bei den 15- bis 24-Jährigen erreichte der NEET-Anteil 2011 mit 6,9 % nur etwa die Hälfte des EU-Durchschnitts; von den 25- bis 29-Jährigen gehörten 10,3 % zu dieser Kategorie, auch hier lag der EU-Durchschnitt annähernd doppelt so hoch. In internationalen Vergleichsstudien gelangen Arbeitsmarktforscherinnen und -forscher zur Schlussfolgerung, dass junge Menschen in westlichen Ländern zu den faktischen Verlierern der Globalisierung der letzten 20 Jahre zu zählen sind (z. B. Blossfeld et al. 2007). Beispiele dafür sind vielfältige Benachteiligungen im Sinn von Insider-Outsider-Strukturen – am Arbeitsmarkt, in Betrieben, bei wohlfahrtsstaatlichen Ansprüchen –, in denen sich die ungenügende Vertretung von jungen Menschen gegenüber älteren betrieblichen Kernbelegschaften etc. widerspiegelt. Baranowska und Gebel (2010) kommen im Rahmen eines europäischen Ländervergleichs von Arbeitsmarktinstitutionen und Vertretungsstrukturen sogar zum Ergebnis, dass mit steigender Durchsetzungsfähigkeit der Interessenvertretung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen die Wahrscheinlichkeit atypischer (v. a. befristeter) Beschäftigung bei jungen Erwerbspersonen steigt. Deutsche Daten zur Verbreitung von atypischen Beschäftigungsformen (Langhoff et al. 2010) verweisen einerseits auf eine generelle Zunahme zwischen 1997 und 2007. Andererseits ergibt ein

Gesamtindikator für atypische Beschäftigung (der u. a. geringfügige und befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit zusammenfasst) für das Jahr 2007, dass unter 25-Jährige mit 39 % gegenüber anderen Altersgruppen unter den atypisch Beschäftigten weit überrepräsentiert sind.

Daten aus Knittler/Stadler (2012) bestätigen diese Ergebnisse für Österreich, wenn auch auf etwas niedrigerem Niveau: Laut Arbeitskräfteerhebung 2011 waren die 15- bis 24-Jährigen im Vergleich zu ihrem Anteil an allen Erwerbstätigen seltener teilzeitbeschäftigt (nur 6,2 % aller Teilzeitbeschäftigten waren unter 25 gegenüber 14,7 % Anteil dieser Altersgruppe an allen unselbstständig Erwerbstätigen). Unter den sonstigen atypischen Formen (Leiharbeit, Befristung, geringfügige Beschäftigung, freier Dienstvertrag) waren Personen unter 25 Jahren dagegen deutlich überrepräsentiert (der Anteil der unter 25-Jährigen unter den atypisch Beschäftigten betrug 23,7 % gegenüber 14,7 % Anteil an allen unselbstständigen Erwerbstätigen). Besonders hoch waren die Anteile junger Beschäftigter bei befristeten Verträgen ohne Lehre (28 %) und freien Dienstverträgen (23,6 %). Für geringfügige Beschäftigung, die von den Hauptverbandsdaten genauer abgebildet werden, ergeben Abfragen aus der Arbeitsmarktdatenbank BALI ebenfalls eine deutliche Überrepräsentation unter 25-Jähriger (21,1 % Anteil an geringfügiger Beschäftigung gegenüber 14,2 % Anteil an unselbstständigen Beschäftigungsverhältnissen 2012).

Quelle: Eichmann/Saupe 2011, Knittler/Stadler 2012

1.2. Entwicklung von Beschäftigungsformen

Die Thematik unterschiedlicher Beschäftigungsformen hat in den letzten beiden Jahrzehnten durch die Entwicklung und Ausbreitung neuer Formen des Arbeits-

vertrags (insbesondere Werkvertrag ohne Gewerbeschein – „Neue Selbstständige“–, geringfügige Beschäftigung und freier Dienstvertrag, aber auch Leiharbeit sowie befristete Beschäftigung) europaweit an Brisanz gewonnen, was sich auch in Österreich in entsprechenden Studien niedergeschlagen hat (u. a. Fink/Riesenfelder/Tálos 2001, Kaupa et al. 2005, Haydn 2007, Bock-Schappelwein/Mühlberger 2008, Riesenfelder/Wetzel 2010, Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2011). Ein häufig verwendetes Schlagwort ist das der atypischen Beschäftigung. Darunter werden im Allgemeinen alle Beschäftigungsverhältnisse verstanden, die in irgendeiner Hinsicht vom Normalarbeitsverhältnis abweichen (wie bereits weiter oben erwähnt, stellt der Begriff des Normalarbeitsverhältnisses in der Regel auf die Kriterien Sozialversicherungspflicht, Vollzeit sowie das Fehlen einer Befristung ab). Demgemäß sind nicht nur Personen als atypisch beschäftigt zu betrachten, die im Rahmen einer der neuen Beschäftigungsformen tätig sind, sondern auch regulär angestellte Personen in Teilzeitbeschäftigung. Im Rahmen des vorliegenden Berichts werden diese jedoch erst im zweiten Kapitel behandelt.

Die Darstellungen in diesem Kapitel beschränken sich auf Kurzzabrisse zu den einzelnen Vertragstypen entlang von Eckdaten über ihre Häufigkeit auf dem österreichischen Arbeitsmarkt und deren Entwicklung über die letzten Jahre unter besonderer Berücksichtigung der internationalen Wirtschafts- und Finanzkrise. Festzuhalten ist, dass unter dem Schlagwort der atypischen Beschäftigung Beschäftigungsformen und -kategorien zusammengefasst sind, die sich teilweise überschneiden und die, wie die bisherige Forschung zeigt, bei vielen atypisch Beschäftigten überlappend auftreten. Ihre Charakteristik und Verbreitung entsprechen einander aber dennoch nicht notwendigerweise in jenem Ausmaß, das ihre Zusammenfassung zu einer gemeinsamen Kategorie nahelegt. Gemeinsam ist den neuen Beschäftigungsformen, dass sie in den letzten Jahren mehrmals Gegenstand gesetzlicher Umgestaltungen waren, die ihre zunehmende Einbeziehung in die Sozialversicherung sowie teilweise auch in die Arbeitslosenversiche-

zung zum Ziel hatten. Daraus ergeben sich teilweise auch Konsequenzen für die Datenlage.

Eine wichtige Datenquelle zu den neuen, atypischen Beschäftigungsformen – zumindest zu ihrem Verbreitungsgrad – bilden die Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger sowie die Arbeitskräfteerhebung (AKE). Die aktuellen Hauptverbandsdaten zu geringfügig Beschäftigten, freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern sowie geringfügigen freien Dienstverträgen sind auch Teil der regelmäßigen (quartalsweisen und jährlichen) Arbeitsmarktberichterstattung der Statistik Austria. Die AKE selbst enthält seit 2004 die Kategorien freie Dienstnehmerinnen und -nehmer (wobei, anders als in den Hauptverbandsdaten, geringfügige freie Dienstverträge keine eigenen Kategorie bilden) und Neue Selbstständige. Ein wichtiger Unterschied zwischen den beiden Datenquellen besteht in der Erhebungseinheit: Bei der Arbeitskräfteerhebung sind dies Personen, während die publizierten Hauptverbandsdaten die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse des jeweiligen Typs liefern, von der die Zahl der entsprechend beschäftigten Personen aufgrund der bereits erwähnten Möglichkeit paralleler Beschäftigungsverhältnisse erheblich abweichen kann.

Seit Beginn der internationalen Wirtschafts- und Finanzkrise Ende 2008 zeigen sich für die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung unterschiedliche Entwicklungsmuster; teilweise handelt es sich dabei um die Fortsetzung bereits vorher feststellbarer Dynamiken. So hat sich der Rückgang freier Dienstverträge⁵ und geringfügiger freier Dienstverträge, der bereits seit ca. 2006 zu beobachten war, über die Krisenjahre weiter fortgesetzt: Gab es 2008 noch 25.400 freie Dienst-

5 Bei einem freien Dienstvertrag handelt es sich um ein Dauerschuldverhältnis ohne Weisungsrecht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers. Freie Dienstverträge wurden 1996 in die Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherungspflicht einbezogen. Dies gilt jedoch nur, wenn das Einkommen aus dem freien Dienstvertrag die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, ansonsten besteht nur Unfallversicherungspflicht. Seit 2008 sind freie Dienstverträge über der Geringfügigkeitsgrenze auch in die Arbeitslosenversicherung sowie die Insolvenztgeltssicherung einbezogen. Steuerrechtlich sind freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ähnlich wie Selbstständige dazu verpflichtet, selbst für die Versteuerung ihrer Einkünfte zu sorgen.

verträge, was einem Anteil von 0,75 % an allen unselbstständigen Beschäftigungsverhältnissen entspricht, so waren es 2011 (Daten für 2012 noch nicht verfügbar) nur mehr 19.900 (0,58 % der unselbstständigen Beschäftigung). Die Zahl der geringfügigen freien Dienstverträge hat sich von 2008 bis 2011 von 43.900 auf 35.400 (1,3 bzw. 1 % der unselbstständigen Beschäftigung) reduziert (siehe Tabelle 1.4).

Tabelle 1.4: Freie Dienstverträge, geringfügige freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse 2004–2011

Gesamt	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Freie Dienstverträge in 1.000	24,9	26,6	27,4	26,1	25,4	23,4	21,8	19,9
Anteil freier Dienstverträge an unselbstständiger Beschäftigung	0,78 %	0,82 %	0,84 %	0,78 %	0,75 %	0,70 %	0,65 %	0,58 %
Geringfügige freie Dienstverträge in 1.000	44,3	45,4	43,7	43,7	43,9	40,6	37,5	35,4
Anteil geringf. freie Dienstverträge an unselbst. Beschäftigung	1,39 %	1,41 %	1,33 %	1,31 %	1,30 %	1,22 %	1,12 %	1,03 %
Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in 1.000	222,7	229,5	235,5	245,1	273,1	285,3	296,5	307,7
Anteil geringf. Beschäftigungsverhältnisse an unselbst. Beschäftigung	6,97 %	7,11 %	7,18 %	7,34 %	8,06 %	8,54 %	8,82 %	8,99 %
Männer								
Freie Dienstverträge in 1.000	12,5	13,2	13,4	12,6	12,2	11,2	10,2	9,5
Anteil freier Dienstverträge an unselbstständiger Beschäftigung	0,72 %	0,76 %	0,76 %	0,70 %	0,67 %	0,63 %	0,57 %	0,52 %
Geringfügige freie Dienstverträge in 1.000	18,1	18,6	17,5	17,3	17	15,9	14,8	13,7
Anteil geringf. freie Dienstverträge an unselbst. Beschäftigung	1,05 %	1,07 %	0,99 %	0,96 %	0,93 %	0,90 %	0,83 %	0,75 %
Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in 1.000	65,2	68	70,8	74,9	89,8	97,5	103,6	109,1
Anteil geringf. Beschäftigungsverhältnisse an unselbst. Beschäftigung	3,77 %	3,91 %	4,01 %	4,17 %	4,92 %	5,49 %	5,80 %	5,98 %

Frauen								
Freie Dienstverträge in 1.000	12,5	13,4	14	13,5	13,2	12,5	11,5	10,4
Anteil freier Dienstverträge an unselbständiger Beschäftigung	0,85 %	0,90 %	0,92 %	0,87 %	0,84 %	0,80 %	0,73 %	0,65 %
Geringfügige freie Dienstverträge in 1.000	26,1	26,9	26,2	26,4	26,9	24,8	22,7	21,7
Anteil geringf. freie Dienstverträge an unselbst. Beschäftigung	1,78 %	1,81 %	1,73 %	1,71 %	1,72 %	1,59 %	1,44 %	1,36 %
Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in 1.000	157,5	161,5	164,7	170,2	183,3	187,8	192,8	198,6
Anteil geringf. Beschäftigungsverhältnisse an unselbst. Beschäftigung	10,74 %	10,85 %	10,87 %	11,02 %	11,72 %	12,02 %	12,25 %	12,42 %

Quelle: Hauptverbandsdaten laut Statistik Austria, eigene Berechnungen

Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse⁶ (ohne geringfügige freie Dienstverträge) gilt umgekehrt, dass diese seit 2004 kontinuierlich zugenommen haben, und auch dies hat sich über die Krisenjahre fortgesetzt. Auffällig ist, dass der Zuwachs in den Jahren 2008 und 2009 besonders stark war. Hier könnte sich die Krise zum Teil ausgewirkt haben, allerdings verstärkte sich der Zuwachs nicht erst gegen Ende des Jahres 2008, wie eine quartalspezifische Betrachtung zeigt, sondern bereits das gesamte Jahr über, d. h. der Trend der beschleunigten Zunahme geringfügiger Beschäftigung zeigte sich bereits vor Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise.⁷ Besonders stark waren die Zuwachsraten seit 2008 bei Männern; der männliche Anteil an der gesamten geringfügigen Beschäftigung liegt immer noch weit unter jenem der Frauen, hat sich von 2008 bis 2011 aber um gut fünf Prozentpunkte auf 35,5 % erhöht, nachdem er die Jahre zuvor relativ konstant bei etwa 30 % gelegen war.

6 Der Status der geringfügigen Beschäftigung ist an eine jährlich neu festgelegte Verdienstobergrenze (Tages- und Monatsverdienst) geknüpft und kann sowohl auf Anstellungsverhältnisse als auch auf freie Dienstverträge zur Anwendung kommen. Im Jahr 2014 beträgt die Geringfügigkeitsgrenze 30,35 Euro täglich sowie 395,31 Euro monatlich. Geringfügig Beschäftigte sind unfall-, aber nicht kranken- und pensionsversichert, wobei seit einigen Jahren die Möglichkeit des freiwilligen Optierens in die volle Sozialversicherung besteht. Auch für Neue Selbständige ist die Geringfügigkeitsgrenze insofern relevant, als diese ab einem Jahreseinkommen über der zwölfwachen monatlichen Geringfügigkeitsgrenze sozialversicherungspflichtig sind.

7 Laut Riesenfelder/Schelepa/Wetzel (2011) könnte der starke Zuwachs von 2007 auf 2008 daran liegen, dass neue Dienstverhältnisse seit 2008 ab dem ersten Tag meldepflichtig sind – davor galt die Meldepflicht ab einer Woche.

Wie aus einer Studie von Riesenfelder, Schelepa und Wetzel (2011) zu geringfügiger Beschäftigung in Österreich auf Basis der Hauptverbandsdaten sowie eigens erhobener Befragungsdaten hervorgeht, ist der Anteil junger Beschäftigter (bis 24 Jahre) unter den geringfügig Beschäftigten von 1997 bis 2009 von 15 % auf 19,2 % gestiegen. Dabei sind männliche Beschäftigte häufiger in den Randaltersgruppen vertreten, also bei jüngeren und älteren Beschäftigten, während sich geringfügig beschäftigte Frauen häufiger im Haupterwerbsalter (35 bis 49 Jahre) befinden. Etwas überrepräsentiert sind unter den geringfügig Beschäftigten auch Personen mit Migrationshintergrund. Wichtig für die Bewertung geringfügiger Beschäftigung erscheint die Frage, inwieweit geringfügig Beschäftigte ausschließlich dieser Beschäftigungsform nachgehen oder zusätzlich anderweitig beschäftigt sind. Für das Jahr 2009 zeigt sich bei Riesenfelder, Schelepa und Wetzel (2011) ein Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigter von 56 %. Unter den 44 % geringfügig Beschäftigten mit (mindestens) einem weiteren Beschäftigungsverhältnis waren Kombinationen mit einem regulären Beschäftigungsverhältnis (19 %, 1997 noch 24 %) und mit einem Pensionsbezug (16 %, seit 1997 weitgehend stabil) am häufigsten. Relativ häufig ist auch die Kombination einer geringfügigen Beschäftigung mit dem Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (9 %).

Ebenfalls von großer Bedeutung bei geringfügig Beschäftigten ist die Kombination mit anderen Aktivitäten. 6,7 % der 2009 geringfügig beschäftigten Frauen waren zugleich in Elternkarenz. Eine wichtige Rolle spielt darüber hinaus die Kombination geringfügiger Erwerbstätigkeit mit universitärer oder schulischer Ausbildung: 2010 befanden sich 10 % der in der Studie von Riesenfelder/Schelepa/Wetzel Befragten neben ihrer geringfügigen Beschäftigung in einer schulischen, 21 % in einer universitären Ausbildung, wobei zwischen den Geschlechtern nur leichte Unterschiede zugunsten der Männer bestanden. Insgesamt traf auf nur 6 % der Befragten (4 % der Männer, 7 % der Frauen) keine der abgefragten Kombinationen mit

anderen Beschäftigungsverhältnissen oder anderen Arrangements (Ausbildung, Bildungskarenz, Kinderbetreuung etc.) zu.

14 % der 2010 befragten geringfügig Beschäftigten äußerten („sehr“ oder „teilweise“) den Wunsch nach einem normalen Beschäftigungsverhältnis. Bei Frauen war dieser Anteil mit 20 % etwas höher. Eine vergleichbare Befragung aus dem Jahr 2001 ergab einen Anteil von 15 % der Befragten mit Wunsch nach einem Normalarbeitsverhältnis. Trotz des starken Anstiegs geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in den letzten 10 bis 15 Jahren kann somit davon ausgegangen werden, dass die Zufriedenheit der so Beschäftigten mit ihrer Beschäftigungsform in dieser Zeit konstant geblieben ist. Besonders gering ist der Wunsch nach einem Standardbeschäftigungsverhältnis bei jungen und älteren geringfügig Beschäftigten, höher dagegen bei Personen mit Migrationshintergrund sowie Personen mit AMS-Leistungsbezug.

Die Dauer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse ist deutlich kürzer als die regulärer Arbeitsverhältnisse: 2009 dauerten 29 % länger als drei Monate (verglichen mit 45 % bei den regulären Beschäftigungsverhältnissen), 28 % nur einen Monat oder kürzer. Noch seltener sind längere Beschäftigungszeiträume bei Männern und jüngeren Beschäftigten. Werden weitere Beschäftigungsverhältnisse in die Betrachtung miteinbezogen, zeigt sich 2009 für 53 % der geringfügig Beschäftigten eine durchgehende Erwerbsauslastung (gegenüber 75 % bei Standardbeschäftigten). Dabei wird eine starke Korrelation mit dem Alter der geringfügig Beschäftigten sichtbar: Je älter diese sind, desto höher ist ihre Erwerbsauslastung.

Was die Verteilung geringfügig Beschäftigter auf Branchen betrifft, waren 2009 fast 50 % in den Branchen Handel (einschließlich Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen), Gastronomie, sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen

sowie dem Gesundheits- und Sozialbereich tätig. Knapp die Hälfte (47 %) der von Riesenfelder, Schelepa und Wetzel Befragten übte eine Hilfstätigkeit aus (im Gesamtdurchschnitt aller Beschäftigten betrug der Anteil von Hilfstätigkeiten laut AKE 2009 nur 11 %), 9 % eine höhere oder hoch qualifizierte Tätigkeit, der Anteil mittlerer Tätigkeiten hat sich gegenüber der ersten Befragung 2001 zugunsten von Hilfstätigkeiten verringert. Auch Personen mit höheren Bildungsabschlüssen leisten im Rahmen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse häufig Hilfstätigkeiten, weswegen von einem hohen Anteil überqualifizierter geringfügiger Beschäftigter auszugehen ist.

Tabelle 1.5: Leiharbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse 2004–2012

Gesamt	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Leiharbeit in 1.000	48,8	54,2	55,8	62	71,1	64,9	69,8	81,1	77,5
Anteil Leiharbeit an unselbst. Beschäftigung	1,49 %	1,63 %	1,64 %	1,80 %	2,02 %	1,84 %	1,98 %	2,27 %	2,14 %
Beschäftigungsverhältnisse mit Befristung in 1.000	172,1	174,3	170,9	173,3	182,9	188	195,2	200,3	203,3
Anteil Besch.verhältnisse mit Befristung an unselbst. Besch.	5,27 %	5,25 %	5,03 %	5,02 %	5,18 %	5,32 %	5,53 %	5,60 %	5,60 %
Männer									
Leiharbeit in 1.000	35	37,2	38,4	40	47,2	43,8	43,9	52,9	48,7
Anteil Leiharbeit an unselbst. Beschäftigung	1,99 %	2,09 %	2,11 %	2,16 %	2,52 %	2,37 %	2,37 %	2,82 %	2,57 %
Beschäftigungsverhältnisse mit Befristung in 1.000	85,7	83,8	78,9	79	84,5	88,3	94,4	92	90,9
Anteil Besch.verhältnisse mit Befristung an unselbst. Besch.	4,88 %	4,72 %	4,34 %	4,26 %	4,51 %	4,78 %	5,11 %	4,91 %	4,80 %
Frauen									
Leiharbeit in 1.000	13,8	17	17,4	22	23,9	21,1	25,9	28,2	28,8
Anteil Leiharbeit an unselbst. Beschäftigung	0,91 %	1,10 %	1,10 %	1,38 %	1,45 %	1,25 %	1,54 %	1,66 %	1,66 %
Beschäftigungsverhältnisse mit Befristung in 1.000	86,3	90,5	92	94,3	98,4	99,7	100,8	108,4	112,5
Anteil Besch.verhältnisse mit Befristung an unselbst. Besch.	5,72 %	5,87 %	5,83 %	5,91 %	5,95 %	5,92 %	5,98 %	6,38 %	6,49 %

Quelle: AKE, Statistik Austria, eigene Berechnungen

Eine Trendumkehr gab es hinsichtlich befristeter Beschäftigungen:⁸ Waren diese in ihrem Anteil an der gesamten unselbstständigen Beschäftigung von 2005 bis 2007 leicht rückläufig, während die Absolutzahlen stagnierten, so stieg dieser Anteil ab 2008 kontinuierlich an, am stärksten von 2008 bis 2010. Auch hier lag, wie die quartalsspezifische Analyse zeigt, der Beginn des Zuwachstrends vor dem Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise, diese könnte aber zur seither kontinuierlichen Zunahme befristeter Beschäftigungen beigetragen haben (siehe Tabelle 1.5).

Ein deutlicher Effekt der Krise zeigt sich bezüglich der Leiharbeit:⁹ Während sowohl die Anzahl von Leiharbeitsverhältnissen als auch deren Anteil an der unselbstständigen Gesamtbeschäftigung von 2004 bis 2008 kontinuierlich angestiegen sind, gab es 2009 in beiden Hinsichten einen Rückgang, was die Hypothese, der zufolge Leiharbeitsverhältnisse in wirtschaftlich schwierigen Zeiten als erstes gelöst werden, zu bestätigen scheint. Die Zahl der Leiharbeitsverhältnisse blieb trotz erneuten Anstiegs auch 2010 unter jener von 2008; erst 2011 gab es mehr Leiharbeiterinnen und -arbeiter als 2008, auch der Anteil an der Gesamtbeschäftigung stieg ab 2011 wieder an. Zwischen den Geschlechtern sind auch hier unterschiedliche Entwicklungsmuster festzustellen: Zwar sank weibliche Leiharbeit von 2008 auf 2009 etwas stärker als männliche, stieg aber bereits 2010 wieder stark an und nahm auch die beiden folgenden Jahre noch deutlich zu. Männliche Leiharbeit stagnierte hingegen auch noch 2010 und sank, nach einem markanten Anstieg 2011, 2012 erneut. Über die Krisenjahre zeigt sich für Leiharbeit von Frauen

8 Die Befristung einer Beschäftigung ist in Österreich nur einmal zulässig; ein befristeter Dienstvertrag, der nach Ablauf der Befristung fortgesetzt wird, geht daher automatisch in ein unbefristetes Dienstverhältnis über.

9 Bei Leih- bzw. Zeitarbeit handelt es sich rechtlich um ein Dreiecksverhältnis zwischen der Arbeitskraft, dem überlassenden Betrieb und dem beschäftigenden Betrieb, das im 1989 verabschiedeten Arbeitskräfteüberlassungsgesetz geregelt ist. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter haben Anspruch auf Entlohnung nach dem Kollektivvertrag des beschäftigenden Betriebs; der Arbeitsschutz ist zwischen beschäftigendem und überlassendem Betrieb aufgeteilt.

ein Zuwachs von 14,3 %, während Leiharbeit von Männern mit einem Plus von 3,2 % eher stagnierte.

Genauere Informationen zu Entwicklung und Charakteristik von Leiharbeit in Österreich können einer Studie von Riesenfelder und Wetzl (2010) entnommen werden. Untersucht wurde auf Basis der Hauptverbandsdaten sowie einer telefonischen Befragung u. a., in welchem Ausmaß Leiharbeiterinnen und -arbeiter längerfristig in den Arbeitsmarkt integriert sind. Dabei zeigte sich für 2008 ein Anteil von 47 % der in den Arbeitsmarkt voll Integrierten (als Kriterium wurde das Vorliegen irgendeines Beschäftigungsverhältnisses an mindestens 347 Tagen innerhalb des Jahres herangezogen). Bei Standardbeschäftigten betrug dieser Anteil 2008 80 %. Erfolgt die Berechnung nur für Leiharbeiterinnen und -arbeiter im Haupterwerbsalter, wodurch Personen ausgeschlossen werden sollen, die sich in Ausbildung befinden und deren Erwerbslücken auf diesen Umstand zurückgeführt werden können, so erhöht sich der Anteil der voll in das Erwerbsleben Integrierten nur leicht auf 49 %. Wird die Verteilung von Leiharbeit im Jahresverlauf betrachtet, so ist typischerweise ein markanter Rückgang im vierten Quartal zu beobachten. Die Längsschnittbetrachtung zeigt, dass in diesem Zeitraum freigesetzte Leiharbeiterinnen und -arbeiter nur wenig in andere Beschäftigungsverhältnisse überwechseln, sondern primär in Arbeitslosigkeit oder erwerbsferne Phasen. Zwar ist das vierte Quartal typischerweise auch bei Standardbeschäftigten von einem Anstieg der Arbeitslosigkeit gekennzeichnet, jedoch auf deutlich niedrigerem Niveau.

Zur Überprüfung einer möglichen Brückenfunktion von Leiharbeit wurden von Riesenfelder und Wetzl alle Übergänge aus Leiharbeit von 1997 bis 2008 analysiert. In diesen Jahren waren zwischen 19 % und 23 % im Monat nach Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses in einer Standardbeschäftigung tätig. Dieser Wert war einer Erhebung aus dem Jahr 2000 zufolge in anderen Ländern deutlich höher,

so lag er in Deutschland bei 29 %, im Vereinigten Königreich bei 40 %, in Frankreich bei 46 %, in Spanien und den Niederlanden sogar über 50 %. Noch seltener ist in Österreich die direkte Übernahme durch den Beschäftigterbetrieb.

Die durchschnittliche Dauer von Leiharbeitsverhältnissen ist erwartungsgemäß deutlich kürzlicher als diejenige von Standardbeschäftigungsverhältnissen: 2008 waren 30 % der Leiharbeitsverhältnisse nach einem Monat bereits wieder beendet, 55 % dauerten bis zu drei Monate – bei Standardbeschäftigungsverhältnissen traf dies nur auf 35 % zu. Noch kürzer dauerte Leiharbeit bei jungen Beschäftigten. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind auch häufig von kurzfristigen Beschäftigungsunterbrechungen betroffen. Immerhin ist die durchschnittliche Dauer der Leiharbeitsverhältnisse seit 2006 angestiegen (für die Jahre nach 2008 liegen keine diesbezüglichen Daten vor). Was das Tätigkeitsprofil betrifft, so sind Leiharbeiterinnen und -arbeiter am häufigsten auf Facharbeiterinnen- und Facharbeiterniveau beschäftigt (37 %), gefolgt von angelernten Tätigkeiten (33 %) und Hilfstätigkeiten (20 %). 15 % der Leiharbeiterinnen und -arbeiter betrachten sich als sehr, 19 % als etwas überqualifiziert für ihre Tätigkeit. Knapp die Hälfte (49,2 %) der telefonisch befragten Leiharbeitskräfte würde ein Standardbeschäftigungsverhältnis gegenüber Leiharbeit sehr bevorzugen, weitere 16,2 % teilweise.

Anfang 2013 sind einige Anpassungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes in Kraft getreten, die Verbesserungen für Leiharbeitskräfte bringen sollen. So erhalten diese nunmehr Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten des beschäftigenden Betriebs sowie zu betrieblichen Wohlfahrtsmaßnahmen, haben ab vier Jahren Überlassung an denselben Beschäftigter Anspruch auf Einbeziehung in dessen Firmenpensionsregelungen, müssen früher über das Ende einer Überlassungsperiode informiert werden und unterliegen erweiterten Gleichbehandlungsbestimmungen. Es bleibt abzuwarten, wie sich diese Neuregelung auf die Verbreitung von Leiharbeit in Österreich und die Arbeitsbedingungen in Leiharbeitsver-

hältnissen auswirken wird. Die letzte vergleichbare Änderung war die Einführung des Kollektivvertrags für Leiharbeiterinnen und -arbeiter 2002; im Anschluss daran stagnierte die Zahl der Leiharbeitsverträge für kurze Zeit, war ab 2004 aber wieder kontinuierlich im Steigen begriffen.

Box 1.2: Unsichere Leiharbeit bei jungen Erwerbstätigen

Dass besonders junge Männer in manuellen Berufen von Leiharbeit betroffen sind und die unsichere Erwerbsintegration angesichts des Abbaus von flexiblen Randbelegschaften in Krisen besonders evident ist, wird am Beispiel eines jungen Oberösterreichers dargestellt. Der 24-jährige Stefan lebt in einer strukturschwachen Region mit wenigen industriellen Leitbetrieben. Seit seinem Lehrabschluss im Einzelhandel und nach Ableistung des Präsenzdienstes hat er bereits in acht verschiedenen Firmen in vier Sparten gearbeitet, wobei die Jobs meist über Leasing vermittelt wurden und von zwei Monaten bis zu maximal einem halben Jahr dauerten. In den Phasen dazwischen war Stefan mehrmals arbeitslos. Seit einem Monat ist er, wieder über eine Leasingfirma, als Hilfsarbeiter in der Industrie im Schichtbetrieb tätig. Auch seine derzeitige Beschäftigungssituation scheint ungewiss. „Eigentlich hat es geheißen: ‚Drei Tage.‘ Und aus den drei Tagen ist jetzt ein Monat geworden. Das ist halt nicht so gewiss, wie lange man bleiben kann. [...] Ja, ich habe schon voll viele Sachen gemacht, aber nur über ein paar Monate.“ Das in der Region verfügbare Arbeitsplatzangebot für Stefan ist sehr eingeschränkt. Neben dem Lehrbetrieb ist nur ein Unternehmen im Bezirk verfügbar, in dem die Fachrichtung des Lehrabschlusses genau passen würde. In diesem Betrieb hat Stefan auch bereits kurzzeitig gearbeitet, wurde allerdings aufgrund seiner zu stark ausgeprägten Kunden/Kundinnen- bzw. Serviceorientierung gekündigt (er hatte dem Kunden ein Gerät nach dem Kauf gleich eingestellt): „Meine Verkaufsgespräche haben immer länger gedauert als

die anderen, weil, die wollen, dass du [nur] eine gewisse Zeit hast. Und dann soll er halt was kaufen und sich wieder schleichen, so auf die Art.“

Stefan erlebt die Phasen der Arbeitslosigkeit jedes Mal als belastend und sehnt sich stark nach einer dauerhaften Anstellung. Nach Jobs im Umkreis recherchiert er über Wochenendausgaben von Zeitungen, über das AMS (eJob-Room sowie die Pflichttermine mit dem Betreuer) und über die Registrierung bei Leasingfirmen. In Phasen der Arbeitslosigkeit besonders belastend findet er neben der angespannten finanziellen Situation und der „Untätigkeit“ an sich auch die Unstrukturiertheit des Tagesablaufs. Um all dem zu entrinnen, sucht Stefan lieber eine weniger passende Beschäftigung – in seinem Fall Hilfstätigkeiten in den Industrieleitbetrieben der Region –, denn das Zuhause-sitzen und auch der Lockruf des Konsums seien schwer auszuhalten: „Das hab ich gelernt, dann schau ich mir das halt an, obwohl es mich nicht interessiert hat, aber ich wollte einfach nicht wieder arbeitslos sein, weil das ist einfach scheiße. Da geht es mir nicht darum, dass ich so wenig Geld bekomme, das auch, aber der Hauptgrund ist einfach daheim, das lange Daheimsein, und du weißt nicht, wie du den Tag rüberbringst. Und das Zweite ist, du hast eh nicht viel Geld und du fährst vielleicht voll oft wo hin, weil du so viel Zeit hast, und brauchst dort auch wieder Geld, und da kommst du hinten und vorne nicht zusammen. Es ist hinten und vorne scheiße [Anm.: lacht]. Also bist du im Endeffekt gezwungen, dass du dir eine Arbeit suchst.“ Stefan ist als sehr flexibel hinsichtlich der Wahl der Jobs zu bezeichnen, findet aber in der Region nur eingeschränkte Möglichkeiten vor. Seine Flexibilität zeigt sich auch daran, dass er die Bedingungen der Leasingarbeit akzeptiert, um in Beschäftigung zu kommen – in der Hoffnung auf eine fixe Übernahme in einem der nachfragenden Betriebe. Das Arbeitsmarktservice hingegen erlebt er als nicht hilfreich, sondern als maßregelnd und zugleich als „Berieselung“: „... du sitzt eigentlich dort und lässt dich einfach berieseln von denen.“

Als viel hilfreicher habe sich in seinem Fall die Meldung bei einer Leasingfirma erwiesen: „Die rufen dich an und du kannst am selben Tag noch anfangen. So wie es bei mir einmal war, die haben mich angerufen: ‚Wir hätten da eine Stelle für Sie, wollen Sie das machen oder nicht?‘ Und da habe ich gesagt: ‚Ja, und wann könnte ich da anfangen?‘ ‚Ja heute, sofort.‘ Und dann habe ich an diesem Tag sofort in die Schicht hinein müssen, in die zweite. Ja, da geht das zack, zack. Und beim AMS, die schicken dir halt was, da rufst du halt an, schreibst eine Bewerbung, im Endeffekt bekommst du vielleicht eh wieder eine Absage, weil sich eh 100.000 darauf bewerben.“ Auch bei der Leasingfirma sei die eigene Aktivität das Entscheidende, es gehe darum, am Ball zu bleiben. Grundsätzlich steht er diesen Firmen positiv gegenüber, sie würden ihn immer wieder schnell in neue Beschäftigungen vermitteln. Zu einer dauerhaften Übernahme in eine Firma, wie erhofft, ist es aber bislang nicht gekommen. Vielmehr zeigt sich die Situation, dass Stefan durch die schnelle Kündbarkeit von Leasingkräften zu einer konjunkturell gesteuerten Reservearmee am regionalen Arbeitsmarkt zählt. Deutlich erkennt und beschreibt er den damit verbundenen Druck: „So häng ich halt in der Luft, so muss ich halt immer beten, ja, und du musst halt voll dahinter sein. Du musst halt Vollgas geben. Wenn du einfach denkst ‚ich bin eh drinnen‘ und ‚mir passiert eh nix‘, dann ... Ich darf es eh nicht verschreien, vielleicht ist es eh morgen oder übermorgen wieder aus.“

Stefan ist sich im Klaren, dass die unsichere Anstellung als Leasingkraft keine längerfristige Lebensplanung zulässt. Er überlegt deshalb, eine weitere Ausbildung zu machen. Am Beispiel dieses jungen Erwerbstätigen zeigt sich die prekäre Situation von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern, die bei konjunkturellen Schwankungen als Erste abgebaut werden. Die großen Firmen am regionalen Arbeitsmarkt zeigen eine hohe Präferenz für Leasingkräfte und es gibt nur eingeschränkte Wahlmöglichkeiten hinsichtlich Branchen in der Region. Das schränkt

Stefans Spielräume erheblich ein, weshalb er trotz Lehrabschluss auch Hilfsarbeitsjobs annimmt bzw. annehmen muss.

Quelle: Stadlmayr/Lankmayer 2013: 174–181

Für die sogenannten Neuen Selbstständigen¹⁰ zeigen sich ab 2009 stark unterschiedliche geschlechtsspezifische Entwicklungsmuster: Bei den Männern steigt Neue Selbstständigkeit am Beginn der Krise an, um sich ab 2010 massiv zu reduzieren, sodass die Zahl männlicher Neuer Selbstständiger 2012 nur mehr bei etwas mehr als der Hälfte des letzten (teilweisen) Vorkrisenjahres 2008 lag. Bei den Frauen kam es dagegen 2009 und 2011 zu einem leichten Rückgang Neuer Selbstständigkeit, der aber durch Zuwächse 2010 und besonders deutlich 2012 wieder ausgeglichen wurde; insgesamt ist Neue Selbstständigkeit bei Frauen über die Krisenjahre leicht angestiegen. Entsprechend dieser entgegengesetzten Entwicklung haben sich die geschlechtsspezifischen Anteile an Neuer Selbstständigkeit deutlich verändert – 2008 waren noch etwas mehr als die Hälfte der Neuen Selbstständigen Männer, bis 2012 ist ihr Anteil auf gut ein Drittel geschrumpft (Daten: Arbeitskräfteerhebung). Bedingt durch den starken Rückgang männlicher Neuer Selbstständiger ist die Gesamtanzahl Neuer Selbstständiger seit 2008 um gut 10 % gesunken und lag 2012 laut Arbeitskräfteerhebung bei 18.400 Personen.¹¹ Eine Aufschlüsselung nach Branchen, die für die stark unterschiedlichen Entwicklungsmuster von Männern und Frauen Erklärungen liefern könnte, ist aufgrund dieser geringen Gesamtzahl nicht möglich.

¹⁰ In der Regel werden unter Neuen Selbstständigen Werkvertragsnehmerinnen und -nehmer ohne Gewerbeschein verstanden. Bei einem Werkvertrag handelt es sich um ein Zielschuldverhältnis, d. h. dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin wird kein Bemühen geschuldet, sondern nur der Erfolg. Für Werkvertragsnehmerinnen und -nehmer besteht je nach Einkommenshöhe entweder Sozialversicherungspflicht oder, wie bei geringfügig Beschäftigten, die Möglichkeit des freiwilligen Opting-in. Neue Selbstständige wurden 1998 in die Sozialversicherungspflicht einbezogen.

¹¹ Zur Zahl der Neuen Selbstständigen sind auch stark abweichende Schätzungen in Umlauf. Dabei handelt es sich teilweise um den geschätzten Anteil Neuer Selbstständiger im engeren Sinn innerhalb der Kategorie Neue Selbstständige in den Hauptverbandsdaten, in der auch freie Berufe wie Wirtschaftstreuhänderinnen und -händer, Journalistinnen und Journalisten sowie Tierärztinnen und -ärzte enthalten sind. Insgesamt ist die derzeitige Datenlage zu Neuen Selbstständigen als unzureichend zu bezeichnen.

Box 1.3: Arbeiten im Graubereich der Scheinselbstständigkeit

Auf Basis einer Sekundäranalyse existierender Branchenstudien sammelte FORBA empirische Befunde aus Österreich, die Hinweise auf Arbeitsverhältnisse im Grenzbereich zwischen Unselbstständigkeit und Selbstständigkeit liefern. Der Fokus war auf formal selbstständige Erwerbsformen gerichtet, um Hinweise darüber zu erhalten, ob und inwiefern in derartigen Arbeitsverhältnissen Kriterien vorzufinden sind, die eigentlich einer unselbstständigen Beschäftigung entsprechen: Nur ein Auftraggeber, Weisungsgebundenheit, persönliche Arbeitspflicht vs. Vertretungsmöglichkeit, Dauerschuldverhältnis vs. Zielschuldverhältnis, vorgegebene Arbeitszeiten/Arbeitsorte, Bereitstellung der Betriebsmittel u. a. m. Untersucht wurden u. a. die folgenden Bereiche: Neue Postdienstleister, Haushaltsdienste, 24-Stunden-Betreuung, mobile Pflege, Trainerinnen und Trainer in AMS-Kursen, Kultur- und Kreativwirtschaft sowie „migrantische“ Arbeitsmärkte (z. B. Bauwirtschaft). In allen aufgelisteten Feldern finden sich stichhaltige Hinweise auf Varianten der Umgehung von unselbstständigen Beschäftigungsverhältnissen, sei dies im Rahmen von Werkverträgen mit oder ohne Gewerbeschein oder über sonstige Konstellationen. Die Suche nach Erklärungen für die Verbreitung von selbstständig ausgeübten Tätigkeiten auch dort, wo nach juristischen Kriterien eigentlich unselbstständige Dienstverhältnisse vorliegen müssten, führt zur Reduktion von Kosten als zentralem Argument. Die formal selbstständige Erstellung einer bestimmten Leistung ist insbesondere dann billiger, wenn Kosten für arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche der Beschäftigten eingespart werden können, von der einfacheren Kündigung über Urlaubsgeld bis hin zum Mutterschutz. Eine zweite wichtige Erklärung, zutreffend insbesondere für nicht österreichische Arbeitskräfte, liegt darin, dass Selbstständigkeit in vielen Fällen als „grenzwertige“ Lösung gegenüber ansonsten informell erbrachter Arbeit anzusehen ist, etwa bei der 24-Stunden-Betreuung in Privathaushalten. Ergän-

zend ist festzuhalten, dass abhängige oder Scheinselbstständigkeit keineswegs nur in Niedriglohn- oder Niedrigqualifikationsbereichen verbreitet ist. Dabei kann gelten: Je „wissensintensiver“ die zu erbringende Leistung, desto mehr Abgrenzungsprobleme. Allerdings wäre es eine unzulässige Verkürzung, hier durchgehend unfreiwillig eingegangene selbstständige Beschäftigungsverhältnisse anzunehmen.

Zur Komprimierung der gesammelten Branchenbefunde wurde eine Typologie von Arbeitsverhältnissen im Grenzbereich Unselbstständigkeit/Selbstständigkeit entwickelt. Diesem Schema zufolge lassen sich (zumindest) vier voneinander abgrenzbare Muster unterscheiden:

1. Selbstständigkeit/Freiberuflichkeit als berufliches Selbstverständnis;
2. (Schein-)Selbstständigkeit aufgrund von freiberuflichen Branchen-Usancen;
3. (Schein-)Selbstständigkeit als „Deal“ der Vertragsparteien;
4. unfreiwillige Selbstständigkeit mangels Alternativen oder aus Unwissen.

Muster 1 und 4 entsprechen Idealtypen, die in der Literatur geläufig sind: Muster 1 umfasst Selbstständige mit einem damit korrespondierenden Selbstkonzept („Ökonomie der Selbstverwirklichung“). Viele Ein-Personen-Unternehmen oder Freiberufler möchten möglichst eigenständig handeln, und das im Zweifel auch dann, wenn die Tätigkeit (z. B. im Zweitjob) entlang arbeitsrechtlicher Kriterien eher ein Dienstverhältnis verlangen würde. Am anderen Ende des Spektrums liegen formal selbstständig ausgeübte Tätigkeiten, zumeist für einen einzigen Auftraggeber, die auf eine „Ökonomie der Not“ verweisen. In vielen Fällen dürfte es sich um eine Umgehung von unselbstständigen Beschäftigungsverhältnissen handeln; sei dies nun der faktischen Alternativlosigkeit oder dem Umstand geschuldet, dass die Betroffenen über die mit ihrer

Tätigkeit verbundenen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Schutzansprüche nicht genau Bescheid wissen (und deshalb nicht darauf bestehen). Freilich fallen in dieses Muster auch solche Fälle, für die arbeitsrechtlich z. B. auch Werkverträge erlaubt sind.

Mit diesen beiden Mustern ist das Spektrum von Arbeitsverhältnissen im Grenzbereich zwischen Unselbstständigkeit und Selbstständigkeit noch nicht erschöpfend abgesteckt. Zu erwähnen sind jedenfalls zwei weitere (in sich wiederum heterogene) Muster, die zwischen einer bewusst gewählten und einer Selbstständigkeit mangels Alternativen angesiedelt sind. Muster 2 umfasst vor allem Bereiche, in denen Freiberuflichkeit Tradition hat. Bereits in der Ausbildung ist vermittelt worden, dass Phasen der Selbstständigkeit oder mehrere parallele Jobs wahrscheinliche Optionen sind. Auch wenn viele Künstlerinnen und Künstler, Journalistinnen und Journalisten, Trainerinnen und Trainer oder z. B. Hochschul-Lektorinnen und -Lektoren ein (einziges) Anstellungsverhältnis bevorzugen würden, arrangieren sie sich mit zeitweiliger oder dauerhafter (anteiliger) Selbstständigkeit. Freiberufliche Leitbilder sind in solchen Berufen derart verbreitet und dementsprechend akzeptiert, dass z. B. in kleineren Architekturbüros überwiegend Personen arbeiten, die ihre Leistungen ausschließlich über Honorarforderungen abrechnen. Dazu kommt, dass es insbesondere bei Vorliegen paralleler Jobs in Unselbstständigkeit und Selbstständigkeit aufwendig ist, den Überblick über Details zu sozialversicherungsrechtlichen Ansprüchen und Pflichten zu behalten. Viele befürchten Nachteile bei der Ermittlung ihrer Steuerleistung oder der Übertragbarkeit von SV-Ansprüchen, wenn sie zeitgleich sowohl selbstständig als auch unselbstständig beschäftigt sind, dagegen zu einem späteren Zeitpunkt (wieder) nur selbstständig agieren. Insofern ist das Motiv nachvollziehbar, Sozialversicherung und Einkommenssteuer über einen einzigen arbeitsrechtlichen Status abzuwickeln.

Muster 3 beschreibt Scheinselbstständige in unterschiedlichen Berufsfeldern, die zu einem Gutteil nicht österreichische Arbeitskräfte aus Ländern mit niedrigerem Lohnniveau sind. Insbesondere dann, wenn der Lebensmittelpunkt weiterhin das Herkunftsland ist und z. B. dort eine Familie zu versorgen ist, liegt der mehr oder weniger bereitwillig eingegangene Deal mit dem Auftraggeber darin, dass mehr Netto vom Brutto eine beidseitig akzeptierte Strategie ist. Entgegen den Zielsetzungen der österreichischen Institutionen, ausländische Arbeitskräfte möglichst in die Sozialversicherungsbeitrags- und auch Steuerpflicht zu integrieren, ist das dahingehende Interesse z. B. aufseiten vieler Arbeitskräfte aus Osteuropa wohl enden wollend, wenn diese nur eine begrenzte Zeit in Österreich arbeiten möchten. Ob eine formal selbstständige Tätigkeit, z. B. im Baugewerbe, die Umgehung einer unselbstständigen Beschäftigung darstellt, ist für viele der davon Betroffenen eher sekundär. Ähnlich dürften die Interessen in vielen Fällen der sogenannten 24-Stunden-Betreuung gelagert sein. Über das im Zuge der Legalisierung 2007 neu geschaffene Gewerbe „Personenbetreuung“ verrichten z. B. Frauen aus der Slowakei de facto eine unselbstständige Tätigkeit in Privathaushalten. Weil aber die Rundum-Betreuung in einem regulären Dienstverhältnis nur für wenige Klientinnen und Klienten erschwinglich ist, bestünde die Alternative zum „Deal“ einer selbstständigen Beschäftigung wohl nur in Form der Weiterführung der vor 2007 praktizierten Schwarzarbeit.

Quelle: Eichmann 2013

Der bereits weiter oben erwähnte Aufsatz von Käthe Knittler und Bettina Stadler (Knittler/Stadler 2012) enthält Berechnungen zum Gesamtanteil der bisher diskutierten atypischen Beschäftigungsformen (freie Dienstverträge, geringfügige freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Leiharbeit, befristete Arbeitsverträge) an der unselbstständigen Beschäftigung für die Jahre 2005 bis 2011. Dabei zeigt sich, dass dieser Anteil von 10,9 % 2005 bis 2011 auf 12,4 %

angestiegen ist, wobei in jedem Jahr eine, wenn auch mitunter sehr geringe, Steigerung zu beobachten war. Die einzige Ausnahme bildet das Jahr 2009, in dem der Anteil gegenüber 2008 stagnierte bzw. ganz leicht zurückging. Wie sich bei einer Betrachtung der Zeitreihe nach Geschlecht herausstellt, ist dieser Rückgang auf das Entwicklungsmuster der weiblichen Erwerbstätigen zurückzuführen: Für diese zeigt sich von 2008 auf 2009 ein Rückgang des Anteils atypischer Beschäftigung von 14,4 auf 14,2 % aller unselbstständig Beschäftigten, während dieser Anteil für die männlichen Erwerbstätigen im selben Zeitraum leicht (von 9 auf 9,1 %) angestiegen ist. Ab 2010 steigt der Atypischen-Anteil für beide Geschlechter wieder an, bei Männern jedoch stärker, woraus sich für die Jahre zwischen 2008 und 2011 ein Plus von 10,6 % ergibt. Frauen waren 2011 um nur 4,9 % häufiger atypisch beschäftigt als 2008, was einen weniger als halb so starken Anstieg bedeutet (zum Vergleich: Zwischen 2005 und 2008 nahm der Anteil atypischer Beschäftigung bei Frauen um 6,7 %, bei Männern um 4,7 % zu). Insgesamt erhöhte sich der Anteil atypischer Beschäftigung von 2005 bis 2008 um 6 %, von 2008 bis 2011 um 7,6 %. Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat also allenfalls eine leichte Tendenz zu mehr atypischer Beschäftigung mit sich gebracht.

Tabelle 1.6: Anteil atypischer Beschäftigung an unselbstständiger Gesamtbeschäftigung, 2005 bis 2011, in %

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Insgesamt	10,88	10,89	11,11	11,54	11,53	12,00	12,41
Männer	8,58	8,31	8,50	8,98	9,11	9,62	9,93
Frauen	13,53	13,86	14,14	14,43	14,19	14,62	15,14

Quelle: AKE, Statistik Austria (Knittler/Stadler 2012); unter atypischer Beschäftigung werden verstanden: freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung (approximiert über wöchentliche Arbeitszeit unter zwölf Stunden), Leiharbeit, befristete Verträge.

1.3. Entwicklung der Beschäftigungsstruktur

Die Frage, welche Arten beruflicher Tätigkeit auf einem Arbeitsmarkt in welchem Ausmaß vorhanden sind, kann auf zwei unterschiedlichen Ebenen beantwortet werden: Zum einen können berufliche Tätigkeiten nach Wirtschaftssektoren und Branchen kategorisiert und in ihrer Verteilung auf diese Sektoren und Branchen im Zeitverlauf analysiert werden; zum anderen können Tätigkeiten sektor- und branchenübergreifend nach Charakteristika wie ihrer Komplexität, dem Grad, in dem sie spezifisches Fachwissen voraussetzen, oder ihrer hierarchischen Position klassifiziert und gruppiert werden, und auch hier kann nach Verteilung und längerfristigen Änderungstendenzen gefragt werden.

Tabelle 1.7: Prozentanteil der Wirtschaftssektoren an der Gesamtbeschäftigung, in %

	1974	1984	1994	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Landwirtschaft insgesamt	12,6	9,5	6,6	5,2	5,5	5,4	5,3	5,2	5,3	4,9
Landwirtschaft Männer	10,5	8,6	6,0	5,0	5,3	5,4	5,4	5,4	5,5	5,3
Landwirtschaft Frauen	16,0	10,9	7,4	5,4	5,6	5,4	5,1	5,0	5,1	4,5
Industrie insgesamt	42,1	38,5	33,0	28,4	27,6	26,2	25,0	24,9	26,0	26,2
Industrie Männer	51,2	48,9	44,1	41,0	39,8	38,0	36,7	36,5	37,7	37,9
Industrie Frauen	27,9	22,4	17,5	13,2	12,9	12,2	11,5	11,5	12,4	12,7
Dienstleistungen insgesamt	45,3	52,0	60,4	66,4	66,9	68,4	69,8	69,8	68,7	68,9
Dienstleistungen Männer	38,3	42,5	49,9	54,0	54,9	56,7	58,0	58,1	56,8	56,9
Dienstleistungen Frauen	56,1	66,6	75,1	81,4	81,5	82,4	83,4	83,5	82,5	82,9

Quelle: AKE, Statistik Austria, eigene Berechnungen. Gesamtbeschäftigung 1974 und 1984 ohne Kategorie „unbekannt“; Werte ab 2006 nach ÖNACE 2008.

Wie Tabelle 1.7 zeigt, hat sich die häufig festgestellte und auch in Österreich beobachtbare langfristige Tendenz zur Ausweitung des Dienstleistungssektors bei gleichzeitigem Rückgang der Anteile von Industrie und Landwirtschaft auch in den Jahren der Krise fortgesetzt. Allenfalls als Krisenfolge interpretiert werden könnte eine vorübergehende Beschleunigung der Abnahme des industriellen

Sektors: Von 2008 auf 2009 sank sein Anteil um 1,2 Prozentpunkte, um ab 2011 wieder leicht zuzunehmen. Zur Prüfung dieser Hypothese und genaueren Rekonstruktion der österreichischen Beschäftigungsstruktur vor und in der Krise wurde die Beschäftigungsentwicklung auf Branchenebene seit 2004 entlang der ÖNACE-08-Abschnitte¹² analysiert. Dabei zeigte sich insgesamt eine erhöhte Tendenz zu rückläufiger Beschäftigung in den letzten Jahren: Allein 2009 sank die Anzahl der Beschäftigten in 11 von 21 ÖNACE-Abschnitten, durchschnittlich waren in den Krisenjahren fast zehn Branchen pro Jahr von einem Beschäftigungsminus betroffen, in den Jahren vor der Krise war dies nur in durchschnittlich 6,5 Branchen jährlich der Fall. Wird die branchenspezifische Beschäftigungsentwicklung von 2004 bis 2008 sowie von 2008 bis 2012 entlang der absoluten Beschäftigungszahlen und der sich daraus ergebenden Prozentanteile an der Gesamtbeschäftigung betrachtet, so sind im Hinblick auf die Situation vor und während der Wirtschafts- und Finanzkrise vier Grundtypen unterscheidbar (siehe Tabelle 1.8):

- » Branchen, die sich sowohl vor als auch in der Krise positiv entwickelt haben, also über die Vergleichszeiträume in absoluten Zahlen gewachsen und im Anteil an der Gesamtbeschäftigung zumindest konstant geblieben sind (was Rückgänge in einzelnen Jahren nicht ausschließt). Dies trifft in Österreich auf sieben ÖNACE-Abschnitte zu, darunter Gastronomie, Information und Kommunikation, Grundstücks- und Wohnungswesen sowie Gesundheits- und Sozialwesen;
- » Branchen, die vor der Krise gewachsen sind, über die Krisenjahre jedoch (absolute und/oder relative) Einbußen hinnehmen mussten. Mit acht ÖNACE-Abschnitten ist dies die größte Gruppe und diese enthält u. a. die Baubranche, die öffentliche Verwaltung, den Handel und private Haushalte;

¹² Bei der ÖNACE-Klassifikation handelt es sich um die österreichische Version der EU-weit verwendeten NACE-Systematik zur Klassifikation von Wirtschaftszweigen, die ihrerseits auf der International Standard Industrial Classification of all Economic Activities (ISIC) beruht. 2008 erfolgte die bislang letzte Überarbeitung der NACE- und ÖNACE-Klassifikation.

- » Branchen, die sich in den Krisenjahren besser entwickelt haben als in den Jahren zuvor. In Österreich zeigen immerhin fünf Branchen diese eher überraschende Entwicklung, u. a. Herstellung von Waren, Energieversorgung und Finanzdienstleistungen;
- » Branchen, die sowohl vor als auch in der Krise rückläufig waren. Dies trifft in Österreich nur auf extraterritoriale Organisationen (u. a. Botschaften, UNO, OPEC, OSZE) zu.

Tabelle 1.8: Branchen in Österreich nach ihrer Entwicklung vor und während der Wirtschaftskrise

Wirtschaftsaktivität (ÖNACE-Abschnitte)	vor der Krise + in der Krise +	vor der Krise + in der Krise –	vor der Krise – in der Krise +	vor der Krise – in der Krise –
Land- und Forstwirtschaft <A>				
Bergbau 				
Herstellung von Waren <C>				
Energieversorgung <D>				
Wasserversorgung u. Abfallentsorgung <E>				
Bau <F>				
Handel <G>				
Verkehr <H>				
Beherbergung und Gastronomie <I>				
Information und Kommunikation <J>				
Finanz- und Versicherungsleistungen <K>				
Grundstücks- und Wohnungswesen <L>				
Freiberufliche/techn. Dienstleistungen <M>				
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen <N>				
Öffentliche Verwaltung <O>				
Erziehung und Unterricht <P>				
Gesundheits- und Sozialwesen <Q>				
Kunst, Unterhaltung und Erholung <R>				
Sonst. Dienstleistungen <S>				
Private Haushalte <T>				
Extraterritoriale Organisationen <U>				

Quelle: AKE, Statistik Austria, eigene Berechnungen

Insgesamt ist festzustellen, dass in acht Branchen die Beschäftigtenzahl 2012 unter jener des letzten Vorkrisenjahres 2008 lag. Am stärksten waren die Einbußen in extraterritorialen Organisationen, Wasserversorgung und Abfallentsorgung und privaten Haushalten. Umgekehrt gab es in 13 Branchen von 2008 bis 2012 Beschäftigungszuwächse, die stärksten in Energieversorgung, Grundstücks- und Wohnungswesen sowie Erziehung und Unterricht.

Im Vergleich mit den EU-15 zeigt sich für Österreich ein nach wie vor etwas geringerer Dienstleistungsanteil (68,9 % 2012 gegenüber 71,9 % im EU-15-Durchschnitt). Dem entsprechen überdurchschnittliche Anteile sowohl des landwirtschaftlichen (4,9 % in Österreich gegenüber 3 % im EU-15-Durchschnitt) als auch des Industriesektors (26,2 % gegenüber 23,3 %). Ein Blick auf einzelne Branchen und ihre Entwicklung in den Jahren der internationalen Wirtschafts- und Finanzkrise zeigt z. B. stark unterschiedliche Entwicklungen für den Bereich Herstellung von Waren: Die Beschäftigung in dieser Branche ist im EU-15-Durchschnitt von 2008 bis 2012 um 11,2 % gesunken, in Österreich war sie jedoch – anders als in allen anderen EU-15-Ländern – in diesem Zeitraum nicht rückläufig, sondern ist um 2,7 % gewachsen. Ähnlich stellt sich die Situation in der Baubranche dar, die im EU-15-Durchschnitt von 2008 bis 2012 um 17,9 % abnahm, in Österreich dagegen um 1,1 % wuchs (hier gab es mit Deutschland und Schweden zwei EU-15-Länder mit noch stärkerem Wachstum). Stark überdurchschnittlich war das Beschäftigungswachstum weiters im Bereich Information und Kommunikation (8 % in Österreich gegenüber 1,3 % im EU-15-Durchschnitt), im Grundstücks- und Wohnungswesen (14,7 % gegenüber 3,3 %) sowie in der Finanzdienstleistungsbranche (3 % Wachstum gegenüber 3,7 % Einbuße im EU-15-Durchschnitt). Ein gegenüber den EU-15 überdurchschnittlicher Rückgang der Beschäftigung (bzw. ein unterdurchschnittliches Wachstum) war von 2008 bis 2012 in Österreich nur in relativ kleinen Branchen wie Bergbau, Wasserversorgung und Abfallwirtschaft oder der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen zu beobachten.

Die Entwicklung einzelner Branchen innerhalb des österreichischen Dienstleistungssektors betreffend stellt Michael Mesch für die späten 1990er- und frühen 2000er-Jahre in den produktionsbezogenen und sozialen Diensten sehr starke Zuwächse fest (Mesch 2005). Innerhalb der produktionsbezogenen Dienste waren es wiederum wissensintensive Branchen wie Datenverarbeitung oder Forschung und Entwicklung, die am stärksten wuchsen. Auch auf der Branchen- bzw. Berufsebene ist das österreichische Beschäftigungssystem deutlich nach Geschlecht segregiert, d. h. die Verteilung von Männern und Frauen auf Berufe und Branchen ist sehr ungleichmäßig. Ein diesbezüglicher Indexwert (Karmel/McLachlan-Index) beträgt für Österreich für Berufe 26,2 und für Branchen 18,3.¹³ Damit zählt Österreich innerhalb der EU zu den Ländern mit mittlerer Segregation – sowohl im Hinblick auf Branchen als auch auf Berufe. Zwischen 1997 und 2007 sind die Segregationsindikatoren für Österreich gesunken (Bettio/Verashchagina 2009).

Dieser Zuwachs wissensintensiver Branchen und Tätigkeiten entspricht der Hypothese von der Entwicklung der westlichen Gesellschaften hin zu Wissens- bzw. wissensbasierten Gesellschaften. Ihr zufolge müssten einfache bzw. ungelernete Erwerbstätigkeiten zugunsten von Beschäftigungen, die komplexe Aufgaben beinhalten und ein höheres Qualifikationsniveau voraussetzen, kontinuierlich abnehmen. Das Angebot an publizierten Daten und Analysen, die eine direkte empirische Prüfung der Hypothese von der zunehmenden Komplexität und Wissensbasierung der Tätigkeiten im österreichischen Beschäftigungssystem erlauben, ist deutlich geringer als für die Anteilsverschiebung zwischen den Wirtschaftssektoren und die Entwicklung einzelner Branchen. Unter anderem deshalb ist den Veränderungen von Tätigkeitsmustern in der Erwerbsarbeit unter Rückgriff auf den European Working Conditions Survey (EWCS), der verlässlichsten Quelle für der-

13 Der Index kann die Werte von 0 bis 50 Prozent annehmen und gibt den Anteil an den Beschäftigten an, die den Beruf oder die Branche wechseln müssten, damit eine gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern auf Berufe bzw. Branchen erreicht wird – je näher der Wert bei null liegt, desto gleichmäßiger ist die Verteilung.

artige Informationen, in diesem Bericht ein eigenes Kapitel gewidmet (Kapitel 4). An dieser Stelle erfolgen nur kursorische Hinweise zur Thematik.

Aus den Daten der Arbeitskräfteerhebung lässt sich herauslesen, dass sogenannte hoch qualifizierte Tätigkeiten seit 2004 sowohl in ihrer Absolutzahl als auch in ihrem Anteil an allen Angestellten zugenommen haben; in den Krisenjahren seit 2008 sogar noch etwas stärker als davor. Bei Arbeiterinnen und Arbeitern wiederum, deren Anteil an unselbstständiger Beschäftigung insgesamt rückläufig ist, zeigt sich ab 2009 ein markanter Rückgang von Hilfstätigkeiten. Dies kann als unmittelbare Krisenfolge im Sinne der Freisetzung gering Qualifizierter betrachtet werden; ein leichter Rückgang bei den Hilfskräften ist aber auch schon in den Jahren vor der Krise beobachtbar (Daten: AKE, eigene Berechnungen). Informationen zur Art der ausgeübten Tätigkeit liefert der EWCS, in dem viele Fragen zu den Anforderungen auf der Arbeitsplatzebene erhoben werden. Beispielsweise wird abgefragt, ob die Tätigkeit vielschichtige Aufgaben stellt, ob sie die eigenständige Lösung unerwartet auftretender Probleme beinhaltet oder ob sie Möglichkeiten bietet, Neues zu lernen. Was die Berufsklassifikation laut EWCS betrifft, so erhöhte sich der Anteil an hoch qualifizierten Fach- bzw. Führungskräften unter den Befragten zwischen 1995 und 2005 von 28 auf 40 %, während jener der Hilfskräfte im selben Zeitraum von 21 auf 16 % sank. (Voneinander abweichende Ergebnisse in derartigen Gliederungen sind auch der unterschiedlichen Klassifizierung von Berufsgruppen geschuldet).

1.4. Beschäftigungsstabilität

Die Frage nach der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen kann als komplementär zu jener in Kapitel 1.1 behandelten nach der Erwerbsbeteiligung betrachtet werden: Während das Konzept der Erwerbsbeteiligung zeitpunktbezogen an aufrechten Dienstverhältnissen orientiert ist, also danach fragt, wie viele erwerbs-

fähige Personen zu einem gegebenen Zeitpunkt (bzw. im Fall der AKE innerhalb des Zeitraums einer Woche) erwerbstätig waren, bezieht sich die Frage nach der Beschäftigungsstabilität auf die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen, ist also darauf ausgerichtet, wie viele Beschäftigungsverhältnisse in einem gegebenen Zeitraum beendet werden und wie lange sie davor bestanden.

Was relevante Datensätze zu dieser Fragestellung betrifft, so sind einmal mehr die Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger und die Arbeitskräfteerhebung zu nennen. Die Hauptverbandsdaten werden allerdings nicht regelmäßig auf diese Information hin ausgewertet. Die Arbeitskräfteerhebung hat insofern teilweisen Panelcharakter, als die befragten Haushalte für fünf Quartale in der Stichprobe verbleiben, wodurch die Erwerbsbiografien der Haushaltsmitglieder zumindest zu einem kleinen Teil begleitend erhoben werden. Darüber hinaus wird der Beginn des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses bzw. bei Nichterwerbstätigen das Ende des letzten Beschäftigungsverhältnisses abgefragt. Zumindest diese eine Beschäftigungs- bzw. Beschäftigungslosigkeitsepisode ist damit zur Gänze bzw. bis zum letzten Befragungszeitpunkt rekonstruierbar.

Tabelle 1.9: Durchschnittliche Dauer des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses in Jahren

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Insgesamt	10,1	9,9	10,1	10,2	10,2	10,3	10,3	10,3	10,2
Männer	11,0	10,8	11	11,1	11,0	11,2	11,1	11,1	11,0
Frauen	8,9	8,9	9,1	9,1	9,2	9,2	9,4	9,3	9,1
Selbstständige, Mithelfende	13,3	13,7	13,9	13,9	14,3	13,2	13,0	13,8	n.v.
Unselbstständig Erwerbstätige	9,6	9,4	9,5	9,6	9,5	9,7	9,8	9,6	9,5

Quelle: AKE, Statistik Austria; Daten für Selbstständige und Mithelfende nur bis 2011 verfügbar

Die durchschnittliche Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses bis zum Befragungszeitpunkt betrug im Jahr 2012 10,2 Jahre. Wie Tabelle 1.9 zeigt, war dieser

Wert seit 2004 nur sehr geringen Veränderungen unterworfen. Dabei waren die Werte der Männer stets höher als die der Frauen, der Unterschied beträgt knapp zwei Jahre und ist in den letzten Jahren etwas geringer geworden (11,1 gegenüber 9,3 Jahren im Jahr 2011). Ebenso weisen Selbstständige gegenüber unselbstständig Beschäftigten eine höhere Beschäftigungsdauer auf (13,8 gegenüber 9,6 Jahren im Jahr 2011). Bei Selbstständigen war in den ersten beiden Krisenjahren 2009/2010 ein Rückgang von davor 14,3 auf etwa 13 Jahre zu verzeichnen, 2011 ist die durchschnittliche Dauer aber bereits wieder angestiegen.

Detailliertere Informationen zur unterschiedlichen Beschäftigungsstabilität relevanter Subgruppen, allerdings aus der Zeit vor der Krise, sind einer Studie zu entnehmen, die 2007 von Justus Henke auf der Basis von AKE-Daten aus dem Jahr 2005 durchgeführt wurde (Henke 2007). Henke beschränkte sich auf Beschäftigungsverhältnisse mit einer maximalen Dauervon fünf Jahren und verwendete den methodischen Ansatz der Ereignisanalyse, der es ermöglicht, die zeitabhängige Verbleibswahrscheinlichkeit in einem Zustand (hier dem Beschäftigungsverhältnis) für unterschiedliche Gruppen zu schätzen und grafisch darzustellen („Überlebensfunktion“) sowie die Wirkung unabhängiger Variablen auf das Ereignisrisiko, also die Gefahr, aus dem Beschäftigungsverhältnis herauszufallen, zu schätzen.

Die prägnantesten Unterschiede im Hinblick auf die Beschäftigungsstabilität ergeben sich bei Henke zwischen unterschiedlichen Bildungsniveaus und Branchen. So beträgt die Wahrscheinlichkeit, nach fünf Jahren noch unverändert beschäftigt zu sein, für Personen mit Pflichtschulabschluss lediglich 43,3 %; sie erhöht sich mit steigendem Bildungsgrad kontinuierlich und erreicht bei Personen mit Hochschulabschluss 69,7 %. Die Branchen betreffend ist die Wahrscheinlichkeit, sich nach fünf Jahren noch im selben Beschäftigungsverhältnis zu befinden, im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen mit 70,8 % am höchsten, während sie im Bauwesen nur 40,5 % und im Beherbergungs- und Gaststättenwesen 36,7 %

beträgt. Zwischen den Geschlechtern ergibt sich bei Henke kein signifikanter Stabilitätsunterschied.

Eine noch etwas ältere Studie von Helmut Mahringer (2004) untersucht auf der Basis der Hauptverbandsdaten und anhand jährlicher Verbleibsdaten ebenfalls die Beschäftigungsstabilität entlang von Subgruppen, wobei neben Geschlecht und Branche auch die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses vor dem jeweiligen Verbleibsstichtag als unterscheidendes Merkmal verwendet wird (erst kurzfristig bzw. bereits längerfristig bestehende Beschäftigungsverhältnisse). Sein Untersuchungsfokus ist dabei, ob sich Trends einer Veränderung der Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf erkennen lassen. Dabei zeigen die sehr differenzierten Ergebnisse u. a., dass sich die Beschäftigungsstabilität jüngerer Frauen (bis 25 Jahre) im Zeitraum von 1993 bis 2000 deutlich verringert hat, während die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen im Alter von über 44 Jahren im selben Zeitraum stabiler wurden. Bei Männern wuchs der Anteil kurzer, instabiler Beschäftigungen, wodurch sich ihre Beschäftigungsstabilität insgesamt leicht reduzierte. Die Branchen betreffend kommt Mahringer für die Niveaus der Verbleibsdaten zu ähnlichen Resultaten wie Henke, wobei sich zusätzlich die Beschäftigungsverhältnisse in der Immobilienbranche als zunehmend instabil herausstellen (in allen anderen Branchen ist keine Veränderung der Verbleibsdaten im Zeitverlauf erkennbar). Allgemein erweist sich die Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses vor dem Stichtag als relevant für die weitere Beschäftigungsstabilität: Für Beschäftigungsverhältnisse von mindestens einem Jahr Dauer hat sich die Stabilität im Untersuchungszeitraum nicht verändert, für kürzere dagegen verringert, was auf eine zunehmende Segmentierung des österreichischen Arbeitsmarkts in längerfristig-stabile und kurzfristig-instabile Beschäftigungen hindeuten könnte.

Beschäftigungsstabilität ist auch ein Thema der Jahrespublikation der EU-Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit,

„Employment in Europe 2009“ (European Commission 2009), und zwar im Rahmen eines Kapitels, das Untersuchungen zur Dynamik europäischer Arbeitsmärkte enthält. Ihre Basis bilden die zwei Indikatoren „job turnover“ (übersetzbar als Arbeitsplatzumschlag) und „labour turnover“ (übersetzbar als Arbeitskräfteumschlag). Dabei misst der Arbeitsplatzumschlag Bewegungen im Arbeitsplatzvolumen, also das Ausmaß, in dem in einem gegebenen Zeitraum Arbeitsplätze in neu gegründeten und expandierenden Unternehmen geschaffen sowie in zugrunde gehenden und schrumpfenden Unternehmen vernichtet werden. Der Arbeitskräfteumschlag bezieht sich dagegen auf die Bewegungen von Personen am Arbeitsmarkt, also auf Wechsel zwischen Beschäftigungsverhältnissen oder zwischen Beschäftigung und Erwerbslosigkeit durch Einstellungen und Kündigungen. Leider ist Österreich in einem Großteil der Untersuchungen nicht enthalten. Lediglich der Arbeitskräfteumschlag für 2005–2006 wird für die gesamten EU-27 ausgewiesen (auf Basis von EU-SILC-Daten; eine Beschreibung dieses Datensatzes findet sich im Annex). Hier liegt Österreich mit einer monatlichen Umschlagsrate von ca. 0,3 % der Gesamtbeschäftigung genau in der Mitte der EU-27 (Rang 13; an der Spitze liegen Finnland und Schweden mit Umschlagsraten von 0,69 bzw. 0,55 %).

1.5. Dynamiken des Erwerbslebens im internationalen Vergleich

Zum in Politik und Öffentlichkeit kontrovers diskutierten Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglichen die im internationalen Projekt SHARE (The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, vgl. www.share-project.org) erhobenen berufsbiografischen Längsschnittdaten neue Einblicke. Auf ihrer Grundlage kann für die teilnehmenden Länder nicht nur rekonstruiert werden, wie sich das Pensionseintrittsalter in den letzten dreißig Jahren entwickelt hat; ermittelt werden kann u. a. auch die durchschnittliche Anzahl von Jobepisoden innerhalb der Erwerbsbiografie sowie die Häufigkeit des Auftretens von Arbeitslosig-

keitsepisoden, wobei auch hier mögliche Veränderungen innerhalb der letzten drei Jahrzehnte darstellbar sind. Über den Pensionsübertritt hinaus rücken damit grundlegende Charakteristika von Arbeitsmarktdynamik und Jobmobilität in den Blick.

Für Österreich zeigen sich dabei je nach Perspektive unterschiedlich brisante Resultate. Wird ausschließlich das Pensionsantrittsalter betrachtet, so fällt auf, dass Österreich bereits in den 1980er-Jahren mit genau 57 Jahren ein unterdurchschnittliches Pensionsalter aufwies: Von den 13 teilnehmenden Ländern (außer Österreich Deutschland, Schweden, Niederlande, Spanien, Italien, Frankreich, Dänemark, Griechenland, Schweiz, Belgien, Tschechien und Polen) gingen die Beschäftigten in den 1980er-Jahren nur in Italien, Griechenland, Tschechien und Polen früher in Pension als in Österreich. Zwar erhöhte sich das österreichische Pensionsantrittsalter über die beiden folgenden Jahrzehnte um drei Prozent auf durchschnittlich 58,7 Jahre. Da in anderen Ländern mit ursprünglich niedrigem Pensionsalter ein stärkerer Anstieg zu beobachten war, lag das österreichische Pensionsalter in den 2000er-Jahren im Ländervergleich aber noch weiter hinten als in den 1980er-Jahren – es war das zweitniedrigste aller teilnehmenden Länder hinter Polen mit 58,2 Jahren.

Ein deutlich anderes Bild ergibt sich, wenn das jeweilige Durchschnittsalter beim Einstieg in den Arbeitsmarkt – und damit die durchschnittliche Dauer des Erwerbslebens – in die Betrachtung einbezogen wird. Hier zeigte sich für Österreich in den 2000er-Jahren mit 16,6 Jahren das niedrigste Einstiegsalter aller Länder. Österreichische Beschäftigte, die in den 2000er-Jahren in Pension gegangen sind, waren damit (ohne Berücksichtigung von Arbeitslosigkeitsepisoden und anderen Erwerbsunterbrechungen) durchschnittlich 42,1 Jahre erwerbstätig. In dieser Hinsicht liegt Österreich anders als beim Pensionsantrittsalter ziemlich genau in der Mitte der 13 Teilnehmerländer, nämlich auf Rang sieben; länger dauerte das

durchschnittliche Erwerbsleben in Deutschland, Schweden, den Niederlanden, Dänemark, Spanien (höchste Dauer mit 45,1 Jahren) und der Schweiz.

Die durchschnittliche Anzahl von Jobepisoden innerhalb der Erwerbskarriere blieb in Österreich über die drei untersuchten Jahrzehnte hinweg sehr stabil: Befragte, die in den 1980er-Jahren in Pension gingen, hatten in ihrem Erwerbsleben durchschnittlich 2,7 Jobs inne; für Personen, deren Pensionsübertritt in die 1990er- oder 2000er-Jahre fiel, erhöhte sich diese Zahl minimal auf jeweils durchschnittlich 2,8 Jobs). Österreichs Arbeitsmarkt gehört in dieser Hinsicht gemeinsam mit den Arbeitsmärkten Deutschlands, Dänemarks (wo die Zahl der Jobepisoden von vornherein höher war) und Belgiens zu den stabilsten (oder anders betrachtet zu den am wenigsten dynamischen) der untersuchten Länder. In den restlichen Ländern stieg die durchschnittliche Zahl von Jobepisoden im Erwerbsleben von den 1980er- bis in die 2000er-Jahre deutlich stärker an, am stärksten in der Schweiz und Polen. Für Beschäftigte, die in den 2000er-Jahren in Pension gegangen sind, war der österreichische Durchschnitt von 2,8 Jobs im Verlauf des Erwerbslebens der sechsthöchste; die durchschnittlich meisten Jobs hatten Beschäftigte in Dänemark, Schweden und der Schweiz inne (4,4/4,2/4,1 Jobs), die wenigsten die griechischen Beschäftigten (1,5 Jobs).

Wird die durchschnittliche Zahl der Beschäftigungsverhältnisse zur durchschnittlichen Dauer des Erwerbslebens in Beziehung gesetzt, so ergibt sich ein näherungsweise Indikator für die durchschnittliche Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses (näherungsweise deshalb, weil die Dauer von Arbeitslosigkeits-episoden und anderen Erwerbsunterbrechungen hier nicht berücksichtigt werden kann). Eine diesbezügliche Auswertung erbringt die Reihung der Länder betreffend ähnliche Resultate wie bei der durchschnittlichen Anzahl der Jobs im Erwerbsleben: Die Jobepisoden der österreichischen Beschäftigten, die in den 2000er-Jahren in Pension gegangen sind, dauerten durchschnittlich 15 Jahre; unter den 13 teil-

nehmenden Ländern war dies die sechstlängste Dauer. Die höchste Dauer zeigte sich mit großem Abstand für die Beschäftigungsverhältnisse in Griechenland (27,1 Jahre), dahinter lagen Spanien (18,4 Jahre) und Belgien (16,5 Jahre). Am kürzesten dauerten Beschäftigungsverhältnisse in Dänemark (9,8 Jahre), Schweden (10,6 Jahre) und der Schweiz (10,7 Jahre).

Bemerkenswert ist die Entwicklung des österreichischen Arbeitsmarkts was die Verteilung des Arbeitslosigkeitsrisikos betrifft: Während sich der Kreis der Beschäftigten, deren Erwerbsleben mindestens eine Arbeitslosigkeitsepisode beinhaltet, in zehn der dreizehn Teilnehmerländer zwischen den 1990er-Jahren und den 2000er-Jahren vergrößert hat (für die 1980er-Jahre lassen die geringen Fallzahlen keine Auswertung zu), gehört Österreich zu den drei Ländern, in denen die Verbreitung von Arbeitslosigkeit in diesem Zeitraum sogar nachgelassen hat. Die anderen beiden sind Belgien und die Niederlande, wobei der Rückgang in Österreich am stärksten war, sodass der Prozentanteil von Beschäftigten mit mindestens einer Arbeitslosigkeitsepisode mit 6,1 % in den 2000er-Jahren der zweitniedrigste hinter Tschechien (5,1 %) war. Am größten war die Verbreitung von Arbeitslosigkeit innerhalb des Erwerbsverlaufs bei Beschäftigten, die in den 2000er-Jahren in Pension gegangen sind, in Deutschland (22,7 %), Italien (18,1 %) und Frankreich (15,4 %).

2. ARBEITSZEITEN, VEREINBARKEIT VON ERWERBSARBEIT UND PRIVATLEBEN

Arbeitszeit bildete vom Anfang der Lohnarbeit an einen zentralen Fokus in der politischen und wissenschaftlichen Auseinandersetzung um Arbeitsbedingungen und ihre Verbesserung. Die Problembereiche haben sich dabei mit dem Wandel der Arbeitswelt teilweise verschoben: Bildete die Verkürzung der Arbeitszeit lange Zeit eine wichtige politische Zielsetzung, so wird mittlerweile möglichen sozialen Absicherungsrisiken von Teilzeitarbeit wachsende Aufmerksamkeit zuteil; ebenso galt ein Zuwachs an Arbeitszeitautonomie lange als erstrebenswert, während inzwischen unter den Schlagworten Entgrenzung oder Selbstausbeutung auch deren negative Auswirkungen zum Thema geworden sind.

Das folgende Kapitel fasst Eckdaten zur Entwicklung von Arbeitszeitausmaß, -lage und -regelung in Österreich entlang der folgenden Unterkapitel zusammen:

- » Arbeitszeitausmaß: Wie hat sich die wöchentliche Normalarbeitszeit in den letzten Jahren entwickelt? Wie hat sich das Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen entwickelt? Welche Unterschiede bestehen dabei zwischen relevanten Subgruppen?
- » Lage der Arbeitszeiten, Sonderformen der Arbeitszeit: Welche Entwicklungstrends lassen sich hinsichtlich Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit erkennen? Inwieweit gestalten sich Arbeitszeiten auch abseits der klassischen Sonderformen der Arbeitszeit zunehmend flexibel?
- » Arbeitszeit und Selbstbestimmung: Inwieweit sind Erwerbstätige in Österreich in der Lage, ihre Arbeitszeit selbst zu bestimmen?
- » Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben: Wie gehen Erwerbstätige in Österreich mit den unterschiedlichen Anforderungen von Beruf und Privatleben um, welche Unterschiede sind diesbezüglich v. a. zwischen den Geschlechtern erkennbar?

2.1. Arbeitszeitausmaß – Entwicklung und Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit

Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit österreichischer Erwerbstätiger war in den vergangenen Jahren kontinuierlich rückläufig – lag sie 2004 noch knapp unter der 40-Stunden-Marke, so reduzierte sie sich bis 2011 um knapp zwei Stunden auf 37,9 Stunden. Bei den erwerbstätigen Frauen fiel der Rückgang etwas stärker aus als bei den Männern. Auswirkungen der internationalen Wirtschafts- und Finanzkrise auf die Entwicklung der Normalarbeitszeit lassen sich den in Tabelle 2.1 dargestellten Zahlen nicht entnehmen, ihr Rückgang hat sich auch ab 2009 fortgesetzt.

Es erscheint naheliegend, den Rückgang der Durchschnittsarbeitszeit auf die zunehmende Verbreitung von Teilzeitarbeit am österreichischen Arbeitsmarkt zurückzuführen (zur Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung siehe weiter unten). Auch innerhalb der Kategorien Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung ist die durchschnittliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten seit 2004 jedoch leicht zurückgegangen – für Vollzeit betrug sie 2011 44 Stunden gegenüber 44,7 Stunden 2004. Im internationalen Vergleich war die österreichische Durchschnittsarbeitszeit 2012 hinter Griechenland, Portugal, Spanien und Frankreich die fünfhöchste der EU-15. Im Vergleich der Normalarbeitsstunden Vollzeitbeschäftigter lag Österreich 2012 EU-weit nur hinter Griechenland.¹⁴

¹⁴ Die hohe Wochenarbeitszeit österreichischer Erwerbstätiger wird mitunter durch den Hinweis auf die überdurchschnittliche Anzahl an Feiertagen in Österreich relativiert. Europäische Vergleichsdaten zum jährlichen Arbeitsvolumen, die eine Überprüfung dieser Vermutung erlauben würden, sind über Eurostat aber nicht verfügbar.

Tabelle 2.1: Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Stunden

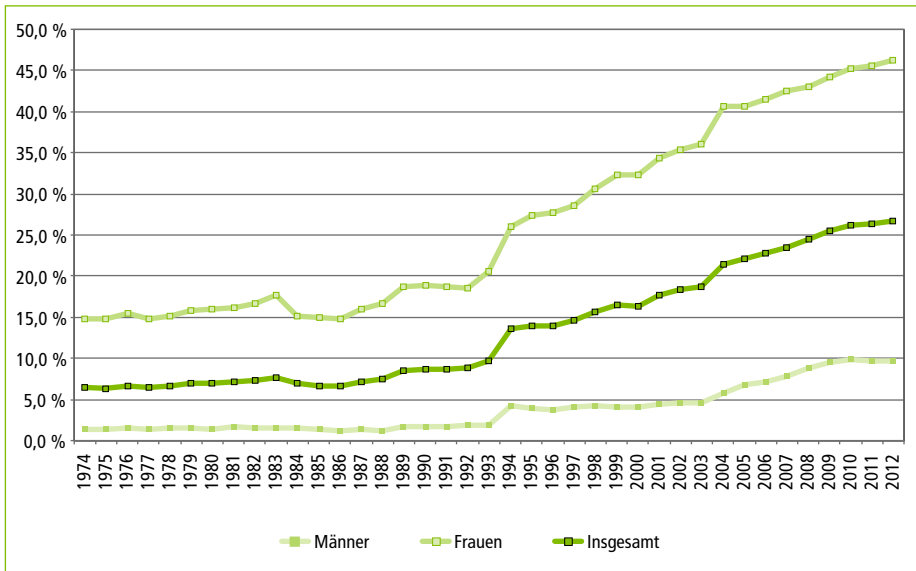
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Österreich insgesamt	39,8	39,5	39,3	39,1	38,6	38,2	37,9	37,9
Vollzeit	44,7	44,7	44,7	44,7	44,4	44,1	44	44
Teilzeit	21,7	21,3	21,2	20,9	21	21,1	21	20,9
Männer insgesamt	43,9	43,8	43,7	43,4	42,8	42,5	42,2	42,2
Männer Vollzeit	45,4	45,5	45,5	45,4	45,1	44,8	44,6	44,6
Männer Teilzeit	21,1	20,6	20,6	19,8	19,7	20,3	19,8	19,5
Frauen insgesamt	34,4	34,2	33,9	33,7	33,5	33,1	32,8	32,8
Frauen Vollzeit	43,4	43,1	43,2	43,2	42,9	42,6	42,6	42,6
Frauen Teilzeit	21,8	21,4	21,3	21,2	21,3	21,3	21,3	21,2

Quelle: AKE, Statistik Austria

Abbildung 2.1 zeigt die Entwicklung der österreichischen Teilzeitquote¹⁵ insgesamt und nach Geschlecht für die Jahre 1974 bis 2012. Dabei müssen zwar zwei Zeitreihenbrüche in Kauf genommen werden (Umstellung von Lebensunterhaltskonzept auf Labour-Force-Konzept 1994 und Umstellung des AKE-Erhebungsmodus 2004), dennoch wird auf diese Weise eine umfassendere Perspektive auf Teilzeitarbeit und die deutlich breitere Rekonstruktion diesbezüglicher Muster möglich. So zeigt sich, dass die Expansion des österreichischen Teilzeitarbeitsmarkts in den 1990er-Jahren ihren Anfang genommen hat. Bis in die späten 1980er-Jahre lag die Teilzeitquote immer zwischen 6,4 und 7,4 %, wobei auch damals bereits markant unterschiedliche geschlechtsspezifische Teilzeitmuster sichtbar waren: Mit Teilzeitquoten zwischen 1,4 % und 1,8 % waren die österreichischen Männer in den Jahren 1974 bis 1992 so gut wie überhaupt nicht teilzeitbeschäftigt. Weibliche Teilzeitbeschäftigung war in diesen Jahren mit Quoten von 15 % bis 18 % unter den jeweils Erwerbstätigen etwa zehnmal so häufig verbreitet wie männliche und zudem etwas stärkeren Schwankungen unterworfen, jedoch ohne gravierenden Trendbruch in diesem Zeitraum.

¹⁵ Der Begriff der Teilzeitquote bezeichnet den Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen.

Abbildung 2.1: Teilzeitquoten nach Geschlecht 1974–2012



Quelle: AKE, Statistik Austria; Zeitreihenbrüche 1994 und 2004

Seit 1992 ist die österreichische Teilzeitquote stark angestiegen. Dabei hat sich der erwähnte Zeitreihenbruch 1994 in einem in den Kurven deutlich erkennbaren Aufwärtssprung des Teilzeitniveaus für beide Geschlechter ausgewirkt, der Aufwärtstrend manifestierte sich aber bereits vor der Umstellung der Erhebung. Wie ein Blick auf die geschlechtsspezifischen Kurven zeigt, war die Expansion zunächst vor allem durch die starke Zunahme weiblicher Teilzeitarbeit bedingt. Die männliche Teilzeitquote lag von 1994 bis 2004 fast immer zwischen 4 % und 5 %, erst zwischen 2005 und 2010 wurde männliche Teilzeitarbeit markant häufiger, sodass sich der Abstand zwischen männlicher und weiblicher Teilzeitquote seit 2004 etwas verringert hat – weibliche Teilzeitarbeit war 2012 mit knapp 45 % „nur“ mehr fünfmal so häufig wie männliche (9 %). Trotz dieser Entwicklung ist der Unterschied zwischen dem Ausmaß weiblicher und männlicher Teilzeitarbeit in

Österreich einer der größten innerhalb der gesamten Europäischen Union: 2012 unterschied sich die weibliche von der männlichen Teilzeitquote lediglich in Luxemburg stärker als in Österreich. Entsprechend markant ist die Geschlechterverteilung in Vollzeit- und Teilzeitjobs: Während Männer 2012 fast zwei Drittel aller österreichischen Vollzeitjobs innehatten, waren Teilzeitjobs zu über 80 % mit Frauen besetzt.

Tabelle 2.2: Teilzeitquoten, in % der Gesamtbeschäftigung

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU-15 insgesamt	18,2	19	19,7	20,2	20,3	20,4	21	21,4	21,8	22,3
Österreich insgesamt	18,7	19,8	21,1	21,8	22,6	23,3	24,6	25,2	25,2	25,7
Männer	4,7	4,9	6,1	6,5	7,2	8,1	8,7	9	8,9	9
Frauen	36	38	39,3	40,2	41,2	41,5	42,9	43,8	44	44,9

Quelle: AKE, Statistik Austria/Eurostat

Eine Analyse nach Altersgruppen und Geschlecht zeigt deutliche Unterschiede in der Verteilung von Teilzeitarbeit innerhalb der Erwerbskarrieren von Männern und Frauen: Während weibliche Teilzeitarbeit 2012 zu knapp 60 % auf Frauen im Haupterwerbsalter zwischen 35 und 54 Jahren entfiel, waren bei den Männern 41 % der Teilzeitbeschäftigten jünger als 35 und 31 % älter als 54. Hier dürfte sich die unterschiedliche Rolle von Teilzeitarbeit vor allem in Familien mit (kleineren) Kindern auswirken (siehe Kapitel 2.4).

Box 2.1: Qualifizierte Teilzeit im Sozial- und Gesundheitsbereich

Das anschließende Fallbeispiel einer Non-Profit-Organisation aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich zeigt, dass Teilzeitbeschäftigung auch in Führungspositionen mit Personalverantwortung möglich ist und praktiziert wird. Zugleich werden damit verbundene Probleme deutlich, etwa größere Termin- und Koordi-

nationsprobleme und hoher Arbeitsdruck – und ebenso das große Engagement und die Flexibilitätsbereitschaft aller Beteiligten als Voraussetzung für das Gelingen. In der analysierten Non-Profit-Organisation arbeiten mehr als drei Viertel aller Beschäftigten Teilzeit, die überwiegende Mehrheit in langer Teilzeit (ab 25 Stunden). Die Einrichtungen der Organisation sind über ein Bundesland verstreut. Sie beschäftigt rund 270 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon rund 80 % Frauen. Nach ihrer Qualifikationsstruktur sind dies ausschließlich qualifizierte Arbeitskräfte: Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Psychologinnen und Psychologen, Psychotherapeutinnen und -therapeuten sowie Ärztinnen und Ärzte.

Budgetrestriktionen auf der einen Seite, organisationsstrategische Entscheidungen auf der anderen Seite führten in diesem Fall dazu, dass Teilzeitbeschäftigung die häufigste Arbeitszeitform im Unternehmen darstellt, was auch für Führungskräfte gilt. Organisationsstrategische Entscheidungen bedeuten in Bezug auf Führungskräfte, dass es in dieser Organisation keine Kombination von Leitung und beratender Tätigkeit an einem Arbeitsplatz gibt. Bezogen auf die Fachkräfte heißt es, dass beispielsweise in den einzelnen Beratungseinrichtungen mindestens zwei Beschäftigte tätig sind. Eine Folge dieser „Teilzeitpolitik“ ist, dass viele Beschäftigte in dieser Organisation tätig sind, die ein zweites berufliches Standbein aufweisen, wie beispielsweise therapeutische Privatpraxen, oder sie arbeiten zusätzlich in einem Krankenhaus. Zum Zweiten ist der Anteil der Beschäftigten mit Kindern sehr hoch, darunter ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Alleinerzieherinnen und Alleinerziehern. Ein typisches Beispiel ist eine Mitarbeiterin in einer Stabsfunktion in der Geschäftsführung. Sie ist seit einem Jahr mit 25 Stunden beschäftigt, Alleinerzieherin und hat eine Teilzeitstelle gesucht. „Die Stelle war als 25-Stunden-Stelle ausgeschrieben. Ich wollte nicht Vollzeit, sondern so zwischen 25 und 30 Stunden, da ich einen zwölfjährigen Sohn habe,

den ich allein erziehe. Vollzeit hätte ich nur notfalls genommen, wenn ich nichts anderes gefunden hätte.“

Die Einführung der gesetzlichen Elternteilzeit hat in dieser Organisation keine wesentlichen Veränderungen für die Beschäftigten gebracht. Im Zusammenhang mit der Rückkehrmöglichkeit in das „ursprüngliche“ Arbeitszeitausmaß nach der Elternteilzeit verweist die befragte Managementvertreterin jedoch darauf, dass dies die Organisation vor ein Problem stelle, wenn keine Planung der Dauer der Elternteilzeit vorliege.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit ihrer Teilzeitbeschäftigung recht zufrieden. Die Teilzeitführungskräfte erleben die Situation hingegen widersprüchlicher. Zum einen wollen viele – aufgrund der Nebentätigkeiten oder aufgrund von Kindern – keine Vollzeitarbeitsplätze. Zum anderen erleben sie enge zeitliche Rahmenvorgaben für ihre Aufgaben und damit Zeit- und Arbeitsdruck. „Einige jammern schon, dass sich die Arbeit in den vorgegebenen Stunden nicht ausgeht. Aber gleichzeitig wollen alle auch nicht mehr als 30 Stunden arbeiten. Es ist aber in der Realität schwer umsetzbar, dass man alle seine Aufgaben in der Zeit bewältigt. Das ist ein enormer Arbeitsdruck. Es ist schon so, die definierten Aufgaben sind stundenmäßig eng kalkuliert. Vielleicht wird das auch wieder besser. Also die Hoffnung besteht schon, dass es sich innerhalb der vorgegebenen Zeit wieder einmal gut machen lässt.“

Neben dem Zeitdruck sehen die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner das größte Problem der Teilzeitleitungen bei der Terminkoordination. Verschärft wird dies natürlich durch die Zweittätigkeiten. Darauf muss Rücksicht genommen werden. Sehr kurzfristig Termine anzusetzen ist fast unmöglich. Grundsätzlich funktioniert dies nur aufgrund der hohen Motivation und des Engagements aller

Beteiligten, darin sind sich die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner einig. Auch von der Geschäftsführung wird die Bereitschaft zur „Rücksichtnahme“ und Flexibilität eingefordert. „Es gibt dann schon aber auch bestimmte Leiter, wie der X, der eine psychotherapeutische Praxis hat, da ist ja die Einhaltung von Terminen sehr wichtig, und der sagt dann, ‚ich kann ja dem Patienten nicht schon wieder absagen. Der bekommt alle Zustände‘. Und dann versuchen wir, dass wir ihm entgegenkommen. Wir bemühen uns. Da gibt es einfach die Bereitschaft, sich darauf einzustellen. Natürlich ist es mehr Aufwand und Umstellung. Einer kann beispielsweise manchmal nur ab 17.00, und da bin ich auch nicht mehr so taufrisch, aber gut. Das muss einfach sein.“

Die angebliche Notwendigkeit der ständigen zeitlichen Verfügbarkeit der Führungskräfte für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ein Argument gegen Teilzeitbeschäftigung in anderen Unternehmen, wird in diesem Unternehmen bezweifelt. Allerdings wurden alle Führungskräfte vom Unternehmen mit Handys ausgestattet und sind für Notfälle auch außerhalb ihrer Arbeitszeit erreichbar. Spannend ist an dieser Organisation darüber hinaus der hohe Anteil der Beschäftigten mit einem zweiten beruflichen Standbein. Indem qualifizierte Teilzeitbeschäftigung angeboten wird, fühlen sich dahingehend interessierte Personen angesprochen. Sind sie in der Organisation beschäftigt, wollen sie in der Regel keine Erhöhung der Arbeitszeiten. Eine Teilzeitkultur, die ursprünglich das Ergebnis von Budgetrestriktionen und organisationsstrategischen Entscheidungen des Managements war, wird so in der Organisationskultur tief verankert.

Quelle: Bergmann et al. 2010

Mit Kurzarbeit und Überstundenabbau durch das Krisenjahr 2009

Auf einen möglichen Effekt der Wirtschafts- und Finanzkrise weist Tabelle 2.3 hin, die den Anteil der sogenannten arbeitszeitbezogenen Unterbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung angibt. Dabei handelt es sich um Beschäftigte, die teilzeitbeschäftigt sind, aber gern mehr Stunden arbeiten würden und dazu auch kurzfristig in der Lage wären. Es handelt sich somit um unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte, die sofort mehr arbeiten könnten, und hier zeigt die Entwicklung bei den Männern ein relevantes Muster: Nach nur leichtem Anstieg in den Jahren davor und sogar leichtem Rückgang von 2007 auf 2008 ist der Anteil männlicher Unterbeschäftigter von 2008 auf 2009 von 2,2 auf 3,1 % markant um 0,9 Prozentpunkte bzw. 40 % angestiegen. Im Vergleich dazu war der Anteil weiblicher Unterbeschäftigter 2009 gegenüber 2008 sogar leicht rückläufig. Dies passt zur Vermutung, dass vor allem in männlich dominierten Branchen wie Baubranche oder Industrie, die von der Krise betroffen waren, mit Kurzarbeit auf die angespannte wirtschaftliche Lage reagiert wurde. Wie Tabelle 2.3 auch zeigt, hat sich der 2009 beobachtbare Effekt bereits im Jahr darauf wieder abgeschwächt; in den Jahren 2010 bis 2012 lag der Anteil männlicher Unterbeschäftigung zwar leicht über dem Niveau der Jahre vor der Krise, aber wieder deutlich unter der Quote von 2009.

Ein ähnliches Bild ergibt sich aus der Analyse der angegebenen Gründe für Teilzeit: Der Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter, die angaben, keine Vollzeitbeschäftigung gefunden zu haben, stieg 2009 um zwei Prozentpunkte auf 14,8 % an, war 2010 noch etwas höher (15 %), um in den beiden Folgejahren wieder abzufallen (Daten: AKE/Statistik Austria/Eurostat). Bei den Frauen zeigt sich nach dem Rückgang 2009 ein Anstieg der Unterbeschäftigung in den beiden Folgejahren. Dies kann als Hinweis für eine gegenüber den Männern verzögerte Betroffenheit von der Krise gedeutet werden.

Tabelle 2.3: Arbeitszeitbezogene Unterbeschäftigung, in %
der Gesamtbeschäftigung

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Insgesamt	3,5	3,8	4,1	4,2	4,1	4,5	3,7	3,9	4,3
Männer	1,9	2,1	2,3	2,3	2,2	3,1	2,6	2,4	2,7
Frauen	5,4	5,7	6,3	6,6	6,3	6,2	5	5,6	6

Quelle: AKE, Statistik Austria

Direkte Aufschlüsse zum Ausmaß von Kurzarbeit während der Krise liefern Daten zur sogenannten Kurzarbeitsbeihilfe (z. B. Mandl 2011). Dieses Instrument zur Absicherung von Arbeitsplätzen in wirtschaftlich schwierigen Phasen existiert in Österreich schon seit längerer Zeit. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um die Förderung von Lohnausgleich für Kurzarbeit leistende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus öffentlichen Mitteln. Ihre Beantragung, die beim AMS erfolgt, steht den meisten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern offen, Ausnahmen gibt es vor allem bei öffentlichen Organisationen und Leiharbeitsfirmen. Eine Grundbedingung des Beihilfebezugs besteht darin, dass geförderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht freigesetzt werden dürfen.

Bevor Ende 2008 die ersten krisenbedingten Anträge gestellt wurden, wurde pro Jahr nur für etwa 1.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Kurzarbeitsbeihilfe beantragt. 2009 erfolgte aufgrund stark erhöhter Nachfrage in Abstimmung zwischen Sozial- und Wirtschaftsministerium sowie den Sozialpartnerorganisationen eine Adaption des Instruments. Unter anderem wurde die maximale Bezugsdauer erhöht, ab dem siebenten Kurzarbeitsmonat werden Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung vom AMS rückvergütet, zudem wurde der Bezug der Kurzarbeitshilfe mit der Förderung der Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen gekoppelt. Die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe ist am Arbeitslosengeld orientiert, das für die nicht gearbeiteten Arbeitsstunden ausbezahlt werden würde.

Die Auszahlung erfolgt jeweils durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, wobei das AMS stichprobenartige Kontrollen durchführt.

Was die Inanspruchnahme von Kurzarbeitsbeihilfe während der Krise betrifft, zeigen Daten des BMASK den Höhepunkt im April 2009 – in diesem Monat wurde für gut 37.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Kurzarbeitsbeihilfe ausbezahlt. Ab September 2009 ging die Zahl der geförderten Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter wieder kontinuierlich zurück, bis im Jänner 2011 nur mehr für 212 Personen Kurzarbeitsbeihilfe bezogen wurde (Daten: BMASK, entnommen aus Mandl 2011).

Box 2.2: Kurzarbeit in der Plansee-Gruppe

Die österreichische Plansee-Gruppe ist einer der Marktführer bei pulvermetallurgisch hergestellten Hochleistungswerkstoffen. Als die Wirtschaftskrise die Gruppe im zweiten Halbjahr 2008 beeinträchtigte, einigten sich die Unternehmensleitung, der Betriebsrat und die Wirtschaftskammer auf einen Sozialplan, der den Beschäftigten der Gruppe verschiedene Möglichkeiten bot, z. B. Reduktion von Überstunden, Inanspruchnahme von Urlaubsansprüchen, freiwilliger Austritt, Antritt von Frühpension, Bildungskarenz, Kurzarbeit, Teilnahme in einer Arbeitsstiftung. Bei Ceratizit, einem Unternehmensbereich der Gruppe, der Hartmetalle erzeugt, die in der Elektrizitätsübermittlung, der Fahrzeugherstellung und anderen Hochleistungsprodukten verwendet werden, wurde Kurzarbeit zwischen Juni 2009 und Februar 2010 betrieben. Während der ersten drei Monate arbeiteten jeweils 400 bis 500 (von insgesamt etwa 700) Beschäftigten kurz. Ursprünglich war geplant, die Kurzarbeit im April 2010 zu beenden, doch der Bedarf danach sank bereits ab November 2009 aufgrund eines maßgeblichen Nachfrageaufschwungs deutlich: Im November 2009 arbeiteten noch rund 200

und im Jänner/Februar 2010 noch rund 90 Personen in Kurzarbeit. Mit März/April 2010 wurden keine neuen Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter verzeichnet.

Die Arbeitszeit der Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter wurde um 15 Stunden pro Woche reduziert. Basierend auf der Vereinbarung zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat erhielten die davon Betroffenen 90 % des ursprünglichen Gehalts (94 % im Fall von Niedrigverdienern) sowie zusätzliche Vergünstigungen. Während der Kurzarbeit wurden Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, insbesondere durch interne, aber auch durch externe Trainerinnen und Trainer. Die Aus- und Weiterbildung basierte auf einem Qualifizierungsplan, der zwischen den Bereichsleitungen und der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung vereinbart wurde. Insgesamt wurden Kurse im Ausmaß von 14.600 Stunden realisiert. Die öffentliche Förderung belief sich auf die Kurzarbeits- bzw. Qualifizierungsbeihilfe sowie 60 % der Kurskosten. Diese finanzierte rund 50 % der dem Unternehmen entstehenden Kosten. Die dadurch für die Plansee-Gruppe inhärenten Kosten führten dazu, dass Kurzarbeit als temporäre Maßnahme angesehen wurde, die beendet werden sollte, sobald sich die wirtschaftliche Lage erholte.

Kurzarbeit wurde als hilfreiches Instrument angesehen, um Freisetzungen innerhalb der Stammebelegschaft und den damit verbundenen Verlust von Erfahrungen und Fachwissen im Unternehmen zu vermeiden. Dadurch war es zugleich möglich, neu realisierte Aufträge umgehend zu bearbeiten. Zwei Schlüsselemente, die zur Implementierung der Kurzarbeit während der Krise und zur Vermeidung von Personalfreisetzungen wesentlich beigetragen haben, wurden identifiziert: a) eine starke Sozialpartnerschaft und Beratung, sowohl auf Unternehmensebene als auch mit der Gewerkschaft, der Wirtschaftskammer und dem regionalen AMS; b) die Verfügbarkeit der öffentlichen Unterstützung in Kombination mit der

Bereitschaft und finanziellen Möglichkeit des Unternehmens, eine darüber hinausgehende Einkommensunterstützung für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu bieten.

Quelle: Mandl 2011

Tabelle 2.4: Verbreitung von Überstunden, in % aller unselbstständig Erwerbstätigen

Gesamt	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Keine Überstunden	77,4	73,9	74,4	73,1	74,4	76,2	76,3	76,7	77,1
Bis 3 Überstunden	4,5	5,8	5,7	6,1	6,4	5,9	6,1	6,0	6,1
4 bis 5 Überstunden	5,2	5,7	5,6	5,9	5,6	5,7	5,5	5,5	5,3
6 bis 9 Überstunden	3,6	4,3	4,4	4,6	4,1	3,9	4,3	4,1	4,0
10 bis 14 Überstunden	4,7	5,1	5,0	5,3	5,0	4,3	4,2	4,1	4,0
15 und mehr Überstunden	4,6	5,2	4,9	4,9	4,5	3,9	3,6	3,6	3,5
Männer									
Keine Überstunden	72,3	68,1	67,6	66,7	67,8	70,4	71,1	71,3	71,1
Bis 3 Überstunden	4,8	5,8	6,2	6,6	6,6	6,3	6,3	6,2	6,5
4 bis 5 Überstunden	5,9	6,5	6,6	6,9	6,7	6,8	6,3	6,6	6,6
6 bis 9 Überstunden	4,4	5,4	5,6	5,8	5,5	4,9	5,3	5,3	5,4
10 bis 14 Überstunden	6,3	6,8	7,0	7,2	7,0	6,0	5,8	5,6	5,4
15 und mehr Überstunden	6,4	7,3	7,0	6,9	6,6	5,6	5,2	5,1	5,0
Frauen									
Keine Überstunden	83,7	81,0	82,7	81,0	82,4	83,0	82,3	83,1	84,1
Bis 3 Überstunden	4,2	5,7	5,2	5,6	6,1	5,6	6,0	5,7	5,6
4 bis 5 Überstunden	4,4	4,6	4,3	4,8	4,2	4,4	4,5	4,3	3,8
6 bis 9 Überstunden	2,6	3,0	2,8	3,1	2,5	2,7	3,0	2,7	2,4
10 bis 14 Überstunden	2,7	3,1	2,7	3,1	2,6	2,4	2,4	2,4	2,3
15 und mehr Überstunden	2,3	2,6	2,3	2,5	2,1	1,9	1,9	1,8	1,7

Quelle: AKE, Statistik Austria

Tabelle 2.4 zeigt die Verbreitung von (in der Referenzwoche geleisteten) Überstunden seit 2004. Erkennbar wird eine Abwärtsentwicklung seit Beginn der

internationalen Wirtschafts- und Finanzkrise. Insbesondere bei Männern ist der Anteil der Beschäftigten ohne Überstunden zwischen 2008 und 2009 markant gestiegen (von 67,8 % auf 70,4 %). Dagegen zeigt sich in den Jahren mit guter Konjunktur davor (2005 bis 2008) ein um einige Prozentpunkte höherer Anteil an Männern, die Überstunden verrichten. Angestiegen ist seit 2009 der Anteil unselbstständig Beschäftigter mit einer bis drei Überstunden, während sich die Anteile von Befragten mit höherem Überstundenaufkommen (10 bis 14 Überstunden, 15 und mehr Überstunden) leicht reduziert haben. Diese Entwicklungen zeigen sich für beide Geschlechter in vergleichbarem Ausmaß; lediglich der Anteil unselbstständig Beschäftigter ohne Überstunden ist bei den Frauen seit 2009 stärker angestiegen als bei den Männern. Das Volumen geleisteter Überstunden erweist sich somit als elastisch gegenüber der Krise; einer Interviewaussage von AMS-Vorstand Johannes Kopf¹⁶ zufolge spielte der Abbau von Überstunden für die Bewältigung des Beschäftigungsrückgangs infolge der Krise sogar eine wichtigere Rolle als Kurzarbeit. In der Wirtschaftskrise 2009 seien die Überstunden drastisch reduziert worden. Nur ein Viertel des Beschäftigungsrückgangs sei mit Kurzarbeit abgefangen worden, der Rest mit Abbau von Urlaub, von Zeitguthaben und Reduktion von Überstunden.¹⁷ Trotz der Reduktion von Überstunden über die Krisenjahre war das durchschnittliche Ausmaß bezahlter Überstunden pro Monat in Österreich 2010 (sechs Überstunden im Gesamtdurchschnitt, acht bei Männern, drei bei Frauen) nach wie vor das höchste der EU-15 (Quelle: Verdienststrukturerhebung, Eurostat-Datenbank). Was die Häufigkeit unbezahlter Überstunden betrifft, so wurden laut WIFO 23 % aller geleisteten Überstunden unentgeltlich geleistet (die Gesamtzahl der geleisteten Überstunden betrug 2012 296 Millionen Stunden,

16 <http://orf.at/stories/2175620/2175624/>, 10.4.2014

17 Der Abbau von Überstunden über die Krisenjahre kann auch aus der Entwicklung des Arbeitsvolumens im Verhältnis zur Zahl der Vollzeitäquivalente laut Arbeitskräfteerhebung und volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung entnommen werden: Während das Arbeitsvolumen, also die Zahl aller in Österreich pro Jahr geleisteten Arbeitsstunden, von 2008 auf 2009 stark gesunken ist und trotz neuerlichem Anstieg ab 2010 den Wert von 2008 noch nicht wieder erreicht hat, lag die Zahl der Vollzeitäquivalente 2012 höher als 2008. Erklärt werden kann dies damit, dass die Zahl der Vollzeitäquivalente von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter im jeweiligen Jahr abhängt. Diese ist im Zuge des Über- und Mehrstundenabbaus ab 2009 gesunken.

wovon ca. 68 Millionen unbezahlt waren). Am höchsten war der Anteil unbezahlter Überstunden bei Führungskräften und akademischen Berufen; am seltensten leisteten Handwerkerinnen und Handwerker sowie Hilfskräfte unbezahlte Überstunden (Quelle: Der Standard, 2. Dezember 2013).

Angesichts des weitverbreiteten Arbeitsdrucks in Betrieben bzw. angesichts der langen Wochenstunden bei österreichischen Vollzeitbeschäftigten im EU-Vergleich wurde in letzter Zeit verstärkt über die Einführung einer sechsten Urlaubswoche für alle unselbstständig Beschäftigten diskutiert. Auf Basis der gegenwärtigen Gesetzeslage ist eine sechste Urlaubswoche erst nach 25 Dienstjahren möglich, etwas, das angesichts der zunehmenden Fluktuation trotz der teilweisen Anrechenbarkeit von Vordienst- und Ausbildungszeiten de facto immer weniger Beschäftigte erreichen. Hier stellt sich zudem die Frage, in welcher Form eine sechste Urlaubswoche verteilt werden sollte, d. h. als Verringerung der Wochenarbeitszeit oder als zusätzliche Urlaubswoche. Experten wie der Grazer Arbeitspsychologe Paulino Jiménez plädieren für Letzteres oder zumindest für die Inanspruchnahme in Form von halben oder ganzen Tagen, weil dadurch der Erholungswert größer ausfalle: „Wenn man das durchdividiert und von einer 40-Stunden-Woche ausgeht, wäre das weniger als eine Stunde je Woche. Das ist für Menschen nicht wirklich feststellbar und hat kaum Auswirkungen. Lediglich Maßnahmen, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen um ganze oder halbe Tage entlasten, würden Sinn ergeben. Eine sechste Urlaubswoche sollte so eingeteilt werden, dass manche Wochen kürzer und die Wochenenden länger werden.“ Allerdings gibt Jiménez auch zu bedenken, dass ein einseitiger Fokus auf Arbeitszeitreduktion zur Verringerung von Arbeitsbelastungen nicht ausreichend sei, vielmehr gelte es, das Thema Belastungen und insbesondere Prävention in den Betrieben generell stärker in den Blickpunkt zu rücken, konkret etwa die 2013 eingeführte Umsetzung der Evaluierung auch psychischer Belastungen tatsächlich ernst zu nehmen (in: Der Standard, 27. März 2013).

2.2. Lage der Arbeitszeiten, Sonderformen der Arbeitszeit

Die Thematik der Lage von Arbeitszeiten umfasst einerseits Sonderformen der Arbeitszeit, die bereits seit längerer Zeit bekannt und entsprechend institutionalisiert und geregelt sind. Hierzu zählen Wochenendarbeit, Abend- und Nachtarbeit sowie Arbeit im Schicht- und Wechseldienst. Darüber hinaus ist in diesem Zusammenhang auch von Interesse, wie regelmäßig die Arbeitszeit in Beschäftigungsbereichen außerhalb der genannten Arbeitszeitsonderformen auf Tage und Wochen verteilt ist und ob dabei Unterschiede zwischen Subgruppen oder Veränderungen im Zeitverlauf zu beobachten sind. Angesprochen ist damit die These von der zunehmenden zeitlichen Flexibilisierung vieler Beschäftigungsbereiche, einerseits im Sinn der Lockerung starrer Arbeitszeitvorgaben und der individuelleren Gestaltbarkeit des Arbeitsalltags, andererseits aber auch im Sinn zunehmender Notwendigkeit, auch außerhalb der Regelarbeitszeit für arbeitsbezogene Anliegen verfügbar oder zumindest erreichbar zu sein, bzw. der Einbuße von Verlässlichkeit und Planbarkeit der eigenen Arbeitszeit. Die zu dieser Entwicklung gehörige Herausbildung zunehmend flexibler Arbeitszeitmodelle auf gesetzlicher, kollektivvertraglicher und betrieblicher Ebene, die die Möglichkeit beinhalten, Arbeitszeit zu blocken, anzusparen, angesparte Guthaben als Zeitausgleich zu konsumieren und Ähnliches, wirkt ihrerseits auf die Lage der Arbeitszeiten der von ihnen betroffenen Beschäftigten zurück.

Was die arbeitsrechtlichen Grundlagen von Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit betrifft, so definieren das österreichische Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz einen Rahmen, der durch den jeweiligen Kollektivvertrag sowie gegebenenfalls durch Betriebsvereinbarungen ergänzt und konkretisiert wird. Dieser Rahmen legt beispielsweise Arbeitszeitgrenzen wie die wöchentliche Maximalarbeitszeit fest. Weitere Aspekte sind Durchrechnungsmodalitäten, Mindeststandards im Hinblick auf Ruhe- und Pausenzeiten und nicht zuletzt der genaue Kompetenzbereich der

Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen, die eine deutlich weiter gehende Flexibilisierung vorsehen können.

Tabelle 2.5: Anteil unselbstständig Erwerbstätiger mit Turnus-/Schicht-/Wechseldienst an allen unselbstständig Erwerbstätigen, in %

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Insgesamt	17,5	17,5	17,8	17,7	18,2	18,8	18,4	18,5	18,5	18,9
Männer	19,2	19,1	19,3	19,6	19,8	20,1	19,7	19,1	19,8	19,7
Frauen	15,2	15,6	16,2	15,6	16,4	17,4	17,0	17,8	17,1	18,1
15–24 Jahre	14,0	16,5	16,1	16,9	17,8	17,5	18,3	17,8	17,2	18,5
25–49 Jahre	18,8	18,3	19,0	18,8	18,9	19,7	23,5	23,7	19,8	19,8
50–64 Jahre	15,0	14,8	14,8	14,6	16,4	17,2	16,5	17,0	15,9	16,9

Quelle: AKE, Statistik Austria

Wie Tabelle 2.5 zeigt, ist der Anteil unselbstständiger Erwerbstätiger mit Turnus-, Schicht- oder Wechseldienst seit 2003 kontinuierlich angestiegen, mit Ausnahme des ersten Krisenjahrs 2009. Bei Frauen war der Anstieg deutlich stärker als bei Männern. Ebenfalls besonders stark war der Anstieg bei jüngeren Erwerbstätigen (15 bis 24 Jahre), bei denen der Anteil von Turnus-, Schicht- und Wechseldienst seit 2004 um 4,5 Prozentpunkte angestiegen ist. Schichtarbeit findet sich in Österreich am häufigsten in der Erzeugung von Sachgütern (besonders im Fahrzeugbau, der Nahrungsmittelerzeugung und der Textilbranche) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (Daten: AKE/Statistik Austria).

Die Häufigkeit von Samstagsarbeit hat sich seit 2004 kontinuierlich, wenn auch nur leicht, reduziert, bei Männern etwas stärker als bei Frauen – der Anteil jener Erwerbstätiger, die nie an Samstagen arbeiten, hat sich von 73,4 % 2004 auf 76,1 % 2012 erhöht (Männer: 75,4 %, Frauen: 77 %). Auch Sonntagsarbeit ist seit 2004 etwas seltener geworden (2004 arbeiteten 55 % der Erwerbstätigen nie an Sonntagen, 2012 57,6 %), hier wiederum war der Rückgang bei Frauen etwas

stärker als bei Männern. Ebenfalls reduziert haben sich Abend- und Nachtarbeit, beide stärker bei Männern, erstere insgesamt deutlich stärker als zweite: 2004 arbeiteten 62,8 % der Beschäftigten nie abends, 78,7 % nie nachts; bis 2012 erhöhten sich diese Anteile auf 67,6 % bzw. 81,6 % (Daten: AKE/Statistik Austria). Branchen mit der stärksten Verbreitung von Abend- und Nachtarbeit sind Gastronomie, Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie der Gesundheits- und Sozialbereich; auch dort ist Abend- und Nachtarbeit seit 2004 aber seltener geworden. Hinzu kommen für Wochenendarbeit die Landwirtschaft (beide Tage) und der Handel (Samstagsarbeit); bislang nicht für diese Sonderformen der Arbeitszeiten bekannte Branchen mit signifikanten Zuwächsen sind nicht in Sicht. Effekte der Wirtschafts- und Finanzkrise auf Sonderformen der Arbeitszeit sind ebenfalls nicht feststellbar.

Box 2.3: Geteilte Dienste in der Büroreinigung

Die Büroreinigung in Österreich wird vielfach mit geteilten Diensten organisiert. Für die Beschäftigten bedeutet das, dass sie beispielsweise eine erste Schicht von sechs bis neun Uhr morgens haben, dann nach Hause fahren und am Nachmittag oder Abend nochmals die Arbeit aufnehmen, zum Beispiel von 17 bis 19 Uhr. Verbunden sind damit insgesamt lange Wegzeiten und eine Fragmentierung des Tages. Die Zeit zwischen den beiden Schichten ist nicht unbedingt als Pause oder Freizeit anzusehen, sondern wird für Hausarbeit oder Betreuungstätigkeiten genutzt. Wird die Zeit für bezahlte und unbezahlte Arbeit aufaddiert, so ergeben sich insbesondere bei Frauen mitunter sehr lange Arbeitstage, die vom frühen Morgen bis zum späten Abend andauern.

Frau M., Teilzeitbeschäftigte in einem österreichischen Reinigungsunternehmen, schildert ihren Arbeitstag wie folgt: „Bis halb zehn arbeite ich jeden Tag, Montag

bis zehn Uhr. Aber ab Dienstag bis Freitag bis halb zehn Uhr. [...] Am Abend wieder. Dann kommt man nach Hause, dann hat man so viel, weißt du, zu Hause, was die Frau machen muss, so. Und wieder, ab 17 Uhr bis 20 Uhr habe ich wieder ein Objekt bei [Kundenunternehmen].“

Etwas später im Interview erzählt Frau M. weiter, was das für die Organisation der Hausarbeit, aber auch für die gemeinsame Zeit mit ihrer Familie bedeutet: „Mir ist es lieber, dass ich arbeite bis zwölf, ein Uhr oder zwei Uhr und ich gehe nach Hause kochen oder meine Kinder kommen nach Hause und der Mann kommt auch nach Hause. Und jetzt muss ich Vormittag arbeiten und komme nach Hause kochen, waschen usw. und gehe dann wieder. Wenn die Kinder nach Hause kommen und mein Mann, dann muss ich arbeiten gehen. So ist jeder Tag. Ja.“ Das Sozial- und Familienleben kann, wie in diesem Zitat von Frau M. ersichtlich wird, durch die geteilten Dienste an den Tagesrändern leiden. Hinzu kommt, dass sich bei geteilten Diensten auch die Anfahrtswege vermehren – und das noch dazu, in vielen Fällen, im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung.

Frau B., ebenfalls Teilzeitkraft in der Büroreinigung, berichtet dazu: „Jetzt fahre ich Dienstag, Mittwoch und Donnerstag 4 Stunden am Tag herum. Das Fahren macht mir ja weniger, als wenn ich irgendwo stehe und warte. Ja, das sind 12 Stunden, sind 15 Stunden in der Woche, nur was ich fahre. Und das Ganze geht sich nur aus, weil ich um 4.20 Uhr in der Früh aufstehe und halt dreimal um 8.00 oder 9.00 Uhr heimkomme. Weil sonst täte sich das ja alles nicht ausgehen.“

Aus Sicht der Interessenvertretung in Österreich besteht sowohl auf der ArbeitnehmerInnen- als auch der ArbeitgeberInnenseite ein gemeinsames Interesse daran, geteilte Dienste und Arbeit zu Tagesrandzeiten zu vermeiden. Dass geteilte Dienste in der Büroreinigung gegenwärtig dennoch häufig sind, hat unter ande-

rem damit zu tun, dass die Firmen die Reinigung in ihren Räumlichkeiten oft „unsichtbar“ erledigt wissen wollen – und das bedeutet, stundenweise am frühen Morgen und am späten Abend, wenn die eigenen Beschäftigten nicht bei der Arbeit sind und durch die Reinigungsarbeit nicht gestört werden. Beispiele aus anderen Ländern wie etwa Norwegen zeigen jedoch, dass es durchaus möglich ist, Büroreinigung in einer ungeteilten Schicht und zu den üblichen Bürozeiten zu erledigen.

Quelle: Sardadvar 2012 bzw. Holtgrewe/Sardadvar 2012

Zum zweiten, flexibilisierungsbezogenen Aspekt dieses Unterkapitels ist, was den rechtlichen Rahmen flexiblerer Arbeitszeitgestaltung betrifft, auf die Novellierung des Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes zu verweisen, die 2008 in Kraft getreten ist. Sie schuf unter anderem die Möglichkeit, die Wochenarbeitszeit auf nur vier Tage aufzuteilen oder die betriebliche Arbeitszeit im Rahmen eines Jahresarbeitszeitmodells zu regeln.

Die Möglichkeit von Gleitzeitmodellen besteht schon länger. In den letzten Jahren wurde darüber hinaus in mehreren Kollektivverträgen die Variante eines Sabbatjahrs verankert (bezahlte Abwesenheit von der maximalen Dauer eines Jahres bei Gehaltsfortzahlung nach vorheriger Anspargung durch Verzicht auf einen Teil des Gehalts in den Jahren zuvor).

Zu möglichen praktischen Auswirkungen dieser und weiterer flexibilitätsfördernder Regelungen auf die Arbeitszeitgestaltung der österreichischen Beschäftigten enthält der European Working Conditions Survey einige relevante Fragen. So wird vom EWCS erhoben, ob der oder die Befragte jeden Tag die gleiche Anzahl an Stunden und jede Woche die gleiche Anzahl von Tagen arbeitet sowie ob Beginn- und Schlusszeit jeweils fix sind. Dabei zeigen die Daten des EWCS 2010, dass

weniger als die Hälfte der österreichischen Beschäftigten jeden Tag die gleiche Anzahl an Stunden arbeitet (45 % der Männer und 47 % der Frauen). Ansonsten zeigen sich Unterschiede nach Altersgruppen (die Stundenflexibilität steigt für Männer mit zunehmendem Alter, während sie für Frauen abnimmt), zwischen Selbstständigen und Unselbstständigen (nur 16 % der Selbstständigen arbeiten jeden Tag gleich viele Stunden), zwischen hoch qualifizierten Fach- und Führungskräften und anderen Erwerbssegmenten (erstere arbeiten wesentlich unregelmäßiger) sowie zwischen Betriebsgrößen (Tendenz zu gleicher Stundenanzahl steigt mit der Betriebsgröße).

Gegenüber der Erhebung aus dem Jahr 2005 ist die Zahl derer, die täglich die gleiche Anzahl an Stunden arbeiten, genau gleich geblieben (2010 und 2005: 46 %; 2000: 51 %). Die gleiche Anzahl von Tagen zu arbeiten ist wesentlich verbreiteter, nämlich bei 71 % der österreichischen Erwerbstätigen. Hier sind ähnliche Muster zu beobachten, was die Altersgruppen, die Unterscheidung zwischen Selbstständigen und Unselbstständigen sowie die beruflichen Statusgruppen betrifft.

Die Anzahl der Beschäftigten, die jede Woche die gleiche Anzahl an Tagen arbeiten, ist gegenüber 2005 leicht gestiegen (71 % gegenüber 69 %). Ein Trend in Richtung Flexibilisierung ist bei der Frage nach fixen Beginn- und Schlusszeiten erkennbar, die zu allen vier Zeitpunkten gestellt wurde: Hier ist der Anteil der Erwerbstätigen, die nach diesem Muster arbeiten, in den fünfzehn Jahren von 1995 bis 2010 von etwa drei Viertel auf etwas mehr als die Hälfte gesunken. Fixe Beginn- und Schlusszeiten waren 2010 allerdings wieder etwas verbreiteter als 2005 (56 % gegenüber 52 %). Auch für fixe Beginn- und Schlusszeiten gilt, dass sie eher von jüngeren als von älteren Beschäftigten eingehalten werden sowie eher von Unselbstständigen als Selbstständigen (siehe Tabelle 2.6 für Ergebnisse zu allen drei Fragen).

Tabelle 2.6: Regelmäßigkeit der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit

	Arbeiten Sie ... (Angaben in %)		
	... jeden Tag die gleich Anzahl an Stunden (ja)	... jede Woche die gleiche Anzahl von Tagen (ja)	... mit fixen Beginn- und Schlusszeiten (ja)
Männer	45	71	53
Frauen	47	71	60
Männer 15–29	55	81	66
Frauen 15–29	35	72	60
Männer 30–49	43	73	51
Frauen 30–49	49	71	60
Männer 50+	41	60	46
Frauen 50+	52	72	60
15–29	45	77	63
30–49	46	72	55
50+	46	65	52
Selbstständig	16	48	23
Unselbstständig	51	76	62
Teilzeit	42	62	55
Vollzeit	49	77	59
Führungskräfte, hoch qualifizierte FacharbeiterInnen	36	68	47
Bürokräfte, Dienstleistung	45	69	58
FacharbeiterInnen	56	76	67
Hilfskräfte	56	79	61
1–9 Beschäftigte	39	68	50
10–49 Beschäftigte	45	74	57
50–249 Beschäftigte	54	71	62
250+ Beschäftigte	52	75	61
EU-15 2010	57	79	62
Österreich 2010	46	71	56
Österreich 2005	46	69	52
Österreich 2000	51	68	59
Österreich 1995	x	x	74

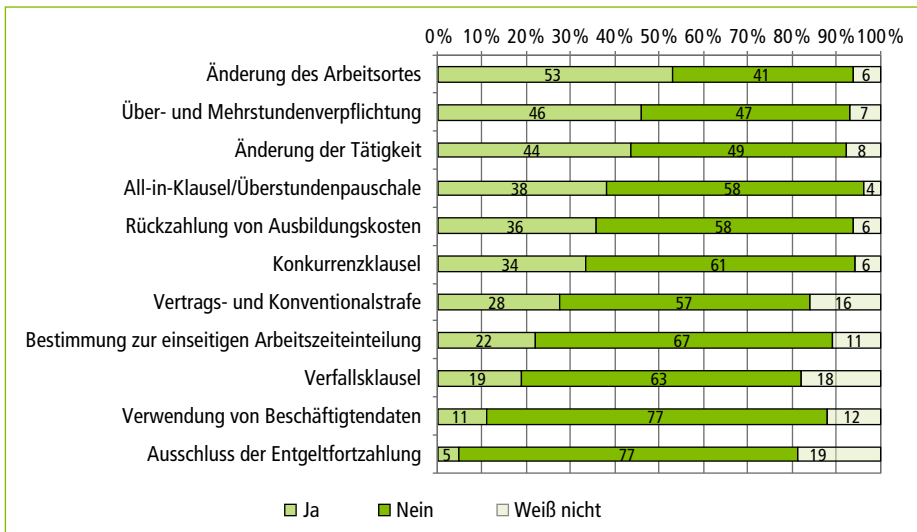
Quelle: EWCS, Eurofound, eigene Berechnungen

Die Datenlage zur Flexibilisierung der Arbeitszeit außerhalb der klassischen Arbeitszeitsonderformen ist ungeachtet der genannten Evidenzen als relativ knapp einzustufen. Insbesondere zu weiteren Formen und Aspekten der flexiblen Arbeitszeit (z. B. dem Sabbatjahr, dem Modell der Jahresarbeitszeit und sonstigen Durchrechnungszeiträumen) sowie zum Verhältnis von individuellen Wünschen und betrieblichen Regelungen wären zusätzliche quantitative Informationen wünschenswert. Beispielsweise gibt es bislang relativ wenig Information zur Verbreitung von verschiedenen Klauseln in Arbeitsverträgen, die insbesondere bei Gut- und Hochqualifizierten zuzunehmen scheinen und bestehende Arbeitszeitregelungen zumindest für diese Gruppen auszuhebeln drohen. Dazu gibt es eine aktuelle Studie von der Arbeiterkammer Wien, dem ÖGB und der Fachhochschule Wiener Neustadt. Untersucht wurde mittels einer Onlinebefragung von etwa 2.600 Personen der Verbreitungsgrad unterschiedlicher Klauseln, insbesondere zu Arbeitszeit sowie zu Konkurrenz und Versetzung (Vevera 2013). Bei 86 % der Befragten enthielt der Arbeitsvertrag mindestens eine Klausel; am häufigsten waren Bestimmungen zu einem Wechsel des Arbeitsortes, einer Verpflichtung zu Über- und Mehrstunden sowie zu einer Änderung der Tätigkeit; am seltensten berichtet wurde über Klauseln zur Verwendung von Beschäftigtendaten und zum Ausschluss von Entgeltfortzahlungen (siehe Abbildung 2.2). Die sogenannte All-in-Klausel, die u. a. eine Überstundenpauschale impliziert, gehörte mit 38 % zu den häufigsten Klauseln; ihre Häufigkeit zeigt einen deutlichen Zusammenhang mit der Höhe des Einkommens und dem Qualifikationsgrad, wobei der All-in-Vertrag mittlerweile weit über die Zielgruppe der Führungskräfte hinaus verbreitet ist, auf die er ursprünglich zugeschnitten war.¹⁸ Da angesichts des gewählten methodischen Zugangs der Studie damit gerechnet werden muss, dass Personen mit Klauseln im Arbeitsvertrag in erhöhtem Ausmaß motiviert

18 Dies zeigen die Ergebnisse einer IFES-Befragung zu Arbeitszeitflexibilität in Österreich: Demnach haben 58 % der leitenden Angestellten, aber auch 35 % der qualifizierten Angestellten und 27 % der einfachen Angestellten All-in-Verträge. Laut Daten von Statistik Austria sind sogar 16,4 % im Verkaufs- und Dienstleistungsbereich sowie 10,2 % der Hilfsarbeiterinnen und -arbeiter von All-in-Verträgen betroffen (siehe <http://derstandard.at/1375626547343/All-in-Arbeitsvertraege-schon-fuer-Hilfskraefte>, 23. 4. 2014).

waren, an der Befragung teilzunehmen, kann nicht davon ausgegangen werden, dass die genannten Prozentanteile repräsentativ sind. Dennoch liefert die Studie interessante Anhaltspunkte zur Verbreitung von Vertragsklauseln – von besonderem Interesse ist dabei, dass die meisten Klauseln bei jenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern häufiger waren, deren Beschäftigungsdauer im aktuellen Job unter einem Jahr liegt. Dies deutet unabhängig von genauen Zahlen und ihrer Verlässlichkeit auf eine zunehmende Tendenz zu Klauseln in Arbeitsverträgen hin. Die einzige Klausel, deren Häufigkeit in letzter Zeit abgenommen hat, bezieht sich auf die Rückzahlung von Ausbildungskosten – hier könnte sich die gesetzliche Regelung seit 2006 einschließlich Rechtsprechung ausgewirkt haben. Klauseln, die sich auf die Arbeitszeit bezogen, wurden von den Befragten als die störendsten empfunden, am vergleichsweise wenigsten störend wurden Konkurrenzklauseln eingestuft.

Abbildung 2.2: Häufigkeit von Klauseln im Arbeitsvertrag



Quelle: Vevera 2013

2.3. Arbeitszeit und Selbstbestimmung

Die Frage nach Ausmaß und Verbreitung arbeitszeitbezogener Selbstbestimmung bezieht sich auf zwei grundlegende Dimensionen: Zum einen auf die Möglichkeit, innerhalb einer vorgegebenen Gesamtarbeitszeit über die Lage der Arbeitszeiten sowie kurzfristige Schwankungen im Arbeitszeitausmaß mehr oder weniger selbst entscheiden zu können – im Extremfall führt dies zu einer von der offiziellen Arbeitszeitvereinbarung weitgehend unabhängigen Arbeitszeitgestaltung durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer; zum anderen auf die Übereinstimmung der (vertraglich vereinbarten und/oder geleisteten) Normalarbeitszeit mit den eigenen Wünschen.

Arbeitszeitbezogene Gestaltungsspielräume betreffend enthält der EWCS eine Skala, deren Eckpunkte die ausschließliche Bestimmung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bzw. umgekehrt den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bilden (siehe Tabelle 2.7). Für 2010 zeigt sich, dass die Arbeitszeitgestaltung von 53 % der unselbstständigen Beschäftigten in Österreich ausschließlich vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin bestimmt wird; auf der anderen Seite haben 16 % der Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zur Gänze selbst zu gestalten.¹⁹ Gegenüber 2005 bedeutet dies einen leichten Rückgang der Selbstbestimmung – damals konnten 20 % der Beschäftigten ihre Arbeitszeit selbst bestimmen, während sie für 48 % von der Organisation bestimmt wurde. Gerade dieser Rückgang, die Dauer und Lage der eigenen Arbeitszeit bzw. Fragen zu Überstunden, Zeitausgleich etc. selbst (mit-)bestimmen zu können, dürfte mit der Wirtschaftskrise in Verbindung stehen.

¹⁹ Die verbleibenden Muster zwischen diesen beiden Eckpunkten im Umfang von 31 % aller Beschäftigten teilen sich auf in: „Möglichkeit zur Wahl vorgegebener Modelle“ (9 %) sowie „Bestimmung der Arbeitszeit innerhalb bestimmter Limits“ (22 %).

Tabelle 2.7: Fremd- und selbstbestimmte Betriebliche Arbeitszeitregelungen, in %

	Arbeitszeit wird ausschließlich von der Organisation bestimmt	Arbeitszeit wird ausschließlich selbst bestimmt
Männer	51	18
Frauen	55	14
15–29	65	9
30–49	51	15
50+	44	25
Selbstständig	17	67
Unselbstständig	58	8
Teilzeit	49	22
Vollzeit	55	13
Führungskräfte, hoch qualifizierte FacharbeiterInnen	36	23
Bürokräfte, Dienstleistung	56	8
FacharbeiterInnen	71	14
Hilfskräfte	62	18
1–9 Beschäftigte	46	30
10–49 Beschäftigte	61	9
50–249 Beschäftigte	54	9
250+ Beschäftigte	50	8
Österreich 2010	53	16
Österreich 2005	48	20
EU-15 2010	58	17

Quelle: EWCS, Eurofound, eigene Berechnungen

Befunde zur Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung auf Firmenebene liefert eine weitere europäische Vergleichserhebung. In einer auf ESWT-Daten (European Survey on Working Time and Work-Life Balance) aus 2005 basierenden Studie von Kerkhofs et al. (2008) wurden die befragten Firmen verschiedenen Flexibilitätstypen zugeordnet, wobei insbesondere nach dem Kriterium der firmen- oder beschäftigtenorientierten Flexibilität unterschieden wurde. Der größte Teil der befragten österreichischen Firmen war dabei durch eine in erster Linie auf die Regelung von Überstunden bezogene Flexibilität gekennzeichnet. Davon abgese-

hen ist dieser Studie zufolge sowohl die beschäftigten- als auch firmenorientierte Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit in Österreich eher gering und lag 2005 unter dem Durchschnitt der EU-15.

Zur Entsprechung zwischen der im aktuellen Beschäftigungsverhältnis geleisteten Arbeitszeit und den individuellen Arbeitszeitwünschen liefert zunächst die Arbeitskräfteerhebung relevante Daten. So findet sich unter den abgefragten möglichen Gründen für Teilzeit die vergebliche Suche nach einer Vollzeitbeschäftigung. Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten, die dies als Hauptgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung angeben, wird teilweise als Indikator für das Ausmaß unfreiwilliger Teilzeit interpretiert und ist als solcher in der Eurostat-Datenbank verfügbar. Für Österreich zeigen sich dabei im internationalen Vergleich sehr niedrige Werte: 2012 gaben 10,1 % aller österreichischen Teilzeitbeschäftigten an, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben und deshalb Teilzeit zu arbeiten. Dies war hinter den Niederlanden der zweitniedrigste Wert innerhalb der EU-15. Besonders gering fiel der Anteil bei den österreichischen Frauen aus, die nur zu 9,3 % angaben, keine Vollzeitbeschäftigung gefunden zu haben, auch dies der zweitniedrigste Wert der EU-15 hinter den Niederlanden. Bei den österreichischen Männern war der Anteil in diesem Sinn unfreiwilliger Teilzeit mit 13,8 % etwas höher als der Gesamtdurchschnitt, auch hier zeigten sich aber innerhalb der EU-15 nur für die Niederlande und Luxemburg noch niedrigere Werte. Die höchsten Anteile an Teilzeitbeschäftigten, die erfolglos nach einer Vollzeitstelle gesucht haben, wiesen 2012 innerhalb der EU-15 Griechenland, Spanien und Italien auf, wo dies auf deutlich über 50 % der Teilzeitbeschäftigten zutrifft.

Auch wenn für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung andere Gründe als die erfolglose Suche nach einer Vollzeittätigkeit ausschlaggebend waren (z. B. die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen), kann die Teilzeittätigkeit im Widerspruch zu persönlichen Arbeitszeitwünschen stehen. Nach letz-

teren werden in der Arbeitskräfteerhebung alle Teilzeitbeschäftigten gefragt, allerdings nur hinsichtlich des Wunsches nach mehr Arbeit (diese Frage bildet auch die Grundlage des bereits weiter oben dargestellten Indikators der arbeitszeitbezogenen Unterbeschäftigung). 2012 wollten insgesamt 21 % der österreichischen Teilzeitbeschäftigten mehr arbeiten, wobei 20 % der Frauen und 25,4 % der Männer diesen Wunsch äußerten. Der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter mit dem Wunsch mehr zu arbeiten ist von 2004 bis 2008 kontinuierlich angestiegen (von 18,2 auf 21 %), hat sich seit Beginn der Krise von 2009 bis 2011 aber wieder auf 18,6 % reduziert. Der Mehrarbeitswunsch der teilzeitbeschäftigten Männer war in seinem Prozentanteil an der Gesamtteilzeitbeschäftigung stärkeren Schwankungen unterworfen, was aber zum Teil an der geringen Fallzahl liegen könnte; er lag jedoch konstant über dem der Frauen. Auf einen etwas höheren Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen mit Mehrarbeitswunsch kommt eine Befragung von IFES in Oberösterreich im Auftrag der oberösterreichischen Arbeiterkammer: Hier äußerten 25 % der befragten Frauen den Wunsch mehr zu arbeiten; 41 % sahen Teilzeit als Dauerlösung, 43 % als Übergangslösung, 12 % als Notlösung.

Eine umfassendere Abfrage von Arbeitszeitwünschen erfolgte im European Working Conditions Survey 2010. Hier wurde im unmittelbaren Anschluss an die aktuelle Normalarbeitszeit erstmals auch das gewünschte Arbeitsausmaß erhoben, wobei die Befragten gebeten wurden, bei ihren Arbeitszeitwünschen die Notwendigkeit zu berücksichtigen, aus dem erzielten Einkommen ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Erfasst wurden damit sowohl Wünsche nach mehr als auch nach weniger Arbeitszeit, und zwar unabhängig davon, ob es sich bei der aktuellen Beschäftigung um eine Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit handelt. In Österreich zeigten sich knapp zwei Drittel (66,2 %) mit ihrer derzeitigen Arbeitszeit zufrieden. Im internationalen Vergleich ist dies ein sehr hoher Wert – von den 34 am EWCS teilnehmenden europäischen Ländern (darunter sämtliche EU-Länder) waren nur die Beschäftigten in Bulgarien noch zufriedener mit ihrer Arbeitszeit, während etwa

in Schweden knapp 60 % Änderungswünsche äußerten. Auffällig ist weiters der sehr geringe Anteil österreichischer Erwerbstätiger mit Wunsch nach mehr Arbeit: Lediglich 6,9 % der österreichischen Befragten äußerten eine Wunscharbeitszeit, die über ihrer aktuellen Normalarbeitszeit lag. Bis auf die Türkei, in der der Wunsch nach mehr Arbeit mit 1,3 % der Befragten so gut wie inexistent ist, lag dieser Wert in allen teilnehmenden Ländern höher als in Österreich, was sich in einem Gesamtdurchschnitt von 13,7 % der Befragten in allen Ländern manifestiert, die sich eine höhere Arbeitszeit wünschten – fast doppelt so viel wie in Österreich.

Besonders gering ist der Wunsch nach mehr Arbeit mit 4,9 % bei den österreichischen Männern, der zweitniedrigste Wert aller Länder hinter der Türkei. Dies ist primär auf die mit 2,9 % verschwindend geringe Neigung der vollzeitbeschäftigten Männer zu höherer Arbeitszeit zurückzuführen (die wiederum mit der im europäischen Vergleich hohen Normalarbeitszeit österreichischer Vollzeitbeschäftigter in Zusammenhang gebracht werden kann); teilzeitbeschäftigte Männer wünschen sich zu 21,1 % ein höheres Arbeitsausmaß, was jedoch angesichts der geringen Teilzeitquote der Männer in Österreich den Gesamtdurchschnitt nur wenig beeinflusst. Im internationalen Vergleich ist der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer, die mehr arbeiten wollen, hinter jenem der Türkei (8,7 %) und jenem Kroatiens (20,5 %) der drittniedrigste aller teilnehmenden Länder; am häufigsten ist der Wunsch nach mehr Arbeit innerhalb der EU-15 bei den teilzeitbeschäftigten Männern Irlands (51,1 %), noch höhere Werte gab es in den baltischen Ländern und Bulgarien, was als Zeichen unfreiwilliger Teilzeit infolge der Krise, von der diese Länder besonders stark betroffen waren, interpretiert werden kann. Bei den Vollzeitmännern wünscht sich nur in der Türkei und Spanien ein geringerer Anteil mehr Arbeitszeit als in Österreich.

Erwerbstätige Frauen in Österreich äußerten insgesamt zu 9 % den Wunsch nach mehr Arbeitszeit, der drittniedrigste Wert hinter der Türkei und Tschechien. Bei

den teilzeitbeschäftigten Frauen in Österreich liegt dieser Anteil zwar deutlich höher, mit laut EWCS 2010 16,6 % war der Wunsch nach mehr Arbeitszeit aber auch hier nur in der Türkei und dem Kosovo geringer ausgeprägt. Vollzeitbeschäftigte Frauen wünschen sich durchwegs nur sehr selten mehr Arbeitszeit, was zu sehr geringen Zellbesetzungen und entsprechend unzuverlässigen Prozentwerten führt.

Eine geringere Arbeitszeit wünschten sich insgesamt 26,9 % der österreichischen Befragten. Dies liegt leicht unter dem europäischen Gesamtdurchschnitt von 29,7 %. Am häufigsten ist der Wunsch nach weniger Arbeitszeit bei vollzeitbeschäftigten Männern (32,2 %) und vollzeitbeschäftigten Frauen (41,2 %). Bei den Männern lag Österreich damit auf Rang 21 innerhalb aller teilnehmenden Länder (und Rang 12 innerhalb der EU-15), d. h. in 20 (bzw. 11) Ländern war der Wunsch vollzeiterwerbstätiger Männer nach weniger Arbeitszeit häufiger als in Österreich. Bei den vollzeiterwerbstätigen Frauen war der Wunsch nach weniger Arbeit der dreizehnhäufigste aller Länder (11 innerhalb der EU-15).

2.4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Frage, wie Erwerbstätigkeit und Familie vereinbart werden können, hat unter der Bedingung steigender Erwerbsquoten und der politischen Zielsetzung zunehmender Geschlechtergerechtigkeit sowohl im Zugang zum Arbeitsmarkt als auch in der Aufteilung von Familienarbeit in Öffentlichkeit und Politik stark an Bedeutung gewonnen.

Eine wichtige Kontextvariable der Vereinbarkeit bildet dabei das Arbeitszeitausmaß, sowohl auf individueller Ebene als auch innerhalb von Familien. Die Daten der Arbeitskräfteerhebung zeigen hierzu ein klares geschlechtsspezifisches Muster: 2010 waren 5,1 % der erwerbstätigen Männer und 68,8 % der erwerbstä-

tigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren teilzeitbeschäftigt. Der Unterschied zwischen den geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten ist für die Eltern von Kindern im betreuungsbedürftigen Alter somit noch deutlich größer als für die österreichische Erwerbsbevölkerung insgesamt – für erwerbstätige Männer betrug die Teilzeitquote 2010 9 %, für erwerbstätige Frauen 43,8 %. Hinzu kommt, dass Frauen als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung fast zehnmal so häufig wie Männer die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen angeben, wobei diese Anteile seit 2004 bei beiden Geschlechtern gesunken sind (2004: Frauen 43,4 %, Männer 4,6 %; 2012: 37,6 %, Männer 3,8 % – siehe Tabelle 2.8).

Insgesamt legt dies nahe, dass eine Kombination aus männlicher Vollzeit- und weiblicher Teilzeitarbeit für Eltern betreuungsbedürftiger Kinder in Österreich das gängigste Modell der innerfamiliären Arbeitsteilung bildet. Wie eine Publikation zum Ad-hoc-Modul 2010 der Arbeitskräfteerhebung zeigt (Hirschbichler/Klapfer 2012), ist dies tatsächlich der Fall: In 39 % der Familien mit Kindern unter 15 Jahren sind die Männer vollzeit- und die Frauen teilzeiterwerbstätig. Hinzu kommen 9,9 %, wo die Frauen sich noch in Elternkarenz befinden.

Relativ häufig ist mit 23,2 % nach wie vor auch das traditionelle Modell ausschließlich männlicher Erwerbstätigkeit. Der Anteil doppelter Vollzeitbeschäftigung liegt bei 17,4 %. Demgegenüber sind Paare mit doppelter Teilzeitbeschäftigung oder einer Kombination aus männlicher Teilzeit und weiblicher Vollzeit mit 2,9 % noch etwas seltener als Familien mit ausschließlicher Frauenerwerbstätigkeit (3,5 %) und Familien, in denen beide Elternteile keiner Erwerbstätigkeit nachgehen (3,1 %). Ein Vergleich nach dem Alter des jüngsten Kindes zeigt, dass die Bedeutung des Erwerbsmodells aus männlicher Vollzeit und weiblicher Teilzeit mit zunehmendem Kindesalter noch ansteigt: In Familien mit Kindern zwischen drei und fünf bzw. zwischen sechs und neun Jahren ist es jeweils zu knapp über 50 % verbreitet. In Familien mit Kindern zwischen zehn und 14 Jahren reduziert sich dieser Anteil

wieder auf 46,1 %, während der Anteil doppelter Vollzeit von 20 auf 30,6 % deutlich zulegt. Der Anteil ausschließlich männlicher Erwerbstätigkeit sinkt mit zunehmendem Kindesalter kontinuierlich: Von 34,7 % in Familien mit Kindern unter drei Jahren auf 12,9 % in Familien mit Kindern ab zehn Jahren.

Im internationalen Vergleich zeigt sich in einem OECD-Grundlagenpapier zu familiären Arbeitszeitmustern in den OECD-Mitgliedsstaaten für Österreich 2007 unter dreizehn Ländern (elf EU-15-Länder, Polen, USA) der zweithöchste Verbreitungsgrad des Männer-Vollzeit-Frauen-Teilzeit-Modells hinter den Niederlanden; beim Modell ausschließlich männlicher Erwerbstätigkeit lag Österreich ziemlich genau in der Mitte (Rang sechs), während das Modell der doppelten Vollzeitbeschäftigung nur in den Niederlanden seltener und in Deutschland gleich selten war (OECD 2012).

Tabelle 2.8: Gründe für Teilzeitarbeit, in % aller Teilzeitbeschäftigten

Gesamt	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen	38,1	34,9	34,1	32,9	32,8	32,0	31,5	31,3	31,3
Keine Volleztätigkeit gewünscht	14,8	18,6	20,7	20,7	20,9	20,6	20,3	19,4	20,3
Andere persönliche oder familiäre Gründe	18,4	16,0	15,1	16,0	16,0	17,1	17,3	17,9	18,2
Keine Volleztätigkeit gefunden	9,9	11,5	11,6	11,7	10,7	10,6	11,0	9,7	9,6
Schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung	7,2	9,1	9,1	9,8	10,4	10,2	10,6	10,8	11,0
Sonstige Gründe	11,6	10,0	9,4	9,0	9,2	9,6	9,4	10,9	9,6

Männer									
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen	4,6	4,0	3,1	3,2	3,6	3,3	4,0	3,1	3,8
Keine Volleztätigkeit gewünscht	14,4	21,3	23,5	25,4	27,7	24,0	23,0	21,8	22,8
Andere persönliche oder familiäre Gründe	15,6	11,5	11,9	13,3	13,4	15,4	15,0	16,1	16,8
Keine Volleztätigkeit gefunden	13,1	16,0	15,6	14,1	12,8	14,8	15,0	13,0	11,9
Schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung	23,3	24,0	24,6	23,2	22,4	22,5	23,8	24,4	25,3
Sonstige Gründe	29,0	23,2	21,3	20,8	20,0	20,0	19,2	21,6	19,5

Frauen									
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen	43,4	40,7	40,2	39,2	39,6	38,7	38,1	38,0	37,6
Keine Vollzeitstätigkeit gewünscht	14,8	18,1	20,1	19,6	19,3	19,8	19,6	18,8	19,7
Andere persönliche oder familiäre Gründe	18,9	16,8	15,7	16,5	16,6	17,4	17,8	18,3	18,5
Keine Vollzeitstätigkeit gefunden	9,4	10,6	10,8	11,2	10,2	9,6	10,0	8,9	9,1
Schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung	4,7	6,3	6,0	6,9	7,7	7,3	7,4	7,6	7,7
Sonstige Gründe	8,9	7,5	7,1	6,5	6,7	7,2	7,0	8,4	7,3

Quelle: AKE, Statistik Austria/Eurostat. Andere familiäre Gründe erst ab 2006 erhoben; Krankheit Männer für 2004 aufgrund zu geringer Fallzahl kein zuverlässiger Wert; Werte der Männer für Kinderbetreuung und Krankheit sind aufgrund geringer Fallzahl unsicherheitsbehaftet.

Laut Hirschbichler/Klapfer (2012) hat sich seit dem letzten Ad-hoc-Modul zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie 2005 der Anteil des Vollzeit-Teilzeit-Modells zuungunsten des Modells ausschließlich männlicher Erwerbstätigkeit erhöht. Wie ein Blick auf längere Zeitreihendaten auf Basis der Arbeitskräfteerhebung bzw. des Mikrozensus zeigt, dürfte dies Teil einer längerfristigen Entwicklung sein, im Zuge derer sich vor allem das Erwerbsmuster von Frauen mit Kindern stark verändert hat.

Dies betrifft sowohl das Ausmaß der Erwerbsbeteiligung als auch das Arbeitszeitausmaß von Frauen mit Kindern im betreuungsbedürftigen Alter: Waren 1984 erst 43,7 % aller Frauen mit Kindern unter 15 Jahren erwerbstätig, so blieb dieser Wert bis in die frühen 1990er-Jahre unter 50 %, stieg danach markant an und lag 2010 mit 64,7 % nur mehr unwesentlich unter der Erwerbstätigenquote aller Frauen (66,4 %) – zu berücksichtigen ist dabei, dass Personen in Elternkarenz im Mikrozensus seit 1984 zu den Erwerbstätigen gezählt werden.

Parallel dazu hat sich die Struktur der Erwerbstätigkeit bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren markant gewandelt: 1984 waren annähernd drei Viertel aller Frauen mit Kindern unter 15, die einer Erwerbstätigkeit nachgingen, vollzeitbeschäftigt.

Bis 2010 reduzierte sich dieser Anteil auf unter ein Drittel, was nicht nur auf den starken Zuwachs von Teilzeitbeschäftigungen zurückzuführen ist, sondern auch auf einen Rückgang der Vollzeitwerbstätigenquote (die vom Volumen der Teilzeitbeschäftigung unabhängig ist): Von 1984 bis in die späten 1990er-Jahre waren jeweils zwischen 36 und 38 % der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren vollzeiterwerbstätig, seither ist dieser Wert kontinuierlich auf etwa 25 % (2012) gesunken.

Die zunehmende Verbreitung der Kombination aus männlicher Vollzeit und weiblicher Teilzeit als Familienerwerbsmodell ging in Österreich somit nicht nur zulasten des traditionellen Modells ausschließlich männlicher Erwerbstätigkeit, sondern auch des Modells doppelter Vollzeitwerbstätigkeit – laut des erwähnten OECD-Papiers auf Basis der AKE-Daten (OECD 2012) hat sich der Anteil österreichischer Familien mit mindestens einem Kind unter sechs Jahren, in denen beide Elternteile Vollzeit arbeiten, von 1995 bis 2007 von 38,6 auf 19 % mehr als halbiert. Dies hat die scheinbar paradoxe Implikation, dass das deutlich niedrigere Volumen an Kinderbetreuungsplätzen, wie es vor zwanzig bis dreißig Jahren zu beobachten war, mit einem höheren Anteil mütterlicher Vollzeitbeschäftigung einherging als das in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaute Platzangebot.

Bei näherer Betrachtung ist dahinter ein doppelter Paradigmenwechsel die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffend zu vermuten: Auf der einen Seite ist die volle Verfügbarkeit von Müttern für Hausarbeit und Kinderbetreuung seltener geworden. Parallel dazu hat sich aber auch die Tendenz von Frauen mit Kindern unter 15 reduziert, eine Vollzeitwerbstätigkeit für vereinbar mit ihren Betreuungspflichten zu halten. Mögliche Erklärungen hierfür wären etwa eine seit den 1980ern im Sinken begriffene Bereitschaft von Großeltern (vor allem -müttern) zu zeitintensiven Betreuungstätigkeiten oder die nachlassende Bereitschaft von Eltern, ihre Kinder ab dem Schulalter stundenweise unbeaufsichtigt zu lassen (vgl. die früher durchaus geläufige Kategorie des sogenannten Schlüsselkindes,

das nach der Schule allein zu Hause ist).²⁰ Davon abgesehen haben sich Verfügbarkeit und Üblichkeit von Teilzeitbeschäftigung in den vergangenen beiden Jahrzehnten stark erhöht, einerseits durch die Expansion teilzeitintensiver Branchen, andererseits durch die gesetzlichen Regelungen zur Elternteilzeit.

In jedem Fall scheint die Veränderung familiärer Arbeitszeitmodelle bislang so gut wie ausschließlich Frauen bzw. Mütter zu betreffen. Zwar ist die Erwerbstätigenquote der Väter von Kindern unter 15 Jahren seit 1994 leicht gesunken, dies war jedoch auch im Gesamtdurchschnitt aller Männer der Fall. Ebenso ist der starke Unterschied zwischen den Teilzeitquoten von Müttern und Vätern ein langjährig beobachtbares Phänomen, was für die Robustheit der männlichen Vollzeitertätigkeit als quasi Eckpfeiler des österreichischen Familienmodells zu sprechen scheint. Eventuell könnte jedoch die Entwicklung der Teilzeitquote von Männern mit Kindern im betreuungsbedürftigen Alter seit 2004 als erstes Anzeichen eines diesbezüglichen Wandels betrachtet werden: Nachdem sie im Jahrzehnt davor einem mehrmaligen Auf-und-ab unterworfen war, insgesamt aber eher stagnierte, ist diese von 2004 bis 2010 kontinuierlich angestiegen, wobei der Anstieg sogar etwas stärker ausfiel als jener der Teilzeitquote von Männern ohne Kinder bzw. mit älteren Kindern. Ein noch etwas deutlicherer Anstieg zeigte sich von 2004 bis 2010 für die Teilzeitquote von Männern mit Kindern unter drei Jahren. Dies könnte ein Anzeichen für einen geringen, aber doch vorhandenen Effekt der ab 2004 in Kraft getretenen Elternteilzeitregelung sein, die Eltern von Kindern bis zum 7. Lebensjahr das Recht einräumt, bei bis zum 4. Lebensjahr erhöhtem Kündi-

20 Aus einer neueren Studie zu den Betreuungsmustern vollzeiterwerbstätiger Frauen mit schulpflichtigen Kindern (Lechner/Riesenhofler/Schelepa/Wetzel 2009) geht hervor, dass institutionelle Betreuung in unterschiedlichen Ausprägungen (u. a. Hort, Ganztagschule) mit insgesamt 22 % am häufigsten ist. Auch die Betreuung durch Verwandte und Bekannte ist aber nach wie vor häufig (16 %; hinzu kommen 2 % der Befragten, bei denen die Großeltern im selben Haushalt leben), ebenso wie die Arbeit der Mutter von zu Hause aus (13 %). Hinsichtlich der Häufigkeit institutioneller Betreuung zeigt sich ein starkes Stadt-Land-Gefälle (44 % der Kinder in Großstädten über 100.000 Einwohnerinnen und Einwohnern werden ausschließlich institutionell betreut gegenüber 13 % der Kinder in Gemeinden mit unter 5.000 Einwohnerinnen und Einwohnern), ein umgekehrtes hinsichtlich privaten Betreuungsarrangements (64 % der Kinder in kleinen Gemeinden und 19 % der Kinder in Großstädten werden ausschließlich privat betreut). Ganz unbetreut sind 8 % der Kinder, wobei ihr Anteil erwartungsgemäß mit zunehmendem Alter ansteigt.

gungsschutz Teilzeit zu arbeiten. Da die Teilzeitquote von Männern mit Kindern unter 15 Jahren 2011 wieder leicht absank (um 2012 erneut zu steigen), kann jedoch auch nicht ausgeschlossen werden, dass zumindest ein Teil des beobachtbaren Anstiegs auf unfreiwillige Teilzeit infolge der Krise zurückzuführen ist. Ein weiteres Indiz für eine zumindest in Ansätzen erkennbare Abschwächung der Korrelation zwischen betreuungsbedürftigen Kindern und männlicher Vollzeiterwerbstätigkeit kann in einem Ergebnis des AKE-Ad-hoc-Moduls 2010 gesehen werden, demzufolge 5,4 % der befragten Männer nach der Geburt ihres jüngsten Kindes ihre Arbeitszeit reduziert haben. Das Erstaunliche daran ist nicht, dass dieser Wert nur ein gutes Zehntel des entsprechenden Anteils bei den befragten Frauen ausmacht (51,2 %), sondern dass es über versprengte Einzelfälle hinaus überhaupt Männer gibt, die wegen eines Kindes weniger arbeiten. Zwar sind keine älteren Vergleichsdaten zu dieser Frage verfügbar, doch erscheint angesichts der vorhandenen Anhaltspunkte zur österreichischen Sozialgeschichte der innerfamiliären Verteilung reproduktiver Arbeit und Erwerbsarbeit die Hypothese vertretbar, dass dieser Anteil vor nicht allzu langer Zeit noch sehr nahe bei null gelegen ist. Klärung darüber, ob diese eventuellen Anzeichen sich zu einem manifesten Trend verdichten, kann nur die Entwicklung der nächsten Jahre bringen.

Einen spezifischen Aspekt der Aufteilung von Arbeitszeit und Kinderbetreuung zwischen Paaren bildet die Inanspruchnahme von Elternkarenz. Hier haben sich in den vergangenen gut zehn Jahren mehrmals die Rahmenbedingungen geändert. Während zu Beginn der Einführung des erwerbsarbeitsunabhängigen Kinderbetreuungsgelds 2002 nur ein Bezugsmodell zur Verfügung stand (Pauschalbezug, Bezugsdauer 30 + 6 Monate), wurden 2008 und 2010 weitere Modelle hinzugefügt, so dass mittlerweile insgesamt fünf Modelle zur Wahl stehen: Neben den Pauschalmodellen 30 + 6, 20 + 4, 15 + 3 und 12 + 2 gibt es seit 2010 auch ein Modell 12 + 2, bei dem der Karenzgeldbezug vom Einkommen vor Beginn der Karenzzeit abhängt. Die Zahlen hinter dem Pluszeichen stehen dabei jeweils für die Anzahl

der Monate, um die sich der Bezug von Kinderbetreuungsgeld für die Familie verlängert, wenn auch der zweite Elternteil in Karenz geht. Das Kinderbetreuungsgeld enthielt somit von Anfang an einen Anreiz für Familien, auch die Väter an der Elternkarenz zu beteiligen, und die Einführung der einkommensabhängigen Variante war von der Zielsetzung getragen, diesen Anreiz nochmals zu erhöhen.

Wie Daten aus einer Studie von L&R-Sozialforschung zum Wiedereinstieg nach der Elternkarenz zeigen (Riesenfelder 2012), ist die Beteiligung von Vätern an der Elternkarenz von 2006 bis 2010 kontinuierlich angestiegen, wobei in den Daten zwischen Personen unterschieden wird, die vor ihrer Karenzzeit überwiegend beschäftigt waren und solchen, auf die dies nicht zutrifft. Für vor der Karenz überwiegend Beschäftigte hat sich der Väteranteil an den innerhalb des jeweiligen Jahres begonnenen Karenzfällen von 9,3 % 2006 bis 2010 auf 16,8 % erhöht. Am höchsten war der Anteil 2010 in Wien (30,9 %), am niedrigsten in Vorarlberg (7,2 %). Bei vor der Karenz überwiegend Nicht-Beschäftigten ist der Väteranteil erwartungsgemäß geringer, auch hier zeigt sich aber ein Anstieg von 5,6 % 2006 auf 8 % 2010. Das Familienministerium veröffentlicht ebenfalls Daten zur Väterbeteiligung an der Elternkarenz, die sich hier jeweils auf den letzten Geburtsjahrgang der Kinder beziehen, für den die längstmögliche Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgelds bereits abgelaufen ist, was diesbezüglich als der kompletteste und aussagekräftigste Indikator anzusehen ist. Aktuell ist dies der Geburtsjahrgang 2009; für diesen zeigt sich, dass die Väterbeteiligung umso höher wird, je geringer die Bezugsdauer im gewählten Modell ist: Im Modell 30 + 6 beteiligten sich nur 11,8 % der Väter an der Elternkarenz, im Modell 12 + 2 sind es mit 30,4 % fast dreimal so viele. Mit 26,2 % bleibt die Väterbeteiligung im einkommensabhängigen Kindergeldmodell noch unter jener im Modell 15 + 3 (27,9 %) und damit wohl unter den in die Einführung dieses Modells gesetzten Erwartungen. Insgesamt gingen 17,2 % der Väter 2009 in Österreich geborener Kinder in Elternkarenz.

Die durchschnittliche Karenzdauer von Männern und Frauen ließe sich auf der Basis abgeschlossener Karenzjahrgänge prinzipiell ebenfalls berechnen; diesbezügliche Daten stehen aktuell jedoch nicht zur Verfügung. Berechnungen des männlichen Anteils an allen in einem bestimmten Zeitraum in Anspruch genommenen Karenztage oder an den Karenzen an einem Stichtag ergeben jedoch immer wieder sehr geringe Werte. So entfielen laut Reidl/Schiffbänker 2013 im Jahr 2011 nur 4,2 % aller Karenztage auf Männer. Dies stellt zwar gegenüber dem Vergleichsjahr 2002 (1,7 %) eine deutliche Steigerung dar, deutet angesichts der oben genannten höheren Beteiligungszahlen aber darauf hin, dass die meisten Männer recht kurz in Elternkarenz gehen. Für akademisch gebildete Karenzväter ergibt die Studie von Reidl und Schiffbänker sogar eine Reduktion der durchschnittlichen Karenzdauer von 159 Tagen 2002 auf 128 Tage 2010 (wobei sich die Zahl der Akademikerväter, die überhaupt in Elternkarenz gehen, in dieser Zeit stark erhöht hat). Immerhin entsprechen 128 Tage gut vier Monaten, und 44 % der akademisch gebildeten Karenzväter waren 2010 länger als sechs Monate in Karenz, was zumindest für diese Gruppe die Vermutung einer überwiegenden Minimalkarenzzeit von zwei bis drei Monaten widerlegt.

Direkte Messungen der Beteiligung von Männern und Frauen an Kinderbetreuung und Hausarbeit finden sich in den Daten des European Working Conditions Survey. Erhoben werden für Erwerbstätige die Häufigkeit und das aufgewandte Stundenmaß für Kinderbetreuung und Hausarbeit. Ein Vergleich der Daten für 2005 und 2010 zeigt für Österreich einen Anstieg von knapp 20 % Männeranteil an unbezahlter Arbeit (Kinderbetreuung und Hausarbeit zusammengefasst) auf knapp 25 %. Im internationalen Vergleich lag Österreich damit in beiden Jahren im hinteren Drittel – der Anteil männlicher unbezahlter Arbeit war in acht der 34 am EWCS teilnehmenden Länder geringer als in Österreich. Bei diesen handelt es sich überwiegend um süd- und osteuropäische Länder, von den EU-15-Ländern

liegen nur Griechenland und Luxemburg hinter Österreich (siehe Scambor/Wojnicka/Bergmann 2012).

Trotz (oder wegen) dieser nach wie vor recht markanten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zeigen sich die österreichischen Erwerbstätigen mit ihrer Work-Life-Balance überdurchschnittlich zufrieden: Eine ungenügende Entsprechung zwischen ihrer Arbeitszeit und ihren familiären und sozialen Verpflichtungen gaben im EWCS 2010 weniger als 15 % sowohl der männlichen als auch der weiblichen österreichischen Befragten an. Innerhalb der 34 teilnehmenden Länder sind die österreichischen Männer damit die sechstzufriedensten, die Frauen die siebentzufriedensten, der Durchschnitt der EU-27 liegt für Männer und Frauen deutlich über den österreichischen Werten. Interessant ist dabei, dass die Marke von 15 % Unzufriedenen bei beiden Geschlechtern außer in Österreich ausschließlich in Ländern unterschritten wird, in denen die Beteiligung der Männer an unbezahlter Arbeit bislang deutlich höher ausfällt als hierzulande (Dänemark, Norwegen, Schweden, Finnland, Niederlande). Ob dies auf eine Infragestellung der Hypothese glücklich machender Geschlechtergerechtigkeit durch die hiesigen Verhältnisse hinausläuft oder die notorisch hohe Zufriedenheitstendenz österreichischer Befragter eher die Folge einer kulturell verankerten Schicksalsgefügigkeit ist, wäre ein vielversprechender Gegenstand weiterer Forschung.

Ebenfalls ein Thema, wenn auch etwas weniger prominent diskutiert, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Personen, die regelmäßig hilfsbedürftige Erwachsene ab 15 Jahren betreuen. Wie die beiden Ad-hoc-Module der Arbeitskräfteerhebung 2005 und 2010 zeigen, gibt es auch hier eine deutliche Asymmetrie zugunsten von Frauen: Von den hochgerechnet 450.000 Personen, die 2005 Betreuungspflichten für hilfsbedürftige Erwachsene angaben, waren 61,4 % Frauen. 2010 war die Gesamtanzahl der Personen, die regelmäßig Erwachsene betreuen, leicht gesunken (436.000), während sich der Frauenanteil auf 63,3 % erhöht hat.

Auffällige Unterschiede zeigen sich im Vergleich zu Personen mit Kinderbetreuungspflichten bei den Teilzeitquoten: Während Kinder betreuende Frauen 2010 zu knapp 62 % teilzeitbeschäftigt waren, war dies bei Frauen, die regelmäßig pflegebedürftige Erwachsene betreuen, nur zu 46,3 % der Fall. Bei Männern ist die Teilzeitquote auch hier deutlich geringer, variiert aber in umgekehrter Richtung: 7,1 % der Männer, die Erwachsene betreuen, und 4,9 % der Männer, die Kinder betreuen, waren 2010 teilzeitbeschäftigt. Zu vermuten ist hier jeweils ein Zusammenhang mit dem höheren Durchschnittsalter und der entsprechenden Lebens- und Erwerbsphase von Personen, die hilfsbedürftige Erwachsene betreuen, vor allem soweit es sich dabei um pflegebedürftige Angehörige handelt. Eine Folge der häufigeren Vollzeitwerbstätigkeit von Frauen, die hilfsbedürftige Erwachsene betreuen, kann im vergleichsweise hohen Ausmaß gesehen werden, in dem diese Frauen von Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie berichten: 2010 war diese Vereinbarkeit für gut die Hälfte (50,2 %) eher schwierig – bei Frauen mit Kinderbetreuungspflichten war dies nur zu 33,7 % der Fall; bei Männern ist der Unterschied geringer (38,3 % bzw. 33,2 %).

3. EINKOMMEN

Dieses Kapitel liefert einen Überblick über die Einkommenssituation v. a. der unselbstständig Beschäftigten in Österreich, mit Fokus auf Entwicklungstendenzen im Zeitverlauf (insbesondere hinsichtlich der Entwicklung von Einkommensungleichheit), Unterschiede zwischen den Geschlechtern sowie das Verhältnis von Einkommen und Armutsgefährdung. Der Großteil der Daten ist dem von Statistik Austria erstellten Einkommensbericht des Rechnungshofes aus dem Jahr 2012 entnommen, der einen Überblick über die durchschnittlichen Einkommen der gesamten österreichischen Bevölkerung liefert. Dieser basiert auf miteinander verknüpften Daten der Lohnsteuerstatistik, des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger und des Mikrozensus. Die in diesem Kapitel dargestellten Daten über die Armutsgefährdung basieren auf EU-SILC 2011, einer Haushaltserhebung der Statistik Austria zu Einkommen und Lebensbedingungen, die im Auftrag von Eurostat und dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) durchgeführt wird.

3.1. Einkommensverteilung und Einkommensentwicklung

2012 betrug das mittlere Bruttojahreseinkommen²¹ unselbstständig Beschäftigter in Österreich 25.373 Euro (Frauen 19.052 Euro, Männer 31.396 Euro). Die Auswertung nach sozialer Stellung ergibt für Angestellte (28.696 Euro) ein deutlich höheres mittleres Einkommen als für Arbeiterinnen und Arbeiter (18.383 Euro). Werden Teilzeitbeschäftigte und Personen mit Erwerbsunterbrechungen aus den Berechnungen ausgeklammert, ergeben sich deutlich höhere mittlere Einkünfte: Ganzjährig Vollzeitbeschäftigte erzielten 2012 ein mittleres Einkommen von 37.317 Euro (Frauen 32.540 Euro, Männer 39.848 Euro). Der Einkommensunterschied

21 Verwendet wurde der Median, vgl. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/033265.html

zwischen den Geschlechtern liegt 2012 für ganzjährig Vollzeitbeschäftigte bei 18 % und ist damit deutlich geringer als für alle unselbstständig Erwerbstätigen (39 %). Dies ist in erster Linie auf die stark unterschiedlichen Teilzeitquoten von Männern und Frauen zurückzuführen (siehe die diesbezüglichen Analysen in Kapitel 2). Ein Einkommensunterschied in umgekehrter Richtung zeigt sich für die Teilzeitbeschäftigten: Das mittlere Einkommen teilzeitbeschäftigter Frauen betrug 2011 12.296 Euro, während teilzeitbeschäftigte Männer im Mittel 7.015 Euro verdienten – insgesamt betrug das Medianeinkommen österreichischer Teilzeitbeschäftigter 2011 11.025 Euro, die Werte für 2012 sind noch nicht verfügbar. Dieser mit 43 % markante Einkommensunterschied zugunsten teilzeitbeschäftigter Frauen hängt damit zusammen, dass das Arbeitszeitausmaß Teilzeitbeschäftigter stark variiert und Männer – trotz eines deutlichen Überhangs von Frauen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen – im Durchschnitt kürzere Teilzeitarbeitsverhältnisse aufweisen als Frauen.

Die Entwicklung unselbstständiger Einkommen im Zeitverlauf wird häufig auf die Frage hin analysiert, ob und in welchem Ausmaß die nominellen Einkommenszugewinne einen Reallohnzugewinn bedeuten oder ob es umgekehrt zu Reallohnverlusten kommt, d. h. ob das Einkommen sinkt, wenn die jährliche Inflation berücksichtigt, also vom Nominallohn abgezogen wird. Insbesondere für die Jahre der internationalen Wirtschafts- und Finanzkrise, aber auch schon davor wurden solche Reallohnverluste medial und wissenschaftlich wiederholt diagnostiziert oder zumindest qualifiziert vermutet. Der allgemeine Einkommensbericht 2012 enthält eine Zeitreihe zur Entwicklung der Bruttojahreseinkünfte unselbstständig Erwerbstätiger zwischen 1998 und 2011, aus der eine langjährige Tendenz zu Reallohnverlusten hervorzugehen scheint: In den dreizehn Jahren von 1999 bis 2011 lag das inflationsbereinigte mittlere Einkommen nur 1999 und 2000 über jenem von 1998, zusätzlich war es in sechs der dreizehn Jahre gegenüber dem Vorjahr rückläufig (Rechnungshof 2012).

Ein Problem dieser Zeitreihe besteht jedoch darin, dass ihr die Jahreseinkünfte aller unselbstständig Erwerbstätigen zugrunde liegen. Da ab den frühen 1990er-Jahren die Teilzeitquote der unselbstständig Beschäftigten in Österreich kontinuierlich und deutlich angestiegen ist (siehe Kapitel 2.1), bedeutet dies, dass Rückgänge im mittleren Realeinkommen nicht notwendig durch Lohnzuwächse unter dem Inflationsniveau bedingt sein müssen, sondern auch eine Folge der zunehmenden Verbreitung von Teilzeitarbeit sein könnten: Die Bruttojahreseinkommen von Teilzeitbeschäftigten sind zum überwiegenden Teil geringer als jene von Vollzeitbeschäftigten (insbesondere die Einkommen aus den besonders stark zunehmenden geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen), woraus folgt, dass ein steigender Anteil von Teilzeitbeschäftigten das mittlere Einkommen aller Beschäftigten unabhängig von der Nominallohnentwicklung reduziert. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass diese Reduktion so stark ist, dass ein Reallohnverlust vorzuliegen scheint, obwohl der Lohnzuwachs der unselbstständig Beschäftigten tatsächlich über der Inflationsrate liegt.

Zur Überprüfung dieser Vermutung erscheint eine getrennte Auswertung der inflationsbereinigten Einkommensentwicklung von Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigen sinnvoll.²² Eine durchgehende Zeitreihe steht für die ganzjährig Vollzeiterwerbstätigen²³ von 2004 bis 2012 zur Verfügung. In den acht Jahren von 2005 bis 2012 stieg das inflationsbereinigte Einkommen der Vollzeitbeschäftigten gegenüber dem Einkommen von 2004 sechsmal an, wobei die Reallohnzuwächse zwischen 0,2 % (2007) und 1,9 % (2009) betragen, nur in den Jahren 2010 und 2011 kam es im Vergleich zum Vorjahr zu einem Reallohnverlust von 0,2 % (2010) bzw. 1,3 % (2011). 2012 war das inflationsbereinigte Einkommen ganzjährig Vollzeitbeschäftig-

22 Die im Folgenden präsentierten Berechnungen erfolgten auf der Basis des harmonisierten Verbraucherpreisindex (siehe www.statistik.at).

23 Unter ganzjährig Vollzeitbeschäftigten sind Erwerbstätige zu verstehen, die an mindestens 360 Tagen eines Jahres einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgegangen sind.

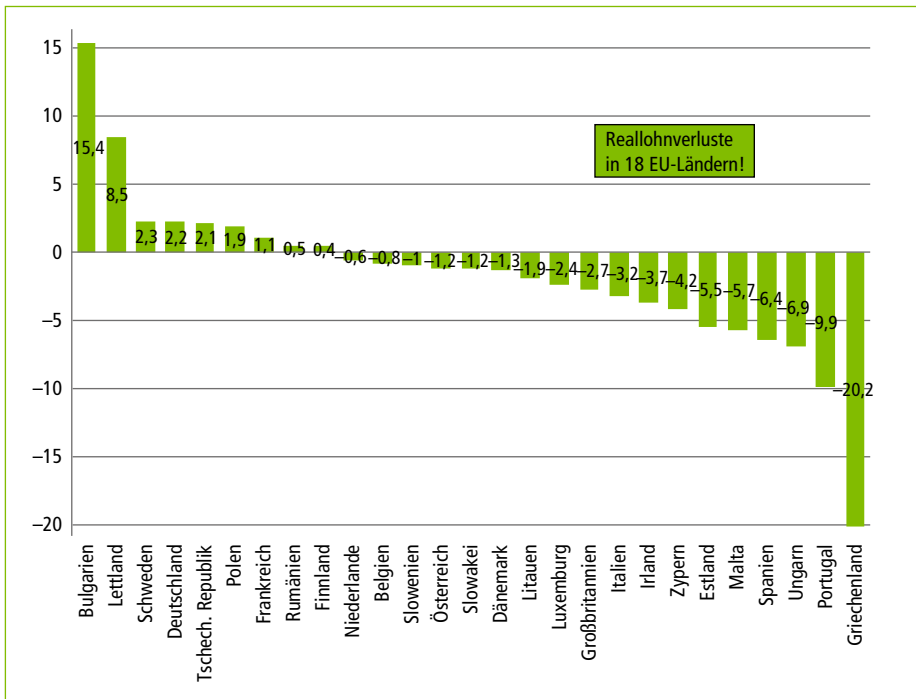
tigter um 3,8 % höher als 2004 und um 0,7 % höher als am Beginn der Krise 2008. Werden diese Ergebnisse mit der Einkommensentwicklung aller unselbstständig Beschäftigten verglichen, so ist das Realeinkommen ganzjährig Vollzeitbeschäftigter deutlich häufiger und stärker gestiegen – die Steigerungsrate des mittleren unselbstständigen Einkommens lag von 2005 bis 2012 nur dreimal über der Inflationsrate, in den Jahren 2005 sowie 2010 bis 2012 lag das nicht teilzeitbereinigte Einkommen unter dem Wert von 2004. Für Teilzeitbeschäftigte ist derzeit keine durchgängige Einkommenszeitreihe verfügbar. Zur Ermittlung von Entwicklungstrends kann jedoch auf die Daten der EU-weit seit 2002 alle vier Jahre durchgeführten Verdienststrukturerhebung zurückgegriffen werden, auf deren Basis die Entwicklung der Bruttostundenlöhne für Voll- und Teilzeitbeschäftigte von 2002 bis 2010 rekonstruiert werden kann. Dabei zeigt sich, dass der mittlere reale Bruttostundenlohn von Teilzeitbeschäftigten sowohl zwischen 2002 und 2006²⁴ als auch zwischen 2006 und 2010 deutlich über der Inflationsrate gewachsen ist. Auch die Realeinkommen von Teilzeitbeschäftigten nahmen somit zumindest im Vierjahresabstand zu.

Insgesamt deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass die Reallohnzuwächse der unselbstständig Beschäftigten in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren tatsächlich größer waren als die Entwicklung des mittleren Einkommens aller unselbstständig Beschäftigten nahelegt, wie sie in der Zeitreihe des Einkommensberichts abgebildet wird. Konkret demonstrieren lässt sich dies für die Einkommensentwicklung zwischen 2006 und 2010, die sowohl für ganzjährig Vollzeitbeschäftigte als auch Teilzeitbeschäftigte Reallohnzuwächse zeigt, während das inflationsbereinigte mittlere Einkommen aller unselbstständig Beschäftigten über denselben Zeitraum leicht rückläufig ist.

24 Die Entwicklung zwischen 2002 und 2006 ist insofern mit Vorbehalt zu betrachten, als sich zwischen 2002 und 2006 das Spektrum der in die Verdienststruktur einbezogenen ÖNACE-Abschnitte verändert wurde.

Die erwähnten Reallohnverluste der österreichischen Vollzeitbeschäftigten 2010 und 2011 (die mit einiger Wahrscheinlichkeit auch für die Einkommen Teilzeitbeschäftigter galten) bilden, wie ländervergleichende Analysen des deutschen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) auf Basis der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen zeigen, ein typisches Muster der Einkommensentwicklung in den Jahren der internationalen Wirtschafts- und Finanzkrise ab: Zwischen 2010 und 2012 wuchsen die Pro-Kopf-Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelte in 18 EU-Ländern weniger stark als die Inflationsrate. Österreich lag mit 1,2 % Reallohnverlust auf Rang sieben innerhalb der EU-15, die stärksten Reallohnzuwächse gab es von 2010 bis 2012 in Bulgarien, Lettland und Schweden, die stärksten Einbußen in Griechenland, Portugal und Ungarn (siehe Abbildung 3.1). Für eine umfassendere Bewertung der Reallohnentwicklung über die Jahre der Wirtschafts- und Finanzkrise wären längere Zeitreihen erforderlich, da diesbezüglich gerade in den von der Krise stärker betroffenen Ländern recht sprunghafte Entwicklungen möglich sind, die zu einseitigen Schlussfolgerungen führen können, wenn sie nicht in ihrer Gesamtheit betrachtet werden.

Abbildung 3.1: Reallohnentwicklung in den EU-Ländern 2010–2012 in %



Quelle: Glocker/Horvath/Mayrhuber 2012

Was das Einkommensniveau betrifft, lag Österreich hinsichtlich des preisbereinigten Bruttojahresverdienstes nach den Daten der Verdienststrukturerhebung 2010 auf Rang acht innerhalb der EU-15 hinter Luxemburg, Dänemark, Belgien, Irland, den Niederlanden, Deutschland und dem Vereinigten Königreich.

Im Einkommensvergleich nach Branchen zeigten sich die höchsten mittleren Bruttojahreseinkommen (Median) 2011 in den Bereichen Energieversorgung (50.636 Euro), Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (40.835 Euro) sowie Information und Kommunikation (39.039 Euro); umgekehrt verdienen

die unselbstständig Beschäftigten der Bereiche Gastronomie (9.564 Euro), Kunst, Unterhaltung und Erholung (14.456 Euro) und Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen (14.885 Euro) im Mittel am wenigsten.

Die Einkommensentwicklung nach Altersgruppen zeigt markante Unterschiede zugunsten männlicher Angestellter. Diese weisen mit zunehmendem Alter einen sehr deutlichen Einkommensanstieg auf, der zwischen 19 und 30 am steilsten ist, sich auch danach nur graduell abflacht und hinter dem alle weiteren Subgruppen deutlich zurückbleiben: Für männliche Arbeiter steigt die Einkommenskurve nach dem 24. Lebensjahr nur mehr marginal an. Weibliche Angestellte erzielen am Beginn ihrer Erwerbskarriere noch mit den männlichen Angestellten vergleichbare Einkommenszuwächse; ab Anfang 20 bleibt das Einkommensniveau jedoch gleich bzw. geht Anfang bis Mitte des vierten Lebensjahrzehnts sogar zurück, um erst danach wieder etwas anzusteigen. Ein vergleichbarer Verlauf findet sich bei den Arbeiterinnen auf deutlich niedrigerem Niveau (vgl. Glocker/Horvath/Mayrhuber 2012).

Ein direkter Vergleich zwischen den Einkünften Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätiger ist anhand der Bruttostundenlöhne möglich. Dabei zeigen sich für 2011 deutlich höhere Verdienste für die Vollzeitbeschäftigten: Ihr Medianstundenlohn betrug 13 Euro gegenüber 10 Euro bei Teilzeitbeschäftigten. Ein Vergleich der Entlohnung Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigter nach Berufsgruppen zeigt den größten Unterschied für Führungskräfte, bei denen Teilzeitbeschäftigte nur 70 % des Stundenlohns Vollzeitbeschäftigter verdienen. Im Vergleich der Daten des Einkommensberichts 2012 mit jenen der beiden vorangegangenen Einkommensberichte zeigt sich, dass sich die Einkommen der Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigen in den letzten fünf bis sechs Jahren auseinanderentwickelt haben: Erreichte das Medianeinkommen Teilzeitbeschäftigter 2007 noch 81,3 % des Vollzeitmedianeinkommens, so fiel dieser Anteil bis 2011 auf 76,9 %. Auch der erwähnte Unterschied hinsichtlich der Einkommensstreuung war 2009 noch deutlich geringer als 2011.

Ausschließlich selbstständig Erwerbstätige verdienten 2009 ein Medianeinkommen von 11.415 Euro vor Steuern. Dass die aktuellsten Daten hier aus 2009 datieren, liegt an der größeren zeitlichen Verzögerung von Eingang und Verarbeitung der – von den Selbstständigen selbst zu liefernden – Einkommensdaten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Einkünfte Selbstständiger vor Steuern nicht direkt mit den Bruttoeinkünften der unselbstständig Erwerbstätigen verglichen werden können. Auch eine Unterschätzung der tatsächlichen Einkommenshöhe kann in Anbetracht der diesbezüglichen Selbstauskunft selbstständig Erwerbstätiger nicht ausgeschlossen werden. Auffällig ist, dass die Einkommen der ausschließlich Selbstständigen deutlich stärker streuen als die der Unselbstständigen. So betrug der relative Quartilsabstand bei ausschließlich Selbstständigen 2009 201 %, während er bei den ausschließlich unselbstständig Beschäftigten bei 105 % lag. Insbesondere Spitzeneinkünfte sind bei Selbstständigen deutlich höher als bei Unselbstständigen.

Eine weitere zentrale Dimension der Entwicklung von Einkommen bildet die Einkommensverteilung. Diesbezüglich wird in Öffentlichkeit und Sozialforschung häufig die Hypothese formuliert, der zufolge die Schere zwischen geringeren und höheren Einkommen in Österreich kontinuierlich weiter aufgeht. Tabelle 3.1 zeigt die Entwicklung der Bruttojahreseinkünfte aller unselbstständigen Beschäftigten von 1997 bis 2012 nach Einkommensquartilen. Die in der Tabelle ausgewiesenen Eurobeträge stellen dabei Schwellenwerte zwischen den Quartilen dar. Für 1997 heißt das, dass das Bruttojahreseinkommen von 25 % der unselbstständig Beschäftigten unter 10.525 Euro, von 50 % der unselbstständig Beschäftigten unter 19.808 Euro und von 75 % unter 28.726 Euro lag. Ein Indikator für die Entwicklung der Einkommensungleichheit im Zeitverlauf besteht im Verhältnis zwischen erstem und drittem Quartilsschwellenwert, das den Unterschied zwischen den niedrigsten und höchsten Einkommen prozentuell abbildet, wobei die Einkommensungleichheit umso niedriger ist, je höher das Quartilsverhältnis ist.

Tabelle 3.1 zeigt diesbezüglich einen deutlichen Rückgang: 1997 erreichte der erste Quartilswert 36,6 % des dritten Quartilswerts; dieser Anteil reduzierte sich in den Folgejahren kontinuierlich und lag 2012 nur mehr bei 28,5 %, was einer Reduktion von 8,1 Prozentpunkten oder 22,3 % entspricht. Einen weiteren Indikator der Einkommensstreuung liefert der sogenannte relative Quartilsabstand (Differenz zwischen drittem und erstem Einkommensquartil, dividiert durch den Median). Hier weisen höhere Werte auf größere Einkommensungleichheit hin, und hier zeigt sich für die Verteilung der österreichischen Bruttoeinkünfte eine deutliche Erhöhung um 21 % oder knapp 20 Prozentpunkten von 91,9 % 1997 auf 111,2 % 2012.

Tabelle 3.1: Bruttojahreseinkommen unselbstständig Beschäftigter 1997–2012

Jahr	Mittelwerte und andere Verteilungsmaße des Bruttojahreseinkommens				Verhältnis 1. Quartil – 3. Quartil	Relativer Quartilsabstand
	1. Quartil	Median	3. Quartil	Arithmetisches Mittel		
	EUR-ATS bzw. EUR					
1997	10.525	19.808	28.726	22.397	36,6 %	91,9 %
1998	10.373	20.040	29.277	22.857	35,4 %	94,3 %
1999	10.356	20.436	30.080	23.311	34,4 %	96,5 %
2000	10.417	20.757	30.621	23.849	34,0 %	97,3 %
2001	10.411	21.120	31.163	24.035	33,4 %	98,3 %
2002	10.393	21.424	31.822	24.419	32,7 %	100,0 %
2003	10.292	21.709	32.465	24.772	31,7 %	102,1 %
2004	10.342	21.965	32.973	25.100	31,4 %	103,0 %
2005	10.451	22.320	33.814	25.704	30,9 %	104,7 %
2006	10.783	22.834	34.856	26.500	30,9 %	105,4 %
2007	11.259	23.613	35.965	27.458	31,3 %	104,6 %
2008	11.375	24.253	37.102	28.255	30,7 %	106,1 %
2009	11.237	24.449	37.601	28.537	29,9 %	107,8 %
2010	11.213	24.516	37.974	28.715	29,5 %	109,2 %
2011	11.087	24.843	38.470	29.017	28,8 %	110,2 %
2012	11.227	25.373	39.450	29.723	28,5 %	111,2 %

Quelle: www.statistik.at, Lohnsteuerdaten, statistische Auswertung; ohne Lehrlinge.

Die nicht in der Tabelle dargestellte Entwicklung der Nettoeinkünfte unselbstständiger Beschäftigter zeigt, wie aufgrund der progressiven Einkommensbesteuerung nicht anders zu erwarten, etwas geringere Einkommensunterschiede, die sich im Zeitverlauf auch in etwas geringerem Ausmaß verstärken. Auch hier ist aber dasselbe Grundmuster einer kontinuierlichen Auseinanderentwicklung höherer und niedrigerer Einkommen erkennbar.

Für die Gesamtheit der unselbstständigen Einkommen in Österreich gilt somit tatsächlich, dass ihre Ungleichheit sich in den letzten 15 Jahren deutlich vergrößert hat. Auch diese Entwicklung könnte jedoch zumindest zum Teil darauf zurückzuführen sein, dass in ebendieser Zeit der Anteil von Teilzeitarbeit (einschließlich geringfügiger Beschäftigung) an der Gesamtbeschäftigung deutlich gestiegen ist. Die aufgehende Einkommensschere könnte sich bei näherer Betrachtung somit als Abbild eines Strukturwandels am Arbeitsmarkt herausstellen, im Zuge dessen das klassische Vollzeit-Normalarbeitsverhältnis zunehmend um andere Arbeitsarrangements ergänzt wird, deren geringerer Zeitaufwand ein geringeres Einkommen bedingt.²⁵

Zur Überprüfung dieser Hypothese bietet sich analog zur Analyse der Reallohnentwicklung eine getrennte Analyse der Einkommensentwicklung von Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigen an. Hierfür steht aufgrund mehrerer Zeitreihenbrüche zwischen den Generationen des Allgemeinen Einkommensberichts derzeit keine mit den Daten in Tabelle 3.1 vergleichbare durchgehende Zeitreihe zur Verfügung. Für Vollzeitbeschäftigte können jedoch zwei kürzere, teilweise überlappende Zeitreihen zwischen 2000 und 2007 sowie zwischen 2004 und 2011 ausgewertet werden, deren Einkommensdaten auf leicht unterschiedlichen Definitionen beruhen (für 2000 bis 2007 enthält das Bruttojahreseinkommen keine Sonder- und

²⁵ Davon abgesehen ist, wie oben berichtet, der durchschnittliche Stundenlohn für Teilzeitbeschäftigte geringer als bei Vollzeit-erwerbstätigen, was die Einkommenslücke zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit noch vergrößert.

Einmalzahlungen). Gemeinsam ist beiden Zeitreihen, dass sie die Bruttojahreseinkünfte der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten erfassen. Sichtbar werden für den abgedeckten Zeitraum zwei unterschiedliche Entwicklungsphasen: Von 2000 bis 2003 war für Vollzeitbeschäftigte ein leichter Rückgang der Einkommensungleichheit zu beobachten – der relative Quartilsabstand sank in dieser Zeit von 58 % auf 56 %. Ab 2004 wurden jedoch auch hier die Einkommen ungleicher – bis 2009 stieg der relative Quartilsabstand von 60 % (2004) auf 64 %, blieb 2010 auf diesem Wert und ging 2011 wieder leicht zurück (auf 63,5 %). Für die Teilzeitbeschäftigten bieten sich auch hier die Daten der Verdienststrukturerhebung an. Diese zeigen im direkten Vergleich mit den Vollzeitbeschäftigten im Zeitraum zwischen 2002 und 2010 einen deutlich stärkeren Anstieg der Einkommensungleichheit. Es muss somit davon ausgegangen werden, dass die Entwicklung der Einkommensungleichheit für die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten die Gesamtentwicklung unterschätzt.

Das Stagnieren der Einkommensungleichheit 2010 und 2011 könnte als Hinweis auf einen ungleichheitsdämpfenden Effekt der Wirtschafts- und Finanzkrise gedeutet werden, zumal auch die Zeit zwischen 2001 und 2003 von vergleichsweise gedämpftem Wirtschaftswachstum gekennzeichnet war. Zu diesbezüglicher Validierung wären genauere Analysen erforderlich, nicht zuletzt zu den Gründen dieser Tendenz – sollte sie primär auf Entwicklungen wie das Herausfallen Einkommensschwächerer aus dem Arbeitsmarkt in den Krisenjahren oder auf Kurzarbeit zurückzuführen sein, wäre die reduzierte Einkommensungleichheit kaum ein Grund zur Freude.

Für die Jahre davor zeigt die Einkommensentwicklung der Vollzeitbeschäftigten einerseits, dass die Entwicklung der Einkommensungleichheit bei Vollzeiterwerbstätigen der Einkommensentwicklung aller Erwerbstätigen entgegengesetzt verlaufen kann, wie dies 2000 bis 2003 der Fall war; für die Jahre 2004 bis 2009

war die insgesamt steigende Ungleichheit zwischen höheren und niedrigeren Einkommen aber nicht ausschließlich durch den Anstieg von Teilzeitbeschäftigung bedingt.

Noch weiter zurückreichende Aussagen zur österreichischen Einkommensentwicklung sind auf Basis von Zeitreihendaten der Lohnsteuerstatistik möglich, die in mehreren Ausgaben des österreichischen Sozialberichts vorliegen. Dabei ist zunächst zu berücksichtigen, dass bis in die frühen 1990er-Jahre der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in Österreich nur geringen Schwankungen unterworfen war (siehe Kapitel 2.1), sodass bis dahin eine Teilzeitbereinigung der Einkommensdaten nicht erforderlich erscheint. Wird die Entwicklung der Einkommensungleichheit bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern seit 1976 anhand des Gini-Koeffizienten²⁶ betrachtet, so steigt dieser bis 1982 um 4,3 % an; in den darauffolgenden Jahren verringert sich die Einkommensungleichheit bis 1991 um 15,7 %. 1992 erfolgt wieder ein leichter Anstieg, der Gini-Koeffizient bleibt jedoch deutlich unter den vor 1991 gemessenen Werten.

Für die Zeit ab dem Beginn des Teilzeitanstiegs Anfang bis Mitte der 1990er-Jahre bietet sich als Annäherung an die teilzeitbereinigte Einkommensentwicklung der ebenfalls in den Sozialberichten verfügbare Gini-Koeffizient für ganzjährig erwerbstätige Männer an, die bis Mitte der 2000er-Jahre durch einen sehr geringen Teilzeitanteil gekennzeichnet waren. Aufgrund eines Zeitreihenbruchs in den Lohnsteuerdaten, bedingt durch die Einführung der Arbeitnehmerveranlagung, liegen diese Daten erst ab 1994 vor. Zwischen 1994 und 2000 hat sich die Einkommensungleichheit ganzjährig erwerbstätiger Männer um 4,3 % erhöht. Für die Jahre ab 2001 deckt sich ihre Einkommensentwicklung im Wesentlichen mit den oben

²⁶ Der Gini-Koeffizient ist ein Maß zur Darstellung des Ungleichheitsmaßes von Verteilungen. Der Gini-Koeffizient kann Werte zwischen 0 % (das gesamte Einkommen ist auf alle Personen gleichmäßig verteilt) und 100 % (das gesamte Einkommen wird von einer einzigen Person erzielt) annehmen. Je näher der Gini-Koeffizient an 100 % ist, desto größer ist die Ungleichheit.

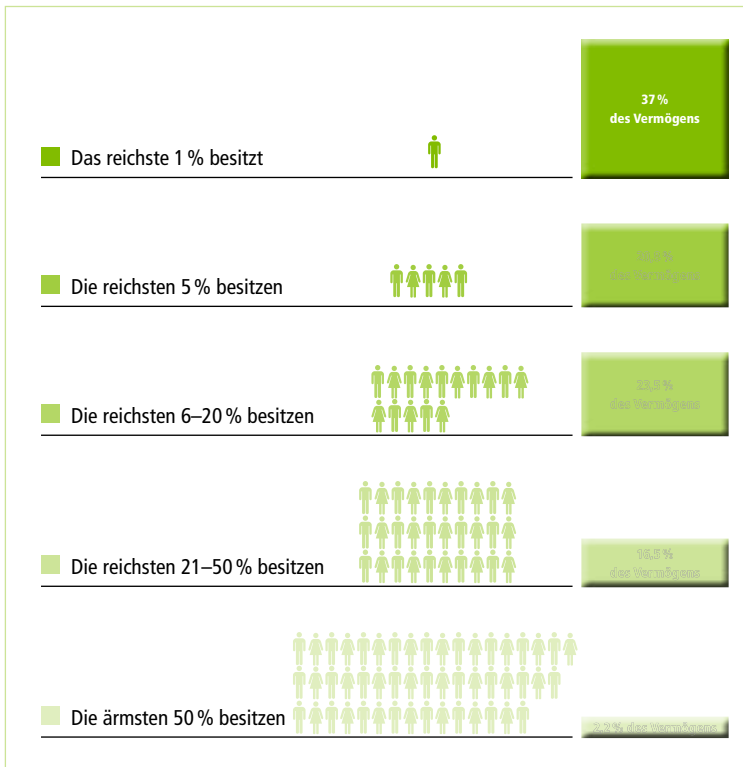
dargestellten Zeitreihen für die Vollzeitbeschäftigten mit rückläufiger bzw. stagnierender Ungleichheitsentwicklung bis etwa 2004 und deutlichem Anstieg seither (zu dem allerdings die ab ca. 2005 auch bei Männern deutlich steigende Teilzeitquote einen Beitrag geleistet haben dürfte).

Insgesamt bietet die Entwicklung der Einkommensungleichheit unselbstständiger (Vollzeit-)Beschäftigter in Österreich in den letzten knapp vierzig Jahren somit ein differenziertes Bild mit einander abwechselnden Phasen steigender (zweite Hälfte der 1970er-, 1990er- und 2000er-Jahre) und sinkender Ungleichheit (1980er-Jahre, frühe 2000er-Jahre). Leider verhindert die mosaikartige Zusammensetzung der Zeitreihenbetrachtung aus unterschiedlichen Datenquellen und Kennzahlen einen direkten Vergleich zwischen Ungleichheitsniveaus unterschiedlicher Zeitperioden. Beispielsweise kann auf Basis der derzeit verfügbaren Daten nicht ermittelt werden, ob die teilzeitbereinigte Einkommensverteilung der frühen 2010er-Jahre ungleicher ist als jene der mittleren 1970er-Jahre.

Box 3.1: Vermögensverteilung in Österreich

Die bislang recht lückenhafte Datenlage zur Verteilung von Vermögen in Österreich hat sich durch eine 2010 EU-weit durchgeführte Erhebung maßgeblich verbessert. Es handelt sich um den Eurosystem Household Finance and Consumption Survey (HFCS), mit dessen Durchführung die Nationalbanken der einzelnen EU-Länder beauftragt waren. Erfasst wurden sowohl Geld- als auch Realvermögen sowie etwaige Verbindlichkeiten, wobei Haushalte die Untersuchungseinheit bildeten. Über die von der OeNB publizierten Ergebnisse hinaus liegt mittlerweile eine im Auftrag der Arbeiterkammer von der Universität Linz durchgeführte erweiterte Datenanalyse vor, die von der Intention getragen ist, eine vermutete Unterrepräsentation sehr hoher Vermögen zu korrigieren.

Abbildung 3.2: Relative Vermögensanteile in Österreich nach Perzentile



Quelle: Eckersdorfer et al. (2013); Daten des HFCS, korrigierte Version.

Wie Abbildung 3.2 zeigt, sind Vermögen in Österreich sehr ungleich verteilt. Gemäß den korrigierten Daten besitzt das eine Prozent derjenigen österreichischen Haushalte, die über die höchsten Vermögenswerte verfügen, 37 % des österreichischen Gesamtvermögens (22 % ohne Datenkorrektur). Umgekehrt sind bei der unteren Hälfte der Vermögensverteilung, also jenen 50 % der österreichischen Haushalte, die über weniger Vermögen verfügen als die anderen 50 %, nur 2,2 % des Gesamtvermögens konzentriert.

Im direkten Vergleich der Vermögens- mit der Einkommensverteilung zeigen sich sehr deutliche Unterschiede. Als Vergleichsdaten bieten sich dabei die Daten von EU-SILC an, da auch hier Haushalte die Untersuchungseinheit bilden (das verfügbare Haushaltseinkommen enthält dabei auch Einkünfte aus Transferleistungen und Vermögen). Werden die finanzschwächsten 10 % zu den finanzkräftigsten 10 % in Beziehung gesetzt, so ergibt sich für die Verteilung der Haushaltseinkommen ein Wert von 17,9 %, d. h. das Schwelleneinkommen der ärmsten 10 % der Haushalte erreicht 17,9 % des Schwelleneinkommens der 10 % reichsten Haushalte. Bei der Vermögensverteilung erreicht der Schwellenwert zu den 10 % am wenigsten vermögenden Haushalten dagegen nur 0,2 % des Schwellenwerts zu den 10 % reichsten Haushalten. Analog dazu ist der relative Quartilsabstand für die Vermögensverteilung fast dreimal so hoch wie für die Einkommensverteilung.

Diese neuen Erkenntnisse zur Vermögensverteilung in Österreich erscheinen umso relevanter, als der Anteil von Unternehmens- und Vermögenserträgen am Volkseinkommen seit den 1970er-Jahren mit wenigen Unterbrechungen im Steigen begriffen ist. Umgekehrt ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelte am österreichischen Volkseinkommen (die sogenannte Lohnquote) längerfristig rückläufig, vor allem seit Mitte der 1990er-Jahre. So nahmen Unternehmens- und Vermögenserträge von 2000 bis 2005 pro Jahr um durchschnittlich 6,6 %, Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelte dagegen nur um 2,3 % zu. 2009 wurde dieses Entwicklungsmuster durch einen drastischen Rückgang der Unternehmens- und Vermögenserträge bei gleichzeitig leichtem Anstieg der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelte unterbrochen. 2010 und 2011 wuchsen die Unternehmens- und Vermögenserträge aber bereits wieder deutlich stärker als die Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelte. Insgesamt stiegen Unternehmens- und Vermögenserträge in den Jahren 2000 bis 2010 um ca. 56 %,

während Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelte nur um 33 % zunahmen. Längerfristig zugenommen hat darüber hinaus der Unterschied zwischen Brutto- und Nettolohnquote, was auf eine zunehmende Besteuerung unselbstständiger Erwerbseinkommen im Verhältnis zu Kapitalerträgen hinweist. Als Gründe für die längerfristige Abnahme der Lohnquote werden vor allem steigende Arbeitslosenquoten, daraus resultierende abnehmende Verhandlungsmacht der Gewerkschaften, die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts sowie Internationalisierung und Globalisierung in ihrer günstigen Auswirkung auf Vermögenseinkünfte, aber ungünstigen Auswirkung auf Erwerbseinkommen genannt. Was die volkswirtschaftlichen Implikationen einer sinkenden Lohnquote betrifft, so stehen einem positiven Beschäftigungseffekt durch die Verringerung der Lohnstückkosten die Abschwächung der Konsumnachfrage privater Haushalte sowie ein Rückgang der Steuereinnahmen aus Erwerbseinkommen gegenüber.

Quellen: Eckersdorfer et al. 2013, European Central Bank 2013, Glocker/Horvath/Mayrhuber 2012, EU-SILC

Internationale Vergleichsdaten zur Einkommensverteilung unselbstständig Beschäftigter liefert die bereits erwähnte, seit 2002 alle vier Jahre EU-weit durchgeführte Verdienststrukturerhebung. In der Eurostat-Datenbank werden dabei im Unterschied zum Einkommensbericht die 10 % Niedrigsteinkommen (zehntes Perzentil) den 10 % Höchsteinkommen (neunzigstes Perzentil) gegenübergestellt. In der Verdienststrukturerhebung 2010 erreicht der Wert des zehnten Perzentils für in Österreich Vollzeitbeschäftigte 29,6 % des neunzigsten Perzentils. Gemäß diesem Indikator war die Ungleichheit der österreichischen Einkommen damit die sechsthöchste der EU-15. Am geringsten war die Einkommensungleichheit in Schweden, Belgien und Dänemark, höher als in Österreich lag sie in Luxemburg, Irland, dem Vereinigten Königreich, Deutschland und Portugal. Ein Vergleich mit den Daten von 2006 zeigt, dass Österreich zwar das Verhältnis zwischen zehntem und neunzigstem Perzentil betreffend 2006 ganz ähnlich lag wie 2010 (30 %),

damals aber innerhalb der EU-15 noch Rang acht belegte. Bei den beiden Ländern, deren Ungleichheit sich bis 2010 günstiger entwickelt hat als die Österreichs, handelt es sich um Griechenland und Spanien, was ein weiterer kleiner Hinweis darauf sein könnte, dass die internationale Wirtschafts- und Finanzkrise neben ihren bereits bekannten Implikationen möglicherweise auch als Ungleichheitsbremse gewirkt hat.

Die EU-SILC-Daten liefern EU-weite Vergleichsdaten zur Verteilung des sogenannten verfügbaren Äquivalenzeinkommens. Dabei handelt es sich um das gesamte für Ausgaben und Sparen zur Verfügung stehende Einkommen eines Haushalts (einschließlich Einkünften aus Vermögen und sozialen Transferleistungen, abzüglich Steuern und Sozialabgaben), geteilt durch die äquivalisierte Anzahl der Haushaltsmitglieder, worunter eine unterschiedliche Gewichtung je nach Zahl von Erwachsenen und Kindern zu verstehen ist. Als Verteilungsmaßzahl steht hier das Verhältnis zwischen dem untersten und dem obersten Einkommensquintil zur Verfügung, also den Schwellenwerten zu den Einkünften der 20 % einkommensstärksten bzw. einkommensschwächsten Haushalte. 2011 war die Ungleichheit der verfügbaren Äquivalenzeinkommen in Österreich die elfthöchste innerhalb der EU-15, geringer war die Einkommensungleichheit nur in Schweden, den Niederlanden und Finnland. Österreichs Haushaltseinkommen sind damit im EU-Vergleich deutlich weniger ungleich verteilt als die Personeneinkommen. Hier dürfte sich die in Österreich besonders starke Verbreitung der Kombination aus männlichem Vollzeit- und weiblichem Teilzeiteinkommen ungleichheitsdämpfend auswirken, vor allem aber die Transferleistungen des österreichischen Wohlfahrtsstaates.

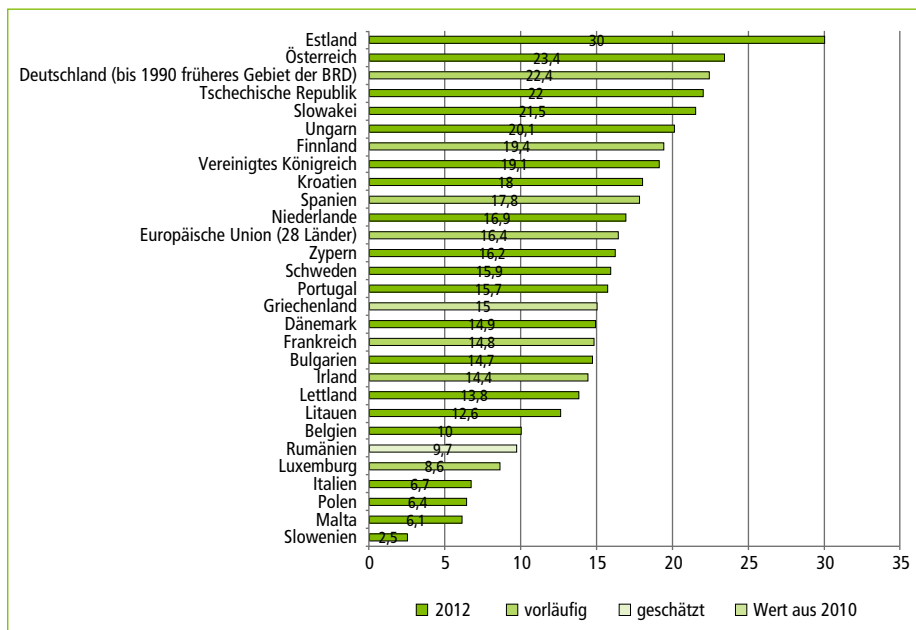
3.2. Einkommen und Geschlecht

Ausmaß und Persistenz des Einkommensunterschieds zwischen Männern und Frauen bilden, meist unter dem Schlagwort Gender Pay Gap oder, international,

Gender Wage Gap, ein häufiges Thema in Wissenschaft und Öffentlichkeit. Grundlegende Daten hierzu liefert die seit 2002 alle vier Jahre EU-weit durchgeführte Verdienststrukturerhebung. Das auf Basis dieser Daten in der Eurostat-Datenbank ausgewiesene geschlechtsspezifische Verdienstgefälle entspricht dem Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen männlicher und weiblicher Beschäftigter, womit Unterschiede in der Teilzeitquote von Männern und Frauen sich nicht auf das Ergebnis auswirken. Um eine Zeitreihe zu ermöglichen, erfolgt für die Jahre zwischen zwei Erhebungen eine Schätzung auf Basis der jeweils letzten Erhebung. Der letzte für Österreich verfügbare Wert datiert aus 2011; in diesem Jahr lag der durchschnittliche Bruttostundenlohn in Österreich erwerbstätiger Frauen um 23,7 % unter jenem der Männer. Dies ist der hinter Estland (27,3 %) zweithöchste Wert aller EU-Länder, wobei für Irland und Griechenland noch keine Werte für 2011 vorliegen (siehe auch Abbildung 3.3). In beiden Ländern war der Gender Pay Gap 2010 aber deutlich niedriger als in Österreich, das auch 2010 den zweithöchsten EU-weiten Wert hinter Estland aufwies. Aus der Zeitreihe geht eine kontinuierliche Abnahme des österreichischen Gender Pay Gap seit 2007 hervor, allerdings ohne dass dies mit einer Verbesserung der österreichischen Platzierung im EU-Vergleich einhergegangen wäre.²⁷ Am geringsten war der Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Bruttostundenlöhnen 2011 in Slowenien (2,3 %), Polen und Italien, das damit an erster Stelle der EU-15 lag (vor Luxemburg und Belgien). Es gibt Hinweise darauf, dass das Ausmaß des Gender Pay Gap mit der Frauenerwerbsquote zusammenhängt: In den Ländern mit besonders niedrigem Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen ist die Erwerbstätigenquote von Frauen im Vergleich zu Ländern mit größerem Gender Pay Gap eher niedrig; umgekehrt haben sich in Ländern mit vergleichsweise höherer Frauenerwerbstätigenquote eher geschlechtsspezifische Teilarbeitsmärkte mit entsprechenden Einkommensmustern herausgebildet (Statistik Austria 2013).

.....
²⁷ Auch längerfristig hat sich der (teilzeitbereinigte) Gender Pay Gap in Österreich laut Mikrozensus reduziert: Von 29 % 1980 auf 18 % 2003 (Quelle: Glocker/Horvath/Mayrhuber 2012).

Abbildung 3.3: Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle ohne Anpassungen
2011 nach Ländern



Quelle: Eurostat/Statistik Austria 2013

Zu möglichen Gründen für den Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Bruttostundenlöhnen in Österreich und international liegen einige Studien vor. So stellt Geisberger (2007) auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2002 fest, dass Frauen stärker in Niedriglohnbranchen konzentriert sind: 41,2 % der erwerbstätigen Frauen waren 2002 im Handel oder der Gastronomie tätig.

Weiters zeigt sich, dass das Einkommensgefälle bei Führungskräften mit fast 30 % besonders hoch war; am geringsten war es in wissenschaftlichen und technischen Berufen mit jeweils etwa 15 %. Ebenfalls Auswirkungen auf die Höhe des Gender

Pay Gap hatten Alter, höchste abgeschlossene Bildung und Dauer der Betriebszugehörigkeit. Auf Basis dieser deskriptiven Ergebnisse erfolgte die Berechnung zweier modifizierter Gender-Pay-Gap-Messgrößen, hinter denen die Zielsetzung steht, derartige Effekte zu kontrollieren – zum einen der sogenannte Within-Job Gender Wage Gap, zum anderen ein korrigiertes Verdienstgefälle aufgrund einer multiplen Regressionsanalyse. Übrig bleibt von den ursprünglich 25,9 % eine geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz von 15 % (Within-Job Gender Wage Gap) bzw. 18,9 % (Regressionsanalyse), die nicht durch die Merkmale Wirtschaftsbranche, Berufsgruppe, Bildungsschicht, Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und Alter erklärt werden kann.

Eine Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts (Böheim et al. 2011) vergleicht auf der Grundlage einer ähnlichen Untersuchung den österreichischen Gender Pay Gap der Jahre 2002 und 2007. Den durchgeführten Analysen zufolge können etwa 50 % der festgestellten Einkommensunterschiede auf beobachtbare Merkmalsunterschiede zurückgeführt werden. Zudem hat sich der Gender Wage Gap von 2002 bis 2007 von 24 % auf 19 % reduziert, was durch verbesserte Bildung der Frauen und unbeobachtete Merkmale erklärt wird. Der nicht erklärte Gender Pay Gap hätte sich dementsprechend von 12 % auf 9,5 % reduziert.

Insgesamt lässt sich zum Thema geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle festhalten, dass der diesbezügliche Indikator ohne Anpassungen, wie er von Eurostat bereitgestellt wird, auch dann nicht ohne Aussagekraft ist, wenn die Annahme einer durch kein anderes Merkmal erklärbaren Einkommensdiskriminierung weiblicher Erwerbstätiger in Zweifel gezogen wird: Die Messung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede leistet eine verdichtete Abbildung der Einkommenswirkung geschlechtsspezifischer Teilarbeitsmärkte, wie sie in Österreich besonders ausgeprägt sind.

3.3. Einkommen und Armutsgefährdung

Auf Basis der Daten des EU-SILC-Projekts stehen zum Ausmaß von Armutsgefährdung in der EU mehrere Indikatoren zur Verfügung. Zentral ist dabei das Kriterium der Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung, das aus einer Einkommens-, einer Deprivations- und einer Erwerbstätigkeitskomponente zusammengesetzt ist. Als armuts- und ausgrenzungsgefährdet gelten demgemäß zunächst Personen in Haushalten, deren Einkommen 60 % des nationalen Medianeinkommens nicht übersteigt;²⁸ weiters Personen, für die mindestens vier von neun typischen Haushaltsausgaben nicht leistbar sind (u. a. Telefon oder Handy, ein Urlaub pro Jahr, angemessene Beheizung der Wohnung); sowie Personen unter 60, die in Haushalten leben, deren Mitglieder nicht oder nur in geringem Ausmaß am Erwerbsleben beteiligt sind – eines dieser drei Kriterien ist für das definitionsgemäße Vorliegen von Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung ausreichend.

Aufgrund einer methodischen Umstellung in der österreichischen EU-SILC-Erhebung ab 2012 (Einbeziehung von Verwaltungsdaten als Datenquelle), die zu einem Zeitreihenbruch führt, werden hier die Daten aus 2011 wiedergegeben. In diesem Jahr betrug die Zahl der in Österreich Armuts- und Ausgrenzungsgefährdeten etwa 1,4 Millionen; dies entspricht 17 % der Gesamtbevölkerung. Ein Blick auf die Entwicklung seit 2004 zeigt den Höhepunkt der Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung 2008, danach war sie leicht rückläufig bzw. stagnierte. 2008 trat EU-weit zugleich der sogenannte 2020-Pfad in Kraft, der quantitative Zielsetzungen zur Reduktion der Armuts- und Ausgrenzungsgefährdungsquote formulierte. Bisläng übertrifft die österreichische Entwicklung die formulierten Ziele.

²⁸ Laut Verdienststrukturhebung lag der Anteil der in diesem Sinn als Niedriglohneempfängerinnen und -empfänger definierten Arbeitnehmerinnen und -nehmer in Österreich 2010 bei 15 %, was knapp unter dem EU-Durchschnitt von 17 % lag. Die größten Anteile verzeichneten Lettland (27,8 %), Litauen (27,2 %) und Rumänien (25,6 %), die niedrigsten Anteile Schweden (2,5 %), Finnland (5,9 %) und Frankreich (6,1 %). Überrepräsentiert sind unter Niedriglohneempfängerinnen und -empfängern Frauen, gering Gebildete und befristet Beschäftigte.

Box 3.2: Niedrige Einkommen in Handel und Tourismus

Im Rahmen einer Studie zu Teilzeitbeschäftigung in der Steiermark führte FORBA in vier Unternehmen Interviews mit Personalverantwortlichen, Betriebsrätinnen und Betriebsräten sowie teilzeitbeschäftigten Frauen durch. Wiedergegeben werden im Folgenden Forschungsbefunde zu den Einkünften von vier befragten Frauen aus den Branchen Handel sowie Gastronomie und Beherbergung. Das Einkommen der befragten Teilzeitbeschäftigten beträgt zwischen 580 und knapp 1.000 Euro. Dieses niedrige Einkommen hat bei den Interviewpartnerinnen je nach Lebenssituation unterschiedliche Auswirkungen. Jene Frauen, die in einer Partnerschaft leben, sind negativen Konsequenzen aufgrund des Partnereinkommens weniger ausgesetzt, als dies bei ihrer geschiedenen Kollegin Frau A. der Fall ist. Frau A. müsste aufgrund der Scheidung ihre Stunden erhöhen, was ihr aber bisher nicht gewährt wurde. Zurzeit befindet sie sich noch in keiner prekären finanziellen Lage, denn mit den Alimenten und der Wohnbeihilfe, die sie erhält, findet sie ihr Auslangen. Ihre finanzielle Situation wird sich jedoch verschärfen, wenn die Wohnbeihilfe durch den Auszug ihrer älteren Tochter reduziert wird.

Für eine der verheirateten Frauen, Frau B., hat das geringe Einkommen auch deshalb keine negativen Auswirkungen, da sie und ihre Familie im Haus der Eltern wohnen und deshalb keine Miete zahlen müssen. Zudem verdient ihr Mann als Installateur genug, sodass sie „ein sehr wohlbehütetes, sorgenfreies Leben“ führen können. Die Relevanz des Partnereinkommens zeigt sich vor allem bei den beiden anderen Interviewpartnerinnen. Denn deren Männer verdienen als Beamter und als Softwareentwickler sehr gut, sodass es ihren Frauen möglich war, 15 Jahre zu Hause bei den Kindern zu bleiben bzw. über zehn Jahre hindurch entweder in Karenz ohne Karenzgeldanspruch oder geringfügig beschäftigt

gewesen zu sein. Die Auswirkungen des geringen Teilzeitgehalts auf die Pension beschäftigt die Gesprächspartnerinnen durchaus. Ihre Überlegungen, ihre Wochenstundenanzahl zu erhöhen, stellen sie immer in Zusammenhang mit der Höhe des Pensionsbezugs, den sie erhalten werden. Dennoch rücken ihre Befürchtungen zum jetzigen Zeitpunkt noch in den Hintergrund, da ihnen das Mehr an Zeit, das sie mit ihren Kindern verbringen können, wichtiger ist. Die älteste Befragte, Frau C., die in neun Jahren in Pension gehen kann, bereut dennoch bereits, dass sie sich, als sie jünger war, keine Gedanken um die Pension gemacht hat. Da sie sehr lange bei den Kindern zu Hause geblieben ist, hat jene Pensionsreform, bei der der Durchrechnungszeitraum erhöht wurde, auch Auswirkungen auf sie. Dennoch halten sich ihre Sorgen aufgrund der Einkommenshöhe ihres Partners auch für die Zeit in der Pension in Grenzen.

Im Gastronomie- und Tourismusbereich bedeutet die Unmöglichkeit, die Arbeitszeit zu erhöhen – sei es aus unternehmerischen Gründen, sei es aufgrund der eigenen körperlichen Belastbarkeit –, dass die Interviewpartnerinnen mit einem durch die branchenüblich niedrigen Gehälter und durch die Teilzeitarbeit weiter verringerten Einkommen ihr Auslangen finden müssen. Wie gering dieses tatsächlich ist, zeigt sich beispielsweise darin, dass Frau B., die keine Kinder hat, auf das Einkommen ihres Partners angewiesen ist – und dies obwohl sie im Haus ihrer Eltern wohnt und keine Miete zahlen muss. „Nein, wenn ich eine Wohnung hätte oder so was, könnte ich das nicht machen, könnte ich das echt nicht machen, wenn ich Miete zahlen müsste. Aber ich wohne eben bei meinen Eltern oben, da geht es. [...] Also wenn mir mein Partner da nicht helfen täte, also unterstützen täte, dann ...“ Diese Beschäftigte ist auch der Meinung, dass sie einen Vollzeitjob annehmen hätte müssen, wenn sie Kinder bekommen hätte. Denn sie kommt mit ihrem Gehalt von 800 Euro finanziell gerade selbst über die Runden und deckt damit die täglichen Ausgaben und die Fixkosten. „Das Part-

nerereinkommen gleicht auf jeden Fall viel aus. Also wenn du mit dem Gehalt alleine bist und du musst eine Wohnung finanzieren, glaube ich nicht wirklich, dass du da weit hüpfst.“

Das Einkommen des Partners und die Anzahl der Kinder sind also ausschlaggebend für das eigene finanzielle Gebaren bei einer Teilzeitbeschäftigung in einem Tourismusbetrieb. Dass dabei nicht nur ein Partnereinkommen, sondern auch dessen Höhe eine Rolle spielt, zeigt das Beispiel einer anderen Interviewpartnerin, Frau D., die ihre Arbeitszeit nur deshalb auf 20 Wochenstunden reduzieren konnte, weil ihr Mann ein ausreichend hohes Einkommen hat. Sie arbeitet genauso wie eine weitere Beschäftigte nur deshalb im untersuchten Betrieb (einem Thermalbad), da es ihr Spaß macht, sie Freude an der Arbeit hat und das Arbeitsklima und die Kollegialität und nicht das Einkommen im Vordergrund stehen. Eine ihrer Kolleginnen kann hingegen das Ausmaß ihrer Wochenstunden nicht verringern, auch wenn sie dies aus gesundheitlichen Gründen gerne tun würde, da sie mit dem durch eine Reduktion der Arbeitszeiten verringerten Einkommen nicht mehr das Auslangen finden würde. Für sie ist es deshalb eine Notwendigkeit, dass sie nach einem Tag Arbeit einen Tag frei hat, was bei der neuen Dienstplanerstellung auch berücksichtigt wurde.

Die Auswirkungen, die das durch die Teilzeitbeschäftigung verringerte Einkommen auf die Höhe des Pensionsbezugs haben wird, spielt nur bei den beiden jüngeren Interviewpartnerinnen eine Rolle. Die Älteren rechnen entweder nicht damit, dass sie Pension erhalten werden, oder sind der Meinung, dass sich aufgrund der gesundheitlichen Belastungen ein höheres Stundenausmaß nicht rentieren würde, um eine höhere Pension zu erhalten. Bei den beiden jüngeren Interviewpartnerinnen hingegen hat die Höhe der Pension einen Einfluss auf ihren Wunsch, wieder Vollzeit zu arbeiten, wobei nur eine von ihnen dies auch

in der Therapie machen will. Die andere hat bereits eine Ausbildung zur Ordinationsgehilfin abgeschlossen und hofft, eine zweite Teilzeitposition in einer Arztpraxis zu finden.

Quelle: Vogt 2010

Erwartungsgemäß zeigt sich ein starker Zusammenhang zwischen Einkommenshöhe und Zugehörigkeit zur Gruppe der Armuts- und Ausgrenzungsgefährdeten: Zwei Drittel des untersten Einkommensquintils waren 2011 armuts- und ausgrenzungsgefährdet; im zweiten Einkommensquintil traf dies noch auf 8 % zu, im vierten auf 2 %. Deutlich ausgeprägt ist im Hinblick auf Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung auch der Unterschied zwischen Männern und Frauen (obwohl das Haushaltsformat der SILC-Erhebung nur eingeschränkt geeignet erscheint, Geschlechterschiede abzubilden und diese mutmaßlich unterschätzt): 2011 waren 18,3 % der Frauen gegenüber 14,4 % der Männer armuts- und ausgrenzungsgefährdet.

Im EU-Vergleich war die österreichische Armuts- und Ausgrenzungsgefährdungsquote 2011 die fünftniedrigste der EU-27 und lag deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 24 %. Niedrigere Quoten zeigten sich u. a. für Tschechien, die Niederlande und Schweden, am höchsten waren die Anteile in Bulgarien, Rumänien und Lettland. Einen zusätzlichen Armutsgefährdungsindikator bildet die sogenannte verfestigte Deprivation. Dieser stellt auf die über zwei Jahre hinweg persistente Unmöglichkeit ab, sich mindestens zwei von sieben typischen Haushaltsausgaben leisten zu können (u. a. angemessene Beheizung der Wohnung, Begleichung regelmäßiger Zahlungen, Kauf neuer Kleidung). 2011 waren in Österreich 781.000 Personen oder 10 % der Gesamtbevölkerung von verfestigter Deprivation betroffen. Zwischen 2005 und 2012 ist dieser Anteil kontinuierlich von 5 % auf 12 % gestiegen, während der Gesamtanteil der Armuts- und Ausgrenzungsgefährdeten im

selben Zeitraum annähernd konstant blieb. 2010 und 2011 war der Anteil der verfestigt Deprivierten rückläufig. Frauen sind häufiger von verfestigter Deprivation betroffen als Männer.

Von besonderer Relevanz im Hinblick auf Arbeitsbedingungen ist der Anteil von Personen, die trotz Erwerbstätigkeit armuts- und ausgrenzungsgefährdet sind („working poor“). Einer neueren Studie von Verwiebe und Fritsch (2010) zufolge lag der Anteil der Erwerbstätigen, die in Österreich von Armut trotz Erwerbstätigkeit betroffen sind, 2008 bei etwa sechs bis zehn Prozent, je nachdem wie durchgehend sich die Beschäftigung gestaltet. Zwischen 2004 und 2008 ist der Working-Poor-Anteil in Österreich um etwa einen Prozentpunkt gesunken. Im EU-Vergleich sind in Skandinavien weniger, in südeuropäischen Ländern mehr Beschäftigte von working poor betroffen; die internationale Entwicklungstendenz ist steigend. Wie die multivariaten Analysen von Verwiebe und Fritsch zeigen, ist das Working-Poor-Risiko von Frauen doppelt so hoch als das von Männern, wobei sich der Geschlechterunterschied zwischen 2004 und 2008 deutlich erhöht hat. In höher qualifizierten Jobs ist das Working-Poor-Risiko erwartungsgemäß geringer als in Hilfstätigkeiten. Ein erhöhtes Risiko, trotz Erwerbstätigkeit von Armut betroffen zu sein, gilt auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kleinbetrieben, für Personen mit Migrationshintergrund, Paare mit drei oder mehr Kindern sowie Alleinerzieherinnen und Alleinerzieher.

4. ARBEITSORGANISATION UND BETRIEBLICHE PARTIZIPATION

In den bisherigen Kapiteln ist die Analyse von Beschäftigungsbedingungen im Vordergrund gestanden, d. h. konkret von Beschäftigungsformen, Arbeitszeiten und Einkommen. Im Vergleich dazu geht es in diesem Abschnitt vermehrt um Ausprägungen von Tätigkeitsmerkmalen im Prozess der Arbeitsorganisation, d. h. um Arbeits- oder Arbeitsplatzbedingungen im engeren Sinn. Das Kapitel Arbeitsorganisation und betriebliche Partizipation ist wie folgt gegliedert:

- » Verbreitung von IKT- und Technikeinsatz, Arbeitsorte und physische Mobilität;
- » Verteilung von Tätigkeiten mit unterschiedlicher Arbeitsqualität, gruppiert nach Kriterien wie Lernhaltigkeit, Arbeitsintensität oder Autonomie am Arbeitsplatz;
- » Beschäftigtenpartizipation, repräsentative Interessenvertretung.

Gegenüber der Vielzahl an Publikationen zu vergleichsweise leicht ermittelbaren Merkmalen wie Beschäftigungsverhältnissen oder Arbeitszeiten ist die Datenlage zur Bestimmung von Arbeitsqualität im Sinne der Bedingungen am Arbeitsplatz aufgrund der höheren Komplexität eher bescheiden, insbesondere in Bezug auf wiederholt durchgeführte Repräsentativbefragungen bei Beschäftigten. Dasselbe gilt für Fragen der betrieblichen Mitbestimmung. Zwar existiert zum aufgeworfenen Themenspektrum Arbeitsorganisation und Mitbestimmung eine Fülle von Befunden aus einzelnen Studien, aufgrund der schwierigen Quantifizierbarkeit bzw. Vergleichbarkeit handelt es sich aber häufig um qualitativ ausgerichtete Betriebsfallstudien, um Branchenanalysen oder um Befragungen von Personen in Interessenvertretungen. Eine Ausnahme davon ist der European Working Conditions Survey (EWCS) von Eurofound, der auf Basis eines detaillierten Fragebogens bei allen Erwerbstätigen viele relevante Themen abdecken kann und zudem EU- sowie Längsschnittvergleiche (1995 bis 2010) ermöglicht. Bei der Wiedergabe von Strukturen der Arbeitsorganisation in Österreich ist daher der EWCS die bevorzugte Datenquelle.

4.1. IKT- und Techniknutzung, Arbeitsorte und Mobilität

Es ist inzwischen ein Gemeinplatz, auf die massiven Veränderungen von Arbeitsprozessen in den letzten Jahrzehnten zu verweisen, die infolge der flächendeckenden Diffusion von Informations- und Kommunikationstechnologien stattgefunden haben. Hochautomatisierte Abläufe in modernen Fabriken sind ohne IKT-Einsatz ebenso wenig denkbar wie die Echtzeit-Kommunikation über große Distanzen hinweg, ganz zu schweigen vom Wertpapierhandel in der Finanzwirtschaft. Auf Basis der bereits geschaffenen Infrastrukturen für die Digitalisierung und Internationalisierung von Wertschöpfungsketten wird die weitere Rationalisierung von betrieblichen Abläufen kontinuierlich vorangetrieben (vgl. Flecker 2012). Im Zuge der IKT-basierten internationalen Arbeitsteilung werden ganze Tätigkeitsbereiche obsolet, umgekehrt schafft die Diffusion neuer Technologien beständig neue Berufsfelder. Die relevantesten Auswirkungen des IKT-Einsatzes in der betrieblichen Arbeitsorganisation liegen in der Beschleunigung des gesamten Wertschöpfungsprozesses, d. h. in der teilweise dramatischen Verkürzung der Lebenszyklen vieler Produkte und Dienstleistungen. Der beschleunigte Wandel von Abläufen bedeutet für viele Erwerbstätige Anpassungsdruck in Form von kontinuierlichem Lernen sowie auch Zeitdruck durch die Verdichtung von Arbeit, d. h. die Bewältigung einer größeren Arbeits- oder Informationsmenge pro Zeiteinheit. Es ist wohl kein Zufall, dass Zeitdruck besonders häufig genannt wird, wenn nach Belastungen am Arbeitsplatz gefragt wird (vgl. dazu Kapitel 5).

Häufig genannte Beispiele für Umwälzungen in der näheren Zukunft sind z. B. der 3-D-Druck in der Produktion oder „Big Data“. Mit Big Data ist die Erfassung, Speicherung und Analyse von riesigen Datenmengen aus vielfältigsten Quellen gemeint, etwa die Sammlung von Nutzerinnen- und Nutzerprofilen infolge der Speicherung von Daten auf virtuellen Clouds, Smartphone-Applikationen oder als (vermeintliches) Nebenprodukt von Social-Media-Aktivitäten. Die Digitalisierung forciert die

kommerzielle Verwertung der Daten über Konsumentinnen und Konsumenten sowie über Geschäftsprozesse. Ob mit Big Data auch eine zunehmend umfassendere Kontrolle menschlichen Handelns entsteht oder demgegenüber die Vorteile überwiegen, z. B. durch die Früherkennung von Krankheiten, bleibt abzuwarten (Mayer-Schönberger/Cukier 2013). Absehbar ist mit dem zunehmend allgegenwärtigen IKT-Einsatz auch eine individualisierte Massenproduktion, der zufolge individuelle Wünsche von Kundinnen und Kunden bei der Produktion berücksichtigt werden können, ohne dass auf die Effizienzvorteile der Massenproduktion verzichtet wird. Die beschleunigte Flexibilisierung durch die Zergliederung von Arbeitsschritten im internationalen Maßstab ist ebenfalls eine Folge der Digitalisierung. Beispielsweise wird mit dem Begriff „Crowdsourcing“ die direkte Vergabe auch kleiner und kleinster Leistungspakete an den jeweiligen Billigstbieter in der globalen Internet-Community bezeichnet.²⁹ Der Anschluss an internationale Wertschöpfungsketten könnte auch gut Ausgebildeten z. B. aus afrikanischen Ländern neue Einkommenschancen eröffnen, wohingegen arrivierte Fachkräfte in Ländern mit hohem Lohnniveau den weiteren Anstieg der Zahl von Mitbewerberinnen und Mitbewerbern anders bewerten dürften (Al-Ani 2013, Leimeister/Zogaj 2013, Holtgrewe 2014). Ähnliches könnte auch Beschäftigten in Hotels oder Reisebüros widerfahren, dann nämlich, wenn sogenannte Peer-to-Peer-Plattformen wie z. B. www.airbnb.at deren Aktivitätsspektrum verkleinern.

Der hier in wenigen Strichen skizzierte informations- und kommunikationstechnologisch bedingte Wandel der Erwerbsarbeit lässt sich auch an nüchternen Tabellen ablesen. Dem European Working Conditions Survey zufolge arbeiteten 2010 60 % aller Erwerbstätigen in Österreich (2005: 36 %) zumindest ein Viertel ihrer Arbeitszeit mit Computern, sei dies nun am Büroschreibtisch, zur Dokumentation der mobilen Arbeit oder zur Überwachung von Prozessen in der industriell-

²⁹ Crowdsourcing meint die Auslagerung von Aufgaben über das Internet, unter Nutzung einschlägiger Online-Plattformen. Die Bezeichnung ist an den Begriff Outsourcing angelehnt, d. h. Auslagerung von Unternehmensaufgaben an Drittunternehmen.

len Fertigung. Die Nutzung von Computern am Arbeitsplatz ist seit den 1990er-Jahren ebenso kontinuierlich gestiegen wie die Verwendung von E-Mail oder Internet: 2010 geben 47 % aller Arbeitskräfte in Österreich an, diese Medien in zumindest einem Viertel ihrer Arbeitszeit zu verwenden oder verfügbar zu haben. Die diesbezüglichen Daten in den ersten beiden Spalten der Tabelle 4.1 weisen aus, dass die markantesten Subgruppenunterschiede zwischen Erwerbssegmenten nicht zwischen den Geschlechtern oder den Altersgruppen verlaufen, sondern einerseits zwischen den Betriebsgrößenklassen (in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten ist der Anteil der intensiven Computer- und Internetnutzerinnen und -nutzer signifikant höher) und andererseits zwischen unterschiedlichen Berufs- und Qualifikationsgruppen. Während unter hoch qualifizierten Fach- und Führungskräften der Anteil der regelmäßigen beruflichen Computer- und Internetnutzung bei 80 % bzw. 70 % liegt, werden diese Medien Facharbeiterinnen/ Facharbeitern und Hilfskräften weiterhin viel seltener zur Verfügung gestellt. Nur 4 % aller Hilfskräfte verwenden im Job einen Computer (Facharbeit: 40 %) und nur 2 % E-Mail oder Internet (Facharbeit: 20 %). In Abhängigkeit von Branchen und beruflichen Tätigkeiten verläuft die IKT-Diffusion somit sehr heterogen. Dies zeigen auch aktuelle Daten einer Unternehmensbefragung der Statistik Austria zur Verbreitung der IKT-Nutzung. Nach dieser Erhebung (bei Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten) liegt im Jahr 2012 der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vom ArbeitgeberInnenbetrieb tragbare Geräte mit mobilem Internetzugang (Laptop, Tablet, Mobiltelefon) zur Verfügung gestellt bekommen, bei 15 %. Nach Branchen aufgeschlüsselt erhalten 56 % aller Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationsbranche, 29 % in der Immobilienbranche sowie bei technischen Dienstleistungen, aber nur 10 % der am Bau und nur 5 % der in der Beherbergung und Gastronomie Beschäftigten mobile Geräte zur beruflichen Nutzung (Statistik Austria 2013a: 29). Allerdings spielen (auch private) Mobiltelefone auch bei der Koordination einfach qualifizierter Arbeit eine gewichtige Rolle (Holtgrewe/ Sardadvar 2012). Ob die mit der Verfügbarkeit von Geräten gestiegene Erreichbar-

keit mehr Segen als Fluch ist, wird ohnehin kontrovers diskutiert, etwa deshalb, weil die ständige kommunikative Erreichbarkeit oder das sprichwörtliche Nicht-abschalten-Können als relevante Aspekte hoher Arbeitsbelastung gelten.

Tabelle 4.1: IKT-Einsatz und Arbeitsorte, Erwerbstätige, 2010, in %

	Arbeiten mit Computern (mind. ¼ der Zeit)	Arbeiten mit Internet oder E-Mail (mind. ¼ der Zeit)	Räumlichkeiten des Arbeitgebers als hauptsächlich-er Arbeitsplatz	Umgang mit betriebsfremden Personen wie z. B. Kundinnen/Kunden (mind. ¼ der Zeit)
Männer	60	47	64	68
Frauen	60	46	87	73
15–29	61	42	82	83
30–49	61	48	72	68
50+	55	47	73	65
Selbstständig	63	57	51	85
Unselbstständig	61	46	79	69
Teilzeit	53	40	78	68
Vollzeit	62	49	75	70
Führungskräfte, hoch qualifizierte Fachkräfte ³⁰	80	70	78	83
Bürokräfte, Dienstleistung	70	54	91	83
FacharbeiterInnen	40	20	59	51
Hilfskräfte	4	2	55	35
1–9 Beschäftigte am Standort	55	43	70	82
10–49 Besch. am Standort	54	45	71	72
50–249 Beschäftigte am Standort	63	45	79	64
Mehr als 250 Beschäftigte	80	61	88	51
Österreich 2010	60	47	75	70
Österreich 2005	51	43	73	66
EU-15 2010	55	47	74	70

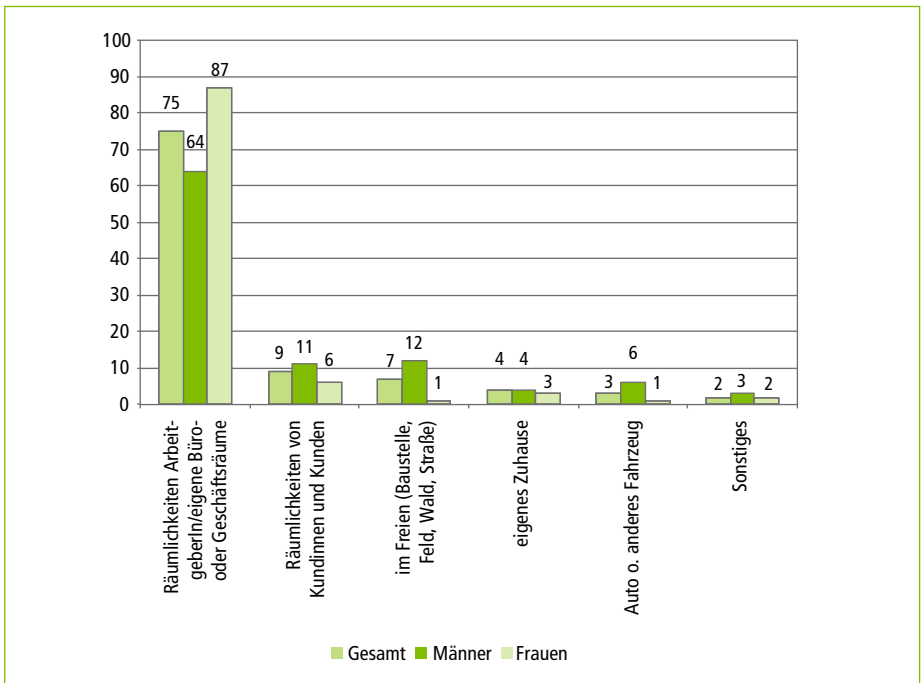
Quelle: EWCS, Eurofound, eigene Berechnungen

30 Vier Berufsklassen durch Komprimierung der ISCO-88 Standardklassifikation: Gruppe A „hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte“ (gesamt 32 %) umfasst (1.) Angehörige gesetzgebender Körperschaften und Führungskräfte in öffentlicher Verwaltung und Privatwirtschaft, (2.) Wissenschaftler, (3.) Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe. Gruppe B „Bürokräfte/Dienstleistung“ (gesamt 33 %) umfasst (4.) Bürokräfte, kaufmännische Angestellte und (5.) Dienstleistungsberufe, Verkäufer. Gruppe C „Facharbeiterinnen und Facharbeiter“ (gesamt 23 %) umfasst (6.) Fachkräfte in der Landwirtschaft, (7.) Handwerks- und verwandte Berufe, (8.) Anlagen- und Maschinenbediener und Montierer. Gruppe D „Hilfskräfte“ (gesamt 12 %) umfasst (9.) Hilfsarbeitskräfte.

Ebenfalls kontrovers bewertet werden berufliche Tätigkeiten am PC-Heimarbeitsplatz, insbesondere zusätzlich absolvierte Arbeitseinsätze. Der EWCS liefert dazu nur Werte aus 2005. Damals nutzten rund 15 % aller Erwerbstätigen alternierend daheim einen PC, E-Mail oder Internet für berufliche Zwecke. Dieser Wert dürfte inzwischen gestiegen sein. Die zumeist auf anekdotischer Evidenz basierenden Vermutungen, Organisationen würden aufgrund der Zentrifugalkraft von IT-gestützten mobilen Arbeitsformen die Kontrolle über ihre Beschäftigten verlieren, scheinen sich darin widerzuspiegeln, dass es in jüngster Zeit vermehrt Berichte darüber gibt, wonach gerade namhafte Technologieunternehmen wieder mehr Anwesenheitspflicht einfordern. So schränkte das US-Internetunternehmen Yahoo Mitte 2013 die weitverbreitete Arbeit im eigenen Zuhause ein, zum Unmut vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nun wieder mehr pendeln müssen als in den Jahren davor. Als Ziel der Maßnahme wurde die Verbesserung der Kooperation bzw. der Ideengenerierung genannt, wofür es offenbar einer ausreichenden physischen Präsenz bedarf.³¹ Vergleichbare Ergebnisse, allerdings mit anders gelagerter Stoßrichtung, liefert eine Studie von FORBA bei Beschäftigten eines Technologiekonzerns in Wien (Eichmann et al. 2010a). Vor allem um Kosten für Büroraum zu sparen, doch auch zwecks Gewährung von mehr örtlicher und zeitlicher Flexibilität, entwickelte dieses Unternehmen ein sogenanntes Desk-Sharing-Programm. Im Zuge dessen hatte ein Gutteil der zumeist im Vertrieb tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den bisherigen festen Büroarbeitsplatz zugunsten eines Tag für Tag neu zu buchenden Schreibtisches am Firmenstandort aufzugeben. Der Wegfall der gewohnten Arbeitsumgebung bzw. des zumindest in Maßen gestaltbaren eigenen „Territoriums“ sorgte für viel Kritik bei den Betroffenen. Im Vergleich mit weiteren untersuchten Unternehmen war die Zufriedenheit mit den räumlichen Bedingungen in diesem topmodern ausgestatteten Bürogebäude mit Abstand am geringsten.

³¹ <http://www.orf.at/stories/2168772/2168732/>, 20.5.2013

Abbildung 4.1: Hauptsächlicher Arbeitsplatz, Erwerbstätige, 2010, in %



Quelle: EWCS, Eurofound, eigene Berechnungen

Gemäß EWCS 2010 liegt der hauptsächlich genutzte Arbeitsplatz bei drei Viertel aller Erwerbstätigen weiterhin in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin (bzw. bei Selbstständigen im eigenen Büro oder Geschäft). Markante Unterschiede finden sich zwischen den Geschlechtern, zwischen Berufsgruppen sowie zwischen Selbstständigen und unselbstständig Beschäftigten (vgl. Abbildung 4.1 bzw. die dritte Spalte der Tabelle 4.1). Etwa 40 % aller Facharbeiterinnen und Facharbeiter sowie 45 % aller Hilfskräfte nennen andere Orte als zentralen Arbeitsplatz: Baustellen, Fahrzeuge bzw. Transportmittel, Arbeiten im Freien in der Land- und Forstwirtschaft u. a. m. Die aufgezählten „alternativen Arbeitsorte“ sind

überwiegend männliche Domänen, weshalb der diesbezügliche Unterschied zwischen den Geschlechtern signifikant ist, mit 87 % aller Frauen, aber nur 64 % aller Männer, die als zentralen Arbeitsplatz die Räumlichkeiten des ArbeitgeberInnenbetriebs anführen. Erwähnenswert ist außerdem, dass 9 % aller Erwerbstätigen die Räumlichkeiten von Kundinnen und Kunden als zentralen Arbeitsplatz angeben (Männer 11 %, Frauen 6 %).

Zu denken ist hier an eine breite Palette von Berufen: Von Unternehmensberatung über Reparatur- und Handwerksarbeiten, mobile Pflege oder Reinigung bis hin zur Leiharbeit. Dass – unabhängig vom Arbeitsort – der Anteil jener Erwerbstätigen stetig zunimmt (von 64 % 1995 auf 70 % 2010), die zumindest ein Viertel ihrer Arbeitszeit in Kontakt mit betriebsfremden Personen stehen, also mit Kundinnen und Kunden im Parteienverkehr, im Einzelhandel oder mit Patientinnen/Patienten im Spital, ist Ausdruck der Tertiarisierung, d. h. der Zunahme von Dienstleistungs-jobs.

Der vierten Spalte der Tabelle 4.1 ist zu entnehmen, welche Subgruppen häufiger beruflichen Kontakt mit „Betriebsfremden“ pflegen: Es sind dies z. B. Frauen, weil sie häufiger in Dienstleistungsjobs arbeiten und daher häufiger Kundinnen- und Kundenkontakte haben. Generell haben Hilfskräfte sowie in der Produktion beschäftigte Personen signifikant weniger Kontakte zu betriebsfremden Personen als der Durchschnitt der Erwerbstätigen. Führungskräfte und Selbstständige müssen dagegen zwangsläufig mehr Kundinnen- und Kundenkontakte pflegen als andere. Mit zunehmender Größe eines Betriebs nimmt die innerbetriebliche Arbeitsteilung zu, weshalb sich die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit von Kontakten zu Außenstehenden verringert. Etwas überraschend ist die Verteilung nach Altersgruppen: 83 % der unter 30-Jährigen, aber nur 65 % der über 50-Jährigen haben im Job regelmäßige Kontakte zu betriebsfremden Personen.

Box 4.1: Standortkonkurrenz in den Wertschöpfungsketten eines internationalen IT-Unternehmens

Im Herbst 2013 planten Medienberichten zufolge mehrere österreichische Banken, den Personalstand im Konzern zu reduzieren. Betroffen davon dürften auch Tochtergesellschaften wie etwa Raiffeisen-Informatik sein, die professionelle IT-Dienstleistungen für Großkunden und -kundinnen im In- und Ausland anbietet. Insbesondere größere IT-Unternehmen in Österreich haben Standorte in unterschiedlichen ost- und südosteuropäischen Ländern.

Über die Standardisierung von Prozessen werden Tochtergesellschaften in die Wertschöpfungskette integriert. Mit der Internationalisierung steigt zugleich die Konkurrenz zwischen den Standorten eines Konzerns. Dabei stellte in der IT-Wirtschaft die Einrichtung von Tochtergesellschaften im Ausland keine Bedrohung für die Beschäftigung im Inland dar, solange die Unternehmen expandierten und ihre Wettbewerbsfähigkeit durch die Nutzung niedriger Lohnkosten im Ausland stieg. Sobald jedoch die Nachfrage zurückging und die neuen Standorte beispielsweise in Mittelosteuropa eine Aufwertung erfuhren, brachte die (aus der Sicht der Beschäftigten der Kernunternehmen) zunächst neutrale Umstrukturierung oder auch erwünschte Unterstützung eine ernst zu nehmende Konkurrenz. Damit verstärkte sich die Unsicherheit der Arbeitsplätze, welche die meisten der hoch qualifizierten Beschäftigten in der IT-Wirtschaft erstmals in der Branchenkrise Anfang der 2000er-Jahre kennengelernt hatten. Die Folge dieser Unsicherheit waren Zugeständnisse der Beschäftigten insbesondere in Fragen der Arbeitszeit und der Flexibilität. Im Arbeitsprozess selbst kam zu den neuen Anforderungen aus der geografisch verteilten Arbeit hinzu, dass in der Kooperation mit Kolleginnen und Kollegen an ausländischen Standorten immer auch die Konkurrenz um Aufgaben, Projekte und letztlich Arbeitsplätze mitschwingt.

Diese Dynamik wird im Folgenden anhand einer Fallstudie über ein österreichisches Softwareunternehmen illustriert. Anfang der 1990er-Jahre verstärkte sich der Druck auf das Unternehmen, das Teil eines internationalen Konzerns war, die Kosten zu senken, weil die Konzernzentrale durch die Globalisierung und die Transformation der mittel- und osteuropäischen Staaten nach 1989 Möglichkeiten sah, Software in anderen Ländern billiger entwickeln zu lassen. In Absprache mit der Konzernleitung startete das Management eine Expansion in die mittel- und osteuropäischen Länder. Im Laufe der 1990er-Jahre wurden in der Slowakei, in Ungarn, in der Tschechischen Republik und in Kroatien bestehende Firmen übernommen bzw. Tochtergesellschaften gegründet und mit Unterstützung durch die Muttergesellschaft ausgebaut. Die Expansion verfolgte das Ziel, Arbeit an Standorte mit niedrigeren Personalkosten vergeben zu können, um insgesamt im Rahmen der vorgegebenen, maximalen jährlichen Kostensteigerungen zu bleiben. Die neuen Tochtergesellschaften entwickelten sich unterschiedlich, doch manche expandierten rasch. Gestützt auf die hohe Qualifikation der Beschäftigten versuchte das Management etwa des ungarischen Betriebs von der Rolle wegzukommen, bloß Personalkapazitäten für das Programmieren und den Test von Software zur Verfügung zu stellen. Die ungarischen Entwickler waren auch unzufrieden mit ihrer untergeordneten Rolle in den Projekten. In den neuen Tochtergesellschaften wurden in der Folge bald höher bewertete Aufgaben ausgeführt. Mit der Branchenkrise um 2001 und dem Rückgang der Aufträge von anderen Konzernbereichen fand die Expansion des Unternehmens in Österreich ein Ende. Das Management legte für die österreichischen Betriebe den jährlichen Abbau von fünf Prozent des Personals als Ziel fest.

Während daraufhin der österreichische Standort zu schrumpfen begann, veränderte sich die Arbeitsteilung zwischen den internationalen Standorten weiter. Die ungarische Niederlassung übernahm in manchen Aktivitäten die Projekt

leitung, und auch der Kundinnen- und Kundenkontakt lief nicht mehr ausschließlich über Österreich. Diese Aufwertung des ungarischen Standorts in der Wertschöpfungskette stützte sich neben den hohen Qualifikationen der Beschäftigten auch auf flexiblen Arbeitseinsatz nach Projektbedarf und auf Wochenendarbeit. Hier wurde die schwächere Regulierung der Arbeit in Ungarn in der Konkurrenz mit den Standorten in Hochlohnländern gezielt genutzt. Doch in den letzten Jahren bekommt der ungarische Betrieb aufgrund von veränderten internen Ausschreibungsverfahren im Konzern ebenfalls die Konkurrenz von Standorten mit niedrigeren Lohnkosten, etwa in der Slowakei, zu spüren. Das Management ist deshalb dazu übergegangen, weniger anspruchsvolle und arbeitsintensive Teile der Projekte nach Rumänien und Bulgarien auszulagern. Die auf Kooperation und Konkurrenz zugleich basierenden Beziehungen zwischen den österreichischen und den ungarischen Beschäftigten finden sich auch gegenüber den neuen Standorten. So berichtete ein ungarischer Entwickler in einem Interview: „Wenn wir sie (die Entwickler in Österreich) etwas fragen, dann helfen sie uns, aber so, dass sie so viel Information wie möglich zurückhalten. Zugleich können sie es sich nicht leisten, nicht so zu tun, als seien sie hilfreich. (...) Das Gleiche gilt für uns: Die Niederlassung in Rumänien hat häufig Fragen an uns. Natürlich antworten wir immer, aber wir passen auf, dass wir nicht zu viel sagen, damit sie keinen Konkurrenzvorteil bekommen.“

Wie dieses Zitat zeigt, werden auch die Beschäftigten zu Akteurinnen und Akteuren in der Konkurrenz entlang der Wertschöpfungskette und haben auf der Mikroebene Einfluss auf die Verteilung von Arbeit bzw. auf die Geschwindigkeit von Umstrukturierungen. Die Folge sind sowohl erhöhte Ungewissheiten auf der Ebene der Kooperation innerhalb von Projekten als auch größere Unsicherheit der Arbeitsplätze und der Standorte insgesamt.

Quelle: Flecker/Schönauer 2012: 590f

4.2. Arbeitsorganisation und Arbeitsqualität

Beschreibungen zu Struktur und Veränderungen der Arbeitsorganisation in Betrieben sind nur über ein Bündel von Merkmalen zu erschließen, d. h. sie lassen sich nicht leicht auf einen Nenner bringen. Notwendig sind daher theoretische Modelle wie etwa die geläufige Unterscheidung zwischen traditionellen („tayloristischen“, auch „bürokratischen“) und dezentral-marktlichen („post-tayloristischen“) Produktionsmodellen (vgl. Abbildung 4.2).

In Diskussionen zur Flexibilisierung im Sinn der Modernisierung der Arbeitsorganisation wird zuweilen übersehen, dass viele mit „Taylorismus“ etikettierte Tätigkeiten – etwa solche, die eng an Taktzeiten einer Maschine gekoppelt sind – auch heute keineswegs aus der Arbeitswelt verschwunden sind. Die Palette an Flexibilisierungsstrategien kann je nach Anforderungslage eine Vielzahl unterschiedlicher Aktivitäten umfassen. Geläufig ist einerseits die Unterscheidung in „funktionale“ (breit gefächerte Aufgabenübernahme auf Basis von umfangreicher Aus- und Weiterbildung) gegenüber „numerischer“ Flexibilität (v. a. dem Arbeitsanfall angepasste variierende Beschäftigtenzahl). Zudem lässt sich zwischen „interner“ und „externer“ Flexibilität unterscheiden.

Erstere ist dadurch gekennzeichnet, dass z. B. die schwankende Auslastung innerhalb der Organisation durch die (dauerhaft) Beschäftigten bewältigt wird, während externe Flexibilität die Nutzung von flexibler Beschäftigung wie Leiharbeit oder die anlassbezogene Auslagerung von Aufgaben beinhaltet.

Je nach der konkreten Ausgestaltung der Arbeitsorganisation (durchaus mit unterschiedlichen Konstellationen innerhalb eines Betriebs) kann idealtypisch zwischen „High-Road“- und „Low-Road“-Strategien der Arbeitsgestaltung unterschieden werden.

Abbildung 4.2: Idealtypische Muster der Arbeitsorganisation

Traditionelle Organisationsformen	Dezentral-marktliche Organisationsformen
» Dauerhafte Arbeitsaufgaben und Zuständigkeiten	» Wechselnde Arbeitsaufgaben, flexibler Personaleinsatz infolge verkürzter Produktzyklen bzw. stärkerer Marktschwankungen
» Dauerhafte Arbeitsorganisationsformen (Abteilungen, Gruppen, Teams)	» Projektförmiges Arbeiten in temporären Teams, Auslagerung von Funktionen und Aufgaben („Outsourcing“)
» Steile Hierarchien, große Leitungsspannen	» Geringe Leitungsspannen, abgeflachte Hierarchien, Delegation von Verantwortung auf die operative Ebene
» Ausrichtung der Organisationsstrukturen an Aufgaben	» Prozessorientierung der Stellen- bzw. Abteilungsbildung bzw. Ausrichtung an KundInnen-LieferantInnen-Beziehungen
» Hoher Grad an Arbeits- bzw. Funktionsteilung	» Höhere Komplexität der Aufgaben dezentraler Einheiten und Tendenzen zur Ganzheitlichkeit

Quelle: Gerlmaier 2002: 146

Der Idealtypus High-Road betrieblicher Innovation zeichnet sich vor allem durch Zielsetzungen wie Dezentralisierung, Schaffung ganzheitlicher Arbeitsaufgaben, Förderung von Kompetenzentwicklung sowie abteilungsübergreifender und integrierter Produktentwicklung aus. Damit einher geht die Dezentralisierung von Entscheidungsbefugnissen auf untere Organisationsebenen. Selbstorganisation und indirekte Steuerungsformen sind vor allem bei Tätigkeiten vorzufinden, die sich auf Tertiarisierung und Wissensarbeit zurückführen lassen. Derartige Arbeitsplatzmerkmale finden sich vor allem bei gut und hoch qualifizierten Fach- und Führungskräften, Expertinnen und Experten etc. Demgegenüber streben Muster der Arbeitsorganisation, die dem Low-Road-Typus zuzurechnen sind, Wettbewerbsfähigkeit vor allem über den Weg von Kostensenkungen an, was sich in restriktiven Arbeitsstrukturen, Personalreduzierung oder Outsourcing ausdrückt.

Für die interne Arbeitsorganisation bedeutet dieser Modus: Beschleunigung der Abläufe, Standardisierung und Verdichtung der Arbeit, Tendenz zur Spaltung der Beschäftigten in hoch qualifizierte Kern- und niedrig qualifizierte Randbelegschaften, die zum Ausgleich von Kapazitätsschwankungen eingesetzt werden. Derartige Arbeitsformen finden sich sowohl in Fertigungs- als auch in Dienstleistungssektoren. Außerdem bestehen Zusammenhänge zwischen dem Wachstum von einer-

seits qualifizierten und andererseits inhaltlich wenig anspruchsvollen Erwerbsarbeitsformen, z. B. in der IKT-Branche in Form von monotonen Telefondienstleistungen in Callcentern (Stern et al. 2010) oder unter Bedingungen des „Contract Manufacturing“ in den globalen Werkbänken für die Markenprodukte der Technologieunternehmen (vgl. z. B. Lüthje et al. 2002). Low-Road-Modelle mit langen Phasen monotoner Arbeit werden nicht nur Niedrigqualifizierten zugemutet, sondern auch vielen hoch qualifizierten Arbeitskräften. Vor allem Facharbeiterinnen und Facharbeiter verlieren ihren bisherigen Schutz vor monotonen Aufgaben (Flecker 2000: 436).

Im Anschluss stellen wir auf der Basis ausgewählter EWCS-Daten die Verbreitung von zentralen Tätigkeitsmerkmalen auf der Arbeitsplatzebene dar. Zugleich erfolgen eine Interpretation der Daten im Zeitverlauf und ein Vergleich Österreichs mit dem EU-Durchschnitt. Die Indikatoren der Tabellen 4.2 und 4.3 rücken vier Themenkomplexe in den Vordergrund: a) betriebliche Umstrukturierungen und b) damit eventuell einhergehende Veränderungen der Arbeitsintensität, c) inhaltlich lernförderliche Anforderungen sowie d) individuelle Handlungsspielräume. In einer längerfristigen Perspektive ist zu erwarten, dass mit den oftmals beschriebenen Prozessen der Beschleunigung infolge von Digitalisierung, Internationalisierung, Outsourcing etc. auch auf der Handlungsebene Veränderungen einhergehen, etwa eine Zunahme der Arbeitsintensität. Dem stehen für die letzten Jahre, Stichwort Finanzkrise, zahlreiche Hinweise über Rückgänge bei Umsatzerlösen und Investitionen vieler Unternehmen gegenüber, insbesondere bei exportorientierten Produktionsbetrieben, womit eine gewisse Stagnation im Wandel der Arbeitsorganisation assoziiert ist. Soweit vorhanden, lassen Längsschnittdaten des EWCS zumindest für den Durchschnitt aller Erwerbstätigen gewisse Schlussfolgerungen zu, wobei sich die Daten für einzelne Subgruppen aufgrund der Heterogenität von Arbeitswelten nur eingeschränkt in eindeutige Muster pressen lassen.

Tabelle 4.2: Umstrukturierungen und Arbeitsintensität, 2010, in %

	Betriebliche Umstrukturierungen ³²		Arbeitsintensität			
	Neue Arbeitsabläufe in den letzten drei Jahren (ja)	Erhebliche Umstrukturierung in den letzten drei Jahren (ja)	Job verlangt hohes Arbeitstempo (mind. ¼ der Zeit)	Job enthält Arbeiten mit knappen Deadlines (mind. ¼ der Zeit)	Arbeitstempo ist abhängig von Maschinen (z. B. Fließband)	Habe genug Zeit zur Fertigstellung der Arbeit (immer, meistens)
Männer	49	35	75	76	17	61
Frauen	39	29	69	60	10	68
15–29	44	27	80	74	13	66
30–49	44	33	73	70	16	65
50+	46	36	63	62	12	61
Selbstständig	39	23	61	60	17	69
Unselbstständig	46	34	75	71	14	63
Teilzeit	38	28	58	47	10	72
Vollzeit	46	34	77	76	16	62
Führungskräfte, hoch qualifizierte Fachkräfte	51	38	64	65	7	69
Bürokräfte, Dienstleistung	43	32	77	68	8	66
Facharbeiterinnen	48	33	81	84	33	54
Hilfskräfte	14	14	68	51	14	63
1–9 Beschäftigte am Standort	33	17	65	61	8	71
10–49 Beschäftigte am Standort	41	31	76	68	10	57
50–249 Beschäftigte am Standort	51	44	69	72	20	64
Mehr als 250 Beschäftigte	69	56	84	83	29	63
Österreich 2010	44	32	72	69	14	64
Österreich 2005	x	x	72	69	21	60
Österreich 2000	x	x	63	65	18	x
Österreich 1995	x	x	64	76	21	x
EU-15 2010	42	33	61	64	18	75

Quelle: EWCS, Eurofound, eigene Berechnungen

32 Dieser Aspekt wird erst seit 2010 im EWCS erhoben.

Um es kurz zu fassen: Trotz der empirisch belegbaren häufigen Umstrukturierungen auch und gerade in den Jahren der Wirtschaftskrise (44 % der Erwerbstätigen erwähnen in der aktuellsten EWCS-Befragung neue Arbeitsabläufe, 32 % erhebliche Umstrukturierungen) stagniert im Vergleich zwischen 2005 und 2010 die Anzahl jener, die sich einer hohen Arbeitsintensität ausgesetzt sehen. Insofern lässt sich schlussfolgern, dass bezogen auf alle Erwerbstätigen in Österreich die quantitative Verbreitung von hoher Arbeitsintensität nicht gestiegen ist. Damit ist freilich keine Aussage darüber getroffen, ob und inwieweit sich die Intensität für jene 72 %, die sich einem hohen Arbeitstempo ausgesetzt fühlen, in diesem Zeitraum nochmals erhöht hat! Auch die Ergebnisse, wonach 69 % mit knappen Deadlines kämpfen und nur 64 % ausreichend Zeit zur Fertigstellung ihrer Arbeit haben, weisen auf viel Druck in Österreichs Betrieben hin.

Bei einer detaillierteren Betrachtung von Veränderungen der Arbeitsintensität zwischen einzelnen Erwerbssegmenten im Zeitablauf (aus Platzgründen nicht in den Tabellen abgebildet) zeigen sich allerdings Unterschiede: Vor allem fällt ein Segment aus der Reihe, nämlich Facharbeiterinnen und Facharbeiter, d. h. jene Gruppe, die der Wirtschaftskrise am unmittelbarsten ausgesetzt gewesen ist. Für dieses Erwerbssegment ist z. B. der Anteil jener, die ihrer Selbstwahrnehmung zufolge ausreichend Zeit haben, um die Arbeit fertigzustellen, zwischen 2005 und 2010 um sieben Prozentpunkte gesunken, während er im Gesamtdurchschnitt um vier Prozentpunkte gestiegen ist. Dementsprechend geben sowohl innerhalb des obersten (v. a. Personen mit Hochschulabschluss oder Matura) als auch des untersten Segments (v. a. Hilfsarbeitskräfte) im Jahr 2010 um etwa zehn Prozentpunkte mehr Berufstätige als 2005 an, ausreichend Zeit zur Fertigstellung von Tätigkeiten zu haben. Dieser hervorgehobene Befund verweist auf sehr unterschiedliche Anforderungen, denen Erwerbsgruppen ausgesetzt sind. Ohne die soeben präsentierten Daten überinterpretieren zu wollen, lässt sich daran ablesen, dass längerfristige Entwicklungen wie z. B. die Durchdringung mit digitalen Medien,

womit Berufsgruppen der oberen Hälfte des Erwerbsspektrums häufiger konfrontiert sind, von diesen nach oftmals mühsamen Anpassungsprozessen nach und nach in den Arbeitsalltag integriert und insofern gut bewältigt werden. Erwerbsgruppen in guten beruflichen Positionen scheinen generell eher imstande zu sein, auch für sich Vorteile aus technischen oder organisatorischen Produktivitätsgewinnen zu ziehen. Demgegenüber sind die unternehmensweiten Folgen von relativ unvermittelt eintretenden Umsatzeinbußen durch Konjunkturereintritte von den Beschäftigten faktisch nicht kontrollierbar, und Umstrukturierungen oder Einsparungen bei der Personalkapazität setzen die davon Betroffenen unter Druck. Dabei sind die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise in Österreich vergleichsweise glimpflich verlaufen bzw. durch Maßnahmen wie Kurzarbeit in Industriebetrieben oder generell durch Überstundenabbau abgefedert worden. (Für einige der Betroffenen dürfte es in dieser Zeit gerade deshalb am Arbeitsplatz ruhiger zugegangen sein.) In anderen europäischen Ländern sind die Auswirkungen bekanntlich wesentlich dramatischer, z. B. gemessen am Anstieg der Arbeitslosigkeit bzw. insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit.

Beim Wechsel von der Längsschnitt- zur Querschnittperspektive, d. h. der näheren Betrachtung der EWCS-Items zur Arbeitsintensität 2010 gemäß Tabelle 4.2, ergeben sich konsistente Befunde: Facharbeiterinnen und Facharbeiter sind am häufigsten einem hohen Arbeitstempo (81 % vs. 72 % Gesamtdurchschnitt), knappen Deadlines (84 % vs. 69 %) und dem Tempo von Maschinen (33 % vs. 14 %) ausgesetzt und haben dementsprechend seltener ausreichend Zeit zur Fertigstellung ihrer Aufgaben (54 % vs. 64 %). Eine ähnliche Interpretation der Variablen für Arbeitsintensität ergibt sich für Betriebsgrößenklassen und Altersgruppen: Tendenziell steigt die wahrgenommene Arbeitsintensität mit zunehmender Betriebsgröße (bzw. mit der Beschäftigtenzahl am Standort) und sinkt mit zunehmendem Alter. In den weiblich dominierten Teilzeittätigkeiten sind Umstrukturierungen seltener, dort wird auch seltener eine hohe Arbeitsintensität berichtet.

Neben Umstrukturierungen und Arbeitsintensität sind Merkmale wie die Lernförderlichkeit von Tätigkeiten sowie die gewährten Handlungsspielräume typische Kennzeichen günstiger oder ungünstiger Muster der betrieblichen Arbeitsorganisation. Die Zeitreihenanalyse von Fragen zur Lernhaltigkeit (Tabelle 4.3) zeigt insbesondere zwischen den beiden letzten Erhebungszeitpunkten 2005 und 2010 wenig Bewegung (mit einer vergleichsweise einheitlichen Entwicklung bei allen Subgruppen), bei gleichzeitig großen Unterschieden zwischen einzelnen Erwerbssegmenten im Querschnitt. Für diese „Stagnation“ sind wiederum mehrere Interpretationen zulässig: Einerseits könnten die sogar etwas rückläufigen Werte für 2010 auf die gedämpfte Wirtschaftslage seit 2008 zurückzuführen sein, weil zusätzliche Sprünge bei inhaltlich anspruchsvollen Neuerungen zumindest für breitere Erwerbsgruppen eher ausgeblieben sind (etwa im Vergleich zum Boom an Exporten und Direktinvestitionen, der mit dem EU-Beitritt der osteuropäischen Länder eingesetzt hatte). Andererseits liegen die inhaltlichen Anforderungen an österreichischen Arbeitsplätzen bei durchschnittlichen Anteilen von 75 % (Erlernen neuer Kompetenzen) bzw. 82 % (komplexe Arbeitsaufgaben) ohnehin auf einem hohen Niveau, das vermutlich nur langsam gesteigert werden kann. Das hohe Niveau an lernförderlichen Tätigkeiten lässt sich durch den Befund untermauern, dass Erwerbstätige in Österreich hier deutlich über dem Durchschnitt der EU-15 liegen.

Tabelle 4.3: Lernhaltigkeit der Arbeit und Handlungsspielraum, 2010, in %

	Lernhaltigkeit der Arbeit			Handlungsspielraum		
	Job enthält das Erlernen neuer Kompetenzen	Job enthält komplexe Aufgaben	Job enthält monotone Aufgaben	Kann bei der Arbeit eigene Ideen umsetzen (immer, meistens)	Kann die Reihung von Arbeitsschritten selbst bestimmen	Job enthält das Einhalten genauer Qualitätsstandards
Männer	79	86	27	49	67	92
Frauen	71	78	29	52	72	85
15–29	86	85	26	48	61	91
30–49	73	81	28	50	69	89
50+	70	83	28	55	77	87
Selbstständig	85	90	23	84	88	94
Unselbstständig	75	82	28	45	67	89
Teilzeit	67	77	28	51	71	85
Vollzeit	78	84	28	49	68	90
Führungskräfte, hoch qualifizierte Fachkräfte	90	92	18	67	83	90
Bürokräfte, Dienstleistung	74	81	25	40	70	87
Facharbeiterinnen	73	80	39	44	53	95
Hilfskräfte	32	54	43	37	55	77
1–9 Beschäftigte am Standort	72	88	20	62	77	89
10–49 Beschäftigte am Standort	74	79	32	46	68	87
50–249 Beschäftigte am Standort	75	77	30	41	57	90
Mehr als 250 Beschäftigte	87	84	35	45	68	91
Österreich 2010	75	82	28	51	69	89
Österreich 2005	77	83	26	60	65	82
Österreich 2000	72	79	27	x	64	79
Österreich 1995	74	75	31	x	59	73
EU-15 2010	69	57	45	56	67	75

Quelle: EWCS, Eurofound, eigene Berechnungen

Die Analyse von Lernförderlichkeit im Subgruppenvergleich liefert die erwarteten Muster. Bis auf die großen Unterschiede nach Berufshauptgruppen sind die Differenzen nicht allzu ausgeprägt: Mit zunehmender Betriebsgröße steigen auch die Chancen auf innerbetriebliche Aufstiege oder Wechsel und damit auch auf das Erlernen neuer Kompetenzen. Gleichzeitig ist in Großbetrieben die Wahrscheinlichkeit höher, monotone Arbeiten wie z. B. Fließbandarbeit oder ähnliche Tätigkeiten zu verrichten. Dass dagegen ältere im Vergleich zu jüngeren Arbeitskräften weniger Chancen (oder auch Bedarf) auf das Erlernen neuer Kompetenzen haben, ist ebenso wenig überraschend wie die etwas geringere Lernförderlichkeit von Teilzeit- gegenüber Vollzeitjobs. Der Geschlechtervergleich beim Aspekt lernhaltiger Arbeitsbedingungen ergibt relativ geringe Unterschiede. Die geringere Lernhaltigkeit der Teilzeitarbeit ist einerseits Ergebnis der Konzentration von Teilzeit in bestimmten Branchen (z. B. im Handel). Andererseits scheinen Unternehmen generell weniger in die Lernhaltigkeit von Teilzeitarbeit zu investieren. Diesen Nachteilen stehen allerdings signifikante Vorteile von Teilzeitarbeit in puncto Arbeitsintensität gegenüber. Teilzeitbeschäftigte sind seltener einem hohen Arbeitstempo oder engen zeitlichen Deadlines ausgesetzt und berichten häufiger davon, genug Zeit zur Fertigstellung ihrer Arbeit zu haben. Die insgesamt etwas geringere Arbeitsintensität hängt vor allem damit zusammen, dass Teilzeitbeschäftigte (bzw. Frauen) seltener in der industriellen Fertigung arbeiten, wo das Tempo von Maschinen vorgegeben wird.

Das letzte der vier in diesem Abschnitt betrachteten Merkmale zur Bestimmung der Qualität von beruflichen Tätigkeiten ist die gewährte Autonomie im Sinn von Handlungsspielräumen zur Gestaltung der eigenen Arbeit. Gegenüber der breiter gefassten Frage nach der Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen (51 %) zeigt sich für jene nach dem „Finetuning“ von Arbeitsschritten (69 %) erwartungsgemäß, dass Autonomie eher bei der Umsetzung gewährt wird bzw. gewünscht ist als bei grundsätzlichen Fragen. Während im Zeitablauf die Häufigkeit der Nennung von

Spielräumen bei der Arbeitseinteilung kontinuierlich zunimmt, ist sie beim Einbringen eigener Ideen zwischen 2005 und 2010 mit neun Prozentpunkten signifikant gefallen. Wie schon weiter oben anhand anderer Merkmale argumentiert, könnte auch hier die Wirtschaftskrise eine relevante Rolle dabei spielen, dass eigene Ideen, z. B. im Zuge von Programmen der kontinuierlichen Verbesserung, weniger zählen als in Zeiten guter Konjunktur. Auch weitere (hier nicht dargestellte) Merkmale ergeben, dass sich Veränderungen der Handlungsautonomie nicht in ein lineares Muster (der stetigen Zunahme) fügen. Zumindest im Subgruppenvergleich sind die Befunde allerdings ziemlich konsistent: Mit zunehmendem Alter – und folglich wachsender Berufserfahrung – steigen die Autonomiespielräume ebenso wie mit der Formalqualifikation bzw. der beruflichen Stellung. Gut ins Bild passt auch, dass in Kleinbetrieben aufgrund der geringeren Formalisierung von Abläufen mehr Freiheitsgrade gegeben sind als in größeren Organisationen.

Für die beiden enger am Arbeitsprozess orientierten Merkmale Autonomie bei der zeitlichen Gestaltung von Arbeitsschritten bzw. Regeln zur Einhaltung genauer Qualitätsstandards zeigt sich im Längsschnitt von 15 Jahren eine Tendenz, die in vielen Studien als Wechsel direkter zu indirekter Kontrolle beschrieben wird (vgl. z. B. Krenn et al. 2010). Damit ist einerseits gemeint, dass die direkten Kontrollfunktionen durch Vorgesetzte zurückgenommen worden sind, weil viele Arbeitsaufgaben inzwischen zu komplex sind, um den Beschäftigten mit vertretbarem Aufwand permanent über die Schulter zu blicken (und außerdem Unternehmen auf die Mitgestaltung seitens der Beschäftigten angewiesen sind). Bei fast allen Gruppen von Erwerbstätigen haben im Zeitablauf individuelle Handlungsspielräume in der Gestaltung der täglichen Arbeitsvollzüge zugenommen – das gilt z. B. auch für Hilfskräfte, wo gemäß EWCS 2010 ebenfalls 55 % berichten, die Arbeitsschritte variieren zu können. Bei Erwerbsgruppen mit viel Autonomie wie z. B. Selbstständigen oder Hochqualifizierten liegt das Problem nicht so sehr im fehlenden Handlungsspielraum, sondern im Übermaß an Optionen, aus denen eine sinnvolle

Auswahl oder eine sinnvolle Reihung von Arbeitsschritten zu treffen ist. Wenn zudem die Unterstützung durch Dritte wie Vorgesetzte ausbleibt, entsteht nicht selten eine Überforderungssituation, die als „Optionsstress“ umschrieben wird (Pfaff 2013). Die Kehrseite der Rücknahme von direkten Kontrollmaßnahmen ist parallel dazu die Ausweitung indirekter Kontrollformen, dargestellt am Indikator „Einhalten genauer Qualitätsstandards“. Beschäftigte sind mehr und mehr angehalten, selbst Verantwortung für die Kontrolle der eigenen Arbeitsaufgaben zu übernehmen, d. h. sich letztendlich selbst zu kontrollieren. Annähernd 90 % aller Erwerbstätigen in Österreich geben an, an Regeln für Qualitätsstandards gebunden zu sein – die naturgemäß je nach Tätigkeit sehr unterschiedlich ausfallen können. Die gegenläufige Entwicklung von individueller Handlungsautonomie und Ausweitung von Qualitätsstandards folgt insofern einer eigenen Logik. Es bedarf offenbar Rahmenbedingungen oder Spielregeln, die nicht ausschließlich negativ zu deuten sind (Kontrolle), sondern zugleich handlungsentlastend wirken. Der soeben erwähnte Optionsstress ist dann besonders hoch, wenn es an Vorgaben für Leistungsstandards oder schlicht an Feedback fehlt, und in weiterer Folge der Markt bzw. das Überleben im Wettbewerb als einzige Richtschnur verbleiben.

Wie bereits erwähnt, liegt Österreich bei vielen Merkmalen von Tätigkeiten, d. h. Arbeitsplatzbedingungen im engeren Sinn, über dem statistischen Durchschnitt der EU-15 Staaten (und damit auch über dem Durchschnitt aller EU-Mitgliedsstaaten). Dennoch kann entlang der mittlerweile zahlreich vorliegenden international vergleichenden Job-Quality-Indizes (vgl. für einen Überblick Bustillo et al. 2011, Holtgrewe 2013) nicht davon gesprochen werden, dass Österreich bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen als Vorreiter gilt, sondern eher die Rolle eines „Innovation Followers“ einnimmt (vgl. Valeyre et al. 2009 bzw. die Aufbereitung dieser Vergleichsdaten in Eichmann et al. 2010: 104–108). Aktuelleres Material zur Darstellung von Ländervergleichen liefert eine Sonderauswertung des EWCS 2010, in der etwa 80 (!) verschiedene Tätigkeitsmerkmale zu Indikatoren gebündelt

und in weiterer Folge in eine Job-Quality-Typologie zusammengefasst wurden (Eurofound 2012a).³³

Im Anschluss werden zentrale Ergebnisse dieser Sonderauswertung wiedergegeben, ohne zu verabsäumen, auf Grenzen dieses Vorgehens hinzuweisen: Die Komprimierung einer großen Anzahl von Variablen zu Teilindizes und letztendlich zu einer einzigen Variable (jede Person wird einem von vier Clustern zugeordnet) eignet sich durchaus für den internationalen Vergleich, d. h. zur Darstellung einer ungefähren Verteilung der Verbreitung von günstigen und ungünstigen Arbeitsbedingungen. In der Verdichtung sehr unterschiedlicher Phänomene auf wenige Indizes fällt allerdings die Interpretation dessen schwer, was damit eigentlich genau gemessen wird. Dazu kommt, dass die Gewichtung der einzelnen Teilindizes wie in allen derartigen Job-Quality-Modellen mit Problemen behaftet ist. Außerdem ist insbesondere beim internationalen Vergleich zu erwähnen, dass der EWCS de facto nur Erwerbstätige erfasst, weil es ja um die Beschreibung von „Arbeitsplatzbesitzerinnen und Arbeitsplatzbesitzern“ und deren Arbeitsplätzen geht. Anders formuliert: Der ECWS gibt Informationen über die Arbeitsplatzqualität jener Erwerbstätigen z. B. in Spanien oder Griechenland wieder, die aktuell (noch) einen Job haben. Genauere Auskünfte über den großen Anteil der jungen Menschen, die in diesen Ländern arbeitslos sind, werden damit allerdings nicht geliefert.

Die Modellbildung der hier referierten EWCS-Sonderauswertung ist so angelegt, dass zunächst aus durchschnittlich drei bis 15 Einzelmerkmalen sieben Hauptfaktoren gebildet werden. Vier dieser Faktoren (Kompetenzen/Autonomie, Arbeitsintensität, physische Arbeitsumgebung, soziale Arbeitsumgebung) werden nochmals

³³ Hinzuweisen ist darauf, dass es im Rahmen des 5. EWCS weitere Sekundärauswertungen zum Thema Arbeitsbedingungen gibt, die aus Platzgründen nicht dargestellt werden (vgl. <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>).

zu einem Teilindex „intrinsische Jobqualität“ zusammengefasst.³⁴ In Summe verbleiben damit vier Teilindizes (intrinsische Jobqualität, Arbeitszeitqualität, Berufsperspektiven, Einkommen), die daraufhin einer Clusteranalyse unterzogen werden. Clusteranalysen haben das Ziel, eine Anzahl von möglichst distinkten Subgruppen zu bilden, wobei jede Person eines Samples einer einzigen Subgruppe zugeordnet wird. Das Ergebnis dieser Clusteranalyse mit etwa 35.000 EWCS-Befragten³⁵ sind vier Subgruppen oder Muster von Arbeitsqualität, die in Tabelle 4.4 mit den jeweiligen Ausprägungen auf den vier Teilindizes aufgelistet sind.

Tabelle 4.4: Vier Muster von Arbeitsqualität in Europa, EWCS 2010

	Cluster 1: High-Paid Good Jobs	Cluster 2: Well-Balanced Good Jobs	Cluster 3: Poorly Balanced Jobs	Cluster 4: Low Quality Jobs	Gesamt
Indexwert intrinsische Arbeitsqualität	74,6	74,3	61,4	57,3	67,2
Indexwert Arbeitszeitqualität	63,7	68,4	42,9	52,7	57,2
Indexwert Berufsperspektiven	78,9	71,0	70,5	34,4	64,5
Indexwert monatl. Nettoeinkommen in Euro ³⁶	2.787,-	1.030,-	1.160,-	727,-	1.246,-
Anteil mit arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen	18 %	15 %	35 %	36 %	26 %
Anteil hohe Arbeitszufrieden- heit	70 %	69 %	64 %	58 %	65 %
Anteil an allen Fällen	14 %	37 %	29 %	20 %	100 %

Quelle: EWCS, Eurofound 2012: 49

34 Obwohl auch die Items der Teilindizes nicht leicht auf gemeinsame Nenner zu bringen sind (der Index Kompetenzen/Autonomie enthält 15 Fragen, jener zur Erfassung von Arbeitsintensität 11 Fragen), sind Interpretationen relativ konsistent zu den Ausführungen auf den letzten Seiten, wo nur ausgewählte Einzelmerkmale aus der EWCS-Befragung herangezogen wurden. Das wiederum verwundert nicht, weil es sich ja um die idente Erhebung handelt. Insbesondere in der Zeitreihenperspektive passen die Befunde gut zusammen. Beim Teilindex Kompetenzen/Autonomie, der eine zunehmende oder abnehmende Häufigkeit von hoher Kompetenz bzw. Autonomie misst, gab es für Österreich zwischen 1995 bis 2005 Steigerungen von 58,1 auf 64,9 Indexpunkte; dagegen 2010 (mit 64,2 Punkten) eine Stagnation. Der Teilindex Arbeitsintensität liefert im Zeitablauf schwankende Werte. Mit einem Rückgang von 47,6 auf 42,1 Indexpunkte hat sich zwischen 2005 und 2010 gemäß dieser Sonderauswertung der Anteil der Befragten in Österreich verringert, der von einer hohen Arbeitsintensität berichtet (vgl. Eurofound 2012a: 88–91).

35 Erfasst sind alle EU-Mitgliedsstaaten sowie in Ergänzung dazu Samples aus Norwegen, Albanien, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und der Türkei.

36 Unter Berücksichtigung der jeweiligen nationalen Kaufkraftparität.

Aufgrund der Mitberücksichtigung des Einkommens der Befragten ergibt sich ein erstes Cluster namens High-Paid Good Jobs, in dem gleichsam die guten und sehr guten Einkommensbezieherinnen und -bezieher versammelt sind (14 % aller Befragten). Erwerbstätige in diesem Cluster liegen auch bei der inhaltlichen Charakterisierung der eigenen Tätigkeit und bei Berufsperspektiven an erster Stelle, allerdings nicht bei der Arbeitszeitqualität.

Cluster 2 ist mit 37 % aller Befragten die größte Subgruppe und umfasst (wie auch alle anderen Gruppen) heterogene Erwerbssegmente. Die Gemeinsamkeit liegt hier in der guten Bewertung der Tätigkeitseinhalte sowie in der vergleichsweise besten Bewertung der Arbeitszeitqualität. Überrepräsentiert sind hier Frauen und damit auch Teilzeittätige sowie Personen in nichtmanuellen Berufen.

In Cluster 3 mit insgesamt 29 % aller Fälle dominieren Männer, auffällig ist hier die unterdurchschnittliche Bewertung der Arbeitsinhalte und der Arbeitszeiten, bei dennoch überdurchschnittlichen Berufsperspektiven. Damit umschrieben sind lange Arbeitszeiten von Personen in unterschiedlichsten Berufen, mit einem Überhang manueller Erwerbstätiger (Industrie, Gewerbe, Transport etc.).

Die verbleibenden 20 % sind jene mit den deutlich ungünstigsten Ausprägungen auf den einzelnen Teilindizes und werden deshalb als Sammelbecken von „Low Quality Jobs“ zusammengefasst. Überrepräsentiert sind in diesem Cluster Personen mit geringer Berufsausbildung, die verteilt über viele Branchen als un- und angelernte Arbeitskräfte arbeiten. Europaweit sind Low Quality Jobs in kleinen Betrieben sowie im Privatsektor mit jeweils 25 % am weitesten und im öffentlichen Sektor mit knapp 10 % am geringsten verbreitet – was u. a. auch mit dem verbreiteten Outsourcing einfacher Dienstleistungen aus dem öffentlichen Sektor zusammenhängt (Holtgrewe/Sardadvar 2012).

Abbildung 4.3: Verbreitung von vier Mustern der Arbeitsqualität in Europa, EWCS 2010, in %



Quelle: EWCS, Eurofound 2012a: 50f

Wie verteilen sich nun günstige (Cluster 1 und 2) und eher ungünstige (Cluster 3 und 4) Arbeitsplatzbedingungen innerhalb der einzelnen europäischen Länder? Wie bereits erwähnt, ist bei Modellen mit vielen eingespeisten Variablen Vorsicht vor Überinterpretationen geboten. Dennoch ergeben sich aus dieser Vogelperspektive interessante Einblicke, wie Abbildung 4.3 ausweist. Die Reihung der Länder erfolgt nach den jeweiligen Anteilen der vierten Subgruppe, d. h. den Jobs mit der geringsten Qualität, mit Ländern wie Griechenland oder Litauen am einen Ende der Skala und Dänemark, Luxemburg und den Niederlanden am anderen. Alle osteuropäischen Mitgliedsländer haben überdurchschnittliche Anteile an

Low Quality Jobs, wohingegen Österreich mit einem Anteil von 16 % unter dem gesamteuropäischen Durchschnitt liegt. Wird andererseits die Subgruppe mit der höchsten Arbeitsqualität bzw. den höchsten Einkommen gemäß dieser EWCS-Sonderauswertung betrachtet, muss die Reihung zwar nicht umgeworfen werden. Allerdings zeigen sich markante Ausreißer, z. B. kleine Länder mit wichtigen Finanzzentren wie Luxemburg und Zypern (zumindest bis zum Absturz 2013) und dementsprechend überproportionalen Anteilen an Bezieherinnen und Beziehern von hohen Einkommen.

Ähnliches gilt z. B. für Irland als Werkbank der großen internationalen Konzerne (denen der irische Staat kaum Steuern abverlangt). Länder wie Zypern, Griechenland, Irland oder Spanien lassen sich entlang dieser Daten als vergleichsweise stark polarisierte „Arbeitswelten“ umschreiben, mit überdurchschnittlichen Anteilen sehr guter und schlechter Jobs. Das korrespondiert mit Befunden über ungleiche Einkommensverteilungen in diesen Ländern, gemessen z. B. mithilfe des Gini-Koeffizienten.

Die Reihung der EU-Länder verändert sich nochmals, wenn sehr gute (Cluster 1) und gute (Cluster 2) Jobs zusammengezählt werden. Auf Basis dieser gewählten Komprimierung der EWCS-Daten aus 2010 erreichen die (in vielen Vergleichsstudien als Vorreiter bei Arbeitsbedingungen ausgewiesenen) skandinavischen Länder bzw. auch die Niederlande und Luxemburg die besten Werte, mit Anteilen von 65 % bis 80 % aller Erwerbstätigen, dicht gefolgt von Großbritannien (!) und Belgien. Mit derartig hohen Anteilen an „guten“ Jobs kann Österreich (58 %) nicht ganz mithalten. Einer (von vielen) Gründen dafür ist die stärkere industrielle Basis in Ländern wie Österreich oder Deutschland, mit dementsprechend größeren Anteilen an manuellen und insofern „schmutzigeren“ Tätigkeiten gegenüber EU-Ländern mit einem größeren Dienstleistungs- oder Finanzsektor.

Die anhaltende Bedeutung von Industriebetrieben in möglichst unterschiedlichen Sektoren wird hierzulande übrigens überwiegend als Vorteil gesehen. Gerade dadurch sei eine volkswirtschaftliche „Resilienz“ eher gewährleistet als in Ländern mit einer wenig heterogenen Wirtschaftsstruktur (z. B. Luxemburg, Zypern oder Großbritannien mit überdimensionierten Finanzdienstleistungssektoren oder Spanien mit einem aufgeblähten Bausektor). Nicht zuletzt deshalb dürften Deutschland und Österreich (im Schlepptau) besser durch die Wirtschaftskrise gekommen sein als andere EU-Staaten.

Am Ende der knappen Wiedergabe dieser Typologie, basierend auf einer Sonderauswertung des EWCS 2010, wird auf einen weiteren interessanten Aspekt hingewiesen. Unter den insgesamt 14 % aller Erwerbstätigen im Cluster 1 (hochbezahlte, gute Arbeit) befinden sich viel mehr Männer als Frauen. EU-weit fallen 18 % aller Männer, aber nur 9 % aller Frauen in dieses Cluster. Diese Geschlechterdifferenz beim Muster der finanziell sehr gut dotierten Arbeitsverhältnisse findet sich in beinahe allen EU-Staaten.

In Österreich (Gesamtanteil 15 %) fallen 22 % der Männer und 8 % der Frauen darunter. Allerdings ist die Geschlechterdifferenz in diesem Muster in Ländern mit noch größeren Anteilen an Bezieherinnen und Beziehern von hohen Einkommen ebenfalls stark ausgeprägt: Dänemark 39 % zu 20 % (gesamt 29 %); Niederlande 44 % zu 12 % (gesamt 29 %); Schweden 34 % zu 18 % (gesamt 27 %). Ausnahmen sind einerseits Luxemburg als das Land mit dem größten Anteil an hohen Einkommen; hier ist der Gender Gap mit 51 % zu 45 % (gesamt 49 %) vergleichsweise klein. Dasselbe trifft für beinahe alle osteuropäischen Mitgliedsländer zu, die jeweils nur mit geringen Anteilen im Cluster der sehr gut Verdienenden enthalten sind; so etwa Slowenien mit einem Anteil von 8 % bei Männern und 5 % bei Frauen (gesamt: 6 %) oder die Slowakei mit 4 % zu 1 % (gesamt: 3 %) (Eurofound 2012a: 84f).

Box 4.2: Arbeitsbedingungen in „Green Jobs“

Angesichts des schwächelnden Wirtschaftswachstums in Europa seit 2008 bei gleichzeitig zunehmenden ökologischen Krisen (Wetterkapriolen, Klimawandel, Ressourcenknappheiten) ruhen viele Hoffnungen darauf, mit der Bewältigung von Umweltproblemen sowie dem vermehrten Umstieg auf erneuerbare Energien („Energiewende“) zugleich einen neuen Konjunkturaufschwung herbeizuführen. Übersetzt auf den Arbeitsmarkt sollen sogenannte Green Jobs für ein substantielles Beschäftigungswachstum sorgen. Obwohl Green Jobs nicht viel mehr als ein Verlegenheitsbegriff für ganz unterschiedliche Berufe und Tätigkeitsbereiche ist, haben in Österreich Jobs in den einschlägigen Umweltsektoren tatsächlich markant zugenommen. Abhängig von der gewählten Zählweise (mit oder ohne Beschäftigte im Handel) arbeiteten 2011 etwa 171.000 bis 193.000 Erwerbstätige in der Umweltwirtschaft (Baud 2013, Haberfellner/Sturm 2013).³⁷ Studien wie jene des IHS mit Befunden zu Arbeitsbedingungen in Green Jobs zeigen allerdings, dass es sich hierbei keineswegs überwiegend um neue und gut bezahlte Tätigkeitsfelder für gut bzw. hoch qualifizierte Arbeitskräfte handelt, sondern in vielen Fällen um traditionell körperlich anstrengende und folglich auch „schmutzige“ Arbeiten wie z. B. in der Abwasser- und Abfallentsorgung (Leitner et al. 2012). Dazu kommt, dass insbesondere in jungen technologieorientierten Unternehmen, z. B. in Bereichen wie der Herstellung von Komponenten für Windkraft- oder Biogasanlagen, traditionelle Mitbestimmungsinstitutionen eher schwach ausgebaut sind, weshalb auch bei den inhaltlich anspruchsvollen und zukunftssträchtigen Jobs nicht immer von hohen Standards bei Arbeitsbedingungen oder Einkommen gesprochen werden kann. Am nachfolgenden Beispiel der städtischen Müllabfuhr in einer Stadt in Vorarlberg wird dargestellt, dass allein

³⁷ Werden neben dem Handel mit Umweltgütern und -technologien auch noch die Nahrungs- und Futtermittelproduktion zur Umweltwirtschaft gezählt, dann kommt die Statistik Austria in ihrer Schätzung für 2011 sogar auf 209.000 Erwerbstätige.

das Wachstum des Problems – Müll – noch nicht dazu führt, dass vermehrt Green Jobs entstehen. Im Gegenteil scheinen öffentliche Institutionen wie Gemeinden gerade in diesen Tätigkeitsfeldern, in denen sie auch mit privaten Dienstleistern im Wettbewerb stehen, sehr auf der Kostenbremse zu stehen.

Technologische Entwicklungen spielen in der Müllabfuhr eine große Rolle für die Arbeitsbedingungen. So macht es etwa für diese körperlich sehr beanspruchende Arbeit einen erheblichen Unterschied, ob Abfallcontainer kleine Räder haben und somit zum Müllwagen gerollt werden können oder ob die Arbeiter sie dorthin heben und tragen müssen. Auch die Größe und das Gewicht der Müllsäcke, die Bewohnerinnen und Bewohner entsorgen, haben Auswirkungen auf das Ausmaß der Belastung, mit der die Müllwerker in ihrer Arbeit konfrontiert sind. Das Verhalten der Konsumentinnen und Konsumenten und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sind insofern eng verzahnt.

Alle interviewten Beschäftigten bei der analysierten städtischen Müllabfuhr stimmen darin überein, dass die Arbeit im Laufe der letzten Jahre anstrengender geworden sei. In ihrem Fall liege das vor allem daran, dass die Stadt gewachsen ist, aber die Abfallentsorgung mit einer etwas verringerten Belegschaft geschafft werden müsse. Herr H. meint dazu: „Ja, bei der Müllabfuhr hat sich auf jeden Fall viel geändert, oder? [...] Die Stadt ist gewachsen, vom Personalstand her. Und mehr Einwohner, mehr Müll. Wo früher gar keine Straßen gewesen sind, sind jetzt Straßen und eine Wohnanlage, oder? Viel mehr Container wieder und Restmüll auch mehr.“ Und zwei seiner Kollegen assistieren:

„Die Anzahl der Leute. Also die Einsparungen merkt man brutal. Von der Stadt, also, das ist extrem. Wenn drei in Pension gehen, muss man froh sein, wenn einer wieder nachbesetzt wird. Das ist auch sonst so, bei Fahrzeug-

anschaffungen oder sonstigen Sachen. Also das hat sich brutal geändert.“
(Herr F., Schütter)

„Ja, halt immer mehr, oder? Immer mehr, also mehr Müll. Also die beiden, die hinten oben sind, die müssen halt immer mehr rein werfen in der gleichen Zeit. Auf Deutsch gesagt, oder? Aber das ist überall in der Privatwirtschaft auch so. Es muss halt, irgendwie muss es gehen.“ (Herr Z., Fahrer)

An diesem Fallbeispiel zeigt sich, dass der Grad der körperlichen Beanspruchung nicht „naturegegeben“ ist. Einsparungen im Betrieb oder generell im öffentlichen Sektor, das Verhalten der Verbraucherinnen und Verbraucher, strukturelle Rahmenbedingungen und der Einsatz von Technologien gestalten das Belastungsausmaß der Arbeit jeweils mit. Auf der Positivseite steht, dass gerade ältere Arbeitskräfte die Beschäftigung in der Abfallwirtschaft als vergleichsweise sichere Beschäftigung bis zur Pension betrachten.

Im Fallbeispiel ist die Müllsammlung und -beseitigung im Bereich der Stadtverwaltung angesiedelt, die auch für öffentliche Grünflächen, Gebäude-Instandhaltung und Reparaturen zuständig ist. Dieses Portfolio an unterschiedlichen Jobs hat der zuständigen Geschäftsführung die Möglichkeit gegeben, Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen an körperlich weniger beanspruchende Arbeitsplätze zu versetzen. Die befragten Müllmänner sind deshalb – und vor dem Hintergrund von Aufnahmestopps in den letzten Jahren – zuversichtlich, ihre Stellen behalten zu können, selbst im Fall von gesundheitlichen Problemen. Ein großer Anteil der Beschäftigten in der Müllabfuhr dieser Stadt ist Ende 40 oder bereits über 50 Jahre alt.

Quelle: Holtgrewe/Sardadvar 2012

4.3. Beschäftigtenpartizipation und Interessenvertretung

Das Themenspektrum der betrieblichen Mitbestimmung ist in mehrere Aspekte zu untergliedern, um sinnvolle Aussagen über die Verbreitung und Veränderung von Partizipationschancen der Beschäftigten treffen zu können. Einerseits ist Partizipation auf unmittelbare Aspekte der täglichen Arbeitsaufgaben bezogen und lässt sich demzufolge über Charakteristika wie z. B. Handlungsautonomie beschreiben (vgl. den vorigen Abschnitt).

Davon zu unterscheiden ist Mitbestimmung im Sinn von Durchsetzungschancen gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin, etwa bei Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wie Einkommen, Arbeitszeit, Weiterbildung, Jobsicherheit oder bei der Einbeziehung in Reorganisationsprozesse. Außerdem ist zu differenzieren, wer der jeweilige Akteur von Partizipation ist: Mitbestimmung erfolgt entweder in direkter „Selbstvertretung“ von Einzelnen oder Gruppen von Beschäftigten, z. B. informell bei unmittelbaren Vorgesetzten oder formell über ein jährliches Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch, oder über „Stellvertretung“, d. h. über Interessenvertretung durch repräsentative Mitbestimmungsorgane wie dem Betriebsrat (bzw. der Personalvertretung im öffentlichen Dienst).

Gegenüber Partizipation bei der Arbeitsdurchführung sind sowohl Verbreitung als auch Veränderungen von Einflusschancen bei den eigenen Arbeitsbedingungen bzw. im größeren betrieblichen Kontext schwieriger zu quantifizieren bzw. ist die Datenlage dazu relativ dünn. Generell ist davon auszugehen, dass Mitbestimmungschancen in der unmittelbaren Arbeitspraxis größer sind als beim Einfluss auf den eigenen Arbeitsvertrag (Einkommen, Arbeitszeiten etc.) oder bei betrieblichen Entscheidungen. Auszugehen ist weiters davon, dass individuelle ebenso wie kollektive Einflussmöglichkeiten maßgeblich vom Verhältnis der Arbeitskräf-

tenachfrage zum -angebot abhängen, beeinflusst von Faktoren wie Konjunktur, Veränderungen auf der Branchenebene oder z. B. auch von Migrationsströmen. Ein Faktor, der für eine Verbesserung der generellen Mitbestimmungschancen im Langfristvergleich spricht, ist das im Durchschnitt gestiegene Qualifikationsniveau der Beschäftigten.

Als Barrieren für weitreichende Mitbestimmungschancen sind allerdings anzuführen: schlechte Jobchancen oder atypische Arbeitsverträge für Erwerbssegmente wie gering Qualifizierte, Ältere oder Berufseinsteigerinnen und -einsteiger; Reorganisationen mit Aufspaltung, Outsourcing, Verkauf oder Fusionierung von Betriebsteilen; sowie eine Zunahme der Fluktuation der Beschäftigten, z. B. durch Leiharbeit.

Die genannten Aspekte wirken sich insbesondere auf kollektive Interessenvertretung ungünstig aus, weil die Erreichbarkeit der Beschäftigten bzw. der Vertrauensaufbau erschwert wird. Entsprechend verzeichnen Gewerkschaften sinkende Organisationsgrade. Im Vergleich zu ehemals stabilen Rahmenbedingungen hat die Unübersichtlichkeit in Betrieben deutlich zugenommen, weshalb in Summe von einer Fragmentierung und Individualisierung von Arbeitsbeziehungen zu sprechen ist (z. B. Krenn et al. 2010). Dazu kommt, dass Betriebsratsgremien in den oftmals kleinbetrieblichen Strukturen schlicht nicht vorhanden sind. Doch auch dort, wo es eine kollektive Interessenvertretung gibt, erreichen Betriebsräte die – physisch oft mobilen – Beschäftigten nur eingeschränkt bzw. tun sich schwer damit, z. B. Gruppen von hoch qualifizierten Beschäftigten die Vorteile kollektiver Vertretung zu vermitteln.

Differenzierte repräsentative Befunde aus empirischen Beschäftigtenbefragungen zu betrieblicher Mitbestimmung liegen für Österreich nur vereinzelt vor. Erneut werden deshalb Ergebnisse aus dem EWCS herangezogen, der dazu einige Fragen

enthält. Die ersten drei Spalten der Tabelle 4.5 liefern Daten zu Partizipation im Sinn der Einbeziehung in Entscheidungsprozesse sowie in Bezug auf persönliche Kontakte zur Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer-Vertretung.

Etwa 45 % aller Erwerbstätigen geben an, Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Festlegung der eigenen Arbeit bzw. bei Fragen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation zu haben. Dagegen hatten 2010 nur 18 % direkten Kontakt zu einer Person aus der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsrat bzw. Personalvertretung im öffentlichen Dienst). Für die beiden erstgenannten Variablen liegen keine Vergleichsdaten aus früheren Erhebungen vor, bei der Frage nach einem direkten Kontakt zu einer Vertretungsperson der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeigt sich ein geringfügiger Rückgang seit 1995, damals gaben 21 % einen entsprechenden Kontakt an.

Tabelle 4.5: Partizipation und Unterstützung, Erwerbstätige, EWCS 2010

Prozentangaben	Mitbestimmung			Unterstützung	
	Werde konsultiert, bevor Ziele meiner Arbeit festgelegt werden (immer, meistens)	Bin an der Verbesserung der Arbeitsorganisation beteiligt (immer, meistens)	Habe im letzten Jahr Arbeitsprobleme mit ArbeitnehmerInnenvertretung besprochen	Die Vorgesetzten helfen und unterstützen (immer, meistens)	Die Kolleginnen und Kollegen helfen und unterstützen (immer, meistens)
Männlich	45	42	18	52	79
Weiblich	48	44	18	62	77
15–29 Jahre	40	38	13	64	84
30–49 Jahre	50	44	17	58	78
50+ Jahre	46	46	25	47	74
Selbstständig	70	84	x	x	78
Unselbstständig	44	38	18	57	79
Teilzeit (unter 35 Std.)	52	44	17	63	74
Vollzeit beschäftigt	44	42	19	55	80
Führungskräfte, hoch qualifizierte Fachkräfte	62	59	22	60	79
Bürokräfte, Dienstleistung	44	39	19	67	86
Facharbeiterinnen	34	31	13	53	73
Hilfsarbeitskräfte	27	21	12	32	63
1–9 Beschäftigte am Standort	52	57	12	65	83
10–49 Beschäftigte am Standort	40	37	17	52	77
50–249 Beschäftigte am Standort	43	32	18	54	76
Mehr als 250 Beschäftigte	53	42	30	61	79
Österreich gesamt 2010	46	43	18	57	78
Österreich gesamt 2005	x	x	19	65	73
EU-15 2010	46	47	18	59	72

Quelle: EWCS, Eurofound, eigene Berechnungen

Sucht man/frau beim Thema der betrieblichen Partizipation nach Unterschieden zwischen Subgruppen, so zeigt sich bei mehreren Indikatoren die inzwischen geläufige Differenz nach Berufs- bzw. Qualifikationsgruppen: So sind z. B. 60 % der hoch qualifizierten Fach- und Führungskräfte (d. h. mit zumindest Matura-Abschluss) in Reorganisationsprozesse involviert, aber nur 20 % der Hilfskräfte. Direkte, d. h. relativ wenig formalisierte Partizipation ist in Kleinbetrieben verbreiteter, wohingegen die Wahrscheinlichkeit für die Existenz einer formalisierten Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Betriebsgröße steigt (nur etwa die Hälfte aller unselbstständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft arbeiten in Unternehmen mit einer repräsentativen Interessenvertretung). In dieses Bild passt, dass sich im Betriebsgrößenvergleich bei mittleren Firmengrößen eine statistisch signifikante „Mitbestimmungslücke“ zeigt. Vergleichbare Ergebnisse im Beschäftigten- und Betriebsgrößenvergleich liefert eine 2003 durchgeführte Befragung bei 500 österreichischen Beschäftigten (Biffel et al. 2006): Mit zunehmender Größe wird die Verständigung zwischen den einzelnen hierarchischen Ebenen häufiger als schwierig bewertet. Informationen „von oben“ kommen nicht reibungslos durch und Anliegen „von unten“ gelangen schwerer an die Führungsebene. Spielräume für flexiblere Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsautonomie werden in Großbetrieben als bescheidener eingestuft, zudem wird (wie in verschiedenen Studien ausgewiesen) mit steigender Betriebsgröße das Betriebsklima schlechter bewertet (Biffel et al. 2006: 106).

Tabelle 4.5 liefert auch Daten zur erlebten Unterstützung durch Vorgesetzte bzw. durch Arbeitskolleginnen und -kollegen. Gemäß EWCS 2010 berichten nur 57 % aller Erwerbstätigen von unterstützenden Vorgesetzten. Männer, ältere Erwerbstätige und Hilfskräfte erfahren seltener Unterstützung. Im Vergleich zur EWCS-Erhebung 2005 liegt 2010 der Anteil jener mit unterstützenden Vorgesetzten um acht Prozentpunkte niedriger; aufgrund einer geringfügig modifizierten Fragestellung muss allerdings offenbleiben, inwiefern dies z. B. auf den „raueren Wind“

infolge der Wirtschaftskrise zurückzuführen ist. Gleichsam kompensatorisch ist im Gegenzug der Anteil jener, die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen erfahren, zwischen 2005 und 2010 um fünf Prozentpunkte auf 78 % gestiegen (auch bei dieser Frage ist aufgrund einer leichten Variation der Frageformulierung etwas Vorsicht geboten). Bei Fragen zur Unterstützung durch Vorgesetzte in ihrer Entwicklung im Zeitverlauf lässt sich auch die Arbeitsklima-Index-Erhebung der Arbeiterkammer Oberösterreich heranziehen, in der seit 1997 vierteljährlich ein repräsentatives Sample von unselbstständig Beschäftigten befragt wird (<http://www.db.arbeitsklima.at>). Der Gesamtindex Arbeitsklima ist eine Zusammenfassung verschiedener Merkmale, u. a. zur Bewertung des Führungsstils von Vorgesetzten. Im Zeitraum von der erstmaligen Erhebung 1997 bis 2007 hat sich die Zufriedenheit mit dem Führungsstil verbessert, seit 2008 (d. h. parallel zur Wirtschaftskrise) allerdings tendenziell verschlechtert. Zwar fallen gemäß Arbeitsklima-Index die Differenzen zwischen einzelnen Subgruppen nicht allzu groß aus, dennoch sind z. B. Männer, Hochschulabsolventinnen und -absolventen, Personen mit Pflichtschulabschluss sowie Beschäftigte im öffentlichen Dienst mit ihren Vorgesetzten insbesondere in den letzten Jahren unzufriedener als der Gesamtdurchschnitt.

Österreichische Zeitreihenvergleiche zur Bewertung der betrieblichen Partizipation aus Beschäftigtensicht, meist auf Basis weniger Indikatoren, liefern die jeweils periodisch durchgeführten Befragungen Social Survey Österreich (1986, 1993, 2003), European Value Study (1990, 1999, 2008) sowie auch der Arbeitsklima-Index. Fragen zur Mitbestimmung sind dabei eher allgemein gehalten und insofern mit etwas Vorsicht zu interpretieren. Zieht man/frau zunächst die länger zurückreichenden Daten der beiden erstgenannten Erhebungen heran, so fallen die aktuelleren im Vergleich zu den älteren Einschätzungen pessimistischer aus (vgl. Blaschke/Cyba 2005, Friesl et al. 2009). In diesen Befragungen verweisen die Befunde auf eine tendenziell gestiegene Unzufriedenheit mit betrieblicher Mitbestimmung seit Mitte der 1980er-Jahre (auch aufgrund gestiegener Anspruchsniveaus) bzw. klingen

nostalgische Erinnerungen durch, z. B. angesichts der stabileren Rahmenbedingungen oder der Macht früherer „Betriebsratskaiser“ (für genauere Erörterungen zum langfristigen Wandel des österreichischen Beschäftigungsmodells vgl. z. B. Hermann/Atzmüller 2009). Im Vergleich dazu lassen die Daten aus dem Arbeitsklima-Index, der u. a. einen Teilindex „Gesellschaftlicher Status als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer“ enthält (d. h. die Zufriedenheit mit den eigenen Rechten als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer misst), eher auf gleichbleibende Bewertungen zur betrieblichen Mitbestimmung schließen. Ungeachtet konjunktureller Schwankungen sind die Ausprägungen über alle Beschäftigten gerechnet seit 2000 stabil geblieben, allerdings mit einem Einbruch seit 2008 und einem Tiefpunkt im Jahr 2012. Männer und Frauen unterscheiden sich auf diesem Teilindex kaum, überdurchschnittliche Ausprägungen finden sich für höher qualifizierte Angestellte sowie für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die in der eigenen Wahrnehmung offenbar mehr Rechte bzw. Status genießen. Auch Einschätzungen zur näheren Zukunft fallen eher pessimistisch aus, wenn es um die eigenen Rechte als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer geht. Hier dürften die Finanz- und Wirtschaftskrise, Jahre mit geringer Konjunktur und steigender Arbeitslosigkeit nicht ohne Wirkung geblieben sein. In einer 2011 durchgeführten Erhebung des SORA-Instituts bei 500 unselbstständigen Beschäftigten ist jeweils eine Mehrheit der Meinung, dass es kaum mehr möglich sei, sich einen Überblick über die arbeitsrechtlichen Bedingungen zu verschaffen (60 %) bzw. dass die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den nächsten Jahren beschnitten werden könnten (63 %). Dementsprechend stimmen 64 % der Aussage zu, mehr Information über die eigenen Rechte zu benötigen.³⁸

Ungeachtet dieser ambivalenten Zukunftseinschätzungen sind im traditionell sozialpartnerschaftlich regulierten Österreich bislang kaum gravierende Erosionstendenzen bei Rechten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auszuma-

³⁸ http://www.sora.at/fileadmin/downloads/projekte/2011_SORA_Arbeitnehmerrechte_presseunterlage.pdf

chen. Dass dies in anderen EU-Staaten dagegen durchaus der Fall ist, belegt eine ländervergleichende Analyse von Hermann (2013) zu den Auswirkungen der Finanzkrise und der darauf folgenden Austeritätspolitik auf die Arbeitsbeziehungen in acht europäischen Ländern.³⁹ Im Zuge von bereits realisierten oder geplanten Stellenkürzungen im öffentlichen Dienst in Ländern wie Griechenland, Italien oder Großbritannien sowie von Lohnkürzungen bei den verbleibenden Beschäftigungen von bis zu 40 % (Griechenland) sind die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht unberührt geblieben. Auf Druck der sogenannten Troika (Europäische Zentralbank, Europäische Kommission, Internationaler Währungsfonds) sind Kündigungen erleichtert bzw. befristete Beschäftigung und Zeitarbeit gefördert worden und lassen sich beinahe in allen untersuchten Ländern Fälle einer Aushöhlung der Rechte der Interessenvertretung ausmachen, z. B. die Abschaffung oder Aussetzung von geltenden Kollektivverträgen.

Abschließend werden Eckdaten zur Struktur der repräsentativen betrieblichen Mitbestimmung in Österreich wiedergegeben (vgl. dazu z. B. die detaillierten Ausführungen bei Hermann/Flecker 2009). Voranzustellen ist hier der Hinweis, dass die sozialpartnerschaftlich organisierte Interessenvertretung in Österreich substanziellen Einfluss auf das Beschäftigungssystem und somit auf die Qualität der Arbeitsbedingungen ausübt. Das österreichische Kollektivvertragssystem gilt als außerordentlich effektiv – rund 95 % der Beschäftigten unterliegen einem Branchenkollektivvertrag. Die primäre Voraussetzung für die Verbindlichkeit von kollektivvertraglichen Vereinbarungen ist die verpflichtende Kammer-Mitgliedschaft der Unternehmen in der Bundeswirtschaftskammer. Informationen des ÖGB zufolge haben allerdings nur ca. 15 % der in Frage kommenden Betriebe (ab fünf Beschäftigten) einen Betriebsrat und nur die Hälfte der Beschäftigten in der Privatwirtschaft wird von einem Betriebsrat vertreten. Die Verbreitung von Betriebsratsgremien

39 Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Rumänien, Spanien, Ungarn

variiert stark nach Betriebsgrößen: In der großen Mehrheit der Kleinbetriebe, aber auch bei vielen Mittelbetrieben ist keine betriebliche Interessenvertretung eingerichtet (Hermann/Flecker 2009). Zudem nimmt die Zahl der Betriebsräte ab; dasselbe gilt für die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder, die zwischen 2003 (1.385.000) und 2013 (1.199.000) um ca. 15 % geschrumpft ist (vgl. http://www.oegb.at/cms/So6/So6_2.1.2/ueber-uns/wir-machen/oegb-in-zahlen).

Aktuelle Ergebnisse zum Anteil der unselbstständig Beschäftigten, in deren Betrieb ein Betriebsrat oder eine Personalvertretung existiert, liefern Daten aus dem Arbeitsklima-Index-Newsletter 4/2013:⁴⁰ 2013 gaben nur 48 % aller Beschäftigten an, dass es in ihrem Betrieb einen Betriebsrat bzw. eine Personalvertretung gibt. Dieser Anteil ist in zehn Jahren um 15 Prozentpunkte gesunken (am stärksten in Niederösterreich mit minus 35 %, gefolgt von Vorarlberg (minus 30 %), Salzburg (minus 22 %) und Wien (minus 20 %). Kaum gesunken ist der Anteil in Kärnten und Oberösterreich (je minus 2 %). In kleineren und mittleren Unternehmen hat sich der Anteil der Beschäftigten mit Betriebsrat bzw. Personalvertretung seit 2003 am stärksten reduziert: In Unternehmen mit fünf bis 19 Beschäftigten von 14 auf 7 %, in Unternehmen mit 20 bis 99 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf 40 %. Während der Anteil der Beschäftigten mit Betriebsrat im öffentlichen Bereich sogar steigt, ist er in privaten Betrieben innerhalb der letzten fünf Jahre kontinuierlich von 47 auf 39 % zurückgegangen. Beschäftigte im Fremdenverkehr, in der Land- und Forstwirtschaft, im Einzelhandel und in unternehmensnahen Dienstleistungen haben am seltensten einen Betriebsrat; beispielsweise können sich nur acht Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe oder in Friseur- bzw. Kosmetikberufen an einen Betriebsrat wenden. Dagegen geben 90 % der Beschäftigten bei der Polizei an, einen Betriebsrat als Ansprechperson zu haben. Bei Lehrerinnen und Lehrern und Pflegebediensteten sind es jeweils 84 %, bei Bankangestellten 81 %.

⁴⁰ http://media.arbeiterkammer.at/ooe/publikationen/arbeitsklimaindex/AKI_2013_4_November.pdf

Dass sich die Existenz eines Betriebsrates durchaus positiv auf Aspekte der Personalpolitik auswirkt, z. B. auf die Förderung der Investition in betriebliche Weiterbildung oder die Reduzierung der Personalfuktuation, belegt eine Anzahl internationaler Studien (z. B. Dilger 2003, Voss 2009, Oxford Research 2011). Auch die Befragten der Arbeitsklima-Index-Erhebung (ebd.) gelangen mehrheitlich zu dieser Einschätzung. So sind 72 % der Beschäftigten in privaten Unternehmen mit Betriebsrat mit ihren Rechten als Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer zufrieden, aber nur 67 % der Beschäftigten ohne Betriebsrat. 65 % der Beschäftigten mit Betriebsrat sind mit ihrem Einkommen zufrieden, gegenüber 56 % in Betrieben ohne Betriebsrat.

Außerdem: In Privatbetrieben mit Betriebsrat (d. h. im Durchschnitt deutlich größeren Unternehmen) gibt es beinahe doppelt so häufig zumindest eine gesundheitsfördernde Maßnahme (40 % zu 22 %). Transaktionskostentheoretisch argumentiert sind Mitbestimmungsinstitutionen (gegenüber Einzelvereinbarungen) ein Instrument zur Reduzierung von Abstimmungsproblemen zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Eine Folge des Umstandes, dass Betriebsratsgremien vor allem in großen Unternehmen (bzw. im öffentlichen Dienst) existieren und sich diese Struktur wiederum in den Gremien der Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer widerspiegelt (ÖGB, Einzelgewerkschaften und Arbeiterkammer), liegt darin, dass in der Politikgestaltung bzw. in dementsprechenden sozialpartnerschaftlichen Aushandlungsergebnissen in erster Linie die Interessen der Beschäftigten in größeren Betrieben sowie jener im öffentlichen Dienst vertreten sind; freilich mit Unterschieden nach Branchen und Berufsgruppen. Die Situation vieler Erwerbstätiger in klein- und kleinstbetrieblich strukturierten Arbeitswelten kann dagegen weiterhin als „Terra incognita“ eingestuft werden, d. h. als ein in dieser Hinsicht wenig betretenes und vertretenes Land.

Box 4.3: Die betriebliche Sozialordnung der ehemaligen Tabakfabrik Linz

Die Tabakfabrik Linz wurde 2009 stillgelegt, nach einer insgesamt etwa 150-jährigen Geschichte und bis zuletzt als hochproduktiver Musterbetrieb der (ehemaligen) Austria Tabak. In der besten Zeit waren am Standort etwa 800 Personen beschäftigt, aufgrund der vielen produktionstechnisch bedingten Rationalisierungen zuletzt etwa 250. Im Jahr 2001 wurde das bereits einige Jahre zuvor mehrheitlich privatisierte Unternehmen an einen britischen Tabakkonzern verkauft. Diese politische Entscheidung führte in den Jahren bis 2011 schließlich dazu, dass alle Produktionsstätten in Österreich geschlossen wurden.

Nach einigen Jahren Leerstand und einer Revitalisierung durch die Stadt Linz ist die Tabakfabrik heute ein Biotop für Kultur- und Kreativschaffende, ein Veranstaltungszentrum und Coworking-Space, in dem Ende 2013 mit ca. 300 Erwerbstätigen, meist Klein- und Kleinstbetriebe, wieder mehr Menschen arbeiten als in der Fabrik vor der Schließung (<http://www.tabakfabrik-linz.at/>). Freilich hat sich die Ausrichtung völlig verändert, wurde aus der Not eine Tugend gemacht und der ehemalige Fabrikstandort der Austria Tabak zu einem Impulsgeber für den Kreativstandort Oberösterreich.

Ein Forschungsteam rund um den Linzer Soziologen Meinrad Ziegler untersuchte in der ethnografisch angelegten Studie „Ohne Filter“ (Kannonier-Finster/Ziegler 2012) Arbeit, Wohnen und Leben der Beschäftigten in der ehemaligen Tabakfabrik und deutet die langjährig gewachsene Tradition dieses Unternehmens als besondere „betriebliche Sozialordnung“, als ein gemeinsames Projekt von Management und Belegschaft. Für die Belegschaft war die Fabrik dieser Studie zufolge mehr als nur ein Arbeitsplatz. Die Tabakfabrik Linz stand im Zentrum eines Netzes von sozialen und kulturellen Einrichtungen. Es wurden reale Erfah-

rungen und Bindungen organisiert und nicht nur die Gefühlsebene angesprochen, wie etwa beim Management von Corporate Identity. Die Wahrnehmung des Betriebes als Familie beruhte auf einer Vielzahl von betrieblichen Leistungen. Die wichtigsten davon waren: Ein Dienstverhältnis mit besonderem Kündigungsschutz, das entscheidend für die Herausbildung einer Stammebelegschaft war, in Verbindung mit der Personalauswahl aus dem familiären Umfeld der Beschäftigten, ein Sportverein mit zahlreichen Sektionen sowie die Bereitstellung von Werkwohnungen durch die betriebseigene Wohnungsgesellschaft.

Durch ein komplexes Netzwerk von Einrichtungen wurden unterschiedlichste soziale und kulturelle Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgedeckt. Die Beschäftigten lebten in Werkwohnungen und trafen einander morgens und abends in den Stiegenhäusern und auf Parkbänken im Hof, nachdem sie einander vielleicht schon während des Arbeitstages an der Maschine oder im Lohnbüro begegnet waren. Die Beschäftigten organisierten gemeinsam sportliche Aktivitäten, Feste und Feiern in den zahlreichen Sektionen des Sportvereins. An diesen vielfältigen Formen der Geselligkeit nahmen oftmals auch die ganzen Familien teil.

Austria Tabak hatte eine eigene Betriebskrankenkasse, die zuständig war für die aktiven und pensionierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für deren Angehörige. In der Tabakfabrik Linz gab es eine Arztpraxis mit Betriebsarzt und Krankenschwester, die medizinische und physiotherapeutische Behandlungen durchführten. Austria Tabak besaß Urlaubsheime in Kärnten, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Fabriken in Österreich Erholungsurlaube verbrachten und sich dabei zwanglos über Privates, Arbeitserfahrungen und Neuigkeiten des betrieblichen Alltags austauschen konnten. An allen diesen Orten flossen informelles Wissen und gesammelte Erfahrungen der Angehörigen von

unterschiedlichen Generationen und hierarchischen Ebenen zusammen. In diesem Geflecht von Beziehungen, die das Unternehmen organisierte und konstituierte, gingen Angelegenheiten der Arbeit, des Wohnens und des sozialen und kulturellen Lebens ineinander über.

Diese spezielle betriebliche Sozialordnung, derzufolge die Austria Tabak besondere Loyalität einforderte und im Gegenzug Sorge für elementare Lebensbedürfnisse der Beschäftigten übernahm, führte über Jahrzehnte hindurch zu einer hohen wirtschaftlichen Produktivität in der Fabrik. Kannonier-Finster und Ziegler resümieren, dass Austria Tabak als moderner Industriebetrieb ökonomische und soziale Logiken gut verknüpfen konnte und dass die Eigenschaft als Staatsbetrieb diese Fähigkeit gefördert habe. „Nicht ökonomisches Scheitern ist für die Zerstörung dieses Unternehmens verantwortlich, sondern eine Politik, die die Tradition dieses Staatsbetriebs missachtete und sich an irreführenden politischen Dogmen des Neoliberalismus orientierte“ (ebd. 62). Bleibt zu wünschen, dass auch das neue Kreativquartier vom „Spirit“ der historischen Tabakfabrik profitieren kann.

Quelle: Kannonier-Finster/Ziegler 2012: Textauszüge S. 49–62

5. ARBEITS- UND GESUNDHEITSBELASTUNGEN

In diesem Kapitel werden arbeitsbedingte Gesundheitsbelastungen erörtert, indem aktuelle Daten in Bezug auf die Verbreitung und Verteilung zwischen Erwerbssegmenten bzw. soweit vorhanden auch Zeitvergleiche dargestellt werden. Zudem erfolgt eine kursorische Einordnung Österreichs im EU-Vergleich. Die im Anschluss wiedergegebenen Befunde zu (erwerbs)arbeitsbedingten Belastungen und Beschwerden lassen sich auch als Auswirkungen der in den vorigen Kapiteln beschriebenen Veränderungen lesen, etwa von Beschäftigungsformen oder Tätigkeitsmerkmalen.

Anstatt einer gesundheitsförderlichen Arbeitsorganisation – d. h. sichere und gut bezahlte Arbeit, in der die Beschäftigten ausreichende Kontrolle über ihre Tätigkeit haben und zudem am Arbeitsplatz sozial integriert sind – haben in den vergangenen beiden Jahrzehnten auch in Österreich unsichere Beschäftigungsverhältnisse zugenommen. Diese Entwicklungen reflektieren eine voranschreitende Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeitsmärkte. Wenn bei einem steigenden Anteil von Erwerbstätigen Arbeitsplatzunsicherheit, Konkurrenzdruck, Arbeitsverdichtung und Anforderungen in Bezug auf Flexibilität, soziale Kompetenz oder ständige Erreichbarkeit zunehmen, ist eine Zunahme von Stress am Arbeitsplatz nicht unwahrscheinlich (vgl. Rosenbach/Richter 2013: 88). Nicht alle davon Betroffenen verfügen über ausreichende Ressourcen, um diese Anforderungen über längere Phasen hindurch frei von Beschwerden zu bewältigen.

Obwohl die empirische Befundlage zu psychischen Belastungen noch lückenhaft ist, gibt es zahlreiche Hinweise darauf, dass in den letzten beiden Jahrzehnten dahingehende Beanspruchungen signifikant zugenommen haben. Beispielsweise haben sich nach Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger die Krankenstandstage aufgrund von psychiatrischen Krankheiten

zwischen 1994 und 2011 annähernd verdreifacht.⁴¹ Arbeitsbedingten psychischen Belastungen und deren Folgen wird deshalb in diesem Kapitel der gebührende Platz eingeräumt.

Wesentliche Daten dieses Kapitels sind dem European Working Conditions Survey (EWCS) entnommen, der (jeweils im Abstand von fünf Jahren) zuletzt 2010 durchgeführt wurde. Darüber hinaus wird eine Anzahl weiterer Ergebnisse aus relevanten Befragungen herangezogen, um ein angemessenes Bild zu verschiedenen Facetten von Arbeitsbelastungen und Gesundheit wiederzugeben. Ein Beispiel dafür ist der seit 2008 durchgeführte und für die unselbstständig Erwerbstätigen repräsentative Arbeitsgesundheitsmonitor von IFES. Hinzuweisen ist darauf, dass in dieser Follow-up-Studie keine neuen Gesundheitsdaten der Statistik Austria präsentiert werden können: Ergebnisse des 2013 erhobenen Mikrozensus-Ad-hoc-Moduls „Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme“ stehen noch nicht zur Verfügung, dasselbe gilt für eine 2014 durchzuführende Gesundheitsbefragung bei der österreichischen Gesamtbevölkerung. Beide Datensätze werden interessante Zeitvergleiche erlauben, weil es dazu Vorgänger-Untersuchungen gibt (Mikrozensus-Ad-hoc-Modul 2007 bzw. Österreichische Gesundheitsbefragung 2006/2007).

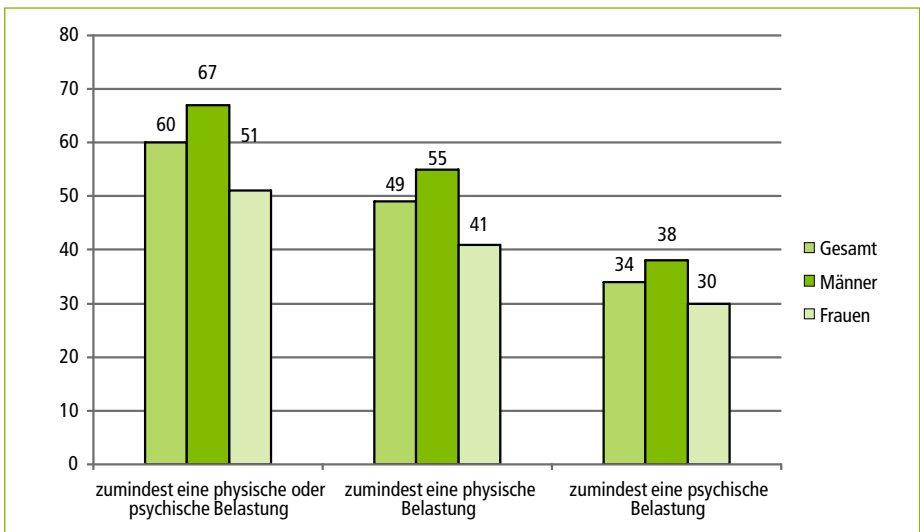
5.1. Belastungen am Arbeitsplatz und Arbeitsunfälle

Im 2007 durchgeführten Mikrozensus-Ad-hoc-Modul der Statistik Austria zu Arbeitsunfällen und arbeitsbezogenen Gesundheitsproblemen wurde eine Anzahl physi-

⁴¹ Vgl. http://www.gesundearbeit.at/cs/Satellite?n=Vo2_2&pagename=Vo2%2Findex. Interpretationen einer Zunahme psychischer Erkrankungen auf Basis von steigenden krankheitsbedingten Fehlzeiten sind allerdings mit Vorsicht zu genießen, weil etwa anhand vermehrt erstellter ärztlicher Diagnosen allein noch nicht ermittelbar ist, ob ein bestimmtes Krankheitsbild wie z. B. Depression tatsächlich häufiger auftritt als früher. Eine steigende Diagnosehäufigkeit psychischer Befindlichkeitsstörungen wäre alternativ auch damit erklärbar, dass das Risiko einer gesellschaftlichen Stigmatisierung abgenommen oder die einschlägige diagnostische Kompetenz zugenommen hat, oder dass die diesbezügliche Empfindlichkeit gestiegen ist. Ebenfalls nicht auszuschließen ist, dass sich mit häufigeren Diagnosen der Absatz bestimmter pharmazeutischer Produkte steigern lässt.

scher und psychischer Belastungsfaktoren abgefragt. Konkret standen zehn physische (Lärm, Temperatur, Vibrationen, Staub, Feuchtigkeit, Chemikalien u. a. m.), aber nur drei psychische Faktoren (Zeitdruck, Gewalt, Mobbing) zur Auswahl. 60 % der etwa vier Millionen erwerbstätigen Österreicherinnen und Österreicher gaben an, im Befragungsjahr zumindest einem dieser potenziell gesundheitsschädigenden Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz ausgesetzt gewesen zu sein. Unter allen Erwerbstätigen sahen sich 49 % von zumindest einer physischen und 34 % von zumindest einer psychischen Belastung betroffen (vgl. Abbildung 5.1). Aus Gründen wie den im Durchschnitt längeren Wochenarbeitszeiten oder aufgrund des höheren Anteils manueller Tätigkeiten geben Männer an, sowohl von physischen als auch von psychischen Faktoren wie z. B. Zeitdruck (gesamt: 30 %, Männer: 34 %, Frauen: 26 %) stärker betroffen zu sein (Statistik Austria 2009).

Abbildung 5.1: Physische und psychische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz, Erwerbstätige, nach Geschlecht, 2007, in %



Quelle: Statistik Austria, AKE-Ad-hoc-Modul 2007: Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme

Einzelne Beschäftigtengruppen sind Arbeitsplatzbelastungen in ganz unterschiedlichem Ausmaß ausgesetzt. So nennen den Mikrozensusdaten aus 2007 zufolge 45- bis 59-Jährige häufiger (63 %) Belastungen als z. B. 15- bis 29-Jährige (56 %).

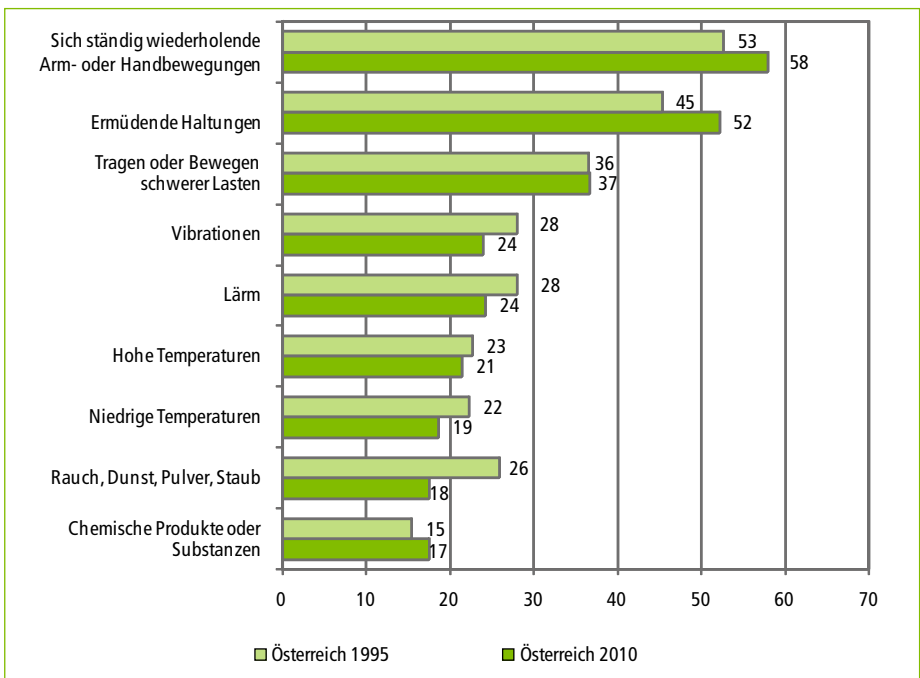
Interessanterweise verringert sich bei den über 59-jährigen Erwerbstätigen der Anteil jener, die zumindest über einen Belastungsfaktor klagen, auf 49 %. Der wesentliche Grund dafür dürfte darin liegen, dass in dieser Altersgruppe jene, die im Beruf einer intensiven Belastung ausgesetzt waren, aufgrund gesundheitlicher Folgeerscheinungen bereits in (Früh-)Pension und deshalb nicht mehr in dieser Statistik enthalten sind („Healthy-Worker“-Effekt). Unterschiede ergeben sich auch nach dem formalen Bildungsniveau: Erwerbstätige, die zumindest von einer Belastung betroffen sind, finden sich am häufigsten unter jenen, die über einen Lehrabschluss verfügen oder eine Mittlere Schule besucht haben (64 %), gefolgt von Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen (60 %). Im Vergleich dazu fühlen sich Hochschulabsolventinnen und -absolventen (55 %) sowie Personen, die eine AHS oder BHS abgeschlossen haben (51 %), etwas seltener belastet.

Nicht überraschend ergeben sich auch Differenzen nach Branchen: Beinahe drei Viertel aller Erwerbstätigen im Bauwesen sprechen davon, mit zumindest einer Belastung in ihrer Arbeit konfrontiert zu sein. Ein überdurchschnittlicher Anteil beruflich Belasteter findet sich weiters in der Land- und Forstwirtschaft (72 %), im Verkehr und der Nachrichtenübermittlung (66 %), im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (65 %) sowie im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (64 %). In den Branchen Kredit- und Versicherungswesen (39 %), Realitätenwesen und unternehmensbezogene Dienstleistungen (49 %) sowie im Unterrichtswesen (53 %) sind Erwerbstätige hingegen etwas seltener einem oder mehreren Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz ausgesetzt.

Physische Belastungsfaktoren

Entgegen den Diagnosen des weitgehenden Wegfalls manueller Tätigkeiten angesichts der Automatisierung von Arbeitsabläufen sind auch heute noch viele Erwerbstätige kontinuierlich mit zum Teil erheblichen körperlichen Anforderungen konfrontiert. Auf Basis von Daten aus dem EWCS 2010, in dem der Anteil derer ermittelt wurde, die in mehr als 25 % ihrer Arbeitszeit von physischen Belastungsfaktoren betroffen sind, zeigt sich, dass einige solcher Belastungen 2010 sogar häufiger auftreten als 1995 (vgl. Abbildung 5.2).

Abbildung 5.2: Physische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz, die mehr als 25 % der Zeit gegeben sind, Veränderungen 1995–2010, in %



Quelle: EWCS, Eurofound, eigene Berechnungen; Auflistung jener Indikatoren, die sowohl 1995 als auch 2010 erfasst wurden.

Relevant sind hier zunächst manuelle Tätigkeiten, die aufgrund einer damit verbundenen Körperhaltung, eines wiederholt durchzuführenden Bewegungsablaufs oder durch das Tragen von Lasten auf Dauer zu ungünstigen Fehlbeanspruchungen führen können.

Zu denken ist hier beispielsweise an Arbeiten auf der Baustelle oder am Fließband, aber auch an Beschäftigte an der Supermarktkasse, die auf den Arbeitstag verteilt große Lasten bewegen. Derartige physische Arbeitsbelastungen sind auch in Österreich nach wie vor weitverbreitet und haben im Zeitraum zwischen 1995 und 2010 sogar zugenommen: Sich ständig wiederholende Arm- oder Handbewegungen (von 53 % auf 58 %), schmerzhafte oder ermüdende Haltungen (von 45 % auf 52 %), Tragen oder Bewegen schwerer Lasten (von 36 % auf 37 %).

Davon zu unterscheiden sind diverse Umgebungsfaktoren, die sich in Form von Lärm oder Vibrationen, hohen oder niedrigen Temperaturen bzw. sonstigen Witterungseinflüssen sowie als Staub, Rauch oder andere chemische Substanzen negativ bemerkbar machen. Im Vergleich zu körperlich ermüdenden Bewegungsabläufen sind solche Belastungsfaktoren weniger verbreitet und zudem im Verlauf der letzten 15 Jahre zumeist etwas seltener geworden. Gründe dafür dürften im Rückgang industrieller Produktionsprozesse liegen, in der Modernisierung technischer Ausstattungen bzw. betriebsnotwendiger Ausrüstungen wie Schutzbekleidung sowie in gesetzlichen Regelungen zur Verringerung von Gesundheitsbelastungen. Dennoch klagt auch 2010 bis zu ein Viertel aller Arbeitskräfte, in mehr als 25 % der Arbeitszeit Vibrationen, Lärm, hohen Temperaturen u. a. m. ausgesetzt zu sein.

Viele Veränderungsprozesse am Arbeitsplatz vollziehen sich nur langsam, weshalb auch in der näheren Zukunft unterschiedliche physische Belastungen für viele Beschäftigte Bestandteil der Arbeit bleiben dürften.

Tabelle 5.1: Physische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz, die mehr als 25 % der Zeit gegeben sind, nach soziodemografischen und erwerbsstatistischen Merkmalen, 2005, in %

	Vibrationen	Lärm	Tabakrauch	Niedrige Temperaturen	Hohe Temperaturen	Chem. Produkte oder Substanzen	Rauch, Dunst, Pulver, Staub	Dämpfe (z. B. von Lösungsmitteln)
Männer	38	34	22	29	28	17	27	12
Frauen	8	13	12	7	14	18	6	8
15–29	24	24	16	15	20	19	21	13
30–49	25	25	18	20	23	17	19	10
50+	23	24	18	19	20	17	11	8
Selbstständig	24	21	20	22	24	15	16	6
Unselbstständig	24	25	17	18	21	18	18	11
Teilzeit	9	12	12	10	12	18	5	7
Vollzeit	29	28	19	22	25	17	22	12
Führungskräfte, hoch qualifizierte Fachkräfte	9	13	17	8	14	12	4	5
Bürokräfte, Dienstleistung	6	9	16	7	14	8	6	3
FacharbeiterInnen	64	55	18	41	39	28	49	24
Hilfskräfte	37	36	23	36	30	38	25	14
1–9 Beschäftigte am Standort	19	19	18	18	20	16	15	7
10–49 Beschäftigte am Standort	26	28	19	23	22	17	20	8
50–249 Beschäftigte am Standort	26	24	13	17	23	20	17	15
250+ Beschäftigte am Standort	29	32	19	14	23	17	19	13
Österreich gesamt 2010	24	24	18	19	21	17	18	10
EU-15 2010	22	28	10	22	21	16	16	10

Quelle: EWCS, Eurofound, eigene Berechnungen

Die Tabellen 5.1 und 5.2 geben die soeben angeführten physischen Arbeitsbelastungen nach soziodemografischen bzw. erwerbsstatistischen Merkmalen wieder. Bei physikalischen Umgebungsbelastungen zeigen sich signifikante Unterschiede entlang der Geschlechter, nach Vollzeit- und Teilzeitjobs sowie im Vergleich von manuellen und nichtmanuellen Tätigkeiten. Frauen sind deutlich seltener in manuellen Arbeitsprozessen erwerbstätig und dementsprechend seltener Fakto-

ren wie Lärm, Staub oder ungünstigen Witterungsverhältnissen ausgesetzt. Eine Ausnahme davon sind chemische Produkte oder Substanzen, von denen beide Geschlechter gleichermaßen betroffen sind. Ebenso wie die Verteilung manueller Tätigkeiten ist jene zwischen Vollzeit- und Teilzeijobs zwischen den Geschlechtern segmentiert, weshalb Teilzeitbeschäftigte statistisch betrachtet seltener physikalischen Umgebungsfaktoren ausgesetzt sind.

Interessant ist, dass mit Blick auf unterschiedliche Berufspositionen Facharbeiterinnen und Facharbeiter den unterschiedlichen Faktoren zumeist signifikant häufiger ausgesetzt sind als Hilfskräfte. Dies kann zum Teil damit erklärt werden, dass der Gruppe der Hilfsarbeitskräfte auch viele zugeordnet sind, die keine schweren manuellen Tätigkeiten verrichten. Ausnahmen sind hier die Belastungen durch chemische Substanzen bzw. durch Tabakrauch, von denen Hilfskräfte am häufigsten betroffen sind. Zumindest die Belastung durch Tabakrauch dürfte mit dem Einsatz vieler un- und angelernter Arbeitskräfte in der Gastronomie zu tun haben; und Chemikalien spielen etwa im Reinigungsgewerbe eine Rolle.

Tabelle 5.2: Physische Belastungsfaktoren II am Arbeitsplatz, die mehr als 25 % der Zeit gegeben sind, nach soziodemografischen und erwerbsstatistischen Merkmalen, 2010, in %

	Stehen	Sich ständig wiederholende Arm- oder Handbewegungen	Schmerzhafte oder ermüdende Haltungen	Tragen oder Bewegen schwerer Lasten	Tragen oder Bewegen von Personen
Männer	73	59	53	46	4
Frauen	72	56	51	25	14
15–29	78	56	47	39	8
30–49	71	60	54	35	8
50+	71	54	53	37	9
Selbstständig	80	66	51	40	5
Unselbstständig	71	57	52	36	9
Teilzeit	76	51	43	27	12
Vollzeit	70	60	55	39	7
Führungskräfte, hoch qualifizierte Fachkräfte	64	43	39	20	15
Bürokräfte, Dienstleistung	63	56	51	23	8
FacharbeiterInnen	86	73	66	70	2
Hilfskräfte	94	81	71	59	1
1–9 Beschäftigte am Standort	80	57	51	37	6
10–49 Beschäftigte am Standort	75	55	54	43	10
50–249 Beschäftigte am Standort	65	67	53	37	8
250+ Beschäftigte am Standort	58	56	50	25	10
Österreich gesamt 2010	72	58	52	37	8
EU-15 2010	69	64	46	33	9

Quelle: EWCS, Eurofound, eigene Berechnungen

Bei der Betrachtung unterschiedlicher Indikatoren für ungünstige Körperhaltungen oder belastende physische Bewegungsabläufe sind Unterschiede zwischen Erwerbssegmenten weniger leicht zu interpretieren. Zunächst mag kaum überraschen, dass „White collar workers“ derartigen körperlichen Belastungen signifikant seltener ausgesetzt sind als „Blue collar workers“. Ungeachtet dessen klagt allerdings auch ein beachtlicher Anteil von hoch qualifizierten Fachkräften in Dienstleistungsberufen darüber, mehr als ein Viertel der Arbeitszeit zu stehen

(z. B. Lehrerinnen und Lehrer), sich ständig wiederholende Handbewegungen zu verrichten oder in ermüdenden Haltungen zu arbeiten. Bei den beiden letzten Variablen ist vor allem an Büro- und/oder Computerarbeit zu denken. Gegenüber einer historischen Perspektive, in der Büroarbeit von Angestellten als Privileg interpretiert worden war, zeigen sich in heutigen „Sitzberufen“ mit einseitigen Haltungen und wenig physischer Bewegung auch ihre Schattenseiten in Form von Beschwerden wie Muskel- und Skeletterkrankungen. Interessant ist das Merkmal „Tragen und Bewegen von Personen“, denn dieser Belastung sind gut qualifizierte Personen in Dienstleistungsberufen mit 15 % sogar in größerem Ausmaß ausgesetzt als der Durchschnitt aller Beschäftigten (8 %). Hier handelt es sich auch um einen Effekt der statistischen Berufszuordnung, wonach diese Belastungen insbesondere in medizinischen oder pflegenden Berufen anfallen, d. h. bei Personal in Krankenhäusern, Pflegekräften oder z. B. auch bei Beschäftigten in Behindertenbetreuungseinrichtungen. Auch in der Kinderbetreuung findet sich diese Anforderung. Ins Bild passt, dass hier Frauen (14 % vs. 4 %) deutlich überrepräsentiert sind und z. B. den Job in der stationären oder mobilen Altenbetreuung mehrheitlich in Form einer Teilzeitbeschäftigung ausüben. Bei den weiteren Variablen der Tabelle 5.2 ergeben sich erwartete Verteilungen: Ältere Erwerbstätige erwähnen etwas häufiger ermüdende Haltungen und müssen (eben deshalb) bei der Arbeit nicht so viel stehen. Während vom Tragen schwerer Lasten Facharbeiterinnen und Facharbeiter am stärksten betroffen sind, und dies etwas überdurchschnittlich oft an Arbeitsstätten mit 10 bis 50 Beschäftigten (z. B. Baustellen), sind ungünstige Haltungen oder Bewegungsabläufe (inkl. Stehen) unter Hilfskräften am stärksten verbreitet.

Vergleiche zur Verbreitung physischer Arbeitsbelastungen mit den EU-15 ergeben für Österreich mehrheitlich Werte, die nicht weit vom (west)europäischen Durchschnitt abweichen: Erwerbstätige in Österreich sind seltener Lärm (24 % zu 28 %) oder sich ständig wiederholenden Arm- oder Handbewegungen ausgesetzt (58 %

zu 64 %), dafür häufiger schmerzhaften oder ermüdenden Haltungen (52 % zu 46 %) sowie dem Tragen oder Bewegen schwerer Lasten (37 % zu 33 %). Interessant ist, dass hierzulande Rauchen am Arbeitsplatz etwas verbreiteter zu sein scheint als im EU-15-Durchschnitt, d. h. von mehr Befragten als Belastung genannt wird (18 % zu 10 %). Nicht nur bei Befragungsergebnissen zu Gesundheitsbelastungen, insbesondere im Ländervergleich, ist zugleich anzumerken, dass Aussagen erstens auf Selbstauskünften basieren, d. h. dass die individuell empfundene Schwere einer Belastung als hochgradig subjektiv einzustufen ist. Darüber hinaus sind hinter identen Ausprägungen von Variablen – d. h. in diesem Fall der Nennung oder Nicht-Nennung von Belastungen – nicht nur individuelle, sondern auch kulturelle Unterschiede zu vermuten.

Box 5.1: Alternsgerechtes Arbeiten

Angesichts des demografischen Wandels werden altersgerecht gestaltete Arbeitsplätze immer relevanter, um Menschen länger in Beschäftigung halten zu können. Beispiele dafür sind: Personalpolitik (z. B. alterssensible Laufbahngestaltung, altersgemischte Teams), Arbeitsorganisation (z. B. Änderung der Aufgabenzuschnitte, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung), Arbeitszeitgestaltung (z. B. Neuzuschnitt von Schichtplänen, Altersteilzeit), Qualifizierung (z. B. betriebliche Weiterbildung auch für Ältere, Nutzung von Erfahrungswissen durch Tandemsysteme alt–jung). Im Vergleich zu den häufigen Willensbekundungen ist die Praxis von Modellen der altersgerechten Arbeitsgestaltung in Österreichs Unternehmen allerdings gelinde gesagt ausbaufähig. Die geringe Erwerbstätigenrate der 55- bis 64-Jährigen ist zu einem Gutteil auf die ungenügend entwickelte Verbreitung von altersgerecht konzipierten Arbeitsplätzen zurückzuführen. In einer Umfrage der Europäischen Gesundheitsagentur (2013) wurde u. a. die Häufigkeit von betrieblichen Programmen oder Richtlinien ermittelt, die es den

Beschäftigten leichter machen, bis zum oder über das Rentenalter hinaus weiterzuarbeiten. Mit einem Anteil von 11 % aller befragten Erwerbstätigen, denen derartige Programme an der eigenen Arbeitsstätte bekannt sind, fallen die Ergebnisse ernüchternd aus. In Ländern wie Dänemark, Schweiz oder dem Vereinigten Königreich ist dieser Anteil mehr als doppelt so hoch.

Eine Initiative, auf deren Agenda auch alternsgerechtes Arbeiten steht, ist fitzwork (www.fitzwork.at). Dabei handelt es sich um ein von der österreichischen Bundesregierung gestartetes Informations- und Beratungsangebot zum Verbleib bzw. zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. Mit „fit“ ist auch gemeint, dass die Ressourcen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit den an sie gestellten Arbeitsanforderungen zusammenpassen. Fitzwork besteht aus zwei Schienen: Personenberatung und Betriebsberatung. Die Personenberatung bietet einzelnen Menschen kostenlos, freiwillig und vertraulich Informationen und Unterstützung, wenn der Arbeitsplatz durch Erkrankung oder persönliche Einschränkungen gefährdet ist oder verloren ging. Die Betriebsberatung unterstützt Betriebe beim Aufbau eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. 2013 existierten bereits 40 Beratungsstellen, seit dem Start 2011 haben knapp 13.000 Personen die fitzwork-Beratung genutzt und fast 3.000 Personen erhielten im Rahmen eines individuellen Case Managements persönliche Hilfestellung zur Förderung ihrer Gesundheit.⁴² Dazu ein Beispiel: Ein etwa 50-jähriger Bauarbeiter, Hannes K., hat bereits mehrere Bandscheibenvorfälle hinter sich, mittlerweile quälen ihn fast täglich Schmerzen. 36 Jahre arbeitet er im gleichen Betrieb – und das gern. Seine körperlichen Ressourcen passen aber nicht mehr mit der Beanspruchung auf der Baustelle zusammen. Das Unternehmen, in dem er arbeitet, ist ein fitzwork-Betrieb. Als die Vorgesetzten merken, dass die Krankenstände von Hannes K.

⁴² Zitiert aus: Alle Achtung – Das Sicherheitsmagazin der AUVA, September 2013, S. 4.

zunehmen und auch länger werden, sucht der betriebliche Integrationsbeauftragte das Gespräch mit ihm. In einer Vertrauensatmosphäre sichten die beiden Möglichkeiten zu Rehabilitationsmaßnahmen. Bald wird klar, dass das nur begrenzt helfen kann. Mit Erlaubnis von Herrn K. spricht der Integrationsbeauftragte mit der Geschäftsführung und der Arbeitsmedizinerin sowie mit Herrn K.s direktem Vorgesetzten. Es wird entschieden, dass für Herrn K. am Bauhof des Unternehmens eine organisatorische Arbeit gefunden werden kann, die nicht mehr die körperliche Fitness eines 30- oder 40-Jährigen voraussetzt. Mit Unterstützung der Pensionsversicherung, die Rehabilitationsmaßnahmen fördert, absolviert Herr K. eine Schulung. Er bewegt nun Lasten mit Kränen und muss nicht mehr händisch anpacken. Herr K. ist jetzt „fit“, denn die neue Tätigkeit passt zu ihm. Das Unternehmen hat einen hochmotivierten Mitarbeiter halten können, dessen Erfahrung weiter genützt werden kann.

Das Beispiel zeigt, dass an unterschiedlichen „Schrauben“ gedreht werden muss, um eine individuell passende Lösung zu erzielen. Natürlich tragen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Beispiel Umschulungen absolvieren oder sich mittels Rehabilitationsmaßnahmen um ihre Gesundheit kümmern, aktiv zu ihrer Arbeitsfähigkeit bei. Genauso wichtig sind aber die betrieblichen Veränderungen für belastete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So können ein Tätigkeitswechsel, etwa von körperlicher Arbeit zu organisatorischen Aufgaben, und Arbeitszeitveränderungen (wie neue Lage der Arbeitszeit oder Arbeitszeitverkürzung, veränderte Pausengestaltung) zu einer Verbesserung der Arbeitsfähigkeit führen. Wenn fitzwerk seitens der Partner des Arbeits- und Gesundheitsgesetzes, AMS, Sozialversicherungen und Bundessozialamt gefördert wird, gilt es seitens der Unternehmen, eine systematische Vorgehensweise nachhaltig umzusetzen.

Quelle: Arbeit&Wirtschaft 2/2013: 22

Arbeitsunfälle

Neben physischen und psychischen Belastungen können auch Arbeitsunfälle zu gesundheitlichen (Dauer-)Beeinträchtigungen führen oder im schlimmsten Fall tödlich enden. Laut Ad-hoc-Modul der Arbeitskräfteerhebung 2007 hatten 217.000 Österreicherinnen und Österreicher (ca. 5 % aller Erwerbspersonen) in den zwölf Monaten vor der Befragung mindestens einen Arbeitsunfall. Der Großteil dieser Personen (86 %) verunglückte nur einmal, wohingegen 14 % der Befragten zwei oder mehr Arbeitsunfälle hatten. Nicht jeder Arbeitsunfall führt zu einer Berufsunterbrechung: 23 % der in der Arbeit Verunglückten gehen am Tag nach dem Unfall wieder in die Arbeit. Jedoch sind knapp ein Fünftel zwischen einem und drei Tagen und 27 % zwischen vier und 13 Tagen nicht am Arbeitsplatz. Der Großteil, nämlich 49 %, bleibt der Arbeit nach einem Unfall zwei Wochen oder länger fern. Wesentlich mehr Männer (152.400 oder 6,5 %) als Frauen (64.700 oder 3,4 %) gaben 2007 an, einen Arbeitsunfall erlitten zu haben. Am häufigsten traten Arbeitsunfälle bei der jüngsten Altersgruppe auf, den 15- bis 30-Jährigen (7,4 %). In den anderen Altersgruppen lag der Prozentsatz zwischen 4 % und 4,4 %. Dem größten Unfallrisiko waren Lehrlinge, die manuelle Tätigkeiten verrichten, ausgesetzt (11,3 %), gefolgt von Facharbeiterinnen und Facharbeitern, Vorarbeiterinnen und Vorarbeitern, sowie Meisterinnen und Meistern (8,9 %) sowie Personen, die angelernte manuelle Tätigkeiten verrichten (7,4 %). Nach Branchen betrachtet findet sich die höchste Unfallhäufigkeit im Bauwesen (8,4 %), der Sachgütererzeugung (6,8 %) und der Landwirtschaft (6,6 %).

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) veröffentlicht jährliche Statistiken über Arbeitsunfälle (vgl. www.auva.at). Bei diesen handelt es sich um von der AUVA anerkannte Versicherungsfälle. Anerkannte Arbeitsunfälle (daher der Unterschied zu den Mikrozensus-Zahlen) von Erwerbstätigen sind in den letzten

Jahren zurückgegangen, von 117.000 im Jahr 2007 auf 109.000 im Jahr 2012.⁴³ Ein noch stärkerer Rückgang (mit größeren Schwankungen zwischen einzelnen Jahren) zeigt sich bei tödlich verlaufenden Arbeitsunfällen: von 288 Fällen 2005 auf 214 Fälle 2011. Von den 214 Fällen mit tödlichem Ausgang im Jahr 2011 entfielen 82 auf Arbeitsunfälle im engeren Sinn, 34 auf Wegeunfälle und 98 auf Berufskrankheiten. Im Branchenvergleich passierten 2012 die häufigsten Arbeitsunfälle (ohne Wegeunfälle und Berufskrankheiten) in Bauberufen (17.000) und Metallberufen (14.500). Laut Daten des vom WIFO erstellten Fehlzeitenreports 2012 ereignete sich fast ein Fünftel aller Arbeitsunfälle auf Baustellen (Leoni 2012). Zwar sind auch heute jüngere männliche Arbeiter am häufigsten von Unfällen betroffen, allerdings hat es bei dieser Gruppe einen starken Rückgang der Unfallquote gegeben, weshalb sich die Unterschiede zu Angestellten im Lauf der letzten Jahrzehnte verringert haben. Die Quote der Arbeitsunfälle erreichte 2011 mit 365 je 10.000 Versicherte den tiefsten Stand seit 1974. Damals waren statistisch gesehen 7,6 % der Beschäftigten von einem Arbeitsunfall betroffen (bzw. 6,8 % ohne Wegeunfälle), d. h. etwa doppelt so viele wie 2011 (3,7 % bzw. 3,3 % ohne Wegeunfälle). Langfristig betrachtet sind auch die Wegeunfälle zurückgegangen, von 83 Unfällen je 10.000 Versicherte (0,8 %) 1974 auf 38 Unfälle (0,4 %) 2011 (Leoni 2012: 52). Der Rückgang von schwerwiegenden Arbeitsunfällen verdankt sich einerseits verbesserten Vorkehrungen im Arbeitsschutz gegenüber Gefährdungen, andererseits und generell dem technologischen und wirtschaftlichen Strukturwandel, d. h. einer Abnahme der besonders gefahrenexponierten Tätigkeiten in der Industrie und im Gewerbe zugunsten einer Zunahme von Beschäftigten in Dienstleistungsberufen.

43 Die AUVA schlüsselt die Daten für 2012 wie folgt auf: Arbeitsunfälle im engeren Sinn von unselbstständig und selbstständig Erwerbstätigen (93.300) bzw. von sonstigen Versicherten (2.900) sowie Wegeunfälle (11.500) und anerkannte Berufskrankheiten (1.200) ergeben in Summe den ausgewiesenen Wert von 109.000 Schadensfällen. Dazu kommen noch Unfälle von Schülerinnen und Schülern, Studierenden und Kindergartenkindern (54.400), weshalb die Summe der anerkannten Schadensfälle bei 163.300 liegt.

Psychische Belastungsfaktoren

Psychische Beanspruchungen, bedingt durch (erwerbs)arbeitsbedingte Belastungsfaktoren wie Zeitdruck oder kontinuierliche Lernanforderungen infolge der Beschleunigung wirtschaftlicher Prozesse, weiters aufgrund von Arbeitsplatzunsicherheit oder Schwierigkeiten im Umgang mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie mit Kundinnen und Kunden bzw. Klientinnen und Klienten, sind in den letzten Jahren in einem ungeahnten Ausmaß in den Fokus gerückt. Befeuert durch die seit 2008 schwelende Finanz- und Wirtschaftskrise bzw. durch die mediale Berichterstattung über die Krisenanfälligkeit auch in (west)europäischen Gesellschaften entsteht der Eindruck, es hier mit einer geradezu epidemischen Verunsicherung zu tun zu haben, die für viele in die Erschöpfung mündet (Ehrenberg 2008, Han 2010). Die anhaltende Diskussion über die Verbreitung psychischer Belastungen ist zumindest für die davon Betroffenen zugleich als Vorteil zu werten, denn beispielsweise hat die gesellschaftliche Akzeptanz für depressive Symptome bis hin zum Burn-out (wo weiterhin strittig ist, ob es sich dabei um ein eigenständiges Krankheitsbild handelt) zugenommen. Vermutlich wären psychische Symptome noch vor wenigen Jahren aufgrund der Angst davor, eben deshalb als verrückt erklärt zu werden, hinter dem Etikett einer anerkannten physischen Erkrankung versteckt worden. Offenbar spiegeln psychische Belastungen und damit potenziell einhergehende gesundheitliche Auswirkungen sowohl auf die Psyche als auch in Form psychosomatischer Erkrankungen Veränderungen in der Arbeitswelt wider, die nicht mehr zu leugnen sind.⁴⁴ Dazu kommt, dass für viele auch die private Lebenswelt offener und dadurch fragiler geworden ist (Individu-

44 Seit 2013 ist in Österreich eine Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) in Kraft, die die verbindliche Ermittlung und Beurteilung von psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz regelt. Analog zur Gefährdungsbeurteilung physischer Risikofaktoren sind nun in Betrieben auch psychische Belastungen zu evaluieren. Gemäß ÖNORM sind psychische Belastungen definiert als „alle Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“. Gegenstand von Evaluierungen sind unter anderem: Arbeitsaufgaben (Informationsdichte, einseitige Tätigkeiten, Umgang mit Menschen etc.); Arbeitsumgebung/Arbeitsraum (Platzverhältnisse, Lärm, Klima etc.); Arbeitsabläufe (Unterbrechungen, fehlende Information); Arbeitsorganisation (Arbeitszeitgestaltung, Feedback, Zusammenarbeit mit Führungskräften und Kolleginnen und Kollegen). Vgl. dazu <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Gesundheit/Belastungen/default.htm>.

alisierung, Beschleunigung u. a. m.). Auf individueller Ebene ist oft nur schwer nachvollziehbar, woher der Stress eigentlich kommt: Liegt es an der (Erwerbs-) Arbeit, den persönlichen Lebensumständen, den sozialen Beziehungen? Wirkt sich der Berufsstress auf das Privatleben aus oder ist es umgekehrt?

Obwohl kaum stringent durchzuhalten, empfiehlt sich bei der Diskussion von psychischen Belastungen eine begriffliche Untergliederung nach Belastung („Stressor“), Beanspruchung („Stress“) und Beeinträchtigung („Strain“). Belastungen werden im Kontext von Arbeit zumeist als von außen kommend und insofern als objektive Anforderungen konzipiert (z. B. Zeitdruck), während das Stresserleben hochgradig subjektiv ist. Identische Anforderungen können zu weit voneinander abweichenden Stressreaktionen führen. Von Stress als eher neutral konzipierter Beanspruchung sind wiederum die damit verbundenen Beeinträchtigungen, Strapazen bzw. Gesundheitsbeschwerden zu unterscheiden. Weil die interindividuellen Unterschiede in der Frage groß sind, bis zu welchem Punkt eine bestimmte Beanspruchung als normaler (zwangsläufiger) Teil der Arbeit eingestuft wird und ab wann von Überforderung oder Fehlbeanspruchung zu sprechen ist, sind quantifizierende Aussagen über psychische Belastungen, ihre Verbreitung und ihre Auswirkungen schwierig. Phasen mit Stress im Beruf müssen keineswegs zwangsläufig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen; im Gegenteil fällt es schwer, von Arbeit als dem Erbringen einer Leistung zu sprechen, ohne die Bewältigung von wiederkehrenden und zum Teil schwierigen Herausforderungen im Blick zu haben. Ob und in welchem Ausmaß eine gesundheitliche Beeinträchtigung tatsächlich eintritt, hängt etwa von der körperlichen und psychischen Konstitution einer Person ab, von den jeweiligen Kompetenzen und Coping-Strategien im Umgang mit Belastungen; von den Spielräumen, Alternativen und Ressourcen, die dafür betrieblich wie auch außerbetrieblich zur Verfügung stehen, von der Unterstützung im betrieblichen (beruflichen) ebenso wie im privaten Umfeld sowie davon, wie sensibel eine Person gegenüber unterschied-

lichen Stressquellen reagiert (Arbeitsintensität, Unterbrechungen, Unsicherheit, konflikthafte Beziehungen) bzw. ob jemand einer Überforderung temporär oder chronisch ausgesetzt ist.

Gehaltvolle Modelle zu psychischer Belastung, Beanspruchung und Beeinträchtigung gehen von komplexen Balancen aus, die erst dann, wenn sie (dauerhaft) aus dem Lot geraten, eine Fehlbeanspruchung anzeigen und zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können. Mit der Idee einer gestörten Balance durch Überforderung oder auch Unterforderung tun sich ältere arbeitspsychologische Konzepte schwer, die den Erwerbstätigen möglichst viel Handlungs- und Entscheidungsspielraum als Puffer gegen Stressbelastung empfehlen. Insbesondere in wissensintensiven Arbeitsfeldern mit hohen Anforderungen an die Selbstregulation sind aber nicht so sehr die fehlenden Handlungsspielräume das eigentliche Problem, sondern im Gegenteil fehlende Strategien, um mit dem ausufernden „Optionsstress“ zurecht zu kommen, d. h. um die Handlungsspielräume wieder auf ein überschaubares Maß zu begrenzen (vgl. z. B. Pfaff 2013). International am häufigsten untersucht sind das Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek/Theorell (1990) und das Modell beruflicher Gratifikationskrisen von Siegrist (1996, 2013). Das Anforderungs-Kontroll-Modell fokussiert auf Aspekte von Arbeitsorganisation und Tätigkeitsinhalten, es untersucht Stressbelastung infolge hoher Arbeitsverdichtung bei geringer Kontrolle und Entscheidungsspielraum – ein klassisches Beispiel für diese ungünstige Konstellation ist die Fließbandarbeit. Im Modell der beruflichen Gratifikationskrisen geht es dagegen um Formen der Tauschgerechtigkeit: Steht einer hohen Verausgabung im Beruf keine angemessene Belohnung (Entgeltung, Sicherheit, Aufstieg, Wertschätzung) gegenüber, kann das für den Beschäftigten in eine Gratifikationskrise münden. Prospektive epidemiologische Studien zeigen, dass z. B. die Manifestation einer klinisch relevanten depressiven Symptomatik bei von beruflichen Gratifikationskrisen Betroffenen in etwa doppelt so hoch ist wie bei Beschäftigten, die nicht unter diesen Gratifika-

tionskrisen leiden. Auch das Anforderungs-Kontroll-Modell wurde vielfach empirisch überprüft und bestätigt, dass die ungünstige Konstellation von hoher Anforderung und geringer Kontrolle mit einem erhöhten Risiko für Depression korreliert (vgl. Bauer 2013, Rosenbach/Richter 2013). In der nachfolgenden Wiedergabe von empirischen Evidenzen zu psychischen Arbeitsbelastungen bei Erwerbstätigen in Österreich fehlt der Platz, um verschiedenen Stress-Modellen oder komplexen Zusammenhängen zu Belastungen und Beeinträchtigungen im Detail nachzugehen. Dazu kommt, dass die empirische Befundlage in Österreich trotz einer Vielzahl an Publikationen zu Gesundheitsfragen in der Arbeitswelt als noch sehr lückenhaft einzustufen ist (eine materialreiche Studie zum Thema liefern Biffel et al. 2011). Die Ausführungen beschränken sich insofern darauf, ausgewählte Daten zur Verbreitung von psychischen Belastungen, Stresserfahrungen und gesundheitlichen Folgen aufzulisten. Welche Erwerbssegmente sind besonders stressbelastet? Und lässt sich tatsächlich von einer Zunahme arbeitsbedingter psychischer Belastungen sprechen?

Die mit etwa 20.000 Befragten mit Abstand robusteste Datenquelle, die Auskünfte über Stressquellen liefern kann, ist die bereits einige Jahre zurückliegende Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung aus 2007 zu arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen (Statistik Austria 2009). Damals gaben 30,4 % der Erwerbstätigen an, am Arbeitsplatz Zeitdruck bzw. Überbeanspruchung ausgesetzt zu sein. Als weitere, allerdings deutlich seltener auftretende psychische Belastungsfaktoren wurden Belästigung/Mobbing (3,2 %), Gewalt/Gewaltandrohung (1,2 %) sowie andere Faktoren (4,3 %) genannt. In Summe fühlt sich etwa ein Drittel psychischen Belastungen ausgesetzt. Zeitdruck wird von Männern (34 %) häufiger genannt als von Frauen (26 %) und scheint mit dem Niveau der Formalbildung bzw. der Berufssposition zu steigen. Im Vergleich zu 20 % in manuellen Hilfstätigkeiten äußerten 2007 44 % der Hochqualifizierten in nichtmanuellen Tätigkeiten, von Zeitdruck betroffen zu sein. Im Branchenvergleich lag der Sektor Verkehr und Nachrichten-

übermittlung vorn (41 %), gefolgt vom Gesundheits-, Sozial- und Veterinärwesen (38 %) sowie dem Bauwesen (35 %).

Nun sind Zeitdruck oder Mobbing zwar gravierende, aber nicht die einzigen Stressquellen am Arbeitsplatz. Wünschenswerte Untergliederungen nach weiteren Ursachen für psychische Arbeitsbelastungen finden sich in den analysierten repräsentativen Erhebungen allerdings nur sporadisch. Demgegenüber wird vermehrt direkt nach dem Vorliegen von arbeitsbedingtem Stress gefragt, ungeachtet der unterschiedlichen Verursachungsfaktoren, um über einen Indikator zu verfügen, der die Verbreitung von psychischer Belastung bzw. Beanspruchung gleichsam komprimiert wiedergeben soll. Weil der Wortlaut und damit auch das Bedeutungsspektrum von Fragen zu arbeitsbedingtem Stress in den einschlägigen Erhebungen variieren, gehen wenig überraschend auch die Daten zur Verbreitung auseinander. Beispielsweise berichten in der EWCS-Befragung 2010 32 % der österreichischen Erwerbstätigen, dass sie „immer“ oder „meistens“ Stress in der Arbeit erleben (d. h. 32 % nennen die ersten beiden Ausprägungen auf einer fünfstufigen Skala). Gegenüber der EWCS-Erhebung 2005 mit 21 % Stressbeanspruchung ist das eine markante Zunahme, allerdings ist diese Interpretation aufgrund einer modifizierten Frageformulierung mit einer Portion Vorsicht zu genießen. Gaben 2005 noch signifikant mehr Männer als Frauen an, Stress am Arbeitsplatz zu erleben, so hat sich diese Differenz 2010 verflüchtigt und sind auch Unterschiede nach anderen erwerbsstatistischen Kriterien eher geschrumpft (Tabelle 5.3). Überraschend groß sind dagegen die Unterschiede im Stressempfinden nach der Betriebsgrößenklasse: Mit einem Anteil von 47 % der Befragten scheint der Stresslevel in Betrieben (bzw. Betriebseinheiten) mit mehr als 250 Beschäftigten am höchsten zu sein. Über die Gründe dafür lässt sich an dieser Stelle nur spekulieren: Ein grundsätzlicher Vorteil der Beschäftigten in Kleinbetrieben, die ansonsten in vielerlei Hinsicht benachteiligt sind (Einkommen, Aufstiegschancen etc.), liegt darin, dass die Übersicht über das betriebliche Geschehen leichter fällt. Demgegenüber lässt sich aus indi-

vidueller Sicht den verschiedenen Rationalisierungsmaßnahmen oder Umstrukturierungen in Großbetrieben wenig entgegensetzen und ist das Risiko größer, als „bloße Nummer“ relativ leicht ersetzbar zu sein. Das vermag ebenso Stress zu erzeugen wie der Umstand, dass in Österreich exportorientierte (und folglich größere) Unternehmen von der Wirtschaftskrise ab 2008 besonders betroffen gewesen sind. Im Vergleich der EU-27 liegt die Nennung von arbeitsbedingtem Stress in Österreich etwas über dem Durchschnitt. Erwerbstätige in Griechenland (51 %) berichten 2010 am häufigsten von Arbeitsstress, jene in Dänemark und Holland (jeweils 11 %) am seltensten.

Tabelle 5.3: Arbeitsbedingter Stress, nach soziodemografischen und erwerbsstatistischen Merkmalen, 2010, in %

	Stress (immer, meistens)
Männer	32
Frauen	32
15–29	33
30–49	34
50+	29
Selbstständig	24
Unselbstständig	34
Teilzeit	24
Vollzeit	36
Führungskräfte, hoch qualifizierte FacharbeiterInnen	34
Bürokräfte, Dienstleistung	32
FacharbeiterInnen	32
Hilfskräfte	24
1–9 Beschäftigte am Standort	22
10–49 Beschäftigte am Standort	35
50–249 Beschäftigte am Standort	34
250+ Beschäftigte am Standort	47
Österreich 2010	32
EU-15 2010	27

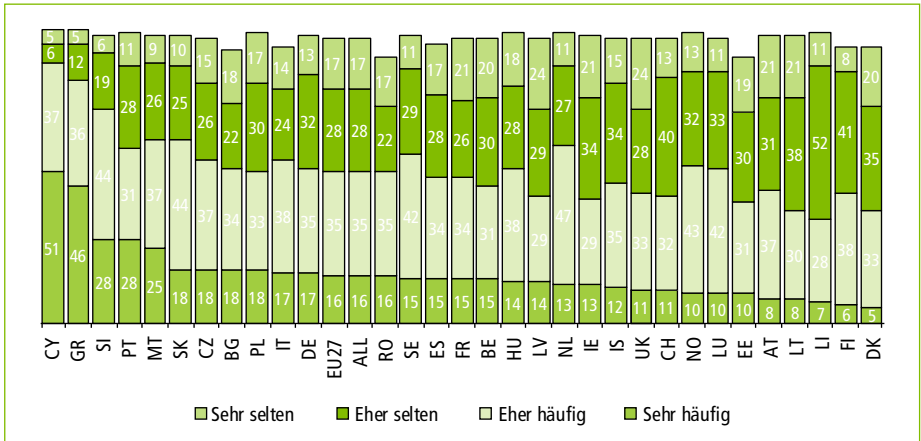
Quelle: EWCS, Eurofound, eigene Berechnungen

Aktuelle europäische Vergleichsdaten zur Verbreitung von arbeitsbedingtem Stress liefert eine 2013 durchgeführte Erhebung der Europäischen Gesundheitsagentur (European Agency for Safety and Health at Work 2013). Auf die eher weit gefasste Frage „Wie häufig sind Fälle von arbeitsbedingtem Stress an Ihrem Arbeitsplatz?“ antworten 8 % der Erwerbstätigen in Österreich mit sehr häufig, 37 % mit eher häufig und 52 % mit eher selten bzw. selten. Die verbleibenden 3 % erleben keinen Stress am Arbeitsplatz. Während es in diesem Sample keine Geschlechterunterschiede bei der Stressfrage gibt, berichten Befragte in Teilzeitsjobs, in Kleinbetrieben sowie ältere Erwerbstätige etwas weniger Fälle von Stress am Arbeitsplatz.

Auf Basis dieser Erhebung rangiert Österreich im europäischen Vergleich weit unterdurchschnittlich, etwa im Vergleich zu den krisengeplagten südeuropäischen Ländern Zypern und Griechenland, deren Erwerbsbevölkerungen sich gemäß Abbildung 5.3 als besonders gestresst einstufen.⁴⁵ Außerdem interessierte sich die Europäische Gesundheitsagentur auch dafür, ob und wie sehr im jeweiligen Betrieb an einer Verringerung von arbeitsbedingtem Stress gearbeitet wird. Jeweils knapp die Hälfte der Befragten in Österreich beantworten diese Frage mit (eher) gut bzw. (eher) schlecht. In dieser Hinsicht liegt Österreich nur im Durchschnitt.

⁴⁵ Ein ungünstigeres Ergebnis für Österreich liefert der EWCS-2010-Hauptbericht (Eurofound 2012: 118), in dem ein aus verschiedenen Variablen gebildeter Indikator „Mental health at risk“ wiedergegeben wird. Der Indexwert steigt mit der Verbreitung psychischer Belastungen. Zwar liegt Österreich auch diesem Index zufolge deutlich unterhalb der meisten süd- und osteuropäischen Länder, aber dennoch über dem Durchschnitt der EU-27 und vor allem über dem Durchschnitt der meisten westeuropäischen Länder. Interessant an diesem Befund ist außerdem, dass in Österreich vor allem Männern ein mentales Gesundheitsrisiko attestiert wird.

Abbildung 5.3: Wie häufig sind Fälle von arbeitsbedingtem Stress an ihrem Arbeitsplatz? 2013, in %



Quelle: Europäische Gesundheitsagentur 2013: 46

Interessantes Material aus Österreich liefert der seit 2008 durchgeführte Arbeitsgesundheitsmonitor von IFES, dessen jährliche Basis etwa 4.000 befragte unselbstständig Beschäftigte bilden.⁴⁶ Der Arbeitsgesundheitsmonitor liefert Daten erstens zu Quellen psychischer Belastungen, zweitens zur Verbreitung solcher Belastungen (auch im Zeitverlauf) und drittens zu den Folgen in Form sowohl psychischer als auch körperliche Beeinträchtigungen.

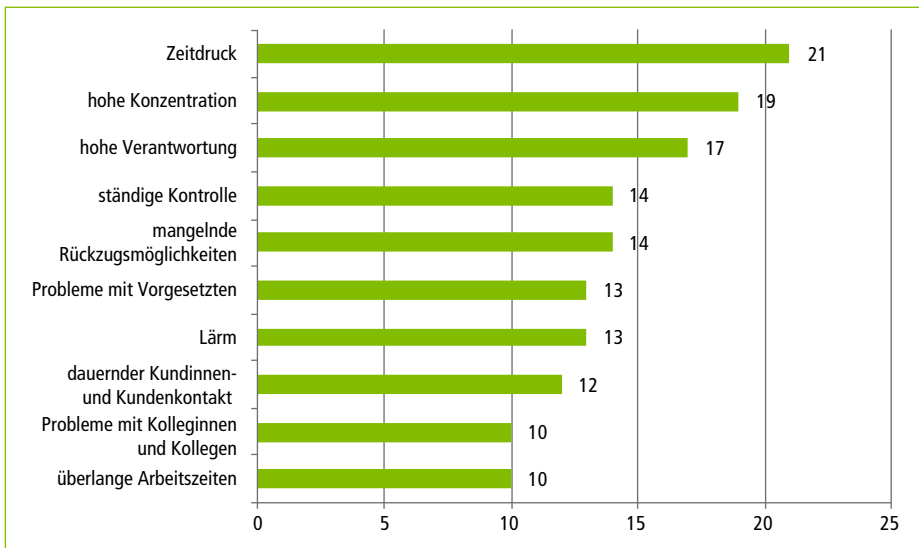
Abbildung 5.4 informiert über Quellen von arbeitsbedingten Belastungen, denen unselbstständig Beschäftigte 2011/2012 ausgesetzt waren.⁴⁷ Wie in den meisten vergleichbaren Erhebungen rangiert auch hier Zeitdruck an vorderster Stelle,

⁴⁶ <http://ooe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitswelt/arbeitsklima/Arbeitsgesundheitsmonitor.html>.

⁴⁷ Zum Teil beträchtlich voneinander abweichende Daten zur Verbreitung gleichlautender Faktoren in unterschiedlichen Erhebungen können hier nicht weiter aufgeklärt werden. Dies ist in erster Linie auf unterschiedliche Frageformulierungen und Antwortkategorien zurückzuführen. Weiters spielt (neben dem Erhebungszeitpunkt) die genaue Samplerezusammensetzung eine maßgebliche Rolle – etwa das minimale oder maximale Alter der befragten Respondenten.

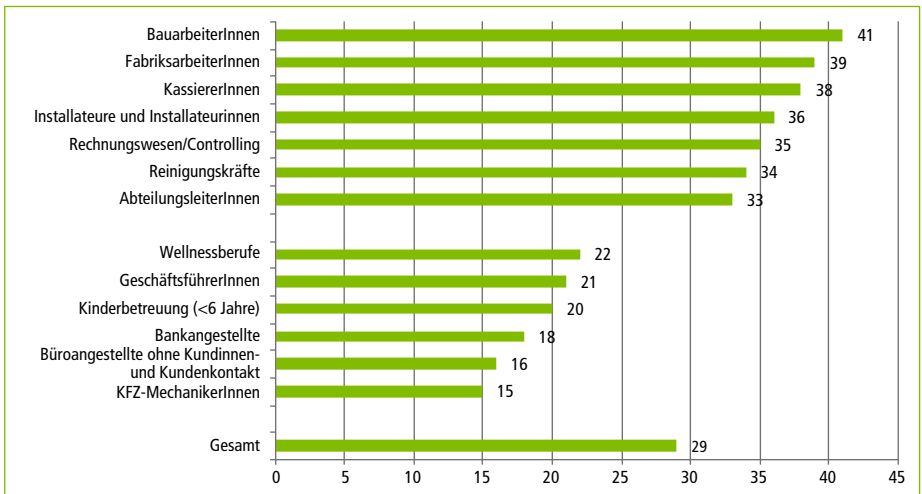
gefolgt von Konzentration und Verantwortung. Doch erst das variierende Zusammenspiel aus einzelnen Belastungsfaktoren sowie individuellen Coping-Kompetenzen bestimmt die jeweilige Ausprägung von Stressempfinden. Die Daten aus dem Arbeitsgesundheitsmonitor führen ebenfalls zum Ergebnis, dass sich etwa 30 % der Beschäftigten in Österreich einer kontinuierlichen psychischen (Stress-) Beanspruchung ausgesetzt sehen.

Abbildung 5.4: Ursachen psychischer Belastungen, 2011/2012, in %



Quelle: Arbeitsgesundheitsmonitor, IFES

Abbildung 5.5: Psychische Beanspruchung, 2011/2012, nach Berufsgruppen, in %

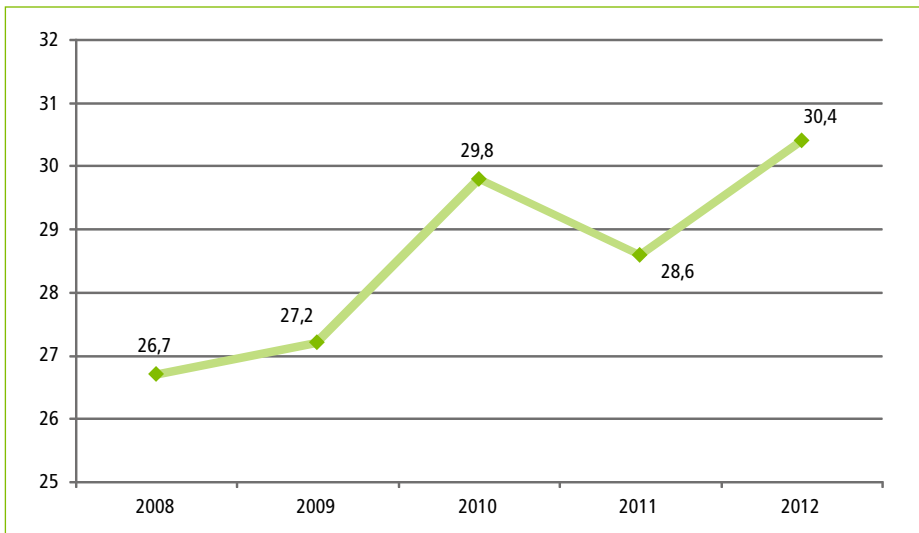


Quelle: Arbeitsgesundheitsmonitor, IFES

Abbildung 5.5 zeigt, welche Berufsgruppen über- bzw. unterproportional einer psychischen Beanspruchung ausgesetzt sind. Die Liste der überproportional betroffenen Berufsgruppen wird von Arbeiterinnen und Arbeitern am Bau und in Fabriken angeführt, d. h. von Personen in manuellen Tätigkeitsfeldern. Mit weiteren (hier nicht abgebildeten) Daten aus dem Arbeitsgesundheitsmonitor lässt sich dieser Befund generalisieren: Im Vergleich zu 27 % der Angestellten und 28 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst fühlen sich 39 % der Arbeiterinnen und Arbeiter kontinuierlich psychischen Belastungen ausgesetzt. Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund (Türkei: 43 %, Ex-Jugoslawien: 35 %) äußern überproportional oft psychische Belastungen. Dieses Ergebnis passt zum oben erwähnten Anforderungs-Kontroll-Modell, demzufolge in der Kombination von hohen Anforderungen und geringer Kontrolle über die Arbeitsaufgaben eine problematische Belastungskonstellation liegt, die zu Stress führt. Beschäftigte in manuellen Berufen erwähnen häufiger psychische Belastungen, obwohl sie seltener angeben,

Faktoren wie Zeitdruck ausgesetzt zu sein. Dies weist einerseits darauf hin, dass Zeitdruck nicht immer als (negativer) Stress erlebt wird. Andererseits gehört Zeitdruck bei bestimmten beruflichen Stellungen, wie etwa jenen mit höherem Ausbildungsniveau, gleichsam „zum guten Ton“, ist also nicht nur selbstverständlich, sondern darf dort auch als solcher thematisiert werden. Bei Arbeiterinnen und Arbeitern dürfte das weniger der Fall sein, weil sie sich intensiverer Kritik oder gleich dem Arbeitsplatzverlust ausgesetzt sehen, wenn sie ihre Arbeit aufgrund von Zeitmangel nicht bewältigen können. Es würde schlicht dem Jobprofil widersprechen, z. B. der von Maschinen vorgegebenen Geschwindigkeit nicht folgen zu können.

Abbildung 5.6: Psychische Beanspruchung im Zeitverlauf 2008–2012, in %



Quelle: Arbeitsgesundheitsmonitor, IFES

Die Daten in Abbildung 5.6 weisen darauf hin, dass die Verbreitung subjektiv empfundener Stressbelastung in den letzten Jahren tatsächlich zugenommen hat.

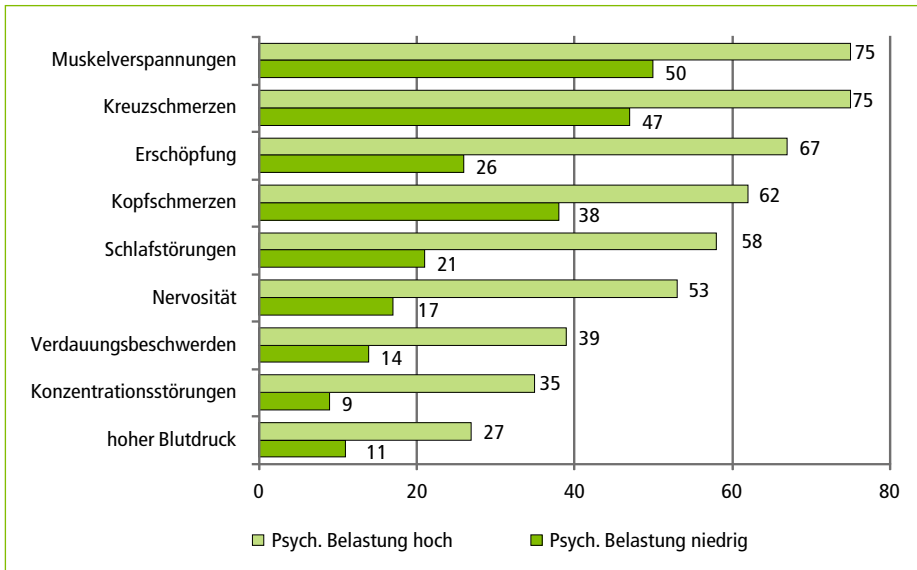
Zwar wäre nur durch vertiefende Analysen zu ermitteln, ob und inwieweit diese Zunahme seit 2008 den Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise respektive der damit verbundenen Verunsicherung anzulasten ist – etwa dort, wo Betriebe den wirtschaftlichen Druck an ihre Beschäftigten weitergeben. Dahingehende Schlussfolgerungen sind durchaus plausibel. Gleichzeitig sind als weitere Gründe für den Anstieg psychischer Belastungen auch längerfristige Trends wie eine abnehmende Beschäftigungssicherheit, stagnierende Einkommen bei steigender Ungleichheit oder die migrationsbedingt heterogenere Zusammensetzung von Belegschaften in Betracht zu ziehen; oder noch allgemeiner formuliert der wirtschaftliche Wandel durch Internationalisierung, Tertiarisierung, Informatisierung.

Die Befundlage aus weiteren Repräsentativerhebungen bei Erwerbstätigen in Österreich über Veränderungen von psychischen Belastungen in den letzten Jahren weist eigentlich nur in die Richtung einer Zunahme. Beispielsweise gelangt eine 2013 durchgeführte Befragung bei 1.000 Erwerbstätigen in der Steiermark zum Ergebnis, dass hohe Konzentrationsanforderungen (45 %) und Arbeitsmenge (36 %) die bedeutsamsten Belastungsfaktoren darstellen und deren Verbreitung in den drei Jahren vor dem Erhebungszeitpunkt am stärksten zugenommen hat (vgl. bmm 2013). Der Saldo aus der Nennung von Belastungssteigerungen und Belastungsreduktionen beträgt bei der Arbeitsmenge +29 Prozentpunkte und bei Konzentrationsanforderungen +23 Prozentpunkte. Ebenfalls stark zugenommen haben emotionale Belastungen, z. B. durch schwierige Kundinnen und Kunden oder Klientinnen und Klienten (+15 Prozentpunkte).⁴⁸

48 Weitere Details aus dieser Studie zu steirischen Erwerbstätigen: Nur ein Drittel der Befragten registriert Maßnahmen von eigenen Vorgesetzten bzw. des ArbeitgeberInnenbetriebs zur Vermeidung von Belastungen. 33 % der Befragten geben an, dass im Unternehmen Programme zur Gesundheitsförderung existieren – mit der Betriebsgröße steigt die Häufigkeit dafür: 8 % der Respondenten bei 1–9 Beschäftigten, 23 % bei 10–49 Beschäftigten, 56 % bei 50 oder mehr Beschäftigten. Interessant sind auch Antworten auf die Frage, wer aus Sicht der Erwerbstätigen für die Reduktion von Belastungen verantwortlich ist. Für 76 % ist das der ArbeitgeberInnenbetrieb, für 63 % der/die einzelne Beschäftigte, 24 % sehen den Gesetzgeber in der Verantwortung, 20 % den Betriebsrat und 15 % Gewerkschaften oder Arbeiterkammer (vgl. bmm 2013).

Abbildung 5.7 liefert Daten aus dem Arbeitsgesundheitsmonitor über gesundheitliche Auswirkungen von psychischen Belastungen, seien diese nun psychischer oder physischer Natur – oder diesbezüglich ohnehin nicht kategorisierbar, wie bei einigen der angeführten Merkmale. Während auch unter den psychisch wenig Belasteten ein überraschend hoher Anteil über Muskelverspannungen (50 %), Kreuzschmerzen (47 %), Kopfschmerzen (38 %) oder Erschöpfung (26 %) klagt,⁴⁹ steigt der Anteil der gesundheitlich Beeinträchtigten jeweils substantziell an, wenn sie einer kontinuierlichen psychischen Belastung ausgesetzt sind.

Abbildung 5.7: Folgen psychischer Beanspruchung, 2011/2012, in %



Quelle: Arbeitsgesundheitsmonitor, IFES

⁴⁹ Über die Intensität, Häufigkeit oder Dauer der jeweiligen gesundheitlichen Beeinträchtigungen liefern die publizierten Daten des Arbeitsgesundheitsmonitors keine genaueren Informationen.

Inzwischen liegt eine Anzahl empirischer Forschungsergebnisse zu den engen Zusammenhängen zwischen arbeitsbedingten Belastungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen vor. Beispielsweise belegt eine Sekundäranalyse von Gesundheitsbefragungen der Statistik Austria (Biffel et al. 2011) bei psychisch belasteten Erwerbstätigen eine überproportionale Betroffenheit von gesundheitlichen Beschwerden: 95 % der männlichen bzw. 83 % der weiblichen Erwerbstätigen, die von Stress, Depressionen oder Angstzuständen betroffen waren, berichteten gleichzeitig von psychischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz. Bei Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparates lag die Quote bei 52 % (Frauen) bzw. 58 % (Männer). Lag eine Herzerkrankung vor, berichteten 86 % der Frauen und 71 % der Männer gleichzeitig von psychischen Belastungsfaktoren. Auch Kreislauferkrankungen und Kopfschmerzen hängen eng mit psychischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz zusammen. Generell steigt die Wahrscheinlichkeit einer physischen oder psychischen Erkrankung um etwa die Hälfte, wenn psychische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz vorliegen (Daten zitiert aus: Glaser/Molnar 2013: 8).

Außerdem gibt es mittlerweile auch in Österreich Studien, in denen die nachteiligen Auswirkungen von sogenannten beruflichen Gratifikationskrisen nachgewiesen wurden, d. h. dem Missverhältnis zwischen der individuellen Verausgabung und Belohnungen wie Bezahlung, Jobsicherheit oder sozialer Wertschätzung. In einer 2009 durchgeführten Studie der Bundesarbeitskammer bei 4.200 Erwerbstätigen (Altersdurchschnitt 47 Jahre) und Branchenschwerpunkten in Handel, Finanz, Pflege, Tourismus, Bau und Metallindustrie wird ca. 16 % der Befragten ein hohes und weiteren 20 % ein mittleres Ausmaß an beruflichen Gratifikationskrisen attestiert (Eibel et al. 2009). Männer sind dieser Studie zufolge häufiger davon betroffen als Frauen (38 % zu 28%). Resümierend werden vor allem drei Gründe für das längerfristige Verharren in Gratifikationskrisen hervorgehoben: 1.) Es fehlt an Alternativen am Arbeitsmarkt, ein unfaires Beschäftigungsverhältnis

wird dem Arbeitsplatzverlust vorgezogen. 2.) Ein Ungleichgewicht aus Verausgabung und Belohnung wird vorübergehend akzeptiert, um die zukünftigen Karrierechancen zu verbessern. 3.) Es liegt ein motivationales Muster hoher Leistungsbereitschaft vor, wodurch die erbrachte Verausgabung die erhaltene Belohnung häufig übersteigt. Außerdem: Wenig überraschend stehen Gratifikationskrisen, in Abhängigkeit von tätigkeitsbezogenen Belastungen und Ressourcen, in einem engen Zusammenhang mit psychischen und auch körperlichen Problemen wie z. B. Beschwerden des Bewegungs- und Stützapparats; sowie mit Arbeitsunzufriedenheit und damit einhergehend Kündigungs- und Pensionierungsabsichten. Umgekehrt gehen gute Bedingungen in der Arbeit wie Freiheitsgrade, Entwicklungspotenzial, Informationsaustausch, soziale Unterstützung und Partizipation mit positiven Auswirkungen einher, d. h. dem Ausbleiben von Gratifikationskrisen. Hier sind vor allem Vorgesetzte angesprochen, eine angemessene Anerkennungs- und Wertschätzungskultur in Betrieben zu etablieren oder auszubauen (vgl. Eibel et al. 2009).

Zusammenfassend lassen sich aus den Ausführungen zu arbeitsbedingten psychischen Belastungen in Österreich die folgenden Aussagen ableiten: 1.) Daten aus mehreren Quellen lassen die Schlussfolgerung zu, dass ein knappes Drittel der Erwerbstätigen hohen und kontinuierlichen psychischen Belastungen bzw. arbeitsbedingtem Stress ausgesetzt ist. 2.) Die Verbreitung der psychischen Beanspruchung hat in den letzten Jahren nachweislich zugenommen. 3.) Wird nach einzelnen Stressquellen gefragt, rangieren Zeitdruck bzw. Überbeanspruchung an erster Stelle. Während Zeitdruck von Erwerbstätigen in höher qualifizierten beruflichen Stellungen häufiger genannt wird, ändert sich das Bild, wenn allgemeiner nach dem Erleben von Stress am Arbeitsplatz gefragt wird. Dann liegen manuell Berufstätige bzw. von Prekarisierung besonders bedrohte Gruppen wie etwa Migrantinnen und Migranten voran. 4.) Es existieren enge Zusammenhänge zwischen der Betroffenheit von psychischen Belastungen und psychischen bzw.

physischen gesundheitlichen Beschwerden. 5.) Im europäischen Vergleich ist die Stressbelastung der Erwerbstätigen in Österreich eher unterdurchschnittlich ausgeprägt.

Box 5.2: Aus dem Arbeitsalltag einer Behindertenbetreuerin

Ein nasskalter Novembermorgen um 5 Uhr früh im 16. Wiener Gemeindebezirk. Auf den dunklen Straßen kreuzen sich die Wege von einigen wenigen zu spät Heimkommenden und Menschen auf dem Weg in die Arbeit. Unter ihnen sind viele Reinigungskräfte, Schichtarbeiterinnen und -arbeiter und Anja, die einen einstündigen Arbeitsweg mit U-Bahn und Bus zu ihrem Arbeitsplatz in einem Wiener Vorort vor sich hat. Um 4 Uhr 30 hat sie der Wecker aus ihren Träumen gerissen. Frühes Aufstehen ist Anja schon immer unangenehm gewesen. Aber seit sie unter Schlafstörungen leidet – bedingt durch ständig wechselnde Arbeitszeiten inklusive Nachtschichten –, wird jedes Aufstehen um diese Uhrzeit zu einem Kraftakt. Anja ist Behindertenbetreuerin und arbeitet 30 Wochenstunden in einer Wohngruppe für Menschen mit Mehrfachbehinderungen. In einer Wohngruppe arbeiten bedeutet, immer dann Dienst zu haben, wenn die meisten anderen Menschen frei haben. Zu den üblichen Arbeitszeiten von 9 bis 16 Uhr sind die Klientinnen und Klienten selbst an ihrem Arbeitsplatz in einer Werk- oder Tagesheimstätte. Zu allen anderen Zeiten werden sie in ihrer Wohngruppe betreut. Dementsprechend setzt sich Anjas Arbeitszeit aus Früh- (6 bis 9 Uhr), Spät- (16 bis 21 Uhr), geteilten (6 bis 9 und 16 bis 21 Uhr an einem Tag) und Wochenenddiensten sowie Nachtschichten zusammen. Sie verdient inklusive Zuschläge netto etwas mehr als 1.200 Euro im Monat.

Als Anja um sechs Uhr die Wohngruppe betritt, sind ihre Arbeitskolleginnen und -kollegen schon da. Zu dritt sind sie für die Betreuung der acht geistig, körperlich

und mehrfachbehinderten Menschen zuständig. Anja geht zuerst zum Zimmer von Eva. Sie ist eine ihrer „Lieblinge“. Eva kann nicht sprechen, reagiert aber sehr stark auf Musik. Wenn Anja den Bewohnerinnen und Bewohnern etwas vorsingt, ertastet Eva oftmals Anjas Kehlkopf und strahlt dabei, weil sie die Vibrationen spürt. Als Anja aber heute früh morgens kurz nach sechs Uhr Evas Zimmer betritt, drängt sich ihr ein stechender Geruch nach Stuhlgang in die Nase. Eva steht mitten im Zimmer. Ihr Gesicht ist komplett mit Kot beschmiert. „Kriegsbemalung“ nennt es Anja, wenn sie es nachher ihren Kolleginnen und Kollegen erzählt. Sie versucht mit einer Prise zynischem Humor solche Grenzsituationen zu verarbeiten. Im Moment ist ihr aber gar nicht zum Lachen zumute. Anja nimmt Eva an der Hand und führt sie ins Badezimmer. Dort hilft sie ihr in die Badewanne, wo sie ihr den Pyjama und die Windel ausziehen kann.

Die nächsten Schritte erfolgen automatisch, mit dieser Situation ist Anja schon oft konfrontiert gewesen: Windel entsorgen, Eva abduschen, damit der größte Schmutz weg ist, frisches Wasser einlassen, dabei Evas Lieblingslied vorsummen, Boden am Weg zum Zimmer aufwischen, Bettwäsche abziehen und zur Waschmaschine bringen. Jetzt ist alles wieder sauber – doch der Geruch bleibt noch länger in der Nase hängen. Aber Anja hat keine Zeit, sich damit aufzuhalten. Jan und Birgit müssen noch geweckt und rechtzeitig zum Frühstück gebracht werden.

Jan ist Epileptiker, geistig stark beeinträchtigt und sitzt die meiste Zeit im Rollstuhl. Wenn man/frau Geduld aufbringt, kann er erstaunlich viel selbst erledigen. Doch wo soll Anja jetzt die Zeit hernehmen? Sie weiß, dass es nicht den fachlichen Richtlinien entspricht, aber bevor sie Jan jetzt eine halbe Stunde bei der Körperwäsche assistiert, erledigt sie das in fünf Minuten selbst. Nachdem sie auch Birgit bei der Körperpflege geholfen und Eva fertig gewaschen und angezogen hat, ist es höchste Zeit, das Frühstück herzurichten.

„Wochenende heimfahren“, sagt Bewohnerin Petra, während alle gemeinsam beim Frühstück sitzen. Es ist Petras Lieblingssatz. Täglich wiederholt Petra ihn unzählige Male. „Ja, dieses Wochenende fährst du zu deinen Eltern“, geht Anja auf Petra ein. Gleichzeitig ist es jetzt ihre Aufgabe, Jan zu motivieren, seine Medikamente zu nehmen. Klingt einfach, endet jedoch häufig in einer fast einstündigen Prozedur, da Jan sich oft weigert. Aber ohne Medikamente folgen epileptische Anfälle.

Diese Situationen sind für Anja immer eine besondere Herausforderung. Doch während sie nun auf Jan eingeht, sagt Petra mittlerweile schon zum fünften Mal: „Wochenende heimfahren.“ Sie fordert eine Reaktion von Anja. Kommt keine, wird Petra immer lauter und aufdringlicher, bis sie sich vor Anja stellt und ihr den Satz direkt ins Gesicht schreit. Daher lieber zumindest jedes fünfte Mal auf den Satz eingehen. Bei Jan hat sie heute Glück: Sie findet den richtigen Draht zu ihm und die Medikamentenaufnahme klappt zu ihrer Erleichterung gut. Ein Blick auf die Uhr: 8 Uhr 30, in einer halben Stunde müssen die Bewohnerinnen und Bewohner in der Werkstatt sein. In dieser Zeit muss Anja bei drei Betreuten dafür sorgen, dass ihre Zähne geputzt sind, sie auf der Toilette waren und in Winterkleidung rechtzeitig in der Werkstatt eintreffen. Dazwischen „Wochenende heimfahren“ beantworten. Neun Uhr: Geschafft. Erstmals Gelegenheit zum Verschnaufen.

Eine Zigarettenlänge ist noch Zeit, um mit den Kolleginnen und Kollegen zu tratschen, dann geht es zurück zur Busstation. Kurz nach 10 Uhr ist Anja daheim. Ihr Kopf pocht, sie ist müde. Sie legt sich hin und döst mehr schlecht als recht bis Mittag. Danach eine Kleinigkeit kochen und essen, einkaufen, Wohnung aufräumen, und dann geht es heute zum zweiten Mal zur Arbeit. Um 16 Uhr beginnt der zweite Teil des geteilten Dienstes. Nach der Jause mit den Bewoh-

nerinnen und Bewohnern steht heute ein gemeinsamer Spaziergang auf dem Programm. Drei Betreuerinnen und Betreuer und acht Bewohnerinnen und Bewohner machen sich auf den Weg. Anja schiebt Jan im Rollstuhl über den engen Gehsteig, während sie auch immer ein Auge auf zwei, drei andere Bewohnerinnen und Bewohner hat. „Wochenende heimfahren“, ertönt es hinter ihr. Manchmal empfindet Anja diesen Satz wie eine Folter, wie einen Wassertropfen, der in einem ganz stillen Raum immer wieder ganz laut ins Waschbecken kracht.

Plötzlich bekommt Eva einen epileptischen Anfall. Beinahe wäre sie umgefallen, doch gerade noch rechtzeitig kann Anja sie von hinten umklammern und stützen. Sie muss dabei ihre ganze Körperkraft aufbringen, die Handgelenke schmerzen. Der Anfall ist aber zum Glück rasch vorbei. Wieder zurück in der Wohngruppe kommen sich Eva und Petra im wahrsten Sinne des Wortes in die Haare: Eva reißt Petra ein ganzes Haarbüschel aus. Als Anja einschreitet, ist der Streit eigentlich schon wieder vorbei. Petra wimmert. Und Anja könnte mitheulen – warum hat sie verdammt noch mal nicht schneller reagiert? Was werden Petras Angehörige sagen? Doch jetzt ist keine Zeit darüber nachzudenken. Es ist 18 Uhr, Zeit fürs Abendessen. Danach bleibt noch etwas Zeit für gemeinsames Musizieren, begleitet von „Wochenende heimfahren“.

Bevor sich Anja um 21 Uhr 15 in den Bus setzt, kommt das abendliche Hygiene-Ritual dran. Um halb elf ist Anja nach insgesamt vier Stunden Fahrzeit an diesem Tag daheim. Endlich im Bett, schmerzen Rücken und Handgelenke. Gedanken kreisen um Evas „Kriegsbemalung“, ihren epileptischen Anfall und den Vorfall mit Petra. „Wochenende heimfahren“, dröhnt es in ihren Ohren. „Wochenende zweimal Spätschicht“, denkt sich Anja, schließt die Augen und dreht sich zur Seite. In fünf Stunden läutet der Wecker ...

Quelle: Zickbauer 2013

5.2. Subjektive Einschätzung des Gesundheitszustands

Wie soeben belegt wurde, können physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten haben. In diesem Abschnitt werden Daten zur Gesundheit bzw. zur Verbreitung von Beschwerden wiedergegeben, welche mehr oder weniger auf die Erwerbsarbeit zurückzuführen sind. Laut der bereits zitierten Sondererhebung der Statistik Austria aus dem Jahr 2007 (Statistik Austria 2009) waren 15,6 % der 6,34 Millionen jemals Erwerbstätigen⁵⁰ in den zwölf Monaten vor der Befragung von zumindest einem Gesundheitsproblem betroffen, das den Befragten zufolge auf die Erwerbstätigkeit zurückzuführen ist (nicht berücksichtigt sind hier Arbeits- und Weegeunfälle). Männer (16,7%) nennen häufiger berufsbedingte Gesundheitsprobleme als Frauen (14,5 %). Der Anteil der Erwerbstätigen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen erhöht sich mit steigendem Alter und macht bei den 45- bis 59-Jährigen 21 % aus. Selbstständige und mithelfende Familienangehörige (20 %) leiden häufiger an arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen als unselbstständig Erwerbstätige (15 %). Das von gesundheitlichen Problemen am stärksten betroffene Segment sind Erwerbstätige in der Landwirtschaft mit 27 %.

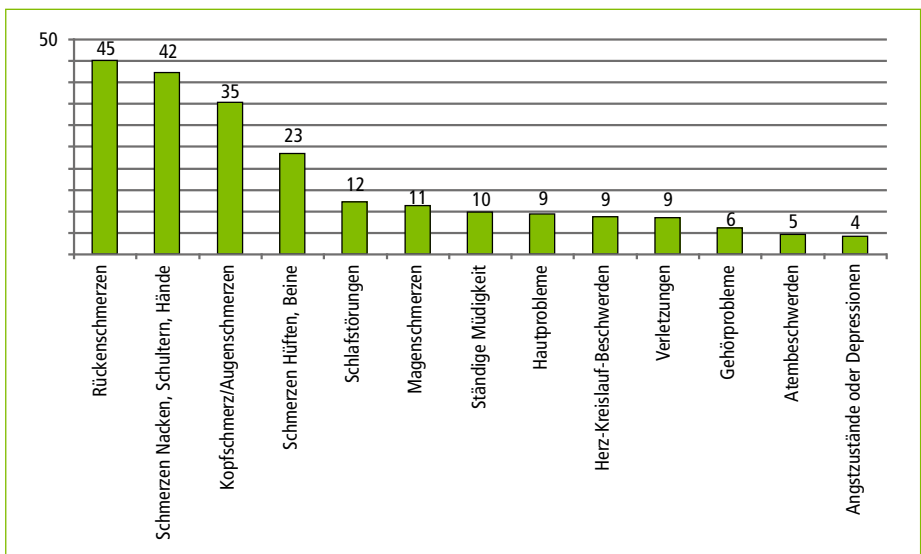
Wird – bei der Subgruppe jener 15,6 % mit arbeitsbedingten Gesundheitsbeschwerden in den letzten zwölf Monaten – die schwerste durch Erwerbsarbeit verursachte Beeinträchtigung nach einzelnen Problemen betrachtet, dann zeigt sich, dass Rückenprobleme mit 37 % (ca. 370.000 Betroffene) am häufigsten genannt werden, gefolgt von Beschwerden an der Hüfte bzw. den unteren Extremitäten (16 %) sowie Problemen mit dem Nacken, den Schultern bzw. den oberen Extremitäten (14 %). Jeweils etwa 5 % der Befragten mit Gesundheitsbeschwerden geben als schwerste arbeitsbedingte Erkrankung Atemprobleme bzw. Probleme mit der Lunge, Herz-

⁵⁰ 13,3 % der aktuell Erwerbstätigen und 19,6 % der Nicht-Erwerbstätigen.

oder Infektionskrankheiten sowie Depressionen und Angstzustände an. 86 % aller Personen mit einem arbeitsbedingten Gesundheitsproblem meinten, dass dieses Problem zu einer Beeinträchtigung im Alltag führe (29 % sprechen sogar von einer wesentlichen Beeinträchtigung). Dies trifft in hohem Ausmaß (um die 90 %) auf jene Personen zu, die unter Knochen-, Gelenks- oder Muskelproblemen leiden. Werden arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme nach den einzelnen Belastungsfaktoren analysiert, dann zeigt sich ein enger Zusammenhang von „schwierigen Körperhaltungen bzw. Bewegungsabläufen“ bzw. „Hantieren mit schweren Lasten“ mit Knochen-, Gelenks- oder Muskelproblemen. Laut dem Ad-hoc-Modul der Arbeitskräfteerhebung geben 2007 außerdem 21.300 Personen an, dass sie aufgrund arbeitsbedingter Beschwerden im letzten Jahr keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen sind und auch in Zukunft nicht an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren können. Offen bleibt allerdings, ob sie an einen anderen Arbeitsplatz wechseln könnten, also einen Berufs- oder Tätigkeitswechsel vollziehen und dadurch wieder am Erwerbsleben teilhaben könnten. Der EWCS 2010 der European Foundation liefert ebenfalls Daten zum Gesundheitszustand bzw. zu Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit. Zunächst geben 30 % der Erwerbstätigen in Österreich an, dass ihre Arbeit die eigene Gesundheit hauptsächlich negativ beeinflusst. 65 % sehen in der eigenen Berufstätigkeit keine und 5 % positive Gesundheitsauswirkungen. Männer (35 %) sehen eher negative Auswirkungen als Frauen (25 %). Interessanterweise gibt es hier keine Altersunterschiede, dafür jedoch markante Differenzen zwischen Tätigkeitsmustern: Während in Angestelltenberufen weniger als ein Viertel negative Auswirkungen der Arbeit auf die eigene Gesundheit angibt, liegt der Anteil unter Facharbeiterinnen und Facharbeitern bei 47 % und bei Hilfskräften bei 38 %. Zu erwähnen ist zudem, dass der Anteil jener, die ihre Gesundheit durch die Erwerbstätigkeit negativ beeinträchtigt sehen, ungeachtet der Wirtschaftskrise seit 2005 nicht gestiegen ist. Zugleich werden in Österreich (zumindest dieser Befragung zufolge) häufiger negative Auswirkungen von Erwerbsarbeit auf die Gesundheit bekundet als im Durchschnitt der EU-15 (22 %). In der Auflistung

von Gesundheitsbeschwerden in den zwölf Monaten vor der Befragung im Jahr 2010 wurden am häufigsten Rückenschmerzen genannt (45 %), gefolgt von Schmerzen im Nacken, in den Schultern oder Armen (42 %) sowie Kopfschmerzen/Augenschmerzen (35 %). Letzteres ist vermutlich maßgeblich durch Bildschirmarbeit verursacht. Mit 23 % ebenfalls hohe Anteile erreichen Beschwerden an den unteren Extremitäten (Hüften, Beine). Die verbleibenden gesundheitlichen Probleme wie Schlafstörungen, Haut- oder Herz-Kreislauf-Beschwerden bewegen sich bei Anteilen von etwa 10 % der Befragten bzw. liegen (einstweilen) noch deutlich darunter (z. B. äußerten 4 % Angstzustände oder Depressionen).⁵¹

Abbildung 5.8: Gesundheitsprobleme in den letzten zwölf Monaten, 2010, in %



Quelle: EWCS, Eurofound, eigene Berechnungen

⁵¹ Die größere Häufigkeit von Gesundheitsproblemen im EWCS 2010 gegenüber dem AKE-Ad-hoc-Modul 2007 sind – abgesehen vom späteren Befragungszeitpunkt – vor allem auf drei Gründe zurückzuführen: Erstens wurde nicht herausgefiltert, welche Beschwerden der Erwerbsarbeit nicht anzulasten sind; zweitens sind im EWCS auch von Arbeits- und Wegeunfällen verursachte Probleme enthalten; und drittens konnten im EWCS alle vorhandenen Gesundheitsprobleme der präsentierten Liste genannt werden – und nicht nur das schwerste wie bei der Arbeitskräfteerhebung.

Tabelle 5.4: Gesundheitsprobleme in den letzten zwölf Monaten, nach soziodemografischen und erwerbsstatistischen Merkmalen, 2010, in %

	Rücken	Nacken, Schultern, Hände	Kopf, Augen	Hüften, Beine	Schlafstörungen	Magen	Ständige Müdigkeit	Hautprobleme	Herz-Kreislauf	Verletzungen	Gehörprobleme	Atem	Angst, Depression
Männer	46	41	28	23	11	11	9	7	7	12	8	4	3
Frauen	44	44	43	24	13	12	10	12	11	5	4	6	6
15–29	35	30	32	17	9	11	9	13	6	13	3	4	4
30–49	43	42	37	21	11	12	12	9	6	7	5	4	4
50+	58	54	35	34	18	10	6	6	15	8	12	6	4
Selbstständig	43	35	24	16	9	8	7	3	8	7	5	2	1
Unselbstständig	45	43	36	24	12	12	10	10	8	9	6	5	4
Teilzeit	39	40	40	21	11	9	9	13	10	7	7	6	6
Vollzeit	48	43	35	24	13	13	10	8	8	10	6	4	4
Führungskräfte, hoch qualifizierte Fachkräfte	42	41	39	16	14	13	9	8	10	4	5	4	4
Bürokräfte, Dienstleistung	37	38	37	22	10	12	11	11	8	5	3	4	4
FacharbeiterInnen	54	44	28	29	7	9	8	8	7	18	10	6	4
Hilfskräfte	57	56	35	39	20	12	12	13	12	14	8	6	5
1–9 Beschäftigte	46	39	33	21	12	10	9	9	12	8	5	5	4
10–49 Beschäftigte	42	41	36	23	12	10	9	8	8	11	7	6	6
50–249 Beschäftigte	52	48	36	27	12	13	10	11	3	7	8	4	4
250+ Beschäftigte	41	44	36	24	14	16	12	9	9	6	3	2	2
Österreich 2010	45	42	35	23	12	11	10	9	9	9	6	5	4
EU-15 2010	46	43	37	29	19	14	13	8	3	9	7	6	9

Quelle: EWCS, Eurofound, eigene Berechnungen

Einen ausführlichen Eindruck zu den im EWCS 2010 ermittelten Gesundheitsbeschwerden liefert die Untergliederung nach soziodemografischen und erwerbsstatistischen Merkmalen (vgl. Tabelle 5.4). Es kann an dieser Stelle nicht auf alle signifikanten Differenzen zwischen den Subgruppen eingegangen werden,⁵²

⁵² Wann sind im EWCS Subgruppenunterschiede in Bezug auf ein Merkmal signifikant? Die etwas vereinfachte Antwort: Übersteigt in der Tabelle die Subgruppendifferenz die Marke von fünf Prozentpunkten, so lässt sich von einem statistisch signifikanten Unterschied sprechen.

hervorgehoben werden lediglich ausgewählte Aspekte: 1) Markante Differenzen im Geschlechtervergleich ergeben sich lediglich bei Kopf- und Augenschmerzen (häufiger Probleme bei Frauen durch Büro- und Computerarbeit) bzw. bei Verletzungen (häufiger Probleme bei Männern durch manuelle Tätigkeiten). 2) Im Vergleich der Altersgruppen zeigt sich wenig Unerwartetes: Mit steigendem Alter nehmen die Muskel- und Skelettbeschwerden am Rücken oder in den Beinen zu, während bei jungen Erwerbstätigkeiten das Risiko von Verletzungen überdurchschnittlich hoch ist. 3) Die Tendenz, wonach Selbstständige seltener Gesundheitsbeschwerden äußern als unselbstständig Beschäftigte, dürfte einerseits in der Verteilung von Tätigkeitsmustern liegen. Die Arbeit von Selbstständigen mit oder ohne Beschäftigte ist in höherem Ausmaß von Verwaltungstätigkeiten geprägt, weshalb bezogen auf alle Befragten im Durchschnitt weniger Zeit mit potenziell gesundheitsschädlichen manuellen Tätigkeiten zugebracht wird. Außerdem ist für die meisten Selbstständigen die bekannte Haltung des „Zähnezusammenbeißen“ wohl relevanter als bei Unselbstständigen, da sich viele längere Ausfälle durch Krankheiten nicht leisten können. 4) Entlang der Qualifikationsniveaus bzw. der beruflichen Stellungen unterliegen manuell Tätige einem signifikant höheren Risiko für Verletzungen bzw. für körperliche Abnützungserscheinungen. Doch auch viele Erwerbstätige in nicht-manuellen Berufen berichten von Gesundheitsbeschwerden: Kopf- und Augenschmerzen durch Computerarbeit oder Rücken-, Nacken- und Schulterbeschwerden durch zu langes und unsachgemäßes Sitzen oder durch die körperlichen Belastungen in Sozial- und Gesundheitsberufen. Gesundheitliche Beschwerden, die auf psychische Belastung zurückgeführt werden können, sind in diesem Sample zu wenig verbreitet, um signifikante Unterschiede zwischen manuellen und nichtmanuellen Tätigkeiten abzuleiten. Auffällig ist, dass un- und angelernte Arbeitskräfte am häufigsten Schlafstörungen erwähnen. Zu denken ist hier etwa an ungünstige Arbeitszeiten wie Schichtarbeit oder die zeitlich zerstückelte Arbeit z. B. bei Reinigungskräften, die vor allem zu den Tagesrandzeiten stattfindet. 5) Betriebsgrößen-Differenzen sind teilweise signifikant, widersetzen

sich allerdings einfachen Interpretationen. 6.) Erwerbstätige in Österreich nennen im Vergleich zum Durchschnitt der EU-15 etwas seltener manifeste Gesundheitsprobleme. Das ist an sich nicht überraschend. Zugleich kommt ein bestimmtes Mentalitätsmuster zum Vorschein, wonach hierzulande die Rede von arbeitsbedingtem Stress und eher unspezifischen Gesundheitsbeeinträchtigungen durchaus geläufig ist, wohingegen die tatsächlichen Beschwerden (zum Glück) unterhalb des europäischen Durchschnitts liegen.⁵³

Nach der Ausbreitung des Zahlenmaterials zu einzelnen Gesundheitsbeschwerden ist – eben deshalb – das Bild wieder zurechtzurücken. Trotz eines beachtlichen Anteils von Befragten, die über unterschiedliche gesundheitliche Beeinträchtigungen klagen, fühlt sich die große Mehrheit der erwerbstätigen Österreicherinnen und Österreicher gesund! Anhand einer Fokussierung auf Belastungen und Krankheiten, d. h. einer ausschließlichen Defizit-Perspektive, wird leicht übersehen, dass Erwerbstätigkeit vielfältige Ressourcen und Optionen wie z. B. Entfaltung- und Bewährungsmöglichkeiten oder auch soziale Beziehungen und Chancen zur Integration bietet, die ausgesprochen gesundheitsförderlich sind. Auch deshalb geben dem EWCS 2010 zufolge 32 % aller Erwerbstätigen in Österreich einen sehr guten und weitere 44,5 % einen guten Gesundheitszustand an. 21 % bezeichnen ihre Gesundheit als lediglich mittelmäßig und die verbleibenden 2,5 % als schlecht bzw. sehr schlecht.

Wiederum mit Blick auf die soziodemografische Verteilung sehen sich 79 % der Frauen und 75 % der Männer in einer guten oder sehr guten gesundheitlichen Verfassung. Für den Geschlechterunterschied dürfte unter anderem die geringere zeitliche Beanspruchung mit potenziell mehr Regenerationsphasen mitverant-

⁵³ Einige der Fragen zu Gesundheitsbeschwerden waren auch in früheren EWCS-Erhebungen enthalten (z. B. ständige Müdigkeit, Schlafstörungen, Depressionen). Aufgrund etwas veränderter Frageformulierungen wird von genaueren Erörterungen, die auf einen Anstieg im Zeitverlauf hinweisen, abgesehen.

wortlich sein, denn auch die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten (81 %) fühlt sich gesünder als Vollzeitbeschäftigte (75 %). Mit zunehmendem Alter sinkt der Anteil der Gesunden, auf 65 % bei den über 50-Jährigen. Signifikante Unterschiede ergeben sich zwischen manuell und nichtmanuell Tätigen: Während Bürokräfte und Dienstleistungsbeschäftigte (84 %) sowie hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte (82 %) über dem Gesamtdurchschnitt von 77 % mit guter oder sehr guter Gesundheit liegen, rangieren Facharbeiterinnen und Facharbeiter etwas (71 %) sowie un- und angelernte Hilfskräfte (53 %) klar darunter.⁵⁴ In der zuletzt genannten Gruppe sehen sich 8 % in einem schlechten oder sogar sehr schlechten Gesundheitszustand. Erwähnenswert ist außerdem, dass in kleineren Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten der Anteil mit gutem oder sehr gutem Gesundheitszustand mit 75 % geringfügig niedriger ausfällt als in größeren Betrieben (82 %). Ob und inwiefern die Arbeit in kleinen Betrieben ungesünder ist als in großen Organisationen, würde genauere Analysen verlangen. Beispielsweise ergeben Krankenstandsdaten, dass Beschäftigte in größeren Betrieben an mehr Tagen im Krankenstand sind; dies auch deshalb, weil es dort mehr Kolleginnen und Kollegen gibt, die als Vertretung einspringen können. In Kleinbetrieben sind Fehlzeiten schwieriger zu kompensieren – ein gesundheitlicher Nachteil auf individueller Ebene ist in langfristiger Perspektive nicht auszuschließen.

5.3. Krankenstände

Der Fehlzeitenreport 2012 des WIFO liefert umfangreiche Informationen über krankheitsbedingte Fehlzeiten der Erwerbstätigen in Österreich (Leoni 2012). Im Folgenden werden einige der wichtigsten Ergebnisse dieses WIFO-Berichts wieder-

⁵⁴ Der Gesundheitszustand hängt auch signifikant mit dem Einkommen zusammen, wie viele Studien belegen. Auch das Ausmaß an Ungleichheit in einem Land ist inzwischen als eigenständiger Faktor für eine geringe Gesundheit der unteren Einkommensklassen belegt. Beispielsweise grassiert in Ländern wie den USA inzwischen Fettleibigkeit infolge von ungesunder Ernährung bzw. von „Status-Stress“ (Wilkinson/Pickett 2009). Für Österreich liefert z. B. die EU-SILC-Erhebung 2010 Ergebnisse zum Zusammenhang von Einkommen und Gesundheit: 82 % des obersten Einkommens-Fünftels (gemessen am Netto-Haushaltseinkommen), aber nur 54 % des untersten Fünftels erfreuen sich einer guten oder sehr guten Gesundheit (vgl. Arbeit&Wirtschaft 7/2013, Grafikteil).

gegeben. Der Fehlzeitenreport bezieht sich auf Daten des Hauptverbands der Österreichischen Sozialversicherungsträger und umfasst insgesamt 3,04 Millionen versicherte Erwerbstätige für 2011, das entspricht 89 % aller Erwerbstätigen. Nicht enthalten sind pragmatisierte Bedienstete im öffentlichen Dienst, weiters Personen in geringfügiger Beschäftigung oder mit freien Dienstverträgen (und seit einer Umstellung 2010 Personen im Präsenzdienst sowie Bezieherinnen und Bezieher von Kinderbetreuungsgeld). 2011 wurden beim Hauptverband insgesamt knapp 40 Millionen Krankenstandstage aufgrund von Krankheiten und Unfällen gemeldet, was 13,2 Krankenstandstagen pro Versicherter/Versichertem oder einer durchschnittlichen Krankenstandsquote (d. h. Verlust an Jahresarbeitstagen) von 3,6 % entspricht.⁵⁵ In langfristiger Perspektive (mit rückwirkender Bereinigung entlang der 2010 erfolgten methodischen Änderungen) ist die Krankenstandsquote seit den 1970er- und 1980er-Jahren deutlich zurückgegangen, dagegen seit 2001 weitgehend stabil geblieben. Als maßgebliche Gründe für die langfristige Verringerung werden einerseits die veränderte Zusammensetzung der Gruppe der Erwerbstätigen sowie vor allem eine veränderte Wirtschaftsstruktur mit weniger Personen in der gewerblichen Produktion angesehen, andererseits Verbesserungen im Gesundheitswesen, z. B. durch die Verkürzung der medizinischen Behandlungen. Abgenommen hat auch die Dauer der Krankenstandsfälle. Längere Krankenstandsepisoden mit mehr als zwei Wochen sind 2011 mit etwa 15 % aller Fälle selten – machen allerdings mit 60 % aller Fehlzeiten dennoch einen erheblichen Anteil aus.

Nach den Anteilen an den Krankenstandstagen 2011 sind die vier häufigsten Krankheitsgruppen, die zusammen mehr als 50 % aller Fehlzeiten ausmachen: Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes (22,1 %), Atemwegserkrankungen (16,6 %), psychiatrische Krankheiten (7,7 %) und Arbeitsunfälle

⁵⁵ Die Daten enthalten nur jene Krankenstände, die bei der Sozialversicherung gemeldet werden. Exkludiert sind demnach jene Krankenstände, die kürzer als drei Tage dauern und den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht gemeldet werden müssen. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass die Kurzzeitkrankenstände höher sind als die Daten anzeigen.

(6,1%). Die größte Steigerung, mit einer annähernden Verdreifachung seit 1994, hat es bei psychiatrischen Krankheiten gegeben, von insgesamt 1.063.000 Krankenstandstagen im Jahr 1994 auf 3.070.000 Tage 2011. Zwar ist der Anteil der psychiatrischen an der Gesamtheit aller Diagnosen mit 2,2% noch immer gering, allerdings ist hier die mittlere Dauer der Krankenstandstage mit 37 Tagen weit überdurchschnittlich.⁵⁶

Ergebnisse für Krankenstandsquoten nach einzelnen Erwerbssegmenten ergeben für 2011 die folgenden Werte: Obwohl ältere Arbeitskräfte seltener als jüngere einen Krankenstand antreten, ist bei ihnen die Krankenstandsdauer höher und liegt deshalb die Quote krankheitsbedingt ausgefallener Tage bei den über 50-Jährigen bei 5,5 % gegenüber 3,2 % bei den unter 50-Jährigen. 2010 und 2011 verbrachten Frauen erstmals in Österreich mehr Zeit im Krankenstand als Männer (2011: Frauen 13,5 Tage; Männer 12,9 Tage). Die entsprechenden Krankenstandsquoten liegen bei 3,7 % (Frauen) und 3,5 % (Männer). Als Gründe dafür nennt Leoni einerseits den überproportionalen Anstieg der Zahl der 50- bis 59-jährigen Frauen am Arbeitsmarkt sowie andererseits den Rückgang von Unfällen in den männerdominierten Branchen Bauwesen und Sachgütererzeugung. Dennoch stellt die hohe Männerkonzentration in Branchen und Berufsgruppen mit überdurchschnittlich hohen körperlichen Belastungen und Unfallrisiken einen wichtigen Unterschied dar, der sich auch in den unterschiedlichen Krankenstandsquoten zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern (4,6 %, bzw. um Unfälle bereinigt 4,1 %) und Angestellten (2,9 %) niederschlägt. Anders formuliert lagen 2011 die durchschnittlichen jährlichen Krankenstandstage bei Arbeiterinnen und Arbeitern bei 16,5 Tagen und bei Angestellten bei 10,5 Tagen. Die letzten verfügbaren Krankenstandsdaten im öffentlichen Dienst stammen aus 2010. Gegenüber der Kranken-

⁵⁶ Psychiatrische Erkrankungen machen mittlerweile fast die Hälfte aller Diagnosen für Invaliditätspensionen aus (bei Frauen die häufigste und bei Männern die zweithäufigste Ursache). Insgesamt bezogen in Österreich im Jahr 2010 rund 147.000 Männer unter 65 Jahren und 62.000 Frauen unter 60 Jahren eine Pension der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. der Erwerbsunfähigkeit (Leoni 2012: V).

standsquote aller ASVG-Versicherten von 3,3 % liegt jene der Beamtinnen und Beamten mit 4,1 % deutlich höher. Interessanterweise fällt diese Quote bei den ASVG-Versicherten im Bundesdienst mit 2,8 % wiederum deutlich unterdurchschnittlich aus. Im Vergleich der Wirtschaftsklassen fallen die Krankenstandsquoten in den Sektoren Verkehr/Lagerei (4,4 %), Entsorgung (4,3 %) und Gesundheits- und Sozialwesen (4,1 %) am höchsten und in wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (2,1 %) am niedrigsten aus. In der WIFO-Studie wurden darüber hinaus Vergleiche der Krankenstandsdauer nach Betriebsgrößenklassen berechnet (mit Daten aus 2007). Demnach lag die Krankenstandsquote in Betrieben mit über 250 Beschäftigten rund ein Drittel höher als in Betrieben mit maximal 50 Beschäftigten. Zudem gibt es laut Fehlzeitenreport ein Ost-West-Gefälle bei der Inanspruchnahme von jährlichen Krankenstandszeiten: In Niederösterreich (am meisten mit 14,9 Tagen), Wien oder dem Burgenland fallen mehr Krankenstandstage an als in Tirol, Vorarlberg bzw. Salzburg (am wenigsten mit 10,4 Tagen).

Die Fehlzeitenstudie 2012 des WIFO liefert außerdem interessante Sonderauswertungen, mit denen wesentliche Determinanten von Gesundheit bzw. psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz angesprochen sind: Die Qualität der Unternehmenskultur als Summe des Vorrats an geteilten Normen, Werten und Verhaltensweisen in einer Organisation (Leoni 2012: 76ff). Als Indikatoren dafür lassen sich Aspekte wie wechselseitiges Vertrauen, Unterstützung durch Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzte oder bestimmte Führungsstile heranziehen, die zusammengenommen das Betriebsklima entscheidend prägen sowie Auskunft über das vorhandene Sozialkapital in einer Organisation geben. Inzwischen existiert eine Vielzahl an empirischen Studien, in denen die Bedeutung des fairen Umgangs miteinander bzw. der innerbetrieblichen Interaktionsmuster sowohl auf den Organisationserfolg als auch auf die individuelle Zufriedenheit untermauert wird (vgl. z. B. Badura et al. 2013 für einen aktuellen Überblick). Umgekehrt gilt: Je bescheidener die Ausstattung mit betrieblichem Sozialkapital ausfällt, desto eher ist mit Gratifika-

tionskrisen, innerer Emigration oder mit erhöhten Krankenstandszeiten zu rechnen. Letzteres belegt die WIFO-Fehlzeitenstudie auf Basis von Sekundäranalysen des EWCS 2010 und des Arbeitsgesundheitsmonitors von IFES. Mit Regressionsanalysen, d. h. unter gleichzeitiger Kontrolle der anderen erfassten Einflussfaktoren, wird in beiden Datensätzen bestätigt, dass im Fall der Wahrnehmung von guter Führungsqualität, Unterstützung sowie Wertschätzung für die eigene Arbeit die Fehlzeiten durch Krankenstand in statistisch signifikantem Ausmaß sinken. Interessanterweise zeitigen Merkmale wie individuell ausreichende Kontrolle oder die Zufriedenheit mit dem eigenen Entscheidungsspielraum diesen Effekt nicht.

Box 5.3: „Bore-out“ durch Umstrukturierungen in einer öffentlichen Verwaltung

Während Burn-out gemeinhin mit dem Ausbrennen durch Überforderung assoziiert wird, verweist „Bore-out“ – vom englischen „boring“, d. h. langweilig – auf Belastung durch Unterforderung im Job. Theoretisch gibt es für Betroffene zwei Coping-Strategien, um mit dem Problem umzugehen: „Exit“ oder „Voice“. Führt das Ansprechen des Problems (Voice) nicht zum Erfolg, etwa deshalb, weil eine Ansprechperson fehlt – z. B. nach der Zusammenlegung von Abteilungen etc. –, so drängt sich die Exit-Strategie auf. Das kann durch einen formalen Exit erfolgen (Kündigung, Schwangerschaft, Pension ...) oder durch innere Kündigung. Die innere Kündigung kann aktiv (aktives schädliches Verhalten) oder passiv (innere Resignation) erfolgen. Vom Symptom Bore-out betroffen sind besonders Personen, die eine Disposition zur Erfüllung von Leistungsnormen aufweisen und eben deshalb mit Leerläufen durch Unterforderung schlecht umgehen können. Dazu kommt, dass nicht wenige Bore-out-Betroffene das Problem schwerlich aussprechen können, weil damit ja offenkundig wäre, dass der eigene Job eigentlich redundant ist. Eine besondere Verhaltensstrategie ist die Kommunikation von „Stress“ – eines alltagsinflationär verwendeten Begriffes –, um trotz Unterfor-

derung zu artikulieren, dass man/frau viel zu tun hat. Ein zusätzliches Problem bei anhaltendem Bore-out ist, dass sich durch zunehmende Dequalifizierung die tatsächlichen Chancen für einen erfolgreichen Jobwechsel vermindern. Am Beispiel der Umstrukturierung in einer öffentlichen Behörde lässt sich die Problematik veranschaulichen.

Der Interviewpartner ist einer Behörde vorgestanden, die durch eine Reform abgewertet wurde. „Da hat man unsere Organisation total entmündigt. Auf einmal habe ich nichts mehr zu tun gehabt.“ Begonnen habe die faktische Unterforderung aber erst ein halbes Jahr nach der Reform. „Ein halbes Jahr haben [die Reformer] selbst nicht gewusst, was sie angestellt haben. Wir haben weitergearbeitet wie bisher.“ Akten wurden weiterhin zugeteilt, aber eine Kluft zwischen dem Außendienst und der Verwaltung war bereits merkbar. Dann kam es langsam zur Unterforderung. „Auf einmal haben sie uns die ganze Arbeit weggenommen. Ich bin [wie immer] um halb acht Uhr ins Büro gekommen, hatte nichts zu tun. Und dann habe ich die Direktion angerufen und nachgefragt, was wir jetzt noch machen dürfen. Die haben sich auch gewunden.“

Der Befragte wählte also die Option „Voice“, um seine Unterforderung zu kommunizieren. Die Direktion selbst konnte aber wegen der Veränderung der Hierarchie nichts am Zustand ändern. Der Zuständigkeitsbereich war nun auf Verwaltung beschränkt und unterschied sich nicht nur inhaltlich, sondern auch formal vom ehemaligen Anforderungsprofil. „Und dann habe ich bemerkt, die größte Entwürdigung des Menschen ist es, ihm die Arbeit wegzunehmen.“ Anfangs gab es allerdings keine Resignation, sondern vielmehr den Versuch, Arbeit zu generieren, den bisherigen Stand weiter aufrechtzuerhalten. In der Phase der „nachhaltigen“ Unterforderung war es für den Gesprächspartner schwierig, seine bisherige Art des Umgangs damit – d. h. sich aktiv Arbeit

zu suchen – weiter beizubehalten: „Das war ein Problem von Kompetenzüberschreitungen.“

Den Zustand der Unterforderung identifiziert der Befragte durch fehlendes Gebrauchtwerten: „Du hast dich total unnötig gefühlt.“ Der Zustand, der ihn dann begleitete, unterschied sich für ihn vom Begriff „arbeiten“. „Ich war es gewohnt, zu arbeiten, ich habe gerne gearbeitet.“ Durch diverse Verhaltensstrategien versuchte er dann, die leere Zeit auszufüllen. „Man hat eben so Scheinbeschäftigungen vollzogen, aber in Wirklichkeit – du fühlst dich total wertlos und ohnmächtig.“ Die Langeweile und die Unterforderung haben seine Zeitverwendung und damit auch den Arbeitsablauf beeinflusst. „Natürlich wird man fauler. Das muss man auch. Man verschwendet dann auch mehr Zeit, als wenn man organisiert ist und ein Zeitmanagement hat. Wenn man in die Arbeit kommt und es egal ist, ob man eine Stunde etwas tut oder nicht tut, sitzt man auf einmal am Computer und spielt Karten. Also man verschwendet viel Zeit. Man muss sich dann selbst ohrfeigen und wieder rausziehen und zu sich selbst sagen: ‚Bist du verrückt, was treibst du da?‘ Aber es gibt einen gewissen Verfall. Der eine beginnt zu trinken, der andere zu rauchen, der Dritte geht spazieren, der Vierte schläft wahrscheinlich.“

Auch bei den unmittelbaren Kollegen, die ja ebenfalls betroffen waren, sei ihm dieses Verhalten aufgefallen. Der Frustrationspegel sei enorm gestiegen. Die Mittagspausen wurden ausgedehnt, man/frau ist später gekommen. Die feste Arbeitszeit waren immer acht Stunden und 15 Minuten, die „hat man halt abgessen“. Das Gefühl der Unterforderung zog sich zunehmend durch die ganze Abteilung. „Dann gehst du zu deinem Kollegen, der ist 15 Jahre jünger und sitzt auch mit so einem faden Gesicht dort. Da brauchst du dich ja nicht selbst aufzugeben.“

Dem Betroffenen war es immer wichtig gewesen, „dass etwas geschieht, dass man etwas leistet“. Die Kritik am für ihn untragbaren Zustand wurde in der Organisation eher belächelt, im Sinn von: „Was wollt ihr, eine Supervision? Haltet die Dienstvorschriften ein! Dass man alternativ denkt oder sich mit emotionalen Befindlichkeiten abgibt, das passiert ganz wenig.“ Zudem sei das Anbringen von Kritik generell schwierig, weil das die Karriere behindere. Beispielsweise würden Toppositionen in der Verwaltung nur mehr befristet vergeben und das hätte zur Folge, dass die Kritik versiege, weil die persönliche Angst vor dienstrechtlichen Konsequenzen zu groß sei.

Letztendlich hat sich der Gesprächspartner für den formalen Exit entschieden: „Dann habe ich mir gedacht, dass es mir zu Hause auch nicht so schlecht geht. Kaffee kochen kann ich auch zu Hause. Und dann bin ich in Pension gegangen [...] Dann bin ich geflüchtet.“ Dass viele seiner Kolleginnen und Kollegen nicht selbst aussteigen, läge neben den fehlenden Alternativen auch in der fehlenden Selbstreflexion. „Dazu brauchst du ja eine enorme Selbsterkenntnis. Viele merken das gar nicht mehr. Die Menschen haben eine hohe Bereitschaft, sich anzulügen. Das ist in der Privatwirtschaft genauso wie im Bundesdienst. Dort wahrscheinlich häufiger, aber es passiert überall.“

Quelle: Prammer 2013: 55–61

6. BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit Aus- und Weiterbildung in Österreich. Im ersten Teil wird der Ausbildungsstand wiedergegeben, d. h. das Niveau der formalen Ausbildung in Österreich. Daran anschließend erfolgt auf Basis rezenter Repräsentativbefragungen ein Überblick über die Verbreitung von Aktivitäten der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung. Im dritten Teil werden Daten zu problematischen Erwerbssituationen wiedergegeben, die entweder auf einen Mangel an Kompetenzen oder umgekehrt auf Überqualifikation verweisen. Darüber hinaus werden aktuelle Befunde zur erstmaligen Erhebung des Kompetenzniveaus in der Erwachsenenbevölkerung referiert (PIAAC-Studie der OECD). Schließlich finden sich auch in diesem Kapitel Auszüge aus qualitativen Studien, etwa über das Arbeitsleben von bildungsbenachteiligten Personengruppen. Am Beispiel eines funktionalen Analphabeten wird z. B. aufgezeigt, was es heute bedeutet, mit nur rudimentären Lesefähigkeiten zurande zu kommen.

6.1. Formale Bildungs- und Qualifikationsstruktur in Österreich

Die Tabelle 6.1 mit Daten der Statistik Austria weist aus, dass das Bildungsniveau der österreichischen Bevölkerung seit Jahrzehnten beständig ansteigt. Der Anteil der Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren mit einem Tertiärabschluss (Hoch- oder Fachhochschule, Akademie oder Kolleg) hat sich zwischen 1981 und 2010 verdreifacht. 1981 konnten 4,5 % der Wohnbevölkerung einen Tertiärabschluss vorweisen, 2010 waren es bereits 14,9 %. Die weibliche Bevölkerung im Erwerbsalter hat im erwähnten Zeitraum die gleichaltrigen Männer überholt. 1981 verfügten nur 3,1 % der Frauen über einen Tertiärabschluss, 2010 waren es bereits 15,8 % (Männer: 14,1 %). Auffällig ist dabei der dreimal so hohe Anteil von Frauen (4,1 % zu 1,4 %) mit dem Tertiärabschluss „Akademie“, worunter vor allem Ausbildungen an pädagogischen Akademien fallen. Während die Unterschiede zwischen den

Geschlechtern bei BHS- und AHS-Abschlüssen nicht gravierend ausfallen, bleibt der Lehrabschluss auch 2010 eine männliche Domäne (44,5 % zu 28,1 %) und demgegenüber ein Abschluss in einer berufsbildenden mittleren Schule eine weibliche (18,5 % zu 12,7 %).

Der Anteil der Personen zwischen 25 und 64 Jahren, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, ist in den letzten 40 Jahren stark gesunken, von 46 % 1981 auf 19,4 % im Jahr 2010. Der Anteil der niedrig qualifizierten Frauen ist im besagten Zeitraum zwar um 33 Prozentpunkte gesunken, liegt aber noch immer deutlich über dem Anteil der Männer mit niedrigstem Ausbildungsniveau. Ein Grund für die letztgenannte Differenz liegt wohl darin, dass Frauen in der traditionellen Rollenverteilung unter geringerem Druck standen, sich für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren, als Männer.

Im Jahr 2012 haben in Österreich 43.700 Personen eine Maturaprüfung abgelegt, davon 18.300 Männer und 25.400 Frauen. Das sind umgerechnet etwa 40 % eines Jahrgangs (im typischen Alter von 18 bis 19 Jahren), mit einer markanten regionalen Streuung zwischen den östlichen (höhere Anteile) und westlichen Bundesländern.

Die meisten Abschlüsse gab es in Allgemeinbildenden höheren Schulen (18.100), gefolgt von kaufmännischen bzw. wirtschaftlichen höheren Schulen (11.900) sowie von technisch gewerblichen höheren Schulen (10.626)⁵⁷. Unter den Absolventinnen und Absolventen einer AHS beginnen 85 % und unter jenen einer BHS 55 % innerhalb von drei Jahren nach der Reifeprüfung ein Studium (Statistik Austria 2013c: 57 bzw. 41). Auch bei den insgesamt 50.600 Absolventinnen und Absolventen einer tertiären Hochschulausbildung im Jahr 2012 (inkl. Bachelorabschlüsse,

⁵⁷ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/bildungsabschluesse/021623.html

denen mehrheitlich ein Masterstudium folgt) zeigt sich die Verschiebung in der Geschlechterverteilung deutlich und liegen Frauen klar vor Männern (28.300 zu 22.300). Die Anzahl der Abschlüsse nach einzelnen Hochschulen lautet 2012 wie folgt: Universitäten: 34.500, Fachhochschulen: 12.000, Pädagogische Hochschulen: 2.800, Privatuniversitäten: 1.300.⁵⁸

Trotz des Anstiegs der Tertiärquote liegt Österreich hier weiterhin deutlich unter dem EU-Schnitt. Bei internationalen Vergleichen zählen neben Hochschul-, Akademie- und Kollegabschlüssen auch Meister- und Werkmeisterprüfungen zu den Tertiärabschlüssen. Im Sinne dieser Klassifikation konnten im Jahr 2010 19,3 % der österreichischen Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren einen Tertiärabschluss vorweisen.

Im Schnitt jener 21 EU-Staaten, die auch gleichzeitig OECD-Mitglieder sind, verfügten allerdings 27,6 % dieser Altersgruppe über einen Tertiärabschluss. Da die Tertiärquote in vielen Ländern rascher ansteigt als in Österreich, vergrößerte sich der Abstand zum EU-21-Durchschnitt in den letzten Jahren.⁵⁹ Wird allerdings die aus Sicht des Europa-2020-Ziels relevante Gruppe der 30- bis 34-Jährigen betrachtet, so liegt die Tertiärquote in Österreich unter Einbeziehung äquivalenter Bildungsabschlüsse mit 36,8 % knapp über dem EU-Durchschnitt und in Reichweite des Zielwerts von 40 %.⁶⁰

58 http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/bildungsabschluesse/index.html

59 Die im internationalen Vergleich als niedrig eingestufte Akademikerinnen- und Akademikerquote in Österreich führt Schneeberger (2010) vor allem darauf zurück, dass bestimmte berufliche Ausbildungen, z. B. für pädagogische, technische oder medizinische Berufe, in Österreich zu keinen akademischen Abschlüssen führen, obwohl sie vom Ausbildungsniveau her international durchaus vergleichbar sind.

60 http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/bildung_und_kultur/070308

Tabelle 6.1: Bildungsniveau der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, in %

	1981			1991			2001			2010		
	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.
Tertiärabschluss	4,5	6,1	3,1	6,9	7,8	6,0	10,5	10,5	10,5	14,9	14,1	15,8
Hochschule	3,9	5,7	2,2	5,3	6,9	3,7	7,5	8,8	6,2	11,4	12,1	10,7
Akademie	0,7	0,4	0,8	1,6	0,9	2,3	2,3	1,1	3,5	2,7	1,4	4,1
Kolleg	–	–	–	–	–	–	0,6	0,5	0,8	0,8	0,6	1,0
Sekundarabschluss	49,5	59,5	40,1	59,0	67,0	50,9	63,4	70,3	56,4	65,7	71,1	60,3
Berufsbildende höhere Schule	3,2	4,2	2,4	4,7	5,7	3,7	6,2	7,1	5,3	8,1	8,6	7,6
Allgemeinbildende höhere Schule	4,0	4,3	3,8	4,7	4,6	4,8	4,7	4,6	4,9	5,7	5,3	6,2
Berufsbildende mittlere Schule ¹⁾	11,2	7,3	14,7	12,5	8,1	17,0	13,1	7,5	18,6	15,6	12,7	18,5
Lehre	31,0	43,7	19,2	37,0	48,6	25,4	39,4	51,1	27,7	36,3	44,5	28,1
Pflichtschule	46,0	34,3	56,8	34,2	25,3	43,1	26,2	19,3	33,1	19,4	14,8	23,9

Quelle: Statistik Austria 2013c: 89; ¹⁾ 2010 inkl. Meister- und Werkmeisterabschlüsse

Generell steigt die Erwerbstätigenquote mit der Formalqualifikation markant an (Statistik Austria 2013c: 96f): 2011 liegt sie bei Personen mit lediglich Pflichtschulabschluss bei 49 %, bei jenen mit Hochschulabschluss dagegen bei 86 %.

Die Erwerbstätigenquote der Frauen mit Pflichtschulabschluss beträgt 2011 43,5 %, die Quote der Männer ohne weiterführende Ausbildung liegt bei 56 %. Zwar hat sich in den letzten Jahrzehnten die Frauenerwerbstätigenquote kontinuierlich erhöht, doch sind z. B. auch 2011 91 % der Männer und (nur) 83 % der Frauen mit Hochschulabschluss erwerbstätig.

Ein weiterführender Bildungsabschluss erhöht die Chance auf ein besseres Einkommen und senkt die Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit bzw. von Armutsgefährdung. 2011 waren 2,7 % der Erwerbspersonen mit Tertiärabschluss von Arbeitslosigkeit betroffen, dagegen 8,8 % jener mit nur Pflichtschulabschluss

(Arbeitslosigkeit 2011 gesamt: 4,2 %).⁶¹ Dabei hat sich der Unterschied zwischen den Arbeitslosenquoten von höher und niedriger qualifizierten Personen über die Zeit vergrößert. So stieg die Arbeitslosenquote bei Personen mit Pflichtschulabschluss von 1995 auf 2011 von 5,8 % auf 8,8 % an, dagegen bei Personen mit abgeschlossener Tertiärausbildung im selben Zeitraum nur von 1,9 % auf 2,7 %. Die Veränderungen der Arbeitslosenquote im Zeitraum zwischen 2008 (3,8 %) und 2011 (4,2 %) betrafen der Statistik Austria zufolge alle Bildungsniveaus in einem ähnlichen Ausmaß (ebd.: 96). Noch prägnanter sind Unterschiede bei Arbeitslosenquoten zwischen Bildungsgruppen, wenn nur jüngere Erwerbspersonen herangezogen werden, die generell stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind (Arbeitslosigkeit der 15- bis 24-Jährigen 2010: 8,8 %, jene der 25- bis 34-Jährigen 2010: 6,4 %). Während beispielsweise unter den 30-jährigen Akademikerinnen und Akademikern im Jahr 2010 3,2 % ohne Beschäftigung waren, liegt die Arbeitslosenquote für dieselbe Altersgruppe mit Sekundarabschluss bereits bei 5,6. Bei Personen gleichen Alters mit Pflichtschule als höchstem Abschluss liegt die Arbeitslosenrate für Frauen bei 19,4 % und für Männer bei 13,3 % – sie ist somit über fünf Mal höher als jene der entsprechenden Akademikerinnen und Akademiker (Statistik Austria 2013c: 100)

Darüber hinaus hat die formale Ausbildung einen wesentlichen Einfluss auf das Einkommen bzw. den Lebensstandard: Personen mit maximal Pflichtschulabschluss verfügten laut EU-SILC-Erhebung im Jahr 2011 im Durchschnitt über einen monetären Lebensstandard,⁶² der 17 % unter dem mittleren Wert aller Einkommensbezieherinnen und -bezieher lag (17.737 Euro gegenüber 21.319 Euro). Akademikerinnen und Akademiker konnten relativ zum allgemeinen Medianeinkommen mit einem Einkommensvorsprung von 40 % rechnen (29.788 Euro). Ein niedriger

61 Berechnung der Arbeitslosenquote nach dem Labour-Force-Konzept, d. h. Anteil der Arbeitslosen bezogen auf die Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose, 15–74 Jahre) (Statistik Austria 2013c: 96).

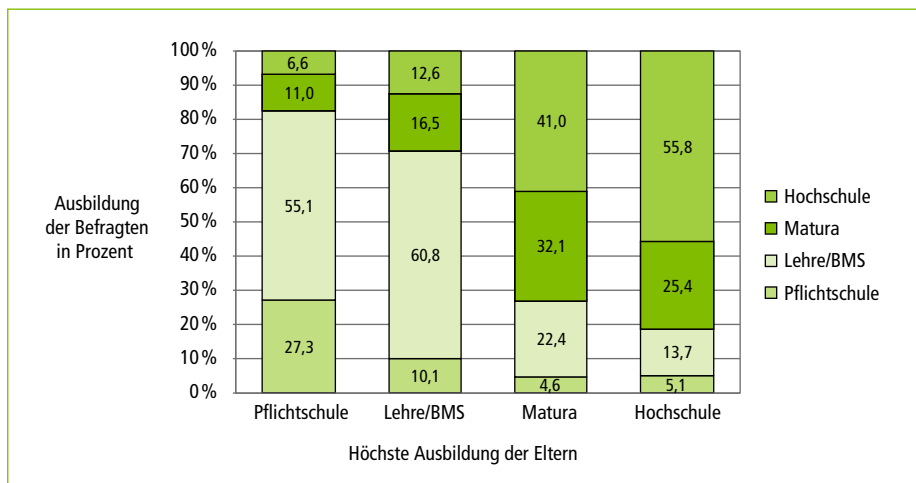
62 Lebensstandard gemessen als pro Kopf gewichtetes verfügbares Haushaltseinkommen.

formaler Schulabschluss erhöht außerdem das Risiko der Armutsgefährdung.⁶³ Im Jahr 2011 waren gemäß EU-SILC 21 % der Personen mit bloß Pflichtschulausbildung armutsgefährdet. In der Gesamtbevölkerung lag dieser Anteil bei 12,6 %, unter Akademikerinnen und Akademikern bei 5,6 % (Statistik Austria 2013c: 98).

Die Chance auf einen höheren Bildungsabschluss hängt in Österreich weiterhin in hohem Maß vom Bildungsstatus der Eltern ab. Die Diskussionen zur Vererbung von Bildung, etwa angesichts der frühen Trennung von Zehnjährigen entweder ins Gymnasium oder in die Hauptschule (bzw. Neue Mittelschule) auf Basis des Herkunftsmilieus, werden nicht ohne Grund geführt: Wie aus Daten des Adult Education Survey 2011/2012 in der Abbildung 6.1 ablesbar ist, erreichten mehr als die Hälfte (55,8 %) der 25- bis 44-Jährigen aus Haushalten, in denen entweder die Mutter oder der Vater über einen Abschluss einer Universität, Fachhochschule oder hochschulverwandten Ausbildung verfügte, ebenfalls einen solchen Abschluss. Hingegen waren es bei den Personen aus bildungsfernen Haushalten (Pflichtschule als höchster Bildungsabschluss der Eltern) nur 6,6 %. Weiters ergeben die Daten dieser Abbildung, dass ein Drittel (32,1 %) der 25- bis 44-Jährigen, deren Mutter oder Vater maximal über einen Maturaabschluss verfügt, selbst Matura als höchsten Bildungsabschluss haben; weitere 41,0 % haben darüber hinaus ein Studium absolviert. Bei jenen, in deren elterlichem Haushalt eine Lehre oder eine Berufsbildende mittlere Schule (BMS) der höchste Bildungsabschluss war, betrug der Anteil mit Abschluss einer höheren Schule nur mehr 16,5 %, und ein Studium haben nur 12,6 % abgeschlossen. Von den 25- bis 44-Jährigen, deren Eltern nur über Pflichtschulbildung verfügten, hatten nur 11 % eine Matura und 6,6 % einen Studienabschluss (Statistik Austria 2013b: 23).

63 Armutsgefährdung gemessen als pro Kopf gewichtetes verfügbares Haushaltseinkommen einer Person unter der Armutsgefährdungsschwelle von 60 % des Medians der Haushaltseinkommen. 2011 liegt diese Schwelle für einen Einpersonenhaushalt bei 1.066 Euro netto pro Monat.

Abbildung 6.1: Höchste Formalbildung der 25- bis 44-Jährigen, in Abhängigkeit vom Bildungsstand der Eltern, Österreich 2011/2012, in %



Quelle: Statistik Austria 2013b: 24

Box 6.1. Arbeitsrealität von Menschen mit geringen Schriftsprachkompetenzen

Als funktionale Analphabeten werden Menschen bezeichnet, die Lücken in Schriftsprachkompetenzen bzw. in Grund- oder Basisbildungskompetenzen aufweisen (Krenn 2013: 9).⁶⁴ Funktionaler Analphabetismus in unterschiedlicher Ausprägung bedeutet für die davon Betroffenen die „Nichtbeteiligung“ an Aktivitäten, bei denen Lesen, Schreiben und (eingeschränkt) Rechnen erforderlich sind. Zunehmend werden zur Basisbildung auch grundlegende Kenntnisse im Umgang mit EDV hinzugefügt. Der Begriff selbst ist unscharf definiert, viele

⁶⁴ In Österreich zählte die Statistik Austria im Schuljahr 2012/2013 unter allen 1.142.700 Schülerinnen und Schülern ca. 30.800 oder umgerechnet ca. 3,5 % mit sonderpädagogischem Förderbedarf, vgl. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/schulen_schulbesuch/029658.html

Analphabeten sind in der Lage, Schriftsprache im Alltag rudimentär zu verwenden; zudem stammen nicht alle Analphabeten aus benachteiligten sozialen Milieus. Personen mit Migrationshintergrund und Schriftsprachkompetenzen in der eigenen Muttersprache, aber nicht in Deutsch, fallen nicht in diese Kategorie. Meist bewirken kritische Lebensereignisse wie der Verlust von Angehörigen in der Kindheit, fehlende Unterstützung bzw. kontinuierliche negative Erfahrungen in der Schule – oder eben Migration – den problematischen Zugang zu Bildung, der sich zum Nachteil der Betroffenen wie ein roter Faden durch die weitere Biografie zieht, aber aus Gründen der Scham und wegen befürchteter Diskriminierung möglichst verschwiegen wird. Über bestimmte Strategien wird versucht, die Schwäche zu umgehen, z. B. indem enge Angehörige das Lesen und Schreiben übernehmen, insbesondere im Umgang mit Behörden. Personen mit geringen Schriftsprachkompetenzen arbeiten vorwiegend im unqualifizierten Bereich, wo sie diese Kompetenzen wenig brauchen (z. B. Gastgewerbe, Bauwirtschaft, Reinigung oder Landwirtschaft). Einen gewissen Schutz bietet das vor allem in ländlichen Milieus weiterhin verbreitete Hochhalten von körperlicher Arbeit, der ein Vorrang gegenüber schulisch vermittelten Kompetenzen gegeben wird. Ungeachtet dessen dominiert der defizitorientierte Blick: Wird jemand als funktionaler Analphabet stigmatisiert, hat er/sie nur geringe Chancen, eigene Fähigkeiten zu beweisen. Zudem übernehmen die Betroffenen oft die von außen herangetragene Perspektive und werten sich selbst ab. Kompetenzen werden nicht gesehen, Defizite als Indikator für mangelnde Intelligenz interpretiert. Doch obwohl Betroffene über ungünstige Berufsverläufe sprechen, ist ein Scheitern nicht notwendigerweise vorprogrammiert, wie das folgende Beispiel zeigt.

Herr Walder, Mitte 50, kommt aus einem bildungsfernen Milieu am Land. Sein Vater, der einen wesentlichen Teil seiner Jugend (vom 16. bis zum 27. Lebensjahr) im Zweiten Weltkrieg und danach in russischer Kriegsgefangenschaft verbracht

hat und deswegen ohne Berufsausbildung bleibt, arbeitet bei der Post und betreibt gemeinsam mit seiner Frau eine kleine Landwirtschaft. Auch die Mutter von Herrn Walder hat nur einen Pflichtschulabschluss. Lesen spielte in der Familie kaum eine Rolle, der Alltag war vielmehr von der Arbeit am Bauernhof geprägt. Die Familie hat insgesamt fünf Kinder. Herr Walder erwähnt, dass die Familie durch den sicheren Job seines Vaters zwar nicht arm war, dieser allerdings Trinker war, deshalb den Hof zuweilen vernachlässigte und die Kinder bereits frühzeitig als Arbeitskräfte „einspannte“. Aus dem Interview geht etwa hervor, dass er die Behandlung durch seine Eltern als extrem lieblos und instrumentell bewertet.

In der Volksschule bleibt Herr Walder bereits in der ersten Klasse sitzen. „Und da bin ich sitzen geblieben immer. Und dann bin ich in die Volksschule gegangen bis zum Schluss.“ Nach acht Jahren Volksschule verlässt er das Schulsystem. In der Schule selbst erlebt er keine seinen Lernbedürfnissen entsprechende Förderung. Stattdessen wird er von seiner ersten Lehrerin dem Gelächter der Mitschülerinnen und Mitschüler ausgesetzt, indem diese seinen vor Rechtschreibfehlern und Ungereimtheiten strotzenden Aufsatz der Klasse vorliest. Herr Walder verlässt die Schule mit einem Schriftsprachniveau, das zwar die Kenntnis der einzelnen Buchstaben, jedoch nicht das Zusammenlauten von Buchstaben zu Wörtern umfasst – er kann gerade seinen Namen schreiben. Im Vergleich dazu bereitet ihm der Umgang mit Zahlen keine so großen Probleme. Heute, nach mehreren Basisbildungskursen im Erwachsenenalter, beherrscht er das Lesen so weit, dass er es im Alltag verwenden kann (Schilder, Zeitungen, Annoncen ...), wenngleich mit Mühe und großem Zeitaufwand.

Die Berufseinmündung gestaltet sich für Herrn Walder äußerst schwierig. Kaum jemand will ihn mit dieser Schulkarriere aufnehmen, und er muss reihenweise

Absagen verarbeiten. Er findet schließlich eine schlecht bezahlte Stelle mit ungünstigen Arbeitsbedingungen in einem kleinen Holz verarbeitenden Betrieb. Aufgrund der insgesamt miserablen Bedingungen wechselt er bald in einen großen Forstbetrieb, in dem er 20 Jahre lang arbeitet.

Nach dem EU-Beitritt fordert ihn der Arbeitgeber im Zuge einer Einsparungsmaßnahme auf, sich selbstständig zu machen und weiter für ihn zu arbeiten, was Herr Walder auch tatsächlich macht. Aufgrund seiner besonderen handwerklichen Fähigkeiten gelingt es ihm nach kurzer Zeit, seinen Kundinnen- und Kundenstock auszuweiten und in der Folge ein erfolgreiches Unternehmen aufzubauen, in dem neben ihm selbst noch zwei bis drei Personen beschäftigt sind. „Und der eine hat auch gesagt: ‚Bum, der da die Bäume geschnitten hat, der muss schon was können.‘ Wenig Platz und so und über 30 Meter lang und so. Da haben wir auch müssen raufklettern und so. Und das hat halt dann die Gemeinde auch irgendwie [gemerkt]. Und dann, ich tue halt jetzt für die Gemeinde auch schneiden.“

Für die (Forst-)Arbeit selbst benötigte er eigentlich keine Schriftsprachkompetenzen, sondern erst, als er sich selbstständig machte. Tätigkeiten, die Schriftsprachkompetenzen erfordern, wurden dann einerseits von seiner Schwester erledigt, andererseits setzt er eine gesteigerte Merkfähigkeit als kompensatorische Kompetenz ein. Er rechnet z. B. die Kostenvoranschläge unmittelbar im Kopf aus, und auch sein Terminkalender stützt sich rein auf seine Merkfähigkeit. Diese gesteigerte Merkfähigkeit kommt auch zum Einsatz, wenn er sich Maschinen und Baufahrzeuge anschafft. Da er die Betriebsanleitung nicht lesen kann, ist er darauf angewiesen, deren Funktionsweise allein aufgrund mehrfacher Erklärungen durch die Verkäufer zu erfassen, was ihm zwar große Mühe bereitet, aber dennoch gelingt.

Die wichtigste Handlungskompetenz, die Herrn Walder auszeichnet und sein Leben und seine Karriere wesentlich geprägt hat, ist eine Arbeitsethik, die Fleiß, Disziplin und Leistungsbereitschaft vereint. Seit er selbstständig ist, arbeitet er in der Regel zehn bis zwölf Stunden täglich, und das an sechs Tagen in der Woche. In seiner gesamten bisherigen Arbeitskarriere war er nie arbeitslos. Trotz der Bildungsbenachteiligung hat sich der Befragte nicht nur materiellen Wohlstand erarbeitet, sondern auch einen anerkannten Status als selbstständiger Unternehmer, der schwierige Aufträge zu einem vernünftigen Preis erledigen kann. Mittlerweile besitzt er zwei Häuser, einen Fuhrpark und mehrere Grundstücke: „Ich habe ja einen Haufen Grund gekauft. Ich habe ja 16 Hektar Grund gekauft, habe zwei Häuser und habe Bauparzellen etliche und so. Und die ganzen Maschinen gekauft und alles. Und ich habe Wald gekauft. Ich täte mir gerne noch einen kaufen, aber du kriegst ja schwer einen. Jetzt habe ich erst ein Grundstück wieder gekauft ... eine Parzelle für 99.500.“

Quelle: Krenn 2013: 115–123

6.2. Weiterbildung von Erwachsenen bzw. berufliche Weiterbildung

Daten zu den Weiterbildungsaktivitäten der erwachsenen Bevölkerung bzw. zur beruflichen Weiterbildung im engeren Sinn liefern periodisch durchgeführte europaweite Repräsentativbefragungen wie die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (jedes Quartal), der AES – Adult Education Survey (2007, 2011/12) sowie die Unternehmensbefragung CVTS – Continuing Vocational Training Survey zur betrieblichen Weiterbildung (1999, 2005, 2010). Je nach Fragestellung ergeben sich geringfügige Differenzen, im Wesentlichen widersprechen einander die Ergebnisse jedoch nicht. In diesem Abschnitt werden zunächst Daten zur allgemeinen Weiterbildung in Österreich wiedergegeben, danach einerseits

aus der Perspektive der Erwerbstätigen und andererseits aus der Perspektive der Betriebe.

„Lebenslanges Lernen“ – für nicht wenige schwingt hier ein bedrohliches „lebenslänglich“ mit – wird von der Europäischen Kommission definiert als „alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt.“⁶⁵ Die EU-Mitgliedsstaaten haben sich verpflichtet, Erhebungen zum Strukturindikator „Lebenslanges Lernen“ (LLL) durchzuführen. Gefragt wird die 25- bis 64-jährige Wohnbevölkerung nach ihrer Teilnahme an Kursen und Schulungen in den letzten vier Wochen vor der Erhebung. 2011 ergab dieser Strukturindikator für Österreich einen Wert von 13,4 %. Damit liegt Österreich – bereits seit 2005 – über dem von der EU bis 2010 angestrebten Ziel von 12,5 %. Im Jahr 2020 soll eine Quote von zumindest 15 % erreicht werden. Im europäischen Vergleich liegt Österreich beim LLL-Bildungsstruktur-Indikator über dem EU-21-Durchschnitt (zugleich OECD-Länder) von 11,8 %, allerdings weit hinter den Vorreitern Dänemark (32,5 %), Schweden (25 %) oder Finnland (23,8 %) – und zugleich deutlich vor Ländern wie Deutschland (7,8 %) und Frankreich (5,5 %) (Statistik Austria 2013c: 65).

Der Fokus auf „nichtformale Weiterbildung“ bei Erwachsenen macht zwar Sinn, reicht allein allerdings nicht aus, um das tatsächliche Weiterbildungsverhalten ausreichend zu erfassen. Nichtformale Bildung bezeichnet jene Lernaktivitäten, die zwar in einem organisierten bzw. professionellen Rahmen stattfinden, aber nicht als formale Bildungsaktivitäten definiert sind: Kurse, Schulungen, Workshops, Privatunterricht, Fernunterricht oder angeleitete Ausbildung am Arbeitsplatz u. a. m. Nichtformale Aktivitäten können beruflich und/oder privat motiviert sein,

⁶⁵ Vgl. Mitteilung der Europäischen Kommission „Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen (2001)“, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:DE:PDF> (12.12.2009).

das Angebot reicht vom Tanzkurs bis zum Staplerführerschein, vom Sprachkurs bis zum Verkaufstraining. Unabhängig davon verfolgen Erwachsene einerseits auch formale Bildung, d. h. institutionalisierte Ausbildungen im Schul- und Hochschulwesen, die zu staatlich anerkannten Zertifizierungen wie Lehrabschluss, Matura, Meisterprüfung, Universitätsdiplom etc. führen; andererseits – und wohl intensiver – bilden sie sich über informelles Lernen weiter, womit selbstgesteuertes Lernen ohne Instruktionen durch Kursanbieterinnen und Kursanbieter gemeint ist, wie etwa die Recherche in Büchern, Zeitschriften, Internet bzw. das unmittelbare Lernen von Kolleginnen und Kollegen oder von Vorgesetzten.

Genauer über das allgemeine Weiterbildungsverhalten, auch zu Veränderungen im Zeitvergleich, liefert der Adult Education Survey, der Weiterbildungsmaßnahmen der 25- bis 64-jährigen Wohnbevölkerung in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung erfasst. Dieser Erhebung zufolge nahmen 2011/2012 in Österreich 6 % der Befragten an formaler Bildung teil, 45,5 % an nichtformaler Bildung und 28 % bildeten sich informell weiter (freilich waren hier Mehrfachantworten möglich). Knapp 42 % aller Befragten waren im letzten Jahr vor der Erhebung in keiner dieser drei Varianten weiterbildungsaktiv. Der Anteil der solcherart „Weiterbildungsabstinenten“ steigt linear mit dem Lebensalter (25- bis 34-Jährige: 36 %, 55- bis 64-Jährige: 52 %) und sinkt ebenso linear mit dem Level der Formalbildung: In diesem Jahr waren unter allen Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen 66 % und unter allen Hochschulabsolventinnen und -absolventen 16 % „inaktiv“. Überdurchschnittlich weiterbildungsabstinent sind außerdem: aktuell nicht Erwerbstätige, Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft sowie Menschen aus ländlichen Regionen, insbesondere aus Südösterreich. Zwischen den Geschlechtern gibt es keine Unterschiede (Statistik Austria 2013b: 64).

Für die Verbreitung von formaler und nichtformaler Weiterbildung sind auch Zeitvergleiche mit dem AES 2007 möglich. Demzufolge hat die Quote der formalen

Ausbildungen bei 25- bis 64-Jährigen zwischen 2007 und 2012 um zwei Prozentpunkte zugenommen, jene der nichtformalen Kurse und Schulungen um sechs Prozentpunkte. Bei nichtformalen Weiterbildungen waren im Vergleich zu 2007 stärkere Anstiege bei der älteren Bevölkerungsgruppe der 55- bis 64-Jährigen zu erkennen (+10 Prozentpunkte auf 35 %), weiters bei Personen mit Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule (+8,5 Prozentpunkte auf 53 %), Lehre (+6 Prozentpunkte auf 40 %) sowie Pflichtschule (+6,3 % auf 24 %). Bei Personen mit Matura oder einer darüber hinausgehenden Ausbildung, die bereits 2007 eine hohe Teilnahmequote an Weiterbildung zeigten (56 % bzw. 71 %), waren dagegen leichte Rückgänge an nichtformaler Weiterbildung feststellbar (-2,8 bzw. -1,7 Prozentpunkte).⁶⁶ Die durchschnittlichen privaten Ausgaben für nichtformale Bildungsaktivitäten sind bei den 25- bis 64-Jährigen leicht gesunken – von 285,15 Euro (2007) auf 268,58 Euro (2011/2012) (ebd.: 21).

Werden nur jene nichtformalen Weiterbildungsaktivitäten berücksichtigt, die arbeitsbezogen, d. h. als berufliche Weiterbildung im engeren Sinn zu bezeichnen sind, so hat gemäß Tabelle 6.2 2011/2012 in den zwölf Monaten vor der Erhebung insgesamt knapp ein Drittel aller Befragten (34 % der Männer und 29 % der Frauen) an einschlägigen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Die zweite Spalte der Tabelle 6.2 gibt an, wie hoch der Anteil (unter allen Befragten) ist, die ihre nichtformale berufliche Weiterbildung in der Arbeitszeit durchführen konnten. Berücksichtigt man/frau nur alle zum Erhebungszeitpunkt tatsächlich Erwerbstätigen (ca. 73 % dieses Samples), so liegt der Anteil derer, die während der bezahlten Arbeitszeit Kurse und Schulungen erhalten, bei 34,1 %. Bezogen auf das gesamte Sample liegt dieser Anteil bei 25,7 % (29 % der Männer und 22 % der

66 http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/bildung_und_kultur/073994

Frauen), das ist eine leichte Steigerung gegenüber dem Vergleichswert aus 2007.⁶⁷ Vergleichsweise deutlich zugenommen haben Kurse und Schulungen in bezahlter Arbeitszeit bei Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen, allerdings vom sehr niedrigen Niveau von 6 % im Jahr 2007 auf 11 % 2011/2012. Dagegen haben unter den Befragten mit Matura- bzw. Hochschulabschluss, die zwar weiterhin bei der Teilnahme an arbeitsbezogenen Kursen und Schulungen vorn liegen und bei denen auch die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsaktivität in bezahlter Arbeitszeit größer ist als im Durchschnitt (31 % bzw. 37,9 %), in den letzten fünf Jahren die bezahlten und während der Arbeitszeit besuchten Schulungen sogar abgenommen (jeweils um ca. 4 Prozentpunkte – Statistik Austria 2013b: 20). Über die Ursachen dafür lässt sich nur spekulieren. Ein Grund dürfte darin liegen, dass kursförmige Weiterbildungsaktivitäten (mit einer durchschnittlichen Dauer von 32 Wochenstunden bei allen Befragten) mit der Dynamik bei wissensintensiven bzw. individualisierten Tätigkeiten kaum Schritt halten können, weshalb zumindest in diesen Segmenten die kontinuierliche Weiterbildung in Eigenregie de facto relevanter sein dürfte als die Teilnahme an vorstrukturierten Kursen. Womöglich haben auch Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen eingespart und in die Freizeit oder das E-Learning verlagert.

Insgesamt gaben unter den Befragten, die 2011/2012 nichtformale Weiterbildungsmaßnahmen besuchten, 61 % an, dass die dadurch erworbenen Kenntnisse bzw. Fähigkeiten „sehr nützlich“ waren. Für weitere 33 % waren sie zumindest nützlich. Nur etwa 5 % stufen die erfahrene Weiterbildung als wenig oder überhaupt nicht

67 In der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung wird ebenfalls nach nichtformaler Weiterbildung gefragt. Hier ist das interessierende Zeitintervall auf die letzten vier Wochen vor der Befragung gerichtet, die Grundgesamtheit besteht aus allen Personen über 15 Jahren. Im Jahresdurchschnitt 2011 besuchten laut Mikrozensus insgesamt 637.800 Personen in Österreich in den letzten vier Wochen vor der Befragung Kurse und Schulungen. Bei über der Hälfte (53 %) dieser Personen diente die zuletzt besuchte Weiterbildung vorwiegend beruflichen Zwecken, bei Männern (62 %) häufiger als bei Frauen (47 %). Der Anteil aller beruflichen Kurse und Schulungen, die vorwiegend in der Arbeitszeit besucht wurden, liegt dem Mikrozensus zufolge bei Männern bei 61 %, bei Frauen nur bei 44 % (Statistik Austria 2013c: 65). Die im Mikrozensus ausgewiesenen höheren Werte für den Anteil der Kurse und Schulungen in der Arbeitszeit gegenüber dem AES können hier nicht aufgeklärt werden, vermutlich ist die breiter formulierte Frage „Arbeitszeit“ gegenüber „bezahlter Arbeitszeit“ ein Grund dafür bzw. die unterschiedliche Grundgesamtheit.

nützlich ein. Unterdurchschnittlich oft wurde das Prädikat „sehr nützlich“ von 55- bis 64-Jährigen (56 %) sowie von Arbeitslosen (42 %) vergeben (Statistik Austria 2013b: 35).

Ungeachtet der intensiveren Teilnahme verschiedener Segmente an kursförmiger Weiterbildung hat sich in den letzten Jahren an der strukturellen Verteilung wenig verändert: Ältere, Bildungsfernere und Personen mit Migrationshintergrund nehmen seltener an arbeitsbezogener Weiterbildung teil. Zudem weisen z. B. Schmid und Kailer (2008) in einer Studie über ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darauf hin, dass diese oftmals keinen Sinn mehr in Weiterbildungsaktivitäten sehen, insbesondere wenn sie knapp vor der Pension stehen. Diese Beschäftigungsgruppe beruft sich häufig auf die ausreichende Berufserfahrung, zusätzlich gibt es in dieser Gruppe häufiger Schwellen- und Versagensängste, besonders im Zusammenhang mit neuen Technologien. Generell diagnostizieren die Autoren ein Nachlassen der Motivation älterer Erwerbstätiger zu Weiterbildungsmaßnahmen. Auch Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft bildeten sich seltener arbeitsbezogen fort (oder bekamen seltener die Chance zu beruflicher Weiterbildung) als der Durchschnitt der österreichischen Erwerbstätigen. Die Gründe für die unterschiedliche Teilnahme an beruflicher Weiterbildung sind einigermaßen evident: Einerseits investieren Unternehmen eher in Arbeitskräfte, die gewinnbringenden Lernerfolg erwarten lassen. Zudem liegt die Vermutung nahe, dass ans Lernen gewohnte Personen erfolgreicher neu erworbenes Wissen in praktisches Handeln umsetzen können. Auf der anderen Seite sind Lernerfahrungen bei niedrig qualifizierten Beschäftigten häufig negativ konnotiert. So verweisen etwa Ambos (2005) oder Krenn (2013) auf negative Schulerfahrungen und belastende familiäre Umgebungen, die als Barrieren wirken können: Geringes Lerninteresse, Distanz zum Lernen, Ängste vor Misserfolg, mangelndes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und fehlendes Durchhaltevermögen sind Aspekte, die auch in österreichischen Studien zum Thema Weiterbildung von Geringqualifizierten auftauchen

(vgl. Krenn 2013, Sladek et al. 2006). Des Weiteren empfinden insbesondere bildungsferne Personen Weiterbildung als etwas Fremdbestimmtes und von außen Aufoktroiertes, dessen Kosten-Nutzen-Rechnung für sie weniger leicht abschätzbar ist. Aus diesem Grund wird der Sinn der Weiterbildung häufig infrage gestellt (vgl. Bolder 2006). Da der höchste Schulabschluss der Herkunftsfamilie eng mit dem eigenen Bildungsabschluss zusammenhängt und der formale Bildungsabschluss wiederum die Chance erhöht, private oder berufliche Weiterbildungsaktivitäten in Anspruch zu nehmen, scheint das berühmte Matthäus-Prinzip⁶⁸ auch in der beruflichen Weiterbildung weiterhin wirksam zu sein.

Tabelle 6.2: Teilnahme an arbeitsbezogener, nichtformaler Weiterbildung in den zwölf Monaten vor der Befragung, in %

Grundgesamtheit: Personen zwischen 25 und 64 Jahren	Teilnehmende an arbeitsbezogener nichtformaler Bildung	Teilnehmende an nichtformaler Bildung in bezahlter Arbeitszeit
Männer	33,7	29,2
Frauen	29,1	22,2
25–34 Jahre	33,2	29,6
35–44 Jahre	35,4	28,2
45–54 Jahre	35,2	29,1
55–64 Jahre	19,4	13,9
Hochschule	54,0	37,9
Matura (AHS, BHS)	36,6	31,0
Berufsbildende mittlere Schule	35,9	29,7
Lehre	25,5	23,2
Pflichtschule	14,5	10,8
Österr. Staatsbürgerschaft	32,6	26,8
Keine österr. Staatsbürgerschaft	22,7	17,6
Erwerbstätig	39,6	34,1
Arbeitslos	27,7	9,8
Nicht-Erwerbspersonen	5,9	2,1
Gesamt Österreich 2011/12	31,4	25,7
Gesamt Österreich 2007	32,0	23,0

Quelle: Statistik Austria 2013b: 31, AES 2011/2012

68 „Wer hat, dem wird gegeben, und er wird im Überfluss haben; wer aber nicht hat, dem wird auch noch weggenommen, was er hat.“

Aus betrieblicher Sicht, d. h. aus der Perspektive der Unternehmen, die im Rahmen der vierten Europäischen Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS-4) im Jahr 2010 befragt wurden, und weiters im Hinblick auf Veränderungen zwischen 2005 und 2010, stellt sich betriebliche Weiterbildung wie folgt dar:⁶⁹

Steigender Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen (von 81 % auf 87 % – österreichische Betriebe liegen innerhalb der EU sogar an erster Stelle), steigende Kursstunden je teilnehmende Person (von 27 auf 30 Wochenstunden), leicht steigender Anteil der Gesamtkosten von Weiterbildungskursen am gesamten Personalaufwand (von 1,4 % auf 1,5 %) – und zugleich stagnierender Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an betrieblich finanzierten Schulungen teilnehmen. Insgesamt partizipierten 2005 wie auch 2010 ca. 33 % der Arbeitskräfte in Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten an betrieblich finanzierter Weiterbildung (35 % der Männer und 31 % der Frauen).⁷⁰

Dieser Befund erlaubt die Interpretation, dass Unternehmen ihre Aktivitäten eher auf bestimmte Gruppen konzentrieren als sie auf mehr Beschäftigte auszuweiten. Die Gesamtkosten der Weiterbildungskurse im Jahr 2010 betragen rund 1,4 Mrd. Euro; das entspricht einem Anteil von 1,5 % an den Personalaufwendungen aller Unternehmen.

Die Gesamtkosten setzen sich zusammen aus den Kurskosten (54 %) und den näherungsweise errechneten Lohnausfallkosten (46 %). Umgelegt auf teilnehmende

69 Befragt wurden Unternehmen des Produktions- und Dienstleistungssektors (ohne öffentliche Verwaltung sowie Unterrichts- und Gesundheitswesen) ab zehn Beschäftigten. Dabei kamen alle Weiterbildungsmaßnahmen in Betracht, die von den Unternehmen zum Teil oder zur Gänze, direkt oder indirekt für die unselbstständig oder auch selbstständig beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Unternehmens finanziert wurden.

70 http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/betriebliche_weiterbildung/020919.html

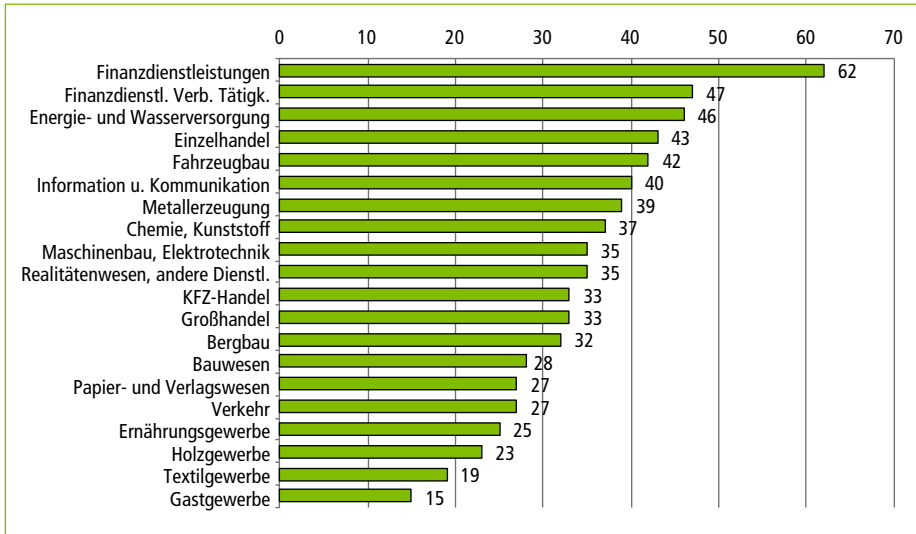
Personen beliefen sich die Gesamtkosten der Weiterbildungskurse auf 2.037 Euro pro Person bzw. 68 Euro je Teilnahmestunde.⁷¹

Mit zunehmender Unternehmensgröße steigen der Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen (Großunternehmen de facto 100 %), der Anteil der Weiterbildungskosten am Personalaufwand (von 1,1 % bei Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten auf 1,7 % bei Unternehmen ab 250 Beschäftigten) und auch der Anteil der Beschäftigten, die in Kurse und Schulungen involviert sind: Dieser Anteil steigt von 26 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten auf 38 % in Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten. Wenig überraschend variiert die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungskursen auch nach Branchen. Die mit Abstand höchsten Pro-Kopf-Ausgaben für Weiterbildung (3,8 % des Personalaufwands) als auch die höchsten Teilnahmeanteile verzeichneten die Finanzdienstleistungen (62 % aller Beschäftigten waren in mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme involviert). Überdurchschnittlich hohe Gesamtausgaben für Weiterbildungskurse, d. h. Anteile am Personalaufwand, verzeichneten außerdem die Bereiche Papier- und Verlagswesen (2,3 %), mit Finanzdienstleistungen verbundene Tätigkeiten (2,2 %), der Einzelhandel sowie Information und Kommunikation (jeweils 2,1 %), Metallherzeugung (2,0 %) und der Kraftfahrzeughandel (1,9 %). Besonders niedrig waren die Gesamtausgaben für Weiterbildungskurse im Textilgewerbe (0,6 %), im Gastgewerbe (0,7 %) und im Verkehr (0,8 %).

Abbildung 6.2 gibt die Teilnahmequoten im Branchenvergleich wieder und weist dahingehend große Unterschiede aus. So besuchten 2010 etwa nur 15 % der Beschäftigten im Gastgewerbe betrieblich (mit)finanzierte Kurse (Statistik Austria 2013c: 68).

71 http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/betriebliche_weiterbildung/index.html

Abbildung 6.2: Anteil der Beschäftigten in Österreich in betrieblichen Weiterbildungskursen 2010 nach Branchen, in %



Quelle: Statistik Austria 2013c: 69, CVTS 2010, Unternehmen ab zehn Beschäftigte

Die CVTS-Unternehmensbefragung aus 2010 liefert auch ein Bild darüber, welche Typen von Weiterbildungsveranstaltungen und welche darin enthaltenen Themen nachgefragt wurden: Wie bereits erwähnt, nahm im Laufe des Jahres 2010 rund ein Drittel aller Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen teil.

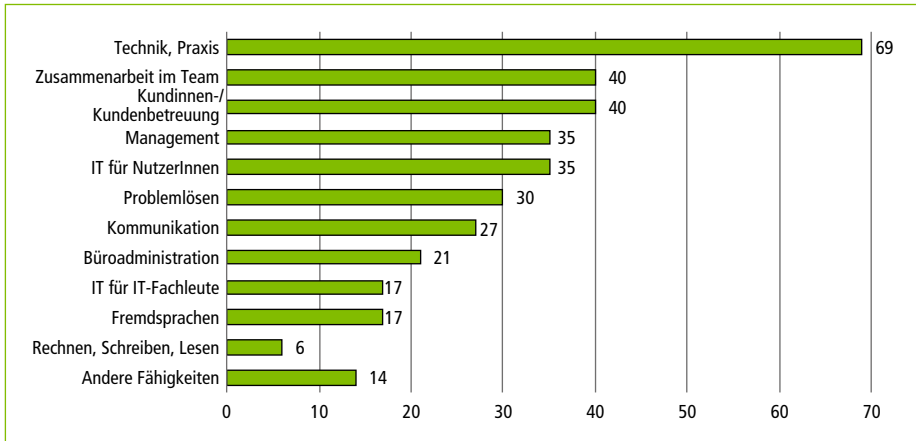
Weitergebildet wurde aber nicht nur in Kursen. Rund jede siebente beschäftigte Person (14 %) besuchte 2010 zu Weiterbildungszwecken Tagungen, Konferenzen, Workshops, Fachmessen oder Fachvorträge. Für 12 % der Beschäftigten gab es im Jahr 2010 geplante Ausbildungsphasen am Arbeitsplatz oder in der Arbeitsumgebung (On-the-Job-Training). Rund jede zehnte beschäftigte Person bildete sich in Lernzirkeln oder Qualitätszirkeln ihres Unternehmens weiter. Für 6 % der Beschäftigten fand betriebliche Weiterbildung in Form von Fernlehrgängen, computerge-

stütztem Lernen, Lernen mittels Video- oder Audiomaterial oder Ähnlichem statt (selbstgesteuertes Lernen). Und knapp 3 % der Beschäftigten wurden im Rahmen von Jobrotation innerhalb des Unternehmens oder in Austauschprogrammen mit anderen Unternehmen weitergebildet.

Informationen zu relevanten Themenbereichen der im Jahr 2010 in bezahlter Arbeitszeit besuchten Weiterbildungskurse liefert Abbildung 6.3. In 69 % der kurs anbietenden Unternehmen wurden Beschäftigte in technischen, praktischen oder aufgabenspezifischen Fähigkeiten weitergebildet. In zwei von fünf Unternehmen mit Weiterbildungskursen wurde die Zusammenarbeit im Team trainiert (40 %) und in ebenso vielen Unternehmen fanden Kunden-/Kundinnenbetreuungskurse statt. Weiters wurden in jeweils 35 % der kurs anbietenden Unternehmen Managementfähigkeiten bzw. Informationstechnologie-Schulungen für Anwenderinnen und Anwender durchgeführt (Statistik Austria 2013c: 66–68).

Böheim und Schneeweis (2008) haben die Daten der beiden CVTS-Erhebungen aus 1999 und 2005 mit der Leistungsstrukturhebung (LSE) verknüpft und kommen für Österreich zum Schluss, dass Investitionen von Unternehmen in betriebliche Fortbildung zu höherer Produktivität führen. Böheim und Wakolbinger (2009) zeigen, dass sich die betrieblichen Fortbildungsaktivitäten indirekt positiv auf das Lohnkonto der Beschäftigten auswirken, da die höhere Produktivität zu einer höheren Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens führt.

Abbildung 6.3: Inhalte betrieblicher Weiterbildungskurse in Österreich 2010, in %



Quelle: Statistik Austria 2013c: 67, CVTS 2010, Unternehmen ab zehn Beschäftigte

6.3. Kompetenzniveaus, Kompetenzmangel, Überqualifikation

Berufliche und betriebliche Weiterbildungsaktivitäten im engeren Sinn dienen dem erstmaligen Erwerb oder der laufenden Anpassung von Kompetenzen in einer zunehmend wettbewerbsorientierten und dynamischen Arbeitswelt, in der bestimmte Wissensbestände immer schneller veralten. Beispielsweise zielen periodisch wiederkehrende Diskussionen zum „Fachkräftemangel“ vorrangig auf bildungsferne Gruppen, und hier vor allem auf Jugendliche. Dafür herangezogen werden Indikatorbildungen wie z. B. „frühe Schulabgängerinnen und Schulabgänger“, womit 18- bis 24-Jährige ohne berufliche Ausbildung gemeint sind. Deren Anteil in Österreich beträgt im Jahr 2012 7,6 % (7,3 % bei Frauen und 7,9 % bei Männern), lag aber 1995 noch bei 13,6 %.⁷² Als weitere Problemgruppe werden die sogenannten NEETs („Not in Education, Employment or Training“) eingestuft,

⁷² http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/fruehe_schulabgaenger/020947.html

die in Österreich ca. 7 % aller 15- bis 24-Jährigen ausmachen (vgl. Allinger 2013, Bacher et al. 2013). Besorgniserregender als diese Daten sind Befunde aus der ländervergleichenden PISA-Studie, die zuletzt 2012 durchgeführt wurde, und in der knapp 20 % der 15- bis 16-jährigen Schülerinnen und Schüler in Österreich als „Risikogruppe“ mit ungenügenden Lese- und/oder Rechenkompetenzen eingestuft werden.⁷³ Die Gründe für teilweise gravierende Kompetenzdefizite (nicht nur) von Jugendlichen sind vielfältig und reichen von der Distanz zur bzw. Schwächen der Schulorganisation (etwa angesichts der großen Anteile von Kindern mit Migrationshintergrund in größeren Städten) über die gestiegenen Anforderungen in Jobs mit mehr Konkurrenz oder einer teilweise fehlenden Verantwortung von Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern (z. B. Lehrlinge auszubilden) bis hin zur mangelnden Repräsentation junger Menschen in Parteien und Interessenvertretungen. Ein weiterer und wesentlicher Grund für die oftmals ungenügende Passung von Ausbildung und Beruf liegt im Wandel der Wirtschaftsstruktur selbst, wovon vor allem junge Männer betroffen sind: Mit der Tertiarisierung und dem damit verbundenen Verlust vieler manueller, d. h. körperlich herausfordernder Tätigkeiten in Industrie, Gewerbe und auch in der Landwirtschaft, wofür gerade Junge gegenüber Älteren prädestiniert sind und insofern einen Konkurrenzvorteil haben, schmilzt ein lange Zeit großes und stabiles Arbeitsmarktsegment. Anders formuliert: Auch in der Vergangenheit gab es ein bildungsfernes Segment, das die Schule mit unzureichenden Fähigkeiten verlassen hat – aber eigene und mitunter durchaus erfolgreiche Berufswege einschlagen konnte. Was sich dagegen verändert hat, sind die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes infolge veränderter Tätigkeitsmuster.

73 18,7 % der 15- bis 16-jährigen Schülerinnen und Schüler aller Schultypen zählen zur Mathematik-Risikogruppe und 19,5 % (OECD-Schnitt 18 %) zur Risikogruppe jener, denen es an grundlegenden Lesefähigkeiten fehlt. Diese Lese-Risikogruppe könne in einem Text über ein vertrautes Thema bestenfalls die Absicht des Autors erkennen und einfache Zusammenhänge zwischen Text und Alltagserfahrung herstellen. Vgl. zu den Ergebnissen der PISA-Studie <https://www.bifie.at/node/90>.

Die spiegelverkehrte Problematik, nämlich erlernte Kompetenzen in der beruflichen Tätigkeit nicht einsetzen zu können, betrifft ebenfalls überproportional oft jüngere Menschen. Immer häufiger trifft zu, dass ein guter Bildungsabschluss zwar weiterhin deutliche Vorteile am Arbeitsmarkt bringt, aber dennoch kein Garant für eine ausbildungsadäquate Beschäftigung ist. Überqualifikation erstreckt sich gleichsam von oben nach unten: Akademisch Graduierte verrichten insbesondere in der Berufseinstiegsphase Jobs, für kein Studienabschluss notwendig ist; Studierende machen nicht nur „Ferialjobs“, sondern besetzen bzw. ersetzen dauerhaft reguläre Jobs, weil sie ein Einkommen benötigen, um studieren zu können usf. Eine berufliche Tätigkeit unterhalb des Qualifikationslevels, die zudem oft schlecht bezahlt und prekär abgesichert ist, betrifft nicht nur junge Akademikerinnen und Akademiker der „Generation Praktikum“ (Eichmann/Saupe 2011), sondern zudem einen Gutteil der erwerbstätigen Studierenden in Österreich: 63 % aller Studierenden waren der Studierenden-Sozialerhebung zufolge im Sommersemester 2011 erwerbstätig, und dies mehrheitlich durchgehend während des Semesters (Unger et al. 2012). Von den erwerbstätigen Studentinnen und Studenten arbeiteten etwa 80 % aus finanzieller Notwendigkeit und 50 % in wenig studienadäquaten Tätigkeiten. In internationalen Studien, in denen versucht wird, den Anteil überqualifizierter Erwerbsarbeitskräfte zu quantifizieren, zeigen sich große Länderunterschiede. Beispielsweise untersuchen Verhaest und Van der Velden (2013) mit Daten aus 2005, wie hoch der Anteil jener Akademikerinnen und Akademiker fünf Jahre nach Studienabschluss ist, die sich im aktuellen Job inadäquat eingesetzt sehen, weil die im Studium erlernten Inhalte kaum relevant sind: Dieser Anteil liegt in Ländern wie Österreich oder Deutschland bei 14 %, in Italien und Großbritannien bei etwa 20 % und in Spanien bei 27 % (wohlgemerkt noch vor dem Anstieg der Arbeitslosigkeit infolge der Wirtschaftskrise). Wird die Frage des Anteils der für ihren Job Überqualifizierten nach Kohorten analysiert, zeigt sich eine höhere Verbreitung unter jungen Erwerbstätigen. So belegen etwa Dütsch et al. (2013) mit Daten für Deutschland, dass die Arbeitsmarktkohorte, die

im Jahrzehnt zwischen 1993 und 2002 ins Erwerbsleben eingetreten ist, häufiger von Überqualifikation bzw. von „vertikaler Abwärtsmobilität“ betroffen ist als Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger in den zehn Jahren davor: Die Zunahme auf ca. 30 % statusinadäquater Erwerbsphasen (d. h. Jobs im bisherigen Erwerbsverlauf) in dieser Kohorte wird aufgrund der unzureichenden Verwertungsmöglichkeiten des akkumulierten Humankapitals und des Prestigeverlustes als problematisch eingestuft. Risiken, berufsfachliche Qualifikationen nicht erhalten zu können oder statusinadäquat eingesetzt zu sein, weisen insbesondere höher und akademisch qualifizierte Erwerbspersonen auf (Dütsch et al. 2013: 520 bzw. 526).

Dass auf dem europäischen Arbeitsmarkt die Zahl der Hochqualifizierten stärker wächst als jene der anspruchsvollen Arbeitsplätze, schlussfolgert auch Schönauer (2013) auf Basis von Befunden des Europäischen Zentrums zur Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP Skills Forecast 2012). Die Konjunkturflaute der letzten Jahre bremse die Nachfrage nach hoher Qualifikation ebenfalls. Diese Situation führe dazu, dass hoch qualifizierte Arbeitskräfte jene mit niedrigeren Qualifikationen aus ihren Tätigkeiten verdrängen und damit in Bereichen arbeiten, für die sie eigentlich überqualifiziert sind. Der dahingehende Druck in Österreich sei allerdings u. a. aufgrund des dualen Berufsbildungssystems und der Dominanz mittlerer Ausbildungsniveaus geringer als in anderen Ländern: „Die österreichischen Zahlen unterscheiden sich vom europäischen Durchschnitt insofern, als mehr Menschen über eine mittlere und weniger über eine hohe Qualifikation verfügen. Dies ist insgesamt durchaus positiv zu werten, denn die Arbeitsplätze werden im selben Zeitraum (Anm.: bis 2020) im mittleren Qualifikationssegment entstehen“ (CEDEFOP, zit. nach Schönauer 2013: 15). Noch mehr als heute gelte in Zukunft, dass die sichersten Beschäftigungsaussichten für alle Qualifikationsebenen auf Nicht-Routine-Tätigkeiten entfallen, die durch technische oder organisatorische Umstrukturierungen schwer zu ersetzen sind, während viele manuelle Jobs und Routinetätigkeiten weiter an Bedeutung verlieren. Die wachsenden Berufe

werden als „kompetenzintensiv“ beschrieben, erfordern aber nicht automatisch höhere Qualifikationen. So sind viele personenbezogene Dienstleistungen von Routine weit entfernt und setzen hohe Kompetenzen, aber meist nur niedrige formale Ausbildungsabschlüsse voraus (Schönauer 2013: 14) – was zudem zentral mit geschlechterungleichen Bewertungen und Verwertungsmöglichkeiten solcher Kompetenzen zusammenhängt (Holtgrewe/Sardadvar 2012).

Von Überqualifizierung im Job besonders betroffen sind Migrantinnen und Migranten.⁷⁴ Studien belegen zwar einen generellen Trend zur Beschäftigung unter dem jeweiligen Qualifikationsniveau, aber Personen mit im Ausland erworbenen Abschlüssen können diese besonders schlecht verwerten. Die geringe Verwertbarkeit von Qualifikationen am Arbeitsmarkt steht einerseits in Zusammenhang mit Abschlüssen, die im Geburtsland erworben wurden, in Österreich aber keinem Anerkennungsverfahren zugeführt oder nicht anerkannt wurden. Nur etwa ein Fünftel der Personen, die ihren höchsten Bildungsabschluss im Ausland erworben haben, beantragen die Anerkennung dieser Qualifikationen in Österreich. Andererseits sind auch in Österreich aufgewachsene Nachkommen von zugewanderten Personen gehäuft unterqualifiziert beschäftigt.⁷⁵

Daten aus der Arbeitskräfteerhebung 2010 ergeben, dass in Österreich unter allen Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund 15 % im Segment Hilfs- und angelernte Tätigkeiten arbeiten, dagegen unter Migrantinnen und Migranten 41 %. Personen

74 In Österreich leben 2011 rund 1,4 Mio. Personen, die entweder im Ausland geboren sind oder eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen. Das sind ca. 17 % der Bevölkerung. Weitere Personen mit Migrationshintergrund, v. a. die sogenannte Zweite Generation, d. h. in Österreich Geborene mit österreichischer Staatsbürgerschaft und zumindest einem im Ausland geborenen Elternteil, sind in diesem Prozentanteil nicht enthalten. 11,5 % der Gesamtbevölkerung sind ausländische Staatsangehörige, davon 16 % Deutsche, 14 % aus Serbien, Montenegro und dem Kosovo, 12 % aus der Türkei und 9 % aus Bosnien und Herzegowina. In der Schulstatistik wird zur Erfassung des Migrationshintergrundes der Schülerinnen und Schüler noch ein anderes Merkmal herangezogen, nämlich die im Alltag gesprochene Sprache. Der Anteil der Schülerinnen und Schüler mit nichtdeutscher Umgangssprache betrug im Schuljahr 2011/12 19 %. Innerhalb Österreichs konzentriert sich die Bevölkerung ausländischer Herkunft auf städtische Agglomerationen. In der Bundeshauptstadt Wien liegt der Anteil der Bevölkerung ausländischer Herkunft bei 34 % und damit etwa doppelt so hoch wie im Bundesschnitt (Statistik Austria 2013c: 13).

75 <http://www.pakte.at/themenmail/armut/MiHi.html#fn7>

mit türkischem Migrationshintergrund sind mit 58 % am stärksten betroffen, gefolgt von jenen aus dem ehemaligen Jugoslawien (53 %). Von den Erwerbstätigen aus neuen EU-Ländern arbeiten 32 % in derartigen Jobs. Die Daten verweisen auch darauf, dass mit 44 % ein hoher Anteil der ersten Generation (d. h. man/frau selbst und beide Elternteile sind im Ausland geboren) in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten arbeitet, was darauf hindeutet, dass diese Personen entweder über keine berufliche Ausbildung verfügen oder ihre im Herkunftsland erworbenen beruflichen Abschlüsse in Österreich nicht anerkannt werden. Die zweite Generation (man/frau ist in Österreich geboren) ist hingegen mit 20 % bereits in einem deutlich geringeren Ausmaß in diesen Erwerbssegmenten beschäftigt (Krenn/Saunders 2012: 16).

Auch jene Personen mit Migrationshintergrund, die über höhere Qualifikationen verfügen, sind nicht automatisch in höher qualifizierter Beschäftigung zu finden: So arbeiten 28 % der Personen mit Migrationshintergrund, die über einen AHS- oder BHS-Abschluss verfügen, dennoch in Hilfs- und mittleren Tätigkeiten. Das trifft nur auf 2 % der Personen ohne Migrationshintergrund auf diesem Bildungsniveau zu. Zudem ist bedenklich, dass sich Überqualifizierung in Österreich mit der Länge der Aufenthaltsdauer nicht in gleichem Maße wie in anderen EU-Staaten reduziert.⁷⁶ Das 2008 erhobene Ad-hoc-Modul der Statistik Austria zur Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich enthält u. a. die Frage, ob die aktuelle Erwerbssituation aus subjektiver Perspektive als ausbildungsadäquat eingestuft wird (Statistik Austria 2009a). Insgesamt gaben 2008 15 % der Frauen und 11 % der Männer an, nicht ausbildungsadäquat beschäftigt zu sein. Unter Personen ohne Migrationshintergrund fühlten sich 12 % der Frauen und 8 % der Männer davon betroffen. Dagegen sind jeder vierte eingewanderte Mann (26 %) und ein Drittel der eingewanderten Frauen der Meinung, dass ihre

76 <http://www.pakte.at/themenmail/armut/MiHi.html#fn7>

Beschäftigung nicht ausbildungsadäquat sei. Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation fällt es bereits leichter, eine Beschäftigung zu finden, die ihrer Ausbildung entspricht. Auch der geschlechtsspezifische Unterschied ist in dieser Gruppe geringer: 14 % der Männer und 17 % der Frauen der zweiten Generation mit Migrationshintergrund fühlen sich beruflich überqualifiziert. Personen ohne weiterführende Ausbildung sind erwartungsgemäß am seltensten der Meinung, dass ihre Beschäftigung nicht dem Bildungsstatus entspricht. Am häufigsten überqualifiziert fühlen sich Personen mit AHS- bzw. BHS-Abschluss, dies trifft sowohl auf Personen mit als auch ohne Migrationshintergrund zu.

Weil es in Österreich keine einheitlichen Regelungen zur formalen Anerkennung von aus dem Ausland mitgebrachten Berufsqualifikationen gibt, haben sich Anfang des Jahres 2013 österreichweit fünf Anlaufstellen mit Beratung zur Anerkennung und Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen formiert, die durch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) gefördert werden.⁷⁷

Box 6.2. Überqualifikation von Menschen mit Migrationshintergrund

Berufliche Überqualifikation von Migrantinnen und Migranten ergibt sich unter anderem durch die Nichtanerkennung von nicht in Österreich erworbenen Bildungstiteln. Darüber hinaus dokumentiert eine Studie von FORBA, dass die ausgeübten Jobs häufig prekär sind (Krenn/Saunders 2012). Ungeachtet des Risikos, eine Beschäftigung unterhalb des erreichten Ausbildungsniveaus annehmen zu müssen, fallen Situationen allerdings sehr unterschiedlich aus, wie einige Beispiele zeigen. So hat etwa Herr J., der vor 22 Jahren aus Serbien

77 http://www.bmask.gv.at/site/Arbeit/Arbeitsmarkt/Arbeitsuchende_und_Unternehmen/Anlaufstellen_fuer_Personen_mit_auslaendischen_Qualifikationen

nach Österreich gekommen ist, über mehrere Jahre hinweg weder in ethnisch segmentierten noch in als prekär zu bezeichnenden Jobs gearbeitet. Seine Qualifikationen als (nichtzertifizierter) Schlosser konnte er gut verwerten. Erst nach seinem Umzug nach Wien beginnt der berufliche Abstieg. Er arbeitet fortan nur mehr in unterqualifizierten Jobs, befristet, z. B. als Produktionsarbeiter, und nach dem Konkurs seines Arbeitgebers als Leiharbeiter. Zusätzlich zu seinem Risikofaktor als Migrant spielt zunehmend auch sein Alter eine ausgrenzende Rolle.

Ein zentraler Aspekt, um als Migrantin oder Migrant überhaupt eine Erwerbsarbeit zu finden, ist das soziale Kapital. Jobs werden wegen diskriminierender Einstellungen oft nur über informelle Kontakte gefunden. Dazu Frau S., die aus Serbien stammt und in Österreich seit Jahren als Reinigungskraft arbeitet: „Man kann nicht einfach, so wie ein Migrant, einfach so zur Firma gehen und sagen: ‚Ich brauche einen Job.‘ Da muss jemand für ihn sagen: ‚Das ist mein Bekannter, er kann gut arbeiten.‘ Ich glaube, das ist so. So habe ich auch die Firma gefunden. Meine Bekannte hat bei dieser Firma gearbeitet, da hat sie mir gesagt: ‚Du kannst zu unserer Firma kommen.‘ Und sie hat zum Chef gesagt: ‚Sie kann gut arbeiten.‘ Und so habe ich meinen Job bekommen“ (ebd.: 64).

Häufig müssen Migrantinnen und Migranten allein zur Sicherung des Aufenthaltstitels unqualifizierte Tätigkeiten annehmen, wodurch zugleich arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche vorenthalten bleiben. Unterfordernde und nicht selten prekäre Tätigkeiten auszuhalten macht dennoch Sinn, weil sie zumindest eine gewisse Sicherheit bieten. Ohnehin berichten mehrere dieser Befragten mit Migrationshintergrund, dass die Angst, den Job zu verlieren, trotz guter Leistung groß sei, d. h. gerade für sie Arbeitsplatzsicherheit nicht an das Engagement oder an die Kompetenz gebunden sei.

Die Bandbreite des Umgangs mit Jobs unterhalb des eigenen Qualifikationsniveaus reicht von Resignation, wenn keine Besserung in Sicht ist – „ich darf nicht denken, was ich arbeite und was ich arbeiten könnte“ (Frau S., aus Serbien) –, bis hin zur Deutung, dadurch ein Opfer zu erbringen, um die mittelfristigen Berufschancen zu verbessern. Ein Beispiel dafür ist Frau F., eine 28-jährige Migrantin aus Bosnien, die in Österreich studiert und parallel dazu als Putzfrau arbeitet: „Ja, ich glaube, die ausländischen Studenten, besonders aus Ex-Jugoslawien, stellen sich dann am Anfang schon darauf ein, dass das eine Möglichkeit ist. Wenn man von dort kommt, also was kann man schon machen, obwohl man studiert? Okay, wenn es 10 Jahre lang dauern sollte, zu putzen ... weil Putzen ist nicht so ein großartiges Niveau. Dann sagt man sich: Okay, das opfere ich. Das ist kein Problem, wenn ich was am Ende davon habe. Also ich habe meinen Unterhalt hier bezahlt. Ich habe keinen belastet. Ich habe keine Schulden. Und wenn das mein Visum für die Zukunft ist, dann ist es eben so. Solange ich studieren darf und das absolvieren darf, dann ist Putzen sozusagen daneben“ (ebd.: 39).

Irgendwo dazwischen liegen Fälle wie jener von Frau K, die vor 22 Jahren aus der Türkei nach Österreich gekommen ist und hier sowohl Auf- als auch Abstiege erlebt hat. Trotz einer Umschulung (zum Lerncoach Kindergarten-Hort-Assistenz) in einer Arbeitsstiftung ist die Entlohnung für entsprechende Stellen, auf die sie sich bewirbt, für Vollzeit geringer als für ihren langjährigen Teilzeitjob als Programmiererin in einem renommierten internationalen Unternehmen. Sie erfährt gewissermaßen die hohe Lohnspreizung zwischen Branchen in Österreich am eigenen Leib. „Mit Teilzeit habe ich viel mehr als mit dem jetzigen Vollzeitjob verdienen können. Außerdem, mein migrantischer Hintergrund hat DORT keine Rolle gespielt“ (ebd.: 44).

Quelle: Krenn/Saunders 2012

Was lässt sich nun abschließend über das tatsächliche Niveau bei Schlüsselkompetenzen in der Erwachsenenbevölkerung aussagen? Die im Rahmen des „Programme for the International Assessment of Adult Competencies“ (PIAAC) der OECD erhobenen Daten ermöglichen erstmals quantitative Aussagen zu Ausmaß und Verteilung von Schlüsselkompetenzen Erwachsener. Konkret fokussierte die Erhebung auf die Kompetenzen Lesen, Alltagsmathematik und das Lösen von Problemen im Kontext neuer Technologien bei 16- bis 65-Jährigen in 24 OECD-Ländern. Im internationalen Vergleich belegte Österreich bei der Lesekompetenz Rang 18 unter den 24 teilnehmenden Ländern und lag damit unter dem Gesamtdurchschnitt.⁷⁸ Die höchsten Werte bei der Lesekompetenz zeigten sich in Japan, Finnland und den Niederlanden, die niedrigsten in Italien, Spanien und Frankreich. Hinsichtlich alltagsmathematischer Kompetenz lag Österreich auf Rang zehn und damit über dem OECD-Durchschnitt. Am kompetentesten in alltagsmathematischer Hinsicht zeigten sich die Befragten in Japan, Finnland sowie Belgien (PIAAC wurde nur im flämischen Teil Belgiens durchgeführt) und den Niederlanden. Die geringste mathematische Kompetenz war in Spanien, Italien und den USA festzustellen. Über die beiden Kategorien hinweg zeigte sich somit für Japan und Finnland das höchste Kompetenzniveau. In diesen beiden Ländern erreichten jeweils etwa 20 % der Befragten die höchstmögliche Kompetenzstufe, während zwischen 5 % und 12 % an einfachen Lese- bzw. Rechenaufgaben scheiterten. In Italien und Spanien, den beiden Ländern mit den geringsten gemessenen Lese- und Mathematikkompetenzen, konnten dagegen 27 % bis 30 % der Befragten einfache Aufgaben nicht lösen, während weniger als 5 % das höchste Kompetenzniveau erreichten. Für die Problemlösungskompetenz im Kontext neuer Technologien steht kein Gesamtranking der teilnehmenden Länder zur Verfügung; Österreich liegt in den meisten erhobenen Teilkompetenzen ziemlich genau im OECD-Durchschnitt.

78 http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/piaac/index.html

Innerhalb Österreichs zeigen sich deutliche Kompetenzunterschiede zwischen relevanten Subgruppen. So liegt die Durchschnittskompetenz der österreichischen Frauen sowohl hinsichtlich Lesen als auch Alltagsmathematik unter jener der Männer. Dabei ist der Unterschied in der Lesekompetenz deutlich geringer, im internationalen Vergleich jedoch überdurchschnittlich hoch. Unterschiede zeigen sich auch bei der digitalen Problemlösungskompetenz: 49 % der Männer erreichten die beiden höchstmöglichen Kompetenzstufen, bei den Frauen schafften dies nur 39,5%. Die Verteilung nach Altersgruppen betreffend liegt Österreich in etwa im OECD-Schnitt, wobei das Kompetenzniveau mit zunehmendem Alter abnimmt.

Das Bildungsniveau wirkt sich erwartungsgemäß deutlich auf das gemessene Kompetenzniveau aus: 25,2 % der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss sind in den niedrigsten Lesekompetenzstufen zu finden, was Benachteiligungen in Beruf und Alltagsleben impliziert. Befragte mit Matura oder Hochschulabschluss sind nur selten auf den niedrigsten Kompetenzstufen zu finden (1,5 % der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen). Dabei darf jedoch nicht übersehen werden, dass sich die Kompetenzverteilungen der unterschiedlichen Bildungsniveaus in erheblichem Ausmaß überlappen. Beispielsweise zeigten 25 % der Personen mit Pflichtschulabschluss eine höhere Lesekompetenz als die 25 % der Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit der geringsten Lesekompetenz. Die Kompetenzverteilung nach beruflicher Tätigkeit zeigt wenig überraschend sowohl in Lese- als auch Mathematikkompetenz die höchsten Werte bei Führungskräften und akademischen Berufen, die niedrigsten bei Hilfsarbeitskräften. Diese Unterschiede zwischen den Berufsgruppen sind in Österreich deutlich größer als im OECD-Durchschnitt. Nach Branchen betrachtet erzielten Beschäftigte in IKT und Finanz- und Versicherungsdienstleistungen die besten Lese- und Mathematikleistungen, unterdurchschnittliche Leistungen die Beschäftigten in Gastronomie, Landwirtschaft, in der Baubranche, im Handel und im Verkehr.

Zwischen den erreichten Kompetenzniveaus und dem erzielten (unselbstständigen) Einkommen zeigten sich ebenfalls Zusammenhänge, wobei die alltagsmathematische Kompetenz die größte diesbezügliche Relevanz zeigte. Die erreichte Lesekompetenz hängt wiederum positiv mit dem subjektiven Gesundheitszustand zusammen.

7. ARBEITSZUFRIEDENHEIT, ARBEITSPLATZUNSICHERHEIT

Gegenstand dieses Kapitels sind empirische Befunde zur Arbeitszufriedenheit sowie zu weiteren Bewertungen aus Sicht der österreichischen Erwerbsbevölkerung, insbesondere zur Arbeitsplatz(un)sicherheit. Wurden in den bisherigen Kapiteln zu unterschiedlichen Facetten von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen soweit möglich „objektiv“ beschreibende Variablen herangezogen, so geht es in diesem Abschnitt vorrangig um vergleichsweise „weiche“ Einstellungen bzw. um subjektive Meinungen.

Gegenüber der Beschreibung der von außen einwirkenden Arbeitsbedingungen steht insofern die Bewertung des individuellen Arbeitserlebens im Vordergrund. An einem Beispiel verdeutlicht: Der Versuch, anhand äußerer Arbeitsplatzmerkmale die Qualität der Arbeit zu bestimmen, unterscheidet sich grundsätzlich von der Messung der Arbeitszufriedenheit. So kann auch bei geringer Arbeitszufriedenheit eine gute Arbeitsqualität vorliegen (oder umgekehrt Zufriedenheit trotz ungünstiger Arbeitsbedingungen).

Zwar basieren empirische Erhebungen prinzipiell auf Selbstauskünften der Befragten und sind insofern ein Aggregat subjektiver Aussagen. Ungeachtet dessen ist bei der (auch emotional gestimmten) Bewertung von Aspekten der Arbeit von einem komplexeren Interpretationshorizont auszugehen.

Am Beispiel der Arbeitszufriedenheit lässt sich dieser Sachverhalt gut veranschaulichen: Eine empirisch ermittelte Ausprägung für Arbeitszufriedenheit markiert einen komplexen subjektiven Bewertungsprozess und ist insofern als Differenz von IST-Wert (Wirklichkeit) minus SOLL-Wert (Ziel) zu verstehen, abhängig etwa von eigenen Ambitionen oder beruflichen Chancen. Messungen zur Arbeitszufriedenheit, die derartige Bilanzierungen nicht berücksichtigen, übersehen leicht,

dass zwei Personen mit einem identen IST-Wert bei unterschiedlich ausgeprägten Zielen zu ganz anderen Bilanzierungen kommen.

So liegt etwa die tatsächliche Bewertung von Person A wohl im Minus-Bereich (mittlere Zufriedenheit minus hohe Ansprüche → „konstruktive Unzufriedenheit“), während sie bei Person B, z. B. aufgrund der Absenkung der eigenen Erwartungen, im Plus-Bereich liegt (mittlere Zufriedenheit minus niedrige Ansprüche → „resignative Zufriedenheit“). Welche der beiden Personen ist nun zufriedener und inwiefern motiviert gegenwärtige (Un-)Zufriedenheit zukünftiges Verhalten? Neuere psychologische Modelle berücksichtigen diese Divergenzen und gelangen zu differenzierteren Typologisierungen (vgl. dazu z. B. Fischer/Fischer 2005).⁷⁹ Obwohl die Variablen Arbeits- bzw. auch Lebenszufriedenheit inzwischen in vielen Befragungen erfasst werden, fehlt es vielfach an vertiefenden Analysen, die über sozialstatistische Unterschiede (nach Geschlecht, Alter, Qualifikation etc.) hinausgehen. Auch in diesem Bericht kann nur cursorisch auf die erwähnte Komplexität diverser Bewertungen eingegangen werden.

Weitreichende Aussagen auf Basis von Einstellungen wie jener zur Arbeitszufriedenheit, die lediglich in Form einfacher Häufigkeitsausprägungen ohne Kontextualisierung präsentiert werden und/oder nur für einen einzigen Erhebungszeitpunkt vorliegen, sind jedenfalls mit etwas Vorsicht zu genießen.

Der Fokus dieses Kapitels zur Erwerbsarbeitszufriedenheit in Österreich ist soweit möglich auf Subgruppen- bzw. Zeitreihenvergleiche gerichtet und wird außerdem

⁷⁹ Ähnlich schwierig sind Interpretationen von Veränderungen von Einstellungen im Zeitverlauf: Korrespondiert eine veränderte Bewertung der Arbeitssituation mit einer objektiven Verbesserung/Verschlechterung? Oder handelt es sich um veränderte Wahrnehmungen trotz gleichbleibender objektiver Bedingungen? Zu diesen Fragen gibt es eigenständige Forschungsstränge, etwa zum Phänomen der „hedonistischen Tretmühle“, wonach ab einem gewissen Wohlstandsniveau die subjektive Lebensqualität trotz objektiver Verbesserungen nicht mehr wesentlich steigt, d. h. der Logik eines abnehmenden Grenznutzens folgt (vgl. dazu z. B. Binswanger 2006, Layard 2005).

um die Analyse von Effektstärken unterschiedlicher Variablen auf Arbeitszufriedenheit in Form einer Regressionsanalyse ergänzt. Dafür herangezogen werden in erster Linie der Arbeitsklima-Index und der European Working Conditions Survey.

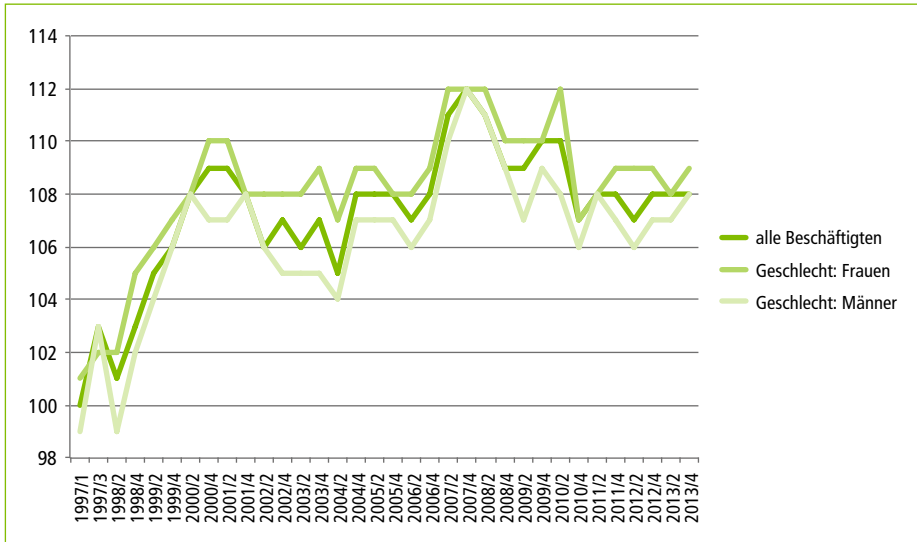
Im zweiten Teil und vor dem Hintergrund der Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise seit 2008 wird die Verbreitung von Arbeitsplatz(un)sicherheit analysiert. Welche Beschäftigtengruppen sind überdurchschnittlich betroffen bzw. wie groß ist die Verunsicherung im EU-Vergleich? Abschließend thematisieren wir gerafft längerfristige Veränderungen des Stellenwerts der Erwerbsarbeit bzw. von Erwerbszielen. Lässt sich von einem Wandel hin zu postmaterialistischen Werten (im beruflichen Kontext) sprechen oder sind dahingehende Thesen eher unangebracht?

7.1. Arbeitszufriedenheit, Arbeitsklima

Eine robuste Datenquelle zur Analyse der Arbeitszufriedenheit von unselbstständig Beschäftigten in Österreich, insbesondere in Bezug auf Veränderungen im Zeitablauf, ist der sogenannte Arbeitsklima-Index (vgl. <http://www.db.arbeitsklima.at>). Seit 1997 bewerten in vierteljährlich durchgeführten Befragungen jeweils ca. 1.000 unselbstständig Erwerbstätige in ganz Österreich ihre Arbeitsbedingungen.

Über eine normierte Indexbildung auf Basis von ca. 25 Bewertungen zur eigenen Arbeitssituation wird einerseits ein Gesamtindikator Arbeitsklima-Index ermittelt, darüber hinaus einzelne Teilindikatoren (zu Arbeit, Betrieb, Gesellschaft, Erwartungen). Die Samples von jeweils zwei Erhebungszeitpunkten werden zwecks Veröffentlichung eines halbjährlichen Indexwertes zusammengefasst.

Abbildung 7.1: Entwicklung des Arbeitsklima-Index für Österreich 1997–2013
(normierter Gesamtindex)



Am Arbeitsklima-Gesamtindex ist ablesbar, dass die Arbeitszufriedenheit der Erwerbsbevölkerung in einer Wechselwirkung mit der jeweiligen Konjunkturlage steht bzw. mit gesellschaftlichen Meinungsbildungsprozessen zur wirtschaftlichen Entwicklung. Einem bisherigen Allzeit-Hoch im Jahr 2007 mit 112 Indexpunkten folgt in den Jahren seit dem Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise ein Rückgang auf 107 Punkte bis 2010, mit einer anschließenden Stagnation bis 2013. Im Geschlechtervergleich sind Frauen – ungeachtet ihrer tatsächlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – mit ihrer Erwerbsarbeit beinahe durchgehend etwas zufriedener als Männer. Während der Rückgang der Zufriedenheit im Gesamtdurchschnitt trotz der schwachen Konjunktur in den letzten Jahren eher moderat ausfällt, zeigen sich zu allen Erhebungszeitpunkten im Subgruppenvergleich Differenzen: Mit ihren Arbeitsbedingungen unzufriedener sind ältere Erwerbstätige

ab 50 Jahren (105 Punkte) und niedrig qualifizierte Personen mit lediglich Pflichtschulabschluss (100 Punkte) bzw. un- und angelernte Hilfskräfte (99 Punkte). Die ermittelten Werte für einzelne Berufe ergeben eine besonders hohe Zufriedenheit bei Büroangestellten ohne Kundinnen-/Kundenkontakt (118 Punkte) oder bei Bankangestellten (116 Punkte). Die schlechtesten Werte finden sich bei Arbeitskräften in der Bauwirtschaft (94 Punkte), in der Reinigung (96 Punkte) sowie im Transport/Fernverkehr (97 Punkte). Eine noch geringere Zufriedenheit weisen mit 87 Indexpunkten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter aus.

Box 7.1: Ganz unten: Arbeitszufriedenheit in der Leiharbeit

2012 arbeiteten in Österreich 78.414 Leiharbeitskräfte, um 3.631 mehr (+4,9 %) als 2011. Die meisten der überlassenen Arbeitskräfte waren 2012 in den beiden Sparten Gewerbe/Handwerk/Dienstleistung (29.382) sowie Industrie (29.046) beschäftigt. Leiharbeit wird dabei gerne als „Sprungbrett“ in eine reguläre Beschäftigung dargestellt, gleichzeitig besteht die Befürchtung, dass durch Leiharbeit die Normalbeschäftigung außerhalb des Zeitarbeitssektors verdrängt wird. Der Arbeitsklima-Index zeigt: Leiharbeit ist einerseits für viele Beschäftigte ein „notwendiges Übel“, birgt aber andererseits enorme Belastungen für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Deshalb darf es auch nicht verwundern, dass Leiharbeitskräfte einen deutlich niedrigeren Wert im Arbeitsklima-Index aufweisen als der Durchschnitt der anderen Beschäftigten. Während dieser für die Jahre 2011 bis 2013 bei 108 Punkten liegt, erreichen Leiharbeitskräfte nur einen Wert von 87 – um drastische 21 Punkte weniger! In den zwei Teilindizes „Gesellschaft“ und „Erwartungen“ liegen die Werte um mehr als 15 Punkte unter denen der übrigen Beschäftigten. Das heißt: Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind klar unzufriedener mit ihren

Rechten, mit ihrer sozialen Position, mit ihren Aufstiegschancen und mit ihren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Ein noch ungünstigeres Bild zeigt sich, wenn die Subdimensionen der Arbeitszufriedenheit herangezogen werden: In allen Bereichen sind Leiharbeitskräfte entweder unzufriedener, pessimistischer oder stärker belastet. Besonders kritisch ist die Einstellung gegenüber der wirtschaftlichen und privaten Zukunft (Karrierechancen), aber auch der enorm belastende physische Stress. Die Folge: Die Lebenszufriedenheit sinkt, aktuell ist nicht einmal die Hälfte der Betroffenen in Leiharbeit (48 %) mit ihrem Leben zufrieden!

Die Unfallgefahr bei Leiharbeit ist doppelt so hoch wie im Rest der Arbeitswelt – und die Gesundheitsbedingungen sind dreimal so schlecht. 33 % der Leiharbeitskräfte geben an, dass sie durch einen kontinuierlichen Arbeitsdruck ohne die Möglichkeit von Pausen stark oder ziemlich belastet sind. Besonders die körperlichen Belastungen treffen die Leasing-Beschäftigten: 40 % arbeiten in Industrie und Gewerbe, also in Berufen wie zum Beispiel Fabrik- oder Bauarbeiter/-arbeiterin. Mehr als ein Viertel der Betroffenen fühlt sich sehr oder ziemlich Unfall- und Verletzungsgefahren ausgesetzt, das ist mehr als doppelt so viel wie der Durchschnitt aller Beschäftigten. Ein Drittel (32 %) leidet unter schlechten gesundheitlichen Bedingungen am Arbeitsplatz. Das ist dreimal so viel wie im Durchschnitt aller anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Diese starken körperlichen Belastungen führen zu einer äußerst pessimistischen Zukunftseinschätzung: Nur jeder bzw. jede Zehnte hält es für sehr wahrscheinlich, bis 65 die jetzige Arbeit ausführen zu können. Fast zwei Drittel (62 %) halten dies jedoch für unwahrscheinlich. Zum Vergleich: Bei allen anderen Beschäftigten liegt dieser Wert deutlich darunter, nämlich bei 45 %. Nicht nur der Ausblick in die „ferne“ Zukunft gestaltet sich oft negativ, auch die kurz- bis mittelfristige berufliche Einschätzung: Weniger als 20 % in Leiharbeit möchten „unbedingt“

wieder im selben Betrieb arbeiten – bei allen anderen Erwerbsgruppen ist dieser Wert im Durchschnitt fast doppelt so hoch. Diese pessimistische Grundstimmung gilt auch für Job-Alternativen: Nur 27 % glauben, dass sie sehr leicht oder leicht eine neue Stelle finden würden. Bei allen anderen Beschäftigten sind das immerhin 47 %. Dabei wäre der Wunsch nach Veränderung vorhanden: 28 % würden gerne die Firma wechseln, 18 % den Beruf. Den eigenen Arbeitsplatz hält übrigens nicht einmal jede zweite Leiharbeitskraft für sicher.

Quelle: www.arbeitsklima.at, Newsletter 3/2013

Der Befund, wonach die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitssituation im österreichischen Gesamtdurchschnitt trotz des schwachen Wirtschaftswachstums zwischen 2008 und 2013 lediglich mäßig sinkt, wird in weiteren Befragungen zur Arbeitszufriedenheit bestätigt (z. B. Statistik Austria 2013, Tichy 2013). Gründe dafür liegen unter anderem darin, dass nur eine Minderheit in Österreich tatsächlich spürbare Auswirkungen erleben musste. Zu berücksichtigen ist hier vor allem der internationale Vergleich, d. h. die relativierende Einschätzung der Befragten infolge der Krisenberichterstattung, wonach Österreich gegenüber anderen europäischen Ländern deutlich besser durch die Krise gekommen ist.

Während die Arbeitslosigkeit in vielen Ländern der Europäischen Union ab 2009 drastisch angestiegen ist, konnte der Arbeitsmarkt in Österreich einigermaßen stabil gehalten werden. Dieses vergleichsweise gute Abschneiden dürfte bei nicht wenigen Erwerbstätigen sogar zu einer Steigerung der eigenen Arbeitszufriedenheit geführt haben, im Sinn einer erhöhten Wertschätzung für die eigene Arbeitsplatzsicherheit. Etwa in diese Richtung interpretiert Statistik Austria Zeitreihendaten zur Arbeitszufriedenheit mit Ergebnissen aus der EU-SILC-Befragung. Dieser Erhebung zufolge sinkt der Anteil der mit der eigenen Erwerbsarbeit sehr bzw.

ziemlich Zufriedenen von 2006 auf 2008 von 77 % auf 71 %, um allerdings bereits 2009 (dem Höhepunkt der Krise) wieder auf 74 % zu steigen.⁸⁰ In den Jahren danach ist der Anteil der sehr Zufriedenen zwar wieder gesunken, aber nicht um mehr als zwei Prozentpunkte. Komplementär dazu übersteigt in diesem Zeitraum der Anteil der gravierend Unzufriedenen nicht die Marke von vier Prozentpunkten. Dieses Ergebnis aus EU-SILC (auf Basis einer einzigen Frage zu Arbeitszufriedenheit) ändert sich allerdings, wenn z. B. zwischen Einkommensgruppen unterschieden wird: 79 % des obersten Fünftels der Einkommensbezieherinnen und -bezieher, aber nur 59 % des untersten Fünftels sind mit ihrer Erwerbsarbeit sehr oder ziemlich zufrieden (Statistik Austria 2013: 63).

Umfangreichere Daten, wengleich nur bis 2010, liefert der EWCS, der verschiedene Aspekte von Arbeitszufriedenheit abdeckt. Die erste Spalte der Tabelle 7.1 liefert Prozentangaben zur allgemeinen Zufriedenheit mit den eigenen Arbeitsbedingungen: 2010 sind 35 % aller Erwerbstätigen in Österreich insgesamt mit ihrer Arbeit sehr zufrieden und weitere 56 % zufrieden (zusammengenommen somit 91 %). Werden in weiterer Folge Bewertungen zur Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Erwerbsarbeit betrachtet, ergeben die EWCS-Daten für 2010 – in absteigender Reihenfolge – ein differenzierteres Bild: Work-Life-Balance/Arbeitszeiten (87 %), Sinnhaftigkeit der Arbeit (86 %), Bindung zum Betrieb des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin (64 %), Einkommenszufriedenheit (50 %), Karrierechancen (26 %).

Bei der Gesamtarbeitszufriedenheit und auch jener mit der Work-Life-Balance, dem Einkommen sowie der Sinnhaftigkeit der Erwerbsarbeit lassen sich im Zeitablauf keine Veränderungen ausmachen. Im Vergleich dazu ist die Zufriedenheit mit

⁸⁰ Einen ähnlichen Verlauf, d. h. eine leichte Zunahme zwischen 2008 und 2009, weist die Statistik Austria (2013: 179) für die Entwicklung der Lebenszufriedenheit in Österreich aus, konkret für das Segment der sehr mit ihrem Leben Zufriedenen. Inkludiert sind hier allerdings alle Erwachsenen, d. h. nicht nur Erwerbspersonen.

den eigenen Karrierechancen bzw. die Bindung zum Betrieb zwischen 2005 und 2010 jeweils deutlich zurückgegangen. Während die Wahrnehmung eingeschränkter Karrierechancen zu einem Gutteil durch die wenig expansive Wirtschaftskonjunktur innerhalb dieses Zeitraums erklärbar sein dürfte, womöglich auch mit betrieblichen Umstrukturierungen, hängt das abnehmende Commitment eher mit der Zunahme der betrieblichen Fluktuation (bei einem Teil der Beschäftigten) zusammen.

Insbesondere in der subjektiven Wahrnehmung sind auch in Österreich „psychologische Arbeitsverträge“, die auf eine langfristige Betriebszugehörigkeit angelegt waren, zugunsten von Flexibilität und Kurzfristigkeit aufgeweicht worden. Bei einer ausbleibenden Reziprozität (in Form von stabiler Beschäftigung gegen stabile Leistung) dann ihrerseits von einer engen Bindung an die Organisation des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin abzugehen, ist den Beschäftigten wohl schwerlich vorzuwerfen.

Tabelle 7.1: Aspekte der Arbeitszufriedenheit, Erwerbstätige, EWCS 2010, in %

Prozentangaben	Insges. mit Erwerbstätigkeit	Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Arbeit					Kann den derzeitigen Beruf auch noch mit 60 Jahren ausüben (ja) ***	
		sehr zufrieden*	Work-Life-Balance sehr gut/ ziemlich gut*	Mache sinnvolle Arbeit fast immer, häufig**	Fühle mich in diesem Betrieb zu Hause stimme sehr/ eher zu**	Werde für meine Arbeit gut bezahlt stimme sehr/ eher zu**		Meine Arbeit bietet gute Karriere- chancen stimme sehr/ eher zu**
Männlich	90	86	86	86	63	51	30	57
Weiblich	92	88	87	87	65	48	22	57
15-29 Jahre	89	85	82	82	61	40	37	50
30-49 Jahre	93	86	87	87	65	54	25	56
50+ Jahre	89	91	87	87	64	50	19	64
Selbstständig	95	89	97	87	87	50	37	75
Unselbstständig	90	87	84	84	60	51	26	54
Teilzeit (unter 35 Std.)	94	94	88	88	64	51	22	57
Vollzeit	89	84	85	85	63	49	27	55
Hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte	95	91	92	92	73	63	37	69
Bürokräfte, Dienst- leistung	93	87	83	83	58	41	28	57
Facharbeiterinnen	84	80	82	82	59	41	18	42
Hilfsarbeitskräfte	88	88	79	79	58	43	5	42
1-9 Beschäftigte am Standort	95	91	93	93	73	48	27	61
10-49 Beschäftigte	88	86	86	86	57	43	20	49
50-249 Beschäftigte	87	78	80	80	63	61	33	55
Mehr als 250 Beschäftigte	93	92	82	82	60	55	30	63
Österreich 2010	91	87	86	86	64	50	26	57
Österreich 2005	90	88	85	85	71	51	34	60
Österreich 2000	90	86	x	x	x	x	x	64
EU-15 2010	86	81	83	83	72	43	32	60

Quelle: EWCS, eig. Berechnungen; Anm.: * 4 Ausprägungen; ** 5 Ausprägungen; *** Ausprägungen ja/nein/möchte ich gar nicht

Obwohl es bei der EWCS-Frage zur Gesamtbewertung der eigenen Arbeitszufriedenheit nur wenig markante Differenzen zwischen den in der Tabelle angeführten Subgruppen gibt, lohnt sich ein Blick auf einzelne Aspekte der Zufriedenheit, denn hier offenbaren sich durchaus signifikante Unterschiede.

Geschlechter: Größere Unterschiede auf Basis des EWCS 2010 ergeben sich lediglich bei der Zufriedenheit mit den eigenen Karrierechancen (Männer 30 %, Frauen 22 %). Die Differenzen bei anderen Aspekten, etwa der Einkommenszufriedenheit, sind deutlich weniger ausgeprägt. Gegenüber dem Unterschied von drei Prozentpunkten im Jahr 2010 lag die Differenz zwischen Männern und Frauen bei der Einkommens(un)zufriedenheit im Jahr 2005 noch bei sieben Prozentpunkten. Ob das ein Hinweis darauf ist, dass der Gender Pay Gap zumindest in der subjektiven Wahrnehmung kleiner wird, kann hier nicht aufgeklärt werden. Bestimmte Vor- und Nachteile der beruflichen Segregation nach Geschlechtern, d. h. der objektiv unterschiedlichen Verteilung von Männern und Frauen in bestimmten Branchen und Berufspositionen, spiegeln sich somit kaum in Form einer ungleichen Zufriedenheit wider, wenn nur das Merkmal Geschlecht betrachtet wird. Demgegenüber wachsen die Ungleichheiten bei Aspekten der Arbeitszufriedenheit, wenn direkter nach Tätigkeiten (z. B. manuell vs. nichtmanuell), Branchen (z. B. männlich dominierte exportorientierte Produktionssektoren mit hohem Einkommen vs. weiblich dominierte Niedriglohnsektoren wie Handel) oder nach Vollzeit- vs. Teilzeitbeschäftigung verglichen wird.

Arbeitszeitausmaß: Gegenüber der verbreiteten Meinung, wonach Teilzeitbeschäftigung v. a. aufgrund der Risiken (weiblicher) Altersarmut weitgehend negativ zu bewerten und infolgedessen einzuschränken sei, sind Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 35 Wochenstunden sowohl insgesamt (94 % zu 89 %) und aufgrund der geringeren zeitlichen Beanspruchung im Beruf auch mit ihrer Work-Life-Balance (94 % zu 84 %) zufriedener als Vollzeitbeschäftigte. Freilich würde sich dieses

Bild wieder verschieben, wenn genauer nach dem jeweiligen Stundenausmaß untergliedert würde, also z. B. nach „kurzer“ im Vergleich zu „langer“ Teilzeit mit 20 oder mehr Wochenstunden. Nichtsdestotrotz haben viele Teilzeitjobs Nachteile: Die dadurch bedingten bescheideneren beruflichen Karrierechancen drücken sich in einer niedrigeren Zufriedenheit damit aus.

Altersgruppen: Den EWCS-Daten zufolge sind die Unterschiede in der allgemeinen Erwerbszufriedenheit im Vergleich der Altersgruppen im Jahr 2010 nicht besonders ausgeprägt.⁸¹ Allerdings gibt es – gut interpretierbare – Unterschiede bei einzelnen Zufriedenheitsmerkmalen: Jüngere Erwerbstätige unter 30 Jahren, denen die berufliche Laufbahn ja noch bevorsteht, äußern sich deutlich zufriedener über ihre zukünftigen Karrierechancen, können sich allerdings seltener vorstellen, den aktuellen Beruf bis zur Pension auszuüben. Ältere Befragte – besonders jene mit langer Betriebszugehörigkeit – fühlen sich ihren Unternehmen eher verbunden und haben auch eher das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten. Außerdem sind Ältere mit ihren (höheren) Einkommen zufriedener als Jüngere und dürften auch ihre Work-Life-Balance besser im Griff haben.

Beschäftigungsformen: Selbstständige sind 2010 mit ihrer Erwerbsarbeit etwas zufriedener als unselbstständig Beschäftigte (95 % vs. 90 %). Maßgebliche Gründe dafür liegen wohl in den größeren alltäglichen Handlungsspielräumen, den zumindest im Durchschnitt besseren Karrierechancen (bei einer großen Streuung innerhalb der Gruppe der Selbstständigen) und in der naheliegenderweise wesentlich größeren Verbundenheit mit dem eigenen Unternehmen (87 % zu 60 %). Das alles zusammen genommen führt zudem dazu, dass mit 97 % so gut wie alle befragten

⁸¹ In internationalen Vergleichsstudien kommt dagegen wiederholt zum Vorschein, dass die Zufriedenheit mit der Erwerbsarbeit im Ablauf der Lebensphasen einer U-Kurve gleicht: Die relativ hohe Zufriedenheit nach einem (erfolgreichen) Berufseinstieg wird in den mittleren Altersphasen von der sogenannten „Rushhour des Lebens“ abgelöst (mit höherer beruflicher Beanspruchung bei zugleich intensiven privaten Verpflichtungen im Fall von Kinderbetreuung). Dagegen steigt am Ende der Erwerbsarbeitskarriere die Zufriedenheit insbesondere dann wieder an, wenn die Gesundheit nicht bereits über Gebühr beeinträchtigt worden ist.

Selbstständigen von der Sinnhaftigkeit der eigenen Erwerbstätigkeit überzeugt sind. Die größeren Handlungschancen gegenüber unselbstständig Beschäftigten haben freilich einen nicht unbeträchtlichen Haken: mehr Verantwortung und mehr Risiken des ökonomischen Scheiterns. Dazu kommt, dass viele Selbstständige länger im Berufsleben verbleiben müssen, um einen zufriedenstellenden Pensionsanspruch zu erlangen. Im Befund, dass 75 % aller Selbstständigen, aber nur 54 % aller unselbstständig Beschäftigten meinen, den derzeitigen Beruf auch noch mit 60 Jahren ausüben zu können, steckt nicht nur die Bereitschaft zur längeren Berufsausübung, sondern auch ein entsprechender Zwang.

Berufliche Position/Qualifikationsniveaus: Die in der Tabelle 7.1 ausgewiesenen Unterschiede bei Aspekten der Arbeitszufriedenheit entlang der beruflichen Positionen sind fast durchgehend signifikant und korrespondieren mit objektiven Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen: Führungskräfte und Hochqualifizierte in nichtmanuellen Berufen setzen sich somit auch in puncto Zufriedenheit von den hierarchisch niedrigeren Positionen ab. Eine Ausnahme stellt die Bewertung der eigenen Work-Life-Balance dar, hier fällt nur das Segment der Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit einer unterdurchschnittlichen Zufriedenheit aus dem Rahmen. Überhaupt fällt die gedämpfte Zufriedenheit dieser Gruppe auf und lassen sich z. B. kaum mehr Abstände zur Gruppe der gering qualifizierten Hilfskräfte ausmachen – bis auf das Merkmal der Karrierechancen, die bei Facharbeiterinnen und Facharbeitern mit einer Zustimmung von nur 18 % schlecht und bei Hilfskräften mit einer Zustimmung von 5 % sehr schlecht ausfallen. Dementsprechend können oder wollen auch nur 42 % der Beschäftigten in manuellen Tätigkeiten bis zum 60. Lebensjahr im aktuellen Job erwerbstätig sein (gegenüber 57 % im Gesamtdurchschnitt). Wie schon im fünften Kapitel bei Veränderungen von Merkmalen der Arbeitsorganisation erörtert, haben sich die anhaltenden Flexibilisierungsprozesse und auch die Finanz- und Wirtschaftskrise sowohl auf die Arbeitssituation als auch auf das Berufsprestige der Facharbei-

terinnen und Facharbeiter vergleichsweise ungünstig ausgewirkt, etwa in Relation zu durchschnittlich qualifizierten Arbeitskräften in Büro- und Dienstleistungstätigkeiten.

Betriebsgröße: Der EWCS-Vergleich von Betriebsgrößeklassen bezieht sich auf die Beschäftigtenanzahl am Standort und nicht auf die gesamte Unternehmensgröße. Ungeachtet dieser Einschränkung kann für Österreich gelten, dass im bivariaten Vergleich die Arbeitszufriedenheit in kleinen (weniger als 10 Beschäftigte) und großen (mehr als 250 Beschäftigte) Betrieben höher ist als in den Betriebsgrößeklassen dazwischen. In den mittelgroßen Unternehmen (bzw. Betriebsstandorten) greifen die Vorteile der übersichtlichen Kleinbetriebswelt nicht mehr und der Schutz in Großbetrieben über verrechtlichte Arbeitsbeziehungen mit Betriebsräten noch nicht. Darüber hinaus bestätigen die EWCS-Daten für 2010 die aus der Fachliteratur bekannten Befunde: Tendenziell steigen mit zunehmender Größe die innerbetrieblichen Karriere- und Einkommenschancen, die allerdings mit einer höheren Anonymität und auch Ersetzbarkeit „erkauft“ werden, weshalb Beschäftigte in größeren Betrieben seltener von einer starken Bindung an die Organisation oder von sinnstiftender Arbeit berichten.

Die Tabelle 7.1 enthält auch Angaben zum Vergleich der Erwerbsszufriedenheit in Österreich mit den EU-15-Staaten. Der Erhebungszeitpunkt 2010 fällt mit dem Krisen-Schock z. B. in südeuropäischen Ländern zusammen, weshalb bei der Interpretation der Daten angesichts der daraus resultierenden Verunsicherung etwas Zurückhaltung geboten ist: Konsistent mit früheren Befunden liegt Österreich als eines der reichsten EU-Länder bei der Bewertung der Arbeitsbedingungen vor den ökonomisch schwächeren Ländern aus Südeuropa (und Osteuropa), allerdings z. B. hinter den skandinavischen Staaten. Nicht ganz ins Bild passen die Daten zur Zufriedenheit mit eigenen Einkommens- und Karrierechancen, wo Österreich in der Momentaufnahme 2010 etwas unter dem Durchschnitt der

EU-15 liegt. Dagegen finden sich in der einschlägigen Fachliteratur Hinweise darauf, dass Länder wie Österreich oder auch Deutschland bei Faktoren wie der Bindung zur Arbeitgeberin/zum Arbeitgeber (EWCS 2010: 64 % in Ö vs. 72 % in den EU-15), dem Vorhandensein von guten Freundinnen/Freunden im Betrieb (EWCS 2010: 67 % in Ö vs. 74 % in den EU-15) oder der erlebten Führungsqualität,⁸² die zusammen genommen als das betriebliche Sozialkapital umschrieben werden können, im EU-15-Vergleich eher unterdurchschnittlich rangieren. Als Grund dafür lässt sich heranziehen, dass gerade die hohe Dichte an sozialpartner-schaftlicher Regulierung, die einerseits das gestiegene Sicherheitsbedürfnis nach dem Zweiten Weltkrieg widerspiegelt, andererseits als Ausdruck einer Verlagerung der unmittelbaren Reziprozitätsbeziehungen in institutionalisierte bzw. überbetriebliche Arenen verstanden werden kann. Diese langjährige Tradition des korporatistischen Interessenausgleichs hat zwar zu hoher Stabilität und einer massiven Reduktion von Streiks bzw. Arbeitskonflikten auch auf der Betriebsebene geführt, allerdings parallel dazu zu einer eingeschränkten Konfliktfähigkeit der individuellen Akteurinnen und Akteure und folglich zu eher Konflikt vermeidenden bzw. Distanz wählenden Beziehungen auf den unterschiedlichen betrieblichen Ebenen. Insbesondere in der international vergleichenden Organisations- und Managementforschung wird Österreich dieser Befund attestiert, z. B. auf Basis einer hohen Ausprägung für „Unsicherheitsvermeidung“ in Relation zu anderen europäischen Ländern (vgl. z. B. Auer-Rizzi et al. 2005, Szabo/Reber 2007).

In Ergänzung zur Beschreibung von Subgruppen-Unterschieden oder einzelnen (bivariaten) Variablen-Zusammenhängen lässt sich über multivariate Regressi-

82 Gemäß einer Auswertung von Daten des EWCS 2010 (Bolz/Krell 2012: 13) berichten 26 % aller Erwerbstätigen in Österreich von mangelnder Unterstützung durch Vorgesetzte. Gegenüber dem Durchschnitt der EU-27 (19 %) liegt Österreich damit an drittletzter Stelle. Noch weniger Unterstützung durch Vorgesetzte erhalten nur Beschäftigte in Italien (28 %) und Deutschland (31 %). Als einer von mehreren Gründen für die mangelnde Unterstützung in deutschsprachigen Ländern wird unter anderem die Tradition der sogenannten „Kaminkarriere“ angeführt; d. h. Aufstiegspfade aus einer länger währenden Fachkarriere ohne Führungsaufgabe in eine Managementfunktion, womit das Risiko einer mangelnden Erfahrung im „People Management“ einhergeht.

onsanalysen genauer identifizieren, welche Merkmale (unabhängige Variablen) bei kombinierter Betrachtung tatsächlich Effekte auf eine abhängige Variable – hier: Arbeitszufriedenheit – haben bzw. welche Merkmale sich demgegenüber als insignifikant herausstellen, wenn andere Faktoren mitberücksichtigt werden. Regressionsanalysen zur Arbeitszufriedenheit in europaweiten Repräsentativerhebungen (z. B. Pichler/Wallace 2009, Eurofound 2012) unterscheiden vereinfacht zwischen den folgenden Gruppen von unabhängigen Variablen: 1.) soziodemografische Merkmale (z. B. Geschlecht, Alter, Formalbildung), 2.) Merkmale der Beschäftigung (Beschäftigungsverhältnis, Einkommen, Arbeitszeiten), 3.) Merkmale der Arbeitstätigkeit (Beruf bzw. Berufsposition und darin enthaltene Autonomie, Lernhaltigkeit, Belastungen etc.) sowie 4.) Länderunterschiede. Den größten Einfluss auf Arbeitszufriedenheit haben im Regressionsmodell von Pichler und Wallace konkrete Tätigkeitsmerkmale. So entpuppen sich Variablen wie Beschäftigungsformen als relativ einflusslos auf Arbeitszufriedenheit, wenn Tätigkeitsmerkmale als zusätzliche Wirkungsfaktoren herangezogen werden. Auch Länderunterschiede sind diesen Analysen zufolge wesentlich auf die unterschiedliche Gesamtstruktur der Qualität von Tätigkeitsmustern zurückzuführen – und z. B. weniger auf institutionelle Unterschiede in den Arbeitsmarktssystemen. Anders formuliert: Dort, wo die Anzahl „guter“ Jobs höher ist, ergeben sich auch höhere Werte für Arbeitszufriedenheit.⁸³

83 Regressionsanalysen zur Frage, wovon die Lebenszufriedenheit der erwachsenen Österreicherinnen und Österreicher abhängt (die bei Erwerbstätigen eng mit Arbeitszufriedenheit korreliert), finden sich etwa bei Schulz et al. (2005) oder Friesl et al. (2009). In der Österreich-Auswertung der European Value Study 2008 (vgl. Friesl et al. 2009) ergibt eine Regressionsanalyse zur Lebensqualität folgende Ergebnisse: Es zeigte sich, dass der stärkste Effekt vom Gesundheitszustand ausgeht ($\beta=0,375$, Sig. 0,000). Der nächstwichtigste Einflussfaktor im Regressionsmodell ist das Alter ($\beta=0,174$, Sig. 0,000), d. h. mit steigendem Alter steigt auch die Lebensqualität, ebenso mit steigendem Einkommen ($\beta=0,119$, Sig. 0,000). Personen, die nicht in Wien leben, äußern eine signifikant höhere Lebensqualität gegenüber Wienerinnen/Wienern ($\beta=0,057$, Sig. 0,001). Es zeigte sich zudem, dass das Leben in familialen Lebensformen ebenfalls die Lebensqualität (etwas) positiv beeinflusst ($\beta=0,084$, Sig. 0,003). Keine Bedeutung für die Lebensqualität hat das Geschlecht. Ebenso weisen Personen, die in Teilzeit beschäftigt sind, sowie Studentinnen/Studenten und Pensionistinnen/Pensionisten gegenüber Vollzeitbeschäftigten in diesem Modell keinen signifikanten Unterschied auf. Außerdem zeigte sich, dass Personen mit höheren Ausbildungen gegenüber Personen, die nur Pflichtschulabschluss haben, ebenfalls keine signifikant höhere Lebensqualität äußern (<http://werteforschung-pt-ktf.univie.ac.at>).

Im Anschluss wird eine eigene Regressionsanalyse zur Variable Gesamterwerbszufriedenheit präsentiert, wiederum auf Basis des EWCS 2010, um genauere Aufschlüsse darüber zu erhalten, welche der zahlreichen Einflussfaktoren bei kombinierter Betrachtung tatsächlich Effekte auf die Arbeitszufriedenheit ausüben bzw. wie groß die jeweiligen Effektstärken sind. Worauf kommt es also in Österreich wirklich an, um im beruflichen Alltag zufrieden zu sein?⁸⁴

Tabelle 7.2: Regressionsanalyse Arbeitszufriedenheit, Österreich, EWCS 2010

	Odds Ratios, d. h. Eintrittswahrscheinlichkeit	p-Werte, d. h. Signifikanzniveau
Soziodemografische und betriebliche Merkmale		
Männer	ref.	
Frauen	n.s.	0,598
Pflichtschule	0,492	0,040
Matura, BMS, Lehre	ref.	
Hochschulstudium	n.s.	0,082
privater Sektor	ref.	
öffentlicher Sektor	n.s.	0,108
andere Sektoren (NPO-Sektor, NGOs, Public-Private-Organis.)	2,236	0,023
1–9 Personen	ref.	
10–49 Personen	n.s.	0,189
50–249 Personen	0,376	0,001
250+ Personen	0,499	0,031
Merkmale der Beschäftigung		
fixierte Arbeitszeitarrangements	ref.	
halb flexible Arbeitszeitarrangements	n.s.	0,957
flexible Arbeitszeitarrangements	4,489	0,001
Abnahme der Arbeitszeit gegenüber letztes Jahr	2,626	0,021
keine Änderung der Arbeitszeit	ref.	
Zunahme der Arbeitszeit gegenüber letztes Jahr	0,509	0,012
niedriges Einkommen	n.s.	0,576
mittleres Einkommen	ref.	
hohes Einkommen	n.s.	0,751

⁸⁴ Die Berechnung der Regressionsanalyse wurde von Ernest Aigner und Matthias Nocker im Rahmen einer studentischen Seminararbeit an der Wirtschaftsuniversität Wien in enger Abstimmung mit dem Projektteam durchgeführt (Aigner/Nocker 2013).

Abnahme des Einkommens gegenüber letztes Jahr	n.s.	0,085
keine Änderung des Einkommens	ref	
Zunahme des Einkommens gegenüber letztes Jahr	n.s.	0,136
Merkmale der Tätigkeit inkl. soziale Beziehungen		
hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte	2.298	0,012
Bürokräfte, Dienstleistung	n.s.	0,413
FacharbeiterInnen	ref.	
Hilfskräfte	n.s.	0,060
schmerzhafte Arbeitshaltungen	ref	
keine schmerzhaften Arbeitshaltungen	2.342	0,000
sehr guter und guter Gesundheitszustand	2.716	0,000
mittelmäßiger Gesundheitszustand	ref	
schlechter/sehr schlechter Gesundheitszustand	0.246	0,040
Vorgesetzte unterstützen immer	3.628	0,000
Vorgesetzte unterstützen manchmal	ref	
Vorgesetzte unterstützen nie	0.443	0,036
Teamarbeit	ref.	
keine Teamarbeit	1.644	0,017
gute Freunde in der Arbeit	1.927	0,007
weder noch	ref	
keine guten Freunde in der Arbeit	n.s.	0,772
auch ehrenamtliche Tätigkeit	ref	
keine ehrenamtliche Tätigkeit	1.649	0,018

Quelle: EWCS, eig. Berechnungen; Modell zusätzlich kontrolliert für Alter, Branchen und Arbeitszeit; n=876⁸⁵; Nagelkerke's R² = 0,67⁸⁶

In einer logistischen Regression auf das Merkmal Gesamtarbeitszufriedenheit wurden aus 55 infrage kommenden Einflussfaktoren 30 Prädiktoren (Regressoren) ins Berechnungsmodell aufgenommen (nach Überprüfung und Ausschluss einzelner eng miteinander korrelierender Einflussfaktoren). Die berücksichtigten Faktoren sollten den Charakter einer Beschreibung von Arbeits- und Be-

85 Ohne Befragte mit fehlenden Antworten zur Arbeitszufriedenheit sowie ohne aktuell nicht Erwerbstätige (Erziehungsurlaub, arbeitslos, arbeitsunfähig, in Ausbildung u. a. m.).

86 Nagelkerke's Pseudo R² misst die Güte des Regressionsmodells, d. h. den Anteil der Varianz der abhängigen Variablen, der durch alle unabhängigen Variablen zusammen erklärt wird. Bei einem Wert von 1 wäre die Varianz vollständig durch das Modell erklärt.

schäftigungsmerkmalen erfüllen (gegenüber Bewertungen).⁸⁷ Ergebnis der logistischen Regression sind sogenannte „Odds Ratios“, welche die Wirkungsrichtung und -stärke jeder unabhängigen Variable auf die abhängige Variable anzeigen, bei einer gleichzeitigen statistischen Kontrolle des Einflusses aller weiteren beobachteten Merkmale. Ein Odds Ratio von 1 zeigt eine idente Wirkung der einzelnen Ausprägungen einer Variablen auf Arbeitszufriedenheit an, d. h. keinen Einfluss darauf. Odds Ratios über 1 bedeuten eine Vergrößerung der Eintrittswahrscheinlichkeit um eben diesen Faktor. Ein Odds Ratio zwischen null und 1 hingegen verweist auf eine unterdurchschnittliche Eintrittswahrscheinlichkeit. Innerhalb jedes einzelnen Einflussfaktors ist eine Referenzgruppe („ref“) zu definieren, mit der die jeweils anderen Ausprägungen verglichen werden. Ein Odds Ratio von 2.236 für Erwerbstätige in „anderen Sektoren“ (v. a. Non-Profit-Organisationen) ist so zu lesen, dass diese gegenüber Beschäftigten im privatwirtschaftlichen Sektor mit einer mehr als doppelt so hohen Wahrscheinlichkeit zufrieden mit ihrer Arbeit sind.⁸⁸ Alle signifikanten Einflussfaktoren dieses Regressionsmodells sind zur leichteren Lesbarkeit fett markiert.

Ginge es darum, in Österreich auf Basis der Daten des EWCS 2010 unmittelbar an jenen Hebeln anzusetzen, welche die Arbeitszufriedenheit im multifaktoriellen Modell am stärksten beeinflussen, so sind das: Schaffung von flexiblen Arbeitszeitarrangements (OR-Wert 4,49), Vermeidung eines schlechten Gesundheitszustandes durch entsprechende Arbeitsbedingungen (OR 0,25, d. h. ebenfalls „Faktor“ 4) sowie Unterstützung durch Vorgesetzte (OR 3,63). Die Wahrscheinlichkeit hoher Arbeitszufriedenheit steigt bzw. sinkt hier jeweils um das

87 In der Tabelle 7.2 sind ca. 15 der Prädiktoren ohne statistisch signifikanten Effekt auf Arbeitszufriedenheit nicht dargestellt.

88 Die Spalte drei der Tabelle gibt das statistische Signifikanzniveau wieder: Je kleiner der Wert in der Zelle (ab einem Niveau $p < 0,05$ bzw. ab 95 % Vertrauenswahrscheinlichkeit), desto höher die Signifikanz. Umgekehrt bedeutet „n.s.“ in Spalte zwei, dass sich die Eintrittswahrscheinlichkeit nicht signifikant ($p > 0,05$) von der Referenzgruppe unterscheidet.

3,5- bis 4,5-Fache, wenn diese Merkmale zutreffen bzw. nicht zutreffen. In einer knappen Erörterung werden weitere, zum Teil überraschende Befunde aus der Tabelle 7.2 aufgelistet.

Soziodemografische und betriebliche Merkmale: Zwischen den Geschlechtern, Altersgruppen bzw. zwischen Produktions- und Dienstleistungssektor gibt es auch im multivariaten Vergleich keine signifikanten Unterschiede bei der generellen Arbeitszufriedenheit. Gegenüber der „mittleren“ Referenzgruppe der Personen mit Matura- oder Lehrabschluss fällt die Arbeitszufriedenheit bei Arbeitskräften mit einem niedrigeren formalen Bildungsniveau bescheidener aus; allerdings sind Erwerbstätige mit akademischem Bildungsgrad nicht zufriedener als jene mit Matura.

Wie bereits erwähnt, ist die Zufriedenheit in Non-Profit-Organisationen höher als im gewinnorientierten Privatsektor bzw. dem öffentlichen Sektor, während es zwischen den beiden letztgenannten keine Unterschiede gibt. Deutlicher als im bivariaten Vergleich sinkt die Arbeitszufriedenheit mit der Größe der Organisation. Auch bei Betrieben mit 250+ Beschäftigten ist die Wahrscheinlichkeit einer hohen Arbeitszufriedenheit nur etwa halb so groß wie in Kleinbetrieben.

Merkmale der Beschäftigung: Unter Kontrolle des Arbeitszeitumfangs (mit mehr Zufriedenheit bei Teilzeitbeschäftigten) sind flexible Arbeitszeitarrangements aus Sicht der Erwerbstätigen jener Faktor, der am meisten zur generellen Arbeitszufriedenheit beiträgt. Interessant ist, dass Befragte, deren Arbeitszeit 2010 gegenüber Jänner 2009 gesunken ist (in einem nicht näher bekundeten Ausmaß, z. B. durch weniger Überstunden oder als Reduktion der Wochenarbeitszeit), eine um den Faktor 2,6 bessere Zufriedenheit aufweisen als die Referenzgruppe ohne Arbeitszeit-Veränderung in diesem Zeitraum. Spiegelbildlich sinkt die Zufriedenheit jener, deren Arbeitszeit sich innerhalb dieses kurzen Zeitraums erhöht hat.

Sehr interessant ist im multifaktoriellen Vergleich außerdem, dass weder die Zunahme des Einkommens zwischen 2009 und 2010 Spuren in Form steigender Arbeitszufriedenheit hinterlässt, noch die generelle Höhe des Einkommens (bei einer Gliederung in drei Einkommensgruppen).

Anders formuliert: Wäre die Zufriedenheit der Erwerbstätigen eine entscheidende Stellgröße im System der Kollektivvertragsverhandlungen, so müsste deutlich mehr Energie in die Reduktion der Arbeitszeiten (bei Vollzeitbeschäftigten) bzw. in die Verteilung von Arbeitsstunden auf mehr Personen gelegt werden als in die jährlichen Einkommenssteigerungen!

Merkmale der Tätigkeit und der sozialen Beziehungen in der Erwerbsarbeit: Wie ein roter Faden zieht sich durch diesen Bericht, dass im Arbeitsalltag von hoch qualifizierten und nichtmanuell tätigen Fach- und Führungskräften (in diesem Sample etwa ein Drittel aller Erwerbstätigen) mehr Handlungsspielräume, Mitsprachemöglichkeiten, Entfaltungspotenziale etc. vorhanden sind. Deshalb ist für dieses Segment – noch markanter als im bivariaten Vergleich weiter oben – zu erkennen, dass die Wahrscheinlichkeit einer zufriedenstellenden Erwerbsarbeit doppelt so hoch ausfällt wie für die anderen drei Segmente.

Über die direkte Berücksichtigung des Merkmals Beruf bzw. Berufsgruppe werden einige der darin enthaltenen, im bivariaten Vergleich noch signifikanten Einflussfaktoren wie etwa Mitsprache oder Autonomie gleichsam unwirksam. Auch die im Regressionsmodell wiedergegebene, lediglich durchschnittliche Zufriedenheit von Akademikerinnen und Akademikern lässt sich so aufklären: Zufriedenheit mit dem Erwerbsleben entsteht erst in der kontinuierlichen Ausübung einer ausbildungsadäquaten Tätigkeit mit den damit verbundenen Vorteilen und nicht schon durch den hohen Bildungsabschluss. Anders interpretiert lässt sich damit auch die Unzufriedenheit jener erahnen, die Jobs unterhalb ihres formalen Bildungsni-

veaus verrichten, d. h. faktisch überqualifiziert sind. Merkmale der beruflichen Tätigkeit verweisen außerdem auf damit verbundene Belastungen.

Die Daten im Regressionsmodell zeigen an, dass die Absenz von ungünstigen Bewegungsabläufen, schmerzhaften Arbeitshaltungen oder sonstigen körperlichen Belastungen (Heben, Tragen u. a. m.) mit einer höheren Arbeitszufriedenheit einhergeht. Dasselbe gilt für einen insgesamt guten Gesundheitszustand, denn damit steigt die Wahrscheinlichkeit hoher Jobzufriedenheit sogar um den Faktor 2,7.

Bedeutsam für die Arbeitszufriedenheit der Erwerbstätigen sind auch die sozialen Beziehungen zu Vorgesetzten und Kolleginnen bzw. Kollegen. Die Wahrscheinlichkeit einer hohen Zufriedenheit steigt bei unterstützenden Vorgesetzten um den Faktor 3,6 und bei guten Freundinnen/Freunden im Job um 1,9. Fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte oder konflikthafte Beziehungen zu Vorgesetzten halbieren dagegen die Zufriedenheit gegenüber der Referenzgruppe der bloß mäßig Unterstützten. Allerdings ist die Herstellung und Aufrechterhaltung von guten Beziehungen in immer flexibleren Arbeitswelten mit viel Fluktuation und Diversität in der Belegschaft keineswegs trivial.

Das unterstreicht der Befund, dass – offenbar aufgrund der nicht immer reibungslosen Zusammenarbeit in Teams – von vielen Erwerbstätigen die Vermeidung von Arbeit in einer Gruppe präferiert wird: Selbstständige und auch unselbstständig Beschäftigte in Österreich, die nicht in Teams arbeiten bzw. die eigenen Tätigkeiten nicht darauf abstimmen (müssen), sind sogar signifikant zufriedener!

Eine weitere Ausweichstrategie im Fall einer wenig zufriedenstellenden Erwerbsarbeit scheint in ehrenamtlichen Tätigkeiten zu liegen: Erwerbstätige, die für wohltätige Zwecke arbeiten, sind unzufriedener mit ihrer Berufstätigkeit als jene,

die das nicht tun. Das weist in einer umgekehrten Interpretation darauf hin, dass jene, die mit ihrem aktuellen Job wenig zufrieden sind, darin z. B. wenig Wertschätzung erfahren (bzw. generell anspruchsvoller und/oder kritischer sind), überdurchschnittlich oft und gleichsam kompensatorisch ein Ehrenamt suchen, in dem sie sich eher verwirklichen können.

Ein eigenständiger, für die jeweiligen Betroffenen nicht unwesentlicher Grund für Arbeitsunzufriedenheit ist erlebte Diskriminierung am Arbeitsplatz. Über alle Erwerbstätigen in Österreich betrachtet fällt der Prozentanteil derer, die sich aufgrund des eigenen Alters (v. a. ältere Erwerbstätige), des Geschlechts (v. a. Frauen), der ethnischen Herkunft, Nationalität bzw. Religion (v. a. Personen mit Migrationshintergrund) sowie aufgrund von Behinderung oder der sexuellen Orientierung diskriminiert fühlen, gering aus. Dazu kommt, dass Benachteiligung aufgrund von askriptiven Merkmalen zwischen 1995 und 2010 tendenziell zurückzugehen scheint: Wahrgenommene Diskriminierung aufgrund des Alters von 6 % auf 3 % bzw. aufgrund des Geschlechts von 4 % auf 2 %.

Die von Diskriminierung Betroffenen finden sich nicht zufällig in bestimmten Segmenten: 9 % der über 50-Jährigen fühlen sich aufgrund ihres Alters diskriminiert. Ähnlich hoch ist der Anteil im Segment der Hilfskräfte, die sich – zumeist aufgrund ihres Migrationshintergrundes – wegen ihrer Herkunft, Hautfarbe oder Nationalität am Arbeitsplatz benachteiligt fühlen.

Tabelle 7.3: Wahrgenommene Diskriminierung am Arbeitsplatz in Österreich, EWCS 2010, in %

	Alter	Geschlecht	Ethnische Herkunft, Hautfarbe	Nationalität	Religion	Behinderung	Sexuelle Orientierung
Männer	4	0	3	3	1	1	0
Frauen	3	3	1	1	0	0	1
15–29	2	2	1	2	0	0	1
30–49	1	2	2	3	1	0	0
50+	9	1	1	1	0	1	0
Selbstständig	2	2	3	3	1	0	0
Unselbstständig	3	2	2	2	1	0	0
Teilzeit	5	2	1	2	1	0	0
Vollzeit	3	1	2	2	1	0	0
Führungskräfte, hoch qualifizierte Fachkräfte	2	1	1	1	0	1	1
Bürokräfte, Dienstleistung	3	2	0	2	0	0	0
FacharbeiterInnen	5	1	2	1	1	1	0
Hilfskräfte	4	2	8	9	4	0	0
1–9 Beschäftigte	3	2	1	2	1	0	0
10–49 Beschäftigte	5	1	4	3	1	0	1
50–249 Beschäftigte	1	2	1	1	1	2	0
250+ Beschäftigte	2	0	1	1	0	0	0
Österreich 2010	3	2	2	2	1	0	0
Österreich 2005	3	1	2	2	2	0	0
Österreich 2000	4	3	2	2	x	1	0
Österreich 1995	6	4	0	1	x	1	x
EU-15 2010	3	2	2	2	1	1	0

Quelle: EWCS, eigene Berechnungen

7.2. Wirtschaftliche Unsicherheit infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise

Auf Basis von Daten aus dem EWCS gaben 2010 11 % der österreichischen Erwerbstätigen zu Protokoll, dass sie ihren derzeitigen Job in den nächsten sechs Monaten verlieren könnten (vgl. Tabelle 7.4). Das ist zwar eine Steigerung um zwei Prozentpunkte gegenüber 2005, verweist dennoch darauf, dass ein Jahr nach dem

Konjunkturreinbruch 2009 nur eine Minderheit akute Angst vor Arbeitsplatzverlust äußerte bzw. dass die Institutionen des österreichischen Arbeitsmarktsystems die Krise relativ gut abfedern konnten (durch Überstundenabbau, Kurzarbeit, Konjunkturprogramme u. a. m.).

Freilich zeigen sich bei genauerer Betrachtung auch hier Unterschiede zwischen einzelnen Subgruppen: So lag die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes unter un- und angelernten Hilfskräften bei 21 % und unter Facharbeiterinnen und -arbeitern bei 13 %. Zudem sahen sich 2010 jüngere Erwerbspersonen und Männer überproportional bedroht. Dieses Ergebnis stimmt mit einer Anzahl ähnlich angelegter Befragungen überein, wonach besonders gering qualifizierte und/oder atypisch beschäftigte – jüngere – Personen annehmen, eher bzw. früher als andere Beschäftigtengruppen den Job zu verlieren.

Wird darüber hinaus nicht direkt nach der Sorge vor einem drohenden Arbeitsplatzverlust gefragt, sondern nach der Einschätzung, wie leicht oder wie schwierig eine gleichwertige Beschäftigung mit ähnlich hohem Einkommen gefunden werden könnte, dann steigt der Anteil auf knapp ein Drittel aller Erwerbstätigen, bei den unter 30-Jährigen sogar auf knapp die Hälfte (vgl. Tabelle 7.4).

Tabelle 7.4: Erlebte Arbeitsplatzunsicherheit, Österreich, EWCS 2010, in %

	Könnte meine Arbeitsstelle in den nächsten sechs Monaten verlieren (stimme sehr und eher zu)	Könnte leicht eine Arbeit mit ähnlichem Einkommen finden (stimme sehr und eher zu)
Männer	13	29
Frauen	8	33
15–29	13	48
30–49	9	29
50+	11	17
Selbstständig	4	31
Unselbstständig	11	31
Teilzeit	10	35
Vollzeit	11	29
Führungskräfte, hoch qual. Fachkräfte	7	32
Bürokräfte, Dienstleistung	9	34
FacharbeiterInnen	13	29
Hilfskräfte	21	22
1–9 Beschäftigte am Standort	8	30
10–49 Beschäftigte am Standort	14	30
50–249 Beschäftigte am Standort	7	34
Mehr als 250 Beschäftigte	13	32
Österreich 2010	11	31
Österreich 2005	9	x
EU-15 2010	15	33

Quelle: EWCS, eigene Berechnungen

Inzwischen liegt für Österreich eine Vielzahl von Ergebnissen aus der Meinungsforschung vor, denen zufolge die unmittelbare Angst vor dem Arbeitsverlust seit dem bisherigen „Höhepunkt“ der Krise im Jahr 2009 nicht weiter gestiegen ist. Gleichzeitig hat zwischen 2010 und 2013 der Anteil jener gleichsam kumulativ zugenommen, die sich von den Folgen der Finanzkrise in irgendeiner Weise betroffen fühlen, etwa durch Reallohnseinbußen nach mehreren Jahren mit schwacher Konjunktur. Beispielsweise lag einer Befragung des Karmasin-Instituts zufolge der Anteil jener Österreicherinnen und Österreicher, die sich von der Finanzkrise seit 2008 gar nicht betroffen sahen, im Jahr 2010 noch bei 37 %, 2013 dagegen nur mehr bei 28 % (vgl. www.karmasin.at).

Box 7.2: Wie eine Freiberuflerin mit Auftragsunsicherheit umgeht: „Ich habe mittlerweile gelernt, dass immer irgendetwas kommt“

Auftragslöcher zwischen Projekten sowie schwankende Einkommen sind vor allem für Selbstständige Gründe für eine unsichere Zukunftsplanung. Optimismus und belastbare Vertrauensbeziehungen zu Kolleginnen und Kollegen sind daher wichtige Ressourcen in freiberuflichen Szenen. Davon erzählt im folgenden Interviewausschnitt eine ca. 45-jährige Künstlerin, deren „Weltvertrauen“ erstens mit ihren bisherigen beruflichen Erfolgen zu tun hat. Als zweiten Grund nennt sie ihre Sozialisation in einem großen Familienclan, wo Mitglieder faktisch nie allein gelassen würden. Dazu kommt, dass schon der Großvater Künstler war, weshalb ihr nicht nur die Neigung, sondern auch die Spielregeln der Kunst bereits in die Wiege gelegt wurden.

I: Bist Du nur selbstständig oder auch angestellt?

„Ich bin angestellt an der Akademie der bildenden Künste, das ist eher eine Teilzeit-Beschäftigung.“

I: Also Lehrauftrag, und der Hauptteil ist selbstständig?

„Ja, so ungefähr. [...] Meine Triebfeder ist extreme Neugierde und permanente Unruhe in mir, wo man das Gefühl hat, es gibt noch so viele Sachen, die man kennen lernen will und muss. Dass man auf einer bestimmten Spur ist. Ein anderes Leben ist ganz schwer oder gar nicht mehr denkbar mittlerweile. Es geht darum, meine eigene Neugierde zu befriedigen, auszuloten und Dinge für mich zu entdecken.“

I: Und da gibt es permanent etwas zu entdecken?

„Ja, das Schöne in diesem großen Universum ist, dass man auch nicht weiß, was in den nächsten fünf Jahren sein wird. Und das ist schon gut so, das gehört dazu ...“

I: Der Kick ...

„Dieser Kick ist vielleicht, dass immer eine absolute Unbekannte auch da ist, ja. Ich suche immer die heißesten Plätze, die aktuell fürs Kunstgeschehen sind. Das ist immer das erste. Wenn ich sehe, was da gerade Thema ist, das ist ein Spiegel für das, was in der Gesellschaft passiert.“

I: Aber mit dem traditionellen Kunst-Verständnis des Bildhauers, Malers, Designers usf. hat das wenig zu tun, was du machst, richtig?

„Das ist eben das Grundmotiv, dass ich mich als Künstlerin nicht als isolierte Person sehe, die im Studio, im Atelier sitzt und dem eigenen Ego frönt, komponiert, zeichnet, oder entwirft. Sondern es geht mir immer auch um den direkten Dialog, und zwar möglichst eine bestimmte Klientel mit Kunst, Intellekt und Inspiration zu erreichen.“

I: Bei dir geht es vermutlich auch um ein großes Netzwerk?

„Ja, um ein sehr großes Netzwerk, wo ich einfach selber merke, es ist eine unendlich breite Vielfalt an Denkwelten und Lebenswelten da; ob das nun Banker sind, Stahlarbeiter, Kinder oder Senioren. Überall ist unglaublich viel zu entdecken, zu lernen und zu sehen. Und diese Dinge soll man verbinden, es ist ein Austausch,

ein Informationsfluss. Da schaue ich schon, dass ich Inputs geben kann ... und dafür selbst einen neuen Blickwinkel bekomme.“

I: Noch einmal zurück zum Netzwerken. Da geht es ja oft auch um Vertrauen zu den Leuten im Netzwerk?

„Es geht immer um Vertrauen; es geht nichts ohne Vertrauen.“

I: Ist das schon mal schief gegangen, gab es da auch Negativbeispiele?

„Nein, naja, vermutlich schon. Dass (sic!) ist auch eine Sache der Jahre, denke ich, des Alters, dass man im Nachhinein merkt, man hat eine Lektion gelernt; das ist ein Erfahrungsprozess. Man erfährt dann aber auch wieder, dass das gar nicht so ein Drama war. Dort, wo man in dem Moment noch die große Katastrophe sieht, ‚mein Gott und was für ein Drama‘, wo dass (sic!) dann gar nicht so arg war. Das sind wichtige Dinge, die man mitkriegen muss; die einem nicht so viele Leute erzählen.“

I: Klingt nicht unvertraut. Noch eine Frage in diesem Zusammenhang: Bist Du manchmal besorgt, dass die Projekte ausbleiben, wenn es z. B. mit den Netzwerk-Leuten gerade etwas „unrund“ läuft?

„Ich habe mittlerweile gelernt, dass immer irgendwas kommt.“

I: Und wie ist das mit den dazugehörenden Personen?

„Ein Grundprinzip, wenn es das gibt, ist, dass ich sehr genau darauf achte, mit welchen Menschen ich nachher zusammenarbeite. Es gibt so viele, und ich mag

die Zeit, die ich habe, mit Menschen verbringen, die ich spannend finde, und die mich interessieren. Dagegen, wenn man sich zu sehr reibt ... wobei, das kann ja auch spannend sein, wenn man sich reibt.“

I: Da entsteht ja auch Energie ...

„Schon möglich. Aber generell ist das bei mir so eine Intuitions Geschichte: entweder ‚da geht etwas‘ oder ‚Mauer, was soll ich mit der?‘ Das ist so die Sache, da treffe ich meine Entscheidungen und das beeinflusst mich.“

I: Wenn ich jetzt etwas unhöflich wäre, würde ich sagen, wenn du von Intuition und vom großen Vertrauen in dein Berufsnetzwerk usf. sprichst: Für mich klingt das auch ein wenig naiv, so nach „Gottvertrauen“.

„Naja, ich habe, so gesehen, das Glück, dass ich in einem großen Familienclan aufgewachsen bin. Da habe ich das miterlebt, dass man nicht alleine ist, sondern in einem großen Verband ist. Habe das schon in der Kindheit so miterlebt. Ich bin auch in einer Familie aufgewachsen, wo schon mein Großvater Bildhauer war.“

I: Aha, du kennst quasi die Spielregeln für Vertrauen und auch für Kunst. Großer Familienclan und noch dazu ein Großvater mit einer künstlerischen Ader.

„Ja, die hatte er, und er hatte außerdem viele Geschwister. Sie waren 14 Geschwister, alle haben ein Handwerk gelernt. Da haben alle einen Beruf gelernt, da war noch nichts mit studieren gehen. Manchmal haben sie auch gar nichts gehabt, das hat mich schon geprägt.“

Quelle: <http://www.kollwi.at/gespraech/zukunftsvertrauen-ich-habe-mittlerweile-gelernt-dass-immer-irgendetwas-kommt>

In EU-weiten Erhebungen zeigt sich, dass die von der jeweiligen Erwerbsbevölkerung empfundenen Risiken eines Arbeitsplatzverlustes beträchtlich variieren: Mit Luxemburg, Dänemark, Österreich und Deutschland am „sicheren“ unteren Ende und osteuropäischen Ländern an der Spitze (Abbildung 7.2).

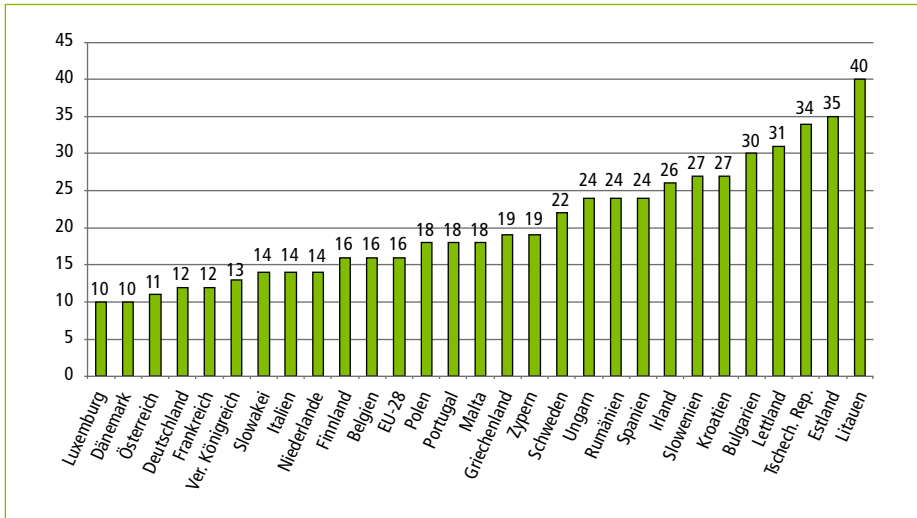
Obwohl die in Befragungen ermittelten Stimmungsbilder nicht exakt der tatsächlichen volkswirtschaftlichen Situation entsprechen müssen, gilt die Sorge vor Arbeitslosigkeit dennoch als robuster Indikator dafür. Darin spiegeln sich sowohl die aktuelle und erwartete Konjunktur wider, als auch die eigene Betroffenheit bzw. die wahrgenommenen zukünftigen Arbeitsmarktchancen.

Verschiedene europäische Befragungen ergeben zumeist ein ähnliches Muster, wonach die Sorge vor Arbeitsplatzverlust einerseits in osteuropäischen Ländern hoch ist, weil deren wirtschaftlicher Aufholprozess durch den Konjunktur einbruch infolge des Finanzcrashs 2008 empfindlich unterbrochen wurde.

Überdurchschnittlich bedroht fühlen sich andererseits jene Euro-Länder, in denen auf die Wirtschaftskrise eine Banken- und Staatschuldenkrise folgte und die sich infolgedessen mangels der Option einer Abwertung der nationalen Währung unter den Schutz internationaler Rettungsschirme begeben mussten.

Die damit verbundenen Austeritätspolitiken zum Schuldenabbau sowie zur Wiedererlangung der makroökonomischen Bonität auf den Finanzmärkten (d. h. zur Rettung der Finanzinvestorinnen und -investoren auf Kosten der Steuerzahlerinnen und Steuerzahler) hat insbesondere in den südeuropäischen Ländern die krisenhaften Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte nochmals verschärft.

Abbildung 7.2: Erlebte Arbeitsplatzunsicherheit, EU-28, EWCS 2010, in %



Quelle: EWCS, eigene Berechnungen

Auch gegen Ende 2013 überwiegt in Europa ein insgesamt pessimistisches Stimmungsbild. Die für diesen Bericht aktuellsten Daten aus einer Eurobarometer-Erhebung vom November 2013 zeigen (neben einem anhaltenden Vertrauensschwund gegenüber den Institutionen der EU), dass auf gesamteuropäischer Ebene (EU-28) und mit Bezug auf die persönliche Betroffenheit steigende Preise (40 %), Arbeitslosigkeit (20 %) und eine schlechte wirtschaftliche Lage (17 %) als häufigste Problembereiche genannt werden.⁸⁹

Während in den reicheren bzw. von der Wirtschaftskrise vergleichsweise verschont gebliebenen Ländern vor allem die Furcht vor Preissteigerungen dominiert und sich auch dieser Eurobarometer-Befragung zufolge nur etwa 10 % der Bevölkerun-

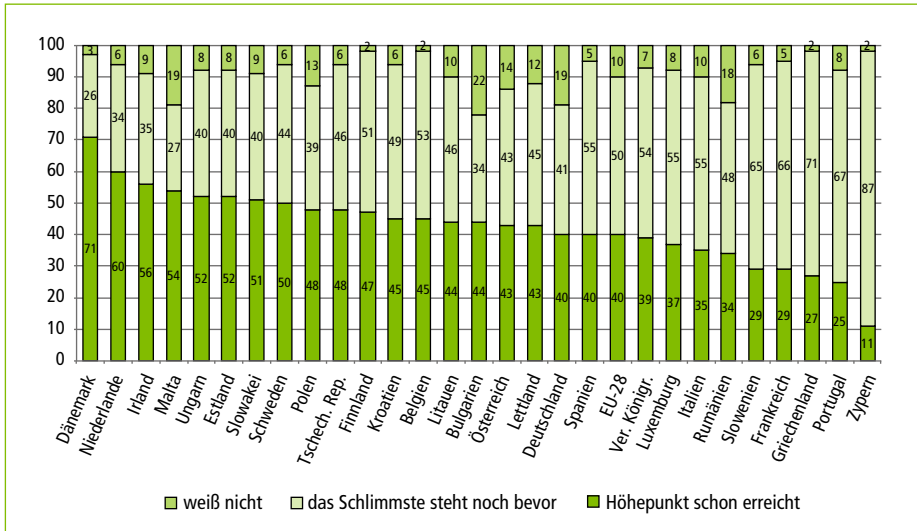
⁸⁹ http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb80/eb80_en.htm; in den Eurobarometer-Erhebungen werden alle Erwachsenen über 15 Jahre befragt. Das Sample für Österreich beträgt ca. 1.000 Befragte, davon ist etwa die Hälfte erwerbstätig.

gen in Österreich oder Deutschland von Risiken eines Arbeitsplatzverlustes (im eigenen Umfeld) bedroht sehen, sind dahingehende Befürchtungen besonders in einigen der sogenannten Krisenländer wesentlich ausgeprägter. Der Anteil der Befragten mit Angst vor einem Jobverlust liegt in Spanien bei 39 %, in Zypern bei 38 %, in Irland bei 33 % und in Griechenland bei 30 %.

Eine im Ländervergleich noch krassere Polarisierung findet sich bei Einschätzungen zur aktuellen wirtschaftlichen Lage bzw. zur konjunkturellen Entwicklung in den nächsten zwölf Monaten: Auch Ende 2013 sehen 68 % aller befragten Bürgerinnen und Bürger der EU-28 die eigene Volkswirtschaft in einer schlechten Verfassung. Nur in sechs Ländern überwiegt die Einschätzung einer insgesamt guten Wirtschaftslage: Schweden (85 %), Deutschland (82 %), Dänemark (74 %), Luxemburg (72 %), Malta (71 %), Österreich (60 %). In allen anderen fällt die aktuelle Einschätzung negativ aus. In Griechenland, Portugal, Kroatien, Zypern, Spanien attestieren jeweils mehr als 95 % (!) der Befragten der eigenen Wirtschaft einen schlechten Zustand. Und auch für die nähere Zukunft überwiegt in Europa gegenüber optimistischen Erwartungen (21 %) die Stimmung, wonach sich die wirtschaftliche Lage weiter verschlechtern werde (30 %) – dies allerdings bei einer relativen Mehrheit von 45 %, die von einem unveränderten Zustand ausgeht.

Danach befragt, ob die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt ihren Höhepunkt schon erreicht haben oder ob umgekehrt das Schlimmste noch bevorstehe, ergeben sich Ende 2013 auf gesamteuropäischer Ebene ambivalente Befunde: Zwar sinkt der Anteil derer, die den Höhepunkt der Krise noch nicht erreicht sehen, von 68 % im Herbst 2011 auf 50 % im Herbst 2013. Das ist allerdings immer noch eine Mehrheit gegenüber jenen 40 %, die vermuten, dass das Schlimmste schon vorbei sei. Die Länder-Verteilung der Antworten auf diese Frage liefert die Abbildung 7.3.

Abbildung 7.3: Auswirkungen der Wirtschaftskrise, EU-28, Eurobarometer
November 2013, in %



Quelle: Eurobarometer 2013: 29

7.3. Veränderung bei Erwerbszielen und dem Stellenwert von Erwerbsarbeit

Abschließend werden mit Daten aus der European Values Study (vgl. Friesl et al. 2009: 37–86) längerfristige Veränderungen des Stellenwerts der Erwerbsarbeit bzw. von einzelnen Erwerbszielen in Österreich thematisiert. Der Vergleich von weitgehend ident erhobenen Variablen aus 1990, 1999 und 2008 ermöglicht einerseits interessante Schlussfolgerungen, etwa über einen Wertewandel im Zeitraum von knapp 20 Jahren. Gleichzeitig ist bei der Gegenüberstellung dieser „Stimmungsbilder“ auf die eventuell eingeschränkte Vergleichbarkeit hinzuweisen, da sowohl 1990 als auch 1999 Jahre guter bis sehr guter Konjunktur waren, wohingegen die dritte Erhebung in der zweiten Hälfte 2008 stattfand, als sich das Wirtschaftsklima markant eintrübte. Im Einklang mit den obigen Daten zur gestie-

genen Jobunsicherheit infolge der Wirtschaftskrise ergibt die Wertestudie für Österreich, dass die Zufriedenheit mit der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes unter den Erwerbstätigen abgenommen hat: von 67 % im Jahr 1999 (Werte 8 bis 10 auf einer zehnstufigen Skala) auf 57 % in der zweiten Hälfte 2008 (Friesl et al. 2009: 61). Jüngere Erwerbstätige schätzen ihre Arbeitsplatzsicherheit pessimistischer ein als Ältere bzw. als der Durchschnitt der Erwerbstätigen. Möglicherweise in Anpassung an schwierigere Arbeitsmarktbedingungen bzw. auch deshalb, weil aufgrund instabilerer Rahmenbedingungen ein Beruf bzw. Unternehmen weniger Identifikationsmöglichkeiten als früher bietet, ist dieser Studie zufolge auch der Stellenwert der Erwerbsarbeit insgesamt zurückgegangen (ebd.: 53). War 1990 Erwerbsarbeit für 62 % sehr wichtig und stieg dieser Anteil 1999 sogar auf 66 %, so lag er im Jahr 2008 nur mehr bei 55 %. Parallel dazu hat laut Daten der EVS die Wichtigkeit außerberuflicher Lebenssphären zugenommen. Mit 74 % stimmten 2008 mehr Menschen als 1999 (69 %) der Aussage zu, dass die Erwerbstätigkeit in erster Linie dazu dient, ein gesichertes Einkommen zu garantieren. Während für gering qualifizierte Erwerbspersonen materielle Aspekte wie v. a. Einkommenssicherheit gegenüber Selbstverwirklichungszielen generell wichtiger sind als etwa für Gut- und Hochqualifizierte (90 % vs. 60 %), ist interessant, dass auch unter Akademikerinnen und Akademikern die Existenzsicherungsfunktion der Arbeit deutlich zugenommen hat – v. a. aufgrund der Zunahme der Zahl von Personen mit hoher Qualifikation und dem entsprechenden Konkurrenzdruck am Arbeitsmarkt.

Tabelle 7.5 liefert Prozentangaben zur subjektiven Wichtigkeit einzelner Erwerbsziele sowie zu deren Veränderung im Zeitverlauf der letzten 20 Jahre. Während hier nicht alle Daten der Tabelle kommentiert werden können, wird zumindest auf zwei Aspekte verwiesen: Bei Betrachtung der im Jahr 2008 als am Wichtigsten erachteten Berufsziele (die jeweils für ca. zwei Drittel der Befragten wichtig sind) zeigt sich, dass Ziele wie a) ein sicherer Arbeitsplatz, eine gute Bezahlung,

b) eine interessante Tätigkeit (ähnlich wichtig: eigene Fähigkeiten einbringen bzw. etwas erreichen) sowie c) nette Arbeitskolleginnen und -kollegen (ähnlich wichtig: Menschen am Arbeitsplatz gleich zu behandeln) zu allen Erhebungszeitpunkten in der Rangfolge konstant vor den weiteren Zielen gereiht werden. Materielle (bzw. extrinsische) Gratifikation, intrinsische Leistungsbedürfnisse sowie soziale Kontaktbedürfnisse sind somit elementare Ziele der Erwerbsarbeit.

Gegenüber diesen wenig spektakulären Resultaten überrascht, dass im Langfristvergleich zwischen 1990 und 2008 so gut wie alle angeführten Einzelziele wichtiger geworden sind (was nur eingeschränkt zum Befund aus derselben Studie passt, dass Erwerbsarbeit insgesamt an Stellenwert eingebüßt habe). An Wichtigkeit besonders zugenommen hat das Ziel, nicht zu viel Stress ausgesetzt zu sein (+14 Prozentpunkte), was zu den Ausführungen in Kapitel 4 und Kapitel 5 passt, wonach ein beträchtlicher Anteil der österreichischen Erwerbstätigen teilweise intensiven Stressbelastungen ausgesetzt ist.

Noch mehr als die Bedeutung von guter Bezahlung und Arbeitsplatzsicherheit (jeweils +6 Prozentpunkte) hat jene von intrinsischen Berufszielen (interessante Tätigkeit) sowie von Anerkennungsbedürfnissen (jeweils +10 Prozentpunkte) zugenommen. Außerdem sind den Österreicherinnen und Österreichern günstige Arbeitszeiten und großzügige Urlaubsregelungen wichtiger geworden (ebenfalls ein Wachstum von jeweils etwa 10 Prozentpunkten). Eine Gesamtinterpretation dieses Stimmungsbildes zum veränderten Stellenwert von Erwerbsarbeit ist nicht gerade einfach. Klar scheint dagegen, dass angesichts der angeführten Daten vom viel diagnostizierten Wertewandel hin zu postmaterialistischen Werten wohl nicht gesprochen werden kann. Demgegenüber lässt sich eher ein genereller Anstieg von beruflichen Ansprüchen diagnostizieren, wobei freilich offen bleibt, wie realistisch diese Ansprüche im Einzelfall sind.

Tabelle 7.5: Wichtigkeit von Erwerbszielen im Längsschnittvergleich, in %

Prozentangaben	1990	1999	2008	Differenz 1990–2008
Sicherer Arbeitsplatz	66	75	72	+6
Gute Bezahlung	62	66	68	+6
Interessante Tätigkeit	58	57	68	+10
Nette Arbeitskolleginnen und -kollegen	64	68	67	+3
Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht	60	59	59	–1
Ein Beruf, wo man das Gefühl hat, etwas zu erreichen, zu leisten	51	57	55	+4
Menschen werden am Arbeitsplatz gleich behandelt	-	-	52	
Ein Beruf mit Verantwortung	46	49	46	+/-0
Neue Fähigkeiten lernen	-	-	46	
Günstige Arbeitszeiten	35	43	45	+10
Familienfreundlichkeit	-	-	45	
Ein Beruf, der anerkannt und geachtet ist	35	36	45	+10
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	35	36	42	+7
Möglichkeit, eigene Initiative zu entfalten	42	49	42	+/-0
An den Wochenenden frei haben	-	39	40	+1
Mit Menschen zusammentreffen	39	47	40	+1
Mitsprachemöglichkeit bei wichtigen Entscheidungen	-	-	35	
Ein Beruf, bei dem man Nützliches für die Allgemeinheit tun kann	31	36	34	+3
Nicht zu viel Stress	16	18	30	+14
Großzügige Urlaubsregelung	17	20	26	+9
Nichts davon	1	2	10	+9

Quelle: EVS (n=1500), Friesl et al. 2009: 65

8. ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Forschungsbericht, der sich als Follow-up einer 2010 publizierten Arbeit versteht (Eichmann et al. 2010), liefert einen empirischen Überblick über die Struktur der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Österreich. In den Abschnitten eins bis sieben des Berichts finden sich differenzierte Darstellungen zu Beschäftigungsformen, Arbeitszeiten, Einkommen, Arbeitsorganisation, Gesundheit, Weiterbildung sowie zur Arbeitszufriedenheit. Der Fokus der Analysen zu einzelnen Merkmalen ist jeweils auf bestimmte Ausprägungen, Verteilungen und (soweit möglich) auf Veränderungen im Zeitablauf gerichtet. Darüber hinaus sind in den einzelnen Kapiteln europäische Vergleichsdaten zur Einordnung Österreichs im EU-Kontext enthalten. Die markanteste Zäsur der letzten Jahre war wohl die 2008 einsetzende Finanz- und Wirtschaftskrise. In der Bewertung der empirischen Daten wurden diesbezügliche Auswirkungen auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in allen Kapiteln berücksichtigt.

Diese Datensammlung aus quantitativen Forschungsbefunden, die um Fallstudien zu unterschiedlichsten Berufen ergänzt wurde, liefert nicht nur einen Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich, sondern darüber hinaus und insbesondere durch die Bezugnahme auf internationale Vergleiche auch Anhaltspunkte für Verbesserungen, etwa hinsichtlich der Verringerung von Ungleichheiten, z. B. zwischen den Geschlechtern oder zwischen einzelnen Beschäftigtensegmenten. Die Palette der Handlungsfelder ist beträchtlich und reicht von der Existenzsicherung in Niedriglohnsektoren oder bei atypischer Beschäftigung über Maßnahmen gegen den ausufernden Arbeitsdruck und psychische Belastungen bis hin zu Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitmodellen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen oder etwa einer fairen Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Dabei ist selbstredend vorauszusetzen, dass Bemühungen zur Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

einerseits Zielkonflikten zwischen einzelnen Materien und andererseits Verteilungskonflikten zwischen Kapital und Arbeit bzw. zwischen verschiedenen Erwerbsgruppen ausgesetzt sind und insofern selten konfliktfrei verlaufen.

In der anschließenden Zusammenfassung werden die wichtigsten Befunde in komprimierter Form nochmals wiedergegeben. Abschnitt 8.1 informiert thesenartig und in geraffter Form über wesentliche Veränderungstrends bei Arbeitsbedingungen entlang der Kapitelstruktur eins bis sieben. Danach erfolgt eine Einschätzung der (bisherigen) Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Österreich. Im abschließenden Abschnitt 8.3 wird Erwerbsarbeit in Österreich im europäischen Kontext verortet; dies erfolgt anhand ausgewählter Studien, in denen eine Vielzahl von Merkmalen zu aussagekräftigen Indikatoren gebündelt wird.

8.1. Veränderungstrends bei Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Österreich

Beschäftigungsstrukturen, Beschäftigungsformen

- » Beschäftigungsentwicklung über die Krisenjahre: Die internationale Wirtschafts- und Finanzkrise hat auch im österreichischen Beschäftigungssystem zu Rückgängen geführt. So reduzierte sich die Zahl der Vollzeitwerbstätigen 2008 und 2009 und blieb bis 2012 unter dem Niveau von 2008. Auch das Arbeitsvolumen (alle in einem Jahr geleisteten Arbeitsstunden) lag 2012 etwas niedriger als 2008. Was die Gesamtbeschäftigung betrifft, ist Österreich im EU-Vergleich bislang relativ gut durch die Krise gekommen: Die Zahl der Beschäftigten lag 2012 um 2,3 % höher als 2008; dies ist die drittbeste Beschäftigungsentwicklung innerhalb der EU-15. Auch die Erwerbstätigenquote sowie das Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten laut Arbeitskräfte-

erhebung sind seit 2011 wieder angestiegen. Zu verdanken ist diese Entwicklung der auch über die Krisenjahre kontinuierlich angestiegenen Teilzeitbeschäftigung. Da Frauen nach wie vor stark überproportional teilzeitbeschäftigt sind, waren sie, zumindest was quantitative Beschäftigungseffekte betrifft, bislang etwas weniger von der Krise betroffen als Männer. Zu erwähnen ist außerdem der durch die Krise zusätzlich erschwerte Arbeitsmarktzugang für junge Erwerbstätige, allerdings ist die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich nach wie vor deutlich geringer als im europäischen Durchschnitt.

- » Zunahme atypischer Beschäftigung: Atypische Beschäftigungsformen sind seit 2005 im Steigen begriffen, was sich trotz unterschiedlicher Entwicklungen für einzelne Beschäftigungsformen auch während der Krise fortgesetzt hat. Unter Ausklammerung von Teilzeitbeschäftigung, bei der strittig ist, inwieweit hier von atypischer Beschäftigung gesprochen werden kann, waren 2012 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit 307.700 Arbeitsverträgen am stärksten verbreitet, gefolgt von Befristungen (ohne Lehre) mit 203.300 Beschäftigungsverhältnissen. Diese beiden Beschäftigungsformen sind über die Krisenjahre auch am stärksten angestiegen. Eine wechselhafte Entwicklung gab es dagegen bei der Leiharbeit, die 2009 deutlich zurückging, danach wieder leicht wuchs und 2012 erneut zurückging. Freie Dienstverträge (2011: 19.900, zusätzlich 35.400 geringfügige freie Dienstverträge) und Werkverträge ohne Gewerbeschein (2012: 18.400 laut Arbeitskräfteerhebung) sind dagegen seit einigen Jahren wieder rückläufig (u. a. aufgrund von Fortschritten in der sozialrechtlichen Absicherung und intensiveren Kontrollen durch die Sozialversicherungsträger etwa bei freien Dienstverträgen).
- » Unterschiedliche Entwicklung von Branchen über die Krisenjahre: Auf die österreichischen Branchen hat sich die Wirtschafts- und Finanzkrise unterschiedlich stark ausgewirkt. Betrachtet man/frau die branchenspezifische

Entwicklung von 2008 bis 2012 im Vergleich zum Entwicklungstrend der Jahre vor der Krise, zeigt sich für viele Branchen ein Rückgang über die Krisenjahre nach vorherigem Anstieg (u. a. Bauwirtschaft, Handel, öffentliche Verwaltung). Demgegenüber sind einige Branchen auch über die Krisenjahre gewachsen, darunter Beherbergung und Gastronomie, Information und Kommunikation sowie der Sozial- und Gesundheitsbereich. Im EU-Vergleich zeigt sich für die Krisenjahre in Österreich eine stark überdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung u. a. in der Industrie, in Information und Kommunikation und der Finanzdienstleistungsbranche.

- » Was die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur nach den drei Hauptsektoren Landwirtschaft, Industrie und Dienstleistungen betrifft, war die Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungsbereich in den Jahren 2009 und 2010 von leichter Stagnation gekennzeichnet, während die Industrie leicht zugelegt hat. Der seit Jahrzehnten anhaltende Wandel der Wirtschaftsstruktur von Produktions- zur Dienstleistungsarbeit hat sich von dieser kurzen Unterbrechung abgesehen dennoch fortgesetzt, weshalb 2012 bereits 68,9 % der Erwerbstätigen in Dienstleistungssektoren arbeiten und nur mehr 26,2 % in der Industrie (Landwirtschaft: 4,9 %, ein im EU-15-Vergleich überdurchschnittlicher Anteil). Im Vergleich der Sektoren zeigt sich eine signifikante Polarisierung entlang der Geschlechter: Während 37,9 % aller Männer (noch) in der Industrie bzw. in manuellen Berufen tätig sind (Frauen: 12,7 %), arbeiten 82,9 % der Frauen in Dienstleistungsbranchen (Männer: 56,9 %).

- » Dauer und Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen: Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in Österreich lag 2011 bei etwa zehn Jahren und ist auch über die Krisenjahre konstant geblieben. Allerdings verbirgt sich hinter diesem Durchschnittswert eine tendenzielle Segmentierung des Beschäftigungssystems, wonach sehr stabilen Beschäftigungsverhältnissen (z. B. öffentlicher

Dienst und/oder Akademikerinnen und Akademiker) ausgesprochen instabile Jobs gegenüberstehen. So liegt einer Detailauswertung der Arbeitskräfteerhebung 2005 zufolge die Wahrscheinlichkeit, nach fünf Jahren noch unverändert beschäftigt zu sein, für Personen mit Pflichtschulabschluss lediglich bei 43 %, dagegen für Hochschulabsolventinnen und -absolventen bei 70 % (Bau: 41 %, Gastronomie/Tourismus: 37 %).

Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben

- » Erhöhung der Teilzeitbeschäftigung: Der signifikanteste Trend bei Arbeitszeiten in Österreich ist die kontinuierliche Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung seit den 1990er-Jahren, von 13,6 % der Erwerbstätigen im Jahr 1994 auf 19,8 % 2004 und 25,7 % 2012. Auch über die Krisenjahre hat die Zahl der Teilzeiterwerbstätigen kontinuierlich zugenommen. Bezüglich der Teilzeitquote bestehen starke Geschlechterunterschiede: Frauen arbeiten fünfmal häufiger Teilzeit als Männer (knapp 45 % vs. 9 % 2012). Allerdings haben Männer in den letzten Jahren aufgeholt – vor 1992 lag die männliche Teilzeitquote unter 2 %. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten ist zwischen 2004 und 2011 geringfügig von 44,7 auf 44 Stunden zurückgegangen; damit lag Österreich EU-weit an zweiter Stelle. Kontinuierlich rückläufig war über die Krisenjahre das Ausmaß geleisteter Überstunden.

- » Flexibilisierung der Arbeitszeiten: Ungeachtet einer 2008 in Kraft getretenen Novellierung des Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes, das flexiblere Arbeitszeiten erlaubt, ist laut EWCS zwischen 2005 und 2010 der Anteil der Beschäftigten, die jede Woche die gleiche Anzahl an Tagen (ca. 70 %) bzw. täglich gleich viele Stunden arbeiten (ca. 45 %), etwa gleich geblieben. Fixe Beginn- und Schlusszeiten waren 2010 sogar etwas verbreiteter als 2005 (56 % gegenüber 52 %). Allerdings ist hier längerfristig ein Trend zu flexibleren Arbeitszeiten zu

beobachten: Der Anteil der Erwerbstätigen mit festen Beginn- und Schlusszeiten ist in den fünfzehn Jahren von 1995 bis 2010 von etwa drei Viertel auf etwas mehr als die Hälfte gesunken. Insgesamt sind flexible Arbeitszeiten bei Selbstständigen, jüngeren Personen und höher Qualifizierten weiter verbreitet. Aus aktuellen Daten geht hervor, dass auch All-in-Verträge bei höher Qualifizierten häufiger sind und weit über die Zielgruppe der Führungskräfte hinaus verbreitet sind, auf die sie ursprünglich zugeschnitten waren.

- » Unterschiedliche Erwerbsmuster hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Elternschaft wirkt sich immer noch wesentlich häufiger auf die Erwerbstätigkeit von Frauen als von Männern aus: 2010 waren 5,1 % der erwerbstätigen Männer und 68,8 % der erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren teilzeitbeschäftigt. Der Unterschied zwischen den geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten ist für die Eltern von Kindern im betreuungsbedürftigen Alter deutlich größer als für die österreichische Erwerbsbevölkerung insgesamt. Hinzu kommt, dass Frauen als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung fast zehnmal so häufig wie Männer die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen angeben. In 39 % der Familien mit Kindern unter 15 Jahren sind die Männer vollzeit- und die Frauen teilzeiterwerbstätigt. In 9,9 % befinden sich die Frauen in Elternkarenz, in 23,2 % wird das traditionelle Modell ausschließlich männlicher Erwerbstätigkeit gelebt, in 17,4 % sind beide vollzeitbeschäftigt. Paare mit doppelter Teilzeitbeschäftigung oder einer Kombination aus männlicher Teilzeit und weiblicher Vollzeit sind mit 2,9 % noch etwas seltener als Familien mit ausschließlicher Frauenerwerbstätigkeit (3,5 %) und Familien, in denen beide Elternteile keiner Erwerbstätigkeit nachgehen (3,1 %). Wie Zeitreihendaten zeigen, ging die zunehmende Verbreitung der Kombination aus männlicher Vollzeit und weiblicher Teilzeit als Familienerwerbsmodell in Österreich nicht nur zulasten des traditionellen Modells ausschließlich männlicher Erwerbstätigkeit, sondern auch des Modells doppelter Vollzeiterwerbstätigkeit.

- » Überdurchschnittlich hohe Zufriedenheit mit Arbeitszeit und Work-Life-Balance: Trotz (oder wegen) der nach wie vor markanten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zeigen sich die österreichischen Erwerbstätigen mit ihrer Work-Life-Balance überdurchschnittlich zufrieden: Eine ungenügende Entsprechung zwischen ihrer Arbeitszeit und ihren familiären und sozialen Verpflichtungen gaben im EWCS 2010 weniger als 15 % sowohl der männlichen als auch der weiblichen österreichischen Befragten an. Innerhalb der 34 teilnehmenden Länder sind die österreichischen Männer damit die sechstzufriedensten, die Frauen die siebentzufriedensten. Auch was Wünsche nach mehr oder weniger Arbeitszeit betrifft, gehören die österreichischen Erwerbstätigen EU-weit zu den zufriedensten, wobei sich – auch bei den Teilzeitbeschäftigten – deutlich mehr Erwerbstätige eine Verringerung ihrer Arbeitszeit wünschen als eine Erhöhung.

Einkommen

- » Reallohnentwicklung: Die Realeinkommen ganzjährig Vollzeitbeschäftigter sind von 2004 bis 2009 jährlich leicht angestiegen. Einen Reallohnverlust gab es in den Jahren 2010 und 2011. Im EU-Vergleich zeigt sich für die Zeit von 2010 bis 2012 in 18 EU-Ländern ein Rückgang der Realeinkommen; Österreich lag mit 1,2 % Reallohnverlust im europäischen Mittelfeld, die stärksten Reallohnzuwächse gab es von 2010 bis 2012 in Bulgarien, Lettland und Schweden; die stärksten Einbußen in Griechenland, Portugal und Ungarn. Das Einkommensniveau betreffend lag Österreich 2010 im Mittelfeld der EU-15 (Rang acht).
- » Einkommensungleichheit bis 2010 angestiegen: Die Ungleichheit der teilzeitbereinigten Einkommen unselbstständig Beschäftigter hat in den Jahren vor der Krise zugenommen, um – zumindest bei ganzjährig Vollzeitbeschäftigten – 2010 und 2011 zu stagnieren bzw. leicht zurückzugehen. Da nicht ausge-

geschlossen werden kann, dass diese Entwicklung durch das überproportionale Herausfallen von Bezieherinnen und Beziehern niedriger Einkommen aus dem Arbeitsmarkt verursacht ist, ist bei der Beurteilung dieser jüngsten Entwicklung Vorsicht geboten.

- » Rückgang der Lohnquote durch Krise nur kurz unterbrochen: Der Anteil der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelte am Volkseinkommen ist in Österreich längerfristig rückläufig; im Steigen begriffen ist andererseits der Anteil der Vermögens- und Unternehmenseinkünfte. Diese Auseinanderentwicklung von Lohneinkünften und Vermögenserträgen war in den Jahren vor der Krise besonders ausgeprägt: Letztere nahmen von 2000 bis 2005 pro Jahr um durchschnittlich 6,6 %, erstere dagegen nur um 2,3 % zu. Eine Unterbrechung dieser Entwicklung gab es 2009, als die Vermögens- und Unternehmenseinkommen stark zurückgingen, während die Lohneinkommen noch moderat wuchsen. Ab 2010 hat sich die vorherige Entwicklung aber weiter fortgesetzt. Die längerfristige Abnahme der Lohnquote wird u. a. durch die abnehmende Verhandlungsmacht der Gewerkschaften, die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts sowie Internationalisierung und Globalisierung in ihrer günstigen Auswirkung auf Vermögenseinkünfte, aber ungünstigen Auswirkung auf Erwerbseinkommen erklärt.

- » Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern rückläufig aber persistent: Der teilzeitbereinigte Unterschied zwischen mittleren männlichen und weiblichen Einkommen betrug laut Verdienststrukturerhebung 2011 23,7 %. Seit 2007 hat sich der österreichische Gender Pay Gap kontinuierlich reduziert; dennoch war das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle 2011 nur in Estland höher als in Österreich. Zu möglichen erklärenden Faktoren liegen Studien vor, die einen Teil des Gender Pay Gap u. a. auf Wirtschaftsbranche, Berufsgruppe, Bildungsschicht, Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und Alter zurück-

führen. Je nach gewähltem Analyseansatz verringert sich der (nicht erklärbare) Gender Pay Gap dadurch von knapp 25 % auf 19 %, 15 % oder 12 %. Festgehalten werden kann, dass Männer und Frauen in Österreich in ausgeprägt segmentierter und damit ungleicher Weise erwerbstätig sind.

Arbeitsorganisation und betriebliche Partizipation

- » Diffusion von Informations- und Kommunikationstechnologien: Die Veränderung von Arbeitsprozessen infolge der flächendeckenden Diffusion von IKT schreitet ungebrochen voran und tangiert beinahe alle Branchen, von der computer-gesteuerten Fertigung bis zum Wertpapierhandel. Auf Basis bereits geschaffener Infrastrukturen zur Digitalisierung von Wertschöpfungsketten setzt sich die Rationalisierung von betrieblichen Abläufen – im internationalen Maßstab – kontinuierlich fort. Bezogen auf den IKT-Einsatz waren 2010 60 % der Berufstätigen in Österreich an Arbeitsplätzen mit Computersystemen tätig, 47 % arbeiteten an Plätzen mit Internetzugang. Bei vielen Beschäftigten hat parallel zur „virtuellen“ auch die physische Mobilität zugenommen. Ungeachtet dessen bleiben bei drei Viertel aller Erwerbstätigen (64 % der Männer, 87 % der Frauen) die Räumlichkeiten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin (bei Selbstständigen das eigene Büro oder Geschäft etc.) der hauptsächlich genutzte Arbeitsplatz.

- » Betriebliche Umstrukturierungen und Arbeitsintensität: Trotz der empirisch belegbaren häufigen Umstrukturierungen (44 % der Erwerbstätigen erwähnen in der aktuellsten EWCS-Befragung 2010 neue Arbeitsabläufe, 32 % häufige Umstrukturierungen) stagniert im Vergleich von 2005 mit 2010 der Anteil jener, die sich einem intensiven Arbeitstempo ausgesetzt sehen, dies allerdings auf hohem Niveau (ca. 70 %). Dieser Befund lässt sich vage als Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise deuten, d. h. als Rückgang der Auslastung oder als

Zurückstellen von Investitionen in vielen Betrieben. Von dieser „Atempause“ scheinen allerdings eher formal Hochqualifizierte zu profitieren, wohingegen im Durchschnitt aller Facharbeiterinnen und Facharbeiter die selbst bekundete Arbeitsintensität weiter zugenommen hat.

- » Autonomie und Lernhaltigkeit am Arbeitsplatz: Vergleichbar mit der Entwicklung bei der Arbeitsintensität stagniert auch der Anteil der Arbeitsplätze, in denen das Erlernen neuer Kompetenzen nötig ist, bei ca. 75 %. Das könnte ebenfalls auf die Wirtschaftslage seit 2008 zurückführbar sein, weil seitdem zusätzliche Sprünge bei inhaltlich anspruchsvollen Neuerungen für breite Erwerbsgruppen eher ausgeblieben sind. Ähnliches gilt für das Einbringen von eigenen Ideen, das in Zeiten schwacher Konjunktur offenbar weniger gefragt ist. Hier ist die Häufigkeit der Nennungen zwischen 2005 und 2010 sogar um neun Prozentpunkte zurückgegangen (auf ca. 50 %). Demgegenüber steigt die Autonomie in der Durchführung der Arbeitsschritte bei fast allen Erwerbssegmenten weiter an, weil Unternehmen in der Umsetzung der Prozesse auf die Mitgestaltung der Beschäftigten angewiesen sind. Außerdem: 90 % aller Berufstätigen in Österreich geben gemäß EWCS an, an Regeln für Qualitätsstandards gebunden zu sein. Die Reduktion direkter Kontrolle wird somit über indirekte Kontrollformen kompensiert.

- » Verschiedene europäische Vergleichsstudien ergeben, dass Österreich in puncto „hochwertiger“ Jobs oder guter Arbeitsqualität im oberen Drittel aller EU-Staaten liegt. Mit den als Vorreitern bei Arbeitsbedingungen ausgewiesenen Ländern wie Dänemark, Schweden oder Holland, wo von etwa drei Viertel aller Erwerbstätigen eine gute Arbeitsqualität attestiert wird (EWCS 2010), kann Österreich mit knapp 60 % nicht ganz mithalten. Einer (von vielen) Gründen dafür ist die stärkere industrielle Basis in Ländern wie Österreich oder Deutsch-

land, mit dementsprechend größeren Anteilen an manuellen und insofern auch „schmutzigeren“ Tätigkeiten gegenüber EU-Ländern mit einem größeren Dienstleistungs- oder Finanzsektor. Die anhaltende Bedeutung von Industriebetrieben in möglichst unterschiedlichen Sektoren wird hierzulande übrigens als Vorteil angesehen. Gerade dadurch sei die volkswirtschaftliche „Resilienz“ eher gewährleistet als in Ländern mit einer wenig heterogenen Wirtschaftsstruktur (z. B. Luxemburg, Zypern oder Großbritannien mit überdimensionierten Finanzdienstleistungssektoren).

- » Anhaltender Rückgang der Reichweite betrieblicher Interessenvertretung: Zunehmende Internationalisierung, Reorganisation, atypische Beschäftigung bzw. generell das Wachstum bei Dienstleistungen haben sich ungünstig auf die kollektive Interessenvertretung ausgewirkt. Gegenüber den Domänen in großen Industriebetrieben ist die Affinität zu Gewerkschaften z. B. bei Frauen, Jüngeren, Angestellten oder in Kleinbetrieben schwächer. Nur etwa 15 % der infrage kommenden Betriebe (ab fünf Beschäftigten) haben einen Betriebsrat. Einer Sonderauswertung des Arbeitsklima-Index zufolge geben 2013 48 % aller Beschäftigten in Österreich an, dass es in ihrem Betrieb einen Betriebsrat bzw. eine Personalvertretung gibt. Dieser Anteil ist in den letzten zehn Jahren um 15 Prozentpunkte gesunken. Während der Anteil der Beschäftigten mit Betriebsrat im öffentlichen Dienst sogar steigt, ist er in privaten Unternehmen innerhalb der letzten fünf Jahre von 47 % auf 39 % zurückgegangen.

Arbeits- und Gesundheitsbelastungen

- » Differenzierte Befunde zur Verbreitung von physischen Belastungen am Arbeitsplatz im Zeitablauf: Aufgrund des Wandels der Wirtschaftsstruktur hin zu mehr Dienstleistungen bzw. aufgrund der Modernisierung der tech-

nischen Ausrüstung hat der Anteil der Berufstätigen in Österreich, die physischen Umgebungsfaktoren wie Lärm (ca. 25 %) oder ungünstigen Temperaturen (ca. 20 %) ausgesetzt sind, in den letzten 15 Jahren abgenommen. Ein weiterer Indikator dafür ist der Rückgang von (anerkannten) Arbeitsunfällen. Davon zu unterscheiden sind Belastungen, die aufgrund von wiederholt durchzuführenden ungünstigen Bewegungsabläufen zu Fehlbeanspruchungen führen können. Derartige physische Arbeitsbelastungen sind auch in Österreich nach wie vor weitverbreitet und haben zwischen 1995 und 2010 gemäß EWCS sogar zugenommen: sich ständig wiederholende Arm- oder Handbewegungen (von 53 % auf 58 %), schmerzhaft oder ermüdende Haltungen (von 45 % auf 52 %) oder Bewegen schwerer Lasten (von 36 % auf 37 %). Vergleiche zur Verbreitung physischer Arbeitsbelastungen mit den EU-15 ergeben für Österreich Werte, die nicht weit vom (west)europäischen Durchschnitt abweichen.

- » Mehr Männer als Frauen sind körperlichen Belastungen ausgesetzt: 55 % der männlichen und 41 % der weiblichen Erwerbstätigen sind im Jahr 2007 (Mikrozensus-Erhebung) mit zumindest einem potenziell gesundheitsschädigenden physischen Belastungsfaktor konfrontiert. Erwartungsgemäß sind manuell Tätige (Männerüberhang) mit Pflichtschul- oder Lehrabschluss bzw. Personen in der Land- und Forstwirtschaft größeren körperlichen Risiken und Belastungen ausgesetzt, doch auch in vielen Berufen mit einem Überhang an Frauen – z. B. Pflege, Reinigung etc. – sind körperliche Belastungen verbreitet. Unter den körperlichen Beeinträchtigungen nehmen Knochen-, Gelenks- oder Muskelprobleme (v. a. im Rückenbereich) eine herausragende Rolle ein. Von Rückenbeschwerden sind selbstredend auch nichtmanuell Berufstätige betroffen, z. B. Arbeitskräfte in sitzenden Berufen und mit wenig Bewegung.

- » Psychische Belastungen sind weiterhin im Vormarsch: Daten aus verschiedenen Quellen, die zwischen 2010 und 2013 erhoben wurden, lassen die Schlussfolgerung zu, dass etwa 30 % der Erwerbstätigen in Österreich kontinuierlich hohen psychischen Belastungen bzw. arbeitsbedingtem Stress ausgesetzt sind. Die Verbreitung von psychischer Beanspruchung hat in den letzten Jahren nachweislich zugenommen. Wird nach einzelnen Stressquellen gefragt, liegen gemäß Arbeitsgesundheitsmonitor Zeitdruck (21 %) und Überbeanspruchung (19 %) voran. Während Zeitdruck von den Erwerbstätigen in höher qualifizierten beruflichen Stellungen häufiger genannt wird, ändert sich das Bild, wenn allgemeiner nach Stress am Arbeitsplatz gefragt wird. Dann liegen manuell Berufstätige am Bau oder in Fabriken bzw. von Prekarisierung besonders bedrohte Gruppen wie etwa Migrantinnen und Migranten voran. Es existieren enge Zusammenhänge zwischen der Betroffenheit von psychischen Belastungen und gesundheitlichen Beschwerden. Im europäischen Vergleich ist die Stressbelastung der Erwerbstätigen in Österreich eher unterdurchschnittlich ausgeprägt.

- » Der Fehlzeitenreport des WIFO (ohne Beamtinnen/Beamte und weitere Gruppen wie z. B. geringfügig Beschäftigte) ermittelt für 2011 13,2 Krankenstandstage pro Versicherter/Versichertem, das entspricht einem durchschnittlichen Verlust an Jahresarbeitstagen von 3,6 %.⁹⁰ In langfristiger Perspektive ist die Krankenstandsquote deutlich zurückgegangen, dagegen seit 2001 stabil geblieben. Abgenommen hat aber die Dauer der Krankenstandsfälle. Längere Krankenstandsepisoden mit mehr als zwei Wochen sind 2011 mit etwa 15 % aller Fälle selten – machen allerdings mit 60 % aller Fehlzeiten einen erheblichen Anteil aus. Nach den Anteilen an den Krankenstandstagen sind 2011 die vier häufigsten Krankheitsgruppen, die zusammen mehr als 50 % aller

⁹⁰ Ohne Krankenstände, die kürzer als drei Tage dauern und dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin nicht gemeldet werden müssen.

Fehlzeiten ausmachen: Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes (22,1 %), Atemwegserkrankungen (16,6 %), psychiatrische Krankheiten (7,7%) und Arbeitsunfälle (6,1 %). Die größte Steigerung, mit einer annähernden Verdreifachung seit 1994, hat es bei psychiatrischen Krankheiten gegeben. Zwar ist der Anteil der psychiatrischen an der Gesamtheit aller Diagnosen mit 2,2 % noch immer gering, allerdings ist hier die mittlere Dauer der Krankenstandstage mit 37 Tagen weit überdurchschnittlich. Psychiatrische Erkrankungen machen zudem inzwischen fast die Hälfte aller Diagnosen für Invaliditätspensionen aus (bei Frauen die häufigste und bei Männern die zweithäufigste Ursache).

- » Modelle für altersgerechtes Arbeiten sind in Österreich noch ausbaufähig: Angesichts des demografischen Wandels werden altersgerecht gestaltete Arbeitsplätze immer relevanter, um Menschen länger in Beschäftigung halten zu können. Beispiele dafür sind: Personalpolitik (z. B. alterssensible Laufbahngestaltung, altersgemischte Teams), Arbeitsorganisation (z. B. Änderung der Aufgabenzuschnitte, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung), Arbeitszeitgestaltung (z. B. Neuzuschnitt von Schichtplänen, Altersteilzeit) oder betriebliche Weiterbildung auch für Ältere. Die im EU-Vergleich unterdurchschnittliche Erwerbstätigenrate der 55- bis 64-Jährigen (2012: 43 %) ist auch auf die ungenügend entwickelte Verbreitung von altersgerecht konzipierten Arbeitsplätzen zurückzuführen. In einer Umfrage der Europäischen Gesundheitsagentur aus 2013 wurde die Häufigkeit von betrieblichen Programmen oder Richtlinien ermittelt, die es den Beschäftigten leichter machen, bis zum oder über das Rentenalter hinaus weiterzuarbeiten. Mit einem Anteil von 11 % aller befragten Erwerbstätigen, denen derartige Programme an der eigenen Arbeitsstätte bekannt sind, fallen die Ergebnisse eher bescheiden aus. In Ländern wie Dänemark, der Schweiz oder dem Vereinigten Königreich ist dieser Anteil mehr als doppelt so hoch.

Berufliche Aus- und Weiterbildung

- » Anhaltender Anstieg des formalen Ausbildungsniveaus: Konnten 1981 nur 4,5 % der Wohnbevölkerung zwischen 25 bis 64 Jahren einen Tertiärabschluss vorweisen (Hoch- oder Fachhochschule), waren es 2010 bereits 15 %. Bei der Tertiärquote hat die weibliche Bevölkerung die gleichaltrigen Männer überholt (15,8 % zu 14,1 %). Frauen liegen auch bei Matura-Abschlüssen (2012: 25.400 zu 18.300) sowie beim Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule voran. Dagegen bleibt unter allen 25- bis 64-Jährigen der Lehrabschluss eine männliche Domäne (2010: 44,5 % zu 28,1 %). Der Erwachsenenanteil mit lediglich Pflichtschulabschluss ist von 46 % 1981 auf 19,4 % im Jahr 2010 gesunken. Die Chance auf einen höheren Bildungsabschluss hängt in Österreich weiterhin in hohem Maße vom Bildungsstatus der Eltern ab, etwa angesichts der Aufteilung der Zehnjährigen in unterschiedliche Schultypen (vor allem in Städten).
- » Zunahme der arbeitsbezogenen (und nicht-beruflichen) Weiterbildungsaktivitäten im Erwachsenenalter: Der Bildungsstrukturindikator „Lebenslanges Lernen“ misst den Anteil der 25- bis 64-jährigen Wohnbevölkerung, der in den letzten vier Wochen vor der Erhebung an Kursen oder Schulungen teilgenommen hat. Mit einem Wert von 13,4 % im Jahr 2011 liegt Österreich im europäischen Vergleich über dem Durchschnitt von 11,8 %, allerdings weit hinter den Vorreitern Dänemark (32,5 %), Schweden (25 %) oder Finnland (23,8 %) – und zugleich deutlich vor Ländern wie Deutschland (7,8 %) und Frankreich (5,5 %). Dem Adult Education Survey zufolge nahmen 2011/2012 in Österreich 6 % der 25- bis 64-Jährigen an formaler Bildung teil (z. B. Studium, Meisterprüfung), 45,5 % an nichtformaler Bildung (v. a. Kurse) und 28 % bildeten sich informell weiter. 42 % aller Befragten waren im letzten Jahr vor der Erhebung in keiner dieser drei Varianten weiterbildungsaktiv. Der Anteil der solcherart „Weiterbildungs-

abstinenten“ steigt linear mit dem Lebensalter und sinkt ebenso linear mit dem Level der Formalbildung. Zwischen den Geschlechtern gibt es keine Unterschiede. Zwischen 2007 und 2012 hat in Österreich der Anteil der erwachsenen Wohnbevölkerung, der an nichtformalen Kursen und Schulungen teilnimmt, um sechs Prozentpunkte zugenommen.

- » Unterschiedliches Weiterbildungsangebot nach Betriebstypen: 2010 bieten 87 % der Unternehmen in Österreich mit mehr als zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Teilen ihrer) Beschäftigten betriebliche Weiterbildung an. Beim Anteil der Teilnehmerinnen- und Teilnehmerquoten und der Dauer dieser Weiterbildungsmaßnahmen liegen österreichische Unternehmen im EU-Mittelfeld. Insgesamt partizipierten 2005 wie auch 2010 ca. 33 % der Arbeitskräfte in Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten an betrieblich finanzierter Weiterbildung (35 % der Männer und 31 % der Frauen). Dieser Befund erlaubt die Interpretation, dass Unternehmen ihre Aktivitäten eher auf bestimmte Gruppen konzentrieren als sie auf mehr Beschäftigte auszuweiten. Mit steigender Unternehmensgröße steigt die Wahrscheinlichkeit für (intern angebotene oder extern zugekaufte) Weiterbildung. Große Differenzen gibt es zwischen Branchen: 62 % aller Beschäftigten in Finanzdienstleistungen, aber nur 15 % im Gastgewerbe erhielten 2010 betriebliche Weiterbildung.

- » Ein guter Bildungsabschluss bringt zwar klare Vorteile am Arbeitsmarkt, ist aber dennoch kein Garant (mehr) für eine ausbildungsadäquate Beschäftigung. Zwischen 10 und 15 % der Erwerbstätigen in Österreich sehen sich unterhalb ihres Ausbildungsniveaus eingesetzt. Dieser Anteil steigt einerseits bei jungen Menschen (vgl. den Begriff „Generation Praktikum“), andererseits und markanter bei Migrantinnen und Migranten, weil deren Berufsabschlüsse in Österreich oft nicht anerkannt werden. Generell dürfte auf dem europäischen Arbeitsmarkt die Zahl der Gut- und Hochqualifizierten stärker steigen als jene

der anspruchsvollen Arbeitsplätze, beispielsweise hat die Konjunkturflaute der letzten Jahre die Nachfrage nach hoher Qualifikation gebremst. Der Effekt, dass Erwerbstätige, die Jobs unterhalb ihres Qualifikationsniveaus ausüben, dadurch formal geringer Qualifizierte verdrängen, wird in Österreich allerdings aufgrund des dualen Berufsbildungssystems und der Dominanz mittlerer Ausbildungsniveaus geringer eingeschätzt als in anderen europäischen Ländern (CEDEFOP Skills Forecast 2012).

Arbeitszufriedenheit, Bewertungen zur Erwerbsarbeit

- » Zeitreihendaten zur Arbeitszufriedenheit zeigen Wechselwirkungen mit der wirtschaftlichen Konjunktur: Am vierteljährlich bei unselbstständig Beschäftigten durchgeführten österreichischen Arbeitsklima-Index ist ablesbar, dass die (Erwerbs-)Arbeitszufriedenheit in Wechselwirkung mit der jeweiligen Wirtschaftslage bzw. mit gesellschaftlichen Meinungsbildungsprozessen darüber steht. Einem bisherigen Allzeit-Hoch im Jahr 2007 mit 112 Indexpunkten folgt in den Jahren seit dem Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise ein moderater Rückgang auf 107 Punkte bis 2010, mit einer anschließenden Stagnation bis 2013. Im Geschlechtervergleich sind Frauen mit ihrer Erwerbsarbeit etwas zufriedener als Männer. Zudem gibt es große Unterschiede nach Berufsgruppen: Von 118 Punkten bei Büroangestellten ohne Kundinnen-/Kundenkontakt bis hin zu 87 Punkten bei Leiharbeiterinnen und -arbeitern.
- » Unterschiede bei der Bewertung der Erwerbsarbeit entsprechen ungleichen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen – was zeigt, dass die Befragten ihre Arbeit durchaus „realistisch“ wahrnehmen: Auf Basis des EWCS 2010 äußern hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte bei verschiedenen Aspekten wie Karrierechancen oder Einkommen mehr Zufriedenheit als z. B. Personen in manuellen Berufen. Dagegen sind die Geschlechterunterschiede relativ gering:

Frauen und/oder Teilzeitbeschäftigte sind insgesamt mit ihrer Erwerbsarbeit etwas zufriedener, bewerten allerdings Aufstiegschancen ungünstiger. Erwerbstätige unter 30 Jahren zeigen mehr Zufriedenheit mit Karrierechancen (weil diese noch realisierbar sind), dagegen fühlen sich Ältere mit ihrem Unternehmen etwas stärker verbunden und sind mit ihren (im Vergleich zu Jüngeren höheren) Einkommen zufriedener.

- » Ergänzend wurde mit EWCS-Daten für 2010 eine multivariate Regressionsanalyse durchgeführt, um genauere Aufschlüsse darüber zu erhalten, welche der zahlreichen Einflussfaktoren bei kombinierter Betrachtung tatsächlich Effekte auf die Erwerbszufriedenheit in Österreich ausüben bzw. wie groß diese Effekte jeweils sind. Die Regressionsanalyse ergibt, dass flexible Arbeitszeitarrangements, ein guter Gesundheitszustand (sowie das Fehlen von ungünstigen Bewegungsabläufen oder Arbeitshaltungen) und Unterstützung durch Vorgesetzte den größten Einfluss auf die Zufriedenheit ausüben. Dagegen hat bei einer multifaktoriellen Betrachtung z. B. die Höhe des Einkommens keine Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit. Interessant ist außerdem, dass in Betrieben ab 50 Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit einer hohen Arbeitszufriedenheit bestenfalls halb so groß ist wie in Kleinbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten.

- » Trotz Finanz- und Wirtschaftskrise bleibt die Arbeits- und Lebenszufriedenheit in Österreich relativ stabil: Erstens deshalb, weil nur eine Minderheit ernsthafte Auswirkungen erleben musste. Zu berücksichtigen ist zweitens der internationale Vergleich, d. h. die relativierende Einschätzung infolge der Krisenberichterstattung, wonach Österreich gegenüber anderen europäischen Ländern relativ gut durch die Krise gekommen ist – während die Arbeitslosigkeit in einigen Ländern der Europäischen Union ab 2009 drastisch angestiegen ist. Dieses vergleichsweise gute Abschneiden dürfte bei nicht wenigen Erwerbs-

tätigen sogar zu einer Steigerung der eigenen Arbeitszufriedenheit geführt haben, im Sinn einer erhöhten Wertschätzung für die eigene Arbeitsplatzsicherheit.

- » Angst vor Jobverlust im EU-Vergleich: In europäischen Erhebungen zeigt sich, dass die bekundeten Risiken eines Arbeitsplatzverlustes beträchtlich variieren: Mit Ländern, die von der Wirtschaftskrise vergleichsweise verschont geblieben sind (wie Österreich) am unteren Ende und süd- und osteuropäischen Ländern am oberen. In einigen osteuropäischen Ländern ist die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust groß, weil z. B. der wirtschaftliche Aufholprozess durch den Konjunktur einbruch 2008 empfindlich unterbrochen worden ist. Überdurchschnittlich hoch ist die Sorge auch in Ländern mit hohen Arbeitslosenraten wie Griechenland, Spanien oder Portugal, in denen auf die Rezession eine Euro- und Staatsschuldenkrise folgte und in weiterer Folge (und mangels Optionen zur Abwertung der eigenen Währungen) Austeritätspolitiken, welche die krisenhaften Auswirkungen nochmals verschärft haben.

8.2. Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Österreich

Ein Thema, auf das in allen Kapiteln dieses Berichts Bedacht zu nehmen war, sind Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Zwar ist eine verlässliche Einschätzung auch fünf Jahre nach der Rezession 2009 allein deshalb kaum möglich, weil die Krise aus Sicht vieler Expertinnen und Experten sowie auch in der Meinung vieler Bürgerinnen und Bürger zumindest Ende 2013 noch nicht vorüber ist. Zu diesem Zeitpunkt bekundeten in den EU-28 50 % (gegenüber 40 % mit gegenteiliger Meinung), dass der Höhepunkt der Finanz- und Wirtschaftskrise bzw. insbesondere deren Folgen für die Bevölkerung noch nicht überschritten seien; in Österreich ergab diese Eurobarometer-Erhebung ein

Unentschieden. Zudem suggeriert die geläufige Verwendung des Begriffs „Krise“ auch ein prinzipielles Ende derselben und verdeckt damit, dass sich die zukünftige Entwicklung womöglich nicht wesentlich von den Erfahrungen der letzten Jahre unterscheiden wird: etwa durch die anhaltende Dominanz der Finanzmärkte, realwirtschaftliche Investitionsblockaden, nur geringe Wachstumsraten angesichts der zunehmenden Bedeutung der (ehemaligen) Schwellenländer oder wegen der Instabilität in der Euro-Zone, bedingt durch die wirtschaftlichen Ungleichgewichte zwischen den Staaten. Beispielsweise erschweren die Überschüsse von Deutschland oder Österreich den Aufschwung in südeuropäischen Ländern. Ökonominen und Ökonomen empfehlen deshalb, dass jene Euro-Länder mit hohen Leistungsbilanzüberschüssen ihre Standortposition im eigenen Interesse nicht durch Lohnbremsung, Sozialabbau und Steuerpolitik noch weiter gegenüber den Defizitländern ausbauen sollten (z. B. Walterskirchen 2013).

Die Ausführungen in den einzelnen Kapiteln sowie in der Zusammenfassung derselben ergeben, dass die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Österreich aufgrund der Leistungsfähigkeit der heimischen Wirtschaft (im Windschatten der Exportlokomotive Deutschland) sowie durch das konzertierte Zusammenwirken von Regierung und Sozialpartnern vergleichsweise glimpflich ausgefallen sind. Österreich ist besser durch die Krise gekommen als das Gros der EU-Länder. Die dafür regelmäßig herangezogenen Indikatoren sind eine unterdurchschnittliche Arbeitslosigkeit bzw. Jugendarbeitslosigkeit, ein bis auf 2009 kontinuierliches, wenngleich moderates Wirtschaftswachstum, eine rasche Konsolidierung des Budgetdefizits sowie ein relativ hohes Vertrauen „der Finanzmärkte“ in den österreichischen Konsolidierungspfad – etwa angesichts der niedrigen Zinsen für Staatsanleihen. Hervorzuheben ist die Handlungsfähigkeit der österreichischen Sozialpartnerschaft, die einen Beschäftigungsabbau in der Krise, vor allem in der besonders betroffenen Exportwirtschaft, verhindern konnte. Während 2009 die gesamtwirtschaftliche Produktion real um

nahezu 4 % gesunken ist, ist die Zahl der Beschäftigten nur um 1,5 % zurückgegangen. Ein erheblicher Teil des drohenden Anstiegs der Arbeitslosigkeit wurde durch eine Reduktion des Arbeitsvolumens bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse abgefangen; dies vor allem durch Abbau von Überstunden und Urlaubsansprüchen, Kurzarbeit oder auch durch das Instrument der Bildungskarenz. Dadurch sowie durch Konjunkturpakete der Regierung konnte die Arbeitslosigkeit niedrig und die Konsumnachfrage stabil gehalten werden und ist der Rückgang des verfügbaren Einkommens der privaten Haushalte relativ moderat ausgefallen (Schlager 2013: 22).

Grund zum Feiern ist das freilich dennoch nicht: So ist in Österreich 2013 die Arbeitslosigkeit markant höher als vor der Krise (2007: 6,2 %, 2013: 7,6 %) ⁹¹, basiert das Beschäftigungswachstum seit 2009 vor allem auf dem Anstieg von Teilzeitbeschäftigung (das gesamte Erwerbsarbeitsvolumen war 2007 höher als 2012) ⁹² und war z. B. die Reallohnentwicklung bei unselbstständig Beschäftigten zwischen 2010 und 2012 mit $-1,2$ % negativ (Csoka/Vorbach 2013). Dementsprechend reduziert hat sich der Anteil in Bevölkerungsbefragungen, der anführt, von der Finanz- und Wirtschaftskrise seit 2008 überhaupt nicht betroffen zu sein: Im Jahr 2013 lag dieser Anteil nur mehr bei 28 % (vgl. Kapitel 7.2). Obwohl sich unterschiedlichen Erhebungen zufolge nur rund 10 % der Erwerbstätigen in Österreich von einem unmittelbaren Arbeitsplatzverlust bedroht fühlen, zeigen sich die Wirkungen der Wirtschaftskrise – bei unterschiedlicher Betroffenheit zwischen Erwerbssegmenten, mit deutlich mehr Risiken bei gering Qualifizierten – auch in Bezug auf Aspekte von Arbeitsbedingungen im engeren Sinn. Beispielsweise dürfte die Nachfrage nicht nur nach niedrigen, sondern auch nach hohen Quali-

91 Arbeitslosenquote nach nationaler Berechnungsmethode, d. h. gemeldete Arbeitslose beim AMS, vgl. dazu [http://www.wifo.ac.at/daten bzw. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslose_arbeitsuchende/arbeitslose_nationale_definition/023413.html](http://www.wifo.ac.at/daten_bzw._http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslose_arbeitsuchende/arbeitslose_nationale_definition/023413.html)

92 http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/arbeitsvolumen/062886.html

fikationen durch die schwache Konjunktur gebremst worden sein und nimmt die Anzahl der formal Hochqualifizierten stärker zu als die der entsprechenden Jobs. Erkennbar ist die fragile Wirtschaftsentwicklung auch daran, dass zwischen 2005 und 2010 der Anteil der Erwerbstätigen in Jobs stagniert, die kontinuierliches Lernen erfordern; dasselbe trifft für den Anteil der Beschäftigten zu, die von einer hohen Arbeitsintensität berichten (jeweils mit signifikanten Unterschieden zwischen Subgruppen). Ins Bild passt, dass Arbeitsplatzmerkmale wie etwa selbstbestimmte Arbeitszeitflexibilität 2010 geringer verbreitet sind als noch 2005. Ungeachtet dessen ist der Anteil der Erwerbstätigen mit selbst bekundeter Stressbelastung weiter gestiegen. Dabei dürfte der Stress nicht allein Ausdruck von unmittelbar arbeitsplatzbezogenem Zeitdruck u. a. m. sein, sondern zugleich auf die unsicheren Zukunftsperspektiven zurückzuführen sein, die an der Psyche nagen und – im Vergleich zur Stabilität bis 2008 – für viele eine neuartige Erfahrung sind.

8.3. Arbeitsbedingungen in Österreich im EU-Kontext

Was lässt sich nun über die Arbeitsbedingungen in Österreich im EU-Vergleich sagen, insbesondere dann, wenn der Blick nicht (abwärts) auf Länder gerichtet ist, die von der Wirtschaftskrise stärker betroffen sind und/oder auch davor ein niedrigeres Wohlstandniveau hatten (v. a. Südeuropa und Osteuropa), sondern demgegenüber (aufwärts) auf Länder mit leistungsfähigen Arbeitsmärkten bzw. Beschäftigungs- und Bildungssystemen? Wie gut liegt Österreich in derartigen europäischen Rankings? Daran gemessen, dass Österreich 2012 im EU-Vergleich das zweithöchste BIP pro Kopf nach Luxemburg erzielte⁹³, ist vielen internationalen Vergleichsdaten zu Merkmalen der Erwerbsarbeit zu entnehmen, dass abge-

⁹³ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=teco0114>

sehen von der geringsten Arbeitslosenquote⁹⁴ lediglich solide Mittelfeldplätze erreicht werden, dass Österreich also zumeist hinter Ländern wie Dänemark, Schweden oder den Niederlanden liegt und insofern nicht als Vorreiter bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen gilt. In international vergleichenden Analysen wird Österreich, gemeinsam u. a. mit Deutschland, den konservativen Wohlfahrtsstaaten zugeordnet, die gegenüber den progressiveren skandinavischen Systemen sowie teilweise auch gegenüber den liberalen angelsächsischen Ländern (etwa bei Aus- und Weiterbildung) häufig ungünstiger abschneiden, dafür bei den meisten Indikatoren klar besser rangieren als die südeuropäischen wie auch die neuen ost- und südosteuropäischen EU-Staaten. Während Österreich in der Wirtschaftsleistung zur Spitze der Europäischen Union gehört, ist es in vielen Bereichen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, wohl auch aus institutionellen Gründen, bislang nicht gelungen, zu den nordischen Ländern aufzuschließen. Zu nennen sind hier beispielsweise Aus- und Weiterbildung, Programme der Arbeitsgestaltung, betriebliche Gesundheitsförderung oder Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern. Die im gesamten Erwerbskontext einflussreichen sozialpartnerschaftlichen Institutionen vertreten zudem in der Regel die Interessen der darin dominierenden Gruppen. Positionen, die in diesen Institutionen weniger Gehör finden, z. B. jene von Frauen, Jungen, Randbelegschaften, Allein-Selbstständigen, Arbeitslosen, Migrantinnen und Migranten oder auch ökologische Anliegen, bleiben insofern bei der Politikgestaltung häufig randständig, was sich nicht zuletzt in den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen zwischen verschiedenen Erwerbssegmenten niederschlägt.

Es ist hier nicht der Platz, um die in den einzelnen Kapiteln gesammelten europäischen Vergleichsdaten nochmals aufzulisten (vgl. dazu ergänzend Annex 2, in dem viele erwerbsrelevante Merkmale im Längsschnitt abgebildet sind). Auch

94 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_and_beyond/de

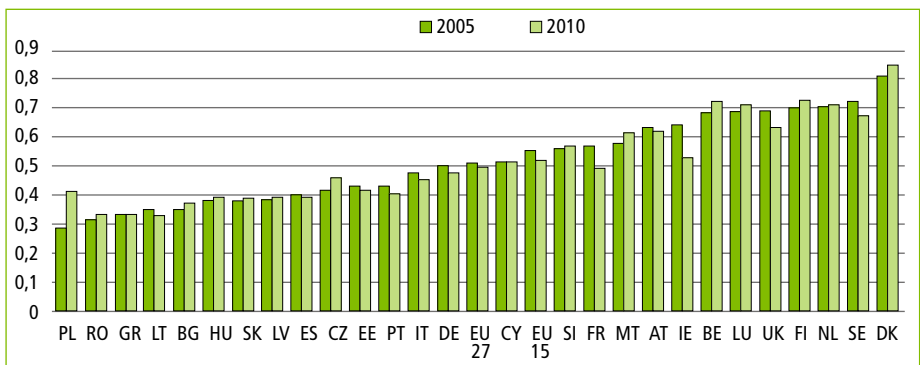
fehlt der Raum, um eine Übersicht über die inzwischen zahlreichen Ländervergleiche auf Basis möglichst aussagekräftiger Strukturindikatoren zu liefern, die von der Verteilung der Erwerbsarbeitsqualität nach Subgruppen (vgl. Kap 4.2) bis hin zu Rankings mit einer breiten Palette an ökonomischen, sozialen oder gesundheitsbezogenen Indikatoren wie etwa dem „Better Life Index“ der OECD reichen.⁹⁵ Im Sinne einer resümierenden Darstellung von Arbeitsbedingungen im EU-Kontext wird lediglich auf zwei solcher Modelle eingegangen.

Der Job-Quality-Index des Europäischen Gewerkschaftsinstituts ETUI konzentriert sich auf Arbeitsbedingungen im engeren Sinn, weshalb z. B. die Erwerbstätigenquote oder Arbeitslosenrate nicht in diesen Index einfließt (Leschke et al. 2012). Mithilfe von sechs gleichwertig gewichteten Teilindizes (die selbst wiederum aus mehreren Indikatoren zusammengesetzt sind) wurde ein Gesamtindex „Job Quality“ berechnet, der Merkmale der Erwerbsarbeit im Ländervergleich nachvollziehbar darstellen und zudem Veränderungen im Zeitablauf wiedergeben kann. Die einzelnen Teilindizes sind: 1. Löhne, 2. Verbreitung atypischer Beschäftigung, 3. Arbeitszeit und Vereinbarkeit, 4. Arbeitsbelastungen und Jobsicherheit, 5. Qualifizierung und berufliche Entwicklung, 6. kollektive Interessenvertretung. Die Abbildung 8.1 zeigt, dass diesem Index zufolge im Jahr 2010 die Arbeitsqualität der Erwerbstätigen in Österreich insgesamt über dem EU-15-Durchschnitt und im Länderranking mit Platz acht im Mittelfeld liegt. Bei einer differenzierteren Betrachtung (nicht in der Abbildung enthalten) liegt Österreich 2010 auf drei Teilindizes überdurchschnittlich gut: Erstens bei Löhnen (bei niedrigeren Werten für Frauen, vgl. Gender Pay Gap), zweitens bei der EU-weit geringeren Verbreitung von atypischer Beschäftigung (niedrigere Werte für Frauen aufgrund des hohen Teilzeitanteils) sowie bei der kollektiven Interessenvertretung. Beim Teilindex Arbeitszeit/Vereinbarkeit liegt Österreich unterdurchschnittlich (mit niedrigeren Werten für Männer wegen zum

⁹⁵ <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/austria/>

Teil langer Arbeitszeiten) und bei den verbleibenden Teilindizes Arbeitsbelastungen (niedrigere Werte für Männer wegen höherer Belastungen) und Qualifizierung/berufliche Entwicklung (niedrigere Werte für Frauen wegen geringerer Karrierechancen) ziemlich genau im EU-15-Durchschnitt. Die Abbildung ergibt zudem, dass sich im europäischen Durchschnitt zwischen 2005 und 2010 auch die Arbeitsbedingungen im engeren Sinn verschlechtert haben, vor allem bei Einkommen und der nochmals gestiegenen Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Österreich war von dieser Negativentwicklung infolge der Wirtschaftskrise auch gemäß der ETUI-Studie nur moderat betroffen.

Abbildung 8.1: Job-Quality-Index EU-27 2005 und 2010



Quelle: ETUI, Leschke et al. 2012: 21

Thematisch deutlich weiter ausgreifend ist der 2010 entwickelte Arbeitsmarktmonitor des österreichischen Wirtschaftsforschungsinstituts, ein EU-weit angelegtes Beobachtungssystem, in dem jährliche Veränderungen der Leistungsfähigkeit des Beschäftigungs- bzw. Sozialsystems in allen Mitgliedsstaaten registriert werden sollen. Die letzten verfügbaren Daten stammen aus 2010/2011 und geben für die folgenden Bereichsindizes Länderwerte und Positionen im jeweiligen Ranking wieder (Haas et al. 2012):

1. Allgemeine Leistungskraft des Arbeitsmarktes: z. B. Beschäftigtenquote, Arbeitslosenrate, reales BIP pro Kopf, Arbeitsproduktivität je Beschäftigten;
2. Integrationsorientierung des Erwerbssystems: z. B. geschlechtsspezifisches Beschäftigungsgefälle, unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung, Langzeitarbeitslosenquote, Ausgaben für (aktive) Arbeitsmarktpolitik;
3. Zugangsgerechtigkeit zum und Verbleibchancen am Arbeitsmarkt: formaler Bildungsstand, (betriebliche) Weiterbildung, externe Kinderbetreuung bei unter Dreijährigen, gesunde Lebensjahre;
4. Verteilung der Erwerbseinkommen: z. B. Arbeitnehmerentgelte pro Kopf, Einkommensverteilung, Working Poor, Gender Pay Gap;
5. Verteilung durch den Sozialstaat, z. B. Sozialschutzleistungen in % des BIP, Bildungsausgaben in % des BIP, Armutsgefährdungsquote.

Tabelle 8.1: Arbeitsmarktmonitor EU-27, Daten 2010/2011, Länderranking und Punktwerte auf fünf Bereichsindizes

1 – Allgemeine Leistungskraft des Arbeitsmarktes		2 – Integrationsorientierung des Erwerbssystems		3 – Zugangsgerechtigkeit und Verbleib am Arbeitsmarkt		4 – Verteilung der Erwerbseinkommen		5 – Verteilung durch den Sozialstaat	
Land	Punktwert	Land	Punktwert	Land	Punktwert	Land	Punktwert	Land	Punktwert
LU	10,0	DK	10,0	SE	10,0	BE	10,0	DK	10,0
SE	9,6	SE	9,2	DK	8,9	LU	8,9	SE	8,5
AT	8,8	NL	8,9	FI	7,3	DK	8,7	FI	8,5
DE	8,1	AT	8,8	LU	6,9	SI	8,5	NL	8,4
DK	8,0	FI	8,0	NL	6,5	FI	8,4	AT	8,0
FI	8,0	BE	7,3	IE	6,4	MT	8,4	IE	7,9
NL	7,8	DE	7,3	CY	6,4	SE	8,2	BE	7,8
EE	6,9	SI	6,6	SI	6,0	FR	8,0	FR	7,7
UK	6,9	FR	6,2	UK	5,9	NL	7,5	DE	6,8
CZ	6,5	CY	6,1	BE	5,7	IE	7,4	LU	6,2
CY	6,5	UK	5,7	FR	5,4	UK	7,1	UK	6,2
BE	6,4	PL	5,3	CZ	4,5	AT	6,6	HU	5,8
FR	6,0	EE	4,7	ES	4,1	IT	6,5	CY	5,5
SI	5,5	CZ	4,6	AT	4,1	CY	6,2	SI	5,5
SK	5,1	LT	4,4	LT	4,0	DE	5,6	PT	4,7
LT	5,1	PT	4,4	DE	3,9	PT	5,1	IT	4,5
PL	4,9	IE	4,3	GR	3,5	HU	4,8	CZ	4,3
MT	4,8	LV	4,3	PL	3,3	CZ	4,8	MT	3,9
IE	4,0	HU	3,7	LV	2,9	SK	4,7	GR	3,8
RO	4,2	RO	3,6	SK	2,5	PL	4,4	LT	3,4
IT	4,0	BG	3,4	MT	2,0	ES	4,3	ES	3,2
PT	3,8	ES	3,3	HU	1,9	GR	3,2	SK	3,0
HU	3,1	IT	2,6	IT	1,8	BG	3,0	EE	3,0
LV	3,0	SK	2,2	PT	1,7	EE	2,4	PL	2,9
BG	2,9	GR	1,0	RO	1,0	LT	2,0	LV	1,6
ES	2,0	LU	/	BG	/	LV	1,4	BG	1,1
GR	1,0	MT	/	EE	/	RO	1,0	RO	1,0

Quelle: WIFO, Haas et al. 2012

Diese WIFO-Studie gelangt zum Ergebnis, dass durchwegs kleine EU-Staaten in den einzelnen Rankings voranliegen, darunter zumeist die nordischen Länder (vgl. Tabelle 8.1). Im Vergleich dazu bewegen sich die südeuropäischen Staaten und viele neue Mitgliedsländer am unteren Rand der Verteilung der Punktwerte in den einzelnen Bereichen. Österreich rangiert 2010/2011 bei drei Indizes in der Spitzengruppe: Leistungskraft (Rang drei) bzw. Integrationsorientierung des Arbeitsmarktes (Rang vier) sowie Sozialstaatsaktivitäten (Rang fünf). Bei der Verteilung der Erwerbseinkommen liegt Österreich im Mittelfeld auf Platz zwölf. Im Hinblick auf den Zugang zum und die Verbleibchancen im Erwerbssystem (Bereichsindex 3) liegt Österreich mit einem relativ niedrigen Punktwert nur auf Platz 14 aller EU-Mitgliedsstaaten. Diesbezüglich hält das WIFO fest, dass Österreich beim formalen Kinderbetreuungsangebot für unter Dreijährige, dem Bevölkerungsanteil mit Abschluss einer tertiären Bildungseinrichtung und der zu erwartenden Zahl an gesunden Lebensjahren bei der Geburt bzw. mit 65 Jahren deutlich hinter anderen EU-Mitgliedsstaaten zurückbleibt. Schlecht schneide Österreich zudem beim hohen Anteil an Personen ab, die aufgrund von Betreuungspflichten inaktiv oder teilzeitbeschäftigt sind (Haas et al. 2012: 45).

9. ANNEX 1: BESCHREIBUNG VON ERHEBUNGSPROGRAMMEN ZU ARBEITSBEDINGUNGEN IN ÖSTERREICH

In diesem Kapitel werden Eckdaten von nationalen und internationalen – jeweils mehrmals durchgeführten – Repräsentativerhebungen mit Daten zu Arbeitsbedingungen in Österreich dargestellt. Im ersten Teil werden die relevantesten Datensätze etwas eingehender beschrieben: Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria), European Working Conditions Survey (Europäische Stiftung), EU-SILC (Statistik Austria), Arbeitsklima-Index (AK OÖ) sowie die Arbeitsmarktdatenbank des BMASK aufgrund der darin enthaltenen amtlichen Daten zu Beschäftigungsstrukturen und -veränderungen. Im zweiten Teil werden weitere Datensätze kurz vorgestellt, die bestimmte Teilaspekte von Arbeitsbedingungen über repräsentative Beschäftigten- bzw. Bevölkerungsbefragungen genauer untersuchen. Diese thematischen Erhebungen fragen nach Arbeitszeiten, Vereinbarkeit, Arbeits- und Gesundheitsbelastungen, Aus- und Weiterbildungsaktivitäten, Arbeitszufriedenheit und Einstellungen zur Arbeit. Im dritten Teil schließlich werden Unternehmensbefragungen angeführt, in denen betriebliche Weiterbildung, Arbeitszeitregelungen und Gesundheitsmaßnahmen in Unternehmen erhoben werden.

Datensatzübersicht

	Durchführung/Datenzugang
Die wichtigsten Erhebungsprogramme zu Arbeitsbedingungen in Österreich	
AKE – Arbeitskräfteerhebung/Mikrozensus (inkl. Sondererhebungen)	Statistik Austria, Eurostat
EWCS – European Working Conditions Survey	Europäische Stiftung
EU-SILC (ehem. European Community Household Panel)	Statistik Austria, Eurostat
Arbeitsklima-Index	AK OÖ
AMDB – Arbeitsmarktdatenbank (+ Bali, Elis)	BMASK
Weitere repräsentative Bevölkerungsbefragungen mit Daten zu Arbeitsbedingungen in Österreich	
AES – Adult Education Survey	Statistik Austria, Eurostat
EQLS – European Quality of Life Survey	Europäische Stiftung
ESS – European Social Survey	European Science Foundation
EVS – Europäische Wertestudie	BMWFV
Social Survey Österreich (Teil des ISSP)	BMWFV
SHARE – Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe	Europäische Kommission, Projektkonsortium
Weitere repräsentative Unternehmensbefragungen mit Daten zu Arbeitsbedingungen in Österreich	
CVTS – Continuing Vocational Training Survey	Statistik Austria, Eurostat
ESENER – European Survey of Enterprises on New Emerging Risks	Europ. Agency for Safety/Health at Work
ECS – European Company Survey	
ESWT – European Survey on Working Time and Work-Life Balance	Europäische Stiftung
Verdienststrukturerhebung	Statistik Austria, Eurostat

Thematische Übersicht

	Hauptdatensätze	Beschäftigten-Befragungen	Unternehmens-Befragungen
Entwicklung von Beschäftigungsstrukturen, Beschäftigungsformen	AKE, AMDB, EWCS, SHARE		
Arbeitszeiten, Vereinbarkeit	AKE, EWCS	EQLS, ESS	ECS
Arbeits- und Gesundheitsbelastungen	AKE-Sondererhebung, EWCS, Arbeitsklima-Index		ESENER
Arbeitsorganisation	EWCS		
Verdienst, Entlohnungssysteme	EU-SILC, EWCS		
Qualifikation, Aus- und Weiterbildung	AKE, EWCS	AES	CVTS
Einstellungen, Zufriedenheit, Arbeitsklima/ Betriebsklima	EWCS, Arbeitsklima-Index	EVS, ISSP, ESS	

Bei vier der sieben untersuchten Themenfelder dieses Berichts ist die existierende Datenlage jeweils als gut einzustufen (Beschäftigungsformen und -strukturen, Arbeitszeiten und Vereinbarkeit; Aus- und Weiterbildung; Arbeitszufriedenheit und subjektive Bewertungen), bei zwei weiteren Themengruppen als zufriedenstellend (Einkommen und Entlohnungssysteme; Arbeits- und Gesundheitsbelastungen). Dagegen liegt für einen Kernbereich von Arbeitsbedingungen – betriebliche Arbeitsorganisation – mit dem European Working Conditions Survey nur ein einziger Datensatz mit einem detaillierten Fragenprogramm vor. Die Datenlage zu diesem Themenfeld ist u. a. deshalb als bescheiden einzustufen. Gemessen an der Anzahl der verfügbaren repräsentativen Datensätze, vor allem angesichts der zunehmenden Zahl europaweit durchgeführter Befragungen, ist die österreichische Datenlage zu Arbeitsbedingungen insgesamt durchaus als positiv einzustufen; insbesondere dann, wenn die relative Kleinheit des Landes berücksichtigt wird (z. B. gegenüber Deutschland mit wesentlich mehr Anbieterinnen und Anbietern von und Nachfragerinnen und Nachfragern nach Forschungsleistung). Mit regelmäßigen Wiederholungen einmal begonnener Erhebungsprogramme verbessert sich die Qualität der Datenlage kontinuierlich, denn auf Basis von Wiederholungsbefragungen, z. B. im Abstand von einigen Jahren, können Veränderungen im Längsschnitt nicht nur erfasst, sondern auch immer exakter interpretiert werden. Voraussetzung dafür ist freilich, dass Österreich auch in Zukunft an den jeweiligen laufenden Programmen bzw. an neuen Initiativen teilnimmt.

Demgegenüber ist als Manko festzuhalten, dass in Österreich personenbezogene wie auch betriebsbezogene Längsschnitt- bzw. Panelerhebungen zu erwerbsrelevanten Themen fehlen, d. h. Befragungen, in denen dieselbe Person/Unternehmung in aufeinanderfolgenden Perioden wiederholt Auskunft gibt oder retrospektiv zu ihrer Erwerbsbiografie befragt wird. Zumindest Ansätze in diese Richtung – für kurze Zeitperioden – sind in der Arbeitskräfteerhebung sowie in der EU-SILC-Befragung enthalten, wo Interviewpartnerinnen und -partner in den Folgeperioden,

die an die Erstteilnahme unmittelbar anschließen (Quartale in der AKE, Jahre in EU-SILC), nochmals befragt werden. Längere erwerbsbiografische Perioden oder gar gesamte Erwerbsbiografien, wie sie beispielsweise das deutsche sozioökonomische Panel (SOEP) abbildet, sind auf der Basis der AKE- bzw. EU-SILC-Daten jedoch nicht rekonstruierbar. Zumindest teilweise kompensiert wird dieser Mangel an Panel- bzw. Längsschnittdaten durch die zunehmende Zugänglichkeit von Verwaltungsdaten für Forschungszwecke, insbesondere jener des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger. Die Hauptverbandsdaten liefern sehr detaillierte Daten zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in Österreich, die zudem den Charakter einer Vollerhebung haben. Grenzen ihrer forschungsbezogenen Auswertung ergeben sich aus dem Umstand, dass bestimmte Informationen, die in Befragungen problemlos erhoben werden können, nicht vorliegen, z. B. zum Bildungsgrad oder zur Arbeitszeit der Erwerbstätigen.

9.1. Die wichtigsten Erhebungsprogramme zu Arbeitsbedingungen in Österreich

9.1.1. AKE – Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria

Erhebungszeitpunkt in Österreich	Laufende Erhebung (seit 2004), vierteljährliche und jährliche Auswertung
Samplegröße in Österreich	Zwischen 22.000 und 23.000 Haushalte pro Quartal, ca. 50.000 Befragte pro Quartal
Teilnehmende Länder	EU-28, Norwegen, Island, Schweiz, Türkei
Themen	Beschäftigungsverhältnis, Arbeitszeit, Maßnahmen der Arbeitssuche, Aus- und Weiterbildung
Grundgesamtheit	Personen in privaten Haushalten
Erhebungs- und Befragungsmethoden	Einstufige Zufallsstichproben auf Bundesländerebene; Grundlage: Zentrales Melderegister; Befragung jedes Haushalts in fünf aufeinanderfolgenden Quartalen, erste Befragung face to face, weitere Befragungen telefonisch
Organisation	Eurostat, ec.europa.eu/eurostat ; Statistik Austria, www.statistik.at
Technische Durchführung	Statistik Austria, www.statistik.at
Datenzugang	Teilsamples sind auf der Homepage der Statistik Austria unter http://www.statistik.at/web_de/services/mikrodaten_fuer_forschung_und_lehre/index.html direkt verfügbar, komplette Datensätze sind ebendort zu bestellen; AKE-Daten sind weiters über die Datenbank STATcube der Statistik Austria (siehe http://www.statistik.at/web_de/services/datenbank_superstar/) verfügbar, wobei ein Teil der Daten frei zugänglich ist, darüber hinaus ist ein Abo erforderlich. Internationale Vergleichsauswertungen sind über die Datenbank von Eurostat (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/lfs) kostenlos verfügbar.
Kosten	Die Teildatensätze und die Abfragen der Eurostatdatenbank sind kostenlos, der AKE-Jahresdurchschnittsdatsatz kostet 750 Euro, für die STATcube-Datenbank sind zwei Abo-Optionen mit unterschiedlich langer Dauer (drei und zwölf Monate) erhältlich, die 250 bzw. 800 Euro kosten.
Qualität	Hoch, keine Mängel bekannt
Publikationen	Pressemittelungen, Quartalsschnellberichte, ausführliche Jahrespublikation; Übersicht über verfügbare Publikationen unter http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/index.html
Webanalyse	Siehe Publikationen
Nächste Erhebungswelle	Kontinuierliche Erhebung
Übersetzung	
Methodologische Dokumentation	Standarddokumentation verfügbar unter www.statistik.at/web_de/dokumentationen/Arbeitsmarkt/index.html
Ausblick	Erhebung wird weitergeführt

Beim Mikrozensus handelt es sich um eine Repräsentativerhebung auf Basis einer Haushaltsstichprobe, die bereits seit 1968 durchgeführt wird und ursprünglich die Zielsetzung hatte, einerseits laufende Informationen über Arbeitsmarkt und Wohnungsbestand bereitzustellen sowie andererseits Daten zu unterschiedlichen, jährlich wechselnden sozialstatistischen Befragungsthemen zu liefern. Bis 1993 erfolgte die Erhebung nach den Definitionen der österreichischen Volkszählung; dies bedeutet, dass der Erwerbsstatus der Befragten bis dahin ausschließlich nach dem sogenannten Lebensunterhaltskonzept erhoben wurde. Seit 1994 wird der Erwerbsstatus nach dem Labour-Force-Konzept der ILO erhoben, wobei die Erhebung nach Lebensunterhaltskonzept parallel weitergeführt wird. Mit dem EU-Beitritt Österreichs 1995 wurde die arbeitsmarktbezogene Mikrozensusbefragung an die Arbeitskräfteerhebung (AKE) der Europäischen Union mit einem für alle Mitgliedsstaaten identischen Fragenkatalog angeglichen. Im Jahr 2004 wurde schließlich der Erhebungsmodus den EU-Vorgaben angepasst. Seither erfolgt die Erhebung nicht wie bis 2003 einmal jährlich (wobei Teile der AKE-Erhebung darüber hinaus in drei weitere über das Jahr verteilte Mikrozensus-Befragungen integriert waren), sondern kontinuierlich das ganze Jahr über, wobei jeder Haushalt für fünf aufeinanderfolgende Quartale in der Stichprobe verbleibt und anschließend hinausrotiert, d. h. pro Quartal wird ein Fünftel der Haushalte in der Gesamtstichprobe ausgetauscht. Da die Gesamtstichprobe knapp 23.000 private Haushalte pro Quartal umfasst, bedeutet dies die Erstbefragung von etwas über 4.000 Haushalten in jedem Quartal, für die eine gleich große Anzahl aus der Stichprobe ausscheidet. Aus der Größe der Haushaltsstichprobe ergibt sich aufgrund der durchschnittlichen Größe österreichischer Haushalte (2,27 Personen im Jahr 2012) ein Befragungsumfang von etwa 50.000 befragten Personen pro Quartal.

Ein weiteres wichtiges Charakteristikum der Arbeitskräfteerhebung bildet der Umstand, dass der Großteil der erhobenen Angaben auf eine einzelne Woche, die

sogenannte Referenzwoche, bezogen ist. Normalerweise findet die Befragung in der Woche direkt nach der Referenzwoche statt, es kann aber auch bis zu einem Monat zwischen Befragung und Referenzwoche liegen. Die gleichmäßige Verteilung der befragten Haushalte auf alle Wochen eines Jahres ermöglicht die Berechnung unverzerrter Jahresdurchschnitte, d. h. saisonale Einflussfaktoren, wie sie gerade für den Arbeitsmarkt kennzeichnend sind, gleichen sich über den durch das Erhebungsdesign in seiner Gesamtheit abgebildeten Jahresverlauf aus. Die Quartalsergebnisse der Arbeitskräfteerhebung werden jeweils auf die Gesamtbevölkerung nach Bundesländern, Alter und Geschlecht sowie nach Bundesländern und Staatsbürgerschaftsgruppen laut Bevölkerungsregister hochgerechnet.

Zusätzlich zum Standardprogramm der Arbeitskräfteerhebung enthält die Befragung seit 1999 ein jährlich wechselndes Zusatzmodul, das einem arbeitsmarkt-relevanten Thema gewidmet ist. Dieses Thema wird jeweils EU-weit vorgegeben, wobei die genaue Frageformulierung und Schwerpunktsetzung im Ermessen der durchführenden nationalen statistischen Institutionen liegt. Mittlerweile wurden bereits einige Themen wiederholt, was einen Zeitvergleich ermöglicht. Die Themen der bisherigen Module waren Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme (2013 und 2007, 1999 ohne Beteiligung Österreichs), Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand (2012 und 2006), Erwerbstätigkeit von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (2011), Vereinbarkeit von Beruf und Familie (2010 und 2005), Eintritt Jugendlicher ins Erwerbsleben (2009), die Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern und ihren Nachkommen (2008), Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung (2004), lebenslanges Lernen (2003), Beschäftigung behinderter Menschen (2002), Dauer und Struktur der Arbeitszeit (2001), Übergang von der Schule ins Erwerbsleben (2000). Für 2014 ist eine Wiederholung des Moduls von 2008 (Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern und ihren direkten Nachkommen) vorgesehen, 2015 eine Neuabfrage des Moduls aus 2004, diesmal unter dem Titel Arbeitszeit und Arbeitsorganisation.

Schließlich enthält die Mikrozensusbefragung auch ein permanentes Modul zur Wohnsituation der befragten Haushalte. Dieses wird getrennt von der Arbeitskräfteerhebung ausgewertet.

Inhaltliche Schwerpunkte / Methodische Hinweise

Der inhaltliche Schwerpunkt der Arbeitskräfteerhebung liegt auf detaillierten Angaben zum Erwerbsstatus sowie zu Art und Umfang der Erwerbstätigkeit in der Referenzwoche. Dabei werden für jede Erwerbstätigkeit u. a. berufliche Stellung, genaue Berufsbezeichnung, Wirtschaftszweig und Dauer des aktuellen Dienstverhältnisses erhoben. Auch Zweittätigkeiten werden abgefragt. Ebenfalls erfasst werden in der AKE Bildungsaktivitäten in den letzten vier Wochen vor der Referenzwoche sowie Eckdaten der individuellen Bildungsbiografie wie die höchste abgeschlossene Ausbildung oder das Alter bei Abschluss ebendieser. Besonders ausführliche Informationen enthält die AKE darüber hinaus zum Thema Arbeitszeit (einschließlich Normalarbeitszeit und in der Referenzwoche tatsächlich geleisteter Arbeitszeit sowie der Arbeitszeitwünsche der Befragten) sowie zu Maßnahmen der Arbeitssuche. Nicht enthalten sind in der AKE Informationen zu gesundheitlichen und sonstigen Belastungen am Arbeitsplatz, Einkommen, Arbeitsorganisation sowie der subjektiven Arbeitszufriedenheit.

Die oben erwähnte Umstellung der Erhebung vom Lebensunterhalts- auf das Labour-Force-Konzept hat vor allem Auswirkungen auf das Merkmal Erwerbsstatus. Gemäß Labour-Force-Konzept ist erwerbstätig, wer in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gegen Bezahlung gearbeitet hat. Arbeitslos ist, wer nicht in diesem Sinn erwerbstätig ist, in der Referenzwoche aktive Schritte der Arbeitssuche gesetzt hat und kurzfristig zu arbeiten beginnen könnte. Nach dem Lebensunterhaltskonzept wird der Erwerbsstatus hingegen durch Selbsteinschätzung der befragten Person ermittelt. Zugleich war der Status der Erwerbstätigkeit im

Lebensunterhaltskonzept bis 2003 an ein Mindestausmaß wöchentlicher Normalarbeitszeit von 14 (bis 1983), 13 (1984 bis 1990) bzw. 12 Stunden (1991 bis 2003) geknüpft. Mit dem Jahr 2004 wurde das Kriterium der Mindeststundenanzahl abgeschafft, es gilt nun ausschließlich die Selbsteinschätzung der Befragten. Die Umstellung vom Lebensunterhalts- auf das Labour-Force-Konzept wie auch die genannten Veränderungen innerhalb des Lebensunterhaltskonzepts bedingen Zeitreihenbrüche, was in der Interpretation der Ergebnisse entsprechend zu berücksichtigen ist.

Neben der Umstellung des zentralen Erhebungskonzepts sowie der Erhebungsabwicklung von einmal jährlich auf kontinuierlich ging die Anpassung des Mikrozensus an die EU-weite Arbeitskräfteerhebung auch mit einer Reihe von Detailveränderungen einher, etwa hinsichtlich der Arbeitszeitmessung, der Art der ausgeübten Tätigkeit (Berufsklassifikationsmatrix) oder der beruflichen Stellung, die mit 2004 um die Kategorie der freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer erweitert wurde. Auch dies ist in den Auswertungen und ihrer Interpretation jeweils mitzudenken, bzw. kann die Erstellbarkeit von Zeitreihen dadurch begrenzt sein.

Vor- und Nachteile

Dass die Arbeitskräfteerhebung auf Selbstauskünften beruht, bedingt die üblichen Risiken dieses Datentyps, insbesondere das der Fehlerfassung durch falsch verstandene Fragen, Erinnerungsungenauigkeiten (die umso wahrscheinlicher werden dürften, je länger die Referenzwoche zurückliegt) oder falsche Angaben seitens der Befragten, z. B. aus der Motivation, sozial erwünschte Antworten zu geben. Letzteres erscheint z. B. im Hinblick auf den Erwerbsstatus (Verschweigen von Arbeitslosigkeit) oder die Art der ausgeübten Tätigkeit (Tendenz zur Überbewertung der eigenen Tätigkeit) plausibel. Die Qualität der AKE-Daten ist aber, nicht zuletzt

aufgrund laufender Qualitätskontrollen durch Statistik Austria, dennoch als hoch einzustufen.

9.1.2. EWCS – European Working Conditions Survey

Erhebungszeitpunkt in Österreich	1995	2000	2005	2010
Samplegröße in Österreich	n= 1.000	n= 1.500	n= 1.000	n= 1.000
Teilnehmende Länder	EU-15	EU-15 plus Norwegen ⁹⁶	EU-25 plus Bulgarien, Rumänien, Kroatien, Türkei, Norwegen und Schweiz.	EU-27 plus Norwegen, Kroatien, FYROM, Türkei, Albanien, Montenegro und Kosovo
Themen	Beschäftigungsverhältnis, Arbeitszeit, gesundheitliche Risikofaktoren, Gewalt und Mobbing, Diskriminierung, Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance, Teamwork, Autonomie, Arbeitsorganisation, Einkommen und Bezahlungssystem, Aus- und Weiterbildung			
Grundgesamtheit	Erwerbstätige Personen zwischen 15 und 64 Jahren			
Methode	Face-to-Face-Interviews, mehrstufige geschichtete Zufallsstichprobe, Random Walk			
Organisation	Europäische Stiftung (Eurofound), http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm			
Technische Durchführung	Gallup Europe, in Österreich Spectra			
Datenzugang	UKDA: http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp			
Kosten	Für nicht-kommerzielle Forschungsinstitute: keine			
Qualität	Fragebogenkonstruktion: hoch			
Publikationen	http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/documents/Bibliography-EWCS.pdf			
Webanalyse	http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm			
Nächste Erhebungswelle	Frühjahr 2015			
Übersetzung	Original Englisch, zwei unabhängige Übersetzungen, Zusammenspielung und kontrollierende Rückübersetzung			
Methodologische Dokumentation	Ausführlich			
Ausblick	Die nächste Erhebung findet 2015 statt.			

Der European Working Conditions Survey (EWCS) ist die thematisch umfangreichste Befragung über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Europa. Die Umfrage

⁹⁶ 2001 wurde der EWCS zusätzlich in den zehn neuen Mitgliedsländern plus Bulgarien und Rumänien erhoben. 2002 wurde die Erhebung in der Türkei durchgeführt.

wurde von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ins Leben gerufen. Eurofound verfolgt das Ziel, Entscheidungsträgerinnen und -träger in der Sozialpolitik, Wirtschaft und ArbeitnehmerInnenvertretung mit Studien über Lebens- und Arbeitsbedingungen zu beraten; einerseits auf Basis von empirischen Erhebungen, andererseits über thematische Dokumentationen, die über ein Netzwerk nationaler Korrespondenten abgedeckt werden. Der EWCS wird seit 1990/91⁹⁷ im Fünf-Jahres-Rhythmus durchgeführt, die Anzahl der teilnehmenden Länder stieg bisher bei jeder Erhebungswelle an und korrespondiert insofern mit der Entwicklung der Europäischen Union.

Inhaltliche Schwerpunkte / Methodische Hinweise

Der EWCS ermöglicht neben Querschnittanalysen Diagnosen zu zeitlichen Veränderungen von Arbeitsbedingungen und Aspekten der Arbeitsqualität auf nationaler und europäischer Ebene. Erhoben werden Themen wie Arbeitszufriedenheit, physische und psychische Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz, Fragen zu Arbeitsorganisation, betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten, Arbeitsintensität, Teamarbeit und Autonomie, Gewalt, Diskriminierung und Mobbing, Arbeitszeit, Work-Life-Balance, Einkommens- und Bezahlungssystemen sowie Aspekte struktureller Rahmenbedingungen. Um im Längsschnitt vergleichbare Daten zu generieren, wurden viele bestehende Fragebatterien nicht verändert, in den letzten 20 Jahren wurde der Fragebogen jedoch immer wieder mit neuen Fragen erweitert.

In der Stichprobe befinden sich Personen zwischen 15 und 64 Jahren, die in der Woche vor der Befragung mindestens eine Stunde gearbeitet haben bzw. nur kurzfristig (zum Beispiel wegen Krankheit oder Urlaub) der Arbeit fernblieben. Die Auswahl der Personen erfolgt über eine mehrstufige geschichtete Zufallsstichprobe,

⁹⁷ Die erste Erhebung wurde in den damaligen zwölf EU-Ländern durchgeführt, in Österreich wurde der EWCS erstmals 1995 erhoben.

mithilfe des „random walks“ (Zufallsbewegung) werden Interviewpartnerinnen und -partner ausgewählt und persönlich befragt. Um die ermittelte Interviewperson zu erreichen, wurden bis zu vier Versuche zur Kontaktaufnahme unternommen. Die Erhebung wurde von Gallup Europe abgewickelt, 2005 führte in Österreich das Marktforschungsinstitut Spectra die Feldarbeit durch. Die letzte Erhebungswelle wurde im Frühjahr 2010 durchgeführt. Der Fragebogen wurde in 27 Sprachen von je zwei unabhängigen Expertinnen und Experten übersetzt, als Orientierung galt die englische Originalversion. Nach Absprache wurden die beiden übersetzten Versionen zu einem Fragebogen zusammengefügt. Um Fehlerquellen zu erkennen, erfolgte abschließend die Rückübersetzung in die Originalsprache.

Vor- und Nachteile

Der EWCS ist eine thematisch umfassende Befragung über Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation und Arbeitsqualität. Bestimmte Aspekte von Arbeitsorganisation werden im Vergleich europaweiter Repräsentativerhebungen nur vom EWCS abgedeckt. Der Datensatz eignet sich zudem, länderspezifische und längsschnittbezogene Vergleiche zu generieren. Bei Zeitreihenanalysen mit dem EWCS ist zu berücksichtigen, dass die österreichische Stichprobengröße variiert. 1995 wurden 1.000 Personen, im Jahr 2000 dann 1.500 und im Jahr 2005 wieder 1.000 Personen in Österreich befragt. Die unterschiedliche Größe der Stichprobe hat einen erheblichen Einfluss auf die jeweiligen Schwankungsbreiten. Um spezifischere österreichische Auswertungen (z. B. auf Branchen- oder Berufsebene) auf gesicherterer Basis vorzunehmen, wäre das Aufstocken der Stichprobe bei der nächsten Erhebung auf 1.500 Personen vorteilhaft.⁹⁸

⁹⁸ Die maximalen Schwankungsbreiten für die österreichische Erwerbsbevölkerung betragen: Bei $n = 500$ ca. $\pm 4,4\%$; bei $n = 1000$ ca. $\pm 3,1\%$ und bei $n = 1500$ nur noch $\pm 2,5\%$.

Generell ist bei vergleichenden internationalen Umfragen zu berücksichtigen, dass zusätzlich zu bekannten potenziellen Fehlerquellen der Umfrageforschung (v. a. subjektive Bewertungen, Stichprobenverzerrungen) weitere Interpretationsrisiken dazukommen, die entsprechend zu berücksichtigen sind.

- » Auch wenn sich in den letzten Jahrzehnten Standards zur Übersetzung von Fragebögen entwickelt haben, können hierbei verzerrende Effekte auftreten. Die Übersetzungsarbeit des EWCS entspricht wissenschaftlichen internationalen Standards und verfügt über eine ausführliche methodologische Dokumentation.
- » Das Antwortverhalten ist von kulturellen Unterschieden geprägt. Die Akzeptanz von unterschiedlichen Befragungsmethoden (telefonisch oder face to face), die Verweigerungsquoten und die Bedeutung von Antwortkategorien können zwischen unterschiedlichen Kulturen stark variieren. Die subjektive Beurteilung von identen objektiven Rahmenbedingungen kann in unterschiedlichen Nationen verschieden ausfallen. Die Toleranzgrenze z. B. für schlechte Arbeitsbedingungen kann in manchen Ländern höher sein als in anderen. Aus derartigen Gründen wurde bei vielen Fragen auf eine Differenzierung von Antwortkategorien verzichtet, der EWCS beinhaltet weitgehend Entscheidungsfragen (ja/nein).

9.1.3. EU-SILC – Statistics on Income and Living Conditions

Erhebungszeitpunkt in Österreich	Jährliche Befragung und Auswertung (seit 2003, seit 2004 Längsschnittdesign)
Samplegröße in Österreich	4.500 Haushalte pro Jahr, ca. 10.000 Befragte pro Jahr
Teilnehmende Länder	EU-28 (Einstieg je nach Beitrittsjahr), Norwegen, Island
Themen	Einkommen, Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitssuche, Aus- und Weiterbildung, Zufriedenheit mit Beschäftigungs- und Einkommenssituation
Grundgesamtheit	Personen ab 16 Jahren in privaten Haushalten
Methode	Zufallsstichprobe auf Basis des Zentralen Melderegisters; Befragung jedes Haushalts in vier aufeinanderfolgenden Jahren; persönliche Erstbefragung, Folgebefragungen ursprünglich auch persönlich, werden auf telefonische Durchführung umgestellt
Organisation	Eurostat, ec.europa.eu/eurostat ; Statistik Austria, www.statistik.at
Technische Durchführung	Statistik Austria, www.statistik.at
Datenzugang	Teilsamples im Umfang von 50 % der Gesamtstichprobe sind auf der Homepage der Statistik Austria unter http://www.statistik.at/web_de/services/mikrodaten_fuer_forschung_und_lehre/index.html direkt verfügbar, komplette Datensätze sind über die Homepage zu bestellen; EU-SILC-Daten sind weiters zugänglich über die Datenbanken ISIS und SuperSTAR der Statistik Austria (siehe http://www.statistik.at/web_de/services/datenbank_superstar/). Europäische Vergleichsdaten können über die Eurostat-Datenbank abgerufen werden (siehe http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database).
Kosten	Die Teildatensätze und die Abfragen der Eurostat-Datenbank sind kostenlos, der AKE-Jahresdurchschnittsdatsatz kostet 750 Euro, für die STATcube-Datenbank sind zwei Abo-Optionen mit unterschiedlich langer Dauer (drei und zwölf Monate) erhältlich, die 250 bzw. 800 Euro kosten.
Qualität	Hoch, keine Mängel bekannt
Publikationen	EU-SILC-Nachrichten (jährlich), ausführlicher Jahresbericht; Übersicht über verfügbare Publikationen und Download unter http://www.statistik.at/web_de/frageboegen/private_haushalte/eu_silc/index.html
Webanalyse	Siehe Publikationen
Nächste Erhebungswelle	Kontinuierliche Erhebung
Übersetzung	Frageformulierung durch EU-Verordnung bzw. Eurostat vorgegeben
Methodologische Dokumentation	Jahresbezogene Standarddokumentationen verfügbar unter http://www.statistik.at/web_de/dokumentationen/Soziales/index.html
Ausblick	Erhebung wird weitergeführt

Der Begriff SILC steht für „Statistics on Income and Living Conditions“. EU-SILC ist eine EU-weit seit 2003 jährlich durchgeführte Erhebung auf Basis einer Haushaltsstichprobe. Es handelt sich dabei um das – inhaltlich und methodisch etwas

abweichende – Nachfolgeprojekt einer Erhebung, die von 1994 bis 2001 innerhalb der EU (ab 1995 auch in Österreich) unter dem Titel European Community Household Panel (ECHP) durchgeführt wurde.

Inhaltliche Schwerpunkte / Methodische Hinweise

In Österreich werden im Rahmen von EU-SILC jedes Jahr circa 4.500 Haushalte befragt; dies entspricht in Anbetracht der durchschnittlichen österreichischen Haushaltsgröße von (im Jahr 2008) 2,31 Personen einem Befragungsumfang von circa 10.000 Personen pro Jahr. Jeder befragte Haushalt verbleibt dabei für vier aufeinanderfolgende Jahre in der Stichprobe, wobei es sich, ähnlich wie in der Arbeitskräfteerhebung, auch hier um eine Rotationsstichprobe handelt, d. h. pro Jahr rotiert ein Viertel der befragten Haushalte aus der Stichprobe hinaus, wofür eine gleich große Anzahl an Haushalten erstmals befragt wird.

Die EU-SILC-Daten haben durch dieses Erhebungsdesign zumindest tendenziell Panelcharakter, auch wenn keine Gesamtbiografien der befragten Haushalte und Personen erhoben werden. Den Referenzzeitraum der Befragung bildet für die Themenbereiche Einkommen und Beschäftigung das Kalenderjahr vor dem Jahr, in dem die Befragung stattfindet. Alle anderen Angaben wie etwa die demografischen Grundcharakteristika beziehen sich auf den Befragungszeitpunkt. Die Projektdurchführung und -koordination der österreichischen EU-SILC-Erhebung liegt bei Statistik Austria. Die Feldarbeit wurde dabei zu Erhebungsbeginn an ein Meinungsforschungsinstitut vergeben, wird aber in den letzten Jahren zunehmend von der 2004 eingerichteten Erhebungsinfrastruktur der Statistik mitübernommen. Mit dem Jahr 2005 wurde zusätzlich zum Grundprogramm ein jährliches Zusatzmodul eingeführt, das jeweils ein relevantes Spezialthema aus den Bereichen soziale Lage und Lebenssituation der Bevölkerung vertiefend behandelt.

Vor- und Nachteile

Die in EU-SILC erhobenen Daten bilden eine zentrale Informationsbasis der Europäischen Union zu den Themen Einkommen, Armut und soziale Ausgrenzung. Der inhaltliche Fokus von EU-SILC liegt dementsprechend auf dem Einkommen der befragten Haushalte und Personen. Dabei werden sämtliche in Betracht kommenden Einkommensformen (Einkommen aus selbstständiger und unselbstständiger Erwerbsarbeit, Pensionen, Transferleistungen aus dem Sozialsystem wie z. B. Arbeitslosengeld, Stipendien, regelmäßige finanzielle Transfers aus privaten Haushalten, Vermögenserträge etc.) ebenso erhoben wie einschlägige einkommensmindernde Zahlungen, z. B. von Einkommenssteuer aus selbstständigen Einkünften, Einzahlungen in private Pensionsvorsorge oder Unterhaltszahlungen.

Die EU-SILC-Daten liefern damit ein sehr umfassendes Bild der jahresaktuellen Einkommenssituation auf Individual- und Haushaltsebene, das gegenüber möglichen Datenquellen aus dem Bereich der Verwaltungsdaten (etwa Daten des Rechnungshofs) den Vorteil bietet, dass das verfügbare Realeinkommen erhoben wird, das sich von steuerlich erfassten Einkünften deutlich unterscheiden kann. Dem stehen die üblichen Nachteile selbstauskunftbasierter Daten entgegen (vgl. Datenbeschreibung Mikrozensus/Arbeitskräfteerhebung). Die wiederholte Befragung der Haushalte über vier Jahre erlaubt die Identifikation und Analyse von Einkommensrends im Längsschnitt auf Individual- und Haushaltsebene, allerdings nur über ebendiese vier Jahre und nicht über gesamte Erwerbs- bzw. Haushaltsbiografien.

Über das Einkommen hinaus werden in EU-SILC auch grundlegende Informationen zur Beschäftigungssituation der Befragten im Referenzjahr erhoben (Erwerbsstatus, Beruf, berufliche Stellung, Betriebsgröße etc.), die in Variablenauswahl und Frageformulierung an den entsprechenden Fragen der Arbeitskräfteerhebung

orientiert sind. Dies gilt ebenso für die Abdeckung des Themas Arbeitszeit (Vollzeit/ Teilzeit, wöchentliche Normalarbeitszeit, Überstunden). Was Bildung betrifft, beschränkt sich EU-SILC auf etwaige Bildungsaktivitäten im Referenzjahr und deren Finanzierung. Am Ende des EU-SILC-Fragebogens findet sich schließlich eine Reihe von sehr allgemein gehaltenen Fragen zur Zufriedenheit der Befragten mit ihrer Lebenssituation, darunter die Zufriedenheit mit ihrer aktuellen Hauptbeschäftigung, sowie mit ihrem persönlichen Einkommen.

Einen wichtigen Schwerpunkt von EU-SILC, der aber für die Thematik der Arbeitsbedingungen nicht von Bedeutung ist, bildet die Wohnsituation in den befragten Haushalten, wobei vor allem Wohnfläche und Ausstattungsniveau als Indikatoren für Armut und soziale Ausgrenzung, aber auch Ausgaben für das Wohnen von Interesse sind.

9.1.4. Arbeitsklima-Index der Arbeiterkammer OÖ

Erhebungszeitpunkt	Laufende Erhebung (seit 1997), vierteljährliche Erhebung
Samplegröße in Österreich	Vierteljährliche Befragung von ca. 900 unselbstständigen Erwerbspersonen in Österreich, zusammengefasst zu halbjährlichen Indexauswertungen
Themen	ca. 25 Indikatoren zur Bewertung der eigenen Erwerbssituation (z. B. Einkommen, Arbeitszeiten, Belastungen, Kolleginnen und Kollegen), v. a. Zufriedenheits-Items, zusammengefasst zu Teilindikatoren (Gesellschaft, Betrieb, Arbeit, Erwartungen) und Gesamtindikator Arbeitsklima-Index
Grundgesamtheit	Erwerbspersonen ab 15 Jahren
Methode	Geschichtete Zufallsstichprobe, Face-to-Face-Interviews (CAPI)
Organisation	AK OÖ, IFES, SORA
Technische Durchführung	IFES/SORA
Datenzugang	Zugang zur Webdatenbank (www.db.arbeitsklima.at) mit univariaten bzw. bivariaten Auswertungen kostenlos; Self-Assessment – d. h. Ermittlung der eigenen Arbeitszufriedenheit in Relation zu Durchschnittswerten – möglich
Kosten	Weiterführende Auswertungen nur auf Anfrage bei AK OÖ
Qualität	Hoch, allerdings nur „weiche“ Indikatoren (Einstellungen), d. h. keine objektiven Verhaltensdaten
Publikationen	Vierteljährliche Pressekonferenzen und Newsletter, abwechselnd zur Indexentwicklung und zu Teilaspekten aus dem Untersuchungsprogramm
Webanalyse	http://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/index.html http://www.db.arbeitsklima.at/
Nächste Erhebungswelle	Kontinuierliche Erhebung
Methodologische Dokumentation	http://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/index.html Publikation: Hofinger et al. (2009): Zwölf Jahre österr. Arbeitsklima-Index – Erkenntnisse und Ausblick; in: Kistler/Mußmann (Hg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit. VSA-Verlag
Ausblick	Seit 2009 erweitert um Arbeits-Gesundheitsmonitor

Der Arbeitsklima-Index wird bereits seit 1997 regelmäßig durchgeführt und ist insofern ein für Österreich einzigartiger Indikator zur Stimmungslage unselbstständiger Erwerbspersonen hinsichtlich der eigenen Beschäftigungssituation bzw. zu Aspekten der eigenen Arbeit respektive Zukunftseinschätzungen. Der Österreichische Arbeitsklima-Index ist ein gemeinsames Produkt der Arbeiterkammer Oberösterreich und der beiden Sozialforschungsinstitute IFES (Institut für empirische Sozialforschung) und SORA (Institute for Social Research and Analysis).

Inhaltliche Schwerpunkte / Methodische Hinweise

Der Arbeitsklima-Index beruht auf Befragungen von Stichproben unselbstständig erwerbstätiger Personen in ganz Österreich. Zur Erhebung der Daten werden vierteljährlich jeweils 900 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ganz Österreich befragt. Diese Befragung wird von IFES mithilfe eines standardisierten Fragebogens in persönlichen Gesprächen durchgeführt. Der Fragebogen umfasst 26 thematische Indikatoren, parallel dazu werden sozio- und betriebsdemografische Eckdaten für bivariate Auswertungen erhoben. Die einzelnen thematischen Indikatoren (Zufriedenheit mit ... Beruf, Arbeit, Einkommen, Karriere, Vorgesetzten, Gesundheit, Zukunftserwartungen etc.) werden zu Teilindizes (Gesellschaft, Betrieb, Arbeit, Erwartungen) und in weiterer Folge zu einem Gesamtindikator zusammengefasst. Jeweils zwei Erhebungswellen, also insgesamt etwa 1.800 Interviews, werden zur Neuberechnung des Index herangezogen, die halbjährlich (Mai und November) stattfindet. Dazwischen (Februar und September) gibt es Sonderauswertungen zu besonderen Aspekten des Index. Die Berechnung und Interpretation der Daten wird von SORA durchgeführt. Die Ergebnisse werden vierteljährlich bei Pressekonferenzen präsentiert und in Form des Arbeitsklima-Index-Newsletters publiziert.

Vor- und Nachteile

Der Arbeitsklima-Index dient als „Mess-Sonde“ für Veränderungen in der österreichischen Arbeitswelt. Indem er direkt beim Erleben der Erwerbstätigen ansetzt, kann er Veränderungen in den Einstellungen früher diagnostizieren als so manche Wirtschaftsindikatoren. Der besondere Wert liegt in der regelmäßigen Erhebung, weshalb schnell interpretierbare Zeitreihenanalysen möglich sind, die zudem zu erkennen geben, wie sensibel die österreichische Erwerbsbevölkerung etwa auf Konjunkturschwankungen reagiert. Außerdem bietet die Website der AK Oberösterreich eine Arbeitsklima-Datenbank, auf der übersichtliche Auswertungen zu

einzelnen Fragen, Teilindizes oder dem Gesamtindex möglich sind (bis hin zu Zeitreihen im bivariaten Vergleich, d. h. zum Beispiel Indexausprägungen im Geschlechtervergleich etc.). Auch eine online zugängliche Selbsteinstufung auf dem Arbeitsklima-Index (in Relation zu Durchschnittswerten) wird angeboten.

Die Einschränkung des Arbeitsklima-Index liegt darin, dass sich die darin zusammengefassten Ergebnisse auf subjektive Einstellungen, v. a. Ausprägungen von Zufriedenheit, beschränken, wohingegen objektive Aspekte der Arbeitsqualität wie eben Arbeits- und Beschäftigungsmerkmale kein Bestandteil des Index sind.

9.1.5. AMDB – Arbeitsmarktdatenbank des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Erhebungszeitpunkt	Alle Episoden, die ab 1997 begonnen haben, bzw. jene, die zu diesem Stichtag aufrecht waren. Die Daten werden monatlich aktualisiert.
Samplegröße	Alle in Österreich beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger gemeldeten Personen (d. h. überwiegend unselbstständig Beschäftigte)
Themen	Erwerbskarrieren, Beschäftigungsverhältnisse, Geschlecht, Alter, Branche, Region, Karrieretypen, Elternkarenz, AMS-Schulungen, Versorgungspflicht (Bildung und Arbeitszeit sind nur in aggregierter Form verfügbar)
Organisation	AMS und BMASK
Technische Durchführung	BMASK
Datenzugang	https://arbeitsmarktdatenbank.at/
Kosten	Unterschiedliche Module, zwischen 500 und 3.000 Euro pro Jahr, genauere Informationen siehe Website
Qualität	Vollerhebung, regelmäßige Aktualisierung, keine Umfrage- sondern Realdaten
Mängel	Bescheidene Anzahl von möglichen Variablen. Informationen wie Arbeitszeit oder Bildung werden nur aggregiert zur Verfügung gestellt, Beruf wird nicht erhoben.
Kostenlose Webanalyse	http://www.dnet.at/bali/ , http://www.dnet.at/elis/
Nächste Erhebungswelle	Monatliche Aktualisierung
Ausblick	Schrittweise Erweiterung

Die Arbeitsmarktdatenbank wird vom AMS und vom BMASK betrieben und beinhaltet arbeitsmarktrelevante Mikrodaten des Hauptverbandes der österreichi-

schen Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice. Die Datenbank wird primär wissenschaftlichen Einrichtungen zu Forschungs- und Evaluierungszwecken zur Verfügung gestellt.

Inhaltliche Schwerpunkte / Methodische Hinweise

Die AMDB bietet eine umfassende Datengrundlage für die Analyse des Arbeitsmarktgeschehens sowohl auf Personen- als auch auf Betriebsebene. Hierzu werden Informationen zu Beschäftigungsverhältnissen und erwerbsfernen Versicherungszeiten aus Hauptverbandsdaten mit Vormerk-, Förder-, und Leistungsbezugsdaten des Arbeitsmarktservice verknüpft. Alle personen- und betriebsbezogenen Informationen werden aus Datenschutzgründen anonymisiert, sodass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen bzw. Betriebe möglich sind. Verfügbar sind Versicherungszeiten (Episoden) ab 1997. Episoden, die diesen Zeitpunkt schneiden, wurden zu ihrem wirklichen Beginndatum zurückverfolgt. Laufende Episoden werden mit (künstlichen) Enddaten versehen. Zusätzlich zu den HV- und AMS-Daten werden vom Forschungsinstitut Synthesis Personenmerkmale (Versorgungspflicht, gesundheitliche Beeinträchtigung, Migrationshintergrund und Wohnort, Bildung und Arbeitszeit) und Kennzahlen (geschätztes Einkommen) in aggregierter Form bereitgestellt.

Vor- und Nachteile

Bei den Beschäftigungsdaten der Arbeitsmarktdatenbank handelt es sich um Verwaltungsdaten. Problematiken in empirischen Erhebungen, wie eine korrekte Stichprobenziehung oder der Umgang mit Daten, die auf (z. B. sozial erwünschten) Selbstauskünften der Befragten basieren, tauchen hier klarerweise nicht auf. Die Daten der Arbeitsmarktdatenbank haben außerdem Vollerhebungscharakter, was eine differenziertere Auswertung seltenerer Merkmalsausprägungen (z. B. freie

Dienstverträge, geringfügige Beschäftigungen) ermöglicht. Nachteilig an diesem Datentypus erscheint hingegen, dass durch die Koppelung der Datenerhebung an die Sozialversicherungspflicht nicht sozialversicherte Beschäftigungen (z. B. Werkverträge unterhalb der Sozialversicherungsgrenze) nicht erfasst werden. Auch Nicht-Erwerbspersonen, die z. B. für die Berechnung der Erwerbstätigenquote oder für Vergleiche zwischen Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen von Bedeutung sind, kommen in der Arbeitsmarktdatenbank nicht vor, wenn sie bisher noch keiner meldepflichtigen Erwerbstätigkeit nachgingen. Weiters sind in den Daten der AMDB Angaben zu Art der ausgeübten Tätigkeit, tatsächlich geleisteter Arbeitszeit oder Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten gar nicht, Angaben zu Bildung und Normalarbeitszeit nur in nachträglich geschätzter und aggregierter Form enthalten. Ergänzend zu den verfügbaren Verwaltungsdaten kann die Arbeitskräfteerhebung (vgl. weiter oben) als die umfangreichste komplementäre Erhebung betrachtet werden. Es erschiene naheliegend, die Vorteile beider Datentypen in Zukunft stärker zu verknüpfen.

9.2. Weitere repräsentative Bevölkerungsbefragungen mit Daten zu Arbeitsbedingungen in Österreich

9.2.1. AES – Adult Education Survey

Erhebungszeitpunkt in Österreich	2007	2011/12
Samplegröße in Österreich	n= 4.600	n= 5.754
Teilnehmende Länder	EU-27 (außer Irland und Luxemburg) plus Norwegen, Schweiz, Türkei, Kroatien	EU-27 plus Norwegen, Schweiz, Türkei, Kroatien
Themen	Lernaktivitäten der österreichischen Wohnbevölkerung, Bildungsverhalten der Erwerbstätigen, Teilnahme an Ausbildungen im Schul- und Hochschulwesen (formale Bildung) als auch Weiterbildung in Form von Kursen, Vorträgen, Privatunterricht, Fernunterricht, Seminaren und Workshops sowie Ausbildung am Arbeitsplatz unter Anleitung (nichtformale Bildung)	
Grundgesamtheit	Wohnbevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren	
Methode	Auswahl durch das Melderegister, geschichtete proportionale Zufallsstichprobe, persönliche Interviews	
Organisation	Eurostat	
Finanzierung	Europäische Kommission, Bundesministerium für Bildung und Frauen, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	
Österreichische Vertretung	Statistik Austria	
Datenzugang	Statistik Austria, Eurostat (internationale Mikrodaten für die Erhebung 2007 verfügbar unter http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/adult_education_survey)	
Kosten	200 Euro (österreichische Datensätze)	
Publikationen	Verfügbar unter http://www.statistik.at/web_de/Redirect/index.htm?dDocName=073087	
Website	http://www.statistik.at/ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/	
Webanalyse	Tabellen verfügbar unter http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/weiterbildungsaktivitaeten_der_bevoelkerung/index.html	
Methodologische Dokumentation	Standarddokumentation für die erste Erhebung verfügbar unter http://www.statistik.at/wcmsprod/groups/gd/documents/stdok/043754.pdf	
Ausblick	Nächste Erhebung 2016	

Der „Adult Education Survey“ („Erwachsenenbildungserhebung“) ist eine europaweite Befragung, die erstmals im Zeitraum zwischen 2005 und 2007 in allen

Ländern der Europäischen Union, außer Irland und Luxemburg, sowie einigen weiteren europäischen Ländern durchgeführt wurde. Dies geschah in Anlehnung an die Empfehlungen einer Taskforce zur Vereinheitlichung der EU-weiten Daten zu Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen.

Die zweite Erhebung erfolgte 2011/12; zukünftig soll der AES weiterhin alle fünf Jahre EU-weit erhoben werden. Die Auswahl der Zielpersonen erfolgte nach dem Prinzip einer geschichteten proportionalen Zufallsstichprobe, die Personen wurden mithilfe des zentralen Melderegisters ausgewählt und von der Statistik Austria im Vorfeld über die Befragung informiert. Der Adult Education Survey bildet sowohl das Bildungsverhalten der Befragten in den letzten zwölf Monaten vor dem Befragungszeitpunkt als auch ihren Bildungshintergrund sehr ausführlich ab. So werden nicht nur Bildungsaktivitäten im regulären Schul- und Hochschulwesen und im Rahmen nichtformaler Weiterbildungsangebote erfasst, sondern auch individuell-informelles Lernen (z. B. durch das Lesen von Fachliteratur oder Internetrecherchen) sowie nicht realisierte Weiterbildungswünsche einschließlich der Gründe für ihre unterbliebene Realisierung (bzw. im Fall realisierter Weiterbildung Faktoren, die die Realisierung erschwert haben). Für alle Weiterbildungsaktivitäten wird außerdem abgefragt, in welchem zeitlichen Ausmaß sie betrieben wurden, ob sie aus beruflichen oder privaten Gründen in Angriff genommen wurden und ob sie arbeitgeberInnenseitig oder privat finanziert wurden. Den Bildungshintergrund betreffend wird die übliche Information über die höchste abgeschlossene Ausbildung durch Angaben zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung beider Elternteile, des von ihnen jeweils ausgeübten Berufs zum Zeitpunkt, als die befragte Person 16 Jahre alt war sowie zu einer etwaigen abgebrochenen Ausbildung und den Gründen des Abbruchs ergänzt. Schließlich enthält der AES-Fragebogen auch einige Fragen, die die Einstellung der Befragten zum Lernen bzw. lebenslangen Lernen betreffen.

9.2.2. EQLS – European Quality of Life Survey

Erhebungszeitpunkt in Österreich	2003	2007
Samplegröße in Österreich	n= 1.000	n= 1.000
Teilnehmende Länder	28 europäische Länder	EU-27 plus Norwegen, Türkei, Kroatien, FYROM
Themen	Einkommenssituation, Ausbildung und Kompetenzen, Beschäftigung, Gesundheit, Haushalt und Familie, Work-Life-Balance, subjektives Wohlbefinden	
Grundgesamtheit	Bevölkerung ab 18 Jahren	
Methode	persönliche Interviews, mehrstufige geschichtete repräsentative Zufallsstichprobe	
Organisation	Europäische Stiftung (Eurofound), http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm	
Technische Durchführung	TNS Opinion, nationale Meinungsforschungsinstitute	
Datenzugang	UK Data Archiv (UKDA), http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp	
Kosten	Keine	
Publikationen	http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/02/en/2/EF0902EN.pdf	
Website	http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eqls/2007/index.htm	
Webanalyse	http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eqls/eqls2007/results.htm	
Übersetzung	Original Englisch, zwei unabhängige Übersetzungen, Zusammenspielung und kontrollierende Rückübersetzung, Pre-Tests	
Methodologische Dokumentation	Ausführlich	

Der EQLS ist eine europäische Repräsentativbefragung zu den Themen Einkommenssituation, Ausbildung und Kompetenzen, Beschäftigung, Gesundheit, Haushalt und Familie, Work-Life-Balance und subjektives Wohlbefinden.

Die Erhebung hat 2003 und 2007 in 31 europäischen Ländern stattgefunden, in jedem Land wurden mindestens 1.000 Personen ab 18 Jahren befragt. Ein Großteil der Fragen wurde nicht verändert, ein Längsschnittvergleich ist daher möglich. Diese Studie wurde, wie auch der EWCS, von der Europäischen Stiftung initiiert.

9.2.3. ESS – European Social Survey

Erhebungszeitpunkte	2002/03	2004/05	2006/07	2008/09
Samplegröße in Österreich	n= 1.500	n= 1.500	n= 1.500	n= 1.500
Teilnehmende Länder	22 europäische Länder	26 europäische Länder	25 europäische Länder	30 europäische Länder + Israel
Themen	Vertrauen in Institutionen, politisches Engagement; nationale, ethnische und religiöse Identität; Gesundheit, sozialpolitische Einstellungen, Werte; Bildung und Beschäftigung; Sozialkapital, ökonomische Lage, soziale Ausgrenzung und Fragen zur Haushaltssituation; Mediennutzung; jährliche Sondermodule			
Grundgesamtheit	Bevölkerung ab 15 Jahren			
Methode	Auswahl durch das Melderegister, persönliche Interviews, mehrstufige repräsentative Zufallsstichprobe			
Organisation	Centre for Comparative Social Surveys, City University London, UK			
Finanzierung	Europäische Kommission, European Science Foundation, nationale Förderungen			
Technische Durchführung	Gallup Europe			
Österreichische Vertretung	Erhebung: IPR Sozialforschung, Archivierung: WISDOM			
Datenzugang	NSD: Norwegian Social Science Data Services, http://ess.nsd.uib.no/ess/			
Kosten	Keine			
Publikationen	http://www.europeansocialsurvey.org/bibliography			
Website	http://www.europeansocialsurvey.org/			
Webanalyse	http://nesstar.ess.nsd.uib.no/webview/ http://www.europeansocialsurvey.org/about/country/austria/ess_austria.html			
Übersetzung	Original in Englisch, Übersetzung durch nationale Kooperationspartner, Checklisten und ausführliche Dokumentation vorhanden			
Methodologische Dokumentation	Sehr ausführlich			
Ausblick	Nächste Erhebungswelle 2014/15			

Der ESS ist eine sozialwissenschaftliche Befragung, die seit 2003 alle zwei Jahre in 30 Ländern Europas durchgeführt und von der Europäischen Kommission finanziert wird. Der Fragebogen besteht aus einem Kernmodul und einem rotierenden Spezialmodul. Das Kernmodul beinhaltet Fragen über das Vertrauen in Institutionen, nationale/ethnische/religiöse Identität, politisches Engagement, Mediennutzung, Gesundheit, sozialpolitische Einstellungen, Werte, Bildung und Beschäftigung, Sozialkapital, ökonomische Lage, soziale Ausgrenzung und Fragen zur Haushaltssituation. Das Zusatzmodul der ersten Befragung (2003) beinhaltete

die Themen Immigration und Asyl, Bürgerbeteiligung und Demokratie, das Sondermodul der zweiten Runde (2005) legte den Fokus auf Familie, Arbeit und Gesundheit, die dritte Runde (2007) beschäftigte sich mit dem persönlichen und sozialen Wohlbefinden sowie der Lebensplanung. Die Erhebung von 2009 beinhaltete im Sondermodul die Themen Wohlfahrt und altersbedingte Diskriminierung. Inzwischen fanden zwei weitere Erhebungswellen des ESS statt (2010/2011 und 2012/2013), für die aus Österreich allerdings noch keine Ergebnisse vorliegen.

9.2.4. EVS – European Values Study

Erhebungszeitpunkt in Österreich	1990	1999	2008
Samplegröße in Österreich	n= 1.500	n= 1.500	n= 1.500
Teilnehmende Länder	31 europäische Länder	33 europäische Länder	45 europäische Länder
Themen	Wertewandel zu den Themen: Arbeit, Familie, Leben, Religion, Politik und Gesellschaft. Das Thema Arbeit beinhaltet Fragen zur Bedeutung der Arbeit, zu Arbeitsqualität, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsethos u. a. m.		
Grundgesamtheit	Bevölkerung ab 18 Jahren		
Methode	Persönliche Interviews, mehrstufige repräsentative Zufallsstichprobe		
Organisation	EVS Foundation, http://www.europeanvaluesstudy.eu/		
Technische Durchführung	Fessel+GfK		
Österreichische Vertretung	Paul Zulehner, Universität Wien, Institut für Pastoraltheologie http://werteforschung-pt-ktf.univie.ac.at/		
Datenzugang	Über GESIS: http://www.gesis.org/unser-angebot/daten-analysieren/umfragedaten/european-values-study/		
Kosten	Keine		
Publikationen	Die Österreicher/-innen, Wertewandel 1990–2008, Christian Friesl, Regina Polak, Ursula Hamachers-Zuba (Hg.), Czernin Verlag, 2009. Zukunft.Werte.Europa. Die Europäische Wertestudie 1990–2010: Österreich im Vergleich, Regina Polak (Hg.), Böhlau, 2011.		
Website	http://www.europeanvaluesstudy.eu/		
Webanalyse	http://www.atlasofeuropeanvalues.eu/		
Nächste Erhebungswelle	2017		
Übersetzung	Die österreichische Fragebogenversion orientierte sich an der englischen und deutschen Version. Der Fragebogen wurde sowohl von Sprachexpertinnen und -experten als auch vom nationalen wissenschaftlichen Team übersetzt.		
Methodologische Dokumentation	Ausführlich		
Ausblick	Nächste Erhebung 2017		

Die europäische Wertestudie wird seit 1981 alle neun Jahre erhoben. Österreich beteiligt sich an der Studie seit 1990. Die Anzahl der teilnehmenden Länder steigt mit jeder Befragungswelle an. 1981 haben nur 12 Länder, 1999 bereits 33 und 2008 45 Länder in Europa an der EVS teilgenommen. Die Studie beschäftigt sich mit dem Wandel von Werten in der Gesellschaft, das Thema Arbeit ist hierbei nur ein Subthema von mehreren.

Beleuchtet werden dabei insbesondere Werthaltungen wie Arbeitsethos bzw. die subjektive Bedeutung der Erwerbsarbeit und die Arbeitszufriedenheit. In der 2011 erschienen Publikation „Zukunft.Werte.Europa. Die Europäische Wertestudie 1990–2010: Österreich im Vergleich“, herausgegeben von Regina Polak (Böhlau) werden Veränderungen in den letzten 20 Jahren detailliert wiedergegeben.

9.2.5. Social Survey Österreich (ISSP – International Social Survey Programme)

Das International Social Survey Programme (ISSP) ist ein internationales Kooperationsprogramm, das jährlich eine gemeinsame Umfrage zu sozialwissenschaftlich relevanten Themen durchführt. Seit seiner Gründung 1984 ist das ISSP 2008 auf 45 Mitgliedsländer angewachsen. Zu den vier Gründungsmitgliedern – Australien, Deutschland, Großbritannien und den USA – sind in den letzten 20 Jahren Mitgliedsländer aus allen fünf Kontinenten und aus verschiedensten Kulturkreisen hinzugekommen.

Die Themen des Programms ändern sich jährlich, die Befragungsblöcke wiederholen sich in unregelmäßigen Abständen. Die Themen der Befragungswellen sind soziale Ungleichheit, soziale Netzwerke, Familie und Wandel der Geschlechterrollen, Religion, Umwelt, Rolle der Regierung, Freizeit und Sport, nationale Iden-

tität sowie Fragen zu Erwerbsbedingungen und Arbeitseinstellungen. Die Teilnahme und die Stichprobengröße hängen von der nationalen Finanzierung ab.

Der Social Survey Österreich ist in das ISSP eingebettet, die nationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler übernehmen in diesem Befragungsprogramm allerdings nicht sämtliche Fragebatterien, sondern können selbst einzelne Fragemodule konstruieren bzw. weglassen und sind in diesem Sinne gleichberechtigt an der Ausarbeitung der Frageprogramme beteiligt.

Der Social Survey wurde von Beginn an als Kooperation zwischen den drei Universitätsinstituten für Soziologie (Graz, Linz und Wien) sowie dem IHS angelegt. Max Haller vom Soziologieinstitut in Graz kooperiert bereits seit 1984/85 mit dem ISSP und ist an der Weiterentwicklung der Frageprogramme beteiligt. Eine ausführliche inhaltliche und auch methodische Dokumentation mit (anderweitig kaum verfügbaren) Längsschnittanalysen zum Wandel der Erwerbsarbeit in Österreich zwischen 1984 und 2003 liefert der 2005 erschienene Berichtsband „Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986–2004“, herausgegeben von Wolfgang Schulz, Max Haller und Alfred Grausgruber (im VS-Verlag).

An dieser Stelle ist zu betonen, dass das ISSP hohen wissenschaftlichen Standards entspricht, und eine regelmäßige Teilnahme einen kontinuierlichen internationalen Vergleich ermöglicht. Aufgrund der thematischen und methodischen Heterogenität der ISSP-Erhebungen wird auf eine tabellarische Darstellung verzichtet.

9.2.6. Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)

Erhebungszeitpunkte in Österreich	2004 1. Welle	2006/07 2. Welle	2008/09 3. Welle/ SHARELIFE	2011 4. Welle
Samplegröße in Österreich	n= 1.893 (1. Welle)			
Teilnehmende Länder	19 europäische Länder einschließlich Israel			
Themen	Gesundheit, sozioökonomische Situation, soziale Netzwerke, Aktivitäten, Übergang in den Ruhestand			
Grundgesamtheit	Wohnbevölkerung ab 50 Jahren			
Methode	Zufallsstichprobe, persönliche Interviews			
Organisation	Munich Center for the Economics of Aging (Projektkoordination)			
Finanzierung	Europäische Kommission, BMASK, BMWFW			
Durchführung in Österreich	Johannes-Kepler-Universität Linz (Univ.-Prof. Dr. Rudolf Winter-Ebmer) Institut für Empirische Sozialforschung (IFES)			
Datenzugang	http://www.share-project.org/data-access-documentation.html			
Kosten	Keine			
Publikationen	Liste, teilweise mit Downloadlinks, unter http://www.share-project.org/publications.html			
Website	http://www.share-project.org/ http://www.share-austria.at			
Webanalyse	http://www.share-project.org/home0/overview-results/summary-results.html			
Methodologische Dokumentation	Dokumentationsberichte und Release Guides zu den bisherigen Wellen verfügbar unter http://www.share-project.org/data-access-documentation/documentation0.html			
Ausblick	5. Welle wird seit dem Frühjahr 2013 erhoben			

Das SHARE-Projekt ist von der Zielsetzung getragen, international vergleichbare Längsschnittdaten zu zentralen Aspekten von Lebensqualität im Alter bereitzustellen. Arbeit und Arbeitsbedingungen befinden sich somit nicht im Zentrum der SHARE-Datenerhebung. Dennoch enthalten die SHARE-Daten auch hierzu relevante Informationen. Zum einen schließt die Erhebung relevanter Aktivitäten Erwerbstätigkeit mit ein. Zum anderen wurde im Rahmen der dritten Welle (SHARELIFE) die gesamte Erwerbsbiografie der Befragten erhoben. Österreich hat seit der ersten Welle an SHARE teilgenommen, derzeit erfolgt die Erhebung der fünften Welle.

9.3. Repräsentative Unternehmensbefragungen mit Daten zu Arbeitsbedingungen in Österreich

9.3.1. CVTS – Continuing Vocational Training Survey

Erhebungszeitpunkt in Österreich	1999	2005	2010
Samplegröße in Österreich	n= 6.900 Unternehmen	n= 3.435 Unternehmen	n= 3.553
Teilnehmende Länder	EU-15 plus Norwegen und die neun Beitrittsländer	EU-27 plus Norwegen	EU-27 plus Norwegen und Kroatien
Themen	Weiterbildungsaktivitäten von Beschäftigten während der Arbeitszeit und/oder Aktivitäten, die den Beschäftigten von ihrem Unternehmen zur Gänze oder zum Teil finanziert wurden		
Grundgesamtheit	Unternehmen ab zehn Beschäftigten in ausgewählten ÖNACE-Wirtschaftsklassen (2010: ÖNACE-2008-Abschnitte B bis N, R und S)		
Methode	Geschichtete Zufallsauswahl, zweistufige Erhebung: 1.) computergestützte telefonische Befragung (CATI) zur Erhebung der Schlüsselvariablen, 2.) in der Folge wurden schriftliche Fragebögen zugesandt.		
Organisation	EUROSTAT		
Finanzierung	Europäische Kommission		
Österreichische Vertretung	Statistik Austria		
Datenzugang	Statistik Austria		
Kosten			
Publikationen	http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/betriebliche_weiterbildung/index.html http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=978-92-9201-242-7		
Website	http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/betriebliche_weiterbildung/index.html		
Webanalyse	http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/betriebliche_weiterbildung/index.html http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Continuing_vocational_training_statistics		
Methodologische Dokumentation	http://www.statistik.at/wcmsprod/groups/gd/documents/stdok/035093.pdf		
Ausblick	Nächste Erhebung: 2015		

Der CVTS – Continuing Vocational Training Survey ist eine europäische Erhebung über betriebliche Aus- und Weiterbildung. Im Gegensatz zum AES ist der CVTS eine

Unternehmensbefragung, die Erhebung wird in allen Mitgliedsstaaten der EU durchgeführt, Österreich nimmt seit der 2. Erhebungswelle 1999 an der Befragung teil, sie wird alle fünf Jahre wiederholt. 2010 haben in Österreich 3.553 Unternehmen an der Befragung teilgenommen.

9.3.2. ESENER – European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks

Erhebungszeitpunkt	2009
Samplegröße in Österreich	n= 1.000 Unternehmen ab zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
Teilnehmende Länder	EU-27 plus Norwegen, Schweiz, Türkei und Kroatien
Themen	Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, arbeitsbedingter Stress, Gewalt und Mobbing
Sample	36.000 Unternehmen in 31 europäischen Ländern
Methode	Telefonische Interviews mit der ranghöchsten personalverantwortlichen Person des Unternehmens bzw. mit der ArbeitnehmerInnenvertretung
Methodologische Dokumentation	Ausführlich
Übersetzung	Vierstufiges Verfahren: 1.) Übersetzung aus dem Englischen, 2.) Kontrolle durch die nationalen Meinungsforschungsinstitute, 3.) Kontrolle durch nationale Fachexpertinnen und -experten zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz, 4.) Rückübersetzung.
Organisation	EU-OSHA
Technische Durchführung	TNS Infratest Sozialforschung, in Österreich: Gallup Österreich
Datenzugang	UK Data Archive (UKDA); http://www.data-archive.ac.uk/ http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp
Kosten	Keine
Publikationen	https://osha.europa.eu/de/publications/reports/summary-analysis-determinants-workplace-OSH-in-EU/view
Website	https://osha.europa.eu/de/esener-enterprise-survey
Webanalyse	Siehe Homepage
Methodologische Dokumentation	https://osha.europa.eu/en/publications/reports/qualitative-post-test-evaluation-of-esener-overview-report/view
Ausblick	Nächste Erhebung 2014

Das ESENER-Programm befragt verantwortliche Personen (ranghöchste Person, die im Unternehmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz verantwortlich ist und/oder die ArbeitnehmerInnenvertretung) in Unternehmen, wie Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz behandelt werden. Phänomene wie

arbeitsbedingter Stress, Gewalt und Mobbing werden in der Untersuchung besonders berücksichtigt. Die Studie wurde in 36.000 Unternehmen in 31 europäischen Ländern durchgeführt, um die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen zu unterstützen.

9.3.3. ECS – European Company Survey (2009 und 2013) bzw. ESWT – European Survey on Working Time and Work-Life Balance (2005)

Erhebungszeitpunkt	2005	2009	2013
Samplegröße in Österreich	n= 1.000 Unternehmen ab zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	n= 1.000 Unternehmen ab zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	n= 1.000 Unternehmen ab zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
Gesamtsample	20.000 europäische Unternehmen	ca. 30.000 europäische Unternehmen	ca. 30.000 europäische Unternehmen
Teilnehmende Länder	EU-15 Ländern plus Tschechien, Zypern, Ungarn, Polen, Slowenien und Lettland	EU-27 plus Kroatien, Türkei und Mazedonien	EU-27 plus Kroatien, FYROM, Island, Montenegro, Türkei
Themen	Arbeitszeit, Überstunden, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Folgen der Flexibilisierung von Arbeitszeit, Ruhestand und Frühpensionierung	zusätzlich: sozialer Dialog, ökonomische Outputvariablen des Unternehmens, ökonomische Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	
Methode	Telefonische Interviews mit der Personalabteilungsleitung (bzw. ArbeitnehmerInnenvertretung), Zufallsstichprobe im öffentlichen und privaten Sektor		
Organisation	Europäische Stiftung (Eurofound)		
Technische Durchführung	TNS Infratest Sozialforschung		
Datenzugang	UK Data Archive (UKDA); http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp		
Kosten	Keine		
Publikationen	http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/index.htm		
Website	http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2013/index.htm		
Methodologische Dokumentation	Ausführlich		
Ausblick	Ausführliche Publikationen zum ECS 2013 für 2014 erwartet		

2005 initiierte die Europäische Stiftung eine Unternehmensbefragung über Arbeitszeitmodelle und Work-Life-Balance in 20.000 Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten in den EU-15 Ländern (plus Tschechien, Zypern, Ungarn, Polen, Slowenien und Lettland). Die Fragen wurden entweder von der Personalabteilungsleitung oder von der ArbeitnehmerInnenvertretung beantwortet. Die Erhebung erfolgte telefonisch, in Österreich wurden 1.000 Unternehmen befragt. 2009 und 2013 wurde der ECS (European Company Survey) als Folgestudie durchgeführt. Der neue Fragebogen enthält zusätzliche Variablen über den sozialen Dialog der Unternehmensführung mit Beschäftigten und ökonomische Outputvariablen von Unternehmen sowie die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Unternehmen. Erste Ergebnisse des ECS 2013 wurden im November 2013 veröffentlicht, ausführlichere Publikationen folgen 2014.

9.3.4. Verdienststrukturerhebung (Earnings Structure Survey)

Erhebungszeitpunkt in Österreich	2002	2006	2010
Samplegröße in Österreich	10.487 Unternehmen	11.618 Unternehmen	11.155 Unternehmen
Teilnehmende Länder	EU-27, Schweiz, Norwegen	EU-27, Schweiz, Norwegen	EU-27, Kroatien, Schweiz, Norwegen
Grundgesamtheit	Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten der ÖNA-CE-08-Abschnitte B-F, G-N	Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten ÖNACE-08-Abschnitte B-F, G-N, P-S	Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten ÖNACE-08-Abschnitte B-F, G-N, P-S
Themen	Einkommen, Unternehmensmerkmale, Beschäftigtenmerkmale (u. a. Geschlecht, Alter, höchster Bildungsabschluss)		
Methode	Fragebogenerhebung (Papierfragebogen, Onlinefragebogen)		
Organisation	Eurostat, Statistik Austria		
Technische Durchführung	Statistik Austria		
Datenzugang	Mikrodaten über Eurostat verfügbar: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/ses Daten sind weiters über die Datenbank STATcube der Statistik Austria (siehe http://www.statistik.at/web_de/services/datenbank_superstar/) verfügbar, wobei ein Teil der Daten frei zugänglich ist, darüber hinaus ist ein Abo erforderlich. Internationale Vergleichsauswertungen sind über die Datenbank von Eurostat (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/lfs) kostenlos verfügbar.		
Kosten	Die Mikrodatsätze und die Abfragen der Eurostatdatenbank sind kostenlos, der österreichische Datensatz ist kostenpflichtig, für die STATcube-Datenbank sind zwei Abo-Optionen mit unterschiedlich langer Dauer (drei und zwölf Monate) erhältlich, die 250 bzw. 800 Euro kosten.		
Publikationen	http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/verdienststruktur/index.html		
Website	http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/verdienststruktur/index.html http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/		
Webanalyse	http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/verdienststruktur/index.html		
Nächste Erhebungswelle	2014		
Methodologische Dokumentation	Ausführlich		
Ausblick	Nächste Erhebung 2014		

Die Verdienststrukturerhebung der Europäischen Union (VSE/earnings structure survey) wird in den 28 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sowie in den Kandidatenländern und den Ländern der Europäischen Freihandelszone (EFTA) durchgeführt. Damit sollen in den genannten Ländern genaue und vereinheitlichte

Daten über die Verdienste für politische und wissenschaftliche Zwecke erfasst werden. Die VSE ist eine groß angelegte Stichprobenerhebung bei Unternehmen. Sie bietet detaillierte und vergleichbare Informationen über die Beziehungen zwischen der Verdiensthöhe, individuellen Merkmalen der Beschäftigten (Geschlecht, Alter, Beruf, Dauer des Arbeitsverhältnisses, höchster erreichter Bildungsabschluss usw.) und ihrem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin (Wirtschaftszweig, Größe und Standort des Unternehmens).

Die Daten der VSE beziehen sich auf Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten aus allen in der statistischen Klassifizierung der Wirtschaftstätigkeiten in der Europäischen Gemeinschaft definierten Wirtschaftszweigen mit Ausnahme der öffentlichen Verwaltung. In den SES-Mikrodaten enthaltene Geschäftstätigkeiten sind in NACE Rev. 1 Abschnitte B bis S mit Ausnahme von Abschnitt O (NACE Rev. 1.1 Abschnitte C bis O mit Ausnahme von Abschnitt L bis zum Bezugsjahr 2006) aufgeführt. Die Angaben zu öffentlichen Verwaltungen (NACE Rev. 1.1 Abschnitt L bis zum Jahr 2006 und NACE Rev. 2 Abschnitt O für das Jahr 2010) sowie die Daten zu Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten werden von einigen Ländern auf freiwilliger Basis bereitgestellt. Die nationalen statistischen Ämter sind zuständig für die Auswahl der Stichprobe, die Erstellung der Fragebogen, die Durchführung der Erhebung und die Übermittlung der Ergebnisse an Eurostat gemäß den von Eurostat erstellten Durchführungsvereinbarungen. Die Daten werden zentral von Eurostat verarbeitet.

10. ANNEX 2: LÄNGSSCHNITTDATEN AUS DEM EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEY

Sind Sie hauptsächlich angestellt (inkl. Arbeiterinnen/Arbeiter oder Beamtinnen/Beamte)?					Was für einen Arbeitsvertrag haben Sie?						
ja	1995	2000	2005	2010	% zeitlich unbefristeten	1995	2000	2005	2010		
AT	Gesamt	85	84	79	85	AT	Gesamt	88	87	81	85
	Männer	85	82	78	82		Männer	87	88	82	87
	Frauen	85	87	80	88		Frauen	88	87	79	82
EU-15	Gesamt	79	83	83	83	EU-15	Gesamt	81	82	78	79
	Männer	76	80	80	81		Männer	82	84	80	81
	Frauen	82	86	86	86		Frauen	79	80	75	77

Wie viele Stunden in der Woche arbeiten Sie normalerweise in Ihrem Hauptberuf?					Anteil der Teilzeit-Beschäftigten*						
Stunden	1995	2000	2005	2010	%	1995	2000	2005	2010		
AT	Gesamt	41	40	40	37	AT	Gesamt	13	19	18	26
	Männer	44	42	43	40		Männer	2	6	5	11
	Frauen	38	36	36	32		Frauen	26	37	34	44
EU-15	Gesamt	40	38	37	36	EU-15	Gesamt	19	23	23	27
	Männer	43	42	41	40		Männer	8	11	10	13
	Frauen	35	34	33	32		Frauen	34	40	39	44

* Teilzeit = 0–34,9 Stunden; Vollzeit = 35+ Stunden; Anm.: Der EWCS 1995 führt keine Personen an, die weniger als zehn Stunden pro Woche arbeiten. Diese Personengruppe wurde aber bei den Folgeerhebungen mitberücksichtigt.

Was ist in Ihrem Lohn/Gehalt enthalten?											
Stückakkord oder Produktivitätsprämie					Bezahlungen für Überstunden						
%: ja		1995	2000	2005	2010	%: ja		1995	2000	2005	2010
AT	Gesamt	9	6	13	7	AT	Gesamt	44	34	46	43
	Männer	8	7	18	8		Männer	50	45	55	55
	Frauen	9	4	7	6		Frauen	37	20	34	30
EU-15	Gesamt	13	7	11	11	EU-15	Gesamt	22	21	32	36
	Männer	15	9	14	14		Männer	25	26	38	41
	Frauen	10	4	7	8		Frauen	18	16	26	30

Wie oft arbeiten Sie normalerweise pro Monat in der Nacht, das heißt, für mindestens zwei Stunden zwischen 22 und 5 Uhr morgens?					Wie oft im Monat arbeiten Sie am Sonntag?						
% mind. einmal		1995	2000	2005	2010	% mind. einmal		1995	2000	2005	2010
AT	Gesamt	20	19	19	19	AT	Gesamt	25	28	29	25
	Männer	28	24	22	24		Männer	31	29	28	26
	Frauen	12	13	15	13		Frauen	19	26	30	23
EU-15	Gesamt	21	17	18	17	EU-15	Gesamt	30	46	25	26
	Männer	26	22	23	21		Männer	34	51	27	27
	Frauen	13	11	13	13		Frauen	25	40	23	26

Und an wie vielen Samstagen arbeiten Sie im Monat?					Und wie oft im Monat arbeiten Sie mehr als zehn Stunden am Tag?						
% mind. einmal		1995	2000	2005	2010	% mind. einmal		1995	2000	2005	2010
AT	Gesamt	51	54	51	45	AT	Gesamt	X	35	43	32
	Männer	55	55	51	44		Männer	X	44	52	42
	Frauen	46	52	52	46		Frauen	X	24	33	20
EU-15	Gesamt	56	26	51	49	EU-15	Gesamt	X	33	35	32
	Männer	61	28	53	52		Männer	X	42	44	39
	Frauen	49	24	47	46		Frauen	X	22	23	22

Arbeiten Sie ...											
jeden Tag die gleiche Anzahl von Stunden?					jede Woche die gleiche Anzahl von Tagen?						
%: ja		1995	2000	2005	2010	%: ja		1995	2000	2005	2010
AT	Gesamt	X	51	46	46	AT	Gesamt	X	68	69	71
	Männer	X	49	47	45		Männer	X	66	70	71
	Frauen	X	54	44	47		Frauen	X	69	68	71
EU-15	Gesamt	X	59	59	57	EU-15	Gesamt	X	76	75	79
	Männer	X	57	57	56		Männer	X	73	74	77
	Frauen	X	61	61	60		Frauen	X	79	77	81
mit fixen Beginn- und Schlusszeiten?					im Schichtdienst?						
%: ja		1995	2000	2005	2010	%: ja		1995	2000	2005	2010
AT	Gesamt	74	59	52	56	AT	Gesamt	9	13	13	12
	Männer	74	55	50	53		Männer	12	16	14	15
	Frauen	75	64	55	60		Frauen	7	10	12	9
EU-15	Gesamt	65	65	61	61	EU-15	Gesamt	13	19	16	16
	Männer	60	61	56	57		Männer	13	19	16	16
	Frauen	71	70	67	66		Frauen	12	18	16	16

Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit ...											
ein hohes Arbeitstempo?						arbeiten unter Termindruck?					
% mind. ¼ der Zeit		1995	2000	2005	2010	% mind. ¼ der Zeit		1995	2000	2005	2010
AT	Gesamt	64	63	73	72	AT	Gesamt	76	65	69	68
	Männer	69	67	73	74		Männer	84	75	74	76
	Frauen	58	57	72	69		Frauen	67	50	62	59
EU-15	Gesamt	54	56	61	61	EU-15	Gesamt	56	59	62	63
	Männer	55	58	65	64		Männer	61	63	69	68
	Frauen	52	53	57	57		Frauen	49	54	55	57

Ist Ihr Arbeitstempo abhängig von der Arbeit der Kolleginnen oder Kollegen?						Ist Ihr Arbeitstempo abhängig vom automatischen Tempo einer Maschine oder von der Bewegung des Produktes?					
%: ja		1995	2000	2005	2010	%: ja		1995	2000	2005	2010
AT	Gesamt	34	39	36	31	AT	Gesamt	21	18	21	14
	Männer	38	43	38	35		Männer	26	23	26	17
	Frauen	29	33	33	26		Frauen	14	12	16	10
EU-15	Gesamt	38	42	42	39	EU-15	Gesamt	21	19	19	18
	Männer	40	45	45	42		Männer	24	24	23	23
	Frauen	35	39	39	36		Frauen	17	13	13	11

Ist Ihr Arbeitstempo abhängig von der direkten Kontrolle Ihres/Ihrer Vorgesetzten?						Können Sie die Reihenfolge der Aufgaben selbst auswählen oder ändern?					
%: ja		1995	2000	2005	2010	%: ja		1995	2000	2005	2010
AT	Gesamt	36	27	32	24	AT	Gesamt	59	64	65	69
	Männer	37	29	33	24		Männer	59	63	62	67
	Frauen	35	25	31	24		Frauen	58	65	69	72
EU-15	Gesamt	35	32	34	36	EU-15	Gesamt	66	65	64	67
	Männer	36	32	35	37		Männer	66	64	64	66
	Frauen	34	31	33	35		Frauen	66	65	64	68

Können Sie die Arbeitsmethoden selbst auswählen oder ändern?						Können Sie das Arbeitstempo oder die Menge an Arbeit selbst auswählen/ändern?					
%: ja		1995	2000	2005	2010	%: ja		1995	2000	2005	2010
AT	Gesamt	62	67	63	63	AT	Gesamt	70	73	73	58
	Männer	62	68	60	59		Männer	69	73	71	58
	Frauen	61	66	67	67		Frauen	70	74	76	59
EU-15	Gesamt	73	71	68	67	EU-15	Gesamt	73	70	69	68
	Männer	74	70	68	66		Männer	74	71	69	69
	Frauen	71	72	68	68		Frauen	72	70	69	68

Schließt Ihr Hauptberuf folgende Aspekte mit ein?											
Das selbstständige Lösen unvorhergesehener Probleme						Monotone Aufgabe					
%: ja		1995	2000	2005	2010	%: ja		1995	2000	2005	2010
AT	Gesamt	79	81	83	82	AT	Gesamt	31	27	26	27
	Männer	85	85	86	83		Männer	31	28	23	26
	Frauen	70	76	80	80		Frauen	31	25	31	28
EU-15	Gesamt	85	83	81	83	EU-15	Gesamt	44	39	42	45
	Männer	87	86	84	85		Männer	43	40	41	45
	Frauen	81	79	78	80		Frauen	46	39	43	44

Vielschichtige Aufgaben						Das Lernen neuer Dinge					
%: ja		1995	2000	2005	2010	%: ja		1995	2000	2005	2010
AT	Gesamt	75	79	83	82	AT	Gesamt	74	72	77	75
	Männer	79	81	84	86		Männer	80	75	77	79
	Frauen	71	78	82	78		Frauen	68	69	77	71
EU-15	Gesamt	60	56	59	57	EU-15	Gesamt	77	71	70	69
	Männer	64	61	64	63		Männer	79	72	71	70
	Frauen	53	50	53	51		Frauen	74	70	69	68

Arbeiten mit Computern						Umgang mit firmenfremden Personen					
% mind. ¼ der Zeit		1995	2000	2005	2010	% mind. ¼ der Zeit		1995	2000	2005	2010
AT	Gesamt	36	40	50	60	AT	Gesamt	64	66	66	70
	Männer	37	42	50	60		Männer	64	63	65	68
	Frauen	36	37	51	60		Frauen	65	70	68	73
EU-15	Gesamt	39	42	50	55	EU-15	Gesamt	70	66	66	70
	Männer	38	41	48	53		Männer	67	62	63	66
	Frauen	41	43	52	58		Frauen	75	71	70	75

Haben Sie einen Zweitjob?						Anteil weiblicher Vorgesetzter bei unselbstständig Beschäftigten					
% regelmäßig, gelegentlich oder saisonal		1995	2000	2005	2010	%		1995	2000	2005	2010
AT	Gesamt	X	6	7	9	AT	Gesamt	15	19	23	27
	Männer	X	6	7	8		Männer	4	7	8	11
	Frauen	X	6	7	9		Frauen	29	34	40	44
EU-15	Gesamt	X	6	6	7	EU-15	Gesamt	21	22	24	28
	Männer	X	6	6	7		Männer	7	9	9	12
	Frauen	X	6	6	7		Frauen	38	39	41	46

Wie gut sind Sie Ihrer Meinung nach über die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken in Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit informiert?						Glauben Sie, dass Ihre Gesundheit oder Sicherheit durch Ihre Arbeit gefährdet ist?					
% sehr gut, gut informiert		1995	2000	2005	2010	%: ja		1995	2000	2005	2010
AT	Gesamt	92	93	87	90	AT	Gesamt	30	24	23	22
	Männer	94	94	87	89		Männer	36	27	27	28
	Frauen	89	93	88	91		Frauen	32	19	19	16
EU-15	Gesamt	89	89	85	89	EU-15	Gesamt	29	28	35	22
	Männer	90	89	85	90		Männer	33	32	30	26
	Frauen	88	89	84	88		Frauen	22	23	20	17

Konnten Sie im letzten Jahr in Ihrem Hauptberuf aus Gesundheitsproblemen nicht arbeiten?					
%: ja		1995	2000	2005	2010
AT	Gesamt	36	X	21	22
	Männer	35	X	21	28
	Frauen	37	X	21	16
EU-15	Gesamt	22	X	24	22
	Männer	23	X	23	26
	Frauen	22	X	25	17

Haben Sie in den letzten zwölf Monaten an einer der folgenden Ausbildungen zur Verbesserung Ihrer Fähigkeiten teilgenommen?											
Von Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin bzw. von Ihnen selbst bezahlte bzw. organisierte Fortbildung					Fortbildung am Arbeitsplatz						
%: ja		1995	2000	2005	2010	%: ja		1995	2000	2005	2010
AT	Gesamt	26	33	38	41	AT	Gesamt	x	x	34	44
	Männer	28	36	36	40		Männer	x	x	32	44
	Frauen	23	27	39	41		Frauen	x	x	36	43
EU-15	Gesamt	30	31	27	35	EU-15	Gesamt	x	x	27	33
	Männer	30	30	26	36		Männer	x	x	25	33
	Frauen	30	31	29	34		Frauen	x	x	28	34

Haben Sie in den letzten zwölf Monaten arbeits-spezifische Probleme mit einem/einer ArbeitnehmervertreterIn besprochen?					
%: ja		1995	2000	2005	2010
AT	Gesamt	21	X	19	18
	Männer	23	X	20	19
	Frauen	17	X	17	18
EU-15	Gesamt	22	X	20	17
	Männer	24	X	21	18
	Frauen	20	X	18	17

11. LITERATUR

Aiginger, Karl/Horvath, Thomas/Mahringer, Helmut (2011): Why Labour Market Response Differed in the Great Recession: The Impact of Institutions and Policy. Wien: WIFO Working Papers, No. 396

Aigner, Ernest/Nocker, Matthias (2013): Regressionsanalysen zur Arbeitszufriedenheit mit Daten des European Working Conditions Survey 2010. WU Wien, unveröffentlichte Seminararbeit

Al-Ani, Ayad (2013): Zukunft der Arbeit: „Die Schwachen könnten untergehen“; in: Die Zeit, 15.3.2013; <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2013-03/interview-zukunft-arbeit-al-ani/komplettansicht>

Allinger, Bernadette (2013): NEET-Jugendliche in Europa; in: FORBA Trendreport 1/2013, 4-7. Quelle: http://www.forba.at/data/downloads/file/755-Trendreport_1_2013_RZ_Webversion.pdf

Ambos, Ingrid (2005): Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Nationaler Report, http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/ambos05_01.pdf

Auer-Rizzi, Werner/Reber, Gerhard/Szabo, Erna (2005): Governance-Strukturen und Führungsverhalten: Symptome von Entsolidarisierung in Deutschland und Österreich; in: Industrielle Beziehungen, Volume 12, Number 3, 231-251

Bacher, Johann et al. (2013): NEET-Jugendliche: Eine neue arbeitsmarktpolitische Zielgruppe in Österreich; in: WISO 4/2013, 103-131

Badura, Bernhard et al. (2013): Sozialkapital. Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg. 2. erweiterte Auflage. Berlin/Heidelberg: Springer Gabler

Balz, Anne/Krell, Kristina (2012): Unsicherheit des Arbeitsplatzes mindert Arbeitszufriedenheit besonders in Deutschland; in: ISI 48 – Juli 2012. Quelle: <http://www.gesis.org/publikationen/zeitschriften/isi/>

Baranowska, Anna/Gebel, Michael (2010): The determinants of youth temporary employment in the enlarged Europe: do labour market institutions matter? In: European Societies, Volume 12, Issue 3, 367-390

Baud, Sacha (2013): Umweltorientierte Produktion und Dienstleistung (EGSS) 2008–2011; in: Statistische Nachrichten 10/2013, 914-926

Bauer, Joachim (2013): Arbeit. Warum unser Glück von ihr abhängt und wie sie uns krank macht. München: Blessing Verlag

Bergmann, Nadja/Papouschek, Ulrike/Sorger, Claudia/Schönauer, Annika (2010): Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt. Analyse und Umsetzungsbeispiele. Wien

Bettio, Francesca/Verashchagina, Alina (2009): Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU. Brussels: European Commission

Biffel, Gudrun/Hager, Isabella/Hartel, Margit/Hudler-Seitzberger, Michaela (2006): Betriebliche Mitbestimmung und Arbeitszufriedenheit. AK Wien, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 96

Biffel, Gudrun et al. (2011): Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen. Studie im Auftrag der AK Wien. Quelle: http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Psychische_Belastungen_der_Arbeit.pdf

Binswanger, Mathias (2006): Die Tretmühlen des Glücks. Wir haben immer mehr und werden nicht glücklicher. Was können wir tun? Freiburg/Basel/Wien: Herder spektrum

Blaschke, Sabine/Cyba, Eva (2005): Einstellungen zu Arbeit und Beruf; in: Schulz, Wolfgang/ Haller, Max/ Grausgruber, Alfred (Hg.): Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986–2004. Wiesbaden: VS-Verlag

Blossfeld, Hans-Peter/Buchholz, Sandra/Hofäcker, Dirk/Hofmeister, Heather/Kurz, Karin/Mills, Melinda (2007): Globalisierung und die Veränderung sozialer Ungleichheiten in modernen Gesellschaften. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse des GLOBALIFE Projektes; in: Kölner ZS f. Soziologie und Sozialpsychologie 4/2007, 667-691

BMASK (2010): Arbeitsmarkt im Jahr 2009. Wien

bmm GmbH (2013): Belastungen am Arbeitsplatz in der Steiermark. Befragung im Auftrag der AK Steiermark; http://media.arbeiterkammer.at/stmk/Belastungen_am_Arbeitsplatz_bmm.pdf

Bock-Schappelwein, Julia/Mühlberger, Ulrike (2008): Beschäftigungsformen in Österreich: Rechtliche und quantitative Aspekte. Wien: WIFO-Monatsberichte, 12/08

Böheim, René/Schneeweis, Nicole (2008): Betriebliche Weiterbildung und Produktivität; in: Wirtschaft und Gesellschaft, 34 (1), 57-81

Böheim, René/Wakolbinger, Florian (2009): Mehr Lohn bei betrieblicher Weiterbildung? Eine empirische Analyse österreichischer Unternehmen. Untersuchung im Auftrag der Arbeiterkammer Wien

Böheim, René/Himpele, Klemens/Mahringer, Helmut/Zulehner, Christine (2011): The Gender Pay Gap in Austria: Tamensi Movetur! Wien: WIFO Working Paper, No. 394

Bolder, Axel (2006): Weiterbildung in der Wissensgesellschaft. Die Vollendung des Matthäus-Prinzips; in: Bittlingmayer, Uwe H./Bauer, Ullrich (Hg.): Die „Wissensgesellschaft“ – Mythos. Ideologie oder Realität? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Bolz, Anne/Krell, Kristina (2012): Unsicherheit des Arbeitsplatzes mindert Arbeitszufriedenheit besonders in Deutschland; in: ISI 48, Juli 2012, 11-15

Bruneforth, Michael/Lassnigg, Lorenz (Hrsg.) (2012): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012, Band 1: Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren; Quelle: http://www.bmukk.gv.at/medienpool/23879/nbb_2012_bo1_indikator_e.pdf

Bustillo, Rafael Muñoz et al. (2011): E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators; in: Socio-Economic Review (2011) 9, 447-475

Csoka, Bettina/Vorbach, Judith (2013): Europäische Solidarität für eine faire Verteilung in Europa; in: Wirtschaftspolitik – Standpunkte 02/2013, 18-21, Quelle: http://media.arbeiterkammer.at/wien/AK_Wirtschaftspolitik_02_2013.pdf

Dilger, Alexander (2003): Sind Betriebsräte effizient? In: Industrielle Beziehungen 4/2003

Dütsch, Matthias/Liebig, Verena/Struck, Olaf (2013): Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität; in: Kölner Zeitschrift f. Soziologie und Sozialpsychologie 65, 505-531

Eckersdorfer, Paul/Halak, Johannes/Kapeller, Jakob/Schütz, Bernhard /Springholz, Florian/Wildauer, Rafael (2013): Vermögen in Österreich. Bericht zum Forschungsprojekt „Reichtum im Wandel“, gefördert aus Mitteln der Arbeiterkammern Wien und Oberösterreich. Linz

Ehrenberg, Alain (2008): Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart. Frankfurt/Main: Suhrkamp

Eibel, Kerstin et al. (2009): Die Qualität des Arbeitslebens von älteren ArbeitnehmerInnen. Studie der Bundesarbeitskammer. Quelle: http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Studie_AeltereArbeitnehmerInnen_2009.pdf

Eichmann, Hubert/Flecker, Jörg/Bauernfeind, Alfons/Saupe, Bernhard/Vogt Marion (2010): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Wien: Sozialpolitische Studienreihe des BMASK, Band 4

Eichmann, Hubert/Bauernfeind, Alfons/Hofbauer, Johanna (2010a): WorkSpace – Evaluierung von räumlichen Arbeitsbedingungen in Unternehmen. Unveröffentlichter Forschungsbericht

Eichmann, Hubert/Saupe, Bernhard (2011): Praktika und Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich. Empirische Analyse von Praktika sowie der Situation von Praktikanten/Praktikantinnen. Studie im Auftrag des BMASK. Wien: FORBA-Forschungsbericht 4/2011

Eichmann, Hubert (2013): Arbeiten im Grenzbereich unselbständig – selbständig. Sekundäranalyse vorliegender Studien zu Branchen und Erwerbssegmenten. Studie im Auftrag der AK. Wien

Eurofound (2012): Fifth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union, Luxembourg

Eurofound (2012a): Trends in job quality in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Eurofound (2012b): Health and well-being at work: A report based on the fifth European Working Conditions Survey. Dublin

European Agency for Safety and Health at Work (2013): European Opinion Poll on Occupational Safety and Health. Bilbao

European Central Bank (2013): The Eurosystem Household Finance and Consumption Survey. Results from the first wave. Frankfurt: Eurosystem Finance and Consumption Network

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2009): Employment in Europe 2009. Report. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>

Evers, John (2013): Bildung nicht nur für ManagerInnen; in: Arbeit & Wirtschaft 7/2013, 34-35

Fernández-Macías, Enrique (2012): Job Polarization in Europe? Changes in the Employment Structure and Job Quality, 1995-2007; in: Work and Occupations, No. 39, 157-182

Fink, Marcel/Riesenfelder, Andreas/Tálos, Emmerich (2001): Endbericht Atypische Arbeitsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und freie DienstnehmerInnen. Wien

Fischer, Lorenz/Fischer, Oliver (2005): Arbeitszufriedenheit: Neue Stärken und alte Risiken eines zentralen Konzepts der Organisationspsychologie; in: Wirtschaftspsychologie 1/2005, 5-20

Flecker, Jörg (2000): Zwischen unerledigter Humanisierung und wettbewerbsorientierter Modernisierung: Zur politischen Gestaltung von Arbeitsorganisation; in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft 4/2000

Flecker, Jörg (Hg.) (2012): Arbeit in Ketten und Netzen. Die dynamische Vernetzung von Unternehmen und die Qualität der Arbeit. FORBA-Forschung, Bd. 6. Berlin: edition sigma

Flecker, Jörg/Schönauer, Annika (2012): Die Internationalisierung österreichischer IT-Unternehmen – Dynamik von Wertschöpfungsketten und Arbeit; in: Wirtschaft und Gesellschaft 3/2012, 567-599

Friedl, Heiko/Orfeld, Barbara (2002): Psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind einfach zu ermitteln. Quelle: www.dnbgf.de/fileadmin/texte/Downloads/uploads/dokumente/2009/psych_bel_ermittlung.pdf

Friesl, Christian/Polak, Regina/Hamachers-Zuba, Ursula (Hg.) (2009): Die Österreicher/-innen. Wertewandel 1990–2008. Wien: Czernin Verlag

Geisberger, Tamara (2007): Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede; in: Statistische Nachrichten 7/2007, 633-642

Gerlmaier, Anja (2002): Neue Selbstständigkeit in der Informationsgesellschaft. Ein Vergleich von Anforderungen und individuellen Ressourcenpotenzialen bei autonom-flexiblen und arbeitsteiligen Arbeitsformen im IT-Bereich. Dissertation an der Universität Dortmund

Glaser, Jürgen/Molnar, Martina (2013): Psychische Belastung und Stress in der Arbeit. Ursachen, Folgen, Lösungen. Quelle: http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenschutz/Psychische_Belastungen_und_Stress_in_der_Arbeit.pdf

Glocker, Christian/Horvath, Thomas/Mayrhuber, Christine (2012): Die Entwicklung und Verteilung der Einkommen; in: BMASK (Hg.): Sozialbericht 2011–2012. Ressortaktivitäten und sozialpolitische Analysen. Wien, 217-246

Haas, Silvia/Huemer, Ulrike/Mahringer, Helmut (2012): Arbeitsmarktmonitor 2012. Ein jährliches, EU-weites Arbeitsmarktbeobachtungssystem. Wien: Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien

Haberfellner, Regina/Sturm, René (2013): Green Economy? Wien: AMS-report 96

Han, Byung-Chul (2010): Müdigkeitsgesellschaft. Berlin: Matthes & Seitz

Haubl, Rolf et al. (2013): Belastungsstörung mit System. Die zweite Studie zur psychosozialen Situation in deutschen Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Haydn, Gerlinde (2007): Neue Selbständige in Wien. Eine quantitative Untersuchung; in: Magistrat der Stadt Wien (2007), 33-38

Henke, Justus (2007): Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen. Eine Ereigniszeitanalyse auf Basis des Mikrozensus; in: Statistische Nachrichten 7/2007, 607-619

Hermann, Christoph/Atzmüller, Roland (Hg.) (2009): Die Dynamik des „österreichischen Modells“. Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem. Berlin: edition sigma

Hermann, Christoph/Flecker, Jörg (2009): Betriebliche Interessenvertretung in Österreich: Wachsender Druck und zunehmende Lücken; in: Hermann, Christoph/Atzmüller, Roland (Hg.), Die Dynamik des „österreichischen Modells“. Berlin: edition sigma, 87-102

Hermann, Christoph (2013): Die Finanzkrise und ihre Auswirkungen auf Sozialstaaten und Arbeitsbeziehungen; in: WISO 1/2013, 33-49

Hirschbichler, Brigitte/Klapfer, Karin (2012): „Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitskräfteerhebung – Ad-hoc-Modul 2010“. Statistische Nachrichten 7, 496-509

Holman, David/McClelland Charlotte R. (2011): Job quality in growing and declining economic sectors of the EU. WALQUING working paper 2011.3. Manchester: Manchester University Press

Holman, David (2013): Job types and job quality in Europe; in: Human Relations, No. 66, 475-502

Holtgrewe, Ursula/Sardadvar, Karin (2012): Hard work. Job quality and organisation in European low-wage sectors. Synthesis report on company case studies for work package 6 of the walqing project. Deliverable 6.13, 'Integrated report on organisational case studies' for Workpackage 6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597, <http://www.walqing.eu/index.php?id=38>

Holtgrewe, Ursula (2013): Qualität der Arbeit in Europa. Vergleichen, aber was? In: FORBA Trendreport 2/2013, 4-5. Quelle: http://www.forba.at/data/downloads/file/821-Trendreport_2-2013_Webversion.pdf

Holtgrewe, Ursula (2014): New new technologies. The future and the present of work in information and communication technology; in: New Technology, Work and Employment, Jg. 29, Nr. 1, 9-24

Janger, Jürgen/Reinstaller, Andreas (2009): Innovation: Anreize, Inputfaktoren und Output im Spiegel der österreichischen Wirtschaftsstruktur; in: WIFO Monatsberichte 8/2009, 603-617

Kannonier-Finster/Ziegler Meinrad (Hg.) (2012): Ohne Filter. Arbeit und Kultur in der Tabakfabrik Linz. Innsbruck: Studienverlag

Karasek, Robert/Theorell, Tores (1990): Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books

Kaupa, Isabella/Kien, Christina/Kreiml, Thomas/Riesenfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzel, Petra (2005): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei Neuen Erwerbsformen in Wien. Wien

Kerkhofs, Marcel/Chung, Heejung/Ester, Peter (2008): Working time flexibility across Europe: a typology using firm-level data; in: Industrial Relations Journal 39:6, 569–585

Knittler, Käthe/Stadler Bettina (2012): Atypische Beschäftigung während der Krise nach soziodemographischen Merkmalen; in: Statistische Nachrichten 7/12, 476-495

Krenn, Manfred/Flecker, Jörg/Eichmann, Hubert/Papouschek, Ulrike (2010): „... was willst du viel mitbestimmen?“ Flexible Arbeit und Partizipationschancen in IT-Dienstleistungen und mobiler Pflege. FORBA-Forschung, Bd. 5. Berlin: edition sigma

Krenn, Manfred/Saunders, Eva (2012): Prekäre Integration – die soziale Verwundbarkeit von Migrantinnen und ihre Integration durch Erwerbsarbeit. Forba-Forschungsbericht 4/2012. Wien

Krenn, Manfred (2013): Aus dem Schatten des „Bildungsdünkels“. Bildungsbenachteiligung, Bewältigungsformen und Kompetenzen von Menschen mit geringen Schriftsprachkompetenzen. Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 1/2013, Quelle: http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/materialien-eb_2013-1_aus_dem_Schatten_des_Bildungsduenkels.pdf

Langhoff, Thomas/Krietsch, Ina/Starke, Christian (2010): Der Erwerbseinstieg junger Erwachsener: unsicher, ungleich, ungesund; in: WSI Mitteilungen 7/2010, 343-349

Layard, Richard (2005): Die glückliche Gesellschaft. Kurswechsel für Politik und Wirtschaft. Frankfurt/Main: Campus

Lechner, Ferdinand/Riesenfelder, Andreas/Schelepa, Susanne/Wetzel, Petra (2009): Betreuung schulpflichtiger Kinder von erwerbstätigen Eltern. Wien

Leimeister, Jan Marco/Zogaj, Shkodran (2013): Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing: Eine Literaturstudie. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 287. Düsseldorf

Leitner, Andrea et al. (2012): Green Jobs. Arbeitsbedingungen und Beschäftigungspotenziale. Wien: AK Informationen zur Umweltpolitik 186

Leoni, Thomas (2012): Fehlzeitenreport 2012. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. Wien: WIFO-Bericht

Lesch, Hagen/Schäfer, Holger/Schmidt, Jörg (2013): Gute Arbeit oder zufrieden mit der Arbeit? Konzeptionelle Überlegungen und empirische Befunde für Deutschland; in: Sozialer Fortschritt 5/2013, 139-148

Leschke, Janine/Watt, Andrew/Finn Mairéad (2012): Job quality in the crisis – an update of the Job Quality Index (JQI). ETUI Working Paper 2012.07, <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Job-quality-in-the-crisis-an-update-of-the-Job-Quality-Index-JQI>

Lüthje, Boy/Schumm, Wilhelm/Sproll, Martina (2002): Contract Manufacturing. Transnationale Produktion und Industriearbeit in der IT-Branche. Frankfurt/Main: Campus

Magistrat der Stadt Wien, MA 05 (Hrsg.) (2007): Wien in Zahlen, Beschäftigung: Die neue Vielfalt in der Arbeitswelt: Neue und klassische Erwerbsformen im Vergleich. Wien

Mahringer, Helmut (2004): Recent Trends in Job Stability: Evidence from Austrian Social Security Records; in: Huber, Peter/Mahringer, Helmut/Schöberl, Marianne/Smeral, Kristin (2004): Arbeitsplatzreallokation und Arbeitskräftemobilität. Wien, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, 37-72

Mandl, Irene (2011): Kurzarbeitsbeihilfe in Österreich; in: Wirtschaft und Gesellschaft, 37 (2), 293-314

Mayer-Schönberger, Viktor/Cukier, Kenneth (2013): Big Data. Die Revolution, die unser Leben verändern wird. München: Redline

Mesch, Michael (Hg.) (2005): Der Wandel der Beschäftigungsstruktur in Österreich. Branchen – Qualifikationen – Berufe. Wien: Lit Verlag

Neckel, Sighard/Wagner, Greta (Hg.) (2013): Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Frankfurt/Main: Edition Suhrkamp

OECD (2012): The distribution of working hours among adults in couple families by age of youngest child and number of children. OECD Family database www.oecd.org/social/family/database; OECD – Social Policy Division – Directorate of Employment, Labour and Social Affairs

Oxford Research (2011): Social dialogue and working conditions. Dublin: Eurofound

Pfaff, Holger (2013): Optionsstress und Zeitdruck; in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin et al. (Hg.): Immer schneller, immer mehr. Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden: Springer VS, 113-144

Pichler, Florian/Wallace, Claire (2009): What are the Reasons for Differences in Job Satisfaction across Europe? Individual, Compositional, and Institutional Explanations; in: European Sociological Review, Vol. 25, No. 5, 535-549

Prammer, Elisabeth (2013): Boreout – Biografien der Unterforderung und Langeweile. Eine soziologische Analyse. Wiesbaden: Springer

Rechnungshof (2012): Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen der gesamten Bevölkerung gemäß Art. 1 § 8 Abs. 4 des Bezügebegrenzungsgesetzes, BGBl. I Nr. 64/1997, getrennt nach Branchen, Berufsgruppen und Funktionen für die Jahre 2010 und 2011 („Allgemeiner Einkommensbericht 2012“). Wien

Reidl, Sybille/Schiffbänker, Helene (2013): Karenzväter in Zahlen. Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger. Wien

Riesenfelder, Andreas/Wetzel, Petra (2010): Die Leiharbeit in der Krise? Wien

Riesenfelder, Andreas/Schelepa, Susanne/Wetzel, Petra (2011): Geringfügige Beschäftigung in Österreich. Wien

Riesenfelder, Andreas (2013): Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der Kohorten 2006 bis 2010 in Österreich und in der Bundeshauptstadt Wien. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Wien

Rosenbach, Frank/Richter, Matthias (2013): Depression als gesellschaftliche Erkrankung. Die sozialen Determinanten psychischer Gesundheit; in: Psychotherapie im Dialog 3/2013, 85-88

Sardadvar, Karin (2012): Indirect paths, fragmented days. Maintenance cleaners in Austria. An internal research report for WP7 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597. Wien

Scambor, Elli/Wojnicka, Katarzyna/Bergmann, Nadja (Ed.) (2012): The Role of Men in Gender Equality. European Strategies and Insights. Study on the Role of Men in Gender Equality.

Schlager, Christa (2013): Kommentar: Wie ist Österreich bisher durch die Krise gekommen? In: Filipič, Ursula/Beer, Elisabeth (Hg.): Sozialer Aderlass in Europa – Arbeit und soziale Sicherung unter Druck. Dokumentation der gleichnamigen Tagung in der Arbeiterkammer. Wien: Sozialpolitik in Diskussion, Band 13, 21-26

Schmid, Kurt/Kailer, Norbert (2008): Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen. ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Studie im Auftrag des AMS

Schneeberger, Arthur (2010): Arbeitsmarktbezogene Auswirkungen und gesellschaftliche Antriebskräfte der Hochschulexpansion; in: ibw-Mitteilungen, 1. Quartal 2010, 1-14

Schönauer, Annika (2013): Überqualifizierung – ein europäischer Trend? In: FORBA Trendreport 1/2013, 14-15. Quelle: http://www.forba.at/data/downloads/file/755-Trendreport_1_2013_RZ_Webversion.pdf

Schulz, Wolfgang/Haller, Max/Grausgruber, Alfred (Hg.) (2005): Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986–2004. Wiesbaden: VS-Verlag

Siegrist, Johannes (1996): Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions at Work; in: Journal of Occupational Health Psychology, 1996/1, 27-43

Siegrist, Johannes/Dragano, Nico (2008): Psychosoziale Belastungen und Erkrankungsrisiken im Erwerbsleben; in: Bundesgesundheitsblatt Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz, 51 (3), 305-312

Siegrist, Johannes (2013): Berufliche Gratifikationskrisen und depressive Störungen. Aktuelle Forschungsevidenz; in: Der Nervenarzt, 84 (1), 33-37

Sladek, Ulla/Kapeller, Doris/Pretterhofer, Ingeborg (2006): Aus Erfahrungen lernen. Zielgruppenenerreichung, Weiterbildungsbarrieren und Lernen aus der Sicht

ehemals lernungewohnter Frauen. Empirische Untersuchung und Entwicklung neuer Strategien, http://www.peripherie.ac.at/_lccms_/downloadarchive/00069/Empirischeuntersuchung.pdf

Stadler, Bettina/Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2011): Dequalifizierung vom Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt; in: Statistische Nachrichten 5/2011, 383-399.

Stadlmayr, Martina/Lankmayer, Thomas (2013): Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“, Teilbericht 2 – Qualitativer Untersuchungsteil. Studie im Auftrag des BMASK. Wien

Stansfeld, Stephen A. et al. (2012): Repeated Job Strain and the Risk of Depression: Longitudinal Analyses from the Whitehall II Study; in: American Journal Public Health, 102, 2360-2366

Statistik Austria (2009): Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2007. Wien

Statistik Austria (2009a): Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008. Wien

Statistik Austria (2013): Wie geht's Österreich? 2013. Indikatoren und Analysen. Quelle: http://www.statistik.at/web_de/static/hintergrundbericht_wie_gehts_oesterreich_070146.pdf

Statistik Austria (2013a): IKT-Einsatz in Unternehmen. Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen 2012. Wien

Statistik Austria (2013b): Erwachsenenbildung. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Wien

Statistik Austria (2013c): Bildung in Zahlen. Wien

Stern, Sandra/Schönauer, Annika/Holtgrewe, Ursula (2010): Service um jeden Preis? Arbeiten im Callcenter. Erfahrungsberichte und Organisationsmöglichkeiten. Wien: ÖGB-Verlag

Steyrer, Johannes/Schiffinger, Michael (2008): Globe-Studien: Führung, Commitment und Unternehmenserfolg; www.wu.ac.at/highlights/events/review/competenceday/wucompetenceday/2008/beitraege_2008/steyrer_schiffinger.pdf

Szabo, Erna/Reber, Gerhard (2007): Culture and Leadership in Austria; in: Chhokar, J./Brodbeck, F. C./House, R. J. (Eds.): Culture and Leadership Across the World: The GLOBE Book of In-depth Studies in 25 Societies, 109-146. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum

Tichy, Gunther (2013): Finanzkrise und Lebenszufriedenheit; in: Wirtschaft und Gesellschaft 3/2013, 323-342

Unger, Martin et al. (2012): Studierenden-Sozialerhebung 2011. Bericht zur sozialen Lage der Studierenden. Band 2: Studierende. Wien: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung

Valeyre, Antoine/Lorenz, Edward/Cartron, Damien/Scizmadia, Peter/Gollac, Michel/Illessy, Miklos/Mako, Scsaba (2009): Working conditions in the European Union: Work organisation. Dublin: European Foundation

Verhaest, Dieter/Van der Velden, Rolf (2013): Cross-country Differences in Graduate Overeducation; in: European Sociological Review, Vol. 29 (2), 642-653

Verwiebe, Roland/Fritsch, Nina-Sophie (2010): Working Poor in Österreich. Verliert das Normalarbeitsverhältnis seinen armutsvermeidenden Charakter? Wien

Vevera, Daniela (2013): Studie zu Klauseln in Arbeitsverträgen. Zusammenfassung der Ergebnisse. Ein Gemeinschaftsprojekt der Arbeiterkammer Wien, des ÖGB und der Fachhochschule Wr. Neustadt für Wirtschaft, Technik, Gesundheit, Sicherheit und Sport. Wiener Neustadt

Vogt, Marion (2010): Teilzeitbeschäftigung von Frauen in der Steiermark. Forschungsprojekt im Auftrag des AMS Steiermark. Wien: FORBA Forschungsbericht 11/2010

Voss, Eckhard (2009): Working conditions and social dialogue. Luxemburg: Publications Office of the European Union

Walterskirchen, Ewald (2013): Budgetdefizite in Europa: von einer naiven zu einer ökonomischen Sicht. Wien: ÖGfE Policy Brief 12'2013

Wilkinson, Richard/Pickett, Kate (2009): Gleichheit ist Glück. Warum gerechte Gesellschaften für alle besser sind. Berlin: Tolkemitt

Zickbauer, Christian (2013): Geteilter Dienst ist doppeltes Leid. Aus dem harten Arbeitsalltag einer Behindertenbetreuerin; in: Arbeit&Wirtschaft 2/13: 42-43

AUTOREN

**Mag. Dr. Hubert Eichmann**

Geboren 1969, Studium der Soziologie an der Universität Wien (sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Fakultät), von 1995 bis 2003 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Soziale Innovation. Seit 2003 bei FORBA tätig, seit Frühjahr 2006 Teamleiter für „Nachhaltige Arbeits- und Lebenswelten“.

**Mag. Bernhard Saupe**

Geboren 1976 in Linz, Studium der Soziologie in Wien (sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Studiengang) und Bielefeld. 2002 bis 2005 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Soziale Innovation, 2005 bis 2006 Mitarbeiter in der Direktion Bevölkerung der Bundesanstalt Statistik Austria. 2006 bis 2009 freiberufliche sozialwissenschaftliche Tätigkeit, sowie Beschäftigung in der Behindertenarbeit. Seit 2006 literarische Veröffentlichungen. Seit 2009 für FORBA tätig.

BISHER ERSCHIENEN IN DIESER REIHE:

Band 1: Umverteilung im Wohlfahrtsstaat

Wien, Oktober 2009, 324 Seiten, 25 Euro, ISBN: 978-3-7035-1639-9

Autorinnen und Autoren:

Alois Guger (Projektleitung), Martina Agwi, Adolf Buxbaum, Eva Festl, Käthe Knittler, Verena Halsmayer, Simon Sturn, Michael Wüger

Der erste Band der Sozialpolitischen Studienreihe stellt eine gekürzte Fassung der WIFO-Studie „Umverteilung durch den Staat in Österreich“ dar. Die zentralen Fragestellungen der auf einem Entschließungsantrag des Nationalrats beruhenden Studie sind: Wie wird durch die Staatseinnahmen und Staatsausgaben die Verteilung der Einkommen bzw. die Wohlfahrt der Haushalte beeinflusst? Wer profitiert von bestimmten Ausgaben des Staates bzw. wer leistet welchen Beitrag zur Finanzierung der öffentlichen Haushalte?

Band 2: Armutsgefährdung in Österreich

EU-SILC 2008, Eingliederungsindikatoren

Wien, Dezember 2009, 304 Seiten, 25 Euro, ISBN: 978-3-7035-1640-5

Ergebnisse aus EU-SILC 2008

Autorinnen und Autoren:

Ursula Till-Tentschert (Projektleitung), Thomas Glaser, Richard Heuberger, Elisabeth Kafka, Nadja Lamei, Magdalena Skina, Matthias Till

Indikatoren für das Monitoring sozialer Eingliederung in Österreich

Matthias Till (Projektleitung), Franz F. Eiffe, Georg Datler, Justus Henke, Karin Schrittwieser, Ursula Till-Tentschert

Die jährlich in allen EU-Mitgliedsstaaten durchgeführten EU-SILC-Erhebungen (Statistics on Income and Living Conditions) zu Einkommen, Armut und Lebensbedingungen privater Haushalte in Europa sind eine wichtige Entscheidungsgrundlage für die österreichische Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Band 2 der Sozialpolitischen Studienreihe fasst zwei Studien der Statistik Austria zur sozialen Lage in Österreich zusammen: In der EU-SILC-Studie wird in Anlehnung an die EU-Armutdefinition im stärkeren Ausmaß der Blickwinkel auf die Verteilung der Einkommen und der finanziellen Teilhabemöglichkeiten gelegt. In der Studie „Eingliederungsindikatoren“ wurde der Schwerpunkt auf nicht monetäre Teilhabemöglichkeiten gelegt.

Band 3: Finanzierung der Pflegevorsorge

Mittel- und langfristige Finanzierung der Pflegevorsorge

Alternative Finanzierungsformen der Pflegevorsorge

Wien, März 2010, 212 Seiten, 23 Euro, ISBN: 978-3-99046-000-9

Autorinnen und Autoren:

Ulrike Mühlberger, Käthe Knittler, Alois Guger, Margit Schratzenstaller

Wissenschaftliche Assistenz:

Stefan Fuchs, Andrea Sutrich

Band 3 der Sozialpolitischen Studienreihe umfasst zwei Studien des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung, die sich mit unterschiedlichen Fragen und Problemstellungen zur Finanzierung des österreichischen Pflegesystems auseinandersetzen. Die erste Studie der vorliegenden Publikation beschäftigt sich mit der Analyse der Finanzströme der österreichischen Pflegevorsorge, mit dem Ziel, eine Bestandsaufnahme und eine Prognose der Kostenentwicklung der Langzeitpflege in Österreich zu präsentieren.

Die zweite Studie diskutiert unterschiedliche Organisations- und Finanzierungsformen der Pflegevorsorge sowie deren ökonomische Auswirkungen.

Band 4: Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich

Wien, September 2010, 260 Seiten, 24 Euro, ISBN: 978-3-99046-001-6

Autorinnen und Autoren:

Hubert Eichmann, Jörg Flecker, Alfons Bauernfeind, Bernhard Saupe, Marion Vogt

Die Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) präsentiert differenzierte Darstellungen zu Beschäftigungsformen, Arbeitszeiten, Einkommen, Arbeitsorganisation, Gesundheit, Weiterbildung sowie zur Arbeitszufriedenheit. Außerdem werden europäische Vergleichsdaten zur Einordnung Österreichs im EU-Kontext angeführt. Auf Basis der gesammelten Ergebnisse gibt die Studie einen kurzen Ausblick auf folgende Frage: In welche Richtung müssen sich Rahmenbedingungen für Erwerbsarbeit in Österreich ändern, um das Beschäftigungssystem angesichts struktureller Herausforderungen zukunftssicher zu machen?

Band 5: Armutsgefährdung und Lebensbedingungen in Österreich

Ergebnisse aus EU-SILC 2009

Wien, Jänner 2011, 228 Seiten, 23 Euro, ISBN: 978-3-99046-002-3

Autorinnen und Autoren:

Ursula Till-Tentschert (Projektleitung EU-SILC), Matthias Till (Eingliederungsindikatoren), Franz Eiffe, Thomas Glaser, Richard Heuberger, Elisabeth Kafka, Nadja Lamei, Magdalena Skina-Tabue

Im Juni 2010 haben sich die Europäischen Regierungen auf eine neue Wachstumsstrategie bis zum Jahr 2020 geeinigt, die erstmals und ausdrücklich einen Schwerpunkt zur Verringerung von Armut und sozialer Ausgrenzung mit konkreten Ziel-

größen formuliert. Die vorliegende Publikation der Statistik Austria präsentiert aktuelle Ergebnisse aus EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) 2009 zu Einkommen, Armutsgefährdung und Lebensbedingungen österreichischer Privathaushalte in Österreich.

Band 6: Betriebliche und private Altersvorsorge in Österreich

Durchführungswege und Kosten für die öffentliche Hand

Wien, März 2011, 120 Seiten, 20 Euro, ISBN: 978-3-99046-003-0

Autor:

Thomas Url

Personen mit einem erwarteten Einkommensrückgang im Ruhestand können den Unterschied zwischen der erwarteten gesetzlichen Pension und dem gewünschten Einkommensniveau im Alter durch zusätzliche private Altersvorsorge ausgleichen. Daneben können Arbeitgeber für ihre Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge ein Zusatzeinkommen im Alter aufbauen. Die vorliegende Studie vergleicht die wichtigsten betrieblichen und privaten Altersvorsorgeformen nach ihren steuerlichen Anreizen und führt erstmals eine Schätzung der direkten und indirekten Kosten der steuerlichen Förderung in Österreich durch. Sie wurde durch das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag des BMASK durchgeführt.

Band 7: Alleinerziehende in Österreich

Lebensbedingungen und Armutsrisiken

Wien, April 2011, 284 Seiten, 24 Euro, ISBN: 978-3-99046-004-7

Autorinnen und Autoren:

Ulrike Zartler, Martina Beham, Ingrid Kromer, Heinz Leitgöb, Christoph Weber,
Petra Friedl

Die in Kooperation zwischen den Instituten für Soziologie der Universität Wien und der Universität Linz erstellte Studie „Alleinerziehende in Österreich“ verfolgt das Ziel, die Lebenssituation Alleinerziehender und deren spezifische Herausforderungen darzustellen und zu analysieren und dabei besonders auf die Situation alleinerziehender Mütter einzugehen. Darüber hinaus werden Armuts- und Deprivationsrisiken von Alleinerzieherinnen und ihren Kindern aufgezeigt sowie unterschiedliche Interventionen zur Bekämpfung der Armutsgefährdung in Ein-Eltern-Familien skizziert.

Band 8: Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung in Österreich

Ergebnisse aus EU-SILC 2010

Wien, Dezember 2011, 176 Seiten, 21 Euro, ISBN: 978-3-99046-005-4

Autorinnen und Autoren:

Ursula Till-Tentschert (Projektleitung EU-SILC), Matthias Till (Eingliederungsindikatoren), Thomas Glaser, Richard Heuberger, Elisabeth Kafka, Nadja Lamei, Magdalena Skina-Tabue

Die vorliegende Publikation widmet sich erstmals ausführlich Gefährdungslagen sozialer Ausgrenzung im Sinne der Europa-2020-Strategie. Grundlage des vorliegenden Berichts sind Daten aus der EU-SILC-Erhebung 2010 zu Einkommen und Lebensbedingungen. Diese wird seit 2003 jährlich von Statistik Austria im Auftrag des BMASK durchgeführt. Präsentiert wird die Zusammenfassung und zahlenmäßige Entwicklung der Gruppe von Ausgrenzungsgefährdeten in Österreich.

Band 9: Geringfügige Beschäftigung in Österreich

Wien, November 2011, 416 Seiten, 28 Euro, ISBN: 978-3-99046-006-1

Autorinnen und Autoren:

Andreas Riesenfelder, Susi Schelepa, Petra Wetzel

L&R Sozialforschung führte im Jahr 2002 in Kooperation mit dem Institut für Staatswissenschaften der Universität Wien eine umfassende Grundlagenstudie zur Beschäftigungssituation und sozialen und materiellen Absicherung von geringfügig Beschäftigten in Österreich durch. In der Studie finden sich detaillierte Erhebungen zur Frage der Arbeitszufriedenheit und zur Arbeitsbelastung. Zusätzlich wurde auch auf eine Darstellung der Branchen und Wirtschaftsbereiche der Arbeitsplätze geringfügig Beschäftigter im Jahresvergleich geachtet. Des Weiteren ist auch eine Erhebung zu arbeitsrechtlichen Problemen im Zusammenhang mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und zum Stand der Information der geringfügig Beschäftigten über ihre rechtlichen Ansprüche enthalten.

Band 10: Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts

Wien, März 2012, 390 Seiten, 27 Euro, ISBN: 978-3-99046-007-8

Autorinnen und Autoren:

Christian Schober, Selma Sprajcer (NPO-Institut der WU Wien) und Christian Horak, Thomas M. Klein, Bojan Djukic, Julia Soriat (Contrast Management-Consulting) Walter J. Pfeil, Susanne Mayer (Universität Salzburg)

Band 10 der Sozialpolitischen Studienreihe befasst sich mit zwei umfassenden Evaluierungsstudien Behindertengleichstellungsrecht. Die sozialwissenschaftliche Studie befasst sich in erster Linie mit einer wirkungsorientierten Evaluierung des Behindertengleichstellungspaketes. Des Weiteren wird auf die verfassungsrechtliche Anerkennung der Gebärdensprache und des Bundes-Behindertengleichstellungsbegleitgesetzes eingegangen. Das rechtswissenschaftliche Gutachten wurde von Univ. Prof. Walter Pfeil und Dr. Susanne Mayer von der Universität Salzburg erarbeitet. Der Bericht setzt sich mit diversen rechtlichen Fragestellungen zum Behindertengleichstellungsrecht auseinander und analysiert die bestehende Rechtslage.

Band 11: Soziale Lage älterer Menschen in Österreich

Wien, Juli 2012, 188 Seiten, 27 Euro, ISBN: 978-3-99046-007-8

Autorinnen und Autoren:

Franz Ferdinand Eiffe (Projektleitung), Matthias Till, Georg Datler, Richard Heuberger, Thomas Glaser, Elisabeth Kafka, Nadja Lamei, Magdalena Skina, Ursula Till-Tentschert

Basis der Studie über die soziale Lage älterer Menschen ist eine EU-SILC-Erhebung aus dem Jahr 2008. Der Bericht befasst sich mit konzeptionellen und empirischen Aspekten der Armut im Alter und der Identifikation von Armutsgefährdungsschwellen, führt empirische Analysen zu zentralen Lebensbereichen älterer Menschen aus und erörtert technische Aspekte der Armutsmessung. Band 11 der Sozialpolitischen Studienreihe zeichnet ein umfassendes Bild der Lebenssituation älterer Menschen in Österreich und diskutiert relevante konzeptuelle Fragen, die für die zukünftige Forschung in diesem Bereich, aber auch für die amtliche Statistik von großer Relevanz sind.

Band 12: Arbeitsmarktöffnung 2011

Monitoring der Arbeitsmarktauswirkungen der Zuwanderung aus den neuen EU-Mitgliedsländern im Regime der Freizügigkeit – Begleitende Beratung und Analyse

Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping

Wien, Dezember 2012, 480 Seiten, 29 Euro, ISBN: 978-3-99046-009-2

Autorinnen und Autoren:

WIFO im Auftrag des BMASK

L&R Sozialforschung im Auftrag des BMASK und der AK Wien

Seit 1. Mai 2011 ist der österreichische Arbeitsmarkt für acht der 2004 zur EU beigetretenen Staaten – Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien, Polen, Estland, Lettland und Litauen – geöffnet. In Band 12 der Sozialpolitischen Studienreihe werden zwei Studien behandelt, die ein umfassendes Bild der Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung hinsichtlich quantitativer und qualitativer Aspekte liefern. Neben dem Ausmaß der Immigration seit dem 1. Mai 2011 untersuchte das WIFO auch die Struktur und Mobilität der zugewanderten Arbeitskräfte. L&R Sozialforschung analysierte qualitative Veränderungen am österreichischen Arbeitsmarkt, Entsendungen nach Österreich sowie das Phänomen und die Bekämpfung des Lohndumpings.

Band 13: Monitoring des effektiven Pensionsantrittsalters 2011

Bericht 2012 des Büros der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung

Beschluss der Sitzung am 29. Oktober 2012

Wien, September 2013, 404 Seiten, 28 Euro, ISBN: 978-3-7035-1637-5

Autorinnen und Autoren:

Johann Stefanits, Irene Sassik, Roman Freitag, Ursula Obermayr,
Michaela Mayer-Schulz

Die umlagefinanzierte gesetzliche Pensionsversicherung stellt weiterhin die größte Säule der Pensionsvorsorge in Österreich dar, wobei sie aufgrund geänderter Rahmenbedingungen so angepasst werden muss, dass ihre langfristige Finanzierbarkeit erhalten bleibt. Ziel des vorliegenden Berichts ist die Darstellung des Pensionsantrittsverhaltens im Jahr 2011 und insbesondere die gezielte Analyse des effektiven Pensionsantrittsalters, wobei ein Konnex zur demografischen Entwicklung und zur Erwerbsbeteiligung hergestellt wird.

**Band 14: Die Langzeitwirkung von Qualifikationsmaßnahmen
des Arbeitsmarktservice**

Wien, November 2013, 126 Seiten, 20 Euro, ISBN: 978-3-99046-012-2

Autorinnen und Autoren:

Jürgen Holl, Günter Kernbeiß, Karin Städtner, Michael Wagner-Pinter

Die verschiedenen Schulungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice Österreich stehen nicht zuletzt wegen der Frage nach ihrer nachhaltigen Wirkung zur Arbeitsmarktintegration im besonderen öffentlichen Interesse. Im aktuellen Band 14 der Sozialpolitischen Studienreihe werden die Forschungsergebnisse der Firma Synthesis-Forschung zur Langzeitwirkung dieser Qualifikationsmaßnahmen einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt. Sie untermauern einmal mehr empirisch die in der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung verfolgte Ausrichtung, via spezifische Qualifizierungsmaßnahmen die nachhaltige Arbeitsmarktintegration zu fördern.



BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT, SOZIALES
UND KONSUMENTENSCHUTZ