



bmask.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ

SOZIALPOLITISCHE STUDIENREIHE

BAND 4

Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich

Hubert Eichmann, Jörg Flecker, Alfons Bauernfeind,
Bernhard Saupe, Marion Vogt

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

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Stubenring 1,
1010 Wien • **Redaktion:** Hubert Eichmann, Jörg Flecker, Alfons Bauernfeind,

Bernhard Saupe, Marion Vogt • **Konzeption und Druckvorstufe:** Martin Withalm

• **Druck:** AV+Astoria Druckzentrum GmbH • **1. Auflage:** September 2010,

ISBN 978-3-85010-249-0

Alle Rechte vorbehalten: Zu beziehen bei BMASK-Bestellservice 0800/20 20 74
oder <http://broschuerenservice.bmask.gv.at>. Jede Verwertung (auch auszugs-
weise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.
Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung,
der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie der
Verarbeitung und Einspeicherung in elektronische Medien, wie z. B. Internet oder
CD-Rom.

ÜBERBLICK ÜBER ARBEITSBEDINGUNGEN IN ÖSTERREICH

Hubert Eichmann (Projektleitung), Jörg Flecker, Alfons Bauernfeind, Bernhard Saupe, Marion Vogt
Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des BMASK

INHALTSVERZEICHNIS

	Einleitung	11
1.	Entwicklung von Beschäftigungsstrukturen, Beschäftigungsformen	14
1.1.	Erwerbsbeteiligung, Zugang zum Arbeitsmarkt	15
1.2.	Entwicklung von Beschäftigungsformen	21
1.3.	Entwicklung der Beschäftigungsstruktur	32
1.4.	Beschäftigungsstabilität	36
1.5.	Verlagerung von Arbeitsplätzen infolge der Internationalisierung von Wertschöpfungsketten?	40
2.	Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben	47
2.1.	Arbeitszeitausmaß - Entwicklung und Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit	48
2.2.	Lage der Arbeitszeit, Sonderformen der Arbeitszeit	55
2.3.	Arbeitszeit und Selbstbestimmung	63
2.4.	Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben	68
3.	Einkommen	74
3.1.	Einkommen von unselbständig Erwerbstätigen in Österreich	75
3.2.	Entwicklung der Einkommen im Zeitverlauf	87
3.3.	Working poor	90
4.	Arbeitsorganisation und betriebliche Partizipation	92
4.1.	IKT- und Techniknutzung, Arbeitsorte und Mobilität	93
4.2.	„Gute“ und „schlechte“ Modelle der Arbeitsorganisation	98
4.3.	Beschäftigtenpartizipation und Interessenvertretung	108

5.	Arbeits- und Gesundheitsbelastungen	118
5.1.	Belastungen am Arbeitsplatz und Arbeitsunfälle	119
5.2.	Subjektive Einschätzung des Gesundheitszustands	135
5.3.	Krankenstände	141
6.	Berufliche Aus- und Weiterbildung	146
6.1.	Formale Bildungs- und Qualifikationsstruktur in Österreich	148
6.2.	Berufliche Weiterbildung	153
6.3.	Weiterbildung nach Betriebsmerkmalen	161
7.	Arbeitszufriedenheit, Bewertungen zur Erwerbsarbeit	166
7.1.	Arbeitszufriedenheit, Arbeitsklima	168
7.2.	Veränderung von Erwerbszielen und des Stellenwerts von Erwerbsarbeit	181
8.	Zusammenfassung	185
8.1.	Veränderungstrends bei Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Österreich	186
8.2.	Bewertung der verwendeten Datensätze bzw. der Forschungslage zu Arbeitsbedingungen in Österreich	199
8.3.	Arbeitsbedingungen in Österreich im EU-Kontext	203
9.	Annex 1: Beschreibung von Erhebungsprogrammen zu Arbeitsbedingungen in Österreich	211
9.1.	Die wichtigsten Erhebungsprogramme zu Arbeitsbedingungen in Österreich	213
9.1.1.	AKE – Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria	213
9.1.2.	EWCS – European Working Conditions Survey	218
9.1.3.	EU-SILC – Statistics on Income and Living Conditions	222
9.1.4.	Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer OÖ	225
9.1.5.	AMDB – Arbeitsmarktdatenbank des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	228

9.2.	Weitere repräsentative Bevölkerungsbefragungen mit Daten zu Arbeitsbedingungen in Österreich	230
9.2.1.	AES – Adult Education Survey	230
9.2.2.	EQLS – European Quality of Life Survey	232
9.2.3.	ESS – European Social Survey	233
9.2.4.	EVS – European Value Survey	235
9.2.5.	Social Survey Österreich (ISSP – International Social Survey Program)	236
9.3.	Repräsentative Unternehmensbefragungen mit Daten zu Arbeitsbedingungen in Österreich	238
9.3.1.	CVTS – Continuing Vocational Training Survey	238
9.3.2.	ESENER – European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks	239
9.3.3.	ESWT (2005) – European Survey on Working time and Work-Life balance; ECS (2009) – European Company Survey	240
10.	Annex 2: Längsschnittdaten aus dem European Working Conditions Survey	242
11.	Literatur	248

VERZEICHNIS DER TABELLEN

Tabelle 1.1:	Erwerbstätige nach Labour-Force-Konzept ab 15 Jahren in 1.000	16
Tabelle 1.2:	Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen, in %	16
Tabelle 1.3:	Arbeitslosenquote, in %	19
Tabelle 1.4:	Anteil nicht geringfügiger freier Dienstverträge an unselbst. Beschäftigungsverhältnissen, in %	23
Tabelle 1.5:	Anteil geringfügiger freier Dienstverträge an unselbst. Beschäftigungsverhältnissen, in %	24
Tabelle 1.6:	Anteil geringfügiger Beschäftigung an unselbständiger Beschäftigung, in %	25
Tabelle 1.7:	Anteil Neuer Selbständiger an der Gesamtbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung, in %	26
Tabelle 1.8:	Anteil von Leih- und Zeitarbeiterinnen an unselbständiger Beschäftigung, in %	28
Tabelle 1.9:	Prozentanteil der Wirtschaftssektoren an der Gesamtbeschäftigung	33
Tabelle 1.10:	Durchschnittliche Dauer des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses in Jahren	37
Tabelle 2.1:	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	49
Tabelle 2.2:	Erwerbstätige mit mehr als 48 Stunden durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit, in % aller Erwerbstätigen	51
Tabelle 2.3:	Teilzeitquote, in % der Gesamtbeschäftigung	51
Tabelle 2.4:	Gründe für Teilzeitarbeit, in %	53
Tabelle 2.5:	Anteil unselbst. Erwerbstätiger mit Turnus-/Schicht-/ Wechseldienst an allen unselbst. Erwerbstätigen, in %	57
Tabelle 2.6:	Prozentanteil der Erwerbstätigen, auf die die folgenden Sonderformen der Arbeitszeit regelmäßig/manchmal zutreffen	58

Tabelle 2.7:	Arbeiten Sie... (Angaben in %), 2005	60
Tabelle 2.8:	Arbeitsbezogene Unterbeschäftigung, in % der Gesamtbeschäftigung	64
Tabelle 2.9:	Betreuung von Kindern unter 15 Jahren und Erwerbstätigkeit	69
Tabelle 2.10:	Teilzeitbeschäftigung oder Nichterwerbstätigkeit wegen Betreuungspflichten, in %	70
Tabelle 2.11:	Arbeitszeit-Änderungswünsche bei Erwachsenenbetreuung, in %	71
Tabelle 2.12:	Arbeitszeit-Änderungswünsche bei Kinderbetreuung, in %	71
Tabelle 3.1:	Bruttojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen, Median, nach beruflicher Stellung, in Euro, 2008	76
Tabelle 3.2:	Mittlere Bruttojahreseinkommen nach Branchen, in Euro, 2007	79
Tabelle 3.3:	Verteilung der Mittleren Bruttojahreseinkommen nach Berufsgruppen (Ö-ISCO), in Euro, 2007	83
Tabelle 4.1:	IKT-Einsatz und Arbeitsorte, Erwerbstätige, EWCS 2005	94
Tabelle 4.2:	Merkmale der Arbeitsqualität, Erwerbstätige, EWCS 2005	101
Tabelle 4.3:	Muster der Arbeitsorganisation in EU-27, Ländervergleich, EWCS 2005	105
Tabelle 4.4:	Muster der Arbeitsorganisation in EU-27, nach Geschlecht und ausgewählten Branchen, EWCS 2005	106
Tabelle 4.5:	Muster der Arbeitsorg. in EU-27, nach Einzelindikatoren, EWCS 2005	108
Tabelle 4.6:	Partizipation und Unterstützung, Erwerbstätige, EWCS 2005	112
Tabelle 5.1:	Physische Belastungsfaktoren I am Arbeitsplatz, die mehr als 25 % der Zeit gegeben sind, 1995 - 2005, in %	123
Tabelle 5.2:	Physische Belastungsfaktoren II am Arbeitsplatz, die mehr als 25 % der Zeit gegeben sind, 1995 - 2005, in %	123
Tabelle 5.3:	Physische Belastungsfaktoren I am Arbeitsplatz, die mehr als 25 % der Zeit gegeben sind, nach soziodemografischen	

	und erwerbsstatistischen Merkmalen, 2005, in %	125
Tabelle 5.4:	Physische Belastungsfaktoren II am Arbeitsplatz, die mehr als 25 % der Zeit gegeben sind, nach soziodemografischen und erwerbsstatistischen Merkmalen, 2005, in %	126
Tabelle 5.5:	Zeitdruck bei Erwerbstätigen, nach ausgewählten erwerbsstatistischen Merkmalen, 2007, in %	132
Tabelle 5.6:	Entwicklung der anerkannten Arbeitsunfälle, 1999-2008	135
Tabelle 5.7:	Arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen, nach ausgewählter erwerbsstatistischen Merkmalen, 2005, in %	138
Tabelle 6.1:	Bildungsniveau der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, in %	149
Tabelle 6.2:	Teilnahme an arbeitsbezogener nicht-formaler Weiterbildung, in %	155
Tabelle 6.3:	Weiterbildungskurse im Vergleich 1999-2005	162
Tabelle 7.1:	Aspekte der Arbeitszufriedenheit, Erwerbstätige, EWCS 2005	173
Tabelle 7.2:	Bewertungen zu Gesundheit am Arbeitsplatz, Bevölkerung ab 18 Jahren, EU-weite Befragung, Juni 2009, in %	179
Tabelle 7.3:	Wichtigkeit von Erwerbszielen im Längsschnittvergleich	182
Tabelle 8.1:	Einschätzung der Datenlage zu Arbeitsbedingungen in Österreich	201

VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN

Abbildung 1.1:	Betriebsräte-Befragung in Top-300 Unternehmen 2009: „Durch die Internationalisierung des Unternehmens seit 2000 bis heute ...“	46
Abbildung 3.1:	Bruttojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen, Median, nach beruflicher Stellung und Geschlecht, in Euro, 2008	77
Abbildung 4.1:	Merkmale traditioneller und dezentral-marktlicher Organisation	99
Abbildung 5.1:	Physische und psychische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz, Erwerbstätige, nach Geschlecht, 2007, in %	120
Abbildung 5.2:	Physische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz, Erwerbstätige, 2007, in %	122
Abbildung 5.3:	Anteil der Erwerbstätigen, die ihren derzeitigen Beruf auch noch mit 60 ausüben können/wollen, 2005, in %	140
Abbildung 6.1:	Arbeitslosenquoten nach Geschlecht und Ausbildung 2008/2009, in %	150
Abbildung 6.2:	Anteil der nicht entsprechend ihrer Ausbildung Beschäftigten nach Bildungsabschlüssen und Geburtsland, in %	153
Abbildung 6.3:	Teilnehmende an arbeitsbezogener nicht-formaler Weiterbildung nach höchstem Bildungsabschluss, in %	157
Abbildung 6.4:	Kursteilnahmequoten nach Altergruppen und Beschäftigungsklassen	164
Abbildung 7.1:	Entwicklung des Arbeitsklima-Index für Österreich 1997-2009 (normierter Gesamtindex)	168
Abbildung 8.1:	Job-Quality-Index 2000 und 2006 im Vergleich der EU-15	205

EINLEITUNG

Das Ziel dieser von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) durchgeführten Studie liegt darin, auf Basis von Sekundäranalysen zur existierenden Datenlage einen detaillierten, dennoch überschaubaren Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich zu liefern. Der Begriff Arbeitsbedingungen ist allerdings in der wissenschaftlichen Terminologie uneinheitlich bzw. unscharf definiert, anstatt dessen wird sowohl in der Forschung als auch in der einschlägigen Praxis direkt auf zentrale Merkmale bzw. Merkmalskombinationen von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen Bezug genommen. In der gegenständlichen Studie folgt das Projektteam diesem geläufigen Vorgehen und untergliedert die inhaltlichen Ausführungen zu Arbeitsbedingungen in Österreich nach den wie folgt angeführten wesentlichen Themenblöcken, die zugleich die Kapitelabfolge der Studie vorgeben (Kapitel 1 bis 7): Beschäftigungsstrukturen und Beschäftigungsformen; Arbeitszeiten (und Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben); Einkommen; Arbeitsorganisation (und Mitbestimmung); Arbeits- und Gesundheitsbelastungen; berufliche Aus- und Weiterbildung; sowie ergänzend dazu Bewertungen zur eigenen Arbeitssituation, insbesondere zur Zufriedenheit. In einer resümierenden Zusammenschau (Kapitel 8) werden die gesammelten Ergebnisse nochmals gebündelt bzw. in Form generalisieren der Aussagen zur Entwicklung der einzelnen Merkmale von Arbeitsbedingungen in Österreich wiedergegeben. Aufgrund der vorgegebenen Themenstellung – (Erwerbs)-Arbeitsbedingungen – und außerdem deshalb, um nicht auszufern, ist der Rahmen dieses Berichts dadurch abgesteckt, dass im Wesentlichen Erwerbstätige und deren berufliche Rahmenbedingungen analysiert werden. Dafür maßgebliche Einflussfaktoren wie Strukturen bzw. Institutionen des österreichischen Arbeitsmarkts oder eines weiter gefassten Wohlfahrtsstaates sind dagegen nicht oder nur am Rande Gegenstand der Analysen.

Die Dokumentation und Interpretation der relevantesten Daten zu den aufgeworfenen Themenbereichen, vor allem aus quantitativen Repräsentativerhebungen, machen den

Hauptteil dieser Studie aus. Die Darstellung der Ergebnisse in den einzelnen Kapiteln ist vereinfacht formuliert entlang der folgenden Struktur gegliedert: Verbreitung von bestimmten Merkmalen von Arbeitsbedingungen, Verteilung nach soziodemografischen und betriebsstrukturellen Kriterien (mit besonderem Fokus auf den Geschlechtervergleich), Veränderungen im Zeitablauf der letzten 10 bis 15 Jahre sowie parallel dazu der Versuch der Einordnung der österreichischen Befunde in den europäischen Kontext. Bei der Darstellung von empirischen Ergebnissen in den einzelnen Kapiteln konnten aufgrund des Platzmangels viele relevante Arbeiten, v.a. zu einzelnen Wirtschaftssektoren oder Beschäftigungssegmenten bzw. Studien mit spezifischen Fragestellungen, letztendlich nur ungenügend erfasst werden. Dieses Manko sowie den generellen Überhang des quantitativen Materials im Bericht lockerte das Forschungsteam dadurch auf, in dem in jedem Kapitel einige interessante Forschungsergebnisse angeführt werden, die über qualitative Erhebungsmethoden zustande kamen, v.a. über Fallstudien aus rezenten Forschungsprojekten von FORBA (vgl. die Beschreibungen in den Boxen).

Während die Darstellung von thematisch gegliederten Ergebnissen zu Arbeitsbedingungen den überwiegenden Platz dieses Berichts einnimmt, liegt eine zweite Zielsetzung der Studie darin, die wesentlichen, v.a. wiederholt durchgeführten Repräsentativbefragungen mit Daten zu Arbeitsbedingungen in Österreich zu dokumentieren und gleichzeitig in ihrer Leistungsfähigkeit zu bewerten. Ergebnisse dazu werden auf etwa 20 Seiten im Annex bzw. in der Zusammenfassung beschrieben. Dieser Teil hängt mit den vorgestellten inhaltlichen Befunden in den einzelnen Kapiteln insofern zusammen, als ein Großteil des empirischen Materials jenen repräsentativen Datensätzen entnommen ist, die zu Arbeitsbedingungen die relevantesten Ergebnisse liefern können. Hervorzuheben sind dabei einerseits die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria (inklusive der jährlichen Ad-Hoc-Module zu ausgewählten Themen) sowie andererseits der European Working Conditions Survey (EWCS) der European Foundation, der für bestimmte Fragestellungen zu Arbeitsbedingungen in Österreich die einzige relevante quantitative Datenquelle darstellt. Aufgrund der Eignung des

EWCS für Längsschnittvergleiche (für 1995, 2000 und 2005) werden aus dieser Erhebung etwa 40 wichtige Merkmale zu Arbeitsbedingungen wiedergegeben (Annex 2). Der Längsschnittvergleich ist dabei 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

An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Wiedergabe von wichtigen repräsentativen Ergebnissen zu Arbeitsbedingungen in Österreich auftragsgemäß auf Auswertungs- und Darstellungsmodi entlang der deskriptiven Statistik beschränkt bleibt, d.h. dass vertiefende statistische Analysen aus den herangezogenen Datensätzen (v.a. bivariate Korrelationsanalysen bzw. generell multivariate Auswertungsmethoden) zukünftigen Studien vorbehalten sind.

¹ Daten zum internationalen Vergleich von Arbeitsbedingungen 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 ungünstiger ausfällt. Dennoch werden zu einzelnen Fragestellungen bzw. in Abhängigkeit von der Datenverfügbarkeit auch Befunde zur Einordnung Österreichs im Kontext der EU-27 wiedergegeben.

1. ENTWICKLUNG VON BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUREN, BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

Der österreichische Arbeitsmarkt bildet den rechtlichen, institutionellen und strukturellen Rahmen, in dem konkrete betriebliche Arbeitsbedingungen gestaltet und verändert werden. Die Beschäftigungsformen sind deutlich vielfältiger geworden. Deshalb sind die vertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf der einen Seite und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf der anderen Seite nicht mehr als einheitlicher Rahmen für unterschiedliche Arbeitsbedingungen anzusehen. Vielmehr sind die Formen der Beschäftigung selbst Gegenstand unternehmerischer Strategien und entscheidende Faktoren für die Qualität der Arbeit. In diesem Kapitel soll daher ein Überblick über wesentliche Aspekte des österreichischen Arbeitsmarkts und ihre Veränderung in den letzten Jahren entlang relevanter gesellschaftlicher Subgruppen (z.B. nach Geschlecht, Alter, Bildungsgrad) geboten werden. Dabei erscheinen insbesondere die folgenden vier 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 Tätigkeit 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?

Auf die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen der einzelnen Entwicklungen wird dabei nur insoweit eingegangen, als es diesbezüglich in den letzten Jahren zu relevanten Veränderungen gekommen ist. Am Ende dieses Kapitels wird in einem ergänzenden Teilabschnitt ein Thema erörtert, das häufig mit der Veränderung der Beschäftigung in Verbindung gebracht wird: Internationalisierung der Wirtschaft und damit korrespondierende Verlagerung („offshoring“) von Arbeitsplätzen aus Österreich.

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 (u.a. in der jährlichen Publikation *Employment in Europe*). Absolute Erwerbstätigenzahlen nach Geschlecht, selbständiger und unselbständiger Tätigkeit, sowie nach Altersgruppen können Tabelle 1.1 entnommen werden. Zugrundegelegt 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. Im Jahr 2008 betrug die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen ÖsterreicherInnen 72,1%.

Österreich lag damit deutlich über dem EU-15-Durchschnitt von 67,3%, sowie an vierter Stelle aller EU-Staaten – lediglich in Dänemark, den Niederlanden und Schweden war die Erwerbstätigenquote 2008 noch höher (Daten: AKE/Eurostat).

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

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ö. gesamt	3.627,0	3.669,2	3.685,7	3.711,2	3.762,1	3.793,5	3.744,0	3.824,4	3.928,3	4.027,9	4.090,0
Männer	2.054,7	2.069,9	2.077,6	2.075,9	2.084,8	2.093,9	2.061,5	2.095,2	2.147,5	2.208,5	2.222,1
Frauen	1.572,3	1.599,3	1.608,1	1.635,3	1.677,4	1.699,7	1.682,5	1.729,2	1.780,7	1.819,4	1.867,9
Selbst.	394,9	394,9	390,8	401,5	410,6	409,6	439,1	453,0	473,3	481,5	466,2
Unselbst.	3.125,0	3.173,2	3.198,5	3.217,7	3.265,1	3.304,6	3.266,5	3.317,0	3.396,7	3.450,2	3.528,0
15-24 Jahre	501,5	498,7	489,9	480,5	481,3	481,6	499,5	521,7	533,3	549,9	555,1
25-34 Jahre	1.072,0	1.052,3	1.022,7	992,2	972,8	947,8	906,2	885,5	884,7	885,3	894,5
34-44 Jahre	1.023,7	1.071,5	1.110,7	1.133,5	1.167,1	1.189,0	1.176,9	1.188,4	1.198,2	1.198,7	1.181,5
45-54 Jahre	744,6	754,5	777,1	810,3	836,6	855,4	856,7	890,2	934,5	973,1	1.008,0
55-64 Jahre	250,3	252,3	253,3	255,0	271,6	289,7	277,2	300,6	330,7	356,4	380,7
65+ Jahre	34,7	30,0	32,0	39,7	30,7	30,0	27,5	38,1	46,8	64,6	70,1

Quelle: AKE, Statistik Austria; Zeitreihenbruch 2004

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

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU-15 gesamt	61,4	62,5	63,4	64,1	64,2	64,5	64,9	65,4	66,2	66,9	67,3
Ö. gesamt	67,8	68,4	68,3	68,2	68,8	68,9	67,8	68,6	70,2	71,4	72,1
Männer	77	77,5	77,3	76,6	76,4	76,1	74,9	75,4	76,9	78,4	78,5
Frauen	58,5	59,4	59,4	59,9	61,2	61,6	60,7	62	63,5	64,4	65,8
Pflichtschule	48,3	49	48,7	48,3	48,8	48,5	46	47,2	48,6	51,1	50,1
Lehre, BMS	76,7	76,9	76,3	75,9	76,3	76,3	74,5	75,2	76,2	77,3	78,3
Höhere Schule	68,5	69,1	69,1	69,2	69,5	69,4	69,9	70,1	71,9	73,2	74,4
Universität, Hochschule	88,2	88,8	89,3	87,9	87,8	87,8	83,4	84,9	86,2	86,9	86,3
55-64 Jahre gesamt	29	29,7	28,3	28,2	29,2	30,3	28,8	31,8	35,5	38,6	41
55-64 Jahre Männer	41,3	42,6	40,5	39,5	39,7	40,4	38,9	41,3	45,3	49,8	51,8
55-64 Jahre Frauen	17,5	17,6	16,8	17,7	19,4	20,8	19,3	22,9	26,3	28	30,8

Quelle: AKE, Statistik Austria / Eurostat; Zeitreihenbruch 2004

Wie Tabelle 1.2 zeigt, ist die österreichische Erwerbstätigenquote in den letzten elf Jahren deutlich angestiegen, und zwar von 67,8% auf 72,1%, was einem Anstieg von 6% (4,3 Prozentpunkten) entspricht. Während der Anstieg bis 2003 eher moderat

verlief und die Erwerbstätigenquote von 2003 auf 2004 sogar auf den Wert von 1998 fiel (was jedoch zumindest teilweise am Zeitreihenbruch durch die 2004 geänderte AKE-Befragung liegen könnte), betrug die jährlichen Zuwachsraten ab 2005 zwischen einem und knapp zweieinhalb Prozent.

Die Auswertung der Erwerbstätigenquote nach Geschlecht macht deutlich, dass der steigende Anteil Erwerbstätiger an der erwerbsfähigen Bevölkerung Österreichs wesentlich auf die stark steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückzuführen ist: Während die Erwerbstätigenquote der Männer in den letzten zehn Jahren lediglich um 1,9% (1,5 Prozentpunkte) von 77,0 auf 78,5% anstieg (und über einen noch längeren Zeitraum betrachtet, etwa seit den Siebzigerjahren, sogar rückläufig ist), nahm die Erwerbstätigenquote der Frauen von 1998 bis 2008 von 58,5 auf 65,8%, also um 12% (7,3 Prozentpunkte) zu. Eine wichtige Hintergrundvariable bildet dabei die sehr hohe, in den letzten zehn Jahren um 36% angestiegene Teilzeitquote der in Österreich erwerbstätigen Frauen. Im Jahr 2008 lag sie bei 41,5%. Die steigende Erwerbstätigenquote der Frauen kommt somit in erster Linie durch die Aufnahme von Teilzeitbeschäftigungen zustande (für weitere Zahlen und Erläuterungen zur Teilzeitarbeit siehe Kapitel 2.1, insbesondere Tabelle 2.3). Im EU-Vergleich war die österreichische Erwerbstätigenquote der Männer 2008 die vierthöchste der EU-27, die Erwerbsbeteiligung der Frauen betreffend belegte Österreich gleichauf mit Großbritannien den sechsten Rang (Daten: AKE/Eurostat). Was das Ausmaß betrifft, in dem sich die Erwerbstätigenquoten der Geschlechter voneinander unterscheiden, lag Österreich 2008 bei aufsteigender Sortierung auf Rang 15 der EU-27, d.h. in 14 EU-Ländern waren die Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen weniger unterschiedlich als in Österreich, in zwölf EU-Ländern unterschiedlicher. Die geringsten Unterschiede zwischen männlicher und weiblicher Erwerbsbeteiligung fanden sich 2008 in Finnland, Schweden, Litauen, Lettland und Dänemark (Daten: AKE/Eurostat).

Die häufig geäußerte Hypothese vom Arbeitsmarktvorteil höherer Bildung kann

anhand der Erwerbstätigenquoten bestätigt werden: Die Erwerbstätigenquote von Personen mit tertiärem Bildungsabschluss lag im Jahr 2008 mit 86,3% um 72,2% (36,2 Prozentpunkte) höher als jene von Personen mit Pflichtschulabschluss. Am Beginn der Zeitreihe 1998 betrug dieser Unterschied allerdings 39,9 Prozentpunkte, war also um fast vier Prozentpunkte höher, was darauf zurückzuführen ist, dass die Erwerbstätigenquote der Hochschulabsolventinnen und –absolventen in den letzten elf Jahren leicht gesunken ist, während jene der Pflichtschulabsolventinnen und –absolventen anstieg. Zusätzlich ist zu berücksichtigen, 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.

Hinsichtlich der Erwerbstätigenquote nach Altersgruppen erscheint, nicht zuletzt aus der Sicht der EU-weiten Arbeitsmarktpolitik (Lissabonstrategie), die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen von besonderem Interesse. Dabei zeigt sich, dass auch ihre Erwerbstätigenquote in den letzten zehn Jahren deutlich angestiegen ist, und zwar von 29% 1998 auf 41% 2008. Dennoch liegt Österreich, was die Erwerbsbeteiligung älterer Personen betrifft, nach wie vor unter dem EU-27-Durchschnitt von 45,6% für 2008, sowie deutlich unter der Lissabonzielsetzung der EU von 50% (Daten: AKE/Eurostat).

Anzeichen für negative Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die österreichische Erwerbstätigenquote sind in den Daten bis Jahresende 2008 noch nicht zu erkennen. Für bestimmte Subgruppen ändert sich dies in den ersten beiden Quartalen des Jahres 2009, insbesondere für Männer mit Pflichtschulabschluss: Ihre Erwerbstätigenquote lag in den ersten beiden Quartalen 2009 mit 53,3 bzw. 53,1% um 3,6 Prozentpunkte unter dem Wert des vierten Quartals 2008, sowie um mindestens 1,5 Prozentpunkte unter den Werten aller Quartale der Jahre 2007 und 2008. Auch die Erwerbstätigenquote aller Männer reduzierte sich deutlich: Sie erreichte im ersten Quartal 2009 mit 75,4% den niedrigsten Wert seit dem zweiten Quartal 2006. In der

Erwerbsbeteiligung der österreichischen Frauen ist hingegen vorläufig keine Auswirkung des Konjunkturabschwungs zu erkennen, mit Ausnahme der Frauen mit Pflichtschulabschluss, deren Erwerbstätigenquote im zweiten Quartal 2009 mit 45% niedriger war als alle Werte seit dem zweiten Quartal 2006. Ziemlich konstant geblieben ist auch die Erwerbsbeteiligung der älteren Personen. Insgesamt lag die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen in den ersten beiden Quartalen des Jahres 2009 bei 70,8 bzw. 71,7%; Österreich lag damit unverändert hinter den Niederlanden, Dänemark und Schweden an vierter Stelle innerhalb der EU-27 (Daten: AKE/Eurostat). Für eine vollständige Beurteilung der Situation im Jahr 2009 bleiben selbstverständlich noch die Ergebnisse der beiden weiteren Quartale abzuwarten.

Tabelle 1.3: Arbeitslosenquote, in %

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU-15 gesamt	9,3	8,5	7,7	7,3	7,6	8	8,1	8,1	7,7	7	7,1
Ö. gesamt	4,2	3,7	3,5	3,6	4	4,3	4,9	5,2	4,7	4,4	3,8
Männer	3,9	3,6	3,3	3,4	4,1	4,3	4,5	4,9	4,3	3,9	3,6
Frauen	4,6	3,9	3,8	3,8	3,9	4,2	5,4	5,5	5,2	5	4,1
Pflichtschule	6,9	5,9	6,2	6,3	6,9	8,2	9,5	10,2	9,6	8,8	8,2
Lehre, BMS	3,8	3,5	3,1	3,3	3,7	3,6	4,1	4,1	3,9	3,4	3,1
Höhere Schule	3,1	2,6	2,3	2,5	2,8	3,4	4,4	4,6	4	3,8	3,2
Universität, Hochschule	1,8	1,8	1,6	1,5	2,1	2,1	3	3,1	2,7	2,8	1,9
15-24 Jahre	5,8	5,1	5,1	5,6	6,2	7	9,7	10,3	9,1	8,7	8
25-49 Jahre	3,8	3,2	2,9	3	3,3	3,6	4,3	4,5	4,2	3,9	3,4
50+ Jahre	4,6	4,5	4,6	4,1	4,8	4,7	3,7	3,5	3,4	3	2,2

Quelle: AKE, Statistik Austria; Zeitreihenbruch 2004

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 so genannten Arbeitskräftepotential verstanden (das Arbeitskräftepotential entspricht der Summe aus vorgemerkten Arbeitslosen und unselbständig Erwerbstätigen). International ist die Arbeitslosen-

quote 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 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 ausschließlich die Arbeitslosenquote nach internationaler Definition verwendet.

Wie Tabelle 1.3 zeigt, war Österreich in den vergangenen elf Jahren durch eine im Vergleich zu anderen europäischen Ländern relativ geringe Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Die Arbeitslosenquote nach internationaler Definition betrug in Österreich im Jahr 2008 3,8%, lag damit deutlich unter jener der EU-15 (7,1 Prozent) und war die viertniedrigste der EU-27 hinter den Niederlanden, Dänemark und Zypern (Daten: AKE/Eurostat). Seit 1998 überschritt die österreichische Arbeitslosenquote nur im Jahr 2005 die Fünfprozentmarke, sank aber in den darauf folgenden Jahren des Konjunkturaufschwungs wieder deutlich ab. Im ersten Halbjahr 2009 erreichte sie im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise mit 4,7% den Wert von 2006. Trotz niedrigerer Erwerbstätigenquote war die Arbeitslosenquote der Frauen in Österreich in den letzten elf Jahren fast durchgängig etwas höher als jene der Männer. Hier könnte ein Grund in der Schwierigkeit von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten gesehen werden, eine zu diesen Pflichten passende Tätigkeit zu finden (zur Aufteilung von Kinderbetreuungspflichten zwischen Männern und Frauen siehe Kapitel 2.4). Arbeitslosigkeit betrifft in Österreich in besonderem Maß jüngere Erwerbspersonen, sowie Erwerbspersonen mit niedrigem Bildungsgrad. Der Anteil Langzeitarbeitsloser an der Erwerbsbevölkerung war in Österreich 2008 mit 0,9% der viertniedrigste der EU-27 hinter Dänemark, Zypern und Schweden (Daten: AKE/Eurostat).

1.2. Entwicklung von Beschäftigungsformen

Die Thematik unterschiedlicher Beschäftigungsformen hat in den letzten beiden Jahrzehnten durch die Entwicklung und Ausbreitung neuer Formen des Arbeitsvertrags (insbesondere Werkvertrag ohne Gewerbeschein („Neue Selbständige“), geringfügige Beschäftigung und freier Dienstvertrag, aber auch Leiharbeit, sowie befristete Beschäftigung) europaweit an Brisanz gewonnen, was sich auch in Österreich in entsprechendem Forschungsinteresse und zahlreichen Studien niedergeschlagen hat. Ein häufig verwendetes Schlagwort ist das der atypischen Beschäftigung. Darunter werden im Allgemeinen alle Beschäftigungsverhältnisse verstanden, die in irgendeiner Hinsicht vom Normalarbeitsverhältnis abweichen (unter einem Normalarbeitsverhältnis wird in der Regel ein unbefristetes sozialversicherungspflichtiges Vollzeitdienstverhältnis verstanden). 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 in Kapitel 2.1 behandelt.

Die Darstellungen in diesem Kapitel beschränken sich aus Platzgründen auf Kurzabrisse zu den wichtigsten rechtlichen Charakteristika der einzelnen Vertragstypen, sowie zu Eckdaten über ihre Häufigkeit auf dem österreichischen Arbeitsmarkt und deren Entwicklung über die letzten Jahre. 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, bzw. auch in Kombination mit klassischen Beschäftigungsverhältnissen auftreten. Ihre Charakteristik und Verbreitung entsprechen einander aber dennoch nicht notwendig in jenem Ausmaß, das ihre Zusammenfassung zu einer gemeinsamen Kategorie nahe legt. 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 Arbeitslosenversicherung zum Ziel hatten. Daraus ergeben sich teilweise auch Konsequenzen für die Datenlage.

Die primären Datenquellen 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 (wobei, anders als in den Hauptverbandsdaten, geringfügige freie Dienstverträge keine eigenen Kategorie bilden) und neue Selbständige. 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. Relevante zusätzliche Daten zu den neuen Beschäftigungsformen wurden auch in mehreren Forschungsprojekten erhoben, darunter einer Studie aus dem Jahr 2001 (Fink/Riesenfelder/Talos 2001), sowie einem 2005 von den Sozialforschungsinstituten L&R, abif und SORA durchgeführten Projekt (Kaupa et al. 2005), das allerdings nur auf Wien bezogen war. Die in den beiden genannten Studien erhobenen Daten beziehen sich vor allem auf Motive für die Aufnahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse und die Zufriedenheit mit diesen.

Der Vertragstypus des freien Dienstvertrags, bei dem es sich um ein Dauerschuldverhältnis ohne Weisungsrecht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers handelt, wurde 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 Insolvenzentgeltsicherung einbezogen. Steuerrechtlich sind freie DienstnehmerInnen ähnlich wie Selbständige dazu verpflichtet, selbst für die Versteuerung ihrer Einkünfte zu sorgen. Im Jahr 2008 gab es in Österreich laut Hauptverband ca. 70.800 freie Dienstverträge, von denen 25.900 über der Geringfügigkeitsgrenze lagen. Die Zahl der Personen, deren Hauptbeschäftigungsverhältnis ein freier Dienstvertrag bildete (egal ob geringfügig oder nicht), betrug laut Arbeitskräfteerhebung 2008 etwa 60.300.

Tabelle 1.4: Anteil nicht geringfügiger freier Dienstverträge an unselbst. Beschäftigungsverhältnissen, in %

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Gesamt	0,45	0,58	0,66	0,70	0,73	0,68	0,72	0,75	0,76	0,71	0,69
Veränderung gegenüber Vorjahr in %		28,52	14,32	5,98	3,37	-5,78	4,82	5,16	1,44	-6,59	-3,66
Männer	0,43	0,56	0,64	0,68	0,69	0,66	0,68	0,72	0,71	0,66	0,63
Frauen	0,48	0,60	0,69	0,73	0,76	0,71	0,75	0,79	0,81	0,77	0,74

Quelle: Hauptverbandsdaten laut Statistik Austria, Hametner 2007, eig. Berechnungen

Tabelle 1.4 zeigt den Anteil freier Dienstverträge (ohne geringfügige freie Dienstverträge) an allen unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen laut Hauptverbandsdaten für die Jahre 1998 bis 2008. Über den gesamten Zeitraum hat sich dieser Anteil von 0,45 auf 0,69% erhöht, was einem Anstieg von 0,28 Prozentpunkten oder 53,3% entspricht; seit 2007 ist er allerdings rückläufig, sowohl insgesamt als auch für beide Geschlechter. Es kann sich dabei nicht, oder nicht nur, um eine Folge der Einbeziehung nicht geringfügiger freier Dienstverträge in die Arbeitslosenversicherung handeln, denn diese erfolgte ja erst mit Anfang 2008. Der Anteil freier Dienstverträge an den unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen ist für Frauen über die gesamten Zeitraum etwas höher als für Männer, wobei in den letzten drei bis vier Jahren eine Verstärkung dieses Unterschieds erkennbar ist.

Tabelle 1.5: Anteil geringfügiger freier Dienstverträge an unselbst.
Beschäftigungsverhältnissen, in %

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Gesamt	1,22	1,27	1,29	1,22	1,20	1,19
Veränderung ggü. Vorjahr in %		4,31	1,29	-5,21	-1,94	-0,25
Männer	0,93	0,99	1,01	0,94	0,91	0,89
Frauen	1,53	1,57	1,59	1,52	1,50	1,52

Quelle: Hauptverbandsdaten laut Statistik Austria, eig. Berechnungen

Rückläufig ist seit 2006 auch der Anteil der geringfügigen freien Dienstverträge an den unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen. Dieser ist in den letzten drei Jahren vor allem für die Männer gesunken, während er für die Frauen ab 2006 mehr oder weniger konstant blieb. Generell ist der weibliche Anteil geringfügiger freier Dienstverträge höher als jener der Männer, allerdings ist der Unterschied wesentlich weniger deutlich als bei den sonstigen geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (siehe unten).

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 2010 beträgt die Geringfügigkeitsgrenze 28,13 Euro täglich, sowie 366,33 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. Im Jahr 2008 gab es in Österreich laut Hauptverband 275.600 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

Tabelle 1.6: Anteil geringfügiger Beschäftigung an unselbstständiger Beschäftigung, in %*

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Gesamt	5,2	5,7	5,9	6,1	6,2	6,3	6,4	6,5	6,6	6,7	7,3
Veränderung ggü. Vorjahr in %		9,1	2,9	3,5	2,8	0,3	2,0	1,9	1,0	2,1	9,2
Männer	2,6	2,9	3,0	3,2	3,3	3,4	3,6	3,7	3,8	3,9	4,6
Frauen	8,5	9,1	9,3	9,5	9,5	9,4	9,5	9,6	9,6	9,7	10,2
Anteil „männlicher“ geringfügiger Beschäftigung an ges. geringf. Besch. in %	27,3	27,9	28,0	28,1	28,5	28,9	29,3	29,6	30,1	30,6	32,9
Anteil „weiblicher“ geringfügiger Beschäftigung an ges. geringf. Besch. in %	72,7	72,1	72,0	71,9	71,6	71,2	70,7	70,4	69,9	69,4	67,1

*Ohne geringfügige freie Dienstverträge.

Quelle: Hauptverbandsdaten, Hametner 2007, eigene Berechnungen

Wie Tabelle 1.6 zeigt, ist der Anteil geringfügiger Beschäftigten (ohne geringfügige freie Dienstverträge) an allen unselbstständigen Beschäftigten laut den Hauptverbandsdaten in den letzten elf Jahren von 5,2 auf 7,3% gestiegen, was einem Anstieg von 21,1% (2,1 Prozentpunkten) entspricht. Die jährlichen Wachstumsraten waren dabei bis auf Anfang und Schluss der beobachteten Periode eher moderat (zwischen 1,0 und 3,5%), hingegen zeigt sich von 2007 auf 2008 eine starke Steigerung von 9,2%. Über den gesamten Zeitraum zeigt sich ein sehr ausgeprägter Unterschied zwischen Männern und Frauen. So entspricht der Anteil geringfügiger Beschäftigten an allen unselbstständigen Beschäftigungsverhältnissen für Frauen im Jahr 1998 (8,5%) fast dem dreifachen Anteil für Männer (2,6%). Bis 2008 hat sich dieser Unterschied zwar durch stärkeren Anstieg männlicher geringfügiger Beschäftigung verringert, Beschäftigungsverhältnisse von Frauen sind aber immer noch mehr als doppelt so häufig geringfügig als jene von Männern.

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 besteht je nach Einkommenshöhe entweder Sozialversicherungspflicht oder, wie bei geringfügig Beschäftigten, die Möglichkeit

des freiwilligen Opting-In. WerkvertragnehmerInnen ohne Gewerbeschein wurden 1998 unter der Bezeichnung Neue Selbständige in die Sozialversicherungspflicht einbezogen. In diese Rechtsform wurden jedoch ab 2000 auch eine Reihe freier Berufe wie WirtschaftstreuhänderInnen oder Tierärztinnen und Tierärzte aufgenommen. Diese zählen nicht zur Kerngruppe der Neuen Selbständigen, werden aber aufgrund der Zusammenlegung in den Hauptverbandsdaten gemeinsam mit diesen ausgewiesen. Die Ermittlung der Zahl „echter“ Neuer Selbständiger aus den Hauptverbandsdaten ist daher nur möglich, wenn die Hauptverbandsdaten mit berufsbezogenen Daten, etwa jenen der Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft, verknüpft werden, was im Rahmen einzelner Studien bereits durchgeführt wurde (vgl. Haydn 2007). Die Arbeitskräfteerhebung wiederum fragt die Kategorie der Neuen Selbständigkeit seit 2004 ab, diese ist jedoch nicht Teil der laufenden Arbeitsmarktberichterstattung von Statistik Austria. Es besteht somit derzeit eine relative Knappheit an laufend publizierten Daten zur Verbreitung und Entwicklung Neuer Selbständigkeit in Österreich. Laut einer Sonderauswertung von Statistik Austria betrug die Zahl Neuer Selbständiger 2008 rund 23.200 Personen.

Tabelle 1.7: Anteil neuer Selbständiger an der Gesamtbeschäftigung, in %

	2004	2005	2006	2007	2008
Gesamt	1,0	1,0	0,78	0,6	0,56
Männer	1,1	1,0	0,8	0,55	0,5
Frauen	0,85	1,0	0,7	0,66	0,6

Quelle: AKE, Statistik Austria, Sonderauswertung, eig. Berechnungen

Tabelle 1.7 zeigt, dass der Anteil Neuer Selbständiger an der Gesamtbeschäftigung seit dem Jahr 2006 rückläufig ist. Dabei war der Rückgang bei männlichen Neuen Selbständigen stärker, sodass die Neue Selbständigkeit seit 2007 bei Frauen häufiger vorkommt als bei Männern. Einer Studie aus dem Jahr 2007 zufolge (Haydn 2007) ist die Neue Selbständigkeit in Wien bereits seit 2002 rückläufig. Bei der Interpretation

der in Tabelle 1.7 dargestellten Zahlen muss berücksichtigt werden, dass die Berufsklassifikationsmatrix, in deren Rahmen die Neue Selbständigkeit abgefragt wird, im Jahr 2006 geändert wurde.

Box 1.1: Neue Beschäftigungsformen bei den Postdienstleistungen

Die Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen schafft neue Märkte, auf denen zusätzliche AnbieterInnen auftreten können. Seit 2006 beschränkt sich bei den Postdienstleistungen der reservierte Bereich, in dem die ehemals staatliche österreichische Post noch immer ein Monopol besitzt, auf Sendungen unter 50 Gramm. Damit sind etwa zwei Drittel des Postmarkts offen für den Wettbewerb. Die völlige Liberalisierung ist für das Jahr 2011 vorgesehen. Die Firmen, die mit der Post AG in Konkurrenz treten, aber auch die Firma Feibra, die sich im Eigentum der Post AG befindet, bieten deutlich andere Beschäftigungsformen als die Post AG selbst. So sind rund 90% der Arbeitskräfte dieser Unternehmen in der Brief-, Werbemittel- und Zeitungszustellung selbständig beschäftigt. Als WerkvertragsnehmerInnen gilt für sie weder das Arbeitsrecht, noch sind sie sozialversichert. Sie werden nach Stück bezahlt und verdienen auf diese Weise im Stadtgebiet im Durchschnitt vier bis fünf Euro pro Stunde. Damit liegt ihr Stundenverdienst bei etwa der Hälfte eines neu eingestellten Briefträgers der Post AG – ohne Berücksichtigung von (unbezahltem) Krankenstand oder Urlaub. In Folge der Liberalisierung ist damit ein markanter Wandel der Beschäftigungsformen eingetreten. Beim derzeitigen Stand der Regulierung ist eine weitere Ausweitung „atypischer“ Beschäftigung nach der vollständigen Liberalisierung des Postmarkts zu erwarten.

Quelle: Hermann/Lindner/Papouschek 2009

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. LeiharbeiterIn-

nen haben Anspruch auf Entlohnung nach dem Kollektivvertrag des beschäftigenden Betriebs; der Arbeitsschutz ist zwischen beschäftigendem und überlassendem Betrieb aufgeteilt. Laut einer Studie aus dem Jahr 2001 (Wroblewski 2001) hat sich zwischen 1989 und 2000 die Zahl der LeiharbeiterInnen in Österreich annähernd vervierfacht, von 7.955 im Jahr 1989 auf 30.120 im Jahr 2000. Der Anteil der Leiharbeit an der unselbständigen Beschäftigung stieg in diesem Zeitraum von 0,4 auf 1,4%. Laut einer Sonderauswertung der Arbeitskräfteerhebung (Leiharbeit wird in der Arbeitskräfteerhebung seit 2004 abgefragt) erhöhte sich dieser Anteil bis ins Jahr 2008 weiter, und zwar auf zwei Prozent. Die Zahl der Leih- und ZeitarbeiterInnen betrug 2008 ca. 71.100. Besonders stark, nämlich um 55,5% (0,5 Prozentpunkte) erhöhte sich in den letzten fünf Jahren der Anteil der Leiharbeit bei Frauen. Dies deutet darauf hin, dass sich Leih- und Zeitarbeit mittlerweile nicht mehr auf jene industriellen Branchen beschränkt, in denen sie (bei steigender Verbreitung) bereits seit mehreren Jahrzehnten zu finden ist, sondern sich mittlerweile auch auf Bereiche ausgebreitet hat, in denen der Beschäftigungsanteil von Frauen höher ist (siehe Tabelle 1.8).

Tabelle 1.8: Anteil von Leih- und ZeitarbeiterInnen an unselbständiger Beschäftigung, in %

	2004	2005	2006	2007	2008
Gesamt	1,5	1,6	1,6	1,8	2,0
Männer	2	2	2,1	2,1	2,5
Frauen	0,9	1,1	1,1	1,3	1,4

Quelle: AKE, Statistik Austria, Sonderauswertung, eig. Berechnungen

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. Im Jahr 2008 gab es in Österreich im Jahresdurchschnitt 316.400 befristete Dienstverhältnisse. Dies entsprach einem Anteil von neun Prozent aller unselbständigen Beschäftigungsverhältnisse. Dieser Anteil ist über die letzten fünf Jahre konstant geblieben. Es gibt im Hinblick auf die Häufigkeit

befristeter Dienstverträge keinen nennenswerten Unterschied zwischen Frauen und Männern.

Die bereits erwähnte häufige Überlappung der neuen Beschäftigungsformen untereinander und mit klassischen Beschäftigungsverhältnissen bringt es mit sich, dass Angaben zu ihrer Anzahl und ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung nur begrenzte Aussagekraft besitzen. Mehr Aufschluss über Kontext und Implikationen atypischer Beschäftigung wird durch die Rekonstruktion individueller Erwerbsbiographien ermöglicht, die Überlappungen abbildet und ihre zeitlichen wie auch finanziellen Aspekte nachvollziehbar macht. Dies wurde etwa im Rahmen der bereits erwähnten Studien zu neuen Erwerbsformen in Wien (Kaupa et al. 2005) sowie zu atypischer Arbeit in Österreich (Fink/Riesenfelder/Talos 2001) geleistet. Wesentliche Ergebnisse dieser Studien waren, dass nur eine Minderheit der im Rahmen neuer Beschäftigungsformen Tätigen ausschließlich aus dieser Tätigkeit Einkünfte bezieht, sowie, dass die durchschnittliche Dauer atypischer Beschäftigungsverhältnisse deutlich unter jener klassischer Beschäftigungsverhältnisse anzusiedeln ist. Darüber hinaus wurde in den genannten Projekten eine Typologie atypisch Beschäftigter nach ihrer erwerbsbiographischen Situation, ihrer Motivlage und Zufriedenheit entwickelt und die relativen Anteile der einzelnen Typen für die jeweilige Beschäftigungsform berechnet. Die dynamische Entwicklung im Bereich der neuen Beschäftigungsformen, die durch die allgemeine Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage ebenso bedingt ist wie durch die bereits erwähnte laufende Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen, kann jedoch selbst die Gültigkeit erst weniger Jahre alter Studien rasch in Frage stellen. Es erschien daher dringlich, die Qualität der laufend publizierten Informationen über neue Beschäftigungsformen zu erhöhen. Eine viel versprechende Strategie wäre hier die verstärkte Fokussierung der allgemeinen Arbeitsmarktberichterstattung auf die individuellen Erwerbsverläufe, also den Längsschnitt auf Personenebene. Eine solche Fokussierung brächte auch für eine Reihe weiterer Fragestellungen Informationszuwächse (siehe Kapitel 1.4).

Box 1.2: Neue Beschäftigungsformen in Callcentern

Callcenter werden sowohl in der Forschung als auch in der Alltagswahrnehmung oftmals als Sinnbild für den „flexiblen Kapitalismus“ (Sennett 1998) herangezogen. In der Tat sind Callcenter ihrer Funktion wegen stark vom Anspruch an Flexibilität geprägt. Es zeigt sich jedoch, dass es auf Unternehmensseite verschiedene Optionen gibt, mit den Flexibilitätsanforderungen umzugehen. Unternehmensinterne, so genannte inhouse-Callcenter (z.B. in Telekom-Unternehmen, Versicherungen oder Möbelhäusern) versuchen, Auslastungsschwankungen meist mit angestellter Belegschaft auszutariieren, sie setzen vorwiegend auf Teilzeitbeschäftigungen als Flexibilitätsressource. Externe Callcenter, also jene selbstständigen Callcenter-Unternehmen, die für andere Firmen Telefonservice-, Hotline- oder Marketingdienste übernehmen, bedienen sich dagegen verstärkt freier DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen bzw. greifen auch auf Leiharbeitskräfte zurück, um Auftragsschwankungen auszugleichen. Anhand der inhouse-Callcenter zeigt sich, dass Callcenter-Arbeit sehr wohl unter Rahmenbedingungen abgewickelt werden kann, die den Beschäftigten gewisse Sicherheiten und Planungsperspektiven bieten. Im externen Dienstleistungsbereich wird hingegen deutlich, dass hier Beschäftigtengruppen anzutreffen sind, die ihre Erwerbsarbeit unter teilweise äußerst prekären Rahmenbedingungen gestalten. Es handelt sich dabei hauptsächlich um ein Frauenproblem, denn 76 % aller Beschäftigten in den untersuchten Callcentern sind Frauen.

Wie sich bei vielen Beschäftigten im Bereich der Callcenter-Arbeit zeigt (und wohl auch in anderen Branchen), müssen prekäre Arbeitssituationen nicht unbedingt auch von den Betroffenen als solche empfunden werden. Freie Dienstverträge sind mitunter auch von den Callcenter-Agents selbst erwünscht. Es ist v.a. die Gruppe der Studierenden bzw. sich in Ausbildung Befindenden, die die gute Vereinbarkeit von Arbeit und Ausbildung schätzt und deren flexibles Zeitbudget auch den Arbeitge-

bern/Arbeitgeberinnen entgegen kommt. Nicht umsonst sind Studierende eine der beliebtesten Beschäftigtengruppen in Callcentern. „Callcenter, das bietet sich ganz einfach an ... weil man sich die Zeit frei einteilen kann und sich das sehr gut mit dem Studium abstimmen lässt; das ist von daher recht angenehm.“ In der Praxis zeigt sich aber, dass die Freiräume in punkto Arbeitszeitgestaltung von den Beschäftigten nur selten wirklich genutzt werden bzw. genutzt werden können. Es reicht offenbar die theoretische Möglichkeit, dass sie ihr Arbeitsverhältnis beispielsweise mit sofortiger Wirkung für mehrere Wochen unterbrechen könnten, um ein Gefühl der Freiheit und Selbstbestimmung zu bewirken. Genutzt wird diese Möglichkeit aber so gut wie nie. Es ist weit verbreitet, dass auch freie MitarbeiterInnen ihre Urlaubspläne langfristig bekannt geben und sich betreffend der Dienstpläne an den Bedürfnissen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin orientieren. Auch das kurzfristige Einspringen ist üblich, obwohl es in freien Dienstverhältnissen eigentlich nicht vorgesehen ist. Viele Agents wissen um Unsicherheitsgefühle, die sie in ihrer Zukunftsplanung hemmen bzw. dazu verleiten, sich mit dem Risiko des Jobverlusts zu arrangieren. Wie weit sich neue Beschäftigungsformen durch die Auslagerung etwa von Callcentern verbreiten, hängt nicht nur von der Personalpolitik der Firmen, sondern auch von den Reaktionen der Sozialversicherungen und der Gewerkschaften ab. So sahen Gebietskrankenkassen und die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus und Papier in den freien Dienstverträgen bei Callcenterfirmen eine Umgehung des Arbeits- und Sozialrechts. Sie setzten Maßnahmen und bewegten dadurch mehrere Betriebe, ihren Beschäftigten Dienstverträge zu geben.

Quelle: Schönauer 2005

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. In der Forschung treten die beiden Zugänge häufig in kombinierter Form auf.

Der erstgenannte Zugang entspricht der klassischen ökonomischen Perspektive auf die Beschäftigungsstruktur entlang des Drei-Sektoren-Modells (Landwirtschaft, Industrie, Dienstleistungen). Ihre bekannteste Erkenntnis der letzten Jahrzehnte betrifft, unter der Bezeichnung Strukturwandel, die kontinuierliche Verkleinerung des landwirtschaftlichen und industriellen Sektors zugunsten des Dienstleistungssektors. Diese Entwicklung wurde auch für Österreich festgestellt und analysiert, zuletzt in großer Ausführlichkeit in einem von Michael Mesch 2005 herausgegebenen Sammelband. Die darin wie auch in weiteren Aufsätzen zu dieser Thematik verwendeten Daten stammen aus der Arbeitskräfteerhebung, die alle beruflichen Tätigkeiten u.a. nach Wirtschaftssektor und Branche erfasst, sowie den Hauptverbandsdaten.

Tabelle 1.9: Prozentanteil der Wirtschaftssektoren an der Gesamtbeschäftigung

	1974	1984	1994	2004	2005	2006	2007	2008
Landwirtschaft Gesamt	12,6	9,5	6,6	5,0	5,5	5,5	5,7	5,6
Landwirtschaft Männer	10,5	8,6	6,0	4,8	5,5	5,4	5,6	5,6
Landwirtschaft Frauen	16,0	10,9	7,4	5,3	5,6	5,6	5,9	5,6
Industrie Gesamt	42,1	38,5	33,0	27,7	27,5	28,2	27,3	26,0
Industrie Männer	51,2	48,9	44,1	39,5	39,6	40,4	39,1	37,4
Industrie Frauen	27,9	22,4	17,5	13,2	12,9	13,4	12,9	12,4
Dienstleistungen gesamt	45,3	52,0	60,4	67,3	66,9	66,3	67,0	68,4
Dienstleistungen Männer	38,3	42,5	49,9	55,7	54,9	54,2	55,3	57,0
Dienstleistungen Frauen	56,1	66,6	75,1	81,5	81,5	81,0	81,2	82,0

Quelle: AKE, Statistik Austria, eigene Berechnungen. Gesamtbeschäftigung 1974 und 1984 ohne Kategorie „unbekannt“; Werte für 2008 nach ÖNACE² 2003

Dass sich die Entwicklung zugunsten des Dienstleistungssektors im wesentlichen bis in die Gegenwart fortsetzt, demonstriert Tabelle 1.9, die die Prozentanteile der drei Wirtschaftssektoren an der Gesamtbeschäftigung von 1974 bis 2004 in Zehnjahresabständen, sowie ab 2004 in jährlichem Abstand zeigt. Nachdem Dienstleistungssektor und Industrie im Jahr 1974 noch annähernd gleichauf lagen (45,3 bzw. 42,1% Beschäftigungsanteil), liegt der Anteil der Dienstleistungen nunmehr seit einigen Jahren bei etwa zwei Drittel aller Beschäftigten, während der Anteil des industriellen Sektors sich mittlerweile auf 26% reduziert hat. Der Anteil der Landwirtschaft hat sich seit 1974 von 12,6 auf 5,6% mehr als halbiert. Im europäischen Vergleich liegt Österreich mit 68,4% Dienstleistungsanteil knapp unterhalb des EU-15-Mittelwerts von 70,8% und knapp über jenem der EU-27 von 67,4%. Die höchsten Dienstleistungsanteile innerhalb der EU finden sich in Luxemburg (82,9%), den Niederlanden (78,1%) und Großbritannien (77,2%; alle Daten AKE/Eurostat). Der Anteil des landwirtschaftlichen Sektors ist in Österreich mit 5,6% höher als in diesen und den meisten anderen westeuropäischen Ländern.

² Bei der ÖNACE-Klassifikation handelt es sich um die österreichische Adaptierung der EU-weiten Klassifikation von Unternehmensaktivitäten (die Abkürzung NACE steht für Nomenclature général des activités économiques dans les communautés européennes). Mit 2008 kommt eine geänderte ÖNACE-Gliederung zur Anwendung, die eine noch genauere Klassifikation ermöglicht und der geänderten wirtschaftlichen Realität, vor allem im Dienstleistungsbereich, Rechnung trägt. Dies bedeutet einen Zeitreihenbruch, der hier durch die Verwendung der Werte nach der alten ÖNACE-Klassifikation vermieden wird.

Die Verteilung der Prozentanteile nach Geschlecht zeigt im Zeitvergleich eine Angleichung im landwirtschaftlichen Sektor: War der Anteil in der Landwirtschaft beschäftigter Frauen 1974 noch um fast sechs Prozentpunkte höher als jener der Männer, so waren im Jahr 2008 beide Geschlechter zu genau gleichen Anteilen (5,6%) in der Landwirtschaft beschäftigt. Ansonsten ist die ungleiche Verteilung der Geschlechter auf die Sektoren (überdurchschnittlich viele Männer in der Industrie, überdurchschnittlich viele Frauen im Dienstleistungssektor) über den gesamten Zeitraum beobachtbar.

Die Entwicklung einzelner Branchen innerhalb des Dienstleistungssektors betreffend stellt Mesch für den Zeitraum von 1995 bis 2004 in den produktionsbezogenen und sozialen Diensten sehr starke Zuwächse fest. Innerhalb der produktionsbezogenen Dienste waren es wiederum wissensintensive Branchen wie Datenverarbeitung oder Forschung und Entwicklung, die am stärksten wuchsen. Auch auf der Branchen- bzw. Berufesebene 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 (Bettio/Verashchagina 2009:33f). 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 ein gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern auf Berufe bzw. Branchen erreicht wird. 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: 93).

Dieser Zuwachs wissensintensiver Branchen und Tätigkeiten entspricht der Hypothese von der Entwicklung der westlichen Gesellschaften zu Wissens- bzw. wissensbasierten Gesellschaften. Ihr zufolge müssten gesamtgesellschaftlich einfache ungelernete Tätigkeiten zugunsten von Beschäftigungen, die komplexe Aufgaben beinhalten und ein höheres Qualifikationsniveau voraussetzen, abnehmen bzw. verschwinden (da-

mit ist der zweite der am Kapitelanfang erwähnten Zugänge zur Beschäftigungsstruktur angesprochen, jener, der auf Tätigkeitsmerkmale abstellt). 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 allerdings deutlich geringer als für die Anteilsverschiebung zwischen den Wirtschaftssektoren und die Entwicklung einzelner Branchen. Zwar enthält die Arbeitskräfteerhebung eine so genannte Berufsklassifikationsmatrix: diese unterscheidet unselbständige Erwerbstätigkeiten nach manuell und nicht-manuell und unterteilt diese beiden Kategorien in vier bzw. fünf Stufen (jeweils aufsteigend von Hilfs- zu hochqualifizierter bzw. Führungstätigkeit). Da die Berufsklassifikationsmatrix erst seit 2004 erhoben wird und 2006 nochmals ergebnisrelevant verändert wurde, sind auf dieser Basis jedoch bislang keine hinreichend zuverlässigen Zeitreihen möglich.

Informationen zur Art der ausgeübten Tätigkeit enthält aber auch der European Working Conditions Survey (EWCS), in dem darüber hinaus einige zusätzliche Fragen zu den Anforderungen, die die ausgeübte berufliche Tätigkeit stellt, zu finden sind. Beispielsweise wird abgefragt, ob die Tätigkeit monotone und/oder vielschichtige Aufgaben stellt, ob sie die eigenständige Lösung unerwartet auftretender Probleme beinhaltet oder ob sie Möglichkeiten bietet, neue Dinge zu lernen. Der Vergleich zwischen den drei letzten Erhebungszeitpunkten des EWCS zeigt dabei, dass sich der Anteil an Beschäftigungen, die „vielschichtige Aufgaben“ stellen, von 1995 bis 2005 von 75 auf 83% erhöht hat; der Anteil an Jobs, die das selbständige Lösen von Problemen erfordern, hat sich im selben Zeitraum von 79 auf 83% erhöht. Der Anteil an Jobs mit monotonen Aufgaben sank von 1995 bis 2005 von 31 auf 26% (siehe hierzu auch Kapitel 4). Was die Berufsklassifikation laut EWCS betrifft, so erhöhte sich der Anteil an hochqualifizierten Fach- bzw. Führungskräften unter den Befragten zwischen 1995 und 2005 von 28 auf 40%, während jener der HilfsarbeiterInnen im selben Zeitraum von 21 auf 16% sank (hier sind Verzerrungen aufgrund der Selbsteinstufung der Befragten nicht auszuschließen).

Alles in allem deuten die verfügbaren Daten darauf hin, dass sich das österreichische Beschäftigungssystem in den letzten beiden Jahrzehnten von Tätigkeiten im Bereich der industriellen Fertigung, die geringe Qualifikationen verlangen, weg- und zu Tätigkeiten in wissensintensiven Dienstleistungsbranchen hinentwickelt hat.

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 erwerbsfähige 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. Ebenfalls sehr gut geeignet wären Panel- oder sonstige Längsschnittdaten, also Umfragedaten, die entweder retrospektiv oder laufend die gesamte Erwerbsbiographie der Befragten erheben. Für Österreich existiert mit dem Family and Fertility Survey jedoch nur ein einziger solcher Datensatz, der zudem bereits Mitte der neunziger Jahre retrospektiv erhoben wurde und somit für aktuelle Fragestellungen nicht in Betracht kommt. Die Arbeitskräfteerhebung hat insofern teilweisen Panelcharakter, als die befragten Haushalte für fünf Quartale in der Stichprobe verbleiben, wodurch die Erwerbsbiographien der Haushaltmitglieder zumindest zu einem kleinen Teil begleitend erhoben werden. Darüber hinaus wird der Beginn des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses bzw. bei Nicht-Erwerbstätigen

das Ende des letzten Beschäftigungsverhältnisses abgefragt. Zumindest diese eine Beschäftigungs- bzw. Beschäftigungslosigkeitsepisode ist damit zur Gänze, bzw. bis zum letzten Befragungszeitpunkt rekonstruierbar.

Tabelle 1.10: Durchschnittliche Dauer des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses in Jahren

	2004	2005	2006	2007	2008
Insgesamt	10,1	9,9	10,1	10,2	10,2
Männer	11	10,8	11	11,1	11
Frauen	8,9	8,9	9,1	9,1	9,2
Selbständige, Mithelfende	13,3	13,7	13,9	13,9	14,3
Unselbständig Erwerbstätige	9,6	9,4	9,5	9,6	9,5

Quelle: AKE, Statistik Austria

Die durchschnittliche Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses bis zum Befragungszeitpunkt betrug im Jahr 2008 10,2 Jahre. Wie Tabelle 1.10 zeigt, ist dieser Wert in den letzten fünf Jahren annähernd konstant geblieben. Dabei sind die Werte der Männer stets höher als die der Frauen, der Unterschied ist aber gering (11 gegenüber 9,2 Jahren im Jahr 2008). Ebenso weisen Selbständige gegenüber unselbständig Beschäftigten eine höhere Beschäftigungsdauer auf (14,3 gegenüber 9,5 Jahren im Jahr 2008); hier ist der Unterschied in den letzten Jahren leicht angestiegen.

Detailliertere Informationen zur unterschiedlichen Beschäftigungsstabilität relevanter Subgruppen 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 Dauer von 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 graphisch darzustellen („Überlebensfunktion“), sowie das Ereignisrisiko, also die Gefahr, aus dem Beschäftigungsverhältnis herauszufallen, als Funktion unabhängiger Variablen zu modellieren.

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 HochschulabsolventInnen 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 etwas ältere Studie von Helmut Mahringer (2004) untersucht auf der Basis der Hauptverbandsdaten und anhand jährlicher Verbleibsraten 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 Verbleibsraten 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 Verbleibsraten 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 jüngsten 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 zugrundegehenden 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%).

Alles in allem ist das Angebot an publizierten Daten und Analysen zum Thema Beschäftigungsstabilität (und Arbeitsmarktdynamik im Allgemeinen) als sehr knapp einzustufen. Weitere Forschung erscheint daher ebenso wünschenswert – hier könnte sich der erleichterte Zugang zu den Hauptverbandsdaten über die Arbeitsmarktdatenbank positiv auswirken – wie die Integration diesbezüglicher Indikatoren in die

laufende Arbeitsmarktberichterstattung von Statistik Austria und Eurostat, die derzeit ausschließlich Freistellungsquote und Neueinstellungsquote enthält. Die Freistellungsquote misst den Anteil unselbständig Beschäftigter, die in den letzten beiden Monaten ihre Stelle durch arbeitgeberinnenseitige Kündigung oder Auslaufen eines befristeten Dienstvertrags verloren haben; die Neueinstellungsquote gibt den Anteil derjenigen an, die in den letzten beiden Monaten eine neue Stelle begonnen haben. Beschäftigungsstabilität als Gesamtphänomen wird durch diese beiden Indikatoren nur unvollständig abgebildet.

1.5. Verlagerung von Arbeitsplätzen infolge der Internationalisierung von Wertschöpfungsketten?

Diskussionen zur Entwicklung der Beschäftigung in Österreich gehen mit Befürchtungen einher, wonach immer mehr Teile der Wertschöpfungskette – und damit Jobs – nicht nur in der Produktion, sondern auch bei Dienstleistungen in Niedriglohnländer verlagert werden könnten (nearshoring in osteuropäische Länder bzw. offshoring z.B. nach Asien). Bezogen auf einen längeren Beobachtungszeitraum ist die Befundlage einer Schrumpfung von industriellen Sektoren in Westeuropa eindeutig (z.B. Kollmeyer 2009 für den Zeitraum 1970-2003 in 18 OECD-Ländern inkl. Österreich), weil bestimmte Produktionssegmente aufgrund von Kostennachteilen nicht mehr konkurrenzfähig sind. Empirische Belege gibt es allerdings ebenso für die Verlagerung hochwertiger Tätigkeiten wie etwa Softwareentwicklung (vgl. z.B. Flecker 2007). Diskussionen zur Bilanzierung von Jobverlusten und -gewinnen infolge der Internationalisierung verlaufen generell kontrovers. In einem kurzen Überblick werden einerseits Studien erwähnt, in denen mit makroökonomischen Daten versucht wird, Effekte der Intensivierung des internationalen Handels und von Direktinvestitionen auf die Beschäftigung in Österreich zu quantifizieren; andererseits Ergebnisse der empirischen Sozialforschung, wo untersucht wird, ob bzw. welche Jobs in den letzten Jahren durch die Internationalisierung der Wirtschaft abgebaut wurden oder umgekehrt entstanden sind.

Aus makroökonomischer Sicht gelangen mehrere Analysen für Österreich (bezogen auf die Gesamtwirtschaft oder auf ausgewählte Branchen) zum Ergebnis, dass in einer Bilanzierung die Zunahme des Export- und Importhandels bzw. von Direktinvestitionen (in Niedriglohnländer und innerhalb der wohlhabenden OECD-Staaten) zu geringfügigen Beschäftigungsverlusten geführt haben; besonders in Bereichen, die verstärkter Importkonkurrenz ausgesetzt sind bzw. für niedrig qualifizierte Arbeitskräfte (Onaran 2007). So diagnostizierte Marin (2004) für den Zeitraum von 1990 bis 2001 einen Verlust von 22.000 Arbeitsplätzen in Österreich aufgrund von Direktinvestitionen in mittel- und osteuropäischen Ländern (MOEL) oder errechneten Falk/Wolfmayr (2008), dass Outsourcing von Dienstleistungen in Niedriglohnländer zwischen 1995 und 2000 zu einem jährlichen Beschäftigungsverlust von 0,2% führte.

Onaran (2008) wiederum kam (mit Schwerpunkt auf Produktionssektoren) für den Zeitraum von 1996 bis 2005 auf etwa 100.000 abgebaute Arbeitsplätze in Österreich. Während die genannten absoluten Jobverluste durchaus aufhorchen lassen, verliert die Bedrohlichkeit dieser Befunde an Gewicht, wenn der jeweilige Beobachtungszeitraum mitberücksichtigt wird. Gegenüber diesen zumindest in der Tendenz ungünstigen Effekten der Internationalisierung auf die heimische Beschäftigung führen andere Autoren/Autorinnen an, dass die maßgeblichen Faktoren der Internationalisierung, nämlich die Ostöffnung seit 1989 und Österreichs EU-Mitgliedschaft 1995, in der österreichischen Wirtschaft zu einem zusätzlichen jährlichen Wirtschaftswachstum von 0,5% bis 1% beigetragen haben und die Beschäftigung um 100.000 bis 150.000 Jobs erhöhten (Breuss 2006). Untersuchungen über Fusionen und Übernahmen zeigen, dass österreichische Firmen, die von multinationalen Konzernen übernommen werden, häufig Headquarter-Funktionen übertragen bekommen (vgl. Altzinger/Bellak 2005). Als Fazit der Verlagerungs-Diskussion der letzten Jahre resümieren Altzinger und Landesmann (2008), dass die bisherigen Beschäftigungswirkungen von Internationalisierungsaktivitäten als nicht gravierend einzustufen sind. Einen damit vergleichbaren Befund liefert der aktuelle European Restructuring Monitor der Europäischen Stiftung (vgl. Storrie/

Ward 2007): Laut diesem Bericht gehen weniger als 8% der Arbeitsplatzverluste in Europa auf eine Arbeitsplatzverlagerung (offshoring) zurück – und es gibt auch wenig Anzeichen für einen größeren Anstieg in den letzten Jahren. Die maßgeblichste negative Konsequenz der Internationalisierung dürfte in diesem Sinn nicht die Verlagerung von Arbeitsplätzen sein, sondern deren Vernichtung. Arbeitsplatzverlagerung findet in den EU-15-Staaten in den arbeitsintensiven, mittleren Technologiesektoren statt. Der einzige Dienstleistungssektor, der ein deutliches Maß an Offshore-Verlagerungen verzeichnet, sind Banken und Versicherungen.

Box 1.3: Verlagerung von Service-Funktionen nach Osteuropa

Ein expandierender, in vielen internationalen Märkten tätiger Industriekonzern kaufte vor wenigen Jahren ein osteuropäisches Unternehmen vergleichbarer Größe, um sich den Zugang zu bzw. die Dominanz in diesem Markt zu sichern. Während die Auslagerung von heimischen Produktionsstätten kein dringliches Thema ist („das Anlagevermögen ist praktisch nicht zu verlagern“), versucht das Unternehmen bei einzelnen Dienstleistungsfunktionen verstärkt, Kostenvorteile am osteuropäischen Standort der erworbenen Tochtergesellschaft auszunützen: Servicebereiche wie IT oder Buchhaltung werden dort konzentriert bzw. ausgeweitet. In Bezug auf den Belegschaftsabbau in Österreich fallen diese Prozesse rein quantitativ (in einer unternehmensweiten Sicht) noch nicht besonders ins Gewicht. Der entscheidende Punkt dürfte aber sein, dass einmal verlagerte Funktionen mehr oder weniger „verloren“ sind – wie die folgende Gesprächssequenz wiedergibt. Ein Betriebsrat im Unternehmen schildert die vermutete zukünftige Entwicklung wie folgt:

„Vornehmlich betrifft das jetzt unsere Servicegesellschaften. Also die, die interne Dienstleistungen erfüllen ... Buchhaltung, Personalverrechnung, die ganzen IT-

Dienstleistungen, da wird sozusagen zusammengelegt. Was auch Sinn macht aus Sicht des Unternehmens, dass man sagt: Man braucht ja nicht zwei solcher Dienstleistungszentren, man braucht für den Konzern nur eines. Das Lohnniveau ist geringer in [osteuropäischer Standort]. Also siedelt man es dort an. Und die erbringen die Leistungen dann für alle Gesellschaften.

I: Und gibt es da irgendwelche Zahlen, Schätzungen?

Na ja, es wird ja niemand gekündigt. Aber es werden halt Leute wieder in Pension gehen, und die Neuaufnahmen finden dann halt dort statt. [...] Und die anderen hier werden halt irgendwie in andere Jobs versetzt. Denen das nicht passt, die suchen sich, jetzt von den Jüngeren, einen neuen Job. Das, was man neu braucht, wird natürlich in [osteuropäischer Standort] aufgenommen.

I: Wie viele Personen wird das in Österreich betreffen?

Na ja, bei uns [Tochtergesellschaft innerhalb des Mutterkonzerns] nicht sehr viele. Das werden 20 oder 25 sein. Also es betrifft nicht massiv unsere Leute in dem Sinn, dass jetzt da massiv abgebaut wird. Aber es wird halt dann nicht mehr nachbesetzt, es wird umarrangiert. Und man versucht halt mit natürlichem Abbau das dann auslaufen zu lassen.

I: Das heißt, kurzfristig ist das Problem überschaubar, mittelfristig könnte das sehr wohl größere Dimensionen haben?

Ja, größer. Ja, so ist es.“

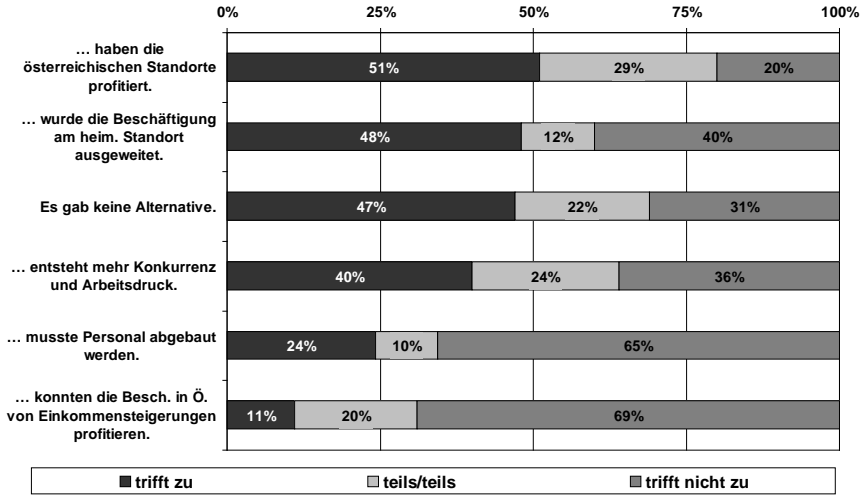
Quelle: Eichmann/Flecker 2008, S. 32

Gegenüber der Engführung entlang weniger Indikatoren dürfte die gesamtwirtschaftliche Bilanzierung der Internationalisierung im Hinblick auf Beschäftigungsverhältnisse deutlich komplexer ausfallen, d.h. sowohl in punkto Beschäftigungsentwicklung als auch bei Veränderungen der Arbeitsbedingungen: Etwa deshalb, weil von der Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Unternehmensstrategien („Markterweiterung“ versus „Kostensenkung“) und dementsprechend parallel erfolgenden Beschäftigungsrückgängen und –zuwächsen auszugehen ist, oder weil Beschäftigungseffekte nur bedingt einer einzigen Ursache wie eben der Internationalisierungstendenz von Unternehmen zurechenbar sind. Anzunehmen sind sehr unterschiedliche Verlaufsmuster in einzelnen Branchen und nach Unternehmensgrößen, mit komplexen Einflussfaktoren und divergenten Auswirkungen, die zu neuen Verteilungen von GewinnerInnen- und VerliererInnengruppen führen. In etwa diese Ergebnisse liefern Ende 2007 und Anfang 2009 durchgeführte FORBA-Online-Erhebungen bei Betriebsräten in Top-300-Unternehmen in Österreich (Eichmann/Flecker 2008, Eichmann/Bauernfeind 2009). Auch in der Erhebung 2009, d.h. mitten in der Wirtschaftskrise, sehen die befragten Betriebsräte die von Internationalisierungsaktivitäten verursachte Beschäftigungsentwicklung an den österreichischen Standorten seit 2000 positiv (vgl. die Abbildung). Gegenüber diesen im Durchschnitt positiven Beschäftigungseffekten für die vergangenen Jahre sind die Vorausschätzungen der Betriebsräte für die Jahre 2009/2010 ausgesprochen negativ. Viele heimische Großunternehmen haben entweder als eigenständige Konzerne beachtliche Kapazitäten auf ausländischen Märkten aufgebaut oder verwalten als Tochtergesellschaften internationaler Konzerne mit Headquarterfunktionen von Österreich aus Beteiligungen im Ausland. In einer genaueren Differenzierung wurden in diesen Erhebungen einzelne Internationalisierungsaktivitäten seit dem Jahr 2000 erfasst. Hier zeigte sich zunächst, dass expansive Aktivitäten wie etwa Gründung / Zukauf von Tochtergesellschaften (66%) oder die Ausweitung des Auslandsgeschäfts (43%) gegenüber defensiven Schritten wie z.B. Auslagerung von Betriebsteilen (21%) klar im Vordergrund gestanden sind.

Insgesamt gab es nur in 10% aller Unternehmen im Sample keine maßgeblichen (offensiven oder defensiven) Internationalisierungsaktivitäten im Zeitraum von 2000 bis 2008. Während in dieser Periode guter Konjunktur (insbes. durch die EU-Erweiterung) gerade expansive Internationalisierungsschritte zu Beschäftigungszugewinnen auch in Österreich führten, zeigt sich in der gegenwärtigen Krisenphase, dass sich diese umfangreichen Investitionen im Zuge der Reduktion auf internationalen Märkten rächen dürften, zumindest kurzfristig. Beispielsweise sind Unternehmen mit einer starken Ausweitung des Geschäfts in bestehenden Auslandsniederlassungen signifikant häufiger von der Krise betroffen als solche ohne dahingehende Aktivität, etwa hinsichtlich des Abbaus von Stammpersonal in Österreich (37% zu 15%). Zumindest in den nächsten Jahren ist in vielen Unternehmen mit einer Re-Dimensionierung auf Auslandsmärkten zu rechnen, außerdem rechnen viele Betriebsräte dort, wo schon in den vergangenen Jahren an kostengünstigere Standorte verlagert wurde, mit einer Zunahme der Verlagerungsaktivitäten.

Das der Abbildung 1.1 zu entnehmende Resümee der befragten 110 Betriebsräte zur Frage der Beschäftigungsentwicklung in Österreich zwischen 2000 bis Anfang 2009 ergibt in der Bilanzierung ein positives Bild. Hingegen fällt die Einschätzung, in welchem Ausmaß Beschäftigte in Österreich vom wirtschaftlichen Erfolg heimischer Unternehmen auf Auslandsmärkten partizipiert haben, wesentlich nüchterner aus: Nur 11% führen an, dass damit z.B. überdurchschnittliche Einkommenssteigerungen verbunden gewesen sind.

Abbildung 1.1: Betriebsräte-Befragung in Top-300 Unternehmen 2009:
 „Durch die Internationalisierung des Unternehmens seit 2000 bis heute ...“



Quelle: Eichmann/Bauernfeind 2009

2. ARBEITSZEITEN, VEREINBARKEIT VON ERWERBSARBEIT UND PRIVATLEBEN

Ausmaß, Lage und Regelung der Arbeitszeit prägen die individuellen wie betriebs-, berufs- und branchenspezifischen Arbeitsbedingungen wesentlich mit. Nicht umsonst bilden Themen wie Wochenarbeitszeit, Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitflexibilität bis heute Schlüsselthemen in arbeitspolitischen Auseinandersetzungen. 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 jenseits der klassischen Sonderformen der Arbeitszeit zunehmend flexibel?
- » Arbeitszeit und Selbstbestimmung: Inwieweit sind Erwerbstätige in Österreich in der Lage, Ausmaß und Lage ihrer 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 gesetzliche Normalarbeitszeit beträgt in Österreich 40 Stunden pro Woche, sowie acht Stunden täglich. Viele Kollektivverträge sehen jedoch eine etwas geringere Wochenarbeitszeit vor, meist 38 oder 38,5 Stunden, sodass sich für Österreich 2007 eine kollektivvertragliche Durchschnitts-Normalarbeitszeit von 38,8 Stunden ergibt. Österreich liegt damit knapp über dem Mittelwert der EU-27 von 38,6 Stunden, sowie etwas deutlicher über jenem der EU-15 von 37,7 Stunden: Während die meisten westeuropäischen EU-Länder eine geringere kollektivvertragliche Normalarbeitszeit aufweisen als Österreich (die geringste Frankreich mit generell 35 Stunden), ist in den mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten mit Ausnahme von Tschechien und der Slowakei auch auf kollektivvertraglicher Ebene nach wie vor die volle Vierzigstundenwoche üblich. Die durchschnittliche kollektivvertragliche Normalarbeitszeit der EU-15 hat sich von 1999 bis 2007 um 2,1% reduziert, blieb allerdings seit 2003 annähernd unverändert, woraus geschlossen werden kann, dass Arbeitszeitverkürzung in den letzten Jahren kein wichtiges Thema der Kollektivvertragsverhandlungen innerhalb der EU bildete (Daten: European Foundation 2007). Die maximale tägliche Normalarbeitszeit beträgt in Österreich zehn Stunden; auch damit liegt Österreich im Mittelfeld der Europäischen Union, wobei das Spektrum von 8 Stunden in Belgien bis 13 Stunden in sechs EU-Ländern, darunter Italien, Dänemark und Großbritannien, reicht.

Zur Frage, welche faktischen Arbeitszeiten im Rahmen dieser gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen beobachtbar sind, enthält die Arbeitskräfteerhebung zweierlei Information: zum einen die wöchentliche Normalarbeitszeit der Befragten in ihrer Haupttätigkeit, zum anderen ihre in der Referenzwoche tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit im Sinn der AKE darf dabei nicht mit der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit verwechselt werden, sondern enthält auch regelmäßig geleistete Überstunden; dafür werden Mittagspausen

von über 30 Minuten und sonstige regelmäßige Fehlzeiten abgezogen. Die Arbeitszeit in der Referenzwoche liegt im Durchschnitt deutlich unter der wöchentlichen Normalarbeitszeit, weil dabei Urlaube, Krankenstände, Feiertage und andere kurzfristig wirksame arbeitszeitverkürzende Faktoren zum Tragen kommen. Diese Arbeitszeitkategorie ist daher in erster Linie für Fragestellungen relevant, die die Verteilung dieser Faktoren über das Jahr oder zwischen Subgruppen betreffen; als Indikator der längerfristig, also über die Referenzwoche hinaus tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ist die wöchentliche Normalarbeitszeit besser geeignet. Diese wird, um Verwechslungen mit der gesetzlichen Normalarbeitszeit vorzubeugen, im Folgenden als durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bezeichnet. Die vertragliche Normalarbeitszeit wird in der AKE nicht erhoben, es wird aber abgefragt, ob die oder der Befragte Voll- oder Teilzeit arbeitet.

Tabelle 2.1: Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Stunden

	2004	2005	2006	2007	2008
Ö. insgesamt	39,8	39,5	39,3	39,1	38,6
Vollzeit	44,7	44,7	44,7	44,7	44,4
Teilzeit	21,7	21,3	21,2	20,9	21,0
Männer insgesamt	43,9	43,8	43,7	43,4	42,8
Männer Vollzeit	45,4	45,5	45,5	45,4	45,1
Männer Teilzeit	21,1	20,6	20,6	19,8	19,7
Frauen insgesamt	34,4	34,2	33,9	33,7	33,5
Frauen Vollzeit	43,4	43,1	43,2	43,2	42,9
Frauen Teilzeit	21,8	21,4	21,3	21,2	21,3

Quelle: AKE, Statistik Austria

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hat sich in den letzten fünf Jahren leicht verringert, konkret um 1,2 Arbeitsstunden oder drei Prozent von 39,8 auf 38,6 Stunden. Wie Tabelle 2.1 zeigt, blieb dabei die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten bis auf eine minimale Verkürzung von 2007 auf 2008 (0,3 Stunden) über den gesamten Zeitraum konstant (44,7 bzw. 44,4 Stunden). Auch die Teilzeitbeschäftigten arbeiteten 2008 um lediglich drei Prozent weniger als 2004. Die Verringerung des Gesamtdurchschnitts ist

daher in erster Linie auf den zunehmenden Anteil an Teilzeitbeschäftigungen an der Gesamtbeschäftigung zurückzuführen (dieser wird weiter unten separat behandelt). Was die Arbeitszeiten von Frauen und Männern betrifft, so ist auffällig, dass Männer in Vollzeitbeschäftigung etwas länger, Männer in Teilzeitbeschäftigungen dagegen etwas kürzer arbeiten als die jeweilige weibliche Vergleichsgruppe. Besonders arbeitszeitintensive Branchen sind in Österreich laut Arbeitserhebung die Landwirtschaft mit durchschnittlich 55,9 Wochenstunden, das Gastgewerbe mit 48,5 Wochenstunden, die Erbringung freiberuflicher technischer und wissenschaftlicher Dienstleistungen mit 46,4 Wochenstunden, sowie der Informations- und Kommunikationsbereich mit 44,5 Wochenstunden (Daten AKE 2008, jeweils bezogen auf Vollzeitbeschäftigten). Im internationalen Vergleich liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der österreichischen Vollzeitbeschäftigten seit einigen Jahren an der Spitze der Europäischen Union und damit deutlich über den 2007er-Durchschnittswerten der EU-27 und EU-15 (jeweils 41,8 Stunden, Werte für 2008 noch nicht verfügbar). Außerhalb der EU übersteigen die durchschnittlichen Vollzeitarbeitsstunden der Türkei, Islands und der ehemaligen jugoslawischen Teilrepublik Mazedonien diejenigen Österreichs (2004 bis 2008, Daten: AKE/Eurostat).

Relativ hoch und kaum rückläufig ist in Österreich auch der Anteil der Beschäftigten, deren durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden überschreitet und damit über der im ILO-Übereinkommen Nr.1 festgelegten Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit liegt (das erwähnte Übereinkommen wurde von Österreich allerdings nicht ratifiziert). Dabei sind Männer häufiger als Frauen und Selbständige wesentlich häufiger als ArbeitnehmerInnen von sehr langer Arbeitszeit betroffen (siehe Tabelle 2.2).

Tabelle 2.2: Erwerbstätige mit mehr als 48 Stunden durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit, in % aller Erwerbstätigen

	2004	2005	2006	2007	2008
Ö. insgesamt	17	16,8	16,8	16,8	16,1
Männer	23,8	23,9	23,9	23,9	22,8
Frauen	8,8	8,3	8,2	8,3	8,1
Selbständige, Mithelfende	57,1	54,8	55,5	52,5	50,8
Unselbständig Erwerbstätige	11,2	11,0	10,7	10,9	10,5

Quelle: AKE, Statistik Austria

Einen wichtigen Aspekt des Arbeitszeitausmaßes bildet das Volumen der geleisteten Überstunden. Laut Arbeitskräfteerhebung wurden 2008 von den unselbständigen Erwerbstätigen in Österreich insgesamt 355,2 Millionen Überstunden geleistet; bei 250,9 Millionen davon handelte es sich um bezahlte Überstunden. Im Durchschnitt leistete jede/r unselbständig Erwerbstätige in Österreich pro Woche zwei Überstunden. Fast drei Viertel des Überstundenvolumens (74,4%) wurden von männlichen Erwerbstätigen geleistet.

Tabelle 2.3: Teilzeitquote, in % der Gesamtbeschäftigung

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU15 insgesamt	17,3	17,6	17,7	17,9	18,1	18,5	19,4	20,2	20,8	20,9	21,0
Ö. insgesamt	15,7	16,4	16,3	18,2	19,0	18,7	19,8	21,1	21,8	22,6	23,3
Männer	4,4	4,2	4,1	4,8	5,1	4,7	4,9	6,1	6,5	7,2	8,1
Frauen	30,5	32,2	32,2	35,0	35,9	36,0	38,0	39,3	40,2	41,2	41,5
15-39 Jahre	15,3	16,4	16,8	17,1	18,3	17,6	19,3	20,4	20,8	21,6	21,8
40-64 Jahre	15,6	16,5	16,6	16,7	19,1	19,1	20,9	21,3	21,7	22,1	23,3
15-39 Jahre Männer	4,5	4,2	4,3	4,1	4,8	4,7	4,8	6,1	6,5	7,1	7,9
40-64 Jahre Männer	3,4	3,8	3,5	3,6	4,5	4,0	4,4	5,1	5,0	5,2	5,9
15-39 Jahre Frauen	28,1	31,1	31,6	32,4	34,0	32,6	35,9	37,0	37,6	38,7	37,8
40-64 Jahre Frauen	33,0	34,2	34,9	34,6	38,0	38,6	41,4	41,4	42,3	42,9	44,4

Quelle: AKE, Eurostat

Auf den markanten Anstieg der Teilzeitquote österreichischer Beschäftigter in den letzten Jahren wurde bereits im ersten Kapitel kurz hingewiesen. Die Teilzeitquote gibt den Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in Prozent an. Tabelle 2.3 zeigt, dass der Anteil der Teilzeit- an der Gesamtbeschäftigung in Österreich 2008 um 48,4% (7,6 Prozentpunkte) höher war als 1998. In den letzten fünf Jahren wuchs die österreichische Teilzeitquote jährlich um mindestens drei Prozent; bereits seit 2001 liegt sie über dem Durchschnitt der EU-15. Innerhalb der EU-27 liegt Österreich den Anteil der Teilzeitarbeit betreffend 2008 hinter den Niederlanden, die die Teilzeitstatistik mit Quoten zwischen 45 und 50% seit Jahren unangefochten anführen, sowie Schweden, Deutschland, Großbritannien und Dänemark auf Rang sechs. Zu dieser Position tragen die geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten in unterschiedlichem Ausmaß bei: Während Österreichs Anteil Teilzeit arbeitender Frauen 2008 der vierthöchste aller EU-Staaten war (hinter den Niederlanden, Deutschland und Großbritannien), belegte Österreich die männliche Teilzeitquote betreffend nur den achten Rang innerhalb der EU-27 (auch hier liegen die Niederlande an erster Stelle, gefolgt von Dänemark und Schweden; Daten: AKE/Eurostat).

Dies deutet auf den ebenfalls schon im ersten Kapitel erwähnten, in Österreich sehr deutlichen Geschlechterunterschied im Hinblick auf die Teilzeitarbeit hin, der auch aus Tabelle 2.3 ersichtlich ist: 1998 war die Teilzeitquote weiblicher Erwerbstätiger fast siebenmal so hoch wie die männlicher Erwerbstätiger (30,5 zu 4,4%). Obwohl sich die männliche Teilzeitquote seither auf 8,1% erhöht und damit fast verdoppelt hat, sind Frauen in Österreich 2008 immer noch fünfmal so häufig in Teilzeitbeschäftigungen tätig wie Männer.

Der in Österreich feststellbare Unterschied zwischen weiblicher und männlicher Teilzeitbeschäftigung war damit im Jahr 2008 der sechstgrößte der EU-27. Lediglich in Luxemburg, Malta, Spanien, Italien und Belgien war die Ungleichheit zwischen den geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten noch größer. Die geringsten Unterschiede

zwischen dem Ausmaß männlicher und weiblicher Teilzeitarbeit finden sich in Rumänien, Bulgarien und Slowenien, also durchwegs in neuen Mitgliedstaaten mit niedrigem bis mittlerem Teilzeitniveau.

Die Auswertung nach geschlechtsspezifischen Altersgruppen ergibt, dass Männer im Alter ab 40 in etwas geringerem Ausmaß Teilzeit arbeiten als darunter; für Frauen zeigt sich ein relativ deutlicher Unterschied in umgekehrter Richtung, hier ist die Teilzeitquote bei den über 40-jährigen deutlich höher als bei den Jüngeren. Beide Unterschiede sind über die gesamte Periode zu beobachten.

Tabelle 2.4: Gründe für Teilzeitarbeit, in %

	2004	2005	2006	2007	2008
Kinderbetreuung	38,8	34,9	34,1	32,9	32,8
Andere familiäre Gründe			15,1	16,0	16,0
Krankheit	2,3	2,0	2,1	2,4	2,5
Ausbildung	7,4	9,1	9,1	9,8	10,4
Keinen ganztägigen Arbeitsplatz gefunden	8,8	11,5	11,6	11,7	10,7
Andere Gründe	42,7	42,5	28	27,3	27,5
Kinderbetreuung Männer	4,8	4,0	3,1	3,2	3,6
Andere familiäre Gründe Männer			11,9	13,2	13,4
Krankheit Männer		3,9	3,5	4,7	5,2
Ausbildung Männer	24,8	24,0	24,6	23,2	22,5
Kein ganztägiger Arbeitsplatz Männer	14,3	16,0	15,6	14,1	12,8
Andere Gründe Männer	53,0	52,1	41,2	41,6	42,6
Kinderbetreuung Frauen	44,0	40,7	40,2	39,2	39,6
Andere familiäre Gründe Frauen			15,7	16,5	16,5
Krankheit Frauen	2,2	1,7	1,8	1,9	1,9
Ausbildung Frauen	4,8	6,3	6,0	6,9	7,7
Kein ganztägiger Arbeitsplatz Frauen	7,9	10,6	10,8	11,2	10,2
Andere Gründe Frauen	41,1	40,7	25,4	24,2	24,1

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

Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede finden sich auch bei den von der AKE ebenfalls abgefragten Gründen für Teilzeitarbeit: Während Männer am häufigsten aufgrund einer Ausbildung Teilzeit arbeiten (22,5% der teilzeitbeschäftigten Männer 2008), sind für mehr als die Hälfte der Frauen familiäre Gründe ausschlaggebend. Der Anteil von Frauen, die aus familiären Gründen Teilzeit arbeiten, hat sich deutlich erhöht, seit in der AKE nicht nur nach der Betreuung von Kindern oder betreuungsbedürftigen Erwachsenen gefragt wird, sondern auch nach anderen familiären Gründen. Die Kinder oder Erwachsenenbetreuung bildet aber nach wie vor den wichtigsten Grund für Frauen, Teilzeit zu arbeiten (39,6% 2008). Die Teilzeitbegründung, keinen Vollzeitarbeitsplatz gefunden zu haben, wird im übernächsten Teilkapitel nochmals behandelt.

Das genaue Stundenausmaß der Teilzeitbeschäftigungen lässt sich in den AKE-Daten (Quelle aller in den folgenden Absätzen erwähnten Zahlen: Statistik Austria) anhand der Frage nach der wöchentlichen Normalarbeitszeit rekonstruieren (nicht ohne eine gewisse Unschärfe, da die genaue Grenze zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung vom jeweiligen Kollektivvertrag abhängt). Dabei zeigt sich für 2008, dass unter den teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern der Anteil der kurzen Teilzeit mit weniger als zwölf Stunden pro Woche bei den Frauen höher ist als bei den Männern (27,4 zu 16,1%). Umgekehrt arbeiten 72,7% der teilzeitbeschäftigten Frauen mindestens zwanzig Stunden in der Woche, während dies auf nur 61,3% der teilzeitbeschäftigten Männer zutrifft. Dies entspricht dem bereits weiter oben erwähnten Umstand, dass teilzeitbeschäftigte Männer im Schnitt etwas weniger arbeiten als teilzeitbeschäftigte Frauen.

Zwischen der Tendenz zu Teilzeitbeschäftigung und dem Bildungsgrad ist kein eindeutiger Zusammenhang erkennbar. Zwar war im Jahr 2008 die Teilzeitquote von AHS-Absolventinnen und –absolventen mit 37,8% deutlich höher als die von Pflichtschulabsolventinnen und –absolventen (27,2%). Universitäts- und Hochschulabsolventinnen und –absolventen arbeiteten jedoch nur zu 20,7% in Teilzeit und damit deutlich seltener als Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen. Markant ist auch der Unterschied

zwischen AHS- und BHS-Absolventinnen und –absolventen (letztere arbeiteten nur zu 21,8% Teilzeit). Dieses uneinheitliche Muster zeigt sich auf unterschiedlichem Niveau für beide Geschlechter (Daten: AKE/Statistik Austria).

Wesentlich klarer erscheint der Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit und beruflicher Qualifikation: Je qualifizierter die ausgeübte Tätigkeit, desto geringer die Teilzeitquote. So lag sie 2008 bei Angestellten mit Hilfstätigkeiten bei 65,2%, hingegen bei Angestellten mit Führungstätigkeiten bei nur 7,7%. Interessant ist, dass die unterschiedlichen Teilzeitniveaus von Männern und Frauen bis in die Führungsebene bestehen bleiben bzw. sich sogar noch auseinander entwickeln: Während 2008 nur 2,5% der Männer in führenden Angestelltentätigkeiten teilzeitbeschäftigt waren, galt dies für 21,9% der Frauen in Führungspositionen (Daten: AKE/Statistik Austria). Was die Tendenz zu Teilzeitarbeit nach Branchen betrachtet betrifft, so wiesen 2008 Beschäftigte in privaten Haushalten mit Hauspersonal die mit Abstand höchste Teilzeitquote auf (87,8%), gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen (38,9%), Grundstücks- und Wohnungswesen (38,2%), sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung (36%) (Daten: AKE/Statistik Austria).

2.2. Lage der Arbeitszeit, 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 aber 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.

Der Verbreitungsgrad der einzelnen Sonderformen der Arbeitszeit wird im Folgenden jeweils für den Zeitraum von 1998 bis 2008 auf Basis der Arbeitskräfteerhebung dargestellt.

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

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Gesamt	15,3	16,5	16,2	19,3	18,4	17,5	18,7	17,8	17,7	18,2	18,8
Männer	16,4	17,4	18,5	21,0	20,3	19,2	20,7	19,3	19,6	19,8	20,1
Frauen	13,8	15,3	13,2	17,1	16,0	15,2	16,5	16,2	15,6	16,4	17,4
15-24 Jahre	14,2	14,2	14,7	17,5	14,3	14,0	17,7	16,1	16,9	17,8	17,5
25-49 Jahre	16,3	17,7	17,3	20,4	20,0	18,8	19,7	19,0	18,8	18,9	19,7
50- 64 Jahre	11,8	13,1	12,2	15,7	15,3	15,0	15,6	14,8	14,6	16,4	17,2

Quelle: AKE, Statistik Austria / Eurostat

Der Anteil der Beschäftigten mit Turnus-, Schicht- oder Wechseldienst hat sich in den letzten elf Jahren erhöht, wie Tabelle 2.5 zeigt, und zwar um 22,8% oder 3,5 Prozentpunkte. Frauen waren von dieser Entwicklung stärker betroffen (Anstieg um 26%) als Männer (Anstieg um 22,5%). Die Auswertung nach Altersgruppen ergibt, dass Beschäftigte der mittleren Kategorie (25 bis 49 Jahre) am häufigsten, jene der ältesten (50 bis 64 Jahre) am seltensten in Schicht-, Turnus- oder Wechseldienst arbeiten.

Im internationalen Vergleich liegt Österreich den Anteil von Schichtarbeit betreffend 2008 über dem Durchschnitt der EU-15 (14,6%) und EU-27 (17,1%) (Daten: AKE/Eurostat). 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).

Tabelle 2.6: Prozentanteil der Erwerbstätigen, auf die die folgenden Sonderformen der Arbeitszeit regelmäßig / manchmal zutreffen

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Samstagsarbeit gesamt	48,2	50,4	50,5	50,2	47,2	48,1	47,3	44,9	43,9	45,2	44,1
Samstagsarbeit Männer	49,5	51,1	51,6	51,1	46,8	47,9	47,4	45,6	44,5	46,1	44,6
Samstagsarbeit Frauen	46,6	49,5	49,2	49,1	47,7	48,4	47,1	44,1	43,1	44,1	43,5
Sonntagsarbeit gesamt	27,8	30,3	28,9	29,3	26,7	27,2	28,2	26,2	25,5	25,7	24,9
Sonntagsarbeit Männer	29,8	32,6	31,5	31,4	27,3	27,6	29,9	27,2	26,5	26,8	25,8
Sonntagsarbeit Frauen	25,3	27,3	25,7	26,6	26,0	26,6	26,1	25,1	24,1	24,4	23,8
Abendarbeit gesamt	31,3	32,5	33,0	34,8	30,1	30,5	38,7	36,9	34,1	35,0	34,4
Abendarbeit Männer	37,6	38,6	39,6	40,5	34,8	35,3	46,4	43,8	40,6	41,4	40,1
Abendarbeit Frauen	23,1	24,7	24,6	27,6	24,1	24,2	29,5	28,5	26,3	27,3	27,6
Nachtarbeit gesamt	18,8	19,8	20,1	20,8	18,1	18,6	22,9	20,8	19,8	20,2	19,8
Nachtarbeit Männer	23,3	24,8	25,6	26,0	22,0	22,1	29,6	26,0	24,7	25,3	24,6
Nachtarbeit Frauen	13,0	13,1	13,0	14,3	13,2	14,0	14,8	14,5	13,9	14,1	14,1

Quelle: AKE, Statistik Austria / Eurostat

Tabelle 2.6 fasst die Entwicklung der Verbreitung von Samstags-, Sonntags-, Abend- und Nachtarbeit von 1998 bis 2008 zusammen. Für die Samstags- und Sonntagsarbeit zeigt sich seit etwa 2000 ein annähernd kontinuierlicher leichter Rückgang, während sich bei Abend- und Nachtarbeit der Zeitreihenbruch der AKE von 2003 auf 2004 in jeweils gegenüber 2003 stark erhöhten Anteilen ausgewirkt hat; seit 2004 ist aber auch für diese beiden Arbeitszeitsonderformen ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Im EU-Vergleich liegt Österreich, was Samstags- und Sonntagsarbeit betrifft, ziemlich genau im Durchschnitt der EU-15. Der Anteil der österreichischen Beschäftigten mit Nachtarbeit liegt für das Jahr 2008 um etwa fünf Prozentpunkte über dem Durchschnitt der EU-27 und fast sechs über jenem der EU-15, was mit der Wichtigkeit der Gastronomiebranche innerhalb des österreichischen Arbeitsmarkts in Zusammenhang stehen könnte (Daten: AKE/ Eurostat).

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 Ansparung 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 2005, dass weniger als die Hälfte der österreichischen Beschäftigten jeden Tag die gleiche Anzahl an Stunden arbeitet (47% der Männer und 44% der Frauen). Ansonsten zeigen sich Unterschiede nach Altersgruppen (die Stundenflexibilität steigt mit zunehmendem Alter), zwischen Selbständigen und Unselbständigen (nur zehn Prozent der Selbständigen arbeiten jeden Tag gleich viele Stunden), zwischen Führungskräften und Nicht-Führungskräften (erstere arbeiten wesentlich unregelmäßiger), sowie zwischen Betriebsgrößen (Tendenz zu gleicher Stundenanzahl steigt mit der Betriebsgröße). Gegenüber der Erhebung aus dem Jahr 2000 hat sich die Zahl derer, die täglich die gleiche Anzahl an Stunden arbeiten, insgesamt um fünf Prozentpunkte verringert (von 51 auf 46%; 1995 wurde diese Frage noch nicht gestellt). Die gleiche Anzahl von Tagen zu arbeiten ist wesentlich verbreiteter, nämlich bei 69% der österreichischen Erwerbstätigen. Hier sind ähnliche Muster zu beobachten, was die Altersgruppen, die Unterscheidung zwischen Selbständigen und Unselbständigen, sowie Führungskräfte betrifft. Die Anzahl Beschäftigter, die jede Woche die gleiche Anzahl an Tagen arbeiten, ist gegenüber 2000 konstant geblieben (auch die darauf bezogene Frage wurde 1995 noch nicht gestellt). Ein deutlicher Trend

in Richtung Flexibilisierung ist bei der Frage nach fixen Beginn- und Schlusszeiten erkennbar, die zu allen drei Zeitpunkten gestellt wurde: Hier ist der Anteil der Erwerbstätigen, die nach diesem Muster arbeiten, in den zehn Jahren von 1995 bis 2005 von etwa drei Viertel auf gut die Hälfte gesunken. Auch für fixe Beginn- und Schlusszeiten gilt, dass sie eher von jüngeren als von älteren Beschäftigten eingehalten werden, sowie eher von Unselbständigen als Selbständigen (siehe Tabelle 2.7 für Ergebnisse zu allen drei Fragen).

Tabelle 2.7: Arbeiten Sie... (Angaben in %), 2005

	...jeden Tag die gleiche Anzahl an Stunden (ja)	...jede Woche die gleiche Anzahl von Tagen (ja)	...mit fixen Beginn- und Schlusszeiten (ja)
Männer	47	70	50
Frauen	44	68	55
Männer 15-29	54	84	65
Frauen 15-29	57	65	69
Männer 30-49	49	66	49
Frauen 30-49	39	68	54
Männlich 50+	33	63	34
Weiblich 50+	41	71	42
15-29 Jahre	56	75	67
30-49 Jahre	44	67	52
50+ Jahre	36	66	37
Selbständig	10	44	17
Unselbständig	54	75	61
Führungskräfte, hochqualifizierte Fachkräfte	29	60	41
Bürokräfte, Dienstleistung	57	73	63
FacharbeiterInnen	54	76	61
Hilfsarbeitskräfte	54	73	51
1-9 Beschäftigte am Standort	32	61	43
10-49 Besch. am Standort	52	80	59
50-249 Besch. am Standort	56	80	60
Mehr als 250 Beschäftigte	61	63	61
Österreich 1995	X	X	74
Österreich 2000	51	68	59
Österreich 2005	46	69	52
EU-15 2005	59	75	61

Quelle: EWCS, European Foundation, eigene Berechnungen

Eine weitere Datenquelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten bildet der Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance (ESWT). Die Daten der 2004/05 durchgeführten Erhebung verorten Österreich, was Möglichkeiten flexibler Arbeitsgestaltung wie etwa die Möglichkeit, Arbeitszeit anzusparen, die angesparte Arbeitszeit durch freie Tage auszugleichen oder die Arbeit zu unterschiedlichen Zeitpunkten zu beginnen, insgesamt etwas über dem Durchschnitt der EU. Der Anteil befragter Firmen, in denen angesparte Arbeitszeit auch für über einen Tag hinausgehende Abwesenheiten verwendet werden kann, war in Österreich mit 28% der höchste aller teilnehmenden Länder.

Box 2.1: Arbeitszeiten in Unternehmensberatungen

Die Unternehmensberatung gilt als Vorreiterbranche, was flexible Arbeitszeitgestaltung, aber auch, was überlange Arbeitszeiten und damit zusammenhängende Arbeitsbelastung betrifft. Eine überdurchschnittliche Belastbarkeit ist in allen Feldern, allen Betriebsgrößen und allen Hierarchieebenen der Unternehmensberatung geradezu eine Grundvoraussetzung – und wird in vielen Beratungsfirmen noch zusätzlich inszeniert. Ein etwa 30-jähriger Berater beschreibt eine typische Arbeitswoche folgendermaßen: „Von Montag bis Donnerstag ist man meistens beim Kunden. Freitags ist Office-Day. Und ein normaler Tag beim Kunden ist eigentlich so, dass man morgens halb neun zum Kunden geht, dort hat man meistens sein Büro bekommen ... dann ist erst mal Morgenmeeting, man spricht über das Projekt ... was sind die nächsten Schritte. Jeder hat seine einzelnen Aufgaben, jeder hat sein eigenes kleines Projekt innerhalb des großen Projekts. [...] Und dann hast du eigentlich meistens sehr viel Exceltabellen, Powerpoint-Arbeiten und viel Recherche im Internet natürlich ... und Fragebogen erstellen sind zum Beispiel die Tätigkeiten. Und dann ist es natürlich schon so, dass dann alle zwei bis drei Tage irgendwelche Präsentationen zwischendurch beim Kunden sind, welche nächsten Meilensteine

angesetzt sind, welche Maßnahmen man durchführen sollte [...] Und dann gibt's vielleicht auch eben Interviews, man befragt Abteilungen, man befragt den Kunden selber nach Aktualisierungspotential, damit man Einblick ins Unternehmen bekommt. Und dann fasst man meistens am Abend noch die Ergebnisse zusammen ... ja und geht dann so um neun, zehn nach Hause.“ Aus diesem und weiteren Statements zur Arbeitszeitlage ergaben sich zwei voneinander abweichende Muster (mit vielen Schattierungen dazwischen): a) volle Leistung an fünf Wochentagen; b) Arbeit an sieben Wochentagen mit mehr Zeitautonomie. Diese Differenz ist einerseits das Resultat unterschiedlicher Anforderungen an die Befragten, andererseits Ergebnis selbst gewählter Arbeitszeitmodelle – z.B. ausgedrückt im Wunsch, das Wochenende möglichst ohne Erwerbsarbeit anzulegen. Auch innerhalb des Arbeitsmodells der Fünf-Tage-Woche, die bei hohem Arbeitsanfall dennoch um Wochenendtage ausgeweitet wird, gibt es Abstufungen bzw. schwankt die tägliche Einsatzdauer. Einer der befragten Berater unterscheidet zwischen Montag bis Donnerstag einerseits und dem Bürotag Freitag andererseits, der in seiner Firma gewissermaßen zum Durchatmen beitragen sollte. “Montag bis Donnerstag waren's tendenziell vielleicht ein bisschen mehr oder waren's 13 bis 14 Stunden. Und am Freitag hat man sich dann halt manchmal acht Stunden oder so zehn Stunden gegönnt. [...] Und jedes zweite bis dritte Wochenende halt auch fünf, sechs Stunden.“ Was die vertragliche Arbeitszeitregelung betrifft, so beruhen Arbeitsverträge bei mehreren Befragten in der Managementberatung auf All-inclusive-Regelungen mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin (Fixum plus leistungsabhängige Prämien). Detaillierte Arbeitszeitaufzeichnungen sind zwar für die Verrechnung gegenüber Kunden/Kundinnen relevant, aber kein unmittelbares Bemessungskriterium (mehr) für die eigene Entgeltung. Im Vergleich dazu geben die Personen in großen Finanzberatungs-/ Wirtschaftsprüfungsfirmen an, dass zumindest bis zu einer bestimmten Hierarchieebene Überstunden penibel ausbezahlt bzw. als Zeitausgleich in Anspruch genommen werden können. Erst in den oberen Etagen dominieren auch hier Gesamt- bzw. Leistungsverträge. Zum für sie heiklen,

weil sensiblen Thema Zeitstress mangels individuell etablierter Bewältigungsmuster wollten sich manche der befragten BeraterInnen nicht näher äußern.

Quelle: Eichmann/Hofbauer (2008)

Die Datenlage zur Flexibilisierung der Arbeitszeit außerhalb der klassischen Arbeitszeitsonderformen ist trotz 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.

2.3. Arbeitszeit und Selbstbestimmung

In diesem Unterkapitel soll der bereits im vorigen Kapitel angeklungenen Frage nachgegangen werden, inwieweit die österreichischen Beschäftigten über ihre Arbeitszeit selbst bestimmen können, und zwar sowohl hinsichtlich des Arbeitszeitausmaßes (hier geht es um die Übereinstimmung von Arbeitszeitwunsch und tatsächlicher Arbeitszeit) als auch der Lage und Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit (hier ist die Frage angesprochen, ob die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen eher beschäftigten- oder eher unternehmensorientierten Charakter hat).

Zur Selbstbestimmung des Arbeitszeitausmaßes enthalten sowohl AKE als auch EWCS relevante Informationen. Die AKE erhebt im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit, ob Teilzeitbeschäftigte gern mehr arbeiten würden. Tabelle 2.8 zeigt den Anteil derjenigen an der Gesamtbeschäftigung, die diese Frage bejahen und angeben, dass sie innerhalb von zwei Wochen in einer Vollzeittätigkeit zu arbeiten beginnen könnten. In der Arbeitsmarktberichterstattung der Statistik Austria wird dies als arbeitsbezogene Unterbeschäftigung bezeichnet.

Tabelle 2.8: Arbeitsbezogene Unterbeschäftigung, in % der Gesamtbeschäftigung

	2004	2005	2006	2007	2008
Gesamt	3,5	3,8	4,1	4,2	4,1
Männer	1,9	2,1	2,3	2,3	2,2
Frauen	5,4	5,7	6,3	6,6	6,3

Quelle: AKE, Statistik Austria

Die arbeitsbezogene Unterbeschäftigung hat sich in den letzten fünf Jahren leicht erhöht, d.h. unfreiwillige Teilzeitarbeit hat etwas zugenommen. Sie war bei Frauen durchwegs deutlich höher als bei Männern, 2008 fast dreimal so hoch.

Die allgemeinen Arbeitszeitwünsche der Erwerbstätigen wurden in einer aus 1998 stammenden Studie der European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions für die EU-15 und Norwegen erhoben. Dabei zeigten sich für Österreich markante Geschlechtsunterschiede: Während 57% der befragten Männer mindestens 40 Stunden pro Woche arbeiten wollten und nur 16% zwischen 20 und 35 Stunden (der durchschnittliche Arbeitszeitwunsch der Männer lag bei 38,4 Stunden), gaben 43% der Frauen einen Arbeitszeitwunsch von 20 bis 35 Stunden an, während nur 29% mindestens 40 Stunden arbeiten wollten (der Arbeitszeitwunsch der Frauen betrug im Durchschnitt 30,4 Stunden). Die durchschnittliche Wunscharbeitszeit der österreichischen Männer war die höchste aller teilnehmenden Länder, die österreichischen Frauen lagen auf Rang sieben. Der Grad an Unterschiedlichkeit zwischen den durchschnittlichen Arbeitszeitwünschen von Männern und Frauen war in Österreich der fünfthöchste.

Was das Verhältnis von Arbeitszeitwünschen und tatsächlicher Arbeitszeit betrifft, so wünschten sich 51% der Befragten eine kürzere Arbeitszeit, als sie tatsächlich hatten; dieser Anteil war bei den Männern deutlich höher. 12% wünschten sich eine längere Arbeitszeit, darunter waren wiederum deutlich mehr Frauen (European Foundation 1998).

Hinsichtlich persönlicher Freiheit in der Arbeitszeitgestaltung und –lage enthält der EWCS die Frage, wie die Arbeitszeit des oder der Befragten geregelt ist. Für 58% der österreichischen Erwerbstätigen wird ihre Arbeitszeit zur Gänze vom Unternehmen festgelegt. Dabei gibt es keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern, einen sehr deutlichen erwartungsgemäß zwischen Selbständigen und Unselbständigen, sowie einen relativ deutlichen zwischen den Altersgruppen (je älter, desto weniger ist die Arbeitszeit vom Unternehmen festgelegt).

Daten zur Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung auf Firmenebene enthält die bereits im vorigen Kapitel erwähnte europäische Unternehmensbefragung ESWT. In einer auf den ESWT-Daten basierenden Studie von Kerkhofs et al. aus dem Jahr 2008 wurden den befragten Firmen verschiedene 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 abgesehen ist sowohl beschäftigten- als auch firmenorientierte Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit dieser Studie zufolge in Österreich eher gering und liegt unter dem Durchschnitt der EU-15.

Insgesamt ist die verfügbare quantitative Information zur Gestaltbarkeit der Arbeitszeit durch die österreichischen Beschäftigten als erweiterungsbedürftig zu betrachten.

Box 2.2: Teilzeitarbeit in einem international tätigen IT-Unternehmen

Bei diesem Fallbeispiel handelt es sich um die österreichische Niederlassung eines international tätigen Unternehmens in der IT-Branche. Das Unternehmen beschäftigt derzeit rund 700 MitarbeiterInnen, sehr häufig mit hohem Qualifikationsniveau (Matura, Fachhochschule, Universität). Rund 32% der Beschäftigten sind Frauen, ein vergleichsweise hoher Frauenanteil für diese Branche. Teilzeitbeschäftigung wird fast ausschließlich aus Gründen der Vereinbarkeit und fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen. In diesem Unternehmen verfügt der Großteil der Beschäftigten – sowohl in Teilzeit- als auch in Vollzeitpositionen – über „All-inklusive-Verträge“. Wesentlicher Bestandteil dieser Verträge ist ein flexibles Zeitmanagement in Form von Vertrauensarbeitszeit in Kombination mit unbeschränkter Gleitzeit, als relativ neue Form von Arbeitszeitregulierung, die allerdings für diese Branche üblich ist. Das System der Vertrauensarbeitszeit baut im Wesentlichen auf vier Prinzipien auf: Verzicht des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin auf die Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeit, eigenverantwortliche Planung und Verteilung der Arbeitszeit, Entkoppelung von Arbeitszeit und Anwesenheit (Arbeit kann auch zu Hause erledigt werden; umgekehrt ist nicht mehr die gesamte Anwesenheitszeit am Arbeitsplatz Arbeitszeit, sondern nur jene, die für einen bestimmten Zweck produktiv genutzt wird) und Individualisierung der Aushandlungsprozesse (der/die jeweilige ArbeitnehmerIn verhandelt individuell mit dem/der verantwortlichen Vorgesetzten).

Im Unternehmen werden keine Arbeitszeitkernzeiten vorgegeben und auch für eine minimale bzw. maximale tägliche Arbeitsdauer gibt es keine Vorgaben. Eine Personalmanagerin formuliert diese Leitlinie folgendermaßen: „Dass ich eine Philosophie habe, die sagt: Der Job muss erledigt werden. Es ist mir nicht wichtig, ob du um 8 Uhr kommst, um 1/2 9 kommst, um 9 Uhr kommst oder um 10 oder um 12 oder um 14 Uhr, sondern dass ich Vertrauen habe, dass ich Vertrauensarbeitszeiten schaffe.“

Von den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen werden zwar Zeitaufzeichnungen geführt, diese dienen aber vornehmlich dazu, den gesetzlichen Verpflichtungen Genüge zu tun, und haben, so GesprächspartnerInnen, wenig mit der realen Arbeitszeit zu tun.

Bemerkenswert ist in diesem Unternehmen, dass sich mit der gesetzlichen Festlegung des Mehrarbeitszuschlages für Teilzeitkräfte die Situation verbessert hat. Es wurde eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen und ein Teil der Arbeitsverträge den realen Arbeitszeiten angepasst, also Stunden und Bezahlung hinaufgesetzt. „Also solange es nichts gekostet hat, ist das abgewehrt worden. Da haben sie gesagt: ‚Du hast deine 25 Stunden, dabei bleibt es. Wozu brauchst du 30?‘ Diese Gesetzesänderung hat dann bewirkt, dass zumindest teilweise eine Anpassung an die tatsächlichen Arbeitszeiten erfolgt ist.“

Teilzeitbeschäftigung steht im Unternehmen grundsätzlich allen offen. Allerdings ist auch in diesem Unternehmen der Anteil der Männer, die das Angebot auf Elternteilzeit in Anspruch nehmen, sehr gering. Seit der gesetzlichen Regelung findet sich zwar ein leichter Anstieg bei Männern, aber es gibt - so eine Vertreterin des Personalmanagements - keine Initiativen oder Aktivitäten, dass mehr Männer die Möglichkeit der Elternteilzeit in Anspruch nehmen.

Ergebnisorientierung, Selbstorganisation und Eigenverantwortung sind die Faktoren, welche den Arbeitsalltag der Teilzeitbeschäftigten bestimmen: „Insgesamt finde ich die Teilzeitarbeit sehr, sehr risikoreich. Weil in Wirklichkeit keiner fragt, was dein Job ist oder wie umfangreich der Job ist, sondern du permanent in diesem Spagat bist. Weil, es fragt mich keiner, ob ich mit 80% das auch noch unterbringe. Wobei jetzt auch keiner gefragt hätte, wenn man 100% arbeitet, muss man der Fairness halber sagen. Aber je geringer der Beschäftigungsgrad ist, umso geringer wird ja dann der Spielraum, den man hat.“

Zusammenfassend kann zu diesem Fallbeispiel angemerkt werden, dass Ergebnisorientierung, Eigenverantwortung und Selbstorganisation zwar die Spielräume freier Zeiteinteilung erhöhen, sich diese Spielräume für die/den Einzelne/n angesichts enger betrieblich vorgegebener Leistungsvereinbarungen aber in der Praxis oft ins Gegenteil verkehren. Denn ob die prinzipiell möglichen Freiheiten bei der Gestaltung der Arbeitszeit auch in Anspruch genommen werden können, hängt vom konkreten Arbeitsdruck ab. Dauer und Lage der Arbeitszeit stehen in hohem Zusammenhang mit den Leistungsvereinbarungen.

Quelle: Bergmann/Papouschek/Sorger 2009.

2.4. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben ist unter dem Schlagwort der Work-Life-Balance zu einem wichtigen Thema für Politik, Forschung und öffentliche Diskussion geworden, vor allem unter dem Gesichtspunkt persistenter Geschlechterdifferenzen in dieser Hinsicht bzw. nach wie vor differenzierter Geschlechterrollen in der Vereinbarkeitsstrategie vieler Paare. Die Thematik kann als Spezialfall des im vorigen Kapitel behandelten Themas Arbeitszeit und Selbstbestimmung betrachtet werden. Relevante Daten finden sich in erster Linie in der Arbeitskräfteerhebung; der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch das AKE-Ad-Hoc-Modul 2005 gewidmet. Darin wurde zum einen erhoben, ob der oder die Befragte regelmäßige Betreuungsarbeit für Kinder unter 15 Jahren und/oder betreuungsbedürftige Erwachsene verrichtet. Zum anderen wird abgefragt, inwieweit es möglich ist, die berufliche Tätigkeit auf diese Betreuungsarbeit abzustimmen und ob diesbezüglich Änderungswünsche bestehen, sowohl in Richtung einer Reduktion als auch in Richtung einer Ausweitung der Erwerbsarbeitszeit.

Tabelle 2.9: Betreuung von Kindern unter 15 Jahren und Erwerbstätigkeit

Wer betreut Kinder außerhalb der Schulstunden, während man selbst arbeitet (in %)	Gesamt	Männer	Frauen
Kinderbetreuungseinrichtungen	14,2	10,0	18,5
Partner, in eigener Wohnung lebend	48,4	70,7	24,7
Eltern, Schwiegereltern	16,9	10,5	23,6
nicht in eigener Wohnung lebender Partner	1,4	1,1	1,7
andere Verwandte, Bekannte	2,9	1,9	4
keine Betreuung durch andere in Anspruch genommen	11,2	5,7	17,1
eigene Elternkarenz	5,1	0,1	10,3
Gesamt	100	100	100

Haben Sie, während die üblicherweise genutzten Betreuungseinrichtungen nicht verfügbar waren, in den letzten zwölf Monaten... (Prozentanteile)

ganze Tage frei genommen	26,4	23,6	29,8
Arbeitszeit verkürzt	22,1	20,3	24,5
spezielle Arbeitszeitvereinbarungen genützt	7,9	6,1	10,2

Quelle: AKE-Ad-Hoc-Modul 2005 (Vereinbarkeit von Beruf und Familie), Statistik Austria; alle Angaben in %; wenn keine Betreuung durch andere in Anspruch genommen wird, liegt dies in den meisten Fällen daran, dass die jeweiligen Kinder alt genug sind, um allein zu bleiben.

Tabelle 2.9 zeigt die wichtigsten Ergebnisse zum Verhältnis von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit (die in der Tabelle dargestellten Fragen wurden für Erwachsenenbetreuung nicht erhoben). Dabei zeigt sich, dass erwerbstätige Frauen deutlich stärker von Kinderbetreuung in Anspruch genommen sind als erwerbstätige Männer. Zum Beispiel haben die befragten Männer mit Kinderbetreuungspflichten in den letzten zwölf Monaten um etwa 26% (6,2 Prozentpunkte) weniger ganze Tage frei genommen als die befragten Frauen. Besonders gravierend erscheint der Unterschied in den getroffenen Betreuungsarrangements während der Arbeitszeit der Befragten: Während die Kinder von 70,7% der erwerbstätigen Männer mit Kinderbetreuungsaufgaben in ihrer Arbeitszeit zuhause von ihrer Partnerin betreut werden, können lediglich 24,7% der berufstätigen Frauen während ihrer Arbeitszeit auf die Unterstützung ihres Partners zählen.

Diese ungleiche Verteilung der Kinderbetreuung wirkt sich auch unmittelbar auf die Teilzeitquote und Erwerbsbeteiligung von Frauen aus, wie für die Teilzeitquote bereits in den vorangehenden Kapiteln angeklungen ist: Tabelle 2.10 zeigt, dass im Jahr 2008 16,4% aller erwerbstätigen Frauen (aber nur 0,3% aller erwerbstätigen Männer) aufgrund der Betreuung von Kindern oder betreuungsbedürftigen Erwachsenen Teilzeit arbeiteten. Dieser Anteil ist in den letzten fünf Jahren mehr oder minder konstant geblieben. 4,6% aller nicht-erwerbstätigen Frauen suchten im Jahr 2008 aufgrund von Betreuungspflichten gegenüber Kindern oder betreuungsbedürftigen Erwachsenen trotz grundsätzlichem Arbeitswunsch keine Arbeit. Dieser Anteil hat sich in den letzten Jahren von drei Prozent 2004 um 1,6 Prozentpunkte bzw. 53,3% erhöht. Auch hier ist der entsprechende Anteil bei den Männern sehr gering (0,2%).

Tabelle 2.10: Teilzeitbeschäftigung oder Nichterwerbstätigkeit wegen Betreuungspflichten, in %

Teilzeitbeschäftigung aufgrund von Kinder- oder Erwachsenenbetreuung, in % aller Erwerbstätigen	2004	2005	2006	2007	2008
Gesamt	7,5	7,4	7,4	7,4	7,7
Männer	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3
Frauen	16,4	16	16,1	16,2	16,4

Nichterwerbstätige, die trotz generellem Arbeitswunsch aufgrund der Betreuung von Kindern oder Erwachsenen keine Arbeit suchen, in % aller Nichterwerbstätigen	2004	2005	2006	2007	2008
Gesamt	1,9	2,7	2,7	2,8	3
Männer	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2
Frauen	3	4,2	4,2	4,3	4,6

Quelle: AKE, Statistik Austria, Sonderauswertung lt. WIFO 2009

Diese Daten deuten darauf hin, dass das unter österreichischen Paaren mit Kindern am meisten verbreitete Muster, Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit zu vereinbaren, die Vollzeit-erwerbstätigkeit des Mannes bei gleichzeitiger Teilzeiterwerbstätigkeit der Frau ist. Diese Aufteilung der Erwerbstätigkeit findet sich bei 40,7% der Paare (Statistik Austria 2009h). Während Männer weitgehend unabhängig von Kinderbetreuungspflichten einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, unterbrechen Frauen häufig mit der Geburt

des ersten Kindes für mehrere Jahre die Erwerbstätigkeit. Im Anschluss an die Karenz ist Teilzeitarbeit die am häufigsten gewählte Form, um Beruf und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren.

Tabelle 2.11: Arbeitszeit-Änderungswünsche bei Erwachsenenbetreuung, in %

Änderungswünsche bei regelmäßiger Betreuung betreuungsbedürftiger Erwachsener	gesamt	Männer	Frauen
mehr arbeiten, weniger betreuen	4,1	3,3	4,6
weniger arbeiten, mehr betreuen	4,3	3,4	4,9
keine Änderungswünsche	91,6	93,3	90,5

Grund, nicht mehr zu arbeiten, bei Wunsch mehr zu arbeiten

fehlende Betreuungsangebote	25,7	16,3	30,1
Betreuungsangebote zu teuer od. nicht gut genug	17,4	14	18,9

Quelle: AKE-Ad-Hoc-Modul 2005 (Vereinbarkeit Beruf und Familie), Statistik Austria

Tabelle 2.12: Arbeitszeit-Änderungswünsche bei Kinderbetreuung, in %

Änderungswünsche bei regelmäßiger Betreuung von Kindern unter 15 Jahren	gesamt	Männer	Frauen
mehr arbeiten, weniger betreuen	5,8	2,7	8,3
weniger arbeiten, mehr betreuen	6,2	7,9	4,8
keine Änderungswünsche	88,0	89,4	86,9

Grund, nicht mehr zu arbeiten, bei Wunsch mehr zu arbeiten

fehlende Betreuungsangebote	25,4	21,2	26,5
Betreuungsangebote zu teuer od. nicht gut genug	19,1	15,4	20,0
Interesse an Betreuungsarbeit	7,2	2,3	8,4
kein geeigneter Arbeitsplatz	28,8	27,9	26,5

Quelle: AKE-Ad-Hoc-Modul 2005 (Vereinbarkeit Beruf und Familie), Statistik Austria

Die beschriebene Ungleichverteilung von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen in Österreich gibt jedoch nicht in größerem Maßstab Anlass zu Änderungswünschen, wie Tabelle 2.11 und Tabelle 2.12 darstellen: Über 90% der Befragten mit Betreuungspflichten gegenüber Erwachsenen und 88% der Befragten mit Kinderbetreuungspflichten geben an, an der derzeitigen Organisation des Neben-

einanders von Betreuung und Erwerbsarbeit nichts verändern zu wollen. Dabei sind im Fall der Betreuung Erwachsener die Änderungswünsche der betreuenden Frauen in beiden Richtungen (Ausweitung und Reduktion der Erwerbsarbeit) etwas höher als die der Männer. Was die Kinderbetreuung betrifft, so steht einem überdurchschnittlichen Anteil an Frauen, die gern mehr arbeiten und weniger betreuen würden (8,3%) ein annähernd gleich hoher Anteil an Männern gegenüber, die sich weniger Arbeit und mehr Betreuung wünschen (7,9%). Als Grund, einen vorhandenen Wunsch nach mehr Arbeit nicht zu verwirklichen, wurden von beiden Geschlechtern am häufigsten das Fehlen eines geeigneten Arbeitsplatzes sowie fehlende Betreuungsangebote genannt. Interesse an der Betreuungsarbeit wurde von immerhin 8,4% der Frauen (aber nur 2,3% der Männer) als ausschlaggebend für die Beibehaltung geringerer Erwerbsarbeitszeit angegeben. Die insgesamt ausgeprägte Zufriedenheit österreichischer Erwerbstätiger mit den eigenen Arbeitszeitmustern (und nur selten bekundeten Änderungswünschen auch im Fall von Kinder- oder Erwachsenenbetreuungspflichten, wie die obigen Daten belegen), bestätigt sich auch auf Basis der EWCS-Daten von 2005: Auf die Frage, wie gut die ausgeübte berufliche Tätigkeit sich mit dem familiären und sozialen Leben vereinbaren lässt, äußerten lediglich elf Prozent der Befragten in Österreich Unzufriedenheit, was den höchsten Zufriedenheitsgrad innerhalb der EU-27 bedeutet.

Ein weiterer für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben relevanter Indikator wurde u.a. auf der Basis der EWCS-Daten berechnet, nämlich die so genannte Gesamtarbeitszeit (composite working time), die sowohl bezahlte berufliche Arbeitsstunden umfasst als auch unbezahlte Arbeitszeit, wie sie beispielsweise für Hausarbeit und Kinderbetreuung aufgewendet wird, sowie zusätzlich die Zeit, die erforderlich ist, um vom Wohn- zum Arbeitsort und umgekehrt zu gelangen. In einer Eurostat-Auswertung der EWCS-Daten aus dem Jahr 2005 (Eurostat 2009) zur Gesamtarbeitszeit wurden die EU-27 in Untergruppen mit ähnlichen Arbeitszeitmustern unterteilt, wobei Österreich mit Belgien, Frankreich, Luxemburg und Deutschland eine Gruppe bildete. Es zeigte sich, dass die Arbeitszeit erwerbstätiger Frauen in allen

Untergruppen höher war als jene erwerbstätiger Männer, wobei die Unterschiede in den süd- und südosteuropäischen Ländern am höchsten, in den skandinavischen dagegen am geringsten waren, während die Österreich-Gruppe genau in der Mitte lag. Ein weiteres (gruppenübergreifendes) Ergebnis war, dass selbst Teilzeit arbeitende Männer in wesentlich geringerem Ausmaß unbezahlte Arbeit verrichten als Vollzeit arbeitende Frauen. Präzisere und ausführlichere Daten zur Gesamtarbeitszeit der österreichischen Beschäftigten sind von der neuesten Zeitverwendungserhebung (Statistik Austria) zu erwarten, die 2008/09 durchgeführt wurde, deren Ergebnisse bei Erstellung dieses Berichts allerdings noch nicht vorlagen.

3. EINKOMMEN

Dieses Kapitel liefert einen Überblick über die Einkommenssituation v.a. der unselbstständig Beschäftigten in Österreich, mit Fokus auf Unterschiede zwischen soziodemografischen Segmenten wie insbesondere den Geschlechtern (Gender Pay Gap). Darüber hinaus wird die Einkommensentwicklung in den letzten zehn Jahren dargestellt. Der Großteil der Daten ist dem Einkommensbericht des Rechnungshofes aus dem Jahr 2008 entnommen, der einen Überblick über die durchschnittlichen Einkommen der gesamten Bevölkerung Österreichs liefert. Dieser basiert auf miteinander verknüpften Daten der Lohnsteuerstatistik, des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger und des Mikrozensus. Die Lohnsteuerstatistik erfasst alle Einkommen unselbstständig Erwerbstätiger und Pensionistinnen und Pensionisten auf der Basis der Jahreslohnzettel all jener Personen, die Einkommen aus unselbständiger Tätigkeit und/oder Pensionen bezogen haben. Der Vorteil der Lohnsteuerdaten besteht darin, dass Informationen über Art, Dauer und Ausmaß eines Beschäftigungsverhältnisses, berufliche Stellung, Branchen und Voll- und Teilzeit enthalten sind. Die Daten des Hauptverbandes geben darüber hinaus Auskunft über das Geschlecht. Allerdings erfasst der Hauptverband jene Personen nicht, deren Einkommen über der Höchstbemessungsgrundlage liegen, was zu einer Verzerrung der oberen Einkommenschichten führt. Eine zusätzliche Datenquelle bildet die Homepage von Statistik Austria, auf der bereits Daten für 2008 verfügbar sind (der Einkommensbericht enthält Daten für die Jahre 2006 und 2007, bzw. 2005 für die Selbständigen). Die in diesem Kapitel dargestellten Daten über die Armutsgefährdung basieren auf EU-SILC 2007, 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. Einkommen von unselbständig Erwerbstätigen in Österreich

Gemäß den Lohnsteuerdaten verdienten unselbständig Erwerbstätige im Jahr 2008 ein mittleres Bruttojahreseinkommen von 24.257 Euro. Frauen erzielten 2008 im Mittel ein Bruttoeinkommen von 17.224 Euro, jenes der Männer lag wesentlich darüber und betrug 29.061 Euro. Werden die Sozialversicherungsbeiträge und die Lohnsteuer abgezogen, erzielten unselbständig Beschäftigte ein mittleres Nettojahreseinkommen von 17.759 Euro im Jahr 2008. Für Frauen beläuft sich dieses auf 14.009 Euro, für Männer macht es 21.066 Euro aus. Auch wenn der Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern bei den Nettoeinkommen geringer ist als bei den Bruttoeinkommen, liegen die männlichen Nettoeinkommen noch immer ein Drittel über jenen der Frauen.³

Für Selbständige, deren Einkünfte in die folgenden Detailanalysen nicht einbezogen werden, enthält der Einkommensbericht Daten aus dem Jahr 2005. Hier zeigen sich große Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen: Die mit Abstand höchsten Einkommen erzielten Selbständige im Gesundheitsbereich mit einem mittleren Jahreseinkommen von 31.319 Euro (vor Steuern), die niedrigsten Einkommen fanden sich bei Selbständigen, die öffentliche oder persönliche Dienstleistungen verrichteten (8.229 Euro).

Einkommen unterscheiden sich signifikant nach verschiedenen Aspekten: So verdienen unselbständig Beschäftigte unterschiedlich viel je nach beruflicher Stellung, Branche, Berufsgruppe, Ausbildungsniveau, Beschäftigungsdauer, Ausmaß der Arbeitszeiten sowie nach Geschlecht. Andererseits gibt es auch innerhalb dieser einzelnen Gruppen nennenswerte Unterschiede bei Löhnen und Gehältern, wie die folgenden Ausführungen zeigen.

³ www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html

BERUFLICHE STELLUNG

Wird die berufliche Stellung betrachtet (Tabelle 3.1), so zeigt sich, dass ArbeiterInnen über die niedrigsten Einkommen verfügen. Ihr Einkommen liegt mit 18.203 Euro brutto jährlich nicht nur deutlich unter dem Median,⁴ sondern ArbeiterInnen verdienen lediglich 40% dessen, was Beamtinnen und Beamte im Mittel erzielen. Jedoch muss hier bedacht werden, dass Beamtinnen und Beamte im Durchschnitt nicht nur älter sind, sondern dass es sich bei dieser Berufsgruppe oft um AkademikerInnen handelt. Beamtinnen und Beamte sind darüber hinaus meist Vollzeit und das gesamte Jahr hindurch beschäftigt. Die jährlichen mittleren Bruttoeinkommen der Angestellten liegen demgegenüber unter jenen der Beamtinnen und Beamten, aber über dem Durchschnitt aller unselbständig Beschäftigten (Rechnungshof 2008).

Tabelle 3.1: Bruttojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen, Median, nach beruflicher Stellung, in Euro, 2008

Beamtinnen und Beamte	46.066
Angestellte	27.323
Vertragsbedienstete	27.266
Gesamt	24.257
ArbeiterInnen	18.203

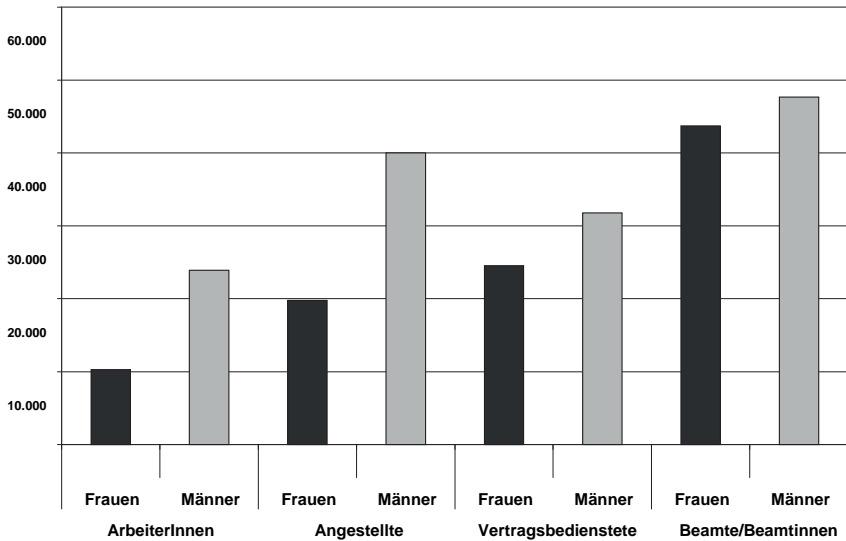
Quelle: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html

Werden nun die Einkommen der einzelnen beruflichen Stellungen nach Geschlecht betrachtet (Abbildung 3.1), so zeigt sich, dass Frauen in jeder Berufsposition weniger als ihre Kollegen verdienen. Dabei ist die Einkommensdifferenz bei den Arbeitern/Arbeiterinnen am größten und bei den Beamtinnen und Beamten am kleinsten:

⁴ Der Median (oder Zentralwert) bezeichnet eine Grenze zwischen zwei Hälften. In der Statistik halbiert der Median eine Verteilung, weshalb 50% der Fälle darunter und 50% darüber liegen. Im Vergleich zum arithmetischen Mittel (oder Durchschnitt) hat der Median den Vorteil, robuster gegenüber Ausreißern (extrem abweichenden Werten) zu sein.

Arbeiterinnen erzielen 43%, weibliche Angestellte 49%, weibliche Vertragsbedienstete 77% und Beamtinnen 92% der Einkommen ihrer männlichen Kollegen.

Abbildung 3.1: Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Erwerbstätigen, Median, nach beruflicher Stellung und Geschlecht, in Euro, 2008



Quelle: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html

Da Teilzeitarbeit eine weibliche Domäne ist (vgl. Kap. 2), kann ein Gutteil der geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenz auf die häufigere Teilzeitbeschäftigung von Frauen zurückgeführt werden. Jedoch ergibt sich bei Betrachtung nach ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung (Ausklammerung von Teilzeitarbeit und saisonaler Beschäftigung) zwar ein etwas abgeschwächtes, aber noch immer ähnliches Bild: Arbeiterinnen verdienen demnach 67% und weibliche Angestellte 65% dessen, was ihre männlichen Kollegen verdienen. Nur bei den öffentlich Bediensteten haben sich die Differenzen verringert: So erzielen weibliche Vertragsbedienstete 93% der Einkommen der Männer

in dieser Beschäftigungsform. Beamtinnen verdienen mit 98% beinahe gleich viel wie ihre männlichen Kollegen.⁵

Die mittleren Bruttojahreseinkommen nach Geschlecht und beruflicher Stellung zeigen bereits, dass es innerhalb der einzelnen Gruppen beträchtliche Unterschiede gibt. Hier sei besonders auf die weiblichen und männlichen Angestellten und Vertragsbediensteten verwiesen. Aus Tabelle 3.1 geht hervor, dass sich die Einkommen von Angestellten und Vertragsbediensteten nur geringfügig (um 57 Euro) voneinander unterscheiden. Mit der Einbeziehung der Kategorie Geschlecht ergeben sich aber wesentlich größere Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen (Abbildung 3.1). So erzielen männliche Angestellte wesentlich mehr als ihre vertragsbediensteten Geschlechtsgenossen (39.994 Euro zu 31.759 Euro) und weibliche Angestellte mit 19.757 Euro wesentlich weniger als weibliche Vertragsbedienstete (24.526 Euro).⁶

BRANCHEN

Eine Betrachtung der Einkommen nach Branchen ist insofern aufschlussreich, als zum Teil große Unterschiede in der Einkommenshöhe sichtbar werden. Gleichzeitig spiegeln die Einkommensdifferenzen auch strukturelle Aspekte der Branchen wider wie etwa Saisonbeschäftigung, Teilzeitarbeit, Art der Beschäftigungsverhältnisse ebenso wie Tätigkeitsprofile und Bildungs- und Altersstruktur. Ein differenzierter Vergleich zwischen den Branchen ist deshalb schwierig. Nichtsdestotrotz erscheint eine Darstellung der Einkommen nach Branchen als besonders relevant, da bspw. Kollektivvertragslöhne in Österreich auf Branchenebene ausverhandelt werden.

5 http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html

6 http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html

Tabelle 3.2: Mittlere Bruttojahreseinkommen nach Branchen, in Euro, 2007

Energie- und Wasserversorgung	45.106
Kredit- und Versicherungswesen	37.873
Öffentliche Verwaltung	32.259
Bergbau	31.596
Sachgütererzeugung	29.582
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	27.735
Bauwesen	24.782
Gesamt	23.613
Unterrichtswesen	21.490
Handel	19.196
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	18.706
Realitätenwesen	18.411
Öff. und pers. Dienstleistungen	16.239
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	9.737

Quelle: Rechnungshof 2008, Allgemeiner Einkommensbericht 2008

Wie Tabelle 3.2 zeigt, wirkt sich die Branche, in der unselbständig Erwerbstätige eine Tätigkeit aufnehmen, wesentlich auf die zu erzielenden Gehälter und Löhne aus. So verdienen Personen, die in der Branche Energie- und Wasserversorgung tätig sind, etwa fünfmal so viel wie jene, die im Beherbergungs- und Gaststättenwesen arbeiten. Zu berücksichtigen ist dabei nicht nur, dass der Tourismus in Österreich durch eine Sommer- und eine Wintersaison gekennzeichnet ist und eine durchgängige Beschäftigung nicht in allen Betrieben erfolgt, was sich negativ auf die Einkommen auswirkt; sondern auch, dass im Hotel- und Gastgewerbe nicht alle Erwerbstätigen (voll) angemeldet sind und aufgrund von Trinkgeldern auch nicht die gesamte Höhe der Einkommen transparent ist (Vogt 2003). Zum anderen beeinflusst auch die unterschiedliche Qualifikationsstruktur in diesen beiden Branchen die Höhe der Einkommen. Neben der Energie- und Wasserversorgung stellen auch das Kredit- und Versicherungswesen, die Öffentliche Verwaltung und der Bergbau Branchen dar, in denen die Beschäftigten überproportionale Einkommen erzielen können. Diese Branchen zeichnen sich durch große Betriebsgrößen, hohes Qualifikationsniveau, hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und einen überdurchschnittlichen Anteil an männlichen Beschäftigten aus. Unterdurchschnittliche Einkommen erzielen hingegen Erwerbstätige in

den Branchen Unterrichtswesen, Handel, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Realitätenwesen, öffentliche und persönliche Dienstleistungen und im bereits erwähnten Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Es handelt sich hierbei um Branchen, in denen der Frauenanteil sowie die Teilzeitquote besonders hoch und der gewerkschaftliche Organisationsgrad niedrig sind (Guger/Marterbauer 2007).

Frauen finden sich demnach eher in Branchen, die von geringen Gehältern und Löhnen gekennzeichnet sind (horizontale Segregation des Arbeitsmarkts). Doch auch innerhalb der einzelnen Branchen bestehen zwischen Frauen und Männern Einkommensunterschiede. Die größten Differenzen finden sich im Handel, im Kredit- und Versicherungswesen und in der Erbringung öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen. In diesen drei Branchen verdienen Frauen 56% der männlichen Löhne und Gehälter. Im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (74%) und in der Öffentlichen Verwaltung (72%) ist die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern hingegen am geringsten. Die höhere Teilzeitbeschäftigung der Frauen erklärt wiederum einen Teil der Einkommensdifferenzen: Werden ganzjährige Vollzeitbeschäftigungen für einen Vergleich der Frauen- und Männereinkommen herangezogen, verringern sich die Differenzen in den Einkommen zwischen den Geschlechtern (Rechnungshof 2008).

Box 3.1: Einkommenssituation im Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Beschäftigte im Beherbergungs- und Gaststättenwesen erzielen im Branchenvergleich in Österreich sehr niedrige Gehälter und Löhne. Aus diesem Grund ist es nicht besonders erstaunlich, dass beinahe alle Arbeitskräfte (in etwa 90%) mit ihrem Einkommen unzufrieden sind. Auch die immer wieder als Ergänzung der Einkommen angeführten Trinkgelder tragen nicht zu einer größeren Zufriedenheit bei. Zum einen erhalten diese meist nur Beschäftigte im Service, zum anderen sind von diesen auch nur ein Fünftel mit der Höhe der Trinkgelder zufrieden. Dies kann zum Teil daran liegen, dass

nicht alle Servicearbeitskräfte mit Inkasso arbeiten und deshalb vom „Goodwill“ ihrer Kolleginnen und Kollegen bei der Aufteilung der Trinkgelder abhängig sind. Auch wenn die Einkommenshöhe in der gesamten Branche als niedrig bezeichnet werden kann, so gibt es dennoch Beschäftigtensegmente, die diesbezüglich als besondere Risikogruppen angesehen werden können: Stubenpersonal, Portiere und AbwäscherInnen, deren Tätigkeit keine Berufsausbildung erfordert und die deshalb als un- oder angelernte Arbeitskräfte eingestellt werden und folglich am unteren Ende der Einkommenshierarchie liegen. Meist sind diese Jobs mit Frauen oder mit Migrantinnen und Migranten besetzt, weswegen die Einkommenssituation von angelernten Migrantinnen am prekärsten ist.

In Österreich ist der Tourismus durch eine Sommer- und Wintersaison geprägt. Die Monate zwischen den Saisonen sind die Beschäftigten meist Arbeit suchend gemeldet und somit auf das Arbeitslosengeld als Einkommensquelle angewiesen. Allerdings sind Beschäftigte nicht immer mit der gesamten Höhe ihres Einkommens zur Sozialversicherung angemeldet, weswegen sie auch mit weniger Arbeitslosengeld auskommen müssen. Hinzu kommen jene Arbeitskräfte, die trotz eines höheren Stundenausmaßes nur geringfügig angemeldet sind und keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld erwerben. Prekäre Einkommen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen können auch die Folge von Garantilöhnen sein. Garantilöhne bestehen aus einem fixen Prozentsatz des Umsatzes. Der Umsatz hängt gerade in Österreich in erster Linie vom Wetter, aber auch vom Wochentag, dem Monat, dem Preisniveau im Touristenort, der Hotel- oder Restaurantkategorie und der Anzahl der Gäste ab. Das bedeutet, dass Beschäftigte trotz gleicher Tätigkeit unterschiedlich hohe Einkommen erzielen. Ein weiteres Phänomen im Beherbergungs- und Gastgewerbe ist, dass die Beschäftigten ihre nicht ausbezahlten Überstunden nicht einklagen. Als Erklärung kann die hohe Identifikation mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern herangezogen werden, die nicht selten dazu führt, dass sich Beschäftigte und ArbeitgeberInnen als eine

„Familie“ betrachten. Das dadurch entwickelte hohe Verantwortungsgefühl hindert Beschäftigte in der Regel daran, dass etwa eine Überstundenauszahlung gerichtlich durchgesetzt wird.

Quelle: Vogt 2003

BERUFSGRUPPEN

Einer Betrachtung nach Branchen sind auch insofern Grenzen gesetzt, als innerhalb einer Branche verschiedenste Berufsgruppen tätig sind. Denn für die Branchenzugehörigkeit werden Unternehmen und nicht die Personen herangezogen. In Betrieben sind allerdings die unterschiedlichsten Berufe anzutreffen. So sind bspw. Personen, die in der Verwaltung tätig sind, wie etwa Sekretärinnen, in allen Branchen zu finden. Aus diesem Grund empfiehlt sich ein Blick auf die Einkommen nach Berufsgruppen. Dies gewährleistet, dass berufliche Tätigkeiten betrachtet werden, wobei sowohl die Stellung im Betrieb als auch das Ausbildungs- und Qualifikationsniveau als einkommensrelevante Größen einfließen (Rechnungshof 2008).

Tabelle 3.3 enthält statistische Maßzahlen zur Verteilung des Jahresbruttoeinkommens entlang der Berufshauptgruppen laut Ö-ISCO (International Standard Classification of Occupations). Die Quartilswerte (erstes Quartil, Median und drittes Quartil) geben dabei jenes Einkommen an, das von 25, 50 bzw. 75 Prozent der Erwerbstätigen unterschritten wird – der Median entspricht dabei annähernd dem sonst häufig verwendeten Durchschnittswert oder arithmetischen Mittel. Der Interquartilsabstand (IQA) entspricht dem Abstand zwischen erstem und drittem Quartil. Um die Interquartilsabstandswerte unterschiedlicher Einkommensniveaus besser vergleichbar zu machen, enthält Tabelle 3.3 zusätzlich den IQA in Prozenten des Medians (IQA/Median). Wie die Tabelle zeigt, führen Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft sowie jene Personen, die in der Kategorie „Akademische Berufe“ zusammengefasst sind, die Einkommenshierarchie an und

verdienen durchschnittlich etwa 50.000 Euro bzw. 44.000 Euro brutto pro Jahr. In beide Gruppen fallen ausschließlich Personen, die eine Universität oder Fachhochschule abgeschlossen haben. Erwerbstätige, die als TechnikerInnen eingestuft werden, aber keine tertiäre Ausbildung abgeschlossen haben, liegen mit einem Verdienst von etwa 30.000 Euro an dritter Stelle. Anlagen- und MaschinenbedienerInnen sowie MontiererInnen und Personen, die Handwerks- und verwandte Berufe ausüben, beziehen ein Einkommen, das ebenfalls über dem österreichischen Durchschnitt liegt. Unterdurchschnittlich verdienen hingegen Bürokräfte und kaufmännische Angestellte, Hilfskräfte, VerkäuferInnen und jene, deren Tätigkeiten unter Dienstleistungsberufen zusammengefasst sind, sowie Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft.

Tabelle 3.3: Verteilung der mittleren Bruttojahreseinkommen nach Berufsgruppen (Ö-ISCO), in Euro, 2007

	1. Quartil	Median	3. Quartil	Interquartilsabstand (IQA)	IQA/Median
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft	34.115	50.258	73.214	39.099	78
Akademische Berufe	29.988	43.746	58.071	28.083	64
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe	19.272	30.569	43.279	24.007	79
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen sowie MontiererInnen	20.881	27.578	34.648	13.767	50
Handwerks- und verwandte Berufe	21.474	27.372	33.935	12.457	46
Gesamt	15.110	25.420	36.950	21.839	86
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	14.500	24.562	35.054	20.554	84
Hilfskräfte	9.620	16.997	24.914	15.293	90
Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnen in Geschäften und auf Märkten	8.380	15.796	23.499	15.119	96
Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft	9.483	15.133	24.053	14.569	96

Quelle: Rechnungshof 2008: Allgemeiner Einkommensbericht 2008

Erwerbstätige, die den Berufsgruppen (i) Anlagen- und MaschinenbedienerInnen sowie MontiererInnen, (ii) Handwerks- und verwandte Berufe zugeteilt sind (jeweils produzierender Bereich) bzw. als (iii) Bürokräfte und kaufmännische Angestellte oder als (iv) Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen klassifiziert sind (jeweils Dienstleistungsbe-

reich), verfügen mindestens über einen Lehr-, BMS- oder Matura-Abschluss. Nun zeigt sich, dass trotz ähnlichem Ausbildungsniveau zwischen diesen Berufsgruppen entlang der Unterteilung in produzierenden und Dienstleistungsbereich große Schwankungen in den mittleren Einkommen (27.578 Euro bis 15.133 Euro) existieren. Gleichzeitig gibt es im produzierenden Bereich eine geringere (IQA/Median: 46 bzw. 50) und im Dienstleistungsbereich (IQA/Median: 96 bzw. 84) eine hohe Streuung der Einkommen. Eine niedrige Streuung bedeutet, dass die Spannbreite zwischen dem unteren und dem oberen Quartil der einzelnen Berufsgruppen nicht stark ausgeprägt ist, wohingegen dies bei einer hohen Streuung der Fall ist.⁷ Für den Dienstleistungsbereich kann die höhere Streuung und das niedrige Niveau der Einkommen zum Teil wiederum auf die höheren Teilzeitquoten zurückgeführt werden, denn bei Betrachtung der Einkommen nach ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung schwächen sich die Differenzen ab, bleiben aber dennoch bestehen.

Mit den hier dargestellten Aspekten Berufsgruppe, Sektor und Arbeitszeitausmaß ist wiederum der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied angesprochen: Frauen sind weniger häufig im produzierenden Bereich und in Führungspositionen tätig und arbeiten seltener Vollzeit. Hingegen sind sie eher im Dienstleistungsbereich anzutreffen, sind eher Büro- oder Hilfsarbeitskräfte und arbeiten eher Teilzeit, was sich negativ auf ihre Einkommen auswirkt (Rechnungshof 2008). Die größte Einkommensdifferenz zwischen den Geschlechtern besteht bei den Hilfsarbeitskräften. Hier verdienen Frauen im Schnitt 55% ihrer Kollegen. Die niedrigste Einkommensdifferenz (76%) liegt hingegen bei jenen vor, die akademische Berufe ergriffen haben. Auch hier hat die Teilzeitbeschäftigung einen Einfluss auf die Einkommensdifferenz. Doch auch wenn Teilzeit- und saisonale Beschäftigungen ausgeklammert wird, bleiben Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen, führen jedoch bei

⁷ Beachtet muss allerdings werden, dass mit der Höhe der Einkommen auch die Interquartilsabstände steigen. Der Interquartilsabstand dividiert durch den Median (in der Tabelle als IQA/Median dargestellt) normiert den Abstand jedoch und lässt somit Vergleiche zwischen den Berufsgruppen zu.

einigen Gruppen zu einer Abnahme des Abstandes (d.h. zu einer Zunahme der Einkommen in Relation zu jenen von Männern): bei Hilfsarbeitskräften von 55% auf 74%, bei Technikerinnen und Technikern von 64% auf 77% und bei Personen, die akademische Berufe ergriffen haben, von 76% auf 85%.

Box 3.2: Gender Pay Gap

Wie die bisherigen Ausführungen gezeigt haben, existieren zwischen den Einkommen von Frauen und Männern noch immer gravierende Differenzen. Unabhängig davon, ob die Brutto- oder Nettoeinkommen, die Einkommen nach Merkmalen wie beruflicher Position, Branche oder Berufsgruppe betrachtet werden, verdienen Frauen stets weniger als Männer. Dieses Bild verbessert sich zwar, ändert aber nichts an der Grundaussage, wenn Teilzeitarbeit und saisonale Beschäftigung ausgeklammert ist: Frauen erzielen auch dann ein geringeres Einkommen als Männer. Laut den zuletzt von der Statistik Austria veröffentlichten Daten⁸ beträgt das mittlere Bruttojahreseinkommen der Frauen 59% bzw. bereinigt um Teilzeit- und nicht-ganzjährige Beschäftigungen 79% von jenem der Männer. Dennoch sind die Unterschiede nicht in allen Gruppen dieselben: So fallen sie im Öffentlichen Dienst wesentlich geringer aus als in der Privatwirtschaft aus (Guger/Marterbauer 2007). In den niedrigen Einkommensgruppen, die von einem niedrigeren Qualifikationsniveau und einem hohen Teilzeitanteil geprägt sind, wirken sich die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede hingegen wesentlich stärker aus als in den oberen Einkommensgruppen aus (Guger/Knittler 2009). So sind die geschlechtsspezifischen Einkommensdisparitäten bei den Hilfsarbeitskräften wesentlich stärker ausgeprägt als bei jenen, die akademische Berufe ergriffen haben.

Der Hauptgrund für die Einkommensunterschiede der Geschlechter findet sich im unterschiedlichen Arbeitszeitausmaß von Frauen und Männern. Laut Guger/Marter-

8 http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html

bauer (2007) können 50% der Differenzen durch die Arbeitszeiten erklärt werden. Jedoch muss festgehalten werden, dass die Reduzierung der Arbeitszeiten nicht nur als erklärender, sondern auch oft als rechtfertigender Aspekt der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede herangezogen und dabei vergessen wird, dass Teilzeitarbeit an sich bereits auf einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung beruht (Mairhuber 2006). Denn aufgrund der (weiterhin) gesellschaftlich akzeptierten Normvorstellung, wonach Kinderbetreuung und Haushaltsführung im Verantwortungsbereich der Frauen liegen und es darüber hinaus Kindern nicht zumutbar sei, ganztägig fremd betreut zu werden, verringern viele Frauen ihre Arbeitszeiten (vgl. dazu Daten in Kapitel 2.). Teilzeitbeschäftigung reduziert dabei nicht nur die erzielbaren Einkommen, sondern es gehen damit weitere negative Konsequenzen, wie bspw. eingeschränkte Karrieremöglichkeiten aufgrund fehlender Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen einher, die sich (mittel- bzw. langfristig) wiederum negativ auf die Einkommen auswirken. Zudem stellten Bergmann et al. (2008) fest, dass mit Teilzeitarbeit nicht nur ein niedrigeres Gehalt aufgrund kurzer Arbeitszeiten erzielt wird, sondern dass die Arbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten auch noch geringer entlohnt werden als jene von Vollzeitbeschäftigten. Andere die geschlechtsspezifische Einkommensschere erklärende Faktoren finden sich einerseits in der Tatsache, dass Frauen und Männer an ihrem ersten Arbeitsplatz bereits unterschiedlich hohe Einkommen erzielen und somit mit ungleichen Bedingungen ihren Weg ins Erwerbsleben starten (Gregoritsch et al. 2009). Andererseits ist neben der Branchenzugehörigkeit vor allem die Beschäftigungsdauer (im Betrieb bzw. in der gesamten Berufsbiografie) ein wichtiger Grund für die Unterschiede der Bruttostundenverdienste zwischen den Geschlechtern (Guger/Knittler 2009, Mairhuber 2006).

3.2. Entwicklung der Einkommen im Zeitverlauf

Die mittleren nominalen Bruttojahreseinkommen aller unselbständig Erwerbstätigen haben sich gemäß den letzten verfügbaren Daten,⁹ die die Statistik Austria auf der Basis der Lohnsteuerdaten veröffentlicht hat, zwischen 1997 und 2008 von 19.808 Euro auf 24.257 Euro kontinuierlich erhöht. Das mittlere nominale Einkommen der Frauen ist dabei von 14.522 Euro auf 17.704 Euro gestiegen, jenes der Männer von 23.542 Euro auf 29.938 Euro. Der durchschnittliche Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern ist in den vergangenen elf Jahren leicht angestiegen: Entsprechend dem durchschnittlichen weiblichen Bruttoeinkommen 1997 61,7% des männlichen im selben Jahr, so erzielten Frauen 2008 nur 59,1% des männlichen Durchschnittseinkommens. Die realen (d.h. um die Inflation bereinigten) Brutto-Stundenlöhne stiegen zwischen 2003 und 2007 von 11,07 Euro auf 11,92 Euro. Im Jahr 2007 betragen die mittleren Stundenlöhne der Männer 12,97 Euro und jene der Frauen 10,51 Euro (ILO 2009: 7). Der internationale Vergleich im Europäischen Tarifbericht des WSI zeigt, dass die Einkommen in Österreich langsamer wuchsen als in anderen EU-Staaten. So stiegen die Realeinkommen in Österreich zwischen 2000 und 2008 nur um 2,9%, während der Zuwachs in Irland 30,3%, in Dänemark 19%, in den Niederlanden 12,4% und in Belgien 7,2% betrug. Nur in Deutschland blieb in diesem Zeitraum mit einem Rückgang des Realeinkommens um 0,8% hinter Österreich zurück (Schulten 2008; Datenbasis: Europäische Kommission 2008). Der Einkommensbericht des Rechnungshofes (2008) liefert für die Jahre 1998 bis 2007 Daten über die Entwicklung der Einkommen nach beruflicher Stellung. Die mittleren nominalen Bruttojahreseinkommen erhöhten sich demnach für alle Berufspositionen, jedoch sind ArbeiterInnen die VerliererInnen der Einkommensentwicklung, wenn dieses um die Inflation bereinigt betrachtet wird. Es zeigt sich nämlich, dass 2007 ihr mittleres Einkommen nur 94% des mittleren Einkommens des Jahres 1998 wert ist. Bei den Angestellten hingegen stieg dieses im

9 http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html

selben Zeitraum um 3% und bei den Beamtinnen und Beamten sogar um 20%. Auch bei Betrachtung der Entwicklung der Einkommen in den einzelnen Branchen stellen Guger und Knittler (2009) Veränderungen in Richtung einer größeren Ungleichheit fest: Denn in den letzten Jahren verzeichneten die Branchen mit hohen Einkommen auch höhere Zuwächse an Einkommen als jene Branchen mit ohnedies geringeren Einkommen.

Auch Guger und Marterbauer (2007) konstatieren, dass sich die Einkommensunterschiede seit Mitte der 1990er Jahre vergrößert haben: Die Einkommensanteile der unteren Einkommensschichten haben sich nämlich zwischen 1995 und 2005 verringert, wohingegen sich jene der obersten Schicht vergrößert haben. Laut Lohnsteuerstatistik hat sich der Anteil des einkommensschwächsten Fünftels der Beschäftigten am Gesamteinkommen in diesem Zeitraum von 2,9% auf 2,2% verringert, jener des einkommensstärksten Fünftels jedoch von 44,4% auf 46,5% vergrößert. Diese Veränderung spiegelt sich im Gini-Koeffizient wider, der ein Maß für die Verteilungsungleichheit von Einkommen darstellt¹⁰. Der Gini-Koeffizient betrug auf Basis der Lohnsteuerdaten für alle Steuerpflichtigen 1995 0,431, im Jahr 2005 jedoch 0,451. Für die unselbständig Erwerbstätigen erhöhte sich der Gini-Koeffizient von 0,410 (1995) auf 0,441 (2005). Diese Entwicklung ist nicht nur auf die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen, sondern bleibt auch dann aufrecht, wenn nur Männer mit ganzjährigen Bezügen betrachtet und somit Teilzeitbeschäftigungen und Abfertigungen ausgeklammert werden. Der Rechnungshof (2008) kommt zu demselben Ergebnis, führt allerdings den zeitlichen Verlauf bis 2007 fort und hält fest, dass es seit dem Jahr 2005 zu einer Trendumkehr gekommen ist: Das Einkommen der unteren 10% der Einkommen war inflationsbereinigt 2005 nur 84% und 2007 88% des Einkommens von 1998 wert. Im Gegensatz dazu erhöhte sich das Einkommen der oberen 10% der Einkommen zwischen 1998 und 2007 um 5%.

¹⁰ Der Gini-Koeffizient kann einen Wert zwischen null und eins annehmen, wobei die Ungleichheit in einer Verteilung umso größer ist, je größer der Wert des Koeffizienten ist.

Die Verteilung der Einkommen unselbständig Erwerbstätiger hat sich also in den letzten Jahren zugunsten der oberen Einkommensschichten verändert. Gleichzeitig wurde in den letzten Jahrzehnten auch die ungleiche Verteilung der Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit im Vergleich zu jenen aus Besitz und Unternehmen größer. So ist die Lohnquote (der Lohnanteil am Volkseinkommen) seit Ende der 1970er Jahre kontinuierlich gesunken; die bereinigte Lohnquote veränderte sich z.B. von 61,1% (1998) auf 56,6% im Jahr 2008 (ILO 2009: 62). Gründe für diese Entwicklung liegen in der Zunahme der Arbeitslosigkeit, in der Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und einer Zunahme von atypischer Beschäftigung, im raschen Wachstum der Vermögenseinkommen, in der höheren und stärker gestiegenen Abgabenbelastung der Lohnarbeiten im Vergleich zu Gewinn- und Besitzeinkommen sowie im steigenden Anteil von Kapitaleinkommen (z.B. Aktien, Fonds), Letzteres auch bei unselbständig Beschäftigten (ILO 2009, Guger/Knittler 2009, Guger et al. 2009).

Für EU-weite Vergleiche der Einkommensungleichheit wird häufig das so genannte Verteilungsquintil verwendet. Diese Maßzahl gibt an, um das Wievielfache das Einkommen des einkommensstärksten Bevölkerungsfünftels jenes des einkommensschwächsten Bevölkerungsfünftels übersteigt. Das österreichische Verteilungsquintil ist über die letzten fünf Jahre relativ konstant geblieben und betrug im Jahr 2008 3,7 – die bestverdienenden 20% verdienen also 3,7 mal mehr als die schlechtest Verdienenden. Mit diesem Wert lag Österreich innerhalb der EU-27 auf Rang sieben, d.h. in sechs EU-Ländern (Slowenien, Slowakei, Tschechien, Schweden, Dänemark und Ungarn) war die Einkommensungleichheit laut Verteilungsquintil geringer als in Österreich, dessen Wert deutlich unter den Durchschnittswerten der EU-15 (4,9) und EU-27 (5,0) lag (Quelle: Eurostat). Abschließend ist hier der Hinweis wichtig, dass in Österreich meist lediglich Daten über Einkommensungleichheit ausgewertet werden, wohingegen verlässliche Daten zur Vermögensungleichheit weitgehend fehlen. Vermögen in Österreich sind vermutlich noch deutlich ungleicher verteilt als laufende Einkommen.

3.3. Working poor

Abschließend wird auf das Erwerbssegment der so genannten „working poor“ verwiesen, vor allem deshalb, weil Erwerbstätigkeit nicht unbedingt eine verlässliche Absicherung gegen Armutsgefährdung darstellt. Laut EU-SILC 2007 (Statistik Austria 2009g) sind von 3,584 Millionen Personen (zwischen 20 und 64 Jahren), die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, rund 6,4% armutsgefährdet, das sind 228.000 Menschen.¹¹ „Working poor“ stellen sogar das größte Segment unter allen Armutsgefährdeten dar, obwohl das individuelle Armutsrisiko für Arbeit suchende Personen weitaus größer ist (42% der Personen, die mindestens sechs Monate im Jahr 2006 arbeitslos waren, sind armutsgefährdet). Bei Erwerbstätigen mit Armutsgefährdung zeigt sich darüber hinaus, dass zwei Drittel von ihnen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Geringfügig mehr erwerbstätige Männer (126.000) als Frauen (102.000) sind armutsgefährdet. Dies wirkt auf den ersten Blick insofern als überraschend, als Frauen häufiger niedrige Einkommen beziehen. Jedoch lässt sich dieses Phänomen durch den unterschiedlichen Fokus – auf den Haushalt und nicht auf die Person – erklären: In Haushalten mit mehreren Einkommensbezieherinnen und Einkommensbeziehern tragen Frauen oft nicht die ökonomische „Hauptlast“, sondern dazu bei, dass sich das gesamte Haushaltseinkommen erhöht (ILO 2009, Statistik Austria 2009g).

Da das Haushaltseinkommen zur Feststellung der Armutsgefährdung herangezogen wird, hängt diese nicht nur von der eigenen Erwerbstätigkeit, sondern auch von jener der anderen Haushaltsmitglieder ab. Dabei kann die eigene finanzielle Situation durch ein weiteres Einkommen eines Haushaltsmitglieds verbessert werden, die Anzahl der Haushaltsmitglieder kann diese jedoch auch verschlechtern. Im Jahr 2006 lebten

¹¹ Armutsgefährdet sind in dieser Definition Personen dann, wenn ihr Haushaltseinkommen geringer als 60% des jährlich berechneten Medianlebensstandards ist. Laut EU-SILC 2007 liegt die Armutsgefährdungsschwelle für einen Einpersonenhaushalt aktuell bei 951 Euro pro Monat. Dieser Wert erhöht sich für jede weitere Person, die im Haushalt lebt (für jeden Erwachsenen um 475 Euro pro Monat und für jedes Kind um 285 Euro pro Monat). Im Jahr 2008 waren in Österreich insgesamt 12,4 Prozent der Bevölkerung armutsgefährdet. Rund 492.000 Menschen, das entspricht sechs Prozent der Bevölkerung, lebten in manifester Armut. Das bedeutet, sie können sich etwa nicht leisten, bei Bedarf neue Kleidung zu kaufen, die Wohnung warm zu halten oder eine dringende medizinische Behandlung zu bezahlen.

383.000 Menschen, die das ganze Jahr über einer Beschäftigung nachgingen, in einem armutsgefährdeten Haushalt. Nur für die Hälfte von ihnen tragen Sozialleistungen dazu bei, dass sie nicht unter die Armutsschwelle rutschen (Statistik Austria 2009).

Laut ILO-Studie (2009) hat sich das Armutsgefährdungsrisiko von Erwerbstätigen zwischen 2003 und 2007 von 7,6% auf 6,0% verringert. Im selben Zeitraum hat sich dagegen der Anteil der NiedriglohnpfängerInnen (definiert als Beschäftigte, die einen Bruttostundenlohn unter 2/3 des Medians beziehen) von 245.000 Personen (7,5%) auf 425.000 Personen (12,7%) erhöht. Dabei ist der Anteil der Frauen deutlich stärker gestiegen (von 12,1% auf 20,3%) als jener der Männer (von 4,1% auf 7,2%). Armutsgefährdete Erwerbstätige finden sich zu großen Anteilen bei jenen mit geringem Bildungsniveau sowie damit korrespondierend in den unteren Berufspositionen. So beträgt der Anteil der HilfsarbeiterInnen an allen Armutsgefährdeten 28%, dagegen jener der Erwerbstätigen mit hochqualifizierten Tätigkeiten nur 5%. Mit niedrigen Einkommen gehen auch mangelnde Absicherungen im Falle der Arbeitslosigkeit oder im Alter einher. Wie im Sozialbericht 2007-2008 auf Basis von EU-SILC-Daten ausgeführt wird, waren im Jahr 2006 in Österreich 25% aller in einem Haushalt mit Langzeitarbeitslosigkeit lebenden Personen, das sind 112.000 Menschen, von manifester Armut betroffen (BMASK 2009). Mit zur Armutsbetroffenheit beigetragen hat wohl die Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation der Erwerbslosen im Jahrzehnt von 1995 bis 2005: So ist das Arbeitslosengeld in diesem Zeitraum real um 8,4% und die Notstandshilfe real um 6,9% gesunken (Guger et al. 2009).

4. ARBEITSORGANISATION UND BETRIEBLICHE PARTIZIPATION

Gegenüber den bisherigen Erörterungen zu Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitszeiten und Einkommen, die in Summe als Beschäftigungsbedingungen aufzufassen sind, geht es in diesem Kapitel vorrangig um Bedingungen, Ausprägungen und Folgen von Tätigkeiten bzw. um darauf fokussierte Veränderungen in Arbeitsprozessen. Das Kapitel Arbeitsorganisation ist in die folgenden Abschnitte untergliedert:

- » Verbreitung von IKT- und Technikeinsatz, physische Mobilität (z.B. Arbeit außerhalb der Betriebsstätte);
- » Verteilung von Tätigkeiten mit unterschiedlicher Arbeitsqualität, gruppiert nach Kriterien wie Lernhaltigkeit, Arbeitsintensität oder Autonomie am Arbeitsplatz;
- » Beschäftigtenpartizipation, repräsentative Interessenvertretung.

Zwar existiert zum aufgeworfenen Themenspektrum Arbeitsorganisation eine Fülle von Befunden aus einzelnen Studien, aufgrund der schwierigen Quantifizierbarkeit bzw. Vergleichbarkeit handelt es sich dabei häufig um qualitativ ausgerichtete Betriebsfallstudien bzw. Branchenanalysen. Gleichzeitig liegen systematisch wiederholte repräsentative Ergebnisse zu betrieblichen Prozessen in Österreich nur sporadisch vor. Insofern ist die Datenlage als dürftig einzustufen, etwa in Relation zur Vielzahl an Studien zu Beschäftigungsformen (aufgrund der dazu leicht zugänglichen Daten). Eine Ausnahme ist der European Working Conditions Survey (EWCS) der European Foundation, der viele der angesprochenen Themen auf Basis eines detaillierten Fragebogens abdecken kann und zudem europäische sowie Längsschnittvergleiche (1995, 2000, 2005) 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

Muster der betrieblichen Arbeitsorganisation haben in den letzten 20 bis 25 Jahren einen enormen Wandel erfahren. Das bezieht sich nicht zuletzt auf die Bedeutung von Computer und Telekommunikation, wie etwa Etikettierungen wie „Automatisierung“, „Digitalisierung“ oder „Informatisierung“ zeigen, die gleichzeitig auf entscheidende Bedingungen für die Internationalisierung von Arbeitsprozessen und Wertschöpfungsketten verweisen. Insbesondere die breite und rasante Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien und deren Anwendung für unterschiedlichste betriebliche Abläufe (F&E, Produktion, Verwaltung, Verkauf bzw. Transfer etc.) haben ganze Tätigkeitsbereiche wegrationalisiert und gleichzeitig bis dahin unbekannte Berufsfelder geschaffen. Die relevantesten Auswirkungen sind erstens neue Tätigkeitszuschnitte und Muster der – oft räumlich entgrenzten – Arbeitsteilung, weshalb mit der wachsenden IKT-Verbreitung in einer optimistischen Sicht eine Steigerung der „Wissensintensität“ von Arbeitsabläufen erwartet wird. Parallel dazu existieren allerdings Befürchtungen, dass auch hochqualifizierte Tätigkeiten verlagert werden könnten (vgl. Kap 1). Zweitens wird durch IKT-Einsatz der gesamte Wertschöpfungsprozess (im internationalen Maßstab) beschleunigt bzw. erfahren Lebenszyklen von Produkten und Dienstleistungen eine teilweise dramatische Verkürzung.

Bezogen auf Unternehmen lautet die Frage nicht mehr, in welchem Ausmaß IKT eingesetzt werden, denn die Diffusion hat inzwischen an die 100% aller Unternehmen erreicht. Relevanter sind Indikatoren wie etwa die Nutzung schneller Telekommunikationsnetze für Datenübertragung, E-Procurement, E-Commerce u.a.m. Dazu ergeben Daten der Statistik Austria, dass 2008 bereits ca. 80% aller Unternehmen Breitbandverbindungen nutzen (2001: erst ca. 20%). Unterschiede ergeben sich hier nach Betriebsgrößen, mit ca. 75% bei Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten, bis hin zu 100% bei Großbetrieben. Bezogen auf einzelne Arbeitsplätze ist die IKT-Diffusion freilich geringer – v.a. in Abhängigkeit von Branchen und Tätigkeiten. 2008 waren ca.

55% der Erwerbstätigen in Österreich an Arbeitsplätzen mit Computersystemen tätig (von 25% in Branchen wie Bau oder Beherbergungs- und Gaststättenwesen bis hin zu annähernd 100% im Kredit- und Versicherungssektor); außerdem arbeiteten 45% an Plätzen mit Internetzugang (Statistik Austria 2009b: 39).

Tabelle 4.1: IKT-Einsatz und Arbeitsorte, Erwerbstätige, EWCS 2005

Prozentangaben für „1/4 oder mehr der Arbeitszeit“	Arbeiten mit Computern (PC, Netzwerk, Großrechner)	Telearbeit von zu Hause aus mit einem Computer	Arbeit in den Gebäuden des Betriebs	Arbeit an anderen Orten als zu Hause oder in den Gebäuden des Betriebs	Umgang mit betriebsfremden Personen wie z.B. Kunden u. Kundinnen
Männlich	50	15	74	43	65
Weiblich	51	13	82	18	68
15-29 Jahre	47	6	76	24	58
30-49 Jahre	55	18	80	35	70
50+ Jahre	43	15	75	33	67
Selbständig	52	37	79	45	80
Unselbständig	50	9	77	29	63
Teilzeit (unter 35 Std.)	41	11	77	19	61
Vollzeit beschäftigt	53	15	78	34	67
Führungskräfte, hochqual. Fachkräfte	74	28	84	37	83
Bürokräfte, Dienstleistung	59	9	79	19	76
FacharbeiterInnen	21	5	74	36	39
Hilfsarbeitskräfte	13	1	63	36	42
1-9 Beschäftigte am Standort	43	20	76	34	73
10-49 Besch. am Standort	55	12	77	33	73
50-249 Besch. am Standort	50	8	80	23	49
Mehr als 250 Beschäftigte	69	10	84	24	57
Österreich 2005	51	14	78	32	66
EU-15 2005	49	8	74	30	66

Quelle: EWCS, Europ. Foundation, eigene Berechnungen, fett markierte Werte: Subgruppen-Unterschiede auf 5%-Niveau signifikant¹²

12 Signifikanztests sind statistische Verfahren, die Hinweise darauf liefern, wie zuverlässig eine Stichprobe die ihr zugrunde liegende Grundgesamtheit abbildet bzw. ob Subgruppen-Unterschiede bei einer Frage, z.B. zwischen Männern und Frauen, lediglich zufällig oder demgegenüber als statistisch signifikant einzustufen sind. Fett gedruckte Werte in der Tabelle zeigen signifikante Unterschiede bei Variablenausprägungen auf einem 5%igen Niveau an, d.h. mit einer statistischen Irrtumswahrscheinlichkeit von (nur) 5%. Demgegenüber könnten nicht-fett gedruckte (geringere) Unterschiede bei Prozentangaben auch zufällig zustande gekommen sein.

EWCS-Auswertungen aus 2005 ergeben für Österreich einigermaßen idente Werte (51% aller Erwerbstätigen nutzen Computer und 43% das Internet). Die Daten verweisen zudem darauf, dass seit 2005 die Kurve der neu entstandenen Computerarbeitsplätze abgeflacht ist. Im Vergleich zu den durchaus hohen Anteilen an Arbeitsplätzen mit IKT-Ausstattung ist in Österreich die bereits in den 1990er Jahren prognostizierte großflächige Verbreitung von Telearbeit hinter den Erwartungen zurück geblieben (dennoch liegt Österreich hier deutlich über dem Durchschnitt der EU-15). 2005 verbrachten 14% der Erwerbstätigen zumindest ein Viertel ihrer Arbeitszeit am Computer-Heimarbeitsplatz. Generell und wenig überraschend ist die berufliche IKT-Nutzung bei höheren Qualifikationsniveaus bzw. bei nicht-manuellen Tätigkeiten verbreiteter; darüber hinaus auch in bestimmten Branchen bzw. in mobilen Berufen (z.B. Transport, Logistik), wo Aufzeichnungs- und Navigationssysteme nicht nur den Weg (im wörtlichen Sinn) weisen, sondern teilweise auch als Instrument zur Kontrolle der Beschäftigten eingesetzt werden. Vermutungen zu Vorteilen (alternierender) Tele(heim) arbeit aufgrund der Flexibilitätsspielräume lassen sich empirisch bestätigen (z.B. Junghanns/ Pech 2008), wengleich die ständige Erreichbarkeit etwa via Mobiltelefon wie auch generelle Risiken der Informationsüberflutung problematisch sein können (Beneder 2008). Abgesehen davon verschiebt sich das Bild, wenn bei identen IKT-gestützten Tätigkeiten durchgehend im Büro Beschäftigte mit physisch mobilen Berufsgruppen verglichen werden: Dann nämlich überwiegen Befunde, wonach „Mobile“ weniger zufrieden mit ihrer Arbeit sind als „Stationäre“ (z.B. Bosch-Sijtsema et al. 2008). Besonders anspruchsvoll (weil störungsanfällig) ist räumlich dislozierte bzw. virtuelle (elektronische) Zusammenarbeit, z.B. Projektarbeit in der Softwareentwicklung. Hier ist viel Planung, außerdem ein ausgeprägtes wechselseitiges Verständnis und ein bewusster Umgang mit dem neuen Aufgabenzuschnitt für ProjektleiterInnen notwendig, um typische Spannungen bei verteilter Arbeit zu überwinden (z.B. Flecker et al. 2007).

2005 verbringen gemäß den EWCS-Daten 78% aller Erwerbstätigen zumindest ein Viertel der Arbeitszeit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin

(Büro- oder Produktionsstätte, Schule, Krankenhaus, Hotel usw.). War bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts, in der Hochphase des so genannten „Fordismus“, die Fabrik Leitbild des prototypischen Arbeitsortes (ungeachtet der tatsächlichen Verbreitung), so kommt diese Bedeutung in der gegenwärtigen Dienstleistungsgesellschaft dem Büroarbeitsplatz zu.¹³ Dessen ungeachtet geben 32% aller Arbeitskräfte an, ein Viertel oder mehr der gesamten Arbeitszeit außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin tätig zu sein. Diese Befunde werden deshalb erwähnt, um auf die Verbreitung von unterschiedlichsten mobilen und flexiblen Arbeitsformen hinzuweisen, etwa auf Arbeit im Baugewerbe oder in Handwerks- oder Vertriebsberufen, in denen die Beschäftigten gleichsam ihren Kundinnen und Kunden folgen (müssen). Ebenso erwähnenswert ist der Befund, dass zwei Drittel aller Erwerbstätigen mit Personen außerhalb des Kreises der Kolleginnen und Kollegen Umgang haben, hauptsächlich mit sehr heterogen definierten „Kundinnen und Kunden“ (vom Parteienverkehr im Amt, Telefondienst im Callcenter, Verkauf im Handel, Reinigung in Privathaushalten, bis hin zum Kontakt mit Patienten/Patientinnen usw.). Zu den diskutierten Indikatoren der IKT-Nutzung und des Arbeitsortes liefert Tabelle 4.1 viele signifikante Unterschiede nach sozio- und betriebsdemografischen Kategorien.

Box 4.1. Arbeit im Außendienst: hohe Flexibilitätsanforderungen, lange Arbeitszeiten

Die Bedeutung der Arbeit im Außendienst für den Unternehmenserfolg nimmt infolge des steigenden Wettbewerbs und der notwendigen Nähe zu Kundinnen und Kunden zu. Tätigkeiten im Vertrieb (z.B. Finanzdienstleistungen oder Pharma) oder bei der Implementierung / Service von Produkten bieten einerseits Vielseitigkeit und überdurchschnittliche Entscheidungsspielräume bzw. auch gute Einkommenschancen. Diesen attraktiven Aspekten im Außendienst stehen allerdings typische Belastungen

¹³ Mit Österreich vergleichbare Daten aus Deutschland ergeben, dass Ende der 1990er Jahre zwar mehr als 70% aller deutschen Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor tätig waren, aber nur ca. 30% eine Bürotätigkeit ausübten (kaufmännische, technische und Verwaltungstätigkeiten machen dabei die große Mehrheit aus). Von allen erwerbstätigen Frauen arbeiten in Deutschland 40% im Bürobereich, von allen Männern nur 25% (IAB 2000).

gegenüber: Lange Fahrten (Fahrzeug als mobiles Büro) mit Unfallrisiken; umfangreiche Reisetätigkeiten, oft mit negativen Auswirkungen auf die Privatsphäre (weshalb vor allem Frauen Außendienstberufe als wenig attraktiv einstufen); „Einzelkämpfertum“ mit eingeschränkter betrieblicher Einbindung und Unterstützung; Erfolgsdruck, meist verbunden mit beständigem Zeit- und Termindruck; Abhängigkeit von und Kontrollierbarkeit durch Informationstechnologien. Darüber hinaus forcieren Unternehmen Einsparungen auch durch die Verlagerung von administrativen Tätigkeiten hin zum Außendienst (vgl. z.B. Stigel 2005 für Außendienstbeschäftigte in Oberösterreich). Kunden/innenbezogene Außendienstarbeit, die erhöhte örtliche, zeitliche und arbeitsinhaltliche Flexibilität einfordert, wird in Summe als anstrengend eingestuft – meist unterwegs, meist in Eile, meist allein. Insofern bleibt es viel häufiger als bei anderen Beschäftigtengruppen den „Außendienst-Solisten“ und ihrer Selbstmanagement-Kompetenz überlassen, wie gut die Arbeitsanforderungen bewältigt werden bzw. wie lange gearbeitet wird. Zur eigenen Arbeit als Außendienst-Beschäftigte berichtet eine 2004 befragte Gesprächspartnerin, die bei einem mobilen Pflegedienst arbeitet und ihre älteren Kundinnen und Kunden in deren Wohnungen betreut: „... jetzt bin ich auf 30 Stunden herunter und arbeite umso mehr. Und man fliegt irgendwie, wie soll ich sagen, man fliegt in eine Erschöpfungsphase hinein. [...] Das ist ein Pocket-PC ... auch wenn ich frei habe, der blinkt ständig. Ständig habe ich Dienstplanänderungen oder es fällt wer aus oder es kommt wer dazu – man hat nie eine Ruhe. Ich habe Freitag, Samstag, Sonntag Dienst, am Montag bin ich um viertel zehn aufgestanden, weil ich erledigt war und er blinkt schon wieder rot; das heißt, es hat entweder jemand angerufen oder es hat mir schon wieder jemand einen Dienst geschickt. Wann soll ich abschalten?“

Quelle: Krenn et al. 2010, S. 130

4.2. „Gute“ und „schlechte“ Modelle der Arbeitsorganisation

Beschreibungen zu Struktur und Veränderungen der Arbeitsorganisation in Betrieben sind nur über ein Bündel von Merkmalen zu erschließen, d.h. lassen sich nicht leicht auf einen Nenner bringen. Notwendig sind daher theoretische Modelle wie etwa die geläufige Unterscheidung zwischen traditionellen („tayloristischen“, auch „bürokratischen“) und „post-tayloristischen“ Produktionsmodellen wie z.B. lean production (vgl. Abbildung 4.1). In Diskussionen zur Flexibilisierung im Sinn der Modernisierung der Arbeitsorganisation wird zuweilen übersehen, dass viele einfach strukturierte oder mit „Taylorismus“ etikettierte Tätigkeiten – d.h. v.a. solche, die eng an Taktzeiten einer Maschine gekoppelt sind, bei strikter Trennung von Planung und Durchführung –, auch heute keineswegs aus der Arbeitswelt verschwunden sind. Nach der kurzen Erörterung einiger Veränderungstrends werden mit repräsentativen Daten aus dem EWCS Verteilungen von wichtigen Tätigkeitsmerkmalen wiedergegeben (z.B. Lern-hältigkeit von Aufgaben, Arbeitsintensität, Handlungsspielraum). Daraus lassen sich in weiterer Folge typische Muster ableiten, die substantielle Aussagen über günstige bzw. ungünstige Arbeitsbedingungen ermöglichen.

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 MitarbeiterInnenzahl). Zudem lässt sich zwischen „interner“ und „externer“ Flexibilität unterscheiden. Erstere ist dadurch gekennzeichnet, dass z.B. 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 4.1: Merkmale traditioneller und dezentral-marktlicher Organisation

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 Kunden/Kundinnen-Lieferanten/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 Tertiärisierung und Wissensarbeit zurückführen lassen. Derartige Arbeitsplatzmerkmale finden sich vor allem bei gut- und hoch qualifizierten Beschäftigten (Fach- und Führungskräfte, z.B. WissenschaftlerInnen, Expertinnen und Experten, Lehrberufe 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: Organisation von Arbeitsprozessen nach Wertschöpfungsgesichtspunkten, Beschleunigung der Abläufe und Verdichtung der Arbeit, Tendenz zur Spaltung der Beschäftigten in hochqualifizierte 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 einerseits qualifizierten und andererseits inhaltlich wenig anspruchsvollen Erwerbsarbeitsformen, z.B. in der IKT-Branche in Form von monotonen Telefondienstleistungen in Callcentern 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 hochqualifizierten Arbeitskräften. Vor allem FacharbeiterInnen verlieren ihren bisherigen Schutz vor monotonen Aufgaben (Flecker 2000: 436).

Mit ausgewählten EWCS-Daten aus 2005 wird im Folgenden für die österreichische Erwerbsbevölkerung ein Überblick über die Verbreitung von wichtigen Tätigkeitsmerkmalen gegeben: Lernhaltigkeit der Arbeit, Arbeitsintensität und Handlungsspielräume in der Arbeitsdurchführung. In der Tabelle 4.2 sind Vergleiche zwischen einzelnen Beschäftigtensegmenten dargestellt; darüber hinaus (am Tabellenende) einerseits ein Vergleich Österreichs mit dem Durchschnitt der EU-15-Staaten und andererseits Veränderungen in Österreich zwischen 1995 und 2005.

Tabelle 4.2: Merkmale der Arbeitsqualität, Erwerbstätige, EWCS 2005

Prozentangaben	Lernhältigkeit der Arbeit			Arbeitsintensität			Handlungsspielraum	
	Job enthält Erlernen neuer Kompetenzen	Job enthält komplexe Aufgaben	Job enthält monotone Aufgaben	Job verlangt hohes Arbeitstempo (zum. ¼ der Zeit)	Job enthält Arbeiten mit engen Deadlines (zum. ¼ der Zeit)	Habe genug Zeit zur Fertigstellung der Arbeit (immer, oft)	Arbeitstempo ist abhängig vom Tempo von Maschinen (z.B. Fließband)	Kann die Reihung von Arbeitsschritten selbst bestimmen
Männlich	77	84	23	73	74	58	26	62
Weiblich	77	82	31	72	62	62	16	69
15-29 Jahre	80	77	27	73	66	62	26	49
30-49 Jahre	76	84	27	75	73	57	20	67
50+ Jahre	74	87	23	65	61	63	18	74
Selbstständig	83	94	25	71	67	65	19	89
Unselbständig	75	80	27	73	69	59	21	60
Teilzeit (unter 35 Std.)	68	78	26	63	50	72	9	70
Vollzeit beschäftigt	79	84	27	75	73	58	24	64
Führungskräfte, hochqual. Fachkräfte	90	96	12	66	69	61	12	79
Bürokräfte, Dienstleistung	79	82	28	72	65	62	12	63
FacharbeiterInnen	76	83	30	79	75	61	37	57
Hilfsarbeitskräfte	39	53	54	81	68	49	40	42
1-9 Beschäftigte am Standort	79	88	22	67	63	67	17	76
10-49 Besch. am Standort	75	83	25	74	70	58	16	66
50-249 Besch. am Standort	71	76	40	84	78	50	35	38
Mehr als 250 Besch.	85	86	22	78	72	60	25	66
Österreich 2005	77	83	26	72	69	60	21	65
Veränderung Österr. 1995-2005 in Prozentpunkten	+3	+8	-5	+8	-7	k.A.	0	+6
EU- 15	70	59	42	61	62	69	19	64

Quelle: EWCS, Europ. Foundation, eigene Berechnungen, fett markierte Werte: Subgruppen-Unterschiede auf 5%-Niveau signifikant

Die ersten Spalten in der Tabelle enthalten Prozentanteile zur Verbreitung lernförderlicher Tätigkeiten: 77% bzw. 83% aller unselbständigen und selbständigen Arbeitskräfte stimmen der Aussage zu, dass ihr Hauptjob lernhältige bzw. komplexe (im Sinn herausfordernder) Arbeiten enthält; umgekehrt müssen weiterhin 26% monotone

Tätigkeiten verrichten. Im Verlauf zwischen 1995 und 2005 zeigt sich allerdings für Erwerbstätige in Österreich, dass der Anteil lernförderlicher/komplexer Jobs zugenommen (+3 bzw. +8 Prozentpunkte) und der Anteil monotoner Tätigkeiten abgenommen (-5 Prozentpunkte) hat. Außerdem liegt Österreich in punkto lernförderlicher Jobs deutlich über dem Durchschnittswert der EU-15. Vergleichbar hoch sind die Anteile für vorhandene Handlungsspielräume in der Arbeitsdurchführung (65%, Verbesserung um 6 Prozentpunkte zwischen 1995/2005)¹⁴, aber auch für hohe Arbeitsintensität (72%, Intensivierung um 8 Prozentpunkte zwischen 1995/2005) und Anforderungen wie enge Deadlines (69%, Verbesserung im Sinn einer Reduktion um 7 Prozentpunkte zwischen 1995/2005). Bedenklich stimmt, dass nur 60% der Befragten ausreichend Zeit zur Fertigstellung ihrer Aufgaben haben.

Der Geschlechtervergleich beim Aspekt lernhaltiger Arbeitsbedingungen ergibt nur geringe Unterschiede, lediglich bei der Verbreitung eintöniger Arbeiten sind Frauen etwas stärker benachteiligt. Dies ist vor allem auf den Überhang von Frauen in einfach strukturierten nicht-manuellen Tätigkeiten bzw. Teilzeitarbeit zurückzuführen. 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 punkto Arbeitsintensität gegenüber. Teilzeitbeschäftigte sind seltener einem hohen Arbeitstempo oder engen zeitlichen Deadlines ausgesetzt und berichten (als Kontrollvariable) häufiger davon, genug Zeit zur Fertigstellung ihre 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 meist hohe Tempo vor allem von Maschinen oder dem Fließband vorgegeben wird. Insofern und etwas

¹⁴ Weitere Ergebnisse bei Variablen zu Handlungsspielräumen, die aus Platzgründen nicht in der Tabelle vorkommen, lauten wie folgt: „Ich kann die Methoden der Arbeit selbst bestimmen oder ändern“, von 61% 1995 auf 63% 2005; „Ich kann die Arbeitsgeschwindigkeit selbst bestimmen oder ändern“, von 70% 1995 auf 73% 2005.

überraschend liegen Frauen (v.a. in Dienstleistungstätigkeiten) voran, wenn nach dem Handlungsspielraum im Arbeitsprozess gefragt wird.

Teilweise signifikante Unterschiede ergeben sich zwischen Altersgruppen: Junge Erwerbstätige verfügen über signifikant weniger Handlungsspielraum (v.a. 15- bis 29-jährige männliche Arbeiter), womit unterdurchschnittliche Werte etwa beim Indikator „komplexe Aufgaben“ einhergehen. Im Vergleich von selbständigen und unselbständigen Erwerbstätigen stufen Selbständige ihre Arbeit generell als herausfordernder (und insofern lernförderlicher) ein, wie auch der Handlungsspielraum bei Selbständigen wesentlich höher ausfällt. Signifikante Unterschiede ergeben sich weiters nach betrieblichen Funktionsgruppen, mit dem erwartbaren Ergebnis, dass mit hohem Qualifikationsniveau (Führungskräfte, AkademikerInnen, Expertinnen- und Expertenberufe) Lernmöglichkeiten (und -zwänge) sowie Handlungsspielräume steigen. Während die Differenzen in den mittleren Kategorien nicht gravierend ausfallen (d.h. zwischen einfacheren Büro- bzw. Dienstleistungstätigkeiten einerseits und Facharbeitern/Facharbeiterinnen andererseits), sind gering qualifizierte Hilfsarbeitskräfte jeweils krass benachteiligt: Lernmöglichkeiten (39%) sind ebenso eingeschränkt wie Handlungsspielräume (42%), dafür ist die Monotonie in der Arbeit mit 54% weit überdurchschnittlich. Vor allem aber sind es Hilfsarbeitskräfte, die mit einem besonders hohen Arbeitstempo bzw. vielen Unterbrechungen konfrontiert sind (81% gegenüber im Durchschnitt 72%), weshalb sie deutlich seltener als der Durchschnitt (49% gegenüber 60%) ausreichend Zeit zur Fertigstellung der eigenen Arbeit haben. Dieser Befund ist überraschend, weil er keineswegs der dominierenden Meinung entspricht, dass vor allem Hochqualifizierte von Arbeitsdruck und Stress besonders betroffen sind. Unterschiedlich günstige Arbeitsbedingungen finden sich außerdem im Betriebsgrößenvergleich (im EWCS nur möglich als Vergleich von Standortgrößen). Bessere und lernförderlichere Arbeitsbedingungen sind einerseits in Kleinbetrieben mit weniger als 10 und andererseits in Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten gegeben. Bei allen Fragen besonders ungünstig schneiden dagegen Beschäftigte in

mittelgroßen Betrieben ab 50 bis 250 MitarbeiterInnen ab. Die in Vergleichsstudien angeführte Interpretation dafür lautet, dass es Beschäftigten in mittelgroßen Organisationen einerseits an der automatisch vorhandenen „Job-Rotation“ in Kleinbetrieben (wo jeder mehr als nur einen engen Aufgabenbereich abdecken muss) inklusive der „Jeder-kennt-jeden“-Situation fehlt. Andererseits mangelt es vielen mittelgroßen Betrieben an formalisierten Strukturen, insbesondere Regulierungsinstanzen wie einem funktionierenden Personal-Management bzw. einem vermittelnden Betriebsrat, die jeweils erst ab einer bestimmten Unternehmensgröße mit hoher Wahrscheinlichkeit vorhanden sind.

In einer Interpretation „guter“ Arbeitsbedingungen im Ländervergleich, z.B. im Hinblick auf Lernförderlichkeit, liegt Österreich innerhalb der alten EU-Mitglieder (EU-15) klar über dem Durchschnitt, wenn gleich eine Anzahl von Vergleichsstudien zum Strukturwandel der Erwerbsarbeit ausweist, dass Österreich insgesamt kaum als innovation leader bezeichnet werden kann (Janger/Reinstaller 2009, Valeyre et al. 2009), sondern auch bei vielen Aspekten der Arbeitsorganisation als innovation follower deutlich hinter Ländern wie Schweden, Dänemark, Finnland oder den Niederlanden liegt. Einen genaueren Ländervergleich zu Mustern der Arbeitsorganisation liefert eine Sonderauswertung des EWCS für die EU-27 (Valeyre et al. 2009), in der viele relevante Einzelindikatoren gebündelt und zu einer Typologie von vier Modellen der Arbeitsplatzorganisation verdichtet werden (allerdings bezieht sich die nachfolgende Typologie nur auf Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Privatwirtschaft).

- » „Selbstbestimmtes Lernen“: hohes Ausmaß an Autonomie am Arbeitsplatz, Lernen und Problemlösungstechniken; v.a. hochqualifizierte Tätigkeiten;
- » „Schlanke Fertigung“ – lean production: Just-in-Time-Produktion, hohe Lerndynamik, Teamarbeit mit Jobrotation und Autonomiespielräumen; v.a. in der betrieblichen Fertigung;

- » „Tayloristische Arbeitsorganisation“: geringe Autonomie, geringe Lerndynamik, hohes Arbeitstempo, repetitive und monotone Arbeiten; v.a. in der betrieblichen Fertigung;
- » „Einfach strukturierte bzw. traditionelle Formen der Arbeitsorganisation“: geringe Lerndynamik, wenig kodifizierte Arbeit im Sinn informeller Durchführungspraktiken; v.a. in Niedriglohnssektoren des Dienstleistungsbereichs, z.B. im Handel.

Tabelle 4.3: Muster der Arbeitsorganisation in EU-27, Ländervergleich, EWCS 2005

Prozentangaben		Selbstbestimmtes Lernen	Schlanke „lean“ Produktion	Tayloristische Arbeitsorganisation	Einfach gestaltete Arbeit	Gesamt
Nordeuropa	Schweden	67,5	16,0	6,9	9,6	100
	Dänemark	55,2	27,1	8,5	9,2	100
Kontinentaleuropa	Österreich	47,3	22,4	18,3	12,0	100
	Deutschland	44,3	19,9	18,4	17,4	100
Nordwesteuropa	Großbritannien	31,7	32,4	17,7	18,2	100
	Irland	39,0	29,2	11,3	20,5	100
Südeuropa	Italien	36,8	24,1	24,6	14,6	100
	Spanien	20,6	24,6	27,5	27,3	100
Osteuropa	Slowakei	27,2	21,0	33,8	18,1	100
	Ungarn	38,3	18,2	23,4	20,1	100
EU-27		38,4	25,7	19,5	16,4	100

Quelle: Valeyre et al. 2009, nur unselbständig Beschäftigte in Organisationen >10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Privatwirtschaft (n=9.300)

Wird der Typus „selbstbestimmtes Lernen“ als Modell mit den vergleichsweise günstigsten Arbeitsbedingungen als Referenz herangezogen, liegt Österreich mit 47% zwar im Vergleich der EU-27 klar über dem Durchschnitt (38%), aber hinter den skandinavischen Ländern und etwa gleichauf mit kontinentaleuropäischen Ländern wie Deutschland oder Frankreich. Analog zur Zunahme wissensintensiver Dienstleistungen ist das Muster „selbstbestimmtes Lernen“ am weitesten verbreitet, gefolgt von lean production (v.a. in der industriellen Fertigung), die allerdings in Österreich mit 22% (gegenüber 26% im EU-27-Durchschnitt) etwas geringer verbreitet ist. Knapp ein Fünftel der österreichischen Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten sind weiterhin in tayloristischen Arbeitsverhältnissen tätig (das entspricht dem europäischen

Durchschnitt, hier sind südeuropäische und osteuropäische Länder als „Nachzügler“ überrepräsentiert). 12% der heimischen Arbeitskräfte in Betrieben dieser Größenklassen verrichten Jobs in relativ traditionellen Bereichen, d.h. eher einfach strukturierte (nichtsdestotrotz potentiell anstrengende) Tätigkeiten im Handel, in der Gastronomie oder etwa in der Reinigungsbranche u.a.m. Die angeführten Zusammenhänge lassen sich über Geschlechter- und auch Branchenvergleiche erhärten: So liefert Tabelle 4.4 den Befund, dass Frauen beim Dienstleistungs-Typus „einfach strukturierte Arbeit“ überrepräsentiert und beim Produktions-Typus „schlanke Produktion“ unterrepräsentiert sind (in den anderen Typen sind die Geschlechterrelationen ausgewogen). Auf Branchen bezogen (für die EU-27) bedeutet das, dass etwa Handel eine Domäne traditioneller Arbeit ist (26%), wohingegen tayloristische Arbeit z.B. in der Textil- und Bekleidungsindustrie weiterhin besondere Verbreitung findet (47%). Lean Production ist in Branchen wie der Metallindustrie überrepräsentiert (35%), während dessen Arbeitsorganisationsmodelle vom Typus „selbstbestimmtes Lernen“ z.B. fast zwei Drittel aller Jobs in den Finanzdienstleistungen ausmachen (63%).

Tabelle 4.4: Muster der Arbeitsorganisation in EU-27, nach Geschlecht und ausgewählten Branchen, EWCS 2005

Prozentangaben	Selbstbestimmtes Lernen	Schlanke „lean“ Produktion	Tayloristische Arbeitsorganisation	Einfach gestaltete Arbeit	Gesamt
Geschlechterverteilung					
Männer	37,9	29,2	19,1	13,9	100
Frauen	39,4	19,5	20,3	20,8	100
Verteilung nach Branchen (Auswahl)					
Textil, Bekleidung	19,6	27,1	47,1	6,2	100
Metall	26,0	35,0	30,0	9,0	100
Handel, Reparaturen	39,6	20,4	14,6	25,5	100
Finanzdienstleistungen	63,2	18,9	5,6	12,4	100
Gesamt EU-27	38,4	25,7	19,5	16,4	100

Quelle: Valeyre et al. 2009, nur unselbstständig Beschäftigte in Organisationen >10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Privatwirtschaft (n=9.300)

Zum Abschluss dieses Teilkapitels lässt sich entlang der dargestellten Typologie noch detaillierter belegen, was eigentlich gute Arbeitsqualität auszeichnet bzw. wie verbreitet sie ist. Zu diesem Zweck werden Ausprägungen ausgewählter Indikatoren im Typenvergleich wiedergegeben (Tabelle 4.5). Beschäftigte im Modell „selbstbestimmtes Lernen“, d.h. hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte in Expertinnen- und Expertenberufen, liegen beinahe bei allen Bewertungen der Arbeitsqualität voran (wird von den etwas überdurchschnittlichen Arbeitszeiten abgesehen, die mit solchen Tätigkeiten einhergehen). Werden die Variablen Arbeitsintensität und Gesundheitsrisiken betrachtet, so weisen die Modelle „schlanke Produktion“ (High-Road-Produktionsmodelle) und noch ausgeprägter „tayloristische Arbeit“ (Low-Road-Produktionsmodelle) die höchsten (ungünstigsten) Prozentanteile auf, wohingegen das Arbeitstempo bei „einfach strukturierter (Dienstleistungs-)Arbeit“ gemächlicher ausfällt. Ebenso deutlich treten Differenzen bei Bewertungen zur Sinnhaftigkeit der Arbeit, zu Work-Life-Balance oder zur Einkommenszufriedenheit zutage: Die mit Abstand schlechtesten Arbeitsbedingungen herrschen in den Low-Road-Spielarten der weiterhin tayloristisch organisierten Produktionsarbeit, wo es zudem oft an ausreichenden Rahmenbedingungen zum Schutz der Beschäftigten mangelt.

Tabelle 4.5: Muster der Arbeitsorg. in EU-27, nach Einzelindikatoren, EWCS 2005

Prozentanteile...	Selbstbestimmtes Lernen	Schlanke „lean“ Produktion	Tayloristische Arbeitsorganisation	Einfach strukturierte Arbeit	Gesamt
...bei ausgewählten Arbeitsbedingungen					
Lernfähigkeit der Arbeit	86,7	90,2	38,1	27,7	68,5
Autonomie bei der Arbeitsdurchführung	88,9	65,5	10,5	43,0	60,1
hohe Arbeitsintensität (immer, meistens)	18,5	39,5	46,0	16,4	28,9
einbezogen bei Veränderungen der Betriebsorg.	54,6	55,7	32,8	29,9	46,6
variable Einkommensanteile (z.B. Akkordlöhne)	10,7	19,7	20,7	8,2	14,5
unbefristetes Beschäftigungsverhältnis	85,1	82,0	73,9	75,4	80,5
Arbeitszeit mehr als 48 Wochenstunden	10,9	12,6	5,6	6,8	9,6
... bei ausgewählten Bewertungen					
sehr hohe / hohe Arbeitszufriedenheit	88,7	79,2	70,0	83,4	81,8
immer/oft das Gefühl, sinnvolle Arbeit zu machen	85,6	82,5	60,3	63,2	76,2
sehr zufrieden mit Work-Life-Balance	36,0	30,2	21,7	31,8	31,0
schlechte Bezahlung für die geleistete Arbeit	23,6	30,6	36,4	31,7	29,2
überdurchschn. Gesundheitsrisiken ausgesetzt	18,0	35,8	37,2	21,2	26,8
hohes Arbeitsplatzrisiko in den nächsten 6 Monaten	12,2	17,3	19,2	15,4	15,4

Quelle: Valeyre et al. 2009, nur unselbständig Beschäftigte in Organisationen >10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Privatwirtschaft (n=9.300)

4.3. Beschäftigtenpartizipation und Interessenvertretung

Das Themenspektrum betriebliche Mitbestimmung ist in verschiedene 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 Arbeitsaufgaben bezogen. Dazu lieferte der vorige Abschnitt den ambivalenten Befund, wonach die Lernförderlichkeit in der Arbeit bzw. Autonomiespielräume am Arbeitsplatz in den letzten 10 Jahren markant zugenommen haben, und die Tätigkeiten selbst komplexer geworden sind, allerdings bei gleichzeitiger Steigerung der Arbeitsintensität. Betriebliche Rahmenbedingungen wie insbesondere Marktdruck werden von vielen Unternehmen vergleichsweise direkter an die Beschäftigten weitergegeben, im Gegenzug dafür die Kontrolle über die Ausführung der Arbeit zurückgenommen (v.a. deshalb, weil komplexe Arbeitsprozesse immer weniger direkt

zu überwachen sind, und Unternehmen daher auf Mitgestaltung seitens der Beschäftigten angewiesen sind). Von Partizipation auf der Arbeitsplatz-Ebene zu unterscheiden ist andererseits Mitbestimmung im Sinn von Durchsetzungs-Chancen gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin bei Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wie Einkommen, Arbeitszeit, Weiterbildung, Jobsicherheit oder bei der Einbeziehung in Reorganisationsprozesse. Außerdem ist zu differenzieren, wer der Akteur/die Akteurin von Partizipation ist: Mitbestimmung erfolgt entweder in direkter „Selbstvertretung“ des/der Beschäftigten, z.B. informell bei unmittelbaren Vorgesetzten oder formell über ein jährliches MitarbeiterInnengespräch; oder über „Stellvertretung“, d.h. durch Interessenvertretung über repräsentative Mitbestimmungsorgane wie dem Betriebsrat (Personalvertretung im öffentlichen Dienst).

Gegenüber Partizipation bei der Arbeitsdurchführung sind sowohl Verbreitung als auch Veränderungen von Einflusschancen bei eigenen Arbeitsbedingungen bzw. im größeren betrieblichen Kontext schwieriger zu quantifizieren bzw. ist die Datenlage dazu spärlich. Zunächst ist zu erwähnen, dass individuelle ebenso wie kollektive Einflussmöglichkeiten auf betriebliche Leistungsbedingungen vom Verhältnis der Arbeitskräftenachfrage zum –angebot abhängen, beeinflusst von Faktoren wie Konjunktur, Veränderungen auf der Branchenebene oder von Migrationsströmen. Ein maßgeblicher Faktor, der für eine Verbesserung der Mitbestimmungschancen spricht, ist das im Durchschnitt gestiegene Qualifikationsniveau der Beschäftigten. Als Gegenargumente sind allerdings anzuführen: schlechte Jobchancen für Erwerbssegmente wie gering Qualifizierte, Ältere oder BerufseinsteigerInnen; gesteigener Druck auf die Beschäftigten, v.a. im Zuge der Shareholder-Value-Dynamik mit Renditesteigerung als oberstem Unternehmensziel; damit verbunden permanente Reorganisationen mit Aufspaltung, Outsourcing, Verkauf oder Fusionierung von Betriebsteilen; sowie mehr Fluktuation der Beschäftigten, v.a. bei atypischer Beschäftigung, z.B. bei Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern. Die genannten Argumente wirken sich insbesondere auf kollektive Interessenvertretung ungünstig aus, weil die Erreichbarkeit der Beschäftig-

ten bzw. der Vertrauensaufbau erschwert werden. 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. Dies bestätigen etwa 2004 und 2005 durchgeführte FORBA-Studien zur betrieblichen Mitbestimmung in Dienstleistungsbranchen wie der mobilen Pflege, in Softwarefirmen oder in Callcentern (Eichmann et al. 2006, Krenn et al. 2010). Ausschlaggebend für faktische Mitbestimmungschancen sind in diesen Branchen das jeweilige Qualifikationsniveau, unbefristete Arbeitsverträge in Vollzeitbeschäftigungen sowie die aktuelle Arbeitsmarktlage (die sich seit dem Ende des New Economy-Booms in den Callcenter- und IT-Branchen verschlechtert hat). Betriebsratsgremien sind in den oftmals kleinbetrieblichen Strukturen nicht vorhanden. Dort, wo es eine kollektive Interessenvertretung gibt, erreichen Betriebsräte die – physisch oft mobilen – Beschäftigten nur eingeschränkt bzw. tun sich schwer damit, z.B. hochqualifizierten Software-Beschäftigten oder studentischen Arbeitskräften in Callcentern die Vorteile kollektiver Vertretung zu vermitteln.

Differenzierte repräsentative Befunde aus empirischen Beschäftigtenbefragungen zu betrieblicher Mitbestimmung liegen für Österreich nur vereinzelt vor. Erneut werden Ergebnisse aus dem EWCS (für 2005) herangezogen, der dazu einige Fragen enthält. Die ersten drei Spalten der Tabelle 4.6 liefern Daten zu Partizipation auf der Arbeitsplatzebene („Delegation“), zur Einbeziehung in Reorganisationsprozesse („Konsultation“) sowie zu persönlichen Kontakten zu ArbeitnehmerInnenvertreterinnen und -vertretern. 60% aller österreichischen Erwerbstätigen können zumindest häufig eigene Ideen im Job umsetzen, knapp 50% wurden vor geplanten Reorganisationen um Rat gefragt, aber nur etwa 20% haben im Jahr vor der Befragung (2005) mit einer Person aus einer ArbeitnehmerInnenvertretung gesprochen (u.a. deshalb, weil nur etwa die Hälfte aller unselbständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft in Unternehmen mit einer repräsentativen Interessenvertretung arbeitet). Diese Prozentanteile für Österreich liegen

jeweils genau im EU-15-Durchschnitt.¹⁵ Im Subgruppenvergleich ergeben sich zum Indikator Kontakt mit der ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretung kaum signifikante Unterschiede, wohl aber bei Delegation und Konsultation. An diesen zwei Fragen ist erkennbar, dass betriebliche Mitbestimmung sehr ungleich verteilt ist: Ältere und vor allem höher Qualifizierte sind wesentlich häufiger in betriebliche Entscheidungen eingebunden. Im Betriebsgrößenvergleich zeigt sich besonders bei Unternehmen zwischen 50-250 Beschäftigten eine „Mitbestimmungslücke“. 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 zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung und für Arbeitsautonomie werden in Großbetrieben als bescheidener eingestuft, zudem wird (wie in vielen Studien ausgewiesen) mit steigender Betriebsgröße das Betriebsklima schlechter bewertet (Biffel et al. 2006: 106).

15 Ein EWCS-Längsschnittvergleich ist nur für die Frage „Kontakte zu Arbeitnehmervetretern“ möglich: von 21% 1995 auf 19% 2005.

Tabelle 4.6: Partizipation und Unterstützung, Erwerbstätige, EWCS 2005

Prozentangaben	Mitbestimmung			Unterstützung	
	Kann bei der Arbeit meine eigenen Ideen umsetzen (fast immer, häufig)	Wurde im letzten Jahr über Änderungen im Arbeitsablauf um Rat gefragt	Habe im letzten Jahr Arbeitsprobleme mit ArbeitnehmerInnenvertretung besprochen	Kann Hilfe von Vorgesetzten bekommen, wenn ich danach frage (fast immer, häufig)	Kann Hilfe von Kolleginnen und Kollegen bekommen, wenn ich danach frage (fast immer, häufig)
Männlich	59	51	20	65	75
Weiblich	62	44	17	65	71
15-29 Jahre	49	33	17	72	85
30-49 Jahre	62	52	18	62	71
50+ Jahre	71	60	27	63	63
Selbständig	92			19	40
Unselbständig	53			73	81
Teilzeit (unter 35 Std.)	63	46	16	67	70
Vollzeit beschäftigt	59	48	20	66	75
Führungskräfte, hochqual. Fachkräfte	79	55	23	61	69
Bürokräfte, Dienstleistung	51	49	16	75	80
FacharbeiterInnen	57	44	18	64	75
Hilfsarbeitskräfte	33	33	15	57	64
1-9 Beschäftigte am Standort	77	54	18	53	61
10-49 Besch. am Standort	58	51	22	74	86
50-249 Besch. am Standort	33	38	13	67	76
Mehr als 250 Beschäftigte	61	50	22	78	81
Österreich gesamt 2005	60	48	19	65	73
EU-15 2005	59	47	20	55	66

Quelle: EWCS, Europ. Foundation, eigene Berechnungen, fett markierte Werte: Subgruppen-Unterschiede auf 5%-Niveau signifikant

Österreichische Längsschnittvergleiche zur Bewertung der betrieblichen Partizipation aus Beschäftigtensicht, meist auf Basis weniger Indikatoren und insofern mit Vorsicht zu interpretieren, liefern die jeweils periodisch durchgeführten Befragungen Social Survey Österreich (1986, 1993, 2003), European Value Survey (1990, 1999, 2008) sowie der Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer Oberösterreich (vierteljährlich seit 1997). Fragen zur Mitbestimmung sind dabei allgemein gehalten und beziehen sich auf die Betriebs-ebene bzw. auf die Bewertung des Führungsstils von Vorgesetzten. In der Erhebung zum Arbeitsklimaindex (vgl. dazu Kap. 7) wird u.a. ein Teilindex „Gesellschaftlicher Status als ArbeitnehmerIn“ auf Basis von zwei Fragen gebildet (Zufriedenheit mit der

Position als ArbeitnehmerIn bzw. mit den Rechten als ArbeitnehmerIn gegenüber den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern). Ungeachtet konjunktureller Schwankungen, auf die der Arbeitsklima-Index sensibel reagiert, sind die Ausprägungen über alle Beschäftigten gerechnet im Verlauf der letzten zehn Jahre sehr stabil geblieben, mit einem Einbruch seit 2008 infolge der Wirtschaftskrise. 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 Status genießen. Im Vergleich dazu hat sich seit 1997 die Zufriedenheit mit dem Führungsstil der Vorgesetzten deutlich verbessert, hier liegen Frauen zudem um mehrere Indexpunkte besser als Männer, dagegen sind im Öffentlichen Dienst Beschäftigte mit ihren Vorgesetzten unzufriedener als Personen in der Privatwirtschaft. Interessant ist weiters, dass sich in punkto Bewertung von Führungsstilen keine auffälligen Unterschiede entlang der Formalqualifikation ergeben. Während aus dem repräsentativen Arbeitsklima-Index für die letzten 10 Jahre eine beachtliche Stabilität der Zufriedenheit mit der betrieblichen Mitbestimmung ablesbar ist, fallen Ergebnisse den beiden Vergleichsstudien European Value Survey und Social Survey Österreich, die länger zurückreichende Daten heranziehen können, 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 gesteigerter Anspruchsniveaus) bzw. klingen nostalgische Erinnerungen durch, z.B. angesichts der stabileren Rahmenbedingungen oder der Macht früherer „Betriebsratskaiser“ (vgl. für genauere Erörterungen zum langfristigen Wandel des österreichischen Beschäftigungsmodells z.B. Hermann/Atzmüller 2009).

Am Ende dieses Kapitels 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 substantiellen

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 etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Privatwirtschaft wird von einem Betriebsrat vertreten. Die Verbreitung von Betriebsratsgremien ist sehr ungleich nach Betriebsgrößen verteilt: In Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten werden 2002 elf Prozent der ArbeitnehmerInnen von einem Betriebsrat vertreten, während es in Betrieben ab 500 Beschäftigten 91% sind. Insgesamt werden 58% aller ArbeiterInnen sowie 54% aller Angestellten von einem Betriebsrat vertreten (während 90% der öffentlich Bediensteten eine innerbetriebliche Vertretung haben). Damit werden von den etwa 2,5 Mio. unselbständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft 1,1 Mio. von einem Betriebsrat vertreten.¹⁶ Zusätzlich gibt es nach Schätzungen der Gewerkschaften in rund 400 Unternehmen Eurobetriebsräte. Als Fazit ist festzustellen, dass in der großen Mehrheit der Kleinbetriebe, aber auch in einer großen Zahl von Mittelbetrieben keine betriebliche Interessenvertretung eingerichtet ist (Hermann/Flecker 2009). Zudem nimmt die Zahl der Betriebsräte seit Jahren ab, dasselbe gilt für die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder, die zwischen 2003 (1.385.000) und 2008 (1.248.000) um ca. 10% geschrumpft ist (vgl. www.eurofound.europa.eu/eiro/).

Generell wirkt sich die Existenz eines Betriebsrates, das belegen internationale Studien wie jene von Dilger (2003), durchaus positiv auf Aspekte der Personalpolitik aus: z.B. auf die Förderung der Investition in betriebliche Weiterbildung oder die Reduzierung der

¹⁶ Dieser Befund entspricht der kleinbetrieblichen Struktur der österreichischen Wirtschaft: Während mehr als 98% aller Unternehmen weniger als 50 MitarbeiterInnen beschäftigen, arbeitet dennoch nur etwa die Hälfte aller Beschäftigten in Unternehmen dieser (kleineren) Betriebsgrößenklasse.

Personalfuktuation. Mitbestimmungsinstitutionen sind gewissermaßen ein Instrument zur Reduzierung von Abstimmungsproblemen gegenüber Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Das dürfte den Bedarf nach Betriebsräten mit zunehmender Betriebsgröße erklären. Denn die in Kleinbetrieben üblichen direkten Aushandlungen werden, transaktionskostentheoretisch argumentiert, mit steigender Betriebsgröße einfach zu teuer.

Box 4.2: Die Arbeit des Euro-Betriebsrates im Zuge der Internationalisierung

Betriebsräte in Großbetrieben sind um die Verbesserung der Zusammenarbeit an internationalen Standorten bemüht. Ergebnisse einer Online-Befragung bei Betriebsräten (Betriebsratsvorsitzenden) in Top-300-Unternehmen im Jahr 2008 ergaben (Eichmann/Flecker 2008), dass in ca. 40% der Fälle mit Betriebsstandorten außerhalb Österreichs ein gemeinsam besetztes internationales Vertretungsorgan existiert, in der Regel ein Euro-Betriebsrat. Bei etwa gleich vielen Fällen scheitert eine Kooperation an inexistenten Vertretungsgremien an internationalen Standorten (v.a. außerhalb Europas), bei den verbleibenden 20% existiert ein (meist sporadischer) informeller Austausch. In international agierenden Unternehmen, in denen ein Euro-Betriebsrat oder ein vergleichbares formalisiertes Vertretungsorgan existiert, wird die länderübergreifende Interessenvertretung signifikant besser eingestuft als im Gesamtdurchschnitt. Vereinfacht formuliert „rentiert“ sich somit ein Euro-Betriebsrat für die Belegschaften aufgrund des besser strukturierten und kontinuierlicheren Austauschs sowie der dafür bereitgestellten Ressourcen; wenn gleich bislang in vielen Fällen die Hauptfunktion auf den Informationsaustausch beschränkt bleibt und länderübergreifende verbindliche Vereinbarungen eher die Ausnahme sind.

Ein befragter Euro-Betriebsrat der österreichischen Gesellschaft eines internationalen Konzerns gibt dazu sehr differenziert Auskunft: Das Produktionsunternehmen mit ca.

1500 Beschäftigten wurde bereits vor mehr als zehn Jahren an einen weltweit tätigen Konzern verkauft, der in einem spezifischen Branchensegment Weltmarktführer ist. Die europäischen Produktionsstandorte werden über ein gemeinsames Headquarter koordiniert und besitzen deshalb eine relative Eigenständigkeit: „Das heißt, die Zentrale, der geht es eher um die Rendite...“. Der interviewte Betriebsrat ist selbst Mitglied des Euro-Betriebsrats und streicht anhand von mehreren Beispielen Möglichkeiten der internationalen Zusammenarbeit hervor, die deutlich über Information und Konsultation hinausgehen: „Wir haben z.B. über den Euro-BR eine Vereinbarung getroffen zum Thema kontinuierliche Verbesserung, d.h. Prämierung von kontinuierlichen Verbesserungen. Da haben wir eine Prämienstafflung erarbeitet und haben das ganze Thema dort auch soweit zum Abschluss gebracht, dass die nationalen Betriebsratskörperschaften mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern national, also meistens mit dem Werksdirektor, dann eine Vereinbarung gleichlautend dem, was wir im Euro-BR als Richtlinie vorgegeben haben, gemacht haben.“ Allerdings hängt die Wahrscheinlichkeit europaweit gültiger Regelungen entscheidend vom Aufbau von Vertrauensbeziehungen im internationalen Vertretungsorgan ab, und der erfordert guten Willen von allen Beteiligten und insbesondere Zeit: „Also es ist nicht generell so, dass du sagen kannst: ‚Na, das ganze Internationale ist nur gescheit oder umgekehrt, also bringt überhaupt nichts‘. Sondern es hängt immer von den Akteuren ab. [...] Aber das hat Jahre gebraucht. Das ist eine Frage des Vertrauens untereinander, dass sich die Mitglieder, die im Eurobetriebsrat sitzen, untereinander vertrauen, dass sie wissen: Wer ist der andere? Mit wem rede ich da? Das hängt auch mit Strukturen zusammen, wie schauen Betriebsratsstrukturen in anderen Ländern aus? Wenn du das Verständnis einmal hast, und da haben wir relativ viel investiert in das Ganze, dann merkst du auch, dass sich wesentlich mehr im Euro-Betriebsrat bewegen lässt als nur Information und Konsultation.“

Dessen ungeachtet fallen die durchschnittlichen Bewertungen zum bisherigen Erfolg

der international koordinierten Vertretungsarbeit im Untersuchungssample eher bescheiden aus. Antworten zu Herausforderungen auf der Prozessebene der Mitbestimmung ergeben, dass sich die Internationalisierungstendenz in Großunternehmen gravierend auf die Durchsetzbarkeit von Interessen der Beschäftigten auswirkt. Jeweils absolute oder zumindest relative Mehrheiten der befragten Betriebsräte stimmen den Aussagen zu, wonach z.B. die Geschwindigkeit der Umstrukturierungen dem Betriebsrat zu wenig Zeit zur Mitarbeit an Lösungen lässt; wesentliche Entscheidungen außerhalb des Betriebs (z.B. in einer Zentrale im Ausland) getroffen werden bzw. Betriebsräte durch die Androhung von Verlagerungen zunehmend unter Druck gesetzt werden. Für die nächsten Jahre wird zwar eine sukzessive Ausweitung der internationalen Kooperation erwartet, doch nicht zuletzt aufgrund der diesbezüglichen Schwierigkeiten wird der Schwerpunkt der Betriebsratsarbeit weiterhin auf die österreichischen Standorte gerichtet sein, wo die Durchsetzbarkeit von Interessen als vergleichsweise gut eingestuft wird.

Quelle: Eichmann/Flecker 2008

5. ARBEITS- UND GESUNDHEITSBELASTUNGEN

Das vorherige Kapitel Arbeitsorganisation betrachtet Arbeitsbedingungen unter dem Gesichtspunkt der Verteilung und Entwicklung von bestimmten Tätigkeitsmerkmalen. Im Vergleich dazu analysiert dieses Kapitel Belastungsfaktoren, denen Menschen in der Erwerbsarbeit ausgesetzt sind, und daraus resultierende Gesundheitsprobleme. Beschrieben werden vor allem jene – physischen und psychischen – Belastungsfaktoren, die 2007 von der Statistik Austria im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung (AKE) als Sondermodul zu Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen ermittelt wurden (auf Basis von Selbstauskünften der Befragten). Dabei unterscheidet Statistik Austria zwischen physischen und psychischen Belastungen, wobei mehr als zehn unterschiedliche physische, aber nur drei psychische Belastungsfaktoren erfasst wurden. Bei den physischen Faktoren handelt es sich um die „klassischen“, wie etwa Lärm, Temperatur, Vibrationen oder Rauch. Die abgefragten psychischen Belastungen am Arbeitsplatz waren Zeitdruck, Gewalt und Mobbing. Neben Ergebnissen aus dem AKE-Sondermodul finden auch Daten des European Working Conditions Survey (EWCS), der zuletzt im Jahr 2005 durchgeführt wurde, Eingang in dieses Kapitel. Dies ermöglicht nicht nur einen zeitlichen Vergleich von Belastungen zwischen 1995 und 2005, sondern auch eine Verortung von Österreich gegenüber dem EU-Durchschnitt.

Die in Österreich derzeit vorhandene Datenlage fokussiert stark auf Belastungen und Krankheiten, setzt also bei den Defiziten und negativen Folgeerscheinungen an. Dem steht ein Zugang gegenüber, der die Entstehung von Gesundheit und insbesondere die vorhandenen Ressourcen in den Mittelpunkt stellt, um den Gesundheitszustand zu erhalten und auch zu verbessern (vgl. dazu den Begriff „Salutogenese“). Dieser Hinweis ist deshalb wichtig, weil ansonsten bei der Beschreibung der Verbreitung bestimmter Belastungsformen leicht übersehen wird, dass berufliche Belastungen keineswegs immer und zwangsweise zu tatsächlichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen müssen. Ob und in welchem Ausmaß dies erfolgt, hängt etwa von der körperlichen

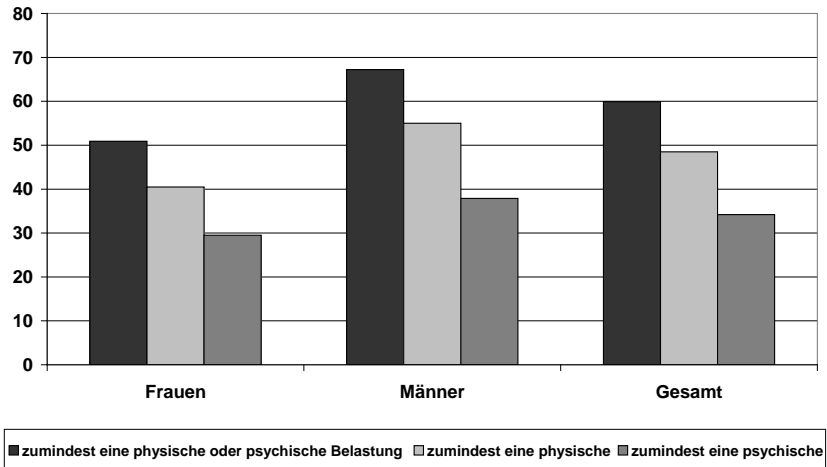
und psychischen Konstitution einer Person ab bzw. von den Unterstützungsfaktoren im betrieblichen ebenso wie im privaten Umfeld. Die Wahrscheinlichkeit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung erhöht sich jedoch, wenn Beschäftigte bestimmten Belastungen chronisch ausgesetzt sind, d.h. über einen längeren Zeitraum, bei gleichzeitig fehlender Möglichkeit, an der Situation etwas ändern zu können.

In Österreich werden nur bestimmte Krankheiten als Folge von Arbeitsbelastungen anerkannt. Diese so genannten anerkannten Berufskrankheiten, die von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) festgestellt werden, bilden jedoch nur einen Teil der durch die Erwerbsarbeit entstandenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen ab. Das Spektrum arbeitsbedingter Erkrankungen ist dagegen größer, wie die nachfolgend angeführten Daten ausweisen (und zugleich deutlich differenzierter als anhand von statistischem Datenmaterial darstellbar ist).

5.1. Belastungen am Arbeitsplatz und Arbeitsunfälle

Gemäß einer 2007 durchgeführten Mikrozensus-Sondererhebung der Statistik Austria sind in Österreich von insgesamt etwa 4 Millionen Erwerbstätigen 60% mindestens einem – potentiell gesundheitsschädigenden – Belastungsfaktor am Arbeitsplatz ausgesetzt (vgl. Abbildung 5.1). Beinahe die Hälfte (49%) ist dabei mit physischen Belastungen und etwas mehr als ein Drittel (35%) mit psychischen Belastungen in der Arbeit konfrontiert. Wesentlich mehr Männer (67%) als Frauen (50%) sprechen von physischen und psychischen Belastungen in ihrer Arbeitsumgebung. Der Anteil von Männern mit mindestens einem physischen Belastungsfaktor liegt bei 55% (Frauen: 40%). Interessant ist, dass Männer (38%) auch häufiger als Frauen (30%) angeben, mit einem psychischen Belastungsfaktor (v.a. Zeitdruck) konfrontiert zu sein (Statistik Austria 2009c).

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

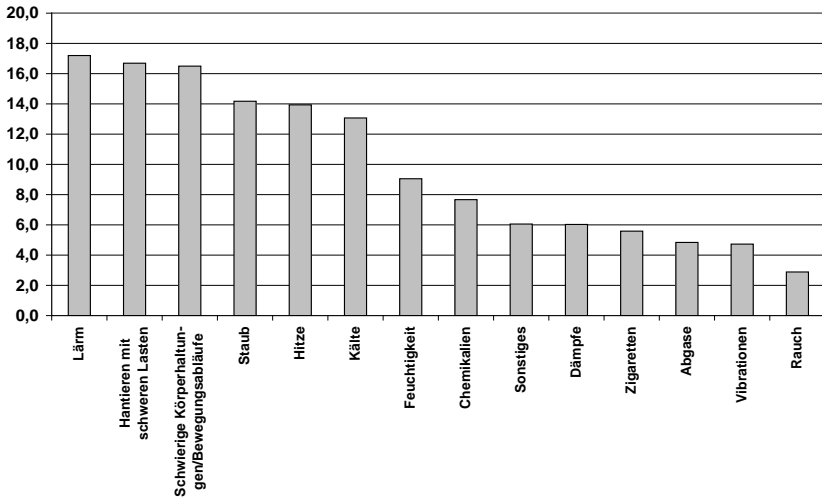
Verschiedene Beschäftigtengruppen sind Arbeitsplatzbelastungen in ganz unterschiedlichem Ausmaß ausgesetzt. So nennen 45- bis 59-jährige Beschäftigte häufiger (63%) Belastungsfaktoren als z.B. 15- bis 29-Jährige (56%). Jedoch verringert sich der Anteil der Nennung von Belastungen bei den über 59-Jährigen auf 49%. Eine mögliche Erklärung für diesen Rückgang kann darin liegen, dass in dieser Altersgruppe jene, die (mehreren) Belastungen ausgesetzt waren, aufgrund gesundheitlicher Folgeerscheinungen bereits in (Früh-)Pension und deshalb nicht mehr in dieser Statistik enthalten sind („Healthy-Worker“-Effekt). Unterschiede zeigen sich auch nach Schulabschluss: Erwerbstätige, die von mindestens 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%). Etwas seltener belastet fühlen sich Hochschulabsolventinnen und –absolventen (55%) sowie Personen, die eine AHS oder BHS abgeschlossen haben (51%). Nicht besonders verwunderlich

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. Das Bauwesen wird von der Land- und Forstwirtschaft (72%), dem Verkehr und der Nachrichtenübermittlung (66%), dem Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (65%) und dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen (64%) gefolgt. Die Branchen Kredit- und Versicherungswesen (39%), Realitätenwesen und unternehmensbezogene Dienstleistungen (49%) sowie Unterrichtswesen (53%) hingegen sind jene, in denen Erwerbstätige seltener zumindest einem Belastungsfaktor am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Nun sind Personen in ihrer Arbeit meist mit mehr als einer Belastung konfrontiert. Aufschlussreich ist deshalb ein Blick auf die Kumulation von Belastungen, der zeigt, dass ein Fünftel der erwerbstätigen ÖsterreicherInnen einem, aber weitere 30% zwei oder mehr physischen Faktoren gleichzeitig ausgesetzt ist, wobei eher Männer (36%) als Frauen (20%) mit mehreren Belastungen konfrontiert sind. Bei den psychischen Belastungen geben 30% der Erwerbstätigen an, in ihrer Arbeit einem Faktor ausgesetzt zu sein, weitere 4% (ca. 165.000 Beschäftigte) sind mehr als einem Faktor ausgesetzt.

PHYSISCHE BELASTUNGSFAKTOREN

Im Sondermodul der Arbeitskräfteerhebung 2007 werden verschiedene physische Belastungsfaktoren angeführt, denen die Erwerbstätigen derart ausgesetzt sind, dass sie der körperlichen Gesundheit schaden können. Die Liste der physischen Belastungen am Arbeitsplatz (Abbildung 5.2) wird von Lärm mit 17,2% angeführt. 16,7% der Erwerbstätigen hantieren mit schweren Lasten und weitere 16,5% verrichten ihre Arbeit in schwierigen Körperhaltungen bzw. Bewegungsabläufen. Staub und Hitze sind ca. 14% der erwerbstätigen Bevölkerung ausgesetzt, wohingegen 13% von Kälte in ihrer Arbeit berichten. Mit anderen gesundheitsschädigenden physischen Belastungsfaktoren, wie etwa Feuchtigkeit, Chemikalien, Dämpfen, Abgasen, Zigarettenrauch, Vibrationen und Rauch sind jeweils unter 10% der Erwerbstätigen konfrontiert.

Abbildung 5.2: Physische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz, Erwerbstätige, 2007, in %



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

Der European Working Conditions Survey (EWCS) enthält ebenfalls Daten zu einzelnen Belastungsfaktoren, die mit jenen der Arbeitskräfteerhebung vergleichbar sind. Allerdings unterscheiden sich die Ergebnisse zum Teil deutlich, v.a. aufgrund höherer Ausprägungen von Belastungen im EWCS (vgl. Tabelle 5.1 und Tabelle 5.2). Zum einen kann dies auf die Zusammensetzung der Risikofaktoren zurückgeführt werden, die, wie bspw. im Fall von Rauch und Staub, in der EWCS-Befragung zu einem Faktor zusammengefasst sind. Zum anderen liegen die Unterschiede darin begründet, dass sich die Fragestellungen voneinander unterscheiden. Lautet diese in der Arbeitskräfteerhebung „Geben Sie bitte diejenigen [Belastungsfaktoren aus der Liste] an, denen Sie an Ihrem Arbeitsplatz derart ausgesetzt sind, dass sie Ihrer körperlichen Gesundheit schaden können“, so heißen sie in der EWCS-Befragung z.B. „Sagen Sie mir bitte, ob Sie in Ihrer Arbeit folgenden Bedingungen ausgesetzt sind?“ Zusätzlich wird im EWCS nach dem Anteil der Zeit, der eine Person diesen Belastungen ausgesetzt ist, gefragt.

Versucht also die Arbeitskräfteerhebung die Gesundheitsbeeinträchtigung einer Belastung zu ermitteln, so fokussiert der EWCS (lediglich) auf das Vorhandensein und den Zeitfaktor einer Belastung.

Tabelle 5.1: Physische Belastungsfaktoren I am Arbeitsplatz, die mehr als 25% der Zeit gegeben sind, 1995 – 2005, in %

	Vibrationen	Lärm	Tabakrauch	Niedrige Temperaturen	Hohe Temperaturen	chem. Produkte oder Substanzen	Rauch, Dunst, Pulver, Staub	Dämpfe
Österreich 1995	28	28	-	22	23	15	26	-
Österreich 2000	24	25	-	17	20	13	23	-
Österreich 2005	24	23	23	19	16	13	12	12
EU-15 2005	23	29	20	20	23	14	18	11

Quelle: EWCS, Europ. Foundation, eigene Berechnungen

Tabelle 5.2: Physische Belastungsfaktoren II am Arbeitsplatz, die mehr als 25% der Zeit gegeben sind, 1995 – 2005, in %

	Stehen oder Gehen	Sich ständig wiederholende Arm- oder Handbewegungen	Schmerzhafte oder ermüdende Haltungen	Tragen oder Bewegen schwerer Lasten
Österreich 1995	-	53	45	37
Österreich 2000	-	51	41	37
Österreich 2005	73	57	50	36
EU-15 2005	73	62	44	34

Quelle: EWCS, Europ. Foundation, eigene Berechnungen

Innerhalb der zehn Jahre zwischen 1995 und 2005 haben sich in Österreich die physischen Belastungen laut EWCS mit Ausnahme der Faktoren „schmerzhafte oder ermüdende Haltungen“ und „sich ständig wiederholende Arm- oder Handbewegungen“ reduziert. Der Anteil von Personen, die in mehr als 25% ihrer Arbeitszeit Tätigkeiten in schmerzhaften oder ermüdenden Haltungen verrichten, ist zwar von 45% (1995) auf 41% (2000) zurückgegangen, hat sich aber bis 2005 um neun Prozentpunkte auf

50% erhöht. Auch der Anteil von Erwerbstätigen, die ständig dieselben Arm- oder Handbewegungen ausführen, nahm einen ähnlichen Verlauf: Zwischen 1995 und 2005 erhöhte er sich 53% auf 57%. Zudem geben 2005 fast drei Viertel aller österreichischen Erwerbstätigen an, dass sie in ihrer Arbeit zumindest 25% ihrer Arbeitszeit stehen oder gehen (müssen), und 36% berichten vom Tragen oder Bewegen schwerer Lasten. Obwohl Gehen oder Stehen durchaus gesundheitsförderlich sind, können diese beiden Bewegungstypen, wenn sie täglich über längere Zeiträume ausgeübt werden müssen, zu einem Gesundheitsrisiko werden und ebenso wie schmerzhafte Haltungen und sich ständig wiederholende Arm- oder Handbewegungen bspw. zu Muskel- und Skeletterkrankungen führen (European Foundation 2007). Die anderen im EWCS abgefragten physischen Belastungsfaktoren haben sich, wie bereits erwähnt, zwischen 1995 und 2005 verringert, meist jedoch nur um wenige Prozentpunkte (zwei bis fünf Prozentpunkte), weshalb einige dieser Veränderungen im Zeitablauf als statistisch nicht signifikant einzustufen sind. Wenn berücksichtigt wird, dass der Anteil von Personen in körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten abgenommen hat, wie etwa in der Produktion oder der Land- und Forstwirtschaft, dann zeigen die Daten, dass sich diese Belastungen in den letzten 10 Jahren nur geringfügig reduziert haben (European Foundation 2007). Biffel et al. (2009) weisen ebenfalls darauf hin, dass sich diese Veränderungsprozesse nur langsam vollziehen und physische Belastungsfaktoren für viele Erwerbstätige nach wie vor Bestandteil ihrer Arbeit sind (vgl. dazu Kap. 4 zur Verbreitung unterschiedlicher Typen von Arbeitsorganisation).

Im Vergleich mit dem EU-15 Durchschnitt zeigt sich das folgende Bild: In Österreich sind weniger Erwerbstätige als im Durchschnitt der EU-15 Lärm, Kälte, chemischen Produkten oder Substanzen ausgesetzt bzw. müssen Beschäftigte seltener Arm- oder Handbewegungen ständig wiederholen. Dagegen müssen mehr ÖsterreicherInnen als Erwerbstätige im EU-15-Durchschnitt Vibrationen, Rauch, Dunst, Pulver, Staub und Dämpfe in ihrer Arbeit aushalten. Auch nehmen relativ gesehen mehr ÖsterreicherInnen schmerzhafte oder ermüdende Haltungen ein und tragen häufiger schwere

Lasten als dies im Durchschnitt der EU-15 der Fall ist. Bei Befragungsergebnissen zu Gesundheitsbelastungen, insbesondere im Ländervergleich, ist außerdem – gleichsam generalisierend – anzumerken, dass Aussagen erstens auf Selbstauskünften basieren, d.h. die individuell empfundene Schwere einer Belastung ist hochgradig subjektiv. Darüber hinaus sind hinter identen Ausprägungen von Variablen – also der Nennung von Belastungen – nicht nur individuelle, sondern vor allem auch kulturelle Unterschiede zu vermuten.

Tabelle 5.3: Physische Belastungsfaktoren I 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
Männlich	38	34	25	24	29	15	28	17
Weiblich	8	13	20	6	15	10	8	6
15 bis 29 Jahre	29	26	24	14	20	15	23	14
30 bis 49 Jahre	23	25	24	17	25	12	19	12
50+ Jahre	23	20	18	14	21	11	14	8
Führungskräfte, hochqualifizierte Fachkräfte	8	13	23	2	11	7	7	6
Bürokräfte, Dienstleistung	6	6	19	7	10	6	6	4
FacharbeiterInnen	63	57	23	44	50	24	48	30
Hilfsarbeitskräfte	48	43	29	33	43	23	34	20
1-9 Beschäftigte am Standort	21	20	24	15	21	12	18	11
10-49 Besch. am Standort	22	24	18	16	18	12	16	10
50-249 Besch. am Standort	38	38	20	17	33	16	28	19
Mehr als 250 Beschäftigte	25	25	23	12	23	18	16	12

Quelle: EWCS, Europ. Foundation, eigene Berechnungen, fett markierte Werte: Subgruppen-Unterschiede auf 5%-Niveau signifikant¹⁷

¹⁷ Signifikanztests sind statistische Verfahren, die Hinweise darauf liefern, wie zuverlässig eine Stichprobe die ihr zugrunde liegende Grundgesamtheit abbildet bzw. ob Subgruppen-Unterschiede bei einer Frage, z.B. zwischen Männern und Frauen, lediglich zufällig oder demgegenüber als statistisch signifikant einzustufen sind. Fett gedruckte Werte in der Tabelle zeigen signifikante Unterschiede bei Variablenausprägungen auf einem 5%igen Niveau an, d.h. mit einer statistischen Irrtumswahrscheinlichkeit von (nur) 5%. Demgegenüber könnten nicht-fett gedruckte (geringere) Unterschiede bei Prozentangaben auch zufällig zustande gekommen sein.

Werden die physischen Belastungen nach soziodemographischen und erwerbsstatistischen Merkmalen betrachtet (Tabelle 5.3 und Tabelle 5.4), dann zeigt sich, dass mehr Männer als Frauen den einzelnen physischen Belastungsfaktoren ausgesetzt sind. Dagegen erledigen mehr Frauen ihre Arbeit in schmerzhaften oder ermüdenden Haltungen (Frauen: 54%, Männer: 47%). In etwa gleich viele Frauen (58%) wie Männer (57%) wiederholen ständig dieselben Arm- oder Handbewegungen. Als typische (weibliche bzw. männliche) Berufe, die durch diese Belastung gekennzeichnet sind, gelten bspw. die Arbeit an der Supermarktkassa, Montagetarbeiten oder Arbeit am Fließband. Neben dem Geschlecht macht auch das Alter der Beschäftigten einen Unterschied, denn mit steigendem Alter verringern sich bei den meisten Belastungen die Anteile jener Personen, die diesen ausgesetzt sind. So sind etwa mehr Erwerbstätige der mittleren Altersgruppe mit hohen bzw. niedrigen Temperaturen konfrontiert als andere Altersgruppen. Allerdings steigen mit zunehmendem Alter die Anteile für die beiden Belastungsfaktoren „Stehen oder Gehen“ und „Tragen oder Bewegen schwerer Lasten“.

Tabelle 5.4: Physische Belastungsfaktoren II am Arbeitsplatz, die mehr als 25% der Zeit gegeben sind, nach soziodemografischen und erwerbsstatistischen Merkmalen, 2005, in %

	Stehen oder Gehen	Sich ständig wiederholende Arm- oder Handbewegungen	Schmerzhafte oder ermüdende Haltungen	Tragen oder Bewegen schwerer Lasten
Männlich	76	57	47	40
Weiblich	69	58	54	31
15-29 Jahre	68	60	55	35
30-49 Jahre	73	58	47	35
50+ Jahre	81	52	54	41
Führungskräfte, hochqualifizierte Fachkräfte	69	42	41	21
Bürokräfte, Dienstleistung	62	56	39	28
FacharbeiterInnen	94	72	69	68
Hilfsarbeitskräfte	78	80	69	50
1-9 Beschäftigte am Standort	78	58	49	39
10-49 Besch. am Standort	77	55	48	36
50-249 Besch. am Standort	64	64	57	37
Mehr als 250 Beschäftigte	59	44	44	22

Quelle: EWCS, Europ. Foundation, eigene Berechnungen, fett markierte Werte: Subgruppen-Unterschiede auf 5%-Niveau signifikant

Interessanterweise zeigen diese Daten des EWCS (Tabelle 5.3 und Tabelle 5.4), dass prozentuell gesehen mehr FacharbeiterInnen als HilfsarbeiterInnen mit physischen Belastungsfaktoren in zumindest 25% ihrer Arbeitszeit konfrontiert sind. Dies kann zum Teil damit erklärt werden, dass unter Hilfsarbeitskräften auch jene, die nicht nur schwere manuelle Tätigkeiten verrichten, enthalten sind. Die beiden Ausnahmen hierzu stellen die sich ständig wiederholenden Arm- oder Handbewegungen dar, die von mehr Hilfskräften (80%) als von Facharbeitskräften (72%) ausgeführt werden müssen, und die schmerzhaften oder ermüdenden Haltungen, die sowohl 69% der FacharbeiterInnen als auch der HilfsarbeiterInnen einnehmen müssen.

Ein Blick auf die Verteilung von Belastungsfaktoren nach Betriebsgrößen zeigt, dass diese bei einer Betriebsgröße von 50 bis 249 Beschäftigten am Standort am häufigsten vorkommen, wenngleich nicht bei allen angeführten Variablen. So finden sich etwa in Betrieben über 249 Beschäftigten – in vielen Fällen Produktionsbetriebe – höhere Personenanteile, die mit chemischen Substanzen und Produkten umgehen müssen. In Kleinst- und Kleinbetrieben hingegen müssen die Beschäftigten häufiger stehen / gehen bzw. schwere Lasten tragen / bewegen (z.B. in Filialen von Handelsketten).

Box 5.1: Gesundheitlicher Verschleiß durch schwere körperliche Arbeit

Berufsbiographien von älteren Erwerbstätigen zeigen oft deutlich, in welcher Form die Arbeitswelt über die Jahre ihre Spuren hinterlässt. Vor allem schwere körperliche Anstrengungen, die über lange Zeit auf den Körper einwirken, haben oft irreversible gesundheitliche Schädigungen zur Folge. Körperlicher Verschleiß findet sich vor allem in den Segmenten der un- und angelernten Arbeit. Deutlich wird das an zwei Beispielen aus einem Forschungsprojekt zu älteren Beschäftigten, die große Parallelen aufweisen. Beide Befragten sind migrantischer Herkunft, waren über lange Jahre im selben Betrieb in arbeitsintensiven Branchen tätig und dort als gute/r Arbeiter/

in mit hoher Einsatzbereitschaft geschätzt. Herr Hazemi hat über lange Jahre die körperlichen Belastungen als Bautischler weggesteckt und zwar so lange, bis irreparable gesundheitliche Schädigungen entstanden sind. „Ja wissen Sie, wie ich gesagt habe, das mit dem Holz heben, der Schnitt oder diese Pfosten, diese 80er-Pfosten, diese Eichen, diese Mahagoni, die Schlepperei. Oder zum Schluss muss man Fenster in den dritten Stock tragen und das ist, wissen Sie, bei den Ecken, wenn die da die Stiegen so rauf kommen, das ist schon eine Belastung für den Körper. Besonders wie in meiner Situation. Also wenn ich zurückblicke, in den 70er, 80er Jahren ist es gegangen ... aber jetzt mit 57, wissen Sie, was ich meine? Also Fenster oder Isolierrahmen rauf tragen, das geht nimmer mehr, net?“

Dass körperlicher Verschleiß aber nicht nur Männer betrifft – ein Eindruck, der häufig auch in der öffentlichen Diskussion etwa um Schwerarbeit entsteht –, zeigt das folgende Beispiel. Frau Freudenthaler hat eine sehr bewegte Berufskarriere mit vielen verschiedenen Stationen und Berufswechseln hinter sich. Ohne Berufsausbildung waren und sind für sie nur angelernte Tätigkeiten erreichbar. Beginnend in der Lederbranche wechselt sie in die pharmazeutische Industrie. Weitere Stationen sind Tätigkeiten in einem Pflegeheim, wieder in der Industrie (Videorecorderverpackung), in einer Kantine sowie in unterschiedlichen Bäckereien. Inzwischen ist Frau Freudenthaler gesundheitlich ziemlich ramponiert: Herzrhythmusstörungen, kaputte Lendenwirbel (sie muss ein spezielles Mieder tragen) sowie eine Hüftverschiebung. Sie führt das vor allem auf die schwere Arbeit in der Pharmaziefirma zurück, wo sie zwölf Jahre lang ständig schwere Kisten heben musste. Sie gibt allerdings auch selbst zu, dass sie mit zwanzig Jahren nicht an die möglichen Folgeschäden dachte, weiter rackerte und Hilfe ablehnte. „Also da haben wir Kisten gehoben. Nur mit 20 Jahren, wenn jetzt die andere Kollegin gesagt hat, die mit ihrem Alter Erfahrung gehabt hat, ‚Heb nicht so schwer, lass dir helfen‘, na, geh, das pack ich schon, nicht? Ja und heute ist mein vierter Lendenwirbel hin, also ich muss ein Korsett tragen. Und dadurch hab ich mich

ziemlich ruiniert ... Auch in der Bäckerei, heben'S einmal ein Wadl mit 16 Kilo Brot, wenn sie allein im Geschäft stehen und keiner ist da, der ihnen das runter hebt. Weil eine Kundschaft kannst du auch nicht fragen, die sagt dann: „Na hallo, ich komm nur eine Semmel kaufen’!“ Frau Freudenthaler ist ein typisches Beispiel dafür, wie sehr sich nach einer gewissen Zeit der Verschleiß der Arbeitskraft aufgrund anstrengender Tätigkeiten in den ungelerten Arbeitsmarktsegmenten bemerkbar macht.

Besonders auffallend ist an beiden Beispielen, dass ihr Arbeitsleben über Jahre hinweg die kontinuierliche Leistung von Überstunden inklusive regelmäßiger Feiertags- und Sonntagsarbeit beinhaltete. Das hatte zwar den Effekt, dass beide ein relativ passables Gehalt beziehen konnten. Gleichzeitig deutet sich in den Interviews vor allem bei Herrn Hazemi an, dass als Migrant eigentlich gar keine andere Wahl blieb, als die Überstunden zu akzeptieren, da der Status als „Gastarbeiter“ immer mit der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes verbunden war. Quelle: Krenn/Vogt 2007, 32f

PSYCHISCHE BELASTUNGSFAKTOREN

Erwerbstätige sind nicht nur physischen Belastungen ausgesetzt, die sich negativ auf ihre körperliche Gesundheit auswirken können, sondern auch psychischen, die sich sowohl auf den psychischen Gesundheitszustand auswirken als auch in Form von psychosomatischen Erkrankungen körperlich manifest werden können. In Österreich muss gemäß der Sondererhebung der Statistik Austria 2007 beinahe ein Drittel aller Erwerbstätigen unter Zeitdruck arbeiten. Wesentlich weniger österreichische Erwerbstätige geben dagegen Belästigung bzw. Mobbing (3,2%) oder Gewalt bzw. Gewaltandrohung (1,2%) als Belastungsfaktoren (4,2%) an, denen sie am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Im Unterschied zu den Daten über physische Belastungen weichen Ergebnisse aus der Arbeitskräfteerhebung über Mobbing und Gewalt-(Androhung) nur geringfügig von jenen des EWCS ab. So beträgt gemäß EWCS der Anteil der ÖsterreicherInnen, die angeben, in ihrer Arbeit gemobbt worden zu sein, 5% (EU-15 Durchschnitt: 6,3%). Der

EWCS liefert allerdings differenziertere Ergebnisse zu Gewalt bzw. Gewaltandrohung am Arbeitsplatz: So gaben in dieser Befragung 4,6% der erwerbstätigen ÖsterreicherInnen an, von physischer Gewalt bedroht gewesen zu sein (EU-15 Durchschnitt: 6,3%). Gewalt durch Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte erfuhren 1,8% der ÖsterreicherInnen (EU-15 Durchschnitt: 2,1%), durch arbeitsplatzfremde Personen 2,6% (EU-15 Durchschnitt: 4,6%).

Box 5.2: Umgang mit Arbeitsbelastungen in Werbeagenturen

Das kurzzyklische Geschäftsmodell in vielen Werbeagenturen mit engen Deadlines und hoher Fluktuation verlangt den – meist jungen – Beschäftigten intensive Arbeitsleistung mit häufigen Stressphasen ab. Aufputschmittel und Alkohol waren in den Schilderungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Werbebranche keine Seltenheit. Etwas vom Flair der Selbstausschöpfung im coolen Umfeld, von der Motivation und der letztendlichen Belastung klingt z.B. bei Yvonne durch, einer zum Interviewzeitpunkt (2005) 31jährigen „Kreativen“ in einer größeren Werbeagentur: „Wenn man arbeitet, man holt sich das ja als Workaholic wirklich fürs Ego, fürs Gefühl, man hat eine tolle Arbeit erledigt, nur man hört nicht auf. Es kommt die nächste und die nächste, man muss immer mehr machen und da vergisst man dann, dass man Kopfweh hat, oder sagen wir so, meine 30 Tabletten Thomapyrin waren in einem Monat weg und dann hab ich schon ein bissl einen Schock gekriegt. Also es gab Höhen und Tiefen, also es gab genauso die Zeit, wo die Flasche Tequila direkt neben dem Rechner stand, ab 18 Uhr war frei gegeben. Hat sich Gott sei Dank alles aufgehört. [...] Da war mein Frühstück Red Bull und eine Zuckerschnecke. Also mehr für den Magen gibt es ja nicht mehr, aber es ist ja auch ein psychologischer Kick, wenn man sich um einen Euro ... eine Dose Red Bull kauft und die mit einem Satz austrinkt, da leistet man sich ja was Gutes. Dann muss es ja gehen, da spielt ja viel zusammen. Wenn man seine fünf Red Bull trinkt, um bis drei Uhr in der Früh munter

zu sein. Also es hat funktioniert, das gebe ich zu, aber man fühlt sich dann auch irgendwann mal ganz böse.“ Erst „Gastritis, Reizdarm und Nervenleiden“ sowie der Anstoß ihrer Mutter und ein Psychologe brachten sie zum Umdenken. Letzterer empfahl ihr mit Nachdruck eine Veränderung, ansonsten drohe eine schlimmere Belastungsdepression. Diese gesundheitliche Krise liegt zwei Jahre zurück. Noch immer muss Yvonne zugeben, erst ihre schlimmsten Gewohnheiten umgestellt zu haben. Weiterhin arbeitet sie zu viel, ernährt sich zu ungesund und achtet zu wenig auf ihre Gesundheit. Eine weitere Gesprächspartnerin in einer Werbeagentur, Zara, berichtete von chronischen Augenentzündungen sowie von Rückenschmerzen wegen der langen Bildschirmarbeit. Sie habe ein Jahr lang gebraucht, um das in den Griff zu bekommen. Zara glaubt, ihre Beschwerden seien psychosomatischer Natur und Signale für ihre emotionale Frustration im Büro. Diese psychischen Belastungen nimmt sie als Anlass für eine baldige Kündigung, da sie in der Agentur ihres Arbeitgebers keine Chance auf Verbesserung sieht.

Bei Aussagen zum Thema Gesundheitsbeschwerden in Werbeagenturen fällt auf, dass die von mehreren Befragten erwähnten Belastungen und gesundheitlichen Krisen erst kurze Zeit zurückliegen und sich die entsprechenden Personen mehr oder weniger glaubwürdig als in einer Phase der Umstellung und Besinnung auf Gesundheit, außerberufliche Interessen oder ein ausgewogeneres Leben etc. präsentierten. Derartige Selbstdarstellungen hinsichtlich eingeleiteter Veränderungen des Umgangs mit Arbeit mögen zu bestimmten Prozentanteilen mit der Realität übereinstimmen. Doch weist vieles darauf hin, dass es sich dabei zumindest teilweise auch um Selbstrechtfertigung im Sinne eines erwünschten Antwortverhaltens handelte. Besonders die von jüngeren Interviewten geäußerten Veränderungsabsichten dienen mutmaßlich eher dazu, derzeitige Lebens- und Arbeitsanforderungen kognitiv zu bewältigen als tatsächlich anders damit umzugehen. Mit anderen Worten: Mehrere Befragte reagierten geradezu reflexartig mit schlechtem Gewissen, wenn das Reizwort der „Nachhaltigkeit“ von

Arbeit und Leben erwähnt wurde. Schlechtes Gewissen allein führt aber noch zu keiner Änderung eines einmal habitualisierten Arbeits- und Lebensstils und kann zudem schnell wieder entsorgt werden. Die Erfahrung der (Nicht-)Bewältigung einer tiefer gehenden Gesundheits- oder Lebenskrise könnte einigen der von uns Befragten insofern noch bevor stehen. Quelle: Eichmann, Reidl et al. 2006, 151 ff

Tabelle 5.5: Zeitdruck bei Erwerbstätigen, nach ausgewählten erwerbsstatistischen Merkmalen, 2007, in %

Männer	34,4
Frauen	25,5
Pflichtschule	21,0
Lehrabschluss/BMS	31,0
Höhere Schule	33,2
Hochschule	38,0
Lehrlinge, manuelle Tätigkeit	16,9
Manuelle Hilfstätigkeit	20,9
Angelernte manuelle Tätigkeit	25,4
FacharbeiterInnen/VorarbeiterInnen/MeisterInnen	32,2
Lehrlinge, nicht-manuelle Tätigkeit	15,0
Nicht-manuelle Hilfstätigkeit	21,6
Mittlere nicht-manuelle Tätigkeit	27,6
Höhere nicht-manuelle Tätigkeit	37,7
Hochqualifizierte/führende nicht-manuelle Tätigkeit	44,2
ArbeiterInnen	26,1
Angestellte, freie DienstnehmerInnen	30,8
Öffentlich Bedienstete	38,1
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	41,3
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	37,8
Bauwesen	34,7
Österreich 2007	30,4

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

Den Daten der Statistik Austria zufolge stellt Zeit- und Arbeitsdruck unter allen physischen und psychischen Belastungsfaktoren jenen dar, der am häufigsten genannt wird. Unterstützt wird dieses Ergebnis durch eine Telefonumfrage im November 2007 (SWS-Rundschau 2008), bei der 44% der unselbständig Erwerbstätigen angaben, dass sie fast immer oder oft ständigem Zeitdruck am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, wobei

dies eher auf Männer (48%) als auf Frauen (44%) zutrifft. Wie Tabelle 5.5 ausweist, wird Zeitdruck – im Unterschied zu den physischen Belastungen – von höher Qualifizierten häufiger als Belastungsfaktor wahrgenommen: So beträgt der Anteil der Universitäts- und Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen, die von Zeitdruck und Überbeanspruchung berichten, 38% (Pflichtschule 21%) und jener von Hochqualifizierten, die führende nicht-manuelle Tätigkeiten ausüben, 44% (dagegen Hilfstätigkeiten: ca. 20%). Unter den unselbständig Beschäftigten arbeiten laut Selbstauskunft mehr Öffentlich Bedienstete (38%) unter Zeitdruck als Angestellte (31%) oder ArbeiterInnen (26%). Gründe für den höheren Anteil Öffentlich Bediensteter, die angeben, unter Zeitdruck zu arbeiten (bzw. psychisch belastet zu sein), sind etwa im oft wenig motivierenden Führungsstil von Vorgesetzten zu suchen. Darüber hinaus kann auch der fehlende Handlungsspielraum aufgrund bürokratischer bzw. hierarchischer Strukturen dafür verantwortlich sein. Zudem ist es insbesondere für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst schwierig, bei ausgeprägter Unzufriedenheit einen gleichwertigen Arbeitsplatz in der Privatwirtschaft zu finden. Nach Branchen betrachtet, findet sich Arbeit unter Zeitdruck vermehrt in den Sektoren Verkehr und Nachrichtenübermittlung (41%), Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (38%) und im Bauwesen (35%).

ARBEITSUNFÄLLE

Neben physischen und psychischen Belastungen können auch Arbeitsunfälle zu gesundheitlichen (Dauer)-Beeinträchtigungen, mitunter mit tödlichem Ausgang, führen. Laut Sondermodul der Arbeitskräfteerhebung hatten 2007 217.100 ÖsterreicherInnen (5% aller Erwerbspersonen) mindestens einen Arbeitsunfall in den zwölf Monaten vor der Befragung. 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 Tage und 27% zwischen vier und 13 Tagen nicht am Arbeitsplatz. Doch 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 an, einen Arbeitsunfall erlitten zu haben. Am häufigsten traten Arbeitsunfälle bei der jüngsten Altersgruppe, den 15- bis 30-Jährigen, auf (7,4%). In den anderen Altersgruppen lag der Prozentsatz zwischen 4% und 4,4%. Dem größten Unfallsrisiko 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%). Neben physischen und psychischen Belastungen können auch Arbeitsunfälle zu gesundheitlichen (Dauer)-Beeinträchtigungen, mitunter mit tödlichem Ausgang, führen. Laut Sondermodul der Arbeitskräfteerhebung hatten 2007 217.100 ÖsterreicherInnen (5% aller Erwerbspersonen) mindestens einen Arbeitsunfall in den zwölf Monaten vor der Befragung. 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 Tage und 27% zwischen vier und 13 Tagen nicht am Arbeitsplatz. Doch 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 an, einen Arbeitsunfall erlitten zu haben. Am häufigsten traten Arbeitsunfälle bei der jüngsten Altersgruppe, den 15- bis 30-Jährigen, auf (7,4%). In den anderen Altersgruppen lag der Prozentsatz zwischen 4% und 4,4%. Dem größten Unfallsrisiko 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%).

Tabelle 5.6: Entwicklung der anerkannten Arbeitsunfälle,¹⁸1999-2008

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Anerkannte nicht-tödliche Arbeitsunfälle pro 100.000 Versicherten	3040	2954	2725	2652	2784	2761	2749	2818	2622	2943
Anerkannte tödliche Arbeitsunfälle pro 100.000 Versicherten	5,7	5,3	4,9	5,2	5,0	5,1	4,9	4,2	4,3	4,4

Quelle: ILO 2009 sowie eigene Berechnungen

Die Entwicklung der von der AUVA anerkannten Arbeitsunfälle zeigt sowohl bei tödlichen als auch bei nicht-tödlichen Unfällen einen Rückgang, wie Tabelle 5.6 darstellt. So verringerten sich zwischen 1999 und 2008 die nicht-tödlichen Arbeitsunfälle pro 100.000 Versicherte (marginal) von 3.040 auf 2.943. Die tödlichen Arbeitsunfälle reduzierten sich in diesen zehn Jahren von 5,7 auf 4,4 Unfälle pro 100.000 Versicherte. In diesem Zeitraum ergeben sich zwar leichte Schwankungen, diese können aber damit erklärt werden, dass die Anerkennung durch die AUVA nicht unbedingt im gleichen Jahr erfolgen muss wie das Unfallereignis. Der Rückgang der Arbeitsunfälle in diesem Zeitraum verdankt sich teilweise der Entwicklung des Arbeitsmarkts hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft und einer Reduktion der Beschäftigten in der Industrie und im Gewerbe. Andererseits verringerten sich gefahrenexponierte Gruppen am Arbeitsmarkt zugunsten von Angestellten, Frauen und Älteren (ILO 2009).

5.2. Subjektive Einschätzung des Gesundheitszustands

Physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz sowie Arbeitsunfälle können Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten haben. In diesem Abschnitt werden die von den Befragten selbst wahrgenommenen Auswirkungen der Arbeitsbedingungen und -belastungen auf das gesundheitliche Wohlbefinden dargestellt. Laut der bereits zitierten Sondererhebung der Statistik Austria aus dem Jahr 2007 (Statistik Austria

¹⁸ Ohne Wegunfälle und ohne SchülerInnen und Studenten/Studentinnen.

2009c, 26-29) leidet beinahe eine Million der 6,34 Millionen jemals Erwerbstätigen (15,6%) unter mindestens einem Gesundheitsproblem, das auf die Erwerbsarbeit zurückzuführen ist (ein Fünftel der Personen mit Gesundheitsbeschwerden nennt zwei oder mehr Probleme). Männer (16,7%) berichten etwas häufiger als Frauen (14,5%) von berufsbedingten Gesundheitsproblemen. Der Anteil der Erwerbstätigen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen erhöht sich mit steigendem Alter und macht bei den 45- bis 59-Jährigen 21% aus. Selbständige und mithelfende Familienangehörige (20%) leiden häufiger an arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen als unselbständig Erwerbstätige (15%). Das Segment, das am stärksten betroffen ist, sind Erwerbstätige in der Landwirtschaft. In dieser Gruppe liegt der Anteil jener, deren berufliche Tätigkeit Auswirkungen auf die eigene Gesundheit hat, bei 27%.

Wird – bei der Subgruppe jener 15,6% mit arbeitsbedingten Gesundheitsbeschwerden – die schwerste durch Erwerbsarbeit verursachte Beeinträchtigung nach einzelnen Problemen betrachtet, dann zeigt sich, dass die meisten Befragten mit Gesundheitsbeschwerden unter Knochen-, Gelenks- oder Muskelproblemen im Rücken, in den Hüften, Beinen und Füßen oder im Nacken, in Schultern, Armen und Händen leiden. Im Detailvergleich liegen Rückenprobleme mit 37% (ca. 370.000 Betroffene) weit vor jenen der unteren (16%) und oberen (14%) Extremitäten. Jeweils etwa 5% der Befragten mit Gesundheitsbeschwerden geben als schwerste arbeitsbedingte Erkrankung Atemprobleme bzw. Probleme mit der Lunge, Herz- oder Infektionskrankheiten sowie Stress, Depressionen und Angstzustände an. 86% aller Personen mit einem arbeitsbedingten Gesundheitsproblem meinten, dass dieses Problem zu einer Beeinträchtigung im Alltag führt (29% sprechen sogar von einer wesentlichen Beeinträchtigung). Dies trifft im hohen Ausmaß (um die 90%) auf jene Personen zu, die unter Knochen-, Gelenks- oder Muskelproblemen leiden. Werden die arbeitsbedingten Gesundheitsprobleme nach den einzelnen Belastungsfaktoren analysiert, dann zeigt sich, dass ein Zusammenhang zwischen „schwierigen Körperhaltungen bzw. Bewegungsabläufen“ und „Hantieren mit schweren Lasten“ auf der einen Seite und Knochen-, Gelenks- oder Muskelproblemen

auf der anderen Seite besteht. So entfallen drei Viertel aller Gesundheitsprobleme von Personen, deren Körperhaltung bzw. Bewegungsablauf ungünstig ist, auf Knochen-, Gelenks- oder Muskelprobleme. Bei jenen, die mit schweren Lasten hantieren, erreicht dieser Anteil sogar 85%. Laut dem Sondermodul der Statistik Austria zu Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen geben außerdem 21.300 Personen an, dass sie aufgrund arbeitsbedingter Beschwerden im letzten Jahr nicht nur keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen sind, sondern auch nicht an ihren 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.¹⁹

Auch der European Working Conditions Survey der European Foundation liefert Daten zu Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit. Wie bei den Belastungsfaktoren weichen die Daten der beiden Befragungen auch bei den Auswirkungen auf die Gesundheit voneinander ab.²⁰Laut der EWCS-Erhebung geben 32,2% der ÖsterreicherInnen an, dass die eigene Arbeit ihre Gesundheit negativ beeinträchtigt. Dieser Anteil liegt geringfügig über dem EU-15-Durchschnitt, der 30,6% beträgt. Die meisten ÖsterreicherInnen haben durch die Arbeit verursachte Rücken- (24%), Muskel- (20%) oder Kopfschmerzen (12%). Im Unterschied zur Arbeitskräfte-Erhebung beinhaltet der EWCS auch Aussagen über psychische Erkrankungsbilder (Tabelle 5.7): So nennen 21% Stress, 9% Reizbarkeit, jeweils 6% haben Schlafstörungen bzw. sind ständig müde und 1% berichtet über Angstzustände.

19 Den Daten der Statistik Austria zur Einschätzung des erwerbsarbeitsbedingten Gesundheitszustands können die von der Allgemeinen Versicherungsanstalt (AUVA) ausgewiesenen anerkannten Berufskrankheiten gegenübergestellt werden. Im Jahr 2008 wurden 935 Fälle von Lärmschwerhörigkeit (60% aller anerkannten Berufskrankheiten), 212 Fälle von Hauterkrankungen (13,5%), 92 Fälle von Asthma Bronchiales (5,8%) und 85 Fälle von bösartigen Neubildungen der Lunge etc. (5,4%) anerkannt (vgl. www.auva.at).

20 Auch in diesem Fall können wieder sowohl die Art der Fragestellung als auch die Zusammenfassung von Krankheiten zu einer Variable als Erklärungsmuster für die Unterschiede herangezogen werden. Im EWCS lautete die Frage „Beeinträchtigt ihre Arbeit ihre Gesundheit?“, wobei die einzelnen Krankheitssymptome nur jenen vorgelegt wurden, die diese Frage mit „ja“ beantworteten. In der Arbeitskräfteerhebung wurde die Frage wie folgt gestellt: „Hatten Sie in den letzten 12 Monaten eine oder mehrere Krankheiten bzw. gesundheitliche Probleme, die durch ihre Arbeit verursacht oder verschlechtert wurden?“ Fragt der EWCS also ganz allgemein nach der Einschätzung der Befragten, so ist die österreichische Arbeitskräfteerhebung durch die Vorgabe eines Zeitrahmens und die Verbindung mit der Verursachung und dem Verlauf präziser.

Die EWCS-Prozentanteile für die Nennung von Stress oder Reizbarkeit entsprechen in etwa den weiter oben angeführten Anteilen von Zeitdruck als Belastungsfaktor (laut Daten der Statistik Austria), da Zeit- und Arbeitsdruck als wesentliche Stress verursachende Arbeitsbedingungen zu betrachten sind (Lenert 2008). Andere Stress auslösende Arbeitsbedingungen sind z.B. kurze, sich ständig wiederholende oder unvollständige Tätigkeiten, geringe Kontrolle über die eigenen Aufgaben, lange Arbeitszeiten sowie Arbeitsplatzunsicherheit (European Foundation 2007, Lenert 2008). Lenert unterscheidet darüber hinaus zwischen verschiedenen Stresstypen, die sich durch (geringe/hohe) Arbeitsanforderung, (geringen/hohen) Einfluss auf die Arbeitssituation und (geringe/hohe) Unterstützung bei der Arbeitsausführung unterscheiden. Gleichzeitig identifiziert er neben Burnout, Unfällen und Krisensituationen sowohl Mobbing als auch Gewalt am Arbeitsplatz als Folgen von Stress. Zusätzlich kann sich Stress auch in körperlichen (psychosomatischen) Beschwerden ausdrücken, wie etwa Kopf-, Magenschmerzen, Herz- und Kreislauferkrankungen oder etwa Muskel- und Skeletterkrankungen (European Foundation 2007, Kaba 2007, Lenert 2008).

Tabelle 5.7: Arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen, nach ausgewählten erwerbsstatistischen Merkmalen, 2005, in %

	Stress	Reizbarkeit	Ständige Müdigkeit	Schlafstörungen	Angstzustände
Männlich	24	9	6	7	1
Weiblich	17	8	5	5	1
Teilzeit (unter 35 Std.)	13	7	6	5	-
Vollzeit beschäftigt	23	9	6	7	-
Führungskräfte, hochqualifizierte Fachkräfte	20	10	4	6	-
Bürokräfte, Dienstleistung	13	4	2	4	-
FacharbeiterInnen	30	12	9	9	-
Hilfsarbeitskräfte	28	11	9	9	-
Gesamt Österreich	21	9	6	6	1

Quelle: EWCS, Europ. Foundation, eigene Berechnungen, fett markierte Werte: Subgruppen-Unterschiede auf 5%-Niveau signifikant

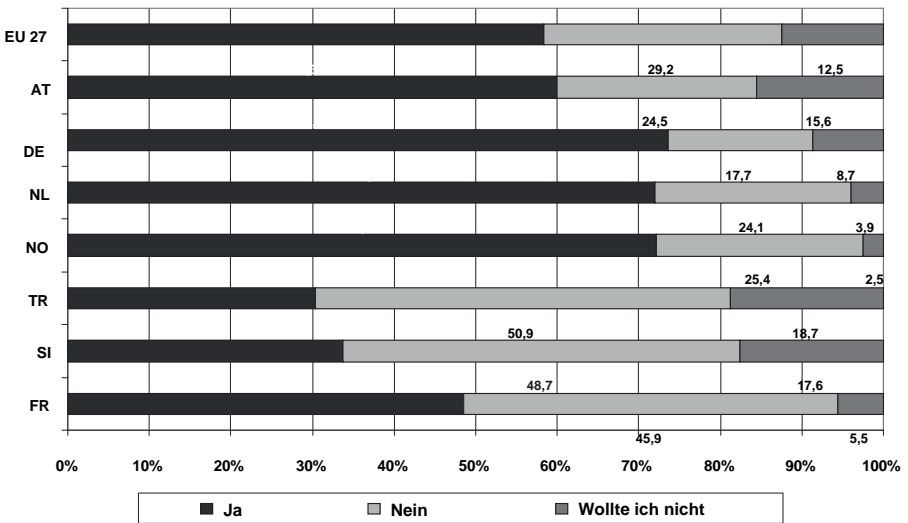
Mehr Männer als Frauen sprechen von Stress, was daran liegen kann, dass Frauen eher einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen und Vollzeitbeschäftigte eher über Stress klagen. Die Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten lassen sich zum Teil darauf zurückführen, dass die Stundenanzahl, an denen die Befragten Stress ausgesetzt sind, bei Teilzeitbeschäftigten geringer und die Regenerationsphasen größer sind. FacharbeiterInnen und Hilfskräfte sprechen häufiger von Stress als Führungskräfte und hochqualifizierte Fachkräfte. Dies widerspricht dem weiter oben dargestellten Ergebnis, nach dem Hochqualifizierte eher unter Zeitdruck ihre Arbeit erledigen als dies bei Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeitern der Fall ist. Dies weist darauf hin, dass Zeitdruck nicht immer als (negativer) Stress erlebt wird. Eine andere Erklärung kann auch darin begründet liegen, dass Zeitdruck bei bestimmten Personen, wie etwa jenen mit höherem Ausbildungsniveau, „zum guten Ruf“ gehört, er also nicht nur „selbstverständlich“ ist, sondern auch als solcher erlebt und thematisiert werden darf, was bei anderen Beschäftigtengruppen, wie vor allem Arbeiterinnen und Arbeitern weniger der Fall ist. Interessant erscheint die Thematik Zeitdruck und Stress auch insofern, als ArbeiterInnen Zeitdruck selbst zwar weniger thematisieren, aber ihre Arbeit aufgrund von Zeitmangel faktisch schlechter fertig stellen können und mit hoher (maschinenbedingter) Geschwindigkeit zu tun haben (vgl. dazu auch Daten in Kapitel 4), was in weiterer Folge als Stress erlebt wird. FacharbeiterInnen und Hilfsarbeitskräfte sind darüber hinaus überdurchschnittlich oft von ständiger Müdigkeit und Schlafstörungen sowie dementsprechend von höherer Reizbarkeit geplagt.²¹

Einen weiteren interessanten Befund liefert eine Fragestellung des EWCS (2005): In der Abbildung 5.3 werden – im Ländervergleich – die Anteile jener Personen dargestellt, die angeben, ihren derzeitigen Beruf mit 60 Jahren noch ausüben zu können bzw. zu

21 Dieses Ergebnis entspricht dem von Karasek entwickelten Anforderungs-Kontroll-Modell. Danach sind die psychischen Anforderungen bei der Arbeit und die Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die Gestaltung der eigenen Arbeit (Kontrolle) maßgebliche Aspekte der Erwerbsarbeit. Karasek sieht in der Kombination von hohen psychischen Anforderungen und geringer Kontrolle über die Arbeitsaufgaben eine problematische Belastungskonstellation, die zu Stress führen kann. Umgekehrt fällt die psychische Belastung bei hohen Anforderungen und gleichzeitig hohem Handlungsspielraum geringer aus, was in den dargestellten Daten zu unterschiedlichen Berufspositionen bestätigt zu sein scheint (vgl. Karasek / Theorell 1990, Friedl/Orfeld 2002).

wollen. 25% aller österreichischen Erwerbstätigen sind der Meinung, dass sie das nicht tun können und weitere 16% geben an, dies nicht zu wollen. In Deutschland, den Niederlanden und Norwegen liegt der Anteil an Personen, die ihren gegenwärtigen Beruf auch mit 60 noch ausüben können bzw. wollen, mit jeweils knapp drei Viertel (gegenüber 60% in Österreich) deutlich höher, wohingegen z.B. die Vergleichswerte für die Türkei oder Slowenien mit jeweils nur einem Drittel besonders niedrig sind. Dieses Ergebnis im Ländervergleich verweist explizit oder implizit auf mehrere Aspekte: erstens auf unterschiedlich ausgeprägte Belastungen (infolge der jeweiligen Wirtschaftsstruktur), zweitens auf voneinander abweichende Investitionen in gesundheitsförderliche Arbeitsplätze bzw. noch allgemeiner auf das Arbeitsplatzangebot für Ältere – und drittens und damit jeweils korrespondierend auf länderspezifische rechtliche bzw. auch kulturelle Normen.

Abbildung 5.3: Anteil der Erwerbstätigen, die ihren derzeitigen Beruf auch noch mit 60 ausüben können / wollen, 2005, in %



Quelle: EWCS, Europ. Foundation, eigene Berechnungen

5.3. Krankenstände

Der 2008 zum zweiten Mal publizierte Fehlzeitenreport des Wirtschaftsforschungsinstituts (Leoni/Mahringer 2008) gibt Auskunft über krankheitsbedingte Fehlzeiten der Erwerbstätigen in Österreich. Im Folgenden werden einige der wichtigsten Ergebnisse dieses WIFO-Berichts wiedergegeben. Der Fehlzeitenreport bezieht sich auf Daten des Hauptverbands der Österreichischen Sozialversicherungsträger und umfasst insgesamt 2,98 Millionen versicherte Erwerbstätige für 2006, was 90% aller Erwerbstätigen mit Ausnahme der Öffentlich Bediensteten entspricht. Im Jahr 2006 wurden beim Hauptverband insgesamt 34,2 Millionen Krankenstandstage aufgrund von Krankheiten und Unfällen gemeldet, was 11,5 Krankenstandstage pro Person entspricht.²² Die durchschnittliche Krankenstandsquote betrug damit 3,2% der Arbeitszeit, jene der Männer lag um 13% höher als die der Frauen. Österreich zählt gemeinsam mit Deutschland zu jenen Ländern, in denen die männliche Krankenstandsquote höher ist. In vielen anderen Ländern ist diese Relation genau umgekehrt. Leoni und Mahringer (2008) stellen einen Zusammenhang zwischen den höheren Krankenständen der Männer und der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarkts her: Männer sind in manuellen Berufen, die mehr Krankenstände als Angestelltenberufe verzeichnen, überproportional vertreten und finden sich zudem häufiger in jenen Branchen mit höherer Krankenstandswahrscheinlichkeit.

Auch nach dem Alter ergibt sich wenig überraschend eine unterschiedlich hohe, mit steigendem Alter zunehmende Krankenstandsquote. So betrug diese für die Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen 2,7% und ist bei den 30- bis 49-Jährigen (2,9%) geringfügig höher, wohingegen sie sich für die älteste Gruppe (50 bis 64-Jährige) auf 4,9% beläuft. Ein erwähnenswerter Zusammenhang zeigt sich, wenn die Anzahl der

²² 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.

Krankenstandsfälle bzw. die Dauer der Krankenstände und das Alter der Beschäftigten betrachtet werden: Es zeigt sich, dass die jüngeren Altersgruppen wesentlich öfter, dafür kürzer in Krankenstand sind, wohingegen die älteren seltener, dafür aber länger aus Krankheitsgründen der Arbeit fern bleiben.

Die Krankenstandsquoten unterscheiden sich darüber hinaus nach beruflicher Stellung und nach Branchen, was die Relevanz der Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz hervorstreicht. Jene der ArbeiterInnen beläuft sich auf 4,2% (Männer: 4,3%, Frauen 4,1%), die der Angestellten liegt mit 2,3% (Männer: 2,2%, Frauen: 2,5%) wesentlich niedriger. Leoni und Mahringer (2008) führen dies darauf zurück, dass ArbeiterInnen wesentlich größeren physischen Belastungen und höheren Unfallrisiken als Angestellte ausgesetzt sind. Die Branchen mit den höchsten Krankenstandsquoten sind die Herstellung von Möbel, Schmuck, etc. (ÖNACE-Code 36-37) mit 4,5%, das Bauwesen und die Herstellung von Textilien, Bekleidung, Leder mit je 4,2% und die Herstellung von Stein- und Glaswaren mit 4,1%. Die geringsten Krankenstandsquoten verzeichnen die Branchen Unterrichtswesen (2,2%) und das Kredit- und Versicherungswesen (2,4%). Zum Teil können die hohen Krankenstandsquoten auf die in diesen Branchen vorkommenden Arbeitsunfälle zurückgeführt werden. Doch selbst um Arbeitsunfälle bereinigte Daten verändern das Bild nur insofern, als die Abstände zwischen den Branchen zwar geringer, aber nicht aufgehoben werden.

Der Fehlzeitenreport gibt auch Auskunft über Zusammenhänge zwischen der Betriebsgröße und der Krankenstandsquote. Dafür wurde eine eigene Datenauswertung der oberösterreichischen Versicherten für die Jahre 2003 und 2004 durchgeführt. Eine multivariate Analyse ergab, dass es eine positive Korrelation zwischen der Betriebsgröße und den Krankenständen gibt, denn in Betrieben mit weniger als 6 Beschäftigten sind die ArbeitnehmerInnen durchschnittlich um 1,3 Tage weniger krank gemeldet als ihre Kolleginnen und Kollegen in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten.

Der Großteil der Krankenstandsfälle und –tage kann auf eine kleine Anzahl von Krankheiten zurückgeführt werden. Die zehn häufigsten Krankheitsursachen machen beinahe 82% aller Krankenstandsfälle und 73% aller Krankenstandstage aus. Die beiden Krankheitsarten Muskel- und Skeletterkrankungen sowie Erkrankungen der oberen Atemwege sind für mehr als 40% der Krankenstandsfälle und beinahe 40% der Krankenstandstage verantwortlich. Unfälle sind eine weitere häufige Ursache für Krankenstände in Österreich, ebenso wie Erkrankungen des Verdauungsapparates, des Kreislaufs und psychische Erkrankungen. Letztere stellen im Übrigen die einzige Krankheitsgruppe dar, die zwischen 1994 und 2006 eine absolute Zunahme der Fehlzeiten je Beschäftigten verzeichnet hat.

Box 5.3: Das LIFE-Programm der voestalpine

Bereits im Jahr 2000 hat sich das stahlproduzierende Unternehmen voestalpine dazu entschlossen, das Programm „LIFE – Lernfähig, Ideenreich, Fit und Erfolgreich“ ins Leben zu rufen. Ausgangspunkt für LIFE war die Erkenntnis, dass die voestalpine innerhalb weniger Jahre einen großen Teil der MitarbeiterInnen altersbedingt verlieren wird. Der drohende Verlust an Know-how, gekoppelt mit dem demografischen Wandel, veranlasste das Unternehmen, sich als attraktive Arbeitgeberin für neue BewerberInnen und ältere Beschäftigte gleichermaßen zu positionieren. Stehen eigentlich alternde Belegschaften im Mittelpunkt des Programms, so zielt es dennoch in erster Linie auf die Gesunderhaltung aller Beschäftigten ab. Der Grundgedanke von LIFE ist der Erhalt der körperlichen und geistigen Leitungsfähigkeit der MitarbeiterInnen im Arbeitsleben. Dabei wird Gesundheit in einem breiten Sinne verstanden, sodass Handlungsfelder nicht nur die enger gefasste Sicherheits- und Gesundheitsvorsorge umfassen, sondern darüber hinaus auch Themen wie Arbeitszeiten, lebensphasenbezogene Arbeitsplatzgestaltung, Chancengleichheit, Führung, Entwicklungsmaßnahmen und Personalrekrutierung. Einige dieser Maßnahmen werden im Folgenden

kurz wiedergegeben:

- » Eine besonders hervorzuhebende Maßnahme stellt die Änderung des 4-Schicht-Modells, bei dem neun Arbeitstagen drei freie Tage folgen, in ein 5-Schicht-Modell dar, bei dem einander sechs Tage Arbeit und vier freie Tage abwechseln. Erste Evaluierungsergebnisse zeigen, dass die MitarbeiterInnen sowohl eine Steigerung der Lebensqualität als auch der Gesundheit herausstreichen.
- » Eine Maßnahme im Bereich Ergonomie zielt auf die Partizipation der Beschäftigten ab, indem diese gemeinsam mit Expertinnen und Experten ihren eigenen Arbeitsplatz evaluieren, um vorhandene physische, psychische, soziale und kognitive Belastungen zu eruieren und durch Verbesserungsvorschläge zu beseitigen. Dabei kam es bspw. zu Veränderungen der Lichtverhältnisse an verschiedenen Arbeitsplätzen oder zu Schutzmaßnahmen gegen Zugluft und Kälte.
- » Neben verhaltensorientierten Maßnahmen, die auf Bewegung (z.B. Fitnessstudio, Radwandertag) oder Ernährung ausgerichtet sind, existieren auch Programme etwa für Stressmonitoring. Großveranstaltungen widmen sich Themen wie Schlafstörungen oder anderen Gesundheits- und Sicherheitsthemen. Im so genannten Schichttraining lernen SchichtarbeiterInnen bspw. einen besseren Umgang mit Belastungen, die durch die Schichtarbeit entstehen.
- » Der für die psychische Gesundheit wichtige Bereich des Führungskräfteverhaltens wurde durch das so genannte LIFE-Gespräch institutionalisiert, das nicht nur der Wertschätzung und Anerkennung, sondern auch der bewussten Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen der Beschäftigten dient.

- » Physische und psychische gesundheitliche Einschränkungen und Beeinträchtigungen können dazu führen, dass MitarbeiterInnen ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können. In diesen Fällen können die Beschäftigten auf TOP-Arbeitsplätze mit geringeren physischen und psychischen Belastungen ausweichen. Zusätzlich unterstützt ein Vorgehensmodell bei der (Re-)Integration in den Arbeitsprozess.

Quelle: http://www.arbeitundalter.at/attachments/096_5_LIFE_Download.pdf

6. BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit der Aus- und Weiterbildung von Erwerbstätigen in Österreich. Zunächst werden Begriffserklärungen und Daten zum politischen Ziel des „lebenslangen Lernens“ in Österreich und der Europäischen Union wiedergegeben, daran anschließend in Abschnitt 6.1 eine Analyse des Wandels der formalen Bildungsstruktur der österreichischen Wohn- und Erwerbsbevölkerung. In den Abschnitten 6.2 und 6.3 wird die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung erstens aus der individuellen und zweitens aus der betrieblichen Perspektive erläutert. Dabei sollen die folgenden Fragen geklärt werden: Welche Personengruppen und welche Betriebe nehmen in welchem Umfang Weiterbildung in Anspruch? Welche Weiterbildungshemmnisse treten dabei auf? Welchen Nutzen haben Weiterbildungsmaßnahmen für Unternehmen und Beschäftigte, wer kommt für die entstandenen Kosten auf? Wie häufig erfolgt Weiterbildung während der Arbeitszeit? Ein Fokus der Analyse ist auf das Weiterbildungsverhalten von als benachteiligt eingestuften Subgruppen von Erwerbstätigen gerichtet: ältere Beschäftigte, niedrig Qualifizierte, sowie Migrantinnen und Migranten.

Box 6.1. Lebenslanges Lernen – formal, nicht-formal, informell

Der Europäische Rat definiert lebenslanges Lernen 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“.²³ In der Literatur wird zwischen vier verschiedenen Aus- und Weiterbildungsformen unterschieden: (a) formale Bildung, (b) nicht-formale Bildung, (c) informelles Lernen und (d) zufälliges bzw. beiläufiges Lernen. „Beiläufiges“ Lernen wird nicht in die Definition des lebenslangen Lernens mit einbezogen, die drei anderen Formen schon. Der Begriff formale Bildung meint

²³ 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).

institutionalisierte Ausbildungen im Schul- und Hochschulwesen, die zu staatlich anerkannten Zertifizierungen wie Lehrabschluss, Matura, Meisterprüfung, Universitätsdiplom etc. führen. Nicht-formale Bildung bezeichnet dagegen jene Lernaktivitäten, die zwar in einem organisierten bzw. professionellen Rahmen stattfinden, aber nicht als formale Bildungsaktivitäten definiert sind: Kurse, Vorträge, Seminare, Workshops, Privatunterricht, Fernunterricht oder angeleitete Ausbildung am Arbeitsplatz u.a.m. Nicht-formale Aktivitäten können beruflich und/oder privat motiviert sein, das Angebot reicht vom Tanzkurs bis zum Staplerführerschein, vom Sprachkurs bis zum Verkaufstraining. Informelles Lernen wiederum beinhaltet weniger von außen strukturiertes als vielmehr selbstgesteuertes Lernen, wie etwa Recherche in Büchern, Zeitschriften, Internet bzw. das unmittelbare Lernen von Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten, Bekannten etc. 2007 wurden im europaweit durchgeführten Adult Education Survey (AES, vgl. die Datensatzbeschreibung im Anhang) Personen im Haupterwerbsalter zwischen 25 und 64 Jahren über ihre formalen, nicht-formalen sowie informellen Bildungsaktivitäten in den zwölf Monaten vor der Untersuchung befragt. Etwa ein Fünftel der Wohnbevölkerung Österreichs nahm zum Untersuchungszeitpunkt an keiner Form des lebenslangen Lernens teil. Drei Viertel der Befragten bildeten sich durch informelle Lernaktivitäten weiter, immerhin 40% besuchten nicht-formale Weiterbildungen und lediglich 4% formale Ausbildungen (Statistik Austria 2009d).

Die Idee des lebenslangen Lernens ist keineswegs neu, sie reicht bereits mehr als 200 Jahre zurück: 1792 verfasste die Nationalversammlung der neu gegründeten französischen Republik eine programmatische Schrift, in der die Notwendigkeit des Lernens in allen Altersstufen postuliert wurde (Tuschling 2004). 1972 legte die UNESCO-Bildungskommission den „Faure-Report“ vor, wonach sich der Mensch der Moderne während seiner gesamten Lebenszeit das sich permanent ändernde Wissen erarbeiten möge. Nachdem 1996 die Europäische Union das Jahr des lebenslangen Lernens ausgerufen hat, erhielt es mit der Formulierung der Lissabon Strategie eine zusätzliche Bedeutung: In einem Beschluss des europäischen Rates von 2003 wurde

das Ziel definiert, dass der Strukturindikator „Lebenslanges Lernen (LLL)“²⁴ bis 2010 mindestens bei 12,5% liegen soll. Um dieses Ziel zu überprüfen, sind in den Mikrozensuserhebungen aller europäischen Länder Fragen über das Weiterbildungsverhalten enthalten. Österreich hat diesen Schwellenwert seit 2005 erreicht. Im Jahresdurchschnitt 2008 lag der LLL-Indikator bereits bei 13,2%, wobei sich seit Jahren Frauen (14,2%) häufiger weiterbilden als Männer (12,2%). Im europäischen Vergleich liegt Österreich beim LLL-Bildungsstruktur-Indikator über dem EU-15 Durchschnitt (10,9), Vorreiter sind Schweden (32,4%), Dänemark (30,2%) und Großbritannien (19,9%). Deutschland (7,9%), Frankreich (7,3%) und Italien (6,3%) liegen deutlich unter der anvisierten 12,5%-Schwelle (vgl. dazu Eurostat²⁵).

6.1. Formale Bildungs- und Qualifikationsstruktur in Österreich

Tabelle 6.1 mit aktuellen 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 2006 verdreifacht. 1981 konnten 4,5% einen Tertiärabschluss vorweisen, 2007 waren es bereits 13,3%. Die weibliche Bevölkerung im Erwerbsalter hat im erwähnten Zeitraum die gleichaltrigen Männer überholt. 1981 verfügten nur 3,1% der Frauen über einen Tertiärabschluss, 2007 waren es bereits 13,7%. Zumindest eine ähnliche Tendenz zeichnet sich auch im Sekundarstufenbereich ab (BHS, AHS, BMS, Lehre). Frauen konnten dort die Differenz zu den Männern von 20% auf 12% nahezu halbieren. Der Anteil der Personen zwischen 25 und 64 Jahren, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, ist in den letzten 25 Jahren rapide gesunken, von 46% auf 19%. Der Anteil der niedrig qualifizierten Frauen ist im besagten Zeitraum zwar um 33 Prozentpunkte gesunken, liegt aber noch

24 Der Indikator misst den Anteil der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren, der in den letzten vier Wochen vor einer Mikrozensuserhebung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt.

25 <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=o&language=de&pcode=tsiemo8o> (12.12.2009).

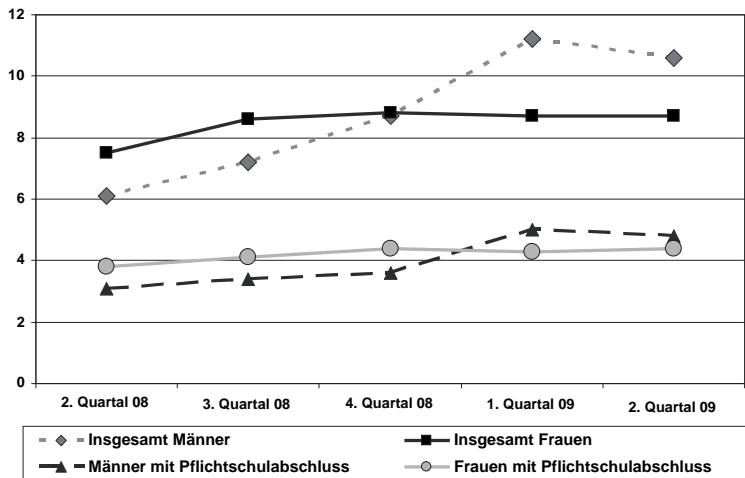
immer deutlich über dem Anteil der Männer mit niedrigstem Ausbildungsniveau. Ein Grund für die letztgenannte Differenz liegt wohl darin, dass nicht erwerbstätige Frauen weniger in die Formalausbildung investiert haben (oder umgekehrt: dass formal gering qualifizierte Frauen seltener erwerbstätig sind). Die Erwerbstätigenquote der Frauen mit Pflichtschulabschluss beträgt 2008 nur 45%, die Quote der Männer ohne weiterführende Ausbildung liegt bei 57%. Zwar hat sich in den letzten Jahrzehnten die Frauenerwerbstätigenquote markant erhöht, doch auch 2008 sind 91% der Männer und (nur) 82% der Frauen mit Hochschulabschluss erwerbstätig (Statistik Austria 2008b).

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

		1981	1991	2001	2005	2007
Tertiärabschluss: Universität, Fachhochschule, Akademie, Kolleg	Gesamt	4,5	6,9	10,5	13,9	13,3
	Männlich	6,1	7,8	10,5	13,6	12,9
	Weiblich	3,1	6,0	10,5	14,1	13,7
Sekundarabschluss: BHS, AHS,BMS, Lehre	Gesamt	49,5	59,0	63,4	66,7	68,3
	Männlich	59,5	67,0	70,3	72,2	74,2
	Weiblich	40,1	50,9	56,4	61,3	62,4
Pflichtschulabschluss	Gesamt	46,0	34,2	26,2	19,4	18,5
	Männlich	34,3	25,3	19,3	14,2	12,9
	Weiblich	56,8	43,1	33,1	24,6	23,9

Quelle: Statistik Austria 2008: Bildung in Zahlen, S. 83

Abbildung 6.1: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht und Ausbildung 2008/2009, in %



Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, 2. Quartal 2008 bis 2. Quartal 2009

Der Bildungsstatus von Erwerbstätigen ist sowohl auf der individuellen als auch auf der volkswirtschaftlichen Ebene von fundamentaler Bedeutung. Auf der individuellen Ebene erhöht ein höherer Bildungsabschluss die Chance auf ein besseres Einkommen und senkt die Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit bzw. Armutsgefährdung. Die Gefahr der Arbeitslosigkeit hat sich für Personen mit bloßem Pflichtschulabschluss in den letzten Jahren rapide erhöht. Während 1995 die Gesamtarbeitslosigkeit bei 3,7% und die der niedrig Qualifizierten bei 5,8% lag, hat sich diese Relation im Jahr 2005 auf 5,2% (allgemeine Arbeitslosigkeit) bzw. 10,2% (niedrig Qualifizierte) verschoben. Die aktuelle Wirtschaftslage verschärft diese Tendenz noch zusätzlich. Vor allem Männer ohne weiterführende Ausbildung sind von Arbeitslosigkeit besonders betroffen. Gemäß Daten der Statistik Austria (Abbildung 6.1) ist die Arbeitslosenquote dieser Gruppe zwischen dem 2. Quartal 2008 und dem 2. Quartal 2009 von 6,1% auf 10,6% gestiegen, die Arbeitslosenquote von Frauen ohne weiterführende Ausbildung

dagegen „nur“ von 7,5% auf 8,7%. Die gering qualifizierte Erwerbsbevölkerung ist somit am stärksten der Wirtschaftskonjunktur ausgesetzt.

Ein niedriger formaler Schulabschluss erhöht zudem das Risiko, als armutsgefährdet eingestuft zu werden. Im Jahr 2005 waren 19,8% der Personen mit bloßer Pflichtschulbildung armutsgefährdet. In der Gesamtbevölkerung lag dieser Anteil bei 12,3% (vgl. EU-SILC 2005). Darüber hinaus hat die formale Ausbildung einen wesentlichen Einfluss auf das Einkommen, denn ein zusätzliches Jahr Ausbildung nach dem Pflichtschulabschluss erhöht den Stundenlohn um etwa 7%. Männer erhöhen ihren Nettostundenlohn mit jedem Ausbildungsjahr im Durchschnitt um 7,2% bis 8%, die Bildungsrendite von Frauen steigt hingegen nur mit 6,6% bis 7,3%. Der Nettostundenlohn von Männern mit einem Universitäts-, Fachhochschul- oder ähnlichem Abschluss lag 2005 um 75% höher als bei Männern mit Pflichtschulabschluss, Frauen mit einem Tertiärabschluss erhalten um ca. 70% mehr Einkommen als jene mit bloßem Pflichtschulabschluss. Während der ökonomische Mehrwert von tertiärer Ausbildung unangefochten ist, ist der Einkommensabstand zwischen Maturantinnen und Maturanten einerseits und Pflichtschulabsolventinnen und –absolventen andererseits geschrumpft: Die Differenz zwischen dem mittleren Einkommen männlicher AHS-Absolventen und der Referenzgruppe (Männer mit Pflichtschulabschluss) ist zwischen 1999 und 2005 von 42,5% auf 36,5% gesunken, die Einkommensdifferenz zwischen AHS-Absolventinnen und Frauen mit bloßem Pflichtschulabschluss zwischen 1999 und 2005 sank von 39,5% (1999) auf 34,2% im Jahr 2005. Neben der Ausbildungsdauer hat natürlich die Berufserfahrung einen Einfluss auf das Einkommen. Die durchschnittliche Rendite für ein Berufserfahrungsjahr (ca. 2%) liegt allerdings deutlich unter der Rendite für ein weiteres Ausbildungsjahr (vgl. Statistik Austria 2009f, Bildung in Zahlen, S. 92 ff.).

Die Chance auf einen höheren Bildungsabschluss hängt vor allem vom Bildungsstatus der Eltern ab: In Haushalten, in denen Eltern maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, besuchten 2008 nur 71% der Kinder zwischen 15 und 19 Jahren eine Schule

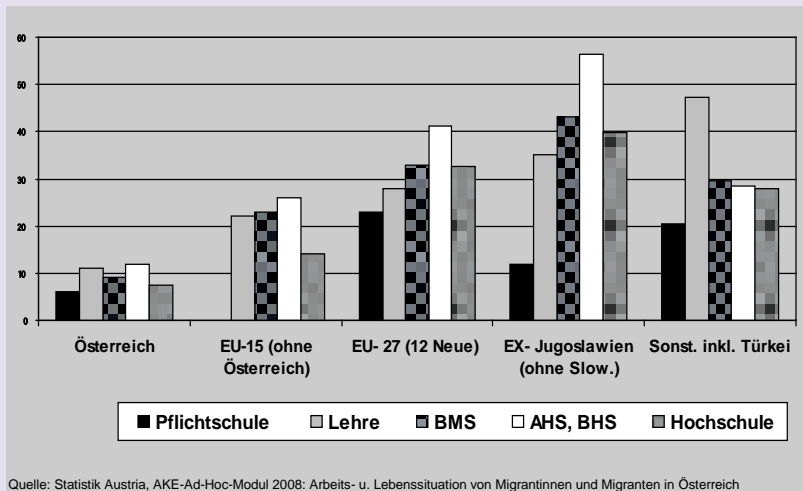
(inkl. Berufsschule für Lehrberuf). In AkademikerInnen-Haushalten besuchten hingegen 95% der 15 bis 19-Jährigen eine formale Ausbildung (Statistik Austria 2009a).

Box 6.2: Ausbildungsadäquate Beschäftigung

Ein gehobener Bildungsabschluss bringt zwar deutliche Vorteile am Arbeitsmarkt, das formale Ausbildungsniveau ist dennoch kein Garant für eine ausbildungsadäquate Beschäftigung. Im 2008 erhobenen Ad-Hoc-Modul der Statistik Austria zur Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich wird die Frage gestellt, ob die aktuelle Erwerbssituation aus subjektiver Perspektive als ausbildungsadäquat eingestuft wird (Statistik Austria 2009a). Speziell betroffen sind Migrantinnen und Migranten, die ihre höchste abgeschlossene Schulbildung in ihrem Geburtsland absolviert haben, das trifft auf sieben von zehn aller im Ausland geborenen Migrantinnen und Migranten zu. Je nach Herkunftsland bedarf es einer Antragstellung auf Anerkennung des Bildungsabschlusses, dieser Schritt wird aufgrund von als mühsam eingestuften Behördenwegen und finanziellen Hürden häufig unterlassen. In anderen Fällen ist dieser Antrag aufgrund von bilateraler Abkommen nicht notwendig. Insgesamt gaben 2008 15% der Frauen und 11% der Männer an, nicht ausbildungsadäquat beschäftigt zu sein. Nur 8% der Männer und 12% der Frauen ohne Migrationshintergrund sind davon betroffen, jedoch jeder vierte eingewanderte Mann (26%) und ein Drittel der eingewanderten Frauen (32,7%) sind der Meinung, dass ihre Beschäftigung nicht ausbildungsadäquat sei. Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation fällt es 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 überqualifiziert. Personen ohne weiterführende Ausbildung sind erwartungsgemäß am seltensten der Meinung, dass ihre Beschäf-

tigung 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. Am stärksten betroffen sind Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien).

Abbildung 6.2: Anteil der nicht entsprechend ihrer Ausbildung Beschäftigten nach Bildungsabschlüssen und Geburtsland, in %



6.2. Berufliche Weiterbildung

Periodisch durchgeführte europaweite Repräsentativbefragungen zu beruflichen Weiterbildungsaktivitäten sind die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (jedes Quartal), der AES – Adult Education Survey (2007) sowie die Unternehmensbefragung CVTS – Continuing Vocational Training Survey zur betrieblichen Weiterbildung (1999, 2005). Je nach Fragestellung ergeben sich geringfügige Differenzen, im Wesentlichen widersprechen einander die Ergebnisse jedoch nicht. In diesem Abschnitt wird berufliche

Weiterbildung aus der Perspektive der Erwerbstätigen beleuchtet, dafür werden in erster Linie Daten aus dem AES herangezogen. Unter den erwerbstätigen Personen zwischen 25 und 64 Jahren haben im Jahr 2007 47% an einer nicht-formalen Weiterbildung aus beruflichen oder privaten Gründen teilgenommen (gleichaltrige Gesamtbevölkerung: 40%). Am häufigsten nehmen Berufstätige Kurse und Vorträge (68%), Seminare und Workshops (57%) sowie Ausbildungen am Arbeitsplatz unter Anleitung (29%) in Anspruch. Generell bilden sich jene Personen am häufigsten fort, die einen hohen formalen Bildungsabschluss erlangt haben. Während 71% der Absolventinnen und Absolventen einer Universität in den zwölf Monaten vor der Befragung an einer nicht-formalen Weiterbildungsaktivität teilgenommen haben, bildeten sich nur 17% der Personen mit bloßer Pflichtschulausbildung über nicht-formale Lernaktivitäten weiter. Die Hälfte der sich weiterbildenden Frauen (54%) besucht aus privaten Gründen einen Weiterbildungskurs, bei Männern beträgt dieser Anteil nur 38%. (Statistik Austria 2009d, S.65ff.).

Werden nur jene nicht-formalen Weiterbildungsaktivitäten berücksichtigt, die arbeitsbezogen, d.h. als berufliche Weiterbildung im engeren Sinn zu bezeichnen sind, haben gemäß Tabelle 6.2 mit AES-Daten im Jahr 2007 insgesamt knapp ein Drittel (36% der Männer und 28% der Frauen) an einschlägigen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen (in den 12 Monaten vor der Erhebung). Die zweite Spalte der Tabelle 6.2 gibt an, wie hoch der Anteil (unter allen Befragten) ist, die ihre nicht-formale berufliche Weiterbildung während der Arbeitszeit durchführen konnten (28% der Männer und 18% der Frauen). Unter den berufstätigen weiterbildungsaktiven Männern liegt der Anteil jener, die während der Arbeitszeit Kurse etc. in Anspruch nehmen, bei drei Viertel, bei der weiblichen Vergleichsgruppe nur bei zwei Drittel.²⁶

26 Ergänzend dazu Daten aus der österr. Arbeitskräfteerhebung 2007: 335.000 Personen im Alter von 15 Jahren und älter haben in den vier Wochen vor der Befragung an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen. 60% der teilnehmenden Männer, aber nur 40% der teilnehmenden Frauen konnten diese Ausbildung ausschließlich oder im Wesentlichen während der Arbeitszeit in Anspruch nehmen (dagegen 30% der Männer und 40% der Frauen im Wesentlichen außerhalb; die verbleibenden 10% bei weiterbildungsaktiven Männern und 20% bei Frauen waren zum Erhebungszeitpunkt nicht erwerbstätig). Zusätzlich geht aus der Arbeitskräfteerhebung hervor, dass Frauen kürzere Ausbildungseinheiten in Anspruch nehmen als Männer.

Tabelle 6.2: Teilnahme an arbeitsbezogener nicht-formaler Weiterbildung, in %

Grundgesamtheit: Personen zwischen 25 und 64 Jahren	Teilnehmende an arbeitsbezogener nicht-formaler Bildung (in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung)	Teilnehmende an arbeitsbezogener nicht-formaler Bildung während der Arbeitszeit (in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung)
Männer	36,0	27,9
Frauen	28,0	18,1
25-34 Jahre	32,1	23,7
35-44 Jahre	39,9	28,7
45-54 Jahre	36,4	26,4
55-64 Jahre	14,7	9,2
Ö. Staatsbürgerschaft	33,2	23,9
Ohne Ö. Staatsbürgerschaft	20,9	13,5
Insgesamt	32,0	23,0

Quelle: Statistik Austria, Adult Education Survey 2007

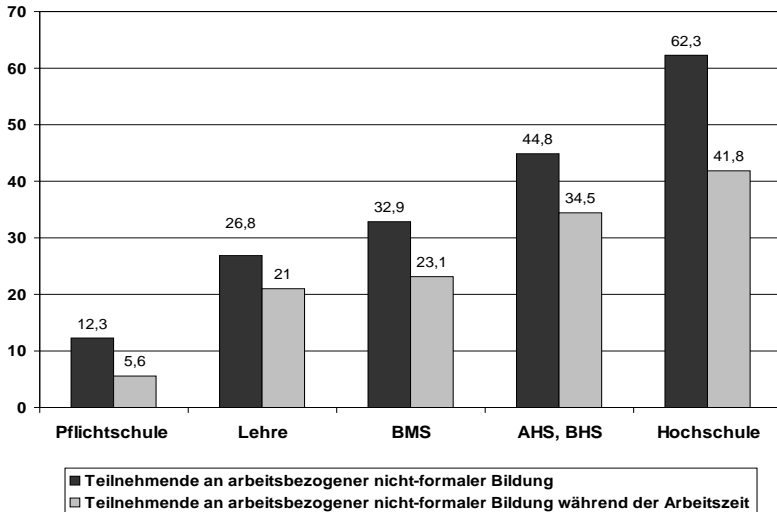
Eine mögliche Erklärung der Unterschiede zwischen den Geschlechtern bzgl. der Weiterbildung inner- und außerhalb der Arbeitszeit liegt in der Beschäftigungsstruktur. Wie weitere Daten aus der AES-Erhebung zeigen, nehmen z.B. Teilzeit-Beschäftigte viel seltener an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Zusätzlich wurde in dieser Befragung erhoben, dass es unterschiedliche Gründe gibt, an Ausbildungskursen nicht teilzunehmen. Der häufigste Grund dafür war die Unvereinbarkeit mit der Arbeitszeit (28%). Für Männer war dieser Grund wichtiger (31%) als für Frauen (24%). Für Frauen dagegen war weniger die Vereinbarkeit mit der Arbeitszeit, sondern die Vereinbarkeit mit privaten Verpflichtungen das größte Hindernis (26%). Diesen Hindernisgrund geben im Vergleich dazu nur 15% der erwerbstätigen Männer an. Auch die Ausbildungskosten waren für deutlich mehr Frauen (14%) als für Männer (7%) ein Grund, keine Fortbildung zu machen.

Deutliche Unterschiede bei berufsbezogener Weiterbildung zeigen sich auch zwischen den Altersgruppen. Am häufigsten bilden sich Personen zwischen 35 und 44 Jahren fort (ca. 40%). Zu etwa 70% erfolgt diese Weiterbildung während der Arbeitszeit.

ArbeitgeberInnen sind also bei Personen in dieser Arbeitsgruppe (weiterhin) gewillt, entweder die Kurskosten und/oder (zumindest) die Arbeitszeitkosten zu übernehmen. Signifikant geringer wird berufliche Weiterbildung von Personen ab 55 Jahren in Anspruch genommen (15%). Schmid und Kailer (2008) verweisen in ihrer Studie über ältere ArbeitnehmerInnen darauf, 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 neueren Technologien. Generell diagnostizieren die Autoren ein Nachlassen der Motivation bzw. eine gewisse „Bequemlichkeit“ älterer ArbeitnehmerInnen gegenüber Weiterbildungsmaßnahmen (ebd.: S. 8). Auch Personen ohne österreichischer Staatsbürgerschaft bildeten sich seltener arbeitsbezogen fort (oder: bekamen seltener die Chance zu beruflicher Weiterbildung) als der Durchschnitt der österreichischen Erwerbstätigen (21% gegenüber 33%).

Abbildung 6.3: Teilnehmende an arbeitsbezogener nicht-formaler Weiterbildung nach höchstem Bildungsabschluss, in %



Quelle: Statistik Austria, Adult Education Survey 2007

Noch größere Unterschiede im arbeitsbezogenen Weiterbildungsverhalten lassen sich auf Basis der AES-Erhebung anhand der verschiedenen formalen Ausbildungsniveaus erkennen: Während in den zwölf Monaten vor der Befragung 62% der Personen mit einem Tertiärabschluss an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben, gilt dies für nur 12% der Personen mit Pflichtschulabschluss. Nur 6% der Geringqualifizierten, aber 42% der akademisch Gebildeten konnten diese Ausbildung während der Arbeitszeit besuchen (allerdings: unter Akademikerinnen und Akademikern ist auch der Anteil der Befragten, die sich außerhalb der Arbeitszeiten beruflich weiterbilden, höher als bei den anderen Subgruppen).

Gründe für die unterschiedliche Teilnahme an beruflicher Weiterbildung sind einigermaßen evident: Einerseits investieren Unternehmen eher in Arbeitskräfte, die gewinn-

bringenden Lernerfolg erwarten lassen. Die Vermutung liegt 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 und habituell geprägt. So verweist etwa Ambos (2005: 14) 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. Sladek et al. 2006, Dornmayr 2002). Des Weiteren sehen bildungsferne Personen Weiterbildung als etwas fremdbestimmtes und von außen aufoktroiertes, dessen Kosten-Nutzen-Rechnung für sie nicht abschätzbar ist. Aus diesem Grund wird der Sinn der Weiterbildung häufig in Frage gestellt (vgl. Bolder 2006). Da der höchste Schulabschluss der Herkunftsfamilie eng mit dem formalen Bildungsabschluss zusammenhängt (also gleichsam vererbt wird) und der formale Bildungsabschluss wiederum die Chance erhöht, private oder berufliche Weiterbildungsaktivitäten in Anspruch zu nehmen, wird in der Fachliteratur vom Matthäus-Prinzip²⁷ in der beruflichen Weiterbildung gesprochen (Bolder 2006).

Abschließend: Die Befragten der Erwachsenenbildungserhebung AES stellten den beruflichen Weiterbildungsaktivitäten im Wesentlichen ein positives Zeugnis aus. 53% meinten, dass sie die gelernten Inhalte „sehr oft“ (und weitere 29%: „oft“) anwenden können. Eine klare Mehrheit ist demnach von der Sinnhaftigkeit der arbeitsbezogenen Weiterbildungsaktivität überzeugt. Auffällig ist, dass die älteste Personengruppe am häufigsten angibt, die gelernten Inhalte „nie“ anzuwenden (7%); mögliche Gründe dafür wurden bereits erläutert.

²⁷ Matthäus 25.29: „Denn wer hat, dem wird gegeben, und er wird im Überfluss haben; wer aber nicht hat, dem wird auch noch weggenommen, was er hat“.

Box 6.3: Bericht eines „erfahrenen“ AMS-Kursteilnehmers

Ausgaben für Maßnahmen des Arbeitsmarktservice (2006: ca. 320 Mio. Euro für Qualifizierungsmaßnahmen) nehmen eine wichtige Stellung im Gesamtvolumen des österreichischen Weiterbildungsmarkts ein. Markowitsch und Hefler (2006) schätzen, dass im Jahr 2004 rund ein Viertel des Gesamtvolumens auf AMS-Maßnahmen zurückzuführen ist. Ein weiteres Viertel wird von Privatpersonen finanziert. Die verbleibende Hälfte wird von Betrieben für deren MitarbeiterInnen aufgebracht.

Am Beispiel eines 2009 durchgeführten Interviews im Rahmen eines FORBA-Projekts zu Berufsbiografien lässt sich das Ineinandergreifen von abgebrochener Erstausbildung, diskontinuierlicher Berufsbiografie und gemischten Erfahrungen mit der beruflichen Weiterbildung (v.a. AMS-Kurse) wie folgt darstellen: Herr T. ist 50 Jahre alt und lebt schon seit Jahren von kurzfristigen Jobs im Bewachungsdienst. Sein größter Wunsch ist der nach einem stabilen Beschäftigungsverhältnis. In jungen Jahren hat er eine Lehrlingsausbildung abgebrochen, was er bis heute bereut, denn „das rennt dir dein Leben lang nach“. Seinen beiden heute bereits erwachsenen Kindern konnte er die Erfahrung mit Erfolg weitergeben, beide haben ihre Ausbildung abgeschlossen. Sein Rat war: „Was ihr lernt, ist mir wurscht, aber nur fertig lernen müsst ihr es, ... weil ein jeder (Anm. Arbeitgeber) fragt dich: ‚Was haben Sie gelernt?‘ Wenn du sagst ‚nix‘, dann verzieht er das Gesicht.“ Nach mehreren kürzeren Jobs arbeitete Herr T. 10 Jahre durchgehend in einem Unternehmen, dort konnte er über betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen den Stapler- und Kranschein erlangen. Nachdem das Unternehmen von einem Großkonzern übernommen worden war, kündigte Herr T., da sich das Einkommen wesentlich verschlechtert hätte. Seine weitere Karriere war ab nun von kurzzeitigen Beschäftigungsverhältnissen geprägt, in keinem Unternehmen war er länger als zwei Jahre durchgehend angestellt. Das AMS finanzierte ihm in einer Phase der Arbeitslosigkeit einen Hochkranschein. Herr T. war begeistert,

da er sich für die Tätigkeit sehr geeignet fühlte. Um den Hochkranschein im Beruf anzuwenden, hätte er ein Monat praktische Erfahrung benötigt, vom AMS wurde ihm allerdings nicht das volle Ausmaß dafür bezahlt. Da Herr T. einen Erste-Hilfe-Kurs und Kurse zum Brandschutzwart und Brandschutzbeauftragten in weiteren Phasen der Arbeitslosigkeit über das AMS finanziert bekommen hat, fand er einen Job bei einer Sicherheitsfirma im Wachdienst. Mehrmalige Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses, Kündigungen, kurz- bzw. längerfristige Phasen der Arbeitslosigkeit mit Weiterbildungsmaßnahmen haben ihn in dieser Zeit zu einem erfahrenen Besucher von AMS-Kursen gemacht. Während er technischfachliche AMS-Kurse sehr schätzt, erkennt der Befragte in den wiederkehrenden Job Coachings wenig Sinn: „... und dann das mit dem Ball zuschupfen, dann muss derjenige sagen, was er für Probleme hat. Jetzt hab ich zu der gesagt: ‚Hören Sie zu, ich bin 45 Jahre und werde Ihnen sicherlich nicht meine Probleme sagen, weil Sie können mir eh nicht helfen... [Sagt sie:] ‚Sie wollen nicht mitarbeiten!‘ Da sage ich: ‚Das hat mit Mitarbeiten nichts zu tun, aber das bringt nix. ... Sie verdienen was, aber wir anderen alle...‘. Und da war ich drei Tage dort, dann bin ich in den Krankenstand gegangen. Dann war es eh aus.“²⁸

Als Fazit lässt sich festhalten, dass das Fehlen eines formalen Bildungsabschlusses durch eine Vielzahl von nicht-formalen Bildungsaktivitäten in der Regel nicht kompensiert werden kann. Durch betriebliche Weiterbildung in Unternehmen können zwar akut benötigte Fähigkeiten angelernt werden, im Falle eines Arbeitsplatzverlustes sind die angelernten Fähigkeiten wiederum häufig zu spezifisch, so dass diese Kenntnisse in anderen Unternehmen oft nicht zum Einsatz kommen können. Weiterbildungsmaßnahmen vom AMS greifen insbesondere dann, wenn sie umfassender sind und mit Praxis kombiniert werden.

Quelle: laufende FORBA-Studie zu Erwerbsbiografien unterschiedlicher Berufsgruppen

²⁸ Anmerkung: Der Bezug des Arbeitslosengeldes wird an die Teilnahme der vereinbarten Kursmaßnahme geknüpft. Die verantwortlichen KursleiterInnen bzw. TrainerInnen sind verpflichtet, Anwesenheitslisten zu führen und das Nicht-Erscheinen von angemeldeten TeilnehmerInnen zu melden, damit ein eventuelles Aussetzen des Arbeitslosengeldbezugs veranlasst werden kann.

6.3. Weiterbildung nach Betriebsmerkmalen

Eine wichtige europaweite Befragung von Unternehmen zur betrieblichen Weiterbildung ist der Continuing Vocational Training Survey (CVTS). Die Erhebung wurde in allen Mitgliedstaaten der EU durchgeführt, Österreich nimmt seit der zweiten Erhebung 1999 daran teil. Die dritte Erhebung hat 2005 stattgefunden, die vierte Erhebungswelle ist für 2010 geplant (vgl. Datensatzbeschreibung). Um gegenüber der Befragung von Beschäftigten die betriebliche Sicht bzw. jene der Verantwortlichen in Betrieben zu erfahren, werden die bisherigen Ausführungen mit CVTS-Daten (Statistik Austria 2008a) ergänzt.

Eine wichtige europaweite Befragung von Unternehmen zur betrieblichen Weiterbildung ist der Continuing Vocational Training Survey (CVTS). Die Erhebung wurde in allen Mitgliedstaaten der EU durchgeführt, Österreich nimmt seit der zweiten Erhebung 1999 daran teil. Die dritte Erhebung hat 2005 stattgefunden, die vierte Erhebungswelle ist für 2010 geplant (vgl. Datensatzbeschreibung). Um gegenüber der Befragung von Beschäftigten die betriebliche Sicht bzw. jene der Verantwortlichen in Betrieben zu erfahren, werden die bisherigen Ausführungen mit CVTS-Daten (Statistik Austria 2008a) ergänzt.

Auf Personen heruntergerechnet besuchte dem CVTS zufolge im Jahr 2005 jede dritte in Österreich beschäftigte Person einen Weiterbildungskurs, der vom Unternehmen zumindest zum Teil finanziert wurde (vgl. Tabelle 6.3). Dieser Wert hat sich seit 1999 um zwei Prozentpunkte leicht verbessert, aber Österreich liegt hier lediglich im europäischen Mittelfeld. Die Arbeitskräfte, die an solchen Kursen teilgenommen haben, verbrachten darin durchschnittlich 27 bezahlte Arbeitsstunden, im Vergleich zu der Erhebung 1999 ist das ein Rückgang um 2 Stunden. Österreich liegt hier gleichauf mit dem EU-27-Durchschnitt. Eine Kursstunde kostet dem Unternehmen durchschnittlich 63 Euro (aufgeteilt in 56% für direkte Kurskosten und 44% für indirekte Kosten wie z.B. Lohnkosten). Externe Lehrkräfte stellen nur ein Drittel der Gesamtkosten für Weiterbil-

dung dar. Während in kleineren Betrieben jede teilnehmende Person 841 Euro verursacht, steigt dieser Betrag in Großunternehmen auf 1.947 Euro pro Person an. Dieser Unterschied lässt sich einerseits mit der durchschnittlich kürzeren Fortbildungszeit von Personen in kleineren Unternehmen erklären (19 Stunden gegenüber 29 Stunden bei großen Unternehmen). Andererseits ist auch die durchschnittliche Kursstunde in kleinen Unternehmen (45 Euro) günstiger als in großen Unternehmen (68 Euro). Insgesamt wurden etwa genauso viele Kursstunden in internen wie in externen Kursen verbracht. Kleine Unternehmen beauftragten vorwiegend externe KursanbieterInnen (81%), große Unternehmen boten dagegen vorwiegend interne Schulungen an (59%). Der größte Teil der externen Schulungen wurde von „privaten Bildungsanbieterinnen und –anbietern mit Erwerbszweck“ angeboten (42%), 20% der externen Ausbildungen erfolgte über Herstellerfirmen, Lieferanten/Lieferantinnen, Muttergesellschaften etc., d.h. Unternehmen, die nicht in erster Linie Fortbildungen anbieten. Auf Bildungseinrichtungen wie „Wirtschaftskammern und ArbeitgeberInnenverbände“ fielen 17% der zugekauften externen Kursstunden. Der Anteil der „öffentlichen Schulen, Fachhochschulen oder Universitäten“ ist mit 6% vergleichsweise gering, auf Bildungseinrichtungen wie „Arbeiterkammer, Gewerkschaft u.ä.“ entfielen gar nur 3% der extern vergebenen Kursstunden.

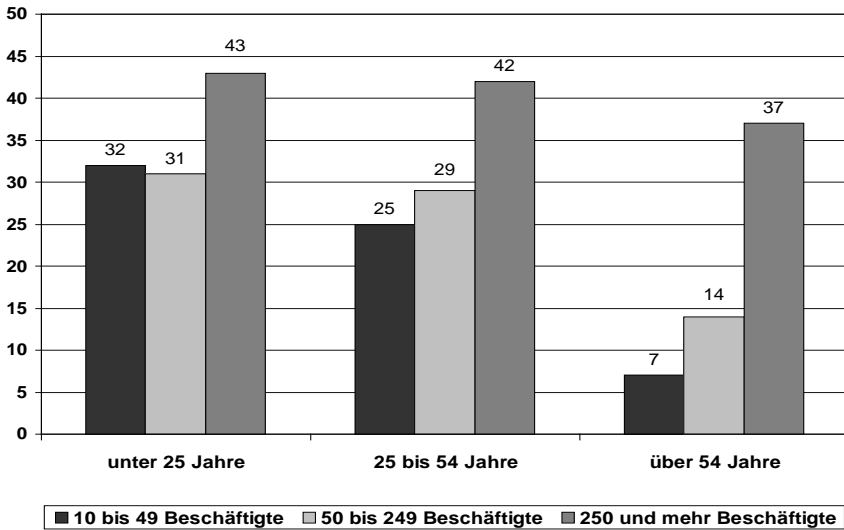
Tabelle 6.3: Weiterbildungskurse im Vergleich 1999-2005

	Anteil der an Kursen teilnehmenden Personen		Kursstunde je beschäftigte Person		Kursstunde je teilnehmender Person		Gesamtkosten der Weiterbildungskurse je Kursstunde	
	1999	2005	1999	2005	1999	2005	1999	2005
	In Prozent		In Stunden				In Euro	
Produzierender Bereich (ÖNACE Abschnitte C-F)	26,1	29,9	7,2	8	27,6	26,8	44	59
Dienstleistungen (ÖNACE Abschnitte G-K, O)	35,8	35,2	10,7	9,4	29,9	26,6	41	64
10-49 Beschäftigte	24,1	23,8	6,6	4,4	27,6	18,6	39	45
50-249 Beschäftigte	28,6	28,1	7,4	8,1	26,1	28,8	44	60
250 und mehr Beschäftigte	37	42	11,4	12,1	30,8	28,8	42	68
Österreich gesamt	31,5	33,3	9,1	8,9	29,1	26,7	42	63
EU-27		33		9		27		52

Quelle: Statistik Austria, CVTS 1999, 2005 (Daten für EU-27: Schneeberger et al. 2008: 202ff.)

Unternehmen des Dienstleistungssektors organisieren deutlich öfter Weiterbildungsaktivitäten als Unternehmen im produzierenden Sektor. 2005 hat der produzierende Sektor um 3% mehr Personen an Kursen teilnehmen lassen als noch im Jahr 1999. Die Differenz zum Dienstleistungssektor verringert sich, in diesem Sektor kam es zu keiner Zunahme der Zahl der KursteilnehmerInnen, dafür haben sich hier die Kurskosten von 41 Euro auf 64 Euro pro Stunde je teilnehmender Person deutlich erhöht. Nach Branchen untergliedert sind die Weiterbildungs-Teilnahmequoten im Kredit- und Versicherungswesen am höchsten: 71% der Männer und 61% der Frauen haben in Unternehmen dieser Branchen im Jahr vor der Unternehmensbefragung an einem betrieblichen Weiterbildungskurs teilgenommen. In der Nachrichtenübermittlungsbranche kommt es am nächst häufigsten zu Weiterbildungsaktivitäten, die geschlechtsspezifischen Unterschiede (Männer: 56%, Frauen: 53%) sind hier marginal. Die größten Unterschiede zwischen den Geschlechtern lassen sich im Kredit- und Versicherungswesen (Männer: 51%, Frauen 30%), im Kraftfahrzeughandel (Männer: 45%, Frauen: 31%), im Verkehr (Männer: 50%, Frauen 37%), im Großhandel (Männer: 42%, Frauen: 30%) sowie im Papier- und Verlagswesen (Männer: 43%, Frauen 32%) erkennen. Die CVTS Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung zeigt weiters (vgl. Abbildung 6.4), dass die Beteiligung älterer ArbeitnehmerInnen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen deutlich geringer ist, vor allem in kleineren Unternehmen: Während in Großunternehmen immerhin 37% der über 54-jährigen Beschäftigten an Weiterbildungskursen teilnehmen, beträgt dieser Anteil in kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur 7% und in Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 14%.

Abbildung 6.4: Kursteilnahmequoten nach Altergruppen und Beschäftigungsklassen 2005, in %



Quelle: Statistik Austria, CVTS 2005

Die inhaltliche Palette der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ist breit gestreut. Sie reicht von der Vermittlung von Fachwissen und Fertigkeiten über Teambildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen bis hin zur Weiterentwicklung sozialer Skills zur Verbesserung des Betriebsklimas. Wirkungen und Nutzen solcher Maßnahmen werden häufig kritisch hinterfragt, insbesondere wenn es sich nicht um die Vermittlung von konkreten Fertigkeiten oder fachlichen Inhalten handelt. Aktivitäten, die das allgemeine Betriebsklima und das Zusammengehörigkeitsgefühl fördern sollen, erhalten gespaltenen Zuspruch, denn ob Verhaltens- oder Einstellungsänderungen aufgrund von punktuellen kurzfristigen Aktionen eintreten, ist umstritten. Eine deutsche Studie vom IAW Köln und der Fachhochschule Köln zeigt, dass betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zum großen Teil (80%) positiv beurteilt werden, 35% diagnostizieren eine Verbesserung der persönlichen Leistung und 28% behaupten, dass sich das Betriebsklima verbessert hat

(Döring-Katerkamp/Schaaf 2009). Böheim und Schneeweis (2008) haben die Daten der beiden CVTS-Erhebungen (1999, 2005) mit der Leistungsstrukturerhebung (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 sogar positiv auf das Lohnkonto der Beschäftigten auswirken, da die höhere Produktivität zu einer höheren Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens führt.

7. ARBEITSZUFRIEDENHEIT, BEWERTUNGEN ZUR ERWERBSARBEIT

In diesem Kapitel werden empirische Daten über Facetten der Arbeitszufriedenheit sowie über weitere Bewertungen der österreichischen Erwerbsbevölkerung zu ihrer Arbeit wiedergegeben. Gegenüber den vorherigen Kapiteln, in denen einzelne zentrale Merkmale von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen detailliert analysiert wurden, und dabei nach Möglichkeit auf „objektive“ im Sinn von „harten“ Verhaltensdaten bzw. auf Fakten zurückgegriffen wurde, geht es im Anschluss um vergleichsweise „weiche“ Daten zu Einstellungen bzw. auch zu emotional verfassten Bewertungen. Mehr noch als bei Verhaltensfragen, die in empirischen Erhebungen ja ebenfalls überwiegend auf Selbstauskünften basieren, ist bei Einstellungsfragen zu berücksichtigen, dass hinter einem manifesten empirischen Ergebnis ein latenter und insofern variierender Bedeutungshorizont zu vermuten ist.

Am Beispiel Arbeitszufriedenheit soll dieser Umstand – gleichsam generalisierend für die weiteren Ausführungen – verdeutlicht werden: Eine empirisch ermittelte Ausprägung für Arbeitszufriedenheit markiert einen oft komplexen subjektiven Bewertungsprozess und ist insofern als Differenz (oder Quotient) von IST-Wert (Wirklichkeit) minus SOLL-Wert (Wunsch) zu verstehen, abhängig etwa von eigenen Zielen oder Berufschancen, z.B. angesichts der aktuellen Konjunktur. Messungen zur Arbeitszufriedenheit, die derartige Bilanzierungen nicht berücksichtigen, übersehen möglicherweise, dass zwei Personen mit identem IST-Wert bei unterschiedlich ausgeprägten Ansprüchen zu ganz anderen Bilanzierungen kommen. So liegt etwa die Arbeitszufriedenheit von Person A schon im Minus-Bereich (mittlere Erfüllung minus hohe Ansprüche – „konstruktive Unzufriedenheit“), während Person B, z.B. aufgrund der Absenkung der eigenen Erwartungen, im Plus-Bereich liegt (mittlere Erfüllung minus niedrige Ansprüche – „resignative Zufriedenheit“). Welche der beiden Personen ist nun tatsächlich zufriedener und inwiefern motiviert gegenwärtige (Un-)Zufriedenheit zukünftiges Verhalten? Neuere psychologische Modelle zur Arbeitszufriedenheit berücksichtigen diese Divergenzen

und gelangen zu verschiedenen Zufriedenheitstypen (vgl. dazu z.B. Fischer/Fischer 2005, Baumgartner/Udris 2005).²⁹ Erwähnt wird die Problematik komplexer individueller Bilanzierungsprozesse an dieser Stelle deshalb, um darauf hinzuweisen, dass zwar viele quantitative Fragebogenerhebungen Indikatoren zur Arbeitszufriedenheit enthalten, jedoch meist vertiefende Analysen fehlen, die über sozialstatistische Unterschiede (nach Geschlecht, Alter, Qualifikation etc.) hinausgehen. Auch in diesem Bericht kann nicht genauer auf derartige Phänomene eingegangen werden, dennoch wird darauf hingewiesen, dies insbesondere bei Einstellungsfragen zumindest mitzudenken. Mit Vorsicht zu bewerten sind daher Befunde zu absoluten Ausprägungen von Arbeitszufriedenheit oder sonstigen Einstellungsmessungen zur Erwerbsarbeit, die ohne Kontextualisierung lediglich in Form einfacher Häufigkeitsausprägungen dargestellt werden und/oder nur für einen einzigen Erhebungszeitpunkt vorliegen. Deshalb ist der Fokus in diesem Kapitel vor allem auf relative Vergleiche zwischen Subgruppen bzw. im Längsschnitt gerichtet.

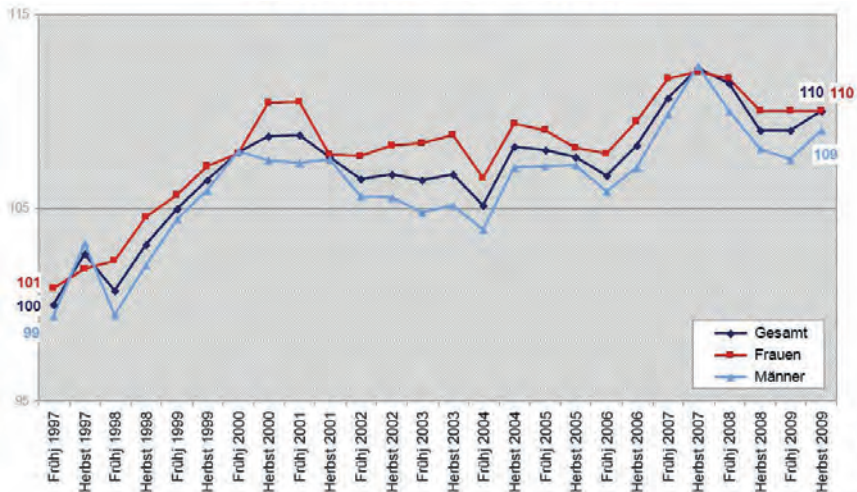
Das gegenständliche Kapitel ist in die folgenden Teile gegliedert: Im ersten Schritt werden Aspekte der Arbeitszufriedenheit bei österreichischen Erwerbstätigen bzw. das wahrgenommene Arbeitsklima analysiert, wobei der Fokus auf den Subgruppen- und Längsschnittvergleich gelegt ist. Daran anschließend wird kurz dargestellt, wie die Folgen des Finanzcrashs 2008 in Österreich bewertet werden. Das Negativ-Wachstum des Bruttosozialprodukts im Jahr 2009 hat nicht nur zu einer Steigerung der Arbeitslosigkeit geführt (der Höhepunkt wird erst für 2010/2011 erwartet), sondern auch bei den (weiterhin) Erwerbstätigen Unsicherheit z.B. hinsichtlich der Stabilität des eigenen Arbeitsplatzes ausgelöst. Welche Beschäftigtengruppen überdurchschnittlich betroffen sind bzw. wie groß die Verunsicherung im EU-Vergleich ausfällt, wird kurz

²⁹ Ähnlich schwierig sind Interpretationen von Veränderungen bei Einstellungsausprägungen im Zeitverlauf: korrespondiert eine veränderte Bewertung der Arbeitssituation mit einer objektiven Verbesserung/Verschlechterung? Oder handelt es sich um veränderte Wahrnehmungen trotz gleich bleibender 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).

beleuchtet. Abschließend werden längerfristige Veränderungen des Stellenwerts der Erwerbsarbeit bzw. von Erwerbszielen im Wertewandel thematisiert. Welche Berufsziele sind im Zeitablauf bedeutsamer geworden und welche unwichtiger? Lässt sich von einem Wandel hin zu postmaterialistischen Werten (im Erwerbsarbeitskontext) sprechen oder sind dahingehende Thesen eher unangebracht?

7.1. Arbeitszufriedenheit, Arbeitsklima

Abbildung 7.1: Entwicklung des Arbeitsklima-Index für Österreich 1997-2009 (normierter Gesamtindex)



Die verlässlichste Datenquelle zur Analyse der Arbeitszufriedenheit von unselbständig Beschäftigten in Österreich, v.a. in punkto Veränderungen im Zeitablauf, ist der im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich durchgeführte Arbeitsklimaindex (vgl. <http://www.db.arbeitsklima.at> bzw. Hofinger et al. 2009). Seit 1997 bewerten in vierteljährlich durchgeführten Befragungen jeweils ca. 900 unselbständig 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.

Wie Abbildung 7.1 ausweist, reagiert der Arbeitsklima-Index sensibel auf Konjunkturveränderungen bzw. auf gesellschaftliche Meinungsbildungsprozesse. So ist die sich abzeichnende Wirtschaftskrise in diesem Erhebungsinstrument schon im Frühjahr 2008 abgebildet, also mehrere Monate vor dem Einsetzen der breiten medialen Berichterstattung, z.B. infolge der Pleite der US-amerikanischen Investmentbank Lehman Brothers. Beginnend mit dem ersten Erhebungszeitpunkt im Frühjahr 1997 (Indexwert 100) zeigt sich bis zum Herbst 2009 ein markanter Anstieg auf 110 Indexpunkte, mit einem „Allzeit-Hoch“ im Jahr 2007, dem Höhepunkt der letzten Konjunktur. Die gesonderte Betrachtung der Teilindizes „Arbeit“ und „Betrieb“ weist im Zeitablauf einen ähnlichen Verlauf auf, d.h. eine tendenziell verbesserte Bewertung aus Sicht der befragten Beschäftigten. Der in der Grafik Gesamtindex abgebildete Geschlechtervergleich ergibt, dass Frauen beinahe zu jedem Erhebungszeitpunkt insgesamt etwas zufriedener mit ihrer Arbeit bzw. mit dem Arbeitsklima sind als Männer. Unterschiede nach weiteren Subgruppen zeigen, dass v.a. niedrig qualifizierte Personen mit (lediglich) Pflichtschulabschluss bzw. auch ältere Erwerbstätige ab 50 Jahren unzufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen sind.

Weitere österreichische Daten zur Veränderung der Arbeitszufriedenheit über längere Zeithorizonte liefern uneinheitliche Befunde: Ergebnisse aus dem Social Survey Österreich (für 1986, 1993, 2003) verweisen auf eine Verbesserung der Zufriedenheit, dagegen jene aus dem European Value Survey (1990, 1999, 2008) auf eine kontinuierliche Verschlechterung (Blaschke/Cyba 2005, Friesl et al. 2009). Während im österreichischen Arbeitsklima-Index, der regelmäßig (vierteljährlich) durchgeführt wird, im Zeitreihenvergleich wirtschaftliche Veränderungen auf der Makroebene gut

erkennbar sind, müsste in diesen Studien bei Längsschnittvergleichen zumindest die konjunkturelle Situation zum Erhebungszeitpunkt mitberücksichtigt werden, um bei stimmungsabhängigen Bewertungen wie Arbeitszufriedenheit einigermaßen verlässliche Interpretationen im Zeitablauf zu liefern. Generell ist bei Analysen zur Arbeitszufriedenheit zu berücksichtigen, dass es eine Vielzahl von psychologischen, soziodemografischen oder organisatorischen Einflussfaktoren gibt, die sich zudem in einzelnen Branchen oder Berufen sehr unterschiedlich manifestieren.

Box 7.1: Arbeitszufriedenheit in der Wiener Kreativwirtschaft

Charakteristische Merkmale in Wiener Kreativwirtschaftsbranchen von A wie Architektur bis W wie Werbung sind klein- bis kleinstbetriebliche Strukturen, ein großer Andrang von Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern (der die Aufnahmekapazität übersteigt), hohe Qualifikationsniveaus und ein hoher Anteil von (allein-)selbständigen Beschäftigungsformen. Ein Gutteil der Erwerbstätigen in diesen Sektoren ist weder als ArbeitgeberIn noch in festen Anstellungsverhältnissen erwerbstätig, sondern irgendwo dazwischen in unterschiedlichen (Projekt)-Arbeitsformen einschließlich Mehrfachbeschäftigungen. Zumindest bei einer Mehrheit der Befragten lässt sich ein idealtypisch komprimiertes Grundmuster wie folgt umreißen: hochkompetitive Arbeitsumwelten haben mäßig stabile Beschäftigungen mit langen Arbeitszeiten, intensiver Arbeitsbelastung und teilweise diskontinuierlichen Berufsverläufen zur Folge, die allerdings aufgrund einer hohen Berufsidentifikation und intrinsischen Motivationslage (Sinn stiftende Arbeit, Unabhängigkeit, Zeitflexibilität etc.) in Kauf genommen werden. Bescheidene Einkommen sind oftmals die Kehrseite von kreativ-künstlerischen Ambitionen oder alternativen Arbeits- und Lebensstilen. Dennoch fallen subjektive Bilanzierungen von Vor- und Nachteilen überwiegend positiv aus, nicht zuletzt weil Ansprüche an die eigene Tätigkeit zumindest teilweise eingelöst werden können. Dazu kommt, dass offene Biografieplanungen mit unklaren

Zukunftsvorstellungen gleichsam die Norm darstellen; dies allein deshalb, weil es in jungen Branchen wie Internet oder Design schlicht an Leitbildern für langfristige Karriereverläufe fehlt. Beispielsweise werden Stehzeiten oder Auftragslöcher als nicht auszuschließende Episoden von vielen selbständigen Akteuren/Akteurinnen antizipativ einkalkuliert. Unter anderem deshalb reagieren Selbständige angesichts der aktuellen Wirtschaftskrise vergleichsweise gelassen, obwohl sie vom Auftragsmangel besonders betroffen sind. Trotz zahlreicher Unwägbarkeiten und der Fragilität vieler Arbeitsverhältnisse, die ein selbständiger Grafiker gleichsam entschuldigend mit der Aussage „wir sind ja ein freies Gewerbe“ illustrierte, ist Erwerbsarbeit in der Kreativwirtschaft insgesamt überwiegend positiv konnotiert (andernfalls wäre der große Andrang in Berufsfelder wie Architektur, Design oder Multimedia auch nicht zu erklären). Eine freiberuflich tätige Architektin verweist in einem Interview auf die Quelle der Zufriedenheit bei vielen Kreativschaffenden, d.h. darauf, dass die Motivation gerade in der Verknüpfung des schöpferischen Aspekts mit dem Feedback für die eigene Arbeit liegt: „Also ich muss sagen, dieses Gefühl, wenn man so ein Haus hinstellt ... und da leben Menschen drinnen und die sagen Ihnen: ‚Wir freuen uns jedes Mal wieder und es ist so toll‘. ... Also ich glaube, der Mensch will Artefakte irgendwo hinterlassen. Und das ist sehr stark, und das hast du im Architekturberuf natürlich zu 100%, wenn man es halbwegs gut hinkriegt. Und das dürfte eine ganz starke Triebfeder sein. Ich meine, in der Kunst ist es ja ähnlich.“

Quelle: Eichmann et al. 2006, S. 23

Interessante Subgruppenvergleiche bei einzelnen Facetten der Arbeitszufriedenheit ermöglicht auch der European Working Conditions Survey (EWCS). Obwohl die letzte Erhebung (2005) einige Jahre zurückliegt, ist das Heranziehen des EWCS für Analysen zur Zufriedenheit der Erwerbstätigen mit Aspekten wie Einkommen, Arbeitszeiten oder Karrierechancen etc. besonders für Subgruppenvergleiche naheliegend. Die erste Spalte der Tabelle 7.1 liefert Prozentangaben zur allgemeinen Zufriedenheit mit den eigenen Arbeitsbedingungen: 90% aller Erwerbstätigen in Österreich sind 2005 mit

ihrer Arbeit zufrieden bzw. sogar sehr zufrieden, und dies trotz zum Teil intensiver Belastungen (vgl. dazu Kap. 5). Im Vergleich der einzelnen Subgruppen fällt nur ein Segment signifikant negativ vom Gesamtdurchschnitt ab: Pflichtschulabsolventen und -absolventinnen bzw. gering qualifizierte Personen in Hilfstätigkeiten – deren ungünstige Arbeitsbedingungen sich wie ein roter Faden durch die einzelnen Kapitel dieses Berichts ziehen. Werden in weiterer Folge Bewertungen zu ausgewählten Aspekten der Erwerbsarbeit betrachtet (d.h. Ausprägungen für Zufriedenheit bei einzelnen Variablen), ergeben die EWCS-Daten für 2005 – in absteigender Reihenfolge – ein differenzierteres Bild: Work-Life-Balance / Arbeitszeiten (88%), Sinnhaftigkeit der Arbeit (85%), Commitment zum Arbeitgeber oder zur Arbeitgeberin (72%), Einkommenszufriedenheit (51%), Karrierechancen (34%). Die markantesten Unterschiede entlang der einzelnen Subgruppen werden im Anschluss erörtert.

Geschlechter: Signifikante Differenzen im Geschlechtervergleich ergeben sich lediglich beim Aspekt der Einkommenszufriedenheit (Männer: 54%, Frauen: 47%); geringfügige (aber insignifikante) Unterschiede auch bei der Zufriedenheit mit eigenen Karrierechancen (Männer: 36%, Frauen: 31%). Die dahinter liegenden Phänomene des Gender-Pay-Gap oder der „gläsernen Decke“ werden im dritten Kapitel eingehender erörtert, eine damit korrespondierende geringere Zufriedenheit erscheint evident. Außerdem spielen hier die geschlechtsspezifische berufsstrukturelle Segregation sowie die höhere Teilzeitbeschäftigungsrate bei Frauen eine Rolle (wobei ein Teilzeitjob wiederum ein Grund für eine tendenziell bessere Work-Life-Balance ist). Ersteres bedeutet etwa, dass wesentlich mehr Männer in exportorientierten Produktionssektoren mit hohen Löhnen (und starker Interessenvertretung) arbeiten, wohingegen typische Frauendomänen z.B. im Niedriglohnsektor wie Handel oder in Gesundheits- und Sozialberufen liegen. Die soeben angesprochene berufliche Segregation im Geschlechtervergleich, konkret das ungleiche Verhältnis von manuellen und nicht-manuellen Tätigkeiten, dürfte sich auch im Befund widerspiegeln, wonach für berufstätige Frauen gegenüber Männern eher vorstellbar ist, den derzeitigen Beruf auch noch mit 60 Jahren ausüben zu können.

Dieses Ergebnis lässt sich anhand des Vergleichs von Berufen bzw. Berufspositionen in der Tabelle noch klarer hervorheben: 70% der hochqualifizierten Fach- und Führungskräfte, 63% der Dienstleistungsbeschäftigten mit mittlerer Qualifikation, 50% der FacharbeiterInnen, aber nur 39% der Hilfsarbeitskräfte können sich vorstellen, mit 60 Jahren noch in derselben Tätigkeit berufstätig zu sein.

Tabelle 7.1: Aspekte der Arbeitszufriedenheit, Erwerbstätige, EWCS 2005

Prozentangaben	Insges. mit Erwerbstätigkeit sehr zufrieden / zufrieden*	Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Arbeit					Kann den derzeitigen Beruf auch noch mit 60 Jahren ausüben (ja) ***
		Work-Life-Balance sehr gut / ziemlich gut*	Mache sinnvolle Arbeit fast immer, häufig**	Fühle mich in diesem Betrieb zuhause stimme sehr / eher zu**	Werde für meine Arbeit gut bezahlt stimme sehr / eher zu**	Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen stimme sehr / eher zu**	
Männlich	88	86	85	71	54	36	58
Weiblich	91	90	84	72	47	31	63
15-29 Jahre	90	91	83	68	49	42	49
30-49 Jahre	90	86	84	69	51	33	63
50+ Jahre	87	88	90	85	49	24	64
Selbständig	92	77	94	90	40	34	69
Unselbständig	90	91	83	67	53	34	58
Teilzeit beschäftigt (unter 35 Std.)	91	95	80	68	47	22	60
Vollzeit beschäftigt	89	88	85	72	51	36	60
Hochqual. Fach- u. Führungskräfte	93	85	92	79	58	49	70
Bürokräfte, Dienstleistung	93	90	77	66	45	32	63
FacharbeiterInnen	86	92	90	75	46	23	50
Hilfsarbeitskräfte	77	87	71	54	45	8	39
1-9 Beschäftigte am Standort	93	86	86	80	45	31	64
10-49 Beschäftigte	87	91	89	72	56	32	58
50-249 Beschäftigte	88	87	76	56	49	25	51
Mehr als 250 Beschäftigte	94	89	91	73	55	49	65
Österreich 2000	91	86	X	X	X	X	64
Österreich 2005	90	88	85	72	51	34	60
EU-15 2005	85	81	80	65	47	33	61

Quelle: EWCS, Europ. Foundation, eigene Berechnungen, fett markierte Werte: Subgruppen-Unterschiede auf 5%-Niveau signifikant

* Variable mit 4 Ausprägungen; ** Variable mit 5 Ausprägungen; *** Variable mit Ausprägungen ja / nein / möchte ich gar nicht

Altersgruppen: Den EWCS-Daten zufolge sind Zufriedenheits-Unterschiede im Vergleich der Altersgruppen nicht besonders ausgeprägt.³⁰ Jüngere Erwerbstätige unter 30 Jahren, denen die berufliche Laufbahn ja gleichsam noch bevorsteht, äußern mehr Zufriedenheit mit 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. Eine Benachteiligung Jüngerer liegt wiederum darin (in der Tabelle aus Platzgründen nicht dargestellt), dass sie häufiger mit einem Arbeitsplatzverlust in den nächsten 6 Monaten rechnen müssen (14% gegenüber 9% Gesamtdurchschnitt).

Beschäftigungsformen: Dass Selbständige im Durchschnitt deutlich längere Wochenarbeitszeiten haben bzw. später in Pension gehen als unselbständig Beschäftigte, drückt sich in Unterschieden bei einzelnen Aspekten der Zufriedenheit aus. Die eigene Work-Life-Balance, d.h. die freie Zeit jenseits der Erwerbsarbeit, wird deutlich ungünstiger eingestuft, ebenso das Einkommen (das Medianeinkommen von Selbständigen liegt z.B. lt. Rechnungshof-Daten deutlich unter jenem von unselbständig Beschäftigten, wobei die Streuung bei Selbständigen größer ist). Dafür äußern Selbständige – aus naheliegenden Gründen – eine größere Verbundenheit mit dem eigenen Unternehmen (mit mehr Verantwortung, aber auch mehr Freiheitspielräumen etc.). Nicht zuletzt aus diesen Gründen ist der Anteil insgesamt Zufriedener oder sehr Zufriedener unter Selbständigen knapp höher als bei unselbständig Beschäftigten (92% gegenüber 90%).

Beschäftigungsausmaß: Teilzeitbeschäftigte liegen aufgrund ihrer geringeren Anwesenheitszeiten gegenüber Vollzeitbeschäftigten bei Bewertungen wie „ich verrichte sinnvolle Arbeit“ oder „ich fühle mich dem Unternehmen verbunden“ ebenso zurück

³⁰ In mehreren Vergleichsstudien kommt dagegen 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 so genannten „Rush Hour des Lebens“ abgelöst (mit höherer beruflicher Beanspruchung bei zugleich intensiven privaten Verpflichtungen v.a. bei der Kinderbetreuung). Dagegen steigt am Ende der Erwerbsarbeitskarriere die Zufriedenheit wieder an, sofern die Gesundheit nicht bereits über Gebühr beeinträchtigt worden ist.

wie bei Einkommenszufriedenheit und insbesondere bei der Zufriedenheit mit den eigenen Karrierechancen (22% zu 36%). Demgegenüber und aufgrund der kürzeren Arbeitszeiten fällt die Work-Life-Balance (95% zu 88%) bei Teilzeitbeschäftigten im Durchschnitt besser aus.

Berufliche Position / Qualifikationsniveaus: Die in der Tabelle 7.1 ausgewiesenen Unterschiede bei Teilzufriedenheiten entlang der beruflichen Positionen sind fast durchgehend signifikant und entsprechen in etwa den Vorannahmen: Führungskräfte und hochqualifizierte nicht-manuell Tätige sind meist zufriedener als die anderen Segmente (Ausnahme: Bewertung der eigenen Work-Life-Balance); durchschnittlich qualifizierte nicht-manuelle Arbeitskräfte und FacharbeiterInnen unterscheiden sich kaum in ihrer Zufriedenheit; dagegen äußern gering qualifizierte Hilfsarbeitskräfte mehr Unzufriedenheit mit der Arbeit und weniger Verbundenheit mit dem Unternehmen. Hervorzuheben ist die hohe Berufs- und Betriebsidentifikation bei Facharbeiterinnen und Facharbeitern, weshalb etwa die Variable „ich verrichte sinnvolle Arbeit“ mit 90% große Zustimmung findet (gegenüber lediglich 77% bei Dienstleistungsbeschäftigten in mittleren Qualifikationsniveaus).

Betriebsgröße: Der EWCS-Vergleich von Betriebsgrößenklassen ist nur eingeschränkt möglich, weil lediglich Daten zur Beschäftigtenanzahl am Standort und nicht zur gesamten Unternehmensgröße vorliegen. Herausgehoben werden können drei Ergebnisse: Befragte in Kleinbetrieben mit weniger als neun Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind (analog zum im Durchschnitt geringeren Verdienst) mit ihrem Einkommen etwas unzufriedener, liegen jedoch andererseits vor allen anderen Betriebsgrößenklassen, wenn nach der eigenen Identifikation mit dem Unternehmen oder der wahrgenommenen Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit gefragt wird. Beschäftigte in Großbetrieben wiederum sind aufgrund der innerbetrieblichen Aufstiegswege zufriedener mit ihren Karrierechancen. Interessant ist außerdem, dass Beschäftigte in Betrieben mit 50 bis 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine signifikant unterdurchschnittliche Identifikation mit der Arbeit bzw.

dem ArbeitgeberInnenbetrieb äußern. In diesen mittelgroßen Betrieben (bzw. Betriebsstandorten) greifen die Vorteile der übersichtlichen Kleinbetriebswelt nicht mehr und der Schutz in Großbetrieben über verrechtlichte Arbeitsbeziehungen mit Betriebsräten noch nicht. Die Tabelle mit den EWCS-Daten für 2005 weist aus (in Übereinstimmung mit vergleichbaren einschlägigen Studien), dass Österreich bei Fragen zur Arbeitszufriedenheit über dem Durchschnitt der EU-15 liegt. Zwar rangiert Österreich (etwa gleichauf mit Ländern wie Deutschland) meist mit etwas Abstand hinter den Spitzenreitern, v.a. skandinavischen Ländern wie Dänemark. Andererseits liegt Österreich als eines der reichsten EU-Länder bei der Bewertung von Arbeitsbedingungen in der Regel deutlich vor den ökonomisch schwächeren Ländern aus Süd- und Osteuropa (genauere Ländervergleiche mit EWCS-Daten finden sich bei Parent-Thirion 2007).

Gegenüber (bivariaten) Unterschieden bei Arbeitszufriedenheit nach Subgruppen lässt sich über multivariate Regressionsanalysen noch genauer benennen, welche Merkmale (unabhängige Variablen) bei kombinierter Betrachtung tatsächlich Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit (abhängige Variable) haben bzw. welche Merkmale sich als insignifikant herausstellen, wenn andere Faktoren mitberücksichtigt werden. Einschlägige Publikationen mit Datenmaterial aus Repräsentativerhebungen, die aufwändigere multivariate Analysen enthalten, sind allerdings in Österreich selten (wenn doch, dann eher als Teil von europäischen Vergleichsstudien). Regressionsanalysen zur Frage, wovon die Lebensqualität der ÖsterreicherInnen abhängt (die bei Erwerbstätigen eng mit Arbeitszufriedenheit korreliert), finden sich etwa bei Schulz et al. (2005) oder Friesl et al. (2009).³¹ Auswertungen von europaweit durchgeführten

31 In der österreichischen Erhebung (2008) des European Value Survey (vgl. Friesl et al. 2009) ergibt eine Regressionsanalyse zur Lebensqualität folgende Ergebnisse: Es zeigte sich, dass der eindeutig 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 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 (vgl. <http://ktf.univie.ac.at/content/site/pt/forschung/wertestudie2008/-methododoku/index.html>).

Repräsentativerhebungen, in denen nach der kombinierten Wirkung unterschiedlicher Einflussfaktoren auf Arbeitszufriedenheit gefragt wird (z.B. Pichler und Wallace 2009 mit Ergebnissen zu den EU-27), unterscheiden vereinfacht zwischen vier Gruppen von unabhängigen Variablen, die jeweils signifikante Wirkungen haben: a) Personenmerkmale (z.B. Geschlecht, Alter, Formalbildung), b) Merkmale der Beschäftigung (Beschäftigungsverhältnis, Arbeitszeiten, Berufsposition); c) Merkmale von Arbeitstätigkeiten (z.B. Autonomie, Lernhaltigkeit, Sicherheit, Bezahlung etc.), sowie d) Länderunterschiede. Den größten Einfluss auf Arbeitszufriedenheit haben im Regressionsmodell von Pichler und Wallace (2009) konkrete Tätigkeitsmerkmale (die erklärte Varianz der abhängigen Variable Arbeitszufriedenheit erhöht sich substantiell, wenn Tätigkeitsmerkmale ins Modell inkludiert werden). Beispielsweise entpuppen sich Variablen wie Beschäftigungsformen oder Arbeitszeit als relativ einflusslos auf Arbeitszufriedenheit, wenn Tätigkeitsmerkmale als zusätzliche Wirkungsfaktoren herangezogen werden. Auch die an sich bedeutsamen Länderunterschiede bei Arbeitszufriedenheit sind Pichler und Wallace zufolge wesentlich auf die unterschiedliche Gesamtstruktur der Qualität von Arbeitsplatz- und Tätigkeitsmustern zurückzuführen – und z.B. weniger auf institutionelle Unterschiede in den Arbeitsmarktsystemen. Anders formuliert: Dort, wo die Anzahl „guter“ Jobs höher ist, ergeben sich im Länderdurchschnitt höhere Werte für Arbeitszufriedenheit.

Weil Gesundheitsschutz ein wesentliches Element von Arbeitsbedingungen ist, wird anhand einer aktuellen EU-weiten Repräsentativbefragung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wiedergegeben, wie die österreichische Bevölkerung (ab 18 Jahren, auch nicht Erwerbstätige) die Entwicklung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in den letzten fünf Jahren (2004-2009) einstuft (vgl. dazu <http://osha.europa.eu/de>). Zunächst überrascht nicht, dass von den ca. 1000 befragten Österreicherinnen und Österreichern 22% angeben, dass Arbeit in hohem Maß Verursacherin einer womöglich angegriffenen Gesundheit ist, mit höheren Zustimmungsraten bei Älteren und niedrig Qualifizierten - weitere 55%

sehen diesen Zusammenhang zumindest in gewissem Ausmaß als gegeben an. Dennoch und analog zu den Ergebnissen des Arbeitsklimaindex vertritt eine relative Mehrheit von 49% die Meinung (gegenüber 30% mit gegenteiliger Ansicht), dass sich Bedingungen für gesundes Arbeiten im Zeitraum von 2004 bis 2009 verbessert haben (höhere Zustimmung dafür findet sich bei Männern bzw. bei Personen mit höheren Bildungsabschlüssen). Interessant ist außerdem, dass sich lediglich 58% der Berufstätigen in Österreich (d.h. 48% aller Befragten, vgl. Tabelle 7.2) über Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz gut informiert fühlen. Damit liegt Österreich hinsichtlich der Informiertheit über Gesundheitsschutzfragen im Vergleich der EU-27 auf einem der hintersten Plätze. Eine weitere Frage dieser Erhebung bezieht sich auf die Einschätzung der zukünftigen Entwicklung von Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz infolge der Wirtschaftskrise seit 2008. Erwartungsgemäß überwiegt hier der Pessimismus, denn 54% der Berufstätigen befürchten negative Auswirkungen auf Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz (dagegen erwarten 37% keine negativen Effekte). Gegenüber dem EU-27-Durchschnitt antworten ÖsterreicherInnen auf diese Frage noch vergleichsweise optimistisch, besonders pessimistisch sind z.B. Befragte in osteuropäischen Ländern, in denen der BIP-Einbruch dramatischer ausgefallen ist.

Tabelle 7.2: Bewertungen zu Gesundheit am Arbeitsplatz, Bevölkerung ab 18 Jahren, EU-weite Befragung, Juni 2009, in %

Prozentangaben	Glauben Sie, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz wurden in den letzten fünf Jahren...		Wie gut fühlen Sie sich selbst über Gesundheitsrisiken und Sicherheitsprobleme am Arbeitsplatz informiert?	
	...besser	...schlechter	sehr gut / gut	nicht sehr gut / überhaupt nicht
Männlich	53	31	52	38
Weiblich	47	30	45	41
18-34 Jahre	49	31	49	43
35-54 Jahre	52	30	57	36
55+ Jahre	48	29	35	41
Schulbildung beendet mit 15 Jahren oder früher	43	29	35	47
Schulbildung beendet mit 16-19 Jahren	51	31	53	36
(Hoch-)Schulbildung beendet mit 20 Jahren oder später	59	24	60	37
Berufstätig	53	29	58	37
Nicht (mehr) berufstätig	45	32	32	43
Österreich gesamt	49	30	48	40
EU-27	57	32	61	34

Quelle: <http://osha.europa.eu/de>, ca. 1000 Befragte für Österreich im Zeitraum März bis Mai 2009

Box 7.2. Arbeitsplatzunsicherheit infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008

Dass sich die Stimmung der (Erwerbs-)Bevölkerung infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 signifikant eingetrübt hat, ist wenig überraschend – gleichsam parallel zum angekündigten Anstieg der Arbeitslosigkeit von 5,8% 2008 auf 8,3% im Jahr 2010 lt. WIFO-Prognose vom September 2009 (vgl. www.wifo.ac.at). Mehrere der bereits angeführten Befunde in diesem Kapitel verweisen ebenfalls auf die erhöhte Unsicherheit (Arbeitsklimaindex, OSHA-Befragung). Welche Personengruppen sind nun einem erhöhten Arbeitsplatzrisiko ausgesetzt bzw. fühlen sich von einem Jobverlust überdurchschnittlich bedroht? Allgemein ist über internationale Erhebungen

dokumentiert (z.B. EWCS 2005, Erlinghagen 2008), dass besonders gering qualifizierte und/oder atypisch beschäftigte (jüngere) Personen (nicht unbegründet) annehmen, eher bzw. früher als andere Beschäftigtengruppen den Job zu verlieren. In etwa diese Befunde lieferten z.B. Betriebsräte in österreichischen Top-300 Unternehmen, die dazu im Jänner/Februar 2009 im Rahmen einer Online-Erhebung befragt wurden (Eichmann/Bauernfeind 2009). Zu diesem Zeitpunkt berichteten Betriebsräte in 52% der befragten Unternehmen vom Abbau von Leiharbeitspersonal und in 24% der Firmen von bereits erfolgten Kündigungen in der Stammebelegschaft. Als gefährdete Beschäftigtengruppen (in Großbetrieben) wurden genannt: Leiharbeitskräfte (76%), angelernte Arbeitskräfte (66%), Personen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen (62%) sowie freie MitarbeiterInnen (58%). Das strukturelle Arbeitsplatzrisiko bei allen weiteren Beschäftigtengruppen wurde von den interviewten Betriebsräten als signifikant niedriger eingestuft. Von der Wirtschaftskrise besonders betroffene Branchen sind dem WIFO-Konjunkturtest vom Mai 2009 zufolge die exportorientierten Sektoren Fahrzeugindustrie bzw. Maschinenbau mit geschätzten Umsatzeinbußen von bis zu 35% bzw. 28% gegenüber dem Vorjahr (www.wifo.ac.at).

Ein Stimmungsbild zur gegenwärtigen Jobunsicherheit in Europa liefert die Eurobarometer-Erhebung 71.2 vom Juni 2009 mit Vergleichsdaten zu den EU-27. Europaweit äußerte zu diesem Zeitpunkt lediglich eine Minderheit die Meinung, dass Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt den Höhepunkt bereits überschritten hätten (28% zu 61%). Dass die wirtschaftliche Unsicherheit als hoch einzustufen ist, ist daran erkennbar, dass im Durchschnitt der EU-27 zwar „nur“ 16% der Befragten (13% in Österreich) einen akuten Jobverlust innerhalb der nächsten Monate befürchten. Doch ebenfalls nur 66% in den EU-27 (73% in Österreich) fühlen sich sicher oder sehr sicher darin, in den nächsten zwei Jahren einen Job zu haben bzw. im Bedarfsfall zu kriegen. Die relativ höchste Jobsicherheit in der zweijährigen Vorausschau findet sich in Ländern wie Dänemark (87%) oder Holland (85%), die geringste in den

osteuropäischen Nachbarländern Slowakei (33%) und Ungarn (45%) bzw. darüber hinaus in Ländern wie Litauen und Bulgarien mit jeweils 39% (vgl. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_316_en.pdf).

7.2. Veränderung von Erwerbszielen und des Stellenwerts von Erwerbsarbeit

Abschließend werden mit Daten aus dem European Value Survey (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 Meinungen im Sinn von „Stimmungsbildern“ 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 gestiegenen 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 8-10 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 des 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 von Personen mit hoher Qualifikation und dem entsprechenden Konkurrenzdruck am Arbeitsmarkt.

Tabelle 7.3: Wichtigkeit von Erwerbszielen im Längsschnittvergleich

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	

Quelle: EVS (n=1500), Friesl et al. 2009: 65

Die Tabelle 7.3 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 hoher Anteil der österreichischen Erwerbstätigen teilweise intensiven Stressbelastungen ausgesetzt ist, etwa weil Arbeitsdruck und Arbeitsgeschwindigkeit zugenommen haben. 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 jeweils ein Wachstum von etwa 10 Prozentpunkten). Eine Gesamtinterpretation dieses Stimmungsbildes zum veränderten Stellenwert von Erwerbsarbeit ist nicht gerade einfach (und verlangt nach bi- und multivariaten Differenzierungen). Klar scheint dagegen, dass angesichts der angeführten Daten vom vieldiagnostizierten Wertewandel hin zu postmaterialistischen Werten wohl nicht gesprochen werden kann. Demgegenüber lässt sich eher ein genereller Anstieg

von beruflichen Ansprüchen diagnostizieren, wobei bei der Äußerung von Meinungen freilich offen bleibt, wie realistisch diese Ansprüche im Einzelfall sind.

8. ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Forschungsbericht liefert einen Überblick über die Struktur der Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen 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. Außerdem sind in den einzelnen Kapiteln europäische Vergleichsdaten zur Einordnung Österreichs im EU-Kontext enthalten. In der anschließenden Zusammenfassung werden die wichtigsten Befunde zu Arbeitsbedingungen in komprimierter Form nochmals wiedergegeben.

Als empirisches Material wurden überwiegend jene quantitativen 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 durchgeführt werden, um Veränderungen in den letzten 10 bis 15 Jahren 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 European Foundation. Die Charakteristika dieser Datensätze sowie der weiteren relevanten Erhebungsprogramme mit Daten zu Arbeitsbedingungen in Österreich sind im Annex beschrieben.

Die nachfolgende Zusammenfassung ist in drei Teile gegliedert: Abschnitt 8.1 fasst Ergebnisse aus den einzelnen Kapiteln jeweils thesenartig zusammen, vor allem zu wichtigen Veränderungstrends bei verschiedenen Aspekten von Arbeitsbedingungen. Abschnitt 8.2 liefert eine kurze Bewertung der verwendeten Datensätze bzw. der Forschungslage zu Arbeitsbedingungen in Österreich respektive etwaiger Lücken.

Im abschließenden Abschnitt 8.3 werden Arbeitsbedingungen in Österreich im europäischen Vergleich resümiert. Anstatt die Palette an Merkmalen im EU-Vergleich nochmals einzeln durchzuspielen (vgl. dazu Annex 2), wird auf erste Ergebnisse von Studien zurückgegriffen, die über eine Bündelung von aussagekräftigen Indikatoren an einem Arbeitsqualitäts-Index im europäischen Vergleich arbeiten. Daran anschließend erfolgt ein kurzer Ausblick, der sich auf Basis der gesammelten Ergebnisse aufdrängt: In welche Richtung müssen sich Rahmenbedingungen für Erwerbsarbeit in Österreich ändern, um das Beschäftigungssystem angesichts struktureller Herausforderungen zukunftssicher zu machen?

8.1. Veränderungstrends bei Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Österreich

Im Anschluss werden wichtige Veränderungstrends der letzten 10 bis 15 Jahre zu Arbeitsbedingungen entlang der Kapitelstruktur 1 bis 7 in geraffter Form bzw. thesenartig zusammengefasst. Dabei ist erstens (wie schon bei den Erörterungen in den einzelnen Kapiteln) daran zu erinnern, dass die Darstellung von quantitativen Ergebnissen zur gesamten 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 u.a.m. 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. So fehlen etwa für Österreich Studien, in denen das Spektrum der gesamten Erwerbs- bzw. Unternehmenslandschaft in empirisch begründeten Segmenten vergleichend analysiert wird, d.h. jenseits der bloßen Auflistung nach Branchen etc. Zweitens ist zu erwähnen, dass sich die Konjunktur- und Wirtschaftskrise seit der zweiten Hälfte 2008 zwar in verschiedenen Forschungsbefunden bereits deutlich bemerkbar ge-

macht hat – v.a. in Bewertungen zum veränderten Beschäftigungs- und Arbeitsklima, etwa angesichts der weiterhin steigenden Arbeitslosigkeit. Allerdings ist sie in vielen empirischen Daten, die zur Zeit der Berichtserstellung (bis Ende 2009) z.B. nur bis 2008 vorliegen, eben noch nicht systematisch abgebildet. Zu vermuten ist hier, dass in den nächsten Jahren der Innovationsdruck auf das österreichische Beschäftigungssystem signifikant zunehmen wird, weil z.B. Auftragseinbrüche in beschäftigungsstarken Produktionsbranchen wie etwa der Fahrzeugindustrie nicht so schnell kompensiert werden können. Aufgrund der noch ungenügenden Datenlage zu Auswirkungen dieser durchaus als Zäsur einzustufenden Wirtschaftskrise ist es deshalb angeraten, sparsam mit Prognosen zur zukünftigen Entwicklung von Arbeitsbedingungen umzugehen, etwa auf Basis der Extrapolation (Verlängerung) von Veränderungstrends der letzten Jahre.

BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUREN, BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

- » Steigerung der Erwerbstätigenquote: Die Erwerbstätigenquote in Österreich ist zwischen 1998 und 2008 von 68% auf 72% gestiegen. Hintergrund dafür ist die um mehr als sieben Prozentpunkte gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen, häufig auf Basis von Teilzeitbeschäftigungen. Auch die Erwerbsintegration von Älteren (55 bis 64 Jahre) hat in diesem Zeitraum zugenommen, liegt allerdings weiterhin unter dem EU-Durchschnitt (41% gegenüber 46%). Zu erwähnen ist außerdem der erschwerte Arbeitsmarktzugang für junge Erwerbstätige, allerdings ist die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich deutlich geringer als im europäischen Durchschnitt.
- » Zunahme atypischer Beschäftigung: Atypische Beschäftigungsformen – die nicht pauschal als prekäre Beschäftigung einzustufen sind – haben in Summe seit 1998 markant zugenommen. Unter Ausklammerung von Teilzeitbeschäftigung, bei der strittig ist, inwieweit hier von atypischer Beschäftigung gesprochen werden kann, ist 2008 befristete Beschäftigung mit 316.000 Arbeitsverträgen am stärksten verbreitet, gefolgt von geringfügiger Beschäftigung mit 276.000 Beschäftigungsverhältnissen.

Stark gestiegen ist in den letzten Jahren Leiharbeit (2008: 71.000), wohingegen freie Dienstverträge (2008: 71.000, davon 26.000 über der Geringfügigkeitsgrenze) und Werkverträge ohne Gewerbeschein (2008: 23.000) eher wieder rückläufig sind (u.a. aufgrund von Fortschritten in der sozialrechtlichen Absicherung etwa bei freien Dienstverträgen).

- » Ausweitung von Dienstleistungstätigkeiten: Der seit Jahrzehnten anhaltende Wandel der Wirtschaftsstruktur – von Produktions- zur Dienstleistungsarbeit – hat sich in den letzten 15 Jahren kontinuierlich fortgesetzt, weshalb 2008 bereits 68% der Erwerbstätigen in Dienstleistungssektoren arbeiten und nur mehr 26% in der Industrie (Landwirtschaft: 6%, ein im EU-15-Vergleich überdurchschnittlicher Anteil). Im Vergleich der Sektoren zeigt sich eine signifikante Polarisierung entlang der Geschlechter: Während 37% aller Männer (noch) in der Industrie bzw. in manuellen Berufen tätig sind (Frauen: 12%), arbeiten 82% der Frauen in Dienstleistungsbranchen (Männer: 57%).

- » Dauer und Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen: Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in Österreich lag 2008 bei etwa 10 Jahren und ist im letzten Jahrzehnt konstant geblieben. Allerdings verbirgt sich hinter diesem Durchschnittswert eine tendenzielle Segmentierung des Beschäftigungssystems, wonach sehr stabilen Beschäftigungsverhältnissen (z.B. Öffentlicher Dienst und/oder AkademikerInnen) ausgesprochen instabile Jobs gegenüberstehen. So liegt die Wahrscheinlichkeit (einer Detailauswertung der Arbeitskräfteerhebung 2005 zufolge), 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 ist der Anstieg der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung, von 16% im Jahr 1998 auf 23% im Jahr 2008; bei Frauen von 31% auf 42%. Teilzeitarbeit ist (weiterhin) geschlechtsspezifisch verteilt, nur 8% der männlichen Erwerbstätigen sind teilzeitbeschäftigt (die weibliche Teilzeitquote ist dagegen die vierthöchste in der EU). Dabei überwiegt v.a. bei Frauen so genannte „lange“ Teilzeit, denn 73% aller teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten 20 Wochenstunden oder länger. Gleichzeitig gilt: je höher die berufliche Stellung, desto geringer die Teilzeitquote.
- » Vereinbarkeitsprobleme bei weiblichen Erwerbstätigen: Das unter österreichischen Paaren mit Kindern mittlerweile am meisten verbreitete Erwerbsmuster ist eine Vollzeitstätigkeit des Mannes bei gleichzeitiger Teilzeittätigkeit der Frau. 40% aller weiblichen Teilzeitbeschäftigten geben als Grund dafür Kinderbetreuung an (im Vergleich dazu 4% der Männer). Die Vereinbarkeitsproblematik im Fall von Kinderbetreuung (oder Erwachsenenpflege) stellt sich in Österreich insofern weiterhin hauptsächlich für Frauen. Gleichzeitig ist der Anteil der selbstbekundeten Unterbeschäftigung, d.h. von Personen, die mehr Wochenstunden arbeiten wollen, als sie tatsächlich arbeiten, mit 4% aller Erwerbstätigen relativ moderat (bei Frauen mit 6% allerdings ausgeprägter, ebenso bei Jüngeren und Migrantinnen / Migranten).
- » Lange Arbeitszeiten bei Vollzeitbeschäftigten trotz geringfügiger Reduktion der Wochenstunden: Die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit unter allen österreichischen Erwerbstätigen ist zwischen 2004 bis 2008 um 1,3 Stunden auf 38,6 Stunden gesunken (parallel zur gestiegenen Teilzeitquote). Dagegen liegt die Wochenstundenanzahl bei Vollzeitbeschäftigten mit 44,4 unverändert hoch und zudem an erster Stelle im EU-15-Vergleich (bei Nichtberücksichtigung von Feiertagen und Urlaubszeiten). 16% aller Erwerbstätigen (51% aller Selbständigen) arbeiten

mehr als 48 Wochenstunden. Vor allem männliche Erwerbstätige in Österreich sind zudem „Überstundeneuropameister“ (drei Viertel aller Überstunden entfallen auf Männer). Im Durchschnitt leistet jeder unselbständig Erwerbstätige pro Woche zwei Überstunden (insgesamt 2008 ca. 355 Mio. Stunden Überstunden, davon ca. 250 Mio. Stunden bezahlt).

- » Flexibilisierung der Arbeitszeitlagen: Insgesamt schreitet die Flexibilisierung der Arbeitszeiten weiter voran. Gemäß dem European Working Conditions Survey arbeiten 2005 nur mehr 46% aller Erwerbstätigen in Österreich jeden Tag die gleiche Anzahl an Stunden (2000: 51%) und nur mehr 52% mit fixen Beginn- und Schusszeiten (2000: 59%). Parallel dazu hat der Anteil der unselbständigen Beschäftigten mit Turnus-, Schicht- oder Wechseldienst zwischen 1998 und 2008 zugenommen (von 15% auf 19%). Während bei den Sonderformen der Arbeitszeit Abend- und Nachtarbeit im selben Zeitraum jeweils geringfügig zugenommen haben (2008: 34% bzw. 20%), waren umgekehrt sowohl Samstags- als auch Sonntagsarbeit jeweils um vier Prozentpunkte rückläufig (2008: 44% bzw. 25%).

EINKOMMEN

- » Bescheidene Realeinkommenssteigerungen bei unselbständig Beschäftigten im EU-15-Vergleich: Die mittleren nominalen Bruttojahreseinkommen in Österreich haben sich zwischen 1997 und 2008 um 22,5% von 19.808 Euro auf 24.257 Euro erhöht. Die realen (inflationbereinigten) Brutto-Stundenlöhne stiegen zwischen 2003 und 2007 von 11,07 Euro auf 11,92 Euro. Im Jahr 2007 betragen die mittleren Stundenlöhne der Männer 12,97 Euro und jene der Frauen 10,51 Euro (ILO 2009: 7). Laut OECD-Daten liegt Österreich innerhalb der EU-15 bei den Bruttoeinkommen der unselbständig Beschäftigten an siebenter Stelle. Mit Realeinkommenssteigerungen bei unselbständig Beschäftigten von insgesamt nur 2,9% zwischen 2000 bis 2008 rangiert Österreich innerhalb der EU-15 allerdings nur auf dem vorletzten

Platz (Schulten 2008: 475). Zwischen 1995 und 2005 haben sich die Einkommensunterschiede zwischen den am besten und schlechtesten verdienenden Beschäftigten in Österreich vergrößert, in diesem Zeitraum ist etwa der Gini-Koeffizient bei unselbständig Erwerbstätigen von 0,41 auf 0,44 gestiegen.

- » Große Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern: Auch wenn die Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern um Teilzeit- und saisonale Beschäftigung bereinigt werden, bleiben sie – wenn auch verringert – bestehen. Frauen verdienen dann noch immer nur 79% der mittleren Bruttojahreseinkommen der Männer. Gründe für die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern liegen daher einerseits in der hohen Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Andererseits und darüber hinaus können als Erklärungen für den Gender Pay Gap Berufswahlentscheidungen, die unterschiedliche Anfangsgehälter und –löhne beinhalten, die Branchenzugehörigkeit sowie die Beschäftigungsdauer innerhalb eines Unternehmens bzw. während der gesamten Erwerbsbiografie herangezogen werden.
- » Große Einkommensdifferenzen im Branchenvergleich: Anhaltend große Einkommensdifferenzen finden sich in Österreich auch bei einer Betrachtung nach Branchen. So verdienen Erwerbstätige, die in der Energie- und Wasserversorgung tätig sind, beinahe zweimal so viel wie der Durchschnitt der unselbständig Beschäftigten und sogar viereinhalb Mal so viel wie Beschäftigte im Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Die großen Einkommensunterschiede können zu einem Gutteil auf branchentypische Beschäftigungsformen (v.a. Vollzeit / Teilzeit) sowie auf die unterschiedlichen Ergebnisse der Kollektivvertragsverhandlungen zurückgeführt werden.
- » Steigender Anteil an Niedriglohnempfängerinnen und -empfängern: Zwischen 1998 und 2007 hat sich der Anteil der NiedriglohnempfängerInnen auf 12,7% erhöht, wobei vor allem der Anteil der Frauen überproportional zugenommen hat.

Außerdem zählt ein nicht unbeträchtlicher Anteil der Erwerbstätigen (228.000 Menschen bzw. 6,4%) zu den so genannten working poor, also zu jener Gruppe, die trotz einer Erwerbstätigkeit armutsgefährdet ist.

ARBEITSORGANISATION UND BETRIEBLICHE PARTIZIPATION

- » In den letzten Jahrzehnten haben Muster der betrieblichen Arbeitsorganisation in Österreich einen rapiden Wandel erfahren. Neben der steigenden Dienstleistungs- und Internationalisierungsintensität sind Arbeitsplätze vor allem kontinuierlichen technischen Veränderungen ausgesetzt, die mit Begriffen wie „Informatisierung“, „Digitalisierung“ oder „Automatisierung“ etikettiert werden und viele Tätigkeitsbereiche gravierend verändert haben. Bezogen auf den IKT-Einsatz waren 2008 55% der Erwerbstätigen in Österreich an Arbeitsplätzen mit Computersystemen tätig, 45% arbeiteten an Plätzen mit Internetzugang. Bei Teilen der Erwerbstätigen hat parallel zur „virtuellen“ auch die physische Mobilität zugenommen. So geben etwa 32% aller Erwerbstätigen an, mehr als ein Viertel der Arbeitszeit außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin tätig zu sein.
- » Zunahme lernförderlicher und Abnahme monotoner Tätigkeiten: Insofern, als sich „gute Arbeit“ mit Indikatoren wie „Erlernen neuer Aufgaben“ (2005: bei 77% aller Erwerbstätigen) oder „Ausführen komplexer Aufgaben“ (2005: bei 83% aller Erwerbstätigen) umschreiben lässt, hat sie zwischen 1995 und 2005 gemäß dem European Working Conditions Survey an österreichischen Arbeitsplätzen kontinuierlich zugenommen (um drei bzw. acht Prozentpunkte). Parallel verringerte sich die Anzahl der Jobs mit einem hohen Anteil an monotonen Tätigkeiten um fünf Prozentpunkte (2005: bei 26% aller Erwerbstätigen). Im Vergleich der EU-27 liegt Österreich (hinter skandinavischen Ländern) beim Anteil gut- und hochqualifizierter (und in diesem Sinn „hochwertiger“) Jobs im obersten Viertel; dementsprechend ist der Anteil (weiterhin) tayloristisch-bürokratisch organisierter Industriearbeit

sowie einfach strukturierter Tätigkeiten unterdurchschnittlich ausgeprägt.

- » Zunahme von Autonomie und Selbstbestimmung am Arbeitsplatz: Den EWCS-Daten zufolge haben in Österreich zwischen 1995 und 2005 – analog zur Lernfähigkeit – selbstbestimmte Handlungsspielräume am Arbeitsplatz zugenommen (z.B. selbständige Einteilung der Arbeitsschritte um sechs Prozentpunkte), allerdings bei gleichzeitiger Zunahme des Arbeitstempos (um acht Prozentpunkte). Betriebliche Rahmenbedingungen wie zunehmender Marktdruck werden von vielen Unternehmen vergleichsweise direkter an die Beschäftigten weitergegeben, im Gegenzug dafür die Kontrollen der Arbeitsausführung zurückgenommen; Letzteres v.a. deshalb, weil komplexe Arbeitsprozesse immer weniger direkt steuerbar sind, und Unternehmen daher auf die Mitgestaltung seitens der Beschäftigten angewiesen sind.

- » Rückgang der Reichweite betrieblicher Interessenvertretung: Internationalisierung, Reorganisation, atypische Beschäftigung bzw. generell das Wachstum bei Dienstleistungen haben sich ungünstig auf kollektive Interessenvertretung ausgewirkt. Gegenüber den Domänen in großen Industriebetrieben (mit einem Männerüberhang) ist die Affinität zu Gewerkschaften z.B. bei Frauen, Jüngeren, Angestellten oder in Kleinbetrieben beträchtlich schwächer. Indikatoren für diesen Wandel sind etwa die Abnahme der gewerkschaftlichen Organisationsdichte (von 47% 1998 auf 35% 2008) sowie der Rückgang der Zahl von Betriebsräten, was zu einer zunehmenden Vertretungslücke auf der betrieblichen Ebene führt. Nur etwa 15% der in Frage kommenden Betriebe (ab fünf Beschäftigten) haben einen Betriebsrat und nur etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Privatwirtschaft wird von einem Betriebsrat vertreten.

ARBEITS- UND GESUNDHEITSBELASTUNGEN

- » Verschiedene physische Belastungen am Arbeitsplatz haben sich verringert: Vor allem aufgrund des Wandels der Wirtschaftsstruktur hin zu mehr Dienstleistungsarbeit hat der Anteil der Erwerbstätigen in Österreich, die ungünstigen physischen Umgebungsfaktoren ausgesetzt sind, in den letzten 10-15 Jahren abgenommen. Weniger Erwerbstätige sind heute Belastungsfaktoren wie z.B. ungünstigen Temperaturen, chemischen Substanzen oder Lärm ausgesetzt als früher. Ein weiterer dahingehender Indikator ist der Rückgang von (anerkannten) Arbeitsunfällen. Was allerdings im Zeitablauf nicht abgenommen hat, sind Belastungen wie z.B. sich ständig wiederholende Hand- oder Armbewegungen, ermüdende Haltungen oder das Tragen bzw. Bewegen schwerer Lasten.

- » Mehr Männer als Frauen sind körperlichen Belastungen ausgesetzt: 55% der männlichen und 40% der weiblichen Erwerbstätigen sind mit zumindest einem potentiell gesundheitsschädigenden physischen Belastungsfaktor konfrontiert. Erwartungsgemäß sind manuell Tätige (Männerüberhang) mit Pflichtschul- oder Lehrabschluss und insbesondere Personen in der Land- und Forstwirtschaft größeren körperlichen Risiken und Belastungen ausgesetzt. Unter den körperlichen Beeinträchtigungen nehmen Knochen-, Gelenks- oder Muskelprobleme (v.a. im Rückenbereich) eine herausragende Rolle ein. Diese machen in Summe zwei Drittel der arbeitsbedingten Gesundheitsprobleme aus. Von Rückenbeschwerden sind selbstredend auch nicht-manuell Berufstätige betroffen, z.B. Arbeitskräfte in sitzenden Berufen und mit wenig Bewegung.

- » Psychische Belastungen sind im Vormarsch: Etwa 35% der männlichen und 25% der weiblichen Erwerbstätigen berichten gemäß Daten der Statistik Austria von Zeitdruck oder Überbeanspruchung, dem am häufigsten genannten psychischen Belastungsfaktor. Der empfundene Arbeits- und Zeitdruck steigt mit der Wochenar-

beitszeit und der beruflichen Position, weshalb vor allem Gut- und Hochqualifizierte Zeitdruck als Belastungsfaktor erwähnen. Die tatsächliche Beeinträchtigung z.B. durch chronischen Zeitdruck scheint dagegen einer davon abweichenden Verteilung zu folgen, denn manuell Tätige leiden faktisch ähnlich häufig unter Stressfolgen. Bei der Betrachtung der Krankenstände in Österreich (durchschnittlich 11,5 Krankenstandstage pro Person) sind psychische Erkrankungen die einzige Krankheitsgruppe, wo es zwischen 1995 und 2006 eine Zunahme der Fehlzeiten gegeben hat.

- » Verbesserung der Bedingungen für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz: Analog zu den gesunkenen physischen Arbeitsplatzrisiken infolge der veränderten Berufsstruktur gibt gemäß einer europaweit durchgeführten Studie der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz eine relative Mehrheit von 49% der ÖsterreicherInnen an (gegenüber 30% mit gegenteiliger Ansicht), dass sich im Zeitraum von 2004 bis 2009 die Bedingungen für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz verbessert haben. (Eine höhere Zustimmung dafür findet sich bei Männern bzw. bei Personen mit höheren Bildungsabschlüssen). Interessant ist demgegenüber, dass sich lediglich 58% der berufstätigen ÖsterreicherInnen über Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz gut informiert fühlen. Damit liegt Österreich in punkto Informiertheit über Gesundheitsschutzfragen im Vergleich der EU-27 auf einem der hinteren Plätze.

BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG

- » Kontinuierlicher Anstieg des formalen Ausbildungsniveaus: Hatten 1999 nur sieben Prozent der Wohnbevölkerung in Österreich (im Alter von 25-64) einen Hochschulabschluss vorzuweisen, so lag dieser Anteil 2007 bei 13%. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich der höchsten abgeschlossenen Schulbildung haben sich verringert, beispielsweise haben Frauen bereits häufiger einen Tertiärabschluss als Männer. Ein guter Bildungsabschluss bringt zwar klare Vorteile am Arbeitsmarkt, ist aber dennoch kein Garant (mehr) für eine ausbildungsadäquate Beschäftigung. Zwischen 10-15% der Erwerbstätigen fühlen sich unterhalb ihres Ausbildungsniveaus eingesetzt, dieser Anteil steigt insbesondere bei Migrantinnen und Migranten markant an, weil deren Berufsabschlüsse in Österreich oft nicht anerkannt werden.
- » Zunahme der beruflichen (und nicht-beruflichen) Weiterbildungsaktivitäten im Erwachsenenalter: Der Bildungsstrukturindikator „Lebenslanges Lernen“ misst den Anteil der Erwachsenenbevölkerung, der vier Wochen vor einer Mikrozensuserhebung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt. Dieser Anteil ist in Österreich in den letzten Jahren gestiegen und liegt 2008 bei 13% (Frauen: 14%, Männer: 12%). Im europäischen Vergleich liegt Österreich über dem EU-15-Durchschnitt (11%), aber weit hinter den Vorreitern Schweden (32%), Dänemark (30%) oder Großbritannien (20%). Der Statistik Austria zufolge nahmen 2007 (laut Selbstauskunft) nur 20% der Bevölkerung im Haupterwerbssalter (25-64 Jahre) an keiner Form der beruflichen oder nicht-beruflichen Weiterbildung teil. Drei Viertel der Befragten bildeten sich über informelle Lernaktivitäten weiter; 40% besuchten nicht-formale (v.a. kursförmige) Weiterbildungen; 4% machten formale, d.h. zu anerkannten Abschlüssen führende Ausbildungen.

- » Unterschiedliches Weiterbildungsverhalten von soziodemografischen Gruppen: Pflichtschulabsolventinnen und –absolventen sowie Ältere unternehmen deutlich seltener berufliche oder private Weiterbildungsaktivitäten als andere Segmente von Erwerbstätigen. Erwachsene Frauen nehmen zwar häufiger an Weiterbildungsaktivitäten teil als Männer, die Motivlage ist jedoch zum Teil eine andere: Weiterbildung bei Männern ist meist beruflich motiviert, Frauen folgen dagegen häufiger ihren nicht-beruflichen Interessen. Männer können den Großteil ihrer beruflich motivierten Weiterbildung in der Arbeitszeit absolvieren, für Frauen trifft das deutlich seltener zu.

- » Unterschiedliches Weiterbildungsangebot nach Betriebstypen: 80% der Unternehmen in Österreich mit mehr als zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten (Teilen ihrer) Beschäftigten betriebliche Weiterbildung an. Mit steigender Unternehmensgröße steigt die Wahrscheinlichkeit für (intern angebotene oder extern zugekaufte) Weiterbildung. Beim Anteil der TeilnehmerInnenquoten und der Dauer dieser Weiterbildungsmaßnahmen liegen österreichische Unternehmen lediglich im Mittelfeld der EU. Unternehmen im Dienstleistungssektor bieten häufiger Fortbildungskurse an als Betriebe aus dem Produktionssektor, kleine Firmen können sich Weiterbildungen seltener leisten als Großunternehmen.

ARBEITZUFRIEDENHEIT, BEWERTUNGEN ZUR ERWERBSARBEIT

- » Verbesserung der Arbeitszufriedenheit: Gemäß dem Arbeitsklimaindex, der auf Basis von vierteljährlichen Erhebungen die Arbeitszufriedenheit von unselbständig Erwerbstätigen in Österreich erfasst, zeigt sich zwischen der ersten Befragung im Frühjahr 1997 (Indexwert 100) bis zum Herbst 2009 (trotz Wirtschaftskrise) ein Anstieg auf 110 Indexpunkte, mit einem Höchststand im Jahr 2007, dem Höhepunkt der letzten Konjunktur. Im Geschlechtervergleich äußern sich Frauen fast durchgehend zufriedener über ihre Erwerbstätigkeit als Männer.

- » Variierende Zufriedenheit entspricht ungleichen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen: Subgruppenvergleiche ergeben relativ enge Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Bewertungen dazu: Gut- und Hochqualifizierte äußern bei verschiedenen Facetten mehr Zufriedenheit als etwa Personen mit (lediglich) Pflichtschulabschluss, die signifikant unzufriedener mit den eigenen Arbeitsbedingungen sind. Frauen (und Teilzeitbeschäftigte) sind mit ihrem Einkommen und den eigenen Aufstiegschancen unzufriedener. Jüngere Erwerbstätige unter 30 zeigen mehr Zufriedenheit mit Aufstiegschancen (weil diese noch realisierbar sind), dagegen fühlen sich Ältere mit ihrem Unternehmen stärker verbunden und haben eher das Gefühl, sinnvolle Arbeit zu verrichten.

- » Zunehmende Jobunsicherheit infolge der Wirtschaftskrise: Als Reaktion auf die gestiegene Arbeitslosigkeit und unklare Perspektiven hat sich die allgemeine Arbeitsplatzunsicherheit seit 2008 erhöht. Gering qualifizierte und/oder atypisch beschäftigte (jüngere) Personen nehmen an, eher bzw. früher den Job zu verlieren. Gemäß dem European Value Survey stimmten in der zweiten Jahreshälfte 2008 in Österreich mit 74% mehr Menschen als 1999 (69%) der Aussage zu, dass die Erwerbstätigkeit in erster Linie ein gesichertes Einkommen garantieren soll. Während für weniger Qualifizierte bzw. NiedriglohnempfängerInnen materielle Aspekte wie v.a. Einkommenssicherheit generell wichtiger sind als etwa für Hochqualifizierte (90% vs. 60%), ist erwähnenswert, dass auch unter Akademikerinnen und Akademikern die Existenzsicherungsfunktion der Erwerbsarbeit deutlich zugenommen hat.

- » Geringerer Stellenwert der Erwerbsarbeit, aber höhere Arbeitsansprüche: Dem European Value Survey zufolge hat der Stellenwert der Erwerbsarbeit in Relation zu anderen Lebenszielen in Österreich in den letzten 20 Jahren abgenommen. Darin ist möglicherweise eine Anpassung an schwierigere Arbeitsmarktbedingungen zu sehen. Auch bieten aufgrund instabilerer Rahmenbedingungen ein Beruf bzw. Unternehmen weniger Identifikationsmöglichkeiten als früher. Parallel dazu hat

in derselben Erhebung die Bedeutung fast aller einzelnen Erwerbsziele im Durchschnitt zugenommen (was als teilweise unrealistische Ausweitung der beruflichen Ansprüche zu interpretieren ist). Wie schon in den vergangenen Erhebungen sind materielle Ziele (Jobsicherheit, Einkommen), intrinsische Leistungsbedürfnisse sowie soziale Kontaktbedürfnisse in etwa gleichauf am Wichtigsten.

8.2. Bewertung der verwendeten Datensätze bzw. der Forschungslage zu Arbeitsbedingungen in Österreich

Gemessen an der Anzahl der verfügbaren repräsentativen Datensätze, vor allem angesichts der zunehmenden Zahl europaweit durchgeführter Befragungen, ist die österreichische Datenlage zu Arbeitsbedingungen 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 aufeinander folgenden Perioden wiederholt Auskunft gibt oder retrospektiv zu ihrer Erwerbsbiographie befragt wird. Zumindest Ansätze in diese Richtung – für kurze Zeitperioden – sind in der Arbeitskräfteerhebung sowie in der EU-SILC-Befragung enthalten, wo InterviewpartnerInnen in den Folgeperioden, die an die Erstteilnahme unmittelbar

anschließen (Quartale in der AKE, Jahre in EU-SILC), nochmals befragt werden. Längere erwerbsbiographische Perioden oder gar gesamte Erwerbsbiographien, 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.

Tabelle 8.1 gibt einen Überblick über jeweils periodisch durchgeführte und der Forschungsgemeinschaft zugängliche Repräsentativerhebungen zu verschiedenen Facetten von Arbeitsbedingungen, die in diesem Bericht herangezogen wurden. (Eckdaten zu den einzelnen Erhebungsprogrammen finden sich im Annex 1.) Darüber hinaus enthält die Tabelle eine grobe Einschätzung darüber, wie gut wichtige Aspekte in den einzelnen Themenfeldern über empirische Daten abgedeckt sind, wenn die verfügbaren Datensätze gemeinsam herangezogen werden. Unabhängig von der Aussagekraft einer einzelnen Erhebung (abhängig vom Sampling und dem Sampleumfang, der inhaltlichen Abdeckung eines Themenspektrums, der Frageformulierung etc.) kann als Faustregel gelten, dass bei einer Mehrzahl von vergleichbaren Erhebungen der Abdeckungsgrad steigt. Dieser Faustregel ist umso eher zuzustimmen, wenn ein bestimmtes Themenfeld zumindest in Grundzügen auch in der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria (bzw. den entsprechenden Ad-Hoc-Modulen) enthalten ist, weil der Mikrozensus mit einem Sample von ca. 50.000 Befragten pro Quartal das mit Abstand aussagekräftigste einschlägige Erhebungsprogramm in Österreich ist.

Tabelle 8.1: Einschätzung der Datenlage zu Arbeitsbedingungen in Österreich

	Periodisch durchgeführte Repräsentativerhebungen	Einschätzung Qualität der Datenlage
Beschäftigungsstrukturen, Beschäftigungsformen	<ul style="list-style-type: none"> » AKE – Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung » AMDB – Arbeitsmarktdatenbank » EWCS – European Working Conditions Survey 	gut
Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben	<ul style="list-style-type: none"> » AKE – Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung » EWCS – European Working Conditions Survey » EQLS – European Quality of Life Survey » ESWT – European Survey on working time and work life balance 	gut
Einkommen, Entlohnungssysteme	<ul style="list-style-type: none"> » EU-SILC – Statistics on Income and Living Conditions » EWCS – European Working Conditions Survey » Datensammlung des Rechnungshofes 	befriedigend
Arbeitsorganisation und Partizipation	<ul style="list-style-type: none"> » EWCS – European Working Conditions Survey 	genügend
Arbeits- u. Gesundheitsbelastungen	<ul style="list-style-type: none"> » AKE – Ad-Hoc-Modul Arbeitsunfälle und Gesundheitsprobleme » EWCS – European Working Conditions Survey » ESENER – Europ. Survey of Enterprises on New and Emerging Risks » Arbeitsklimaindex - Gesundheitsmonitor 	befriedigend
Qualifikation, Aus- u. Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> » AKE – Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung » AES – Adult Education Survey » CVTS – Continuing Vocational Training Survey » EWCS – European Working Conditions Survey 	gut
Zufriedenheit, Bewertungen zur Arbeitssituation	<ul style="list-style-type: none"> » Arbeitsklimaindex » EWCS – European Working Conditions Survey » EVS – European Value Survey » ISSP – International Social Survey Programme » ESS – European Social Survey 	gut

Bei vier der sieben untersuchten Themenfelder 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.

Darüber hinaus ist festzuhalten, dass der EWCS in der Vergangenheit nur mit Samples zwischen 1.000 und 1.500 Personen und zudem nur alle fünf Jahre durchgeführt wurde. Eine Empfehlung lautet daher, bei der nächsten EWCS-Erhebung im Jahr 2010 auf ein solides Sample von zumindest 1.500 Befragten Wert zu legen – um die empirische Basis aller vom EWCS abgedeckten Themen zu verbessern.

Von der Qualität der Datenlage zu unterscheiden ist die Qualität der Forschung, im Sinn der Nutzung der vorhandenen Datensätze für differenzierte Sekundäranalysen. Während das Forschungsteam die Qualität der zur Verfügung stehenden Repräsentativdaten zu Aspekten der Erwerbsarbeit (inkl. der nutzbaren amtlichen Verwaltungsdaten) insgesamt als durchaus zufriedenstellend einstuft, liegt ein gravierendes Manko (nicht nur) der österreichischen Arbeits- bzw. Arbeitsmarktforschung darin, dass die verfügbaren quantitativen Erhebungsprogramme leider zu wenig für vertiefende, v.a. für multivariate Analysen in Anspruch genommen werden. Während etwa in den vergleichbaren skandinavischen Ländern detaillierte und robuste Forschungsbefunde zu vielen unterschiedlichen Facetten der Erwerbsarbeit vorliegen, gibt es dazu in Österreich mangels ins Detail gehender Sekundäranalysen oftmals so gut wie keine (publizierten) Erkenntnisse. Natürlich ist an dieser Stelle an die überschaubare Anzahl an einschlägigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern wie auch öffentlichen Auftraggeberinnen und Auftraggebern sowie an die ohnehin vorhandene Fülle an wertvollen Primärerhebungen aus der quantitativen und qualitativ ausgerichteten Sozialforschung zu erinnern. Außerdem ist zu erwarten, dass im Zuge der Verbreitung von international vergleichender Sozialforschung die entsprechenden Datensätze stärkere Anwendung finden. An der formulierten Kritik selbst, wonach der sekundäranalytische Output aus vorhandenen Datensätzen eindeutig als suboptimal einzustufen ist, ändert das jedoch wenig. Um nur ein Beispiel der Folgen des skizzierten Mankos zu nennen: Es macht für die Forschungslage zu einem bestimmten Thema einen Unterschied, ob in neuen Untersuchungen zwecks Vergleichsmöglichkeiten auf vorhandene Indikatoren aufgebaut wird, oder ob das Rad in Form wenig kompatibler Fragen und Fragebögen

jeweils neu erfunden wird, weshalb aufgrund der nebeneinander verlaufender Diskurse kaum aufeinander Bezug genommen wird bzw. werden kann. Öffentlichen Auftraggebern und Auftraggeberinnen von quantitativ ausgerichteten Studien ist daher zu empfehlen, bei der Vergabe von Forschungsprojekten zu überprüfen, ob die durchzuführende Analyse tatsächlich eine eigene, oft umfangreiche Primärerhebung benötigt, oder nicht besser über Sekundäranalysen vorhandener Datensätze zu realisieren ist (mit der zusätzlichen Option europäischer Vergleiche). Letzteres Vorgehen hätte zudem den Vorteil, die eingesparten Mittel für einen breiteren Methodenmix einzusetzen, d.h. z.B. einer Kombination aus vertiefenden quantitativen Auswertungen gepaart mit einem qualitativen Erhebungsdesign.

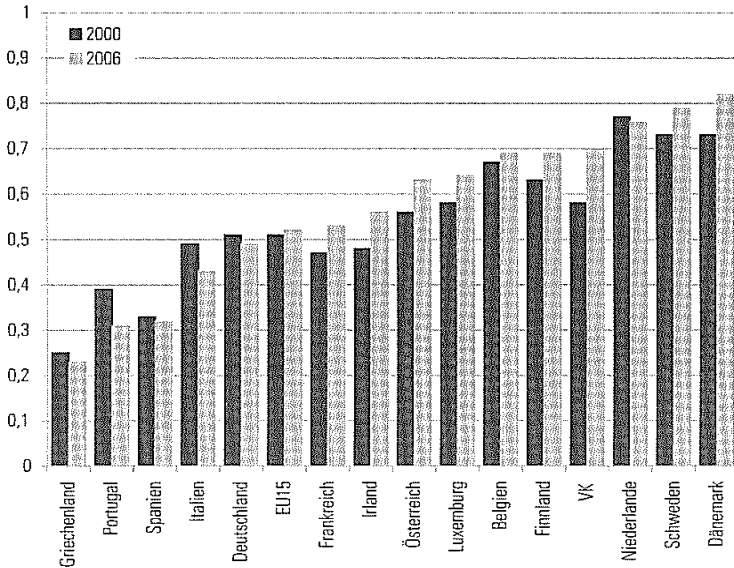
8.3. Arbeitsbedingungen in Österreich im EU-Kontext

In den einzelnen Kapiteln dieses Berichts wurden jeweils internationale Vergleichsdaten zu Merkmalen von Erwerbsarbeit angeführt, an denen in Summe ablesbar ist, dass Österreich im EU-Vergleich (bzw. im EU-15-Vergleich) zumeist solide Mittelfeldplätze einnimmt, jedoch in der Regel z.B. hinter skandinavischen Ländern wie Dänemark oder Schweden liegt und insofern nicht als Vorreiter bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen gilt. In international vergleichenden Analysen wird Österreich, etwa gemeinsam mit Deutschland oder den Benelux-Staaten, den konservativen Wohlfahrtsstaatsmodellen zugeordnet, die gegenüber den progressiveren skandinavischen Systemen sowie teilweise auch gegenüber den liberalen angelsächsischen Modellen (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 Arbeitsbedingungen, wohl auch aus institutionellen Gründen, noch nicht gelungen, zu den nordischen Ländern aufzuschließen. Zu nennen sind hier beispielsweise Bildungsfragen, Programme der Arbeitsgestaltung, Gesundheitsförderung oder Chancengleichheit. Die im gesamten

Erwerbskontext einflussreichen sozialpartnerschaftlichen Institutionen vertreten zudem in der Regel die Interessen der eigenen Klientel und der darin dominierenden Interessengruppen. Positionen, die in ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenverbänden 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 niederschlägt (vertiefende Analysen zum österreichischen Beschäftigungsmodell finden sich in Studien wie z.B. jener von Hermann/Atzmüller 2009).

Anstatt europäische Vergleichsdaten aus den einzelnen Kapiteln nochmals aufzulisten, wird einerseits auf Annex 2 verwiesen, wo etwa 40 erwerbsrelevante Merkmale aus dem European Working Conditions Survey im EU-Vergleich (im Längsschnitt) abgebildet sind. Andererseits wird auf rezente Forschungsergebnisse zurückgegriffen, in denen über einen Mix aussagekräftiger Strukturindikatoren Indizes zum Vergleich der Arbeitsqualität in Europa entwickelt wurden. Aus mehreren dieser Initiativen, die beim Ranking von EU-Staaten zu ähnlichen Ergebnissen gelangen, so etwa Valeyre et al. 2009 (vgl. Kap. 4 dieses Berichts), Seifert/Tangian 2009 sowie Beiträge in Kistler/Mußmann 2009, wird der europäische „Job-Quality-Index“ herangezogen, der auf Basis einer ausgedehnten Indikatorensammlung übersichtliche empirische Resultate liefert (Leschke/Watt 2009 bzw. ETUI 2009). Mithilfe von sechs gleichwertig gewichteten Teilindizes (die selbst wiederum aus mehreren Indikatoren zusammengesetzt sind), wurde in diesem Modell ein Gesamtindex „Job Quality“ berechnet, der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Ländervergleich nachvollziehbar darstellen und zudem Veränderungen zwischen 2000 und 2006 anzeigen 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.

Abbildung 8.1: Job-Quality-Index 2000 und 2006 im Vergleich der EU-15



Quelle: Leschke/Watt 2009

Wie die Abbildung 8.1 ausweist, liegt die Arbeitsqualität der Erwerbstätigen in Österreich diesem Index zufolge über dem EU-15-Durchschnitt und im Ranking der Länder im Mittelfeld. Darüber hinaus ist erkennbar, dass sich Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zwischen 2000 und 2006 in der Gesamtsicht verbessert haben (u.a. aufgrund der positiven Konjunkturerwicklung in diesem Zeitraum). Auf den Teilindizes Löhne und kollektive Interessenvertretung liegt Österreich über dem EU-15-Durchschnitt, bei der Verbreitung atypischer Beschäftigung (je verbreiteter, desto niedriger der Indexwert) und Qualifizierung bzw. berufliche Entwicklung im Durchschnitt, bei Arbeitsbedingungen im engeren Sinn (z.B. Belastungen, Gesundheitsschutz) sowie bei Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unter dem Durchschnitt (vgl. Leschke/Watt 2009).

Während im Jahr 2006 dieser Gesamtindex für Arbeitsqualität zumindest auf europäischer Ebene kaum Geschlechterunterschiede ausweist (aufgrund der Aufsummierung der jeweiligen Vor- und Nachteile), ergeben sich große Differenzen auf einzelnen Teilindizes. Männer verdienen deutlich mehr, sind dafür aufgrund längerer Arbeitszeiten mit einer (objektiv betrachtet) ungünstigeren Work-Life-Balance konfrontiert. Aufgrund des Überhangs von Männern in manuellen Berufen mit körperlichen Anforderungen sind die Arbeitsbelastungen bei Männern ausgeprägter. Frauen sind häufiger atypisch und in Teilzeit beschäftigt, dahingehende Geschlechterdivergenzen haben zwischen 2000 und 2006 noch zugenommen. Demgegenüber zeigt sich in diesem Zeitraum eine aufgehende Schere bei Weiterbildung und beruflicher Entwicklung zugunsten von Frauen. Österreich liegt bei den meisten Teilindizes im europäischen Trend (ist insofern eher unauffällig), im Gesamtindex rangieren Männer hierzulande geringfügig vor Frauen. Dagegen liegen in Ländern wie Dänemark, Großbritannien, Irland oder auch in einigen osteuropäischen Staaten Frauen auch im Gesamtindex voran.³²

Anhand der gesammelten Daten, insbesondere der international vergleichenden, erscheint an dieser Stelle ein kurzer Ausblick auf Gestaltungsoptionen bei Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen angezeigt: Das in diesem Bericht präsentierte empirische Material zu Beschäftigungsformen, Arbeitszeiten und Vereinbarkeit, Einkommen, Arbeitsorganisation, Qualifikation und Arbeitszufriedenheit liefert nicht nur einen Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich, sondern auch viele Anhaltspunkte für Verbesserungen, etwa auf der Referenzfolie von europäischen Vergleichsdaten oder hinsichtlich der Verringerung von Ungleichheiten, z.B. zwischen den Geschlechtern oder zwischen Beschäftigtensegmenten. Die Palette der Handlungsfelder ist beträchtlich und reicht etwa von der Existenzsicherung in Niedriglohnssektoren oder

³² Für die EU-27 liefert der Job-Quality-Index auch (publizierte) länderspezifische Geschlechterunterschiede (vgl. Leschke/Watt 2008). Der jeweilige Gender-Gap in Österreich in Relation zum Durchschnitt der EU-27 fällt bei den einzelnen Indizes wie folgt aus: Löhne (Vorteile für Männer, überdurchschnittlicher Gap), atypische Beschäftigung (Vorteile für Männer, durchschnittlicher Gap); Arbeitszeit und Work-Life-Balance (Vorteile für Frauen, durchschnittlicher Gap); Arbeitsbelastungen/Jobunsicherheit (Vorteile für Frauen, durchschnittlicher Gap); Qualifikation und Entwicklung (geringfügige Vorteile für Männer); kollektive Interessenvertretung (Vorteile für Männer, durchschnittlicher Gap).

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. Zumindest auf einige Handlungsfelder wird abschließend hingewiesen, in denen angesichts der weiter voranschreitenden Flexibilisierung von Erwerbsverläufen Innovationen notwendig erscheinen, um anstehende Herausforderungen für das österreichische Beschäftigungssystem erfolgreich zu bewältigen.

- » Zugang zu lebensbegleitendem Lernen: Schon seit mehreren Jahren wird das lebensbegleitende Lernen propagiert, um sowohl die Arbeitsmarktchancen der Erwerbstätigen als auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu verbessern. Wie die Daten zeigen, könnten die Möglichkeiten insbesondere für Niedrigqualifizierte noch deutlich verbessert werden, um an Aus- und Weiterbildung teilzunehmen bzw. um Bildungsabschlüsse nachzuholen. Gerade Personen mit niedrigem Bildungsabschluss finden offensichtlich kaum Zugang zu Bildungsmaßnahmen, weshalb ihnen der darüber erreichbare soziale Aufstieg in der Regel verwehrt bleibt. Ein besonders deutliches Problem besteht bei Personen mit Migrationshintergrund: Die einen sind unterqualifiziert eingesetzt, können also ihre Bildungsinvestitionen nicht nutzen; die anderen kommen vielfach über die Pflichtschule nicht hinaus und verpassen damit Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Generell dürfte gelten, dass die bisher bildungsbenachteiligten Gruppen nicht nur stärkere Förderung (beginnend von der Primär- und Sekundarstufe!), sondern auch neue Lernformen benötigen, um adäquat an (beruflicher) Weiterbildung partizipieren zu können.

- » Verstärkte Prävention und Gesundheitsförderung: Trotz des ausgeprägten Strukturwandels weg von Landwirtschaft, Bergbau und Industrie hin zu den Dienstleistungen sind hohe körperliche Belastungen bzw. nachteilige Umgebungseinflüsse noch weit verbreitet. Zugleich haben Zeitdruck und andere psychische Belastungen stärkere Verbreitung gefunden und sich im gesundheitlichen Befinden der Erwerbsbevölkerung niedergeschlagen. Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung bedürfen offensichtlich noch einer Verstärkung, sollen die Menschen länger am Erwerbsleben teilnehmen und trotzdem möglichst gesund in den Ruhestand treten. Neue Perspektiven, z.B. jene der „Salutogenese“, welche den Arbeitsplatz als Ort sehen, wo es Gesundheit zu erhalten und zu fördern gilt, könnten eine Trendwende unterstützen. Dafür braucht es allerdings mehr Know-how und Engagement für organisatorische Innovationen, die eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen bewirken, ohne zu Einbußen bei der Wirtschaftlichkeit zu führen. Die Gestaltung der Arbeitsorganisation, vor allem in Bezug auf gesundheitsförderliche Maßnahmen, ist in Österreich weder für die Wissenschaft noch für die Sozialpartnerschaft ein traditionelles Betätigungsfeld gewesen. Gerade ein Vergleich mit den ähnlich reichen nordischen Ländern liegt hier nahe; von deren Erfahrungen zu lernen, könnte einige Fortschritte bringen.

- » Bessere Verteilung der Lebensarbeitszeit: Angesichts der steigenden Lebenserwartung, längeren Ausbildungsphasen mit späterem Berufseintritt, der Tertiarisierung des gesamten Erwerbssystems sowie Herausforderungen zur Sicherung des Pensionssystems ist die vergleichsweise niedrige Erwerbsbeteiligung von Älteren in Österreich weder wünschenswert, noch entspricht sie den Bedürfnissen eines Gutteils der (höher qualifizierten) Beschäftigten. Vereinfacht formuliert geht es darum, das – in Zeiten der Dominanz manueller Arbeit normativ verankerte – „österreichische Modell“ mit langen Wochenarbeitszeiten und steuerlich geförderten Überstunden (die Wochenarbeitszeit von Vollbeschäftigten ist die höchste innerhalb der EU-15) bei gleichzeitig frühem Pensionsantritt in eine nachhaltigere Richtung

umzubauen, wonach die Wochenarbeitszeit verkürzt und im Gegenzug der Verbleib im Erwerbssystem verlängert werden kann. Es ist beinahe überflüssig, zu erwähnen, dass bei kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeiten auch die „rush hour“ in den mittleren Erwerbsjahren zugunsten einer besseren Work-Life-Balance entschärft werden könnte, insbesondere für Personen mit Kinderbetreuungspflichten (d.h. in der Regel Frauen), oder in Phasen der Umorientierung (Job- oder Berufswechsel etc.) mit erhöhtem Weiterbildungsbedarf. Demgegenüber sind viele der älteren Erwerbstätigen durchaus bereit, einige Jahre länger zu arbeiten – um dem eigenen Leben ausreichend Struktur, Kontaktgelegenheiten sowie auch mehr Einkommen zu geben – sofern die Rahmenbedingungen passen.

- » Nachhaltige, d.h. dynamisch konzipierte Absicherung bei Brüchen im Erwerbsverlauf: Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktintegration sind (wie etwa in Dänemark) dahingehend auszubauen, dass der Fokus auf den statischen Schutz existierender Beschäftigungsverhältnisse um soziale Absicherung im Sinn der Flankierung im gesamten Erwerbsverlauf ergänzt wird. Wenn von Beschäftigten mehr Mobilität eingefordert wird, d.h. Jobwechsel, Berufswechsel oder Wechsel der Beschäftigungsform, sind dafür ausreichende „Leitplanken“ bei der Gestaltung von kritischen Übergangsphasen entscheidend, etwa eine Ausweitung des Konzepts Bildungskarenz bzw. generell mehr Unterstützung bei Weiterbildungsphasen (und auch gehaltvollere Weiterbildungsangebote). Dazu kommt, dass eine Erholung der Konjunktur neue Absatzmärkte und insofern Innovationen verlangt, wofür allerdings Schutz gegen riskante wie auch normale Brüche im Erwerbsverlauf notwendig ist, um sich den Herausforderungen auch offensiv stellen zu können: „Dabei mangelt es vor allem an einer Absicherung gegen Risiken, die es den Menschen erlaubt, kritische Übergänge auch selbst zu wagen. Weitgehend unberücksichtigt bleiben dabei zeitweilige Übergänge zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit wie auch umgekehrt Übergänge in einen zweiten oder dritten Bildungsweg, Kombinationen von Arbeit

und Bildung, flexible Übergänge zwischen Erwerbstätigkeit und Pflegezeiten von Angehörigen oder graduelle (anstelle abrupter) Übergänge in die Rentenphase“ (Struck et al. 2009: 522). Zu ergänzen ist, dass Personen, denen aufgrund einer besseren Absicherung von Flexibilitätsansprüchen ein temporärer Ausstieg aus der Erwerbsarbeit ermöglicht wird, z.B. zwecks Weiterbildung, wiederum Arbeitsplätze für Jobsuchende frei machen.

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), Arbeitsklimaindex (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
Arbeitsklimaindex	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	BMWF
Social Survey Österreich (Teil des ISSP)	BMWF
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
ESWT – European Survey on Working time and Work-Life balance; ECS – European Company Survey	Europäische Stiftung

THEMATISCHE ÜBERSICHT

	Hauptdatensätze	Beschäftigten-Befragungen	Unternehmens-Befragungen
Entwicklung von Beschäftigungsstrukturen, Beschäftigungsformen	AKE, AMDB, EWCS		
Arbeitszeiten, Vereinbarkeit	AKE, EWCS	EQLS, ESS	ESWT
Arbeits- u. Gesundheitsbelastungen	AKE-Sondererhebung, EWCS, Arbeitsklimaindex		ESENER
Arbeitsorganisation	EWCS		
Verdienst, Entlohnungssysteme	EU-SILC, EWCS		
Qualifikation, Aus- u. Weiterbildung	AKE, EWCS	AES	CVTS
Einstellungen, Zufriedenheit, Arbeitsklima/Betriebsklima	EWCS, Arbeitsklimaindex	EVS, ISSP, ESS	

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-27, Norwegen, Island, Schweiz
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 aufeinander folgenden 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 Datenbanken ISIS und SuperSTAR der Statistik Austria (siehe www.statistik.at/web_de/services/datenbank_superstar/index.html) verfügbar. 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.
Qualität	Hoch, keine Mängel bekannt
Publikationen	Pressemitteilungen, Quartals- und Jahresschnellberichte, 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 so genannten 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 Mitgliedstaaten 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 aufeinander folgende 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 (2,31 Personen im Jahr 2008) 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 so genannte 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 Quartalergebnisse 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 ein jährlich wechselndes Zusatzmodul, das einem arbeitsmarktrelevanten Thema gewidmet ist. Dieses Thema wird jeweils EU-weit vorgegeben, wobei die genaue Frageformulierung und Schwerpunktsetzung im Ermessen der durchführenden nationalen statistischen Institutionen liegt. Die Themen der bisherigen Module waren Eintritt Jugendlicher ins Erwerbsleben (2009), die Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten (2008), Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme (2007), Übergang in den Ruhestand (2006), Vereinbarkeit von Beruf und Familie (2005), sowie Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung (2004).

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 Bildungsbiographie 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 den Arbeitszeitwünschen 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. zwölf 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 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
Samplegröße in Österreich	n= 1000	n= 1500	n= 1000
Teilnehmende Länder	EU 15	EU 15+ ³³ Norwegen	EU 25 plus Bulgarien, Rumänien, Kroatien, Türkei, Norwegen und Schweiz.
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		
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/ewco/surveys/ewcs2005/results.htm		
Nächste Erhebungswelle	Frühjahr 2010		
Übersetzung	Original Englisch, zwei unabhängige Übersetzungen, Zusammenspielung und kontrollierende Rückübersetzung.		
Methodologische Dokumentation	ausführlich		
Ausblick	2010 werden ca. 30.000 erwerbstätige Personen in 31 Ländern Europas über Arbeitsbedingungen befragt.		

Der European Working Conditions Survey (EWCS) ist die thematisch umfangreichste Befragung über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Europa. Die Umfrage wurde von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ins Leben gerufen. Eurofound verfolgt das Ziel, EntscheidungsträgerInnen in der Sozialpolitik, Wirtschaft und ArbeitnehmerInnenvertretung mit Studien über Lebens- und Arbeitsbedingungen zu beraten; einerseits auf Basis von empirischen

33 2001 wurde der EWCS zusätzlich in den zehn neuen Mitgliedsländern plus Bulgarien und Rumänien erhoben. 2002 wurde die Erhebung in der Türkei durchgeführt.

Erhebungen, andererseits über thematische Dokumentationen, die über ein Netzwerk nationaler Korrespondenten und Korrespondentinnen abgedeckt werden. Der EWCS wird seit 1990/91³⁴ 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 Bezahlungssysteme sowie Aspekte struktureller Rahmenbedingungen. Um im Längsschnitt vergleichbare Daten zu generieren, wurden viele bestehende Fragebögen 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, mit Hilfe des „random walks“ (Zufallsbewegung) werden InterviewpartnerInnen 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

34 Die erste Erhebung wurde in den damaligen 12 EU-Ländern durchgeführt, in Österreich wurde der EWCS erstmals 1995 erhoben.

Feldarbeit durch. Die nächste Erhebungswelle startet im Frühjahr 2010. Der Fragebogen wurde in 27 Sprachen von je zwei unabhängigen Expertinnen und Experten übersetzt, als Orientierung galt die englische Originalversion. Nach Absprache werden 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 1000 Personen, im Jahr 2000 dann 1500 und im Jahr 2005 wieder 1000 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 1500 Personen vorteilhaft.³⁵

Generell ist bei vergleichenden internationalen Umfragen zu berücksichtigen, dass zusätzlich zu bekannten potentiellen Fehlerquellen der Umfrageforschung (v.a. subjektive Bewertungen, Stichprobenverzerrungen) weitere Interpretationsrisiken dazu kommen, die entsprechend zu berücksichtigen sind.

³⁵ Die maximalen Schwankungsbreiten für die österreichische Erwerbsbevölkerung betragen: bei n=500 ca. +/- 4,4%; bei n=1000 ca. +/-3,1% und bei n=1500 nur noch +/- 2,5%.

- » 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).
- » Bei der Analyse des EWCS-Originaldatensatzes fiel auf, dass die österreichischen Bundesländer falsch vercodiert wurden. Erst beim Vergleich des Codebuchs mit dem österreichischen Originalfragebogen konnte geklärt werden, warum 20% der befragten Personen vermeintlich aus Vorarlberg stammen, wohingegen die Wiener Bevölkerung deutlich unterrepräsentiert war. Der österreichische Fragebogen codierte die Bundesländer von West nach Ost, das Codebuch listete die Bundesländer von Ost nach West. Die Überprüfung der Codierung zeigt allerdings, dass die Bundesländerverteilung in der Stichprobe ohnehin der Verteilung in der Grundgesamtheit entspricht, also korrekt erhoben wurde. (Die 20% des Samples, die vermeintlich Vorarlberg zugeordnet waren, entpuppten sich als WienerInnen, was einer korrekten Vorgangsweise entspricht.) Dennoch: Um die Qualitätsstandards der empirischen Umfrageforschung gerecht zu werden, bedarf es in jedem Land einer ausreichenden Budgetierung und Kontrolle der Erhebungsarbeit.

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-27 (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 aufeinander folgenden 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 www.statistik.at/web_de/services/datenbank_superstar/index.html)
Kosten	Die Teildatensätze sind kostenlos, komplette Jahresdatensätze sind kostenpflichtig
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/fragebogen/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 aufeinander folgende 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 Gesamtbioographien 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 demographischen 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 selbständiger und unselbständiger 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 selbständigen 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. Haushaltsbiographien.

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 Arbeitsbedin-

gungen 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. Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer OÖ

Erhebungszeitpunkt	Laufende Erhebung (seit 1997), vierteljährliche Erhebung
Samplegröße in Österreich	Vierteljährliche Befragung von ca. 900 unselbständig 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://www.arbeiterkammer.com/arbeitsrecht/arbeitsklima.htm http://www.db.arbeitsklima.at/
Nächste Erhebungswelle	Kontinuierliche Erhebung
Methodologische Dokumentation	http://www.arbeiterkammer.com/arbeitsrecht/arbeitsklima.htm 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 unselbständiger 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 unselbständig erwerbstätiger Personen in ganz Österreich. Zur Erhebung der Daten werden vierteljährlich jeweils 900 ArbeitnehmerInnen in ganz Österreich befragt. Diese Befragung wird von IFES mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens in persönlichen Gesprächen durchgeführt. Der Fragebogen umfasst 26 thematische Indikatoren, parallel dazu werden sozio- und betriebsdemographische 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 weiter Folge zu einem Gesamtindikator zusammengefasst. Jeweils zwei Erhebungswellen, also insgesamt etwa 1800 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 österr. 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. z.B. 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 unselbständig 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 3000 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 dem BMASK betrieben und beinhaltet arbeitsmarktrelevante Mikrodaten des Hauptverbandes der österreichischen 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 Arbeits-

marktservice 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 stellen 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 Verwal-

tungsdaten kann die Arbeitskräfteerhebung (vgl. weiter oben) als die umfangreichste komplementäre Erhebung betrachtet werden. Es erschien 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
Samplegröße in Österreich	n= 4600
Teilnehmende Länder	EU-27 (außer Irland und Luxemburg), 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 (nicht-formale 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 Unterricht, Kunst und Kultur und das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Österreichische Vertretung	Statistik Austria
Datenzugang	Statistik Austria, Eurostat
Kosten	200 Euro
Publikationen	http://www.statistik.at/ , Eurostat
Website	http://www.statistik.at/ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/
Webanalyse	Kurzdarstellung der Ergebnisse verfügbar unter http://www.wissenslandkarte.ktn.gv.at/161077_DE-.pdf
Methodologische Dokumentation	Task Force Report verfügbar unter http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CC-05-005/EN/KS-CC-05-005-EN.PDF (in englischer Sprache)
Ausblick	Nächste Erhebung: 2012

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 Task Force zur Vereinheitlichung der EU-weiten Daten zu Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen. Zukünftig soll der AES alle fünf Jahre EU-weit erhoben werden. Die Auswahl der Zielpersonen erfolgte nach dem Prinzip einer geschichteten proportionalen Zufallsstichprobe, die Personen wurden mit Hilfe 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 nicht-formaler 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 zeitlichem 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= 1000	n= 1000
Teilnehmende Länder	28 europäische Länder	EU 27 plus Norwegen, Türkei, Kroatien Mazedonien
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 Zufallstichprobe	
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 1000 Personen ab 18 Jahren befragt. Ein Großteil der Fragen wurden 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	2003	2005	2007	2009
Samplegröße in Österreich	n= 1500	n= 1500	n= 1500	n= 1500
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 Zufallstichprobe			
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://ess.nsd.uib.no/bibliography/			
Website	http://www.europeansocialsurvey.org/			
Webanalyse	http://nesstar.ess.nsd.uib.no/webview/			
Übersetzung	Original in Englisch, Übersetzung durch nationale Kooperationspartner/innen, Checklisten und ausführliche Dokumentation vorhanden.			
Methodologische Dokumentation	Sehr ausführlich			
Ausblick	2011 werden die Datensätze der 5. Erhebungswelle veröffentlicht			

Der ESS ist eine hochwertige 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 sozialem Wohlbefinden sowie der Lebensplanung. Die aktuelle Erhebung (2009) beinhaltet im Sondermodul die Themen Wohlfahrt und altersbedingte Diskriminierung. Die Ergebnisse der kommenden 5. Erhebungswelle werden im Herbst 2011 veröffentlicht, das Sondermodul von 2005 zum Thema Arbeit, Familie und Gesundheit wird unter dem Gesichtspunkt der Wirtschaftskrise in der 5. Runde erneut erhoben.

9.2.4. EVS – European Value Survey

Erhebungszeitpunkt in Österreich	1990	1999	2008
Samplegröße in Österreich	n= 1500	n= 1500	n= 1500
Teilnehmende Länder	31 europäische Länder	33 europäische Länder	45 Länder europäische Länder: n= 70.000
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 Zufallstichprobe		
Organisation	EVS Foundation, http://www.europeanvaluesstudy.eu/		
Technische Durchführung	vgl. EVS (bis 1999 Fessel+GfK)		
Österreichische Vertretung	Prof. Dr. Paul Zulehner; Univ. Wien, Institut für Pastoraltheologie http://www.univie.ac.at/ktf/content/site/pt/forschung/wertestudie2008/index.html		
Datenzugang	GESIS bis zu 1999, Die Daten für 2008 sind noch nicht erhältlich. http://www.gesis.org/dienstleistungen/daten/umfragedaten/european-values-study/		
Kosten	Keine		
Publikationen	„Die Österreicher/-innen, Wertewandel 1990-2008“, Christian Friesl, Regina Polak, Ursula Hamachers-Zuba (Hg.), Czernin Verlag, 2009.		
Website	http://www.europeanvaluesstudy.eu/		
Webanalyse	http://www.atlasofeuropeanvalues.eu/		
Nächste Erhebungswelle	2017		
Übersetzung	Die österreichische Fragebogenversion orientierte sich nach der englischen und deutschen Version. Der Fragebogen wurde sowohl von Sprachexpertinnen und -experten als auch vom nationalen wissenschaftlichen Team übersetzt.		
Methodologische Dokumentation	ausführlich		
Ausblick	Daten von 2008 sind ab Frühling 2010 erhältlich		

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 am 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 2009 erschienenen Publikation „Die Österreicher/-innen, Wertewandel 1990-2008“, herausgegeben von Christian Friesl, Regina Polak, Ursula Hamachers-Zuba (Czernin Verlag) werden Veränderungen in den letzten 20 Jahren detailliert wiedergegeben.

9.2.5. Social Survey Österreich (ISSP – International Social Survey Program)

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 Identität sowie Fragen zu Erwerbsbedingungen und Arbeitseinstellungen. Die Teilnahme und die Stichprobengröße hängen von der nationalen Finanzierung ab.

Der Soziale Survey Österreich ist in das ISSP eingebettet, die nationalen WissenschaftlerInnen 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 Soziale 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 in-

haltliche 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/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.

9.3. Repräsentative Unternehmensbefragungen mit Daten zu Arbeitsbedingungen in Österreich

9.3.1. CVTS – Continuing Vocational Training Survey

Erhebungszeitpunkt in Österreich	1999	2005
Samplegröße in Österreich	n= 6900 Unternehmen	n= 3435 Unternehmen
Teilnehmende Länder	EU-15 plus Norwegen und den neun Beitrittsländern	EU-27 plus Norwegen
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 10 Beschäftigte in den ÖNACE-Wirtschaftsklassen C bis K und O	
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/ http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/edtc/library?!=public/continuing_vocational	
Website	http://www.statistik.at/ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/	
Webanalyse	Eurostat	
Methodologische Dokumentation	Sehr ausführlich	
Ausblick	Nächste Erhebung: 2010	

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 Mitgliedstaaten der EU durchgeführt, Österreich nimmt seit der 2. Erhebungswelle 1999 an der Befragung teil, sie wird alle fünf Jahre wiederholt. 2005 wurden insgesamt 35.316 Unternehmen mit mindestens

zehn Beschäftigten in der gesamten EU über die betriebliche Weiterbildung befragt, in Österreich haben 3435 Unternehmen an der Befragung teilgenommen.

9.3.2. ESENER – European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks

Erhebungszeitpunkt	2009
Samplegröße in Österreich	n= 1000 Unternehmen ab 10 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	Vier stufiges 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	Ab 2010: UK Data Archive (UKDA); http://www.data-archive.ac.uk/ http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp
Kosten	Keine
Website	http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/risks
Ausblick	Publikationen 2010

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. ESWT (2005) – European Survey on Working time and Work-Life balance; ECS (2009) – European Company Survey

Erhebungszeitpunkt	2005	2009
Samplegröße in Österreich	n= 1000 Unternehmen ab 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	n= 1000 Unternehmen ab 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
Gesamtsample	20.000 europäische Unternehmen	ca. 30.000 Unternehmen in Europa
Teilnehmende Länder	EU-15 Ländern plus Tschechien, Zypern, Ungarn, Polen Slowenien und Lettland	EU-27 plus Kroatien, Türkei und Mazedonien
Themen	Teilzeit-/ Vollzeitarbeit, Arbeitszeiten und flexible Arbeitszeitgestaltungen, Überstunden, Entscheidungsfreiheit für MitarbeiterInnen über das Beschäftigungsausmaß, (Teilzeit/Vollzeit, Überstunden..), Schichtarbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Kinderbetreuung, Folgen der Flexibilisierung von Arbeitszeit, Bereitschaft des Unternehmens zur Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei privaten Verpflichtungen, Ruhestand und Frühpensionierung	zusätzlich: sozialer Dialog, ökonomische Outputvariablen des Unternehmens, ökonomische Beteiligung der MitarbeiterInnen
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/companysurvey/2004/ , aktuellste Publikationen des ECS werden im Dezember 2009 erwartet.	
Website	http://www.eurofound.europa.eu/surveys/companysurvey/2009/index.htm	
Methodologische Dokumentation	ausführlich	
Ausblick	ECS 2009 Publikationen	

2005 initiierte die Europäische Stiftung eine Unternehmensbefragung über Arbeitszeitmodelle und Work-Life-Balance in 20.000 Unternehmen mit mindestens 10 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 wurde der ECS (European Company Survey) als Folgestudie durchgeführt. Der neue Fragebogen enthält zusätzliche Variablen über den sozialen Dialog der Unternehmensführung mit Beschäftigten und ökonomischen Outputvariablen von Unternehmen, sowie der finanziellen Beteiligung der MitarbeiterInnen am Unternehmen. Die ersten ECS Publikationen werden im Dezember 2009 erwartet.

10. ANNEX 2: LÄNGSSCHNITTDATEN AUS DEM EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEY

Sind Sie hauptsächlich: angestellt (inkl. ArbeiterInnen oder Beamtinnen/Beamte)?					Was für einen Arbeitsvertrag haben Sie?				
%: ja		1995	2000	2005	% einen zeitlich unbefristeten		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	85	84	79	Österreich	Gesamt	88	87	81
	Männer	85	82	78		Männer	87	88	82
	Frauen	85	87	80		Frauen	88	87	79
EU-15	Gesamt	79	83	83	EU-15	Gesamt	81	82	78
	Männer	76	80	80		Männer	82	84	80
	Frauen	82	86	86		Frauen	79	80	75

Wie viele Stunden in der Woche arbeiten Sie normalerweise in Ihrem Hauptberuf?					Anteil der Teilzeit-Beschäftigten				
Stunden		1995	2000	2005	%		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	41,1	39,5	39,8	Österreich	Gesamt	X	16	20
	Männer	44,0	42,4	42,9		Männer	X	4	6
	Frauen	37,7	35,6	36,2		Frauen	X	31	35
EU-15	Gesamt	39,7	38,2	37,4	EU-15	Gesamt	X	18	18
	Männer	42,9	41,7	40,8		Männer	X	6	7
	Frauen	35,2	33,5	33,0		Frauen	X	33	33

Was ist in Ihrem Lohn/Gehalt enthalten?

Stückakkord oder Produktivitätsprämie					Bezahlungen für Überstunden				
%: ja		1995	2000	2005	%: ja		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	9	6	13	Österreich	Gesamt	44	34	46
	Männer	8	7	18		Männer	50	45	55
	Frauen	9	4	7		Frauen	37	20	34
EU-15	Gesamt	13	7	11	EU-15	Gesamt	22	21	32
	Männer	15	9	14		Männer	25	26	38
	Frauen	10	4	7		Frauen	18	16	26

Wie oft arbeiten Sie normalerweise pro Monat in der Nacht, das heißt, für mind. 2 Stunden zwischen 22 und 5 Uhr morgens?

% mind. 1 mal		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	20	19	19
	Männer	28	24	22
	Frauen	12	13	15
EU-15	Gesamt	21	17	18
	Männer	26	22	23
	Frauen	13	11	13

Wie oft im Monat arbeiten Sie am Sonntag?

% mind. 1 mal		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	25	28	29
	Männer	31	29	28
	Frauen	19	26	30
EU-15	Gesamt	30	46	25
	Männer	34	51	27
	Frauen	25	40	23

Und an wie vielen Samstagen arbeiten Sie im Monat?

% mind. 1 mal		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	51	54	51
	Männer	55	55	51
	Frauen	46	52	52
EU-15	Gesamt	56	26	51
	Männer	61	28	53
	Frauen	49	24	47

Und wie oft im Monat arbeiten Sie mehr als 10 Stunden am Tag?

% mind. 1 mal		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	X	35	43
	Männer	X	44	52
	Frauen	X	24	33
EU-15	Gesamt	X	33	35
	Männer	X	42	44
	Frauen	X	22	23

Arbeiten Sie ...**jeden Tag die gleiche Anzahl von Stunden?**

%: ja		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	X	51	46
	Männer	X	49	47
	Frauen	X	54	44
EU-15	Gesamt	X	59	59
	Männer	X	57	57
	Frauen	X	61	61

jede Woche die gleiche Anzahl von Tagen?

%: ja		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	X	68	69
	Männer	X	66	70
	Frauen	X	69	68
EU-15	Gesamt	X	76	75
	Männer	X	73	74
	Frauen	X	79	77

mit fixen Beginn und Schlusszeiten?

%: ja		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	74	59	52
	Männer	74	55	50
	Frauen	75	64	55
EU-15	Gesamt	65	65	61
	Männer	60	61	56
	Frauen	71	70	67

im Schichtdienst?

%: ja		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	9	13	13
	Männer	12	16	14
	Frauen	7	10	12
EU-15	Gesamt	13	19	16
	Männer	13	19	16
	Frauen	12	18	16

Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit

ein hohes Arbeitstempo?				arbeiten unter Termindruck					
% mind. ¼ der Zeit		1995	2000	2005	% mind. ¼ der Zeit		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	64	63	73	Österreich	Gesamt	76	65	69
	Männer	69	67	73		Männer	84	75	74
	Frauen	58	57	72		Frauen	67	50	62
EU-15	Gesamt	54	56	61	EU-15	Gesamt	56	59	62
	Männer	55	58	65		Männer	61	63	69
	Frauen	52	53	57		Frauen	49	54	55

Ist Ihr Arbeitstempo abhängig von der Arbeit der Kolleginnen oder Kollegen?				Ist Ihr Arbeitstempo abhängig vom automatischen Tempo einer Maschine oder Bewegung des Produktes?					
%: ja		1995	2000	2005	%: ja		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	34	39	36	Österreich	Gesamt	21	18	21
	Männer	38	43	38		Männer	26	23	26
	Frauen	29	33	33		Frauen	14	12	16
EU-15	Gesamt	38	42	42	EU-15	Gesamt	21	19	19
	Männer	40	45	45		Männer	24	24	23
	Frauen	35	39	39		Frauen	17	13	13

Ist Ihr Arbeitstempo abhängig von der direkten Kontrolle Ihres Vorgesetzten/Ihrer Vorgesetzten?				Können Sie sich die Reihenfolge der Aufgaben aussuchen?					
%: ja		1995	2000	2005	%: ja		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	36	27	32	Österreich	Gesamt	59	64	65
	Männer	37	29	33		Männer	59	63	62
	Frauen	35	25	31		Frauen	58	65	69
EU-15	Gesamt	35	32	34	EU-15	Gesamt	66	65	64
	Männer	36	32	35		Männer	66	64	64
	Frauen	34	31	33		Frauen	66	65	64

Können Sie sich die Arbeitsmethoden aussuchen?				Können Sie sich das Arbeitstempo oder die Einteilung Ihrer Arbeit aussuchen?					
%: ja		1995	2000	2005	%: ja		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	62	67	63	Österreich	Gesamt	70	73	73
	Männer	62	68	60		Männer	69	73	71
	Frauen	61	66	67		Frauen	70	74	76
EU-15	Gesamt	73	71	68	EU-15	Gesamt	73	70	69
	Männer	74	70	68		Männer	74	71	69
	Frauen	71	72	68		Frauen	72	70	69

Schließt Ihr Hauptberuf folgende Aspekte mit ein?

Das selbständige Lösen unvorhergesehener Probleme					Monotone Aufgabe				
%: (ja)		1995	2000	2005	%: ja		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	79	81	83	Österreich	Gesamt	31	27	26
	Männer	85	85	86		Männer	31	28	23
	Frauen	70	76	80		Frauen	31	25	31
EU-15	Gesamt	85	83	81	EU-15	Gesamt	44	39	42
	Männer	87	86	84		Männer	43	40	41
	Frauen	81	79	78		Frauen	46	39	43

Vielschichtige Aufgaben					Das Lernen neuer Dinge				
%: ja		1995	2000	2005	%: ja		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	75	79	83	Österreich	Gesamt	74	72	77
	Männer	79	81	84		Männer	80	75	77
	Frauen	71	78	82		Frauen	68	69	77
EU-15	Gesamt	60	56	59	EU-15	Gesamt	77	71	70
	Männer	64	61	64		Männer	79	72	71
	Frauen	53	50	53		Frauen	74	70	69

Arbeiten mit Computern					Arbeit von zu Hause mit einem Computer				
% mind. ¼ der Zeit		1995	2000	2005	% mind. ¼ der Zeit		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	36	40	50	Österreich	Gesamt	X	6	14
	Männer	37	42	50		Männer	X	6	15
	Frauen	36	37	51		Frauen	X	6	13
EU-15	Gesamt	39	42	50	EU-15	Gesamt	X	5	8
	Männer	38	41	48		Männer	X	6	10
	Frauen	41	43	52		Frauen	X	4	7

Umgang mit firmenfremden Personen					Haben Sie einen Zweitjob?				
% mind. ¼ der Zeit		1995	2000	2005	% regelmäßig, gelegentlich oder saisonal		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	64	66	66	Österreich	Gesamt	X	6	7
	Männer	64	63	65		Männer	X	6	7
	Frauen	65	70	68		Frauen	X	6	7
EU-15	Gesamt	70	66	66	EU-15	Gesamt	X	6	6
	Männer	67	62	63		Männer	X	6	6
	Frauen	75	71	70		Frauen	X	6	6

Haben Sie in den letzten 12 Monaten arbeitsspezifische Probleme mit einem Vorgesetzten besprochen?					mit einem/einer ArbeitnehmerInnenvertreterIn besprochen?				
%: ja		1995	2000	2005	%: ja		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	50	X	53	Österreich	Gesamt	21	X	19
	Männer	54	X	57		Männer	23	X	20
	Frauen	45	X	49		Frauen	17	X	17
EU-15	Gesamt	58	X	56	EU-15	Gesamt	22	X	20
	Männer	57	X	58		Männer	24	X	21
	Frauen	59	X	54		Frauen	20	X	18

Anteil weiblicher Vorgesetzter bei unselbständig Beschäftigten				
%:		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	15	19	23
	Männer	4	7	8
	Frauen	29	34	40
EU-15	Gesamt	21	22	24
	Männer	7	9	9
	Frauen	38	39	41

Wie gut sind Sie Ihrer Meinung nach über die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken in Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit informiert?				
%: sehr gut, gut informiert		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	92	93	87
	Männer	94	94	87
	Frauen	89	93	88
EU-15	Gesamt	89	89	85
	Männer	90	89	85
	Frauen	88	89	84

Glauben Sie, dass Ihre Gesundheit oder Sicherheit durch Ihre Arbeit gefährdet ist?				
%: ja		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	30	24	23
	Männer	36	27	27
	Frauen	32	19	19
EU-15	Gesamt	29	28	35
	Männer	33	32	30
	Frauen	22	23	20

Könnten Sie in den letzten 12 Monaten in Ihrem Hauptberuf aus Gesundheitsproblemen nicht arbeiten?				
%: ja		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	36	X	21
	Männer	35	X	21
	Frauen	37	X	21
EU-15	Gesamt	22	X	24
	Männer	23	X	23
	Frauen	22	X	25

Haben Sie in den letzten 12 Monaten an einer der folgenden Ausbildungen zur Verbesserung Ihrer Fähigkeiten teilgenommen?

Von Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin bzw. von Ihnen selbst bezahlte bzw. organisierte Fortbildungsmaßnahme

Wie viele Tage waren das insgesamt?

%: ja		1995	2000	2005	Tage		1995	2000	2005
Österreich	Gesamt	26	33	38	Österreich	Gesamt	3,9	4,2	11,5
	Männer	28	36	36		Männer	4,4	4,6	12,4
	Frauen	23	27	39		Frauen	3,3	3,6	10,5
EU-15	Gesamt	30	31	27	EU-15	Gesamt	4,1	4,4	10,6
	Männer	30	30	26		Männer	4,3	4,3	11,1
	Frauen	30	31	29		Frauen	3,7	4,5	10,0

11. LITERATUR

- » Altzinger, Wilfried/Bellak, Christian (2005): Eigentümerwechsel und standortpolitische Implikationen für Österreich. Eine Untersuchung anhand von sieben Fallbeispielen. Unveröff. Manuskript
- » Altzinger, Wilfried/Landesmann, Michael (2008): Relocation of production and jobs to Central and Eastern Europe – Who gains and who loses? in: Structural Change and Economic Dynamic, 19 (2008), pp. 1-3
- » Ambos, Ingrid (2005): Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung –empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Nationaler Report, http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doch-2005/ambos05_01.pdf
- » Baumgartner, Corinne/Udris, Ivars (2005): Das „Zürcher Modell“ der Arbeitszufriedenheit – 30 Jahre „still going strong“; in: Fischer, Lorenz (Hg.), Arbeitszufriedenheit II. Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie
- » Beer, Elisabeth (2005): Der Wirtschaftsstandort Österreich im Wettbewerb; in: AK Wien (Hg.), Ein Jahr EU-Erweiterung – Trends und Fakten, Wien
- » Beder, Beatrix (2008): Das Mobiltelefon als Arbeitswerkzeug. Fallbeispiele aus der Baubranche und von WissensarbeiterInnen; in: SWS-Rundschau, Heft 1/2008, S. 61-83
- » Bergmann, Bärbel et al. (2000): Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit. München/Berlin: Waxmann
- » Bergmann, Nadja/Prenner, Peter/Schelepa, Susanne/Sorger, Claudia (2008): Situationsbericht zum Thema Einkommensunterschiede. Endbericht, Wien
- » Bergmann, Nadja / Papouschek, Ulrike / Sorger, Claudia (2009): Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt – Analyse und Umsetzungsbeispiele. Forschungsbericht, Wien
- » Bettio, Francesca/Verashchagina, Alina (2009): Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU. Brussels: European Commission
- » Biffl, Gudrun/Hager, Isabella/Hartel, Margit/Hudler-Seitzberger, Michaela (2006):

Betriebliche Mitbestimmung und Arbeitszufriedenheit. AK-Wien, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 96

- » Biffel, Gudrun/Lassnigg, Lorenz (2007): Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen. Vergleichende Analysen und Strategievorschläge für Österreich. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft, Nr. 102
- » Biffel, Gudrun/Leoni, Thomas/Mayrhuber, Christine (2009): Arbeitsplatzbelastungen, arbeitsbedingte Krankheiten und Invalidität. Wien
- » 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.
- » Bock-Schappelwein, Julia/Mühlberger, Ulrike (2008): Beschäftigungsformen in Österreich: Rechtliche und quantitative Aspekte. WIFO-Monatsberichte, 12/08
- » Böheim, René/Schneeweis, Nicole (2008): Betriebliche Weiterbildung und Produktivität; in: Wirtschaft und Gesellschaft, 34 (1), S. 57-81
- » Böheim, René/Wakolbinger, Florian (2009): Mehr Lohn bei betrieblicher Weiterbildung? Eine empirische Analyse österreichischer Unternehmen. Untersuchung im Auftrag der Arbeiterkammer Wien
- » 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
- » Bosch-Sijtsema, Petra/Ruohomäki, Virpi/Vartiainen, Matti (2008): Knowledge worker mobility: the effect on productivity in the workspace; EGOS conference paper 2008 Amsterdam, Subtheme 27: Spatial Mobility and Mobile Technology at Work. <http://www.egosnet.org>
- » Breuss, Fritz (2006): Ostöffnung, EU-Mitgliedschaft, Euro-Teilnahme und EU-Erweite-

- zung, Wirtschaftliche Auswirkungen auf Österreich. WIFO Working Papers 270/2007
- » BMASK - Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009): Sozialbericht 2007-2008. Ressortaktivitäten und sozialpolitische Analysen. www.bmask.gv.at
 - » Dilger, Alexander (2003): Sind Betriebsräte effizient? in: Industrielle Beziehungen 4/2003
 - » Döring-Katerkamp, Uwe/Schaaf, Daniel (2009): Mehr Spaß als Leistung; in: Personalmagazin, 03/09, S. 34-36
 - » Dornmayr, Helmut (2002): Weiterbildung für „Bildungsferne“ ArbeitnehmerInnen. Forschungsbericht des IBE
 - » Dornmayr, Helmut (2008): Bildungs- und Berufsinformation/-beratung: Große Defizite bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund; in: ibw-research brief, Ausgabe 42, Mai 2008
 - » Dörre, Klaus (2005): Prekäre Beschäftigung – ein unterschätztes Phänomen in der Debatte um die Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit; in: Lohe, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hg.), Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen. Westfälisches Dampfboot
 - » Eichmann, Hubert/Bauernfeind, Alfons (2009): Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf Beschäftigte in Top-300 Unternehmen in Österreich. Online-Befragung bei Betriebsräten im Februar 2009. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte
 - » Eichmann, Hubert/Flecker, Jörg – unter Mitarbeit von Alfons Bauernfeind (2008): Was haben die ArbeitnehmerInnen davon? Auswirkungen der Internationalisierung auf Beschäftigungsbedingungen bei Top-300 Unternehmen in Österreich. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte
 - » Eichmann, Hubert/Flecker, Jörg/Klambauer, Maria (2008): Öffentliche Auftragsvergabe und prekäre Beschäftigung. Branchenanalysen zu Erwachsenenbildung, Architektur, Reinigung. Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte
 - » Eichmann, Hubert/Hofbauer, Ines (2008): „Man braucht sehr hohes Energieniveau“. Arbeitsbedingungen in der Unternehmensberatung. Berlin: edition sigma

- » Eichmann, Hubert/Hofbauer, Ines/Schönauer, Annika (2006): Arbeit und Partizipation in kleinbetrieblichen Strukturen ohne Betriebsrat. Software-/IT-Dienstleistungen und Callcenter im Vergleich. FORBA-Forschungsbericht 17/2006.
<http://www.forba.at/data/downloads/file/154-FB%201-2006.pdf>
- » Eichmann, Hubert/Reidl, Sybille/Schiffbänker, Helene/Zingerle, Markus (2006): Kunst/Dienst/Leistung. Innenansichten zur Arbeit in den Wiener Creative Industries.
www.forba.at/kreativbranchen-wien
- » Eichmann, Hubert/Schiffbänker, Helene (Hg.) (2008): Nachhaltige Arbeit in der Wiener Kreativwirtschaft? Architektur, Design, Film, Internet, Werbung. Wien: Lit-Verlag
- » Erlinghagen, Marcel (2008): Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries; in: European Sociological Review, Vol. 24(2), pp. 183-197
- » ETUI (2009): Benchmarking Working Europe. www.etui.org/research/Publications/Regular-publications/Benchmarking-Working-Europe/Benchmarking-Working-Europe-2009
- » Eurobarometer Special 316/Welle 71.2 (2009): European Employment + Social Policy. Report. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_316_en.pdf
- » Europäische Kommission (2008): Economic Forecasts, Spring 2008.
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication12530_en.pdf
- » 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>
- » European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): Restructuring and employment in the EU: Concepts, measurement and evidence.
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/publications/2006/EFo638EN.pdf>
- » European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (Hrsg.) (1998): Working-time preferences and work–life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life. Report.
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/efo342.htm>

- » European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (2006): The gender pay gap. Background paper, Dublin
- » European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (2007): Fourth European Working Conditions Survey. Overview, Dublin
- » European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (2007a): Work-related stress. Dublin
- » European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (2009): Second European Quality of Life Survey. Overview, Dublin
- » Eurostat (Hrsg.) (2009): Reconciliation between Work, Private and Family Life in the European Union. Office for Official Publications of the European Union, Luxembourg
- » Falk, Martin/Wolfmayr, Yvonne (2008): Service and materials outsourcing to low-wage countries and employment: Empirical evidence from EU countries; in: Structural Change and Economic Dynamics
- » Fink, Marcel/Riesenfelder, Andreas/Tálos, Emmerich (2001): Endbericht Atypische Arbeitsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und freie DienstnehmerInnen. http://www.lrsocialresearch.at/files/atyparbeit_endbericht_02_01_09.pdf
- » Fink, Marcel/Riesenfelder, Andreas/Tálos, Emmerich/Wetzel, Petra (2005): Forschungsbericht Neue Selbständige in Österreich. http://www.lrsocialresearch.at/files/EB_Neue_Selbstaendige_L&R_Social_Research_Feb_2005.pdf
- » Fischer, Lorenz/Fischer, Oliver (2005): Arbeitszufriedenheit: Neue Stärken und alte Risiken eines zentralen Konzepts der Organisationspsychologie; in: Wirtschaftspsychologie 1/2005, S. 5-20
- » Flecker, Jörg (2000): Zwischen unerledigter Humanisierung und wettbewerbsorientierter Modernisierung: Zur politischen Gestaltung von Arbeitsorganisation; in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 2000/4
- » Flecker, Jörg (2007): Network economy or just a new breed of multinationals? Relocation of eWork as a window to the restructuring of value chains”; in: Work Organisation, Labour and Globalisation 1(2), S. 36-51
- » Flecker, Jörg/Holtgrewe, Ursula/Schönauer, Annika/Dunkel, Wolfgang/Meil, Pamela

- (2008): Restructuring across value chains and changes in work and employment. Case study evidence from the Clothing, Food, IT and Public Sector. K.U. Leuven
- » Flecker, Jörg/Rainer, Jörg/Riesenecker-Caba, Thomas (2007): Verteilte Software-Entwicklung Auf dem Weg zu Best Practice in einem interdisziplinären Forschungsprojekt (Projekt Provit); in: REFA-Nachrichten 5/2007, S. 34-38
 - » Friedl, Heiko/Orfeld, Barbara (2002): Psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind einfach zu ermitteln, 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
 - » Gereffi, Gary (2005): The new offshoring of jobs and global development. ILO Social Policy Lectures, Jamaica
 - » 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
 - » Gregoritsch, Petra/Kernbeiß, Günter/Lehner, Ursula/Städtner, Karin/Wagner-Pinter, Michael (2009): Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede: Indikatoren 2007. Wien
 - » Guger, Alois/Agwi, Martina/Buxbaum, Adolf/Festl, Eva/Knittler, Käthe/Halsmayer, Verena/Pitlik, Hans/Sturm, Simon/Wüger, Michael (2009): Umverteilung durch den Staat in Österreich. Sozialpolitische Studienreihe, Band 1. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
 - » Guger, Alois/Knittler, Käthe (2009): Entwicklung und Verteilung der Einkommen; in: Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz: Sozialbericht 2007-2008. Ressortaktivitäten und sozialpolitische Analysen, Wien
 - » Guger, Alois/Marterbauer, Markus (2007): Langfristige Tendenzen der Einkommensverteilung in Österreich – ein Update. Die Verteilung von Einkommen und Vermögen. WIFO Working Papers 307/2007

- » Guger, Alois/Runggaldier, Ulrich/Traxler, Franz (2001): Lexikon der Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung und sozialen Sicherung Österreich. Wien
- » Hametner, Kristina (2007): Struktur und Entwicklung der Beschäftigung in Wien 1996 – 2006. Eine quantitative Analyse; in: Magistrat der Stadt Wien (2007), S. 5-21
- » Haydn, Gerlinde (2007): Neue Selbständige in Wien. Eine quantitative Untersuchung; in: Magistrat der Stadt Wien (2007), S. 33-38
- » Henke, Justus (2007): Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen. Eine Ereigniszeitanalyse auf Basis des Mikrozensus; in: Statistische Nachrichten 7/2007, S. 607-619
- » Hermann, Christoph/Lindner, Dominik/Papouschek, Ulrike (2009): Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und Folgen für Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen – österreichische Ergebnisse; in: AK (Hg.), Zur Zukunft öffentlicher Dienstleistungen. Die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und deren Auswirkungen auf Qualität, Beschäftigung und Produktivität. Wien. <http://wien.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=68&IP=47920>
- » 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, S. 87-102
- » Heschl, Franz (2007): Steirische Bauarbeitnehmer in Ost- und Südosteuropa – zur Transnationalisierung des österreichischen Arbeitsmarkts im europäischen Integrationsprozess; in: SWS Rundschau 4/2007, S. 424-444
- » Hofinger, Christoph/Kein, Christina/Michenthaler, Georg/Raml, Reinhard (2009): Zwölf Jahre österreichischer Arbeitsklima-Index – Erkenntnisse und Ausblick; in: Kistler, Ernst/Mußmann, Frank (Hg.), Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit. Hamburg: VSA-Verlag

- » IAB (2000): Sättigungstendenzen in einer veränderten Bürolandschaft; in: IAB-Kurzbericht 17/2000; Quelle: <http://doku.iab.de/kurzber/2000/kb1700.pdf>
- » Ilmarinen, Juhani/Tempel, Jürgen (2002): Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hamburg: VSA-Verlag
- » International Labour Office (ILO) Genf (Hg.) (2009): Länderprofil Menschenwürdige Arbeit in Österreich. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_115784.pdf
- » Janger, Jürgen/Reinstaller, Andreas (2009): Innovation: Anreize, Inputfaktoren und Output im Spiegel der österreichischen Wirtschaftsstruktur; in: WIFO Monatsberichte, 8/2009, S. 603-617
- » Junghanns, Gisa/Pech, Eberhard (2008): Flexibilisierung durch Telearbeit – ein Beitrag zur Verbesserung der Work-Life-Balance? in: Arbeit, Heft 3/2008, S. 193-208
- » Kaba, Alexander (2007): Psychische Belastungen am Arbeitsplatz und ihre Folgen; in: WISO Nr. 3/07, 30. Jahrgang
- » 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. [http://www.lrsocial-research.at/files/Neue_Erwerbsformen_Wien_Endbericht_\(32\)_BAND_1.pdf](http://www.lrsocial-research.at/files/Neue_Erwerbsformen_Wien_Endbericht_(32)_BAND_1.pdf)
- » Kerkhofs, Marcel/Chung, Heejung/Ester, Peter (2008): Working time flexibility across Europe: a typology using firm-level data; in: Industrial Relations Journal 39:6, pp. 569–585
- » Kistler, Ernst/Mußmann, Frank (Hg.) (2009): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit. Hamburg: VSA-Verlag
- » Kollmeyer, Christopher (2009): Explaining Deindustrialization: How Affluence, Productivity Growth, and Globalization Diminish Manufacturing Employment; in: American Journal of Sociology, Volume 114, Number 6, pp. 1644-1674
- » Kotthoff, Hermann (2006): Lehrjahre des Europäischen Betriebsrats. Zehn Jahre

transnationale Arbeitnehmervertretung. Berlin

- » Krenn, Manfred/Vogt, Marion (2007): „... da kräht kein Hahn nach Ihnen.“ Die Situation von älteren Arbeitslosen und ihre Chancen auf Reintegration in Beschäftigung; FORBA-Forschungsbericht 1/2007. www.forba.at
- » Krenn, Manfred/Flecker, Jörg/Eichmann, Hubert/Papouschek, Ulrike (2010): „... was willst du viel mitbestimmen!“ Flexible Arbeit und Partizipationschancen in IT-Dienstleistungen und mobiler Pflege. Berlin: edition sigma
- » Layard, Richard (2005). Die glückliche Gesellschaft. Kurswechsel für Politik und Wirtschaft. Frankfurt/Main: Campus
- » Lenert, Michael (2008): Stress in der Arbeitswelt. Entstehung, Ursachen, Abhilfen. Wien
- » Leoni, Thomas/Mahringer, Helmut (2008): Fehlzeitenreport 2008. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. Wien
- » Leschke, Janine/Watt, Andrew (2008): Job Quality in Europe, ETUI-REHS working paper WP 2008.07. www.etui.org/research/activities/Employment-and-social-policies/Reports-and-discussion-papers/WP-2008.07
- » Leschke, Janine/Watt, Andrew (2009): Arbeitsqualität in Europa; in: Kistler, Ernst/Mußmann, Frank (Hg.), Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit. Hamburg: VSA-Verlag, S. 85-121
- » Lorenz, Edward/Valeyre, Antoine (2005): Organisational Innovation, Human Resource Management and Labour Market Structure: A Comparison of the EU-15; in: The Journal of Industrial Relations, Vol. 47(4), pp. 424-442
- » 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, S. 37-72
- » Mairhuber, Ingrid (2006): The Gender Pay Gap in Austria, External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 „Equality between women and men“, unveröffentlichter Bericht
 - » Marin, Dalia (2004): A nation of poets and thinkers – Less so with eastern enlargement? Austria and Germany. Discussion paper No. 4358, Centre for Economic Policy Research, London
 - » Markowitsch, Jörg/Hefler, Günther (2006): Kein Markt, ein Markt, viele Märkte? – Zur Marktsituation und Professionalisierung der Weiterbildung in Österreich; in: Mosberger, Brigitte/Sturm, René (Hg.), Zwischen Lifelong Learning, Qualitätsdebatte und Werkvertrag. AMS report 53. <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at>
 - » Mesch, Michael (Hg.) (2005): Der Wandel der Beschäftigungsstruktur in Österreich. Branchen – Qualifikationen – Berufe. Wien: Lit Verlag
 - » OECD (2007): Moving up the value chain. Paris
 - » OECD (2009): Bildung auf einen Blick. http://www.oecd.org/document/8/0,3343,de_34968570_34968855_39283656_1_1_1_1,00.html
 - » Onaran, Özlem (2007): The Effects of Globalization on Income Distribution: A Literature Review and Implications for Europe and Austria. AK Wien, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 100
 - » Onaran, Özlem (2008): The effects of globalization on employment, wages and wage share in Austria. Wirtschaftsuniversität Wien/AK Wien
 - » Parent-Thirion, Agnès et al. (2007): Fourth European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
 - » 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, pp. 535-549
 - » Ramioul, Monique/De Bruyn, Tom (2006): Towards strategies of making offshore outsourcing sustainable. Paper presented at the Emergence Canada Conference

2006 on 'Work beyond boundaries', Vancouver June 13-14, 2006

- » Rechnungshof (2008): Allgemeiner Einkommensbericht 2008. Bericht des Rechnungshofes gemäß Art. 1 § 8 Bezügebegrenzungsgesetz BGBl. I Nr. 64/1997, 2006 und 2007, Wien
- » Salfinger, Brigitte/Sommer-Binder, Guido (2007): Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS3); in: Statistische Nachrichten 12/2007, S. 1106-1119
- » Schmid, Günther (2009): Der Mehrwert der Arbeitsmarktpolitik. Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung; in: Seifert, Hartmut/Struck, Olaf (Hg.) (2009): Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit. Wiesbaden: VS-Verlag
- » Schmid, Kurt/Kailer, Norbert (2008): Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen. ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Studie im Auftrag des AMS
- » Schneeberger, Arthur (2005): Strukturwandel – Bildung – Employability. Befunde und Thesen. ibw-Bildung und Wirtschaft Nr. 34, ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
- » Schneeberger, Arthur/Petanovitsch, Alexander/Schlögl, Peter (2008): Entwicklung und Stand der Erwachsenenbildung in Österreich. Länderbericht für die UNESCO 6th International Conference on Adult Education (CONFINTEA VI). Wien: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Abteilung Erwachsenenbildung V/8
- » Schneeberger, Arthur/Petanowitsch, Alexander/Novak, Sabine (2008): Qualifizierungsleistungen der Unternehmen in Österreich. Unternehmensbefragung und Analyse europäischer Erhebungen. ibw Forschungsbericht Nr. 145, http://www.ibw.at/de/infomaterial?page=shop.browse&category_id=6
- » Schönauer Annika (2005): Qualität der Arbeit in Callcentern. Fallstudie Österreich im Global Call Center Industry Project; FORBA Forschungsbericht 5/2005, www.forba.at
- » Schulten, Thorsten (2008): Europäischer Tarifbericht des WSI 2007/2008; in: WSI-Mitteilungen 9/2008, S. 471-478
- » Schulz, Wolfgang/Haller, Max/Grausgruber, Alfred (Hg.) (2005): Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-

2004. Wiesbaden: VS-Verlag

- » Seifert, Hartmut/Tangian, Andriak (2009): Index „Qualität der Arbeit“: Nordische Länder und Deutschland im Vergleich; in: WSI-Mitteilungen 1/2009, S. 52-57
- » Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch – die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin
- » Sladek, Ulla/Kapeller, Doris/Pretterhofer, Ingeborg (2006): Aus Erfahrungen lernen. Zielgruppenerreichung, Weiterbildungsbarrieren und Lernen aus der Sicht ehemals lernungewohnter Frauen. Empirische Untersuchung und Entwicklung neuer Strategien. <http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000605.pdf>
- » Stagel, Wolfgang (2005): Die Arbeitssituation von Außendienstmitarbeiter/innen von Versicherungen in Oberösterreich; in: WISO 2/2005
- » Statistik Austria (2006): Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2005. Wien
- » Statistik Austria (2008a): Betriebliche Weiterbildung 2005 (CVTS3). Wien
- » Statistik Austria (2008b): Bildung in Zahlen. Schlüsselindikatoren und Analysen (2006/2007)
- » Statistik Austria (2009a): Arbeitskräfteerhebung. Ergebnisse des Mikrozensus. Wien
- » Statistik Austria (2009b): IKT-Einsatz in Unternehmen. Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen 2008. Wien
- » Statistik Austria (2009c): Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2007. Wien
- » Statistik Austria (2009d): Erwachsenenbildungserhebung. Ergebnisse des Adult Education Survey 2007. Wien
- » Statistik Austria (2009e): Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008. Wien
- » Statistik Austria (2009f): Bildung in Zahlen. Schlüsselindikatoren und Analysen (2007/2008)
- » Statistik Austria (2009g): Einkommen, Arbeit und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2007. Wien

- » Statistik Austria (2009h), Familien- und Haushaltsstatistik. Ergebnisse des Mikrozensus 2008. Wien
- » Steiner, Karin (2009): Barrieren für Karrieren; in: Kontraste, November 2009, S. 12-13
- » Storrie, Donald/Ward, Terry (2007): ERM REPORT 2007. Restructuring and employment in the EU: The impact of globalisation. www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/efo768.htm
- » Strobel, Gudrun./Lehning, Ulf (2003): Arbeitssituation von Beschäftigten im Außendienst: Defizite und Gestaltungsmöglichkeiten der psychosozialen Arbeitsbedingungen. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW
- » Struck, Olaf/Gerstenberg, Susanne/Krause, Alexandra/Krause Ina (2009): Zukunftslos aktiviert oder zukunftsfähig investiert; in: WSI-Mitteilungen 10/2009, S. 519-525
- » SWS Rundschau (2008): Einschätzungen von Belastungen am Arbeitsplatz durch unselbständig erwerbstätige ÖsterreicherInnen. SWS-Bildstatistiken, Heft 1/2008, 48. Jahrgang
- » Till, Matthias/Datler, Georg/Glaser, Thomas/Heuberger, Richard/Kafka, Elisabeth/Lamei, Nadja/Skina, Magdalena (2009): Armutsgefährdung; in: Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz: Sozialbericht 2007-2008. Ressortaktivitäten und sozialpolitische Analysen, Wien
- » Tuschling, Anna (2004): Lebenslanges Lernen; in: Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hg.), Glossar der Gegenwart. Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 152-158
- » Valeyre, Antoine/Lorenz, Edward/Cartron, Damien/Scizmadia, Peter/Gollac, Michel/Illessy, Miklos/Mako, Scsaba (2009): Working conditions in the European Union: Work organisation. Dublin: Europaen Foundation
- » Vogt, Marion (2003): Branch survey on working conditions: Hotels and restaurants. National report Austria. FORBA Research Report 6/2003. www.forba.at
- » Wroblewski, Angela (2001): Leiharbeit in Österreich. Übergangslösung oder Sackgasse? Wien: Institut für Höhere Studien, Reihe Soziologie 48