TRENDREPORT 2/2013

ARBEIT I BILDUNG I SOZIALES

ÖSTERREICH IM EUROPAVERGLEICH

Jobs in Europa: Qualität der Arbeit im Blick

MINDESTLÖHNE
Stagnation durch Sparpolitik SEITE 14

AUSWIRKUNGEN DER KRISE
Frauen stark betroffen SEITE 17

WORK-LIFE-BALANCE
Großes Nordwest-Südost Gefälle in der EU SEITE 20

Kurznachrichten

Kaum Frauen in Führungspositionen

Ein neuer Bericht der EU-Kommission zeigt, dass der Anteil von Frauen in Entscheidungspositionen von Unternehmen EU-weit nur langsam steigt. 2011 waren im EU-Durchschnitt nur 13,7 Prozent der Aufsichtsrats- und Vorstandspositionen mit Frauen besetzt. Frankreich und Island sind dabei als Vorreiter zu sehen: Dort stieg der Frauenanteil zwischen 2010 und 2012 um 10 bzw. 9 Prozent, während er im EU-Durchschnitt nur um 1,9 Prozent angestiegen ist. In Österreich wurden 2012 11 Prozent aller Führungspositionen von Frauen getragen, womit es mit einem Anstieg um 2,5 Prozent im Mittelfeld der Europäischen Union liegt. Der Bericht argumentiert u.a. auch aus ökonomischer Perspektive für größere Geschlechter-Diversität in Führungsgremien und bringt Beispiele für Maßnahmen auf gesetzlicher und freiwilliger Basis, sowie Initiativen der europäischen Sozialpartner.

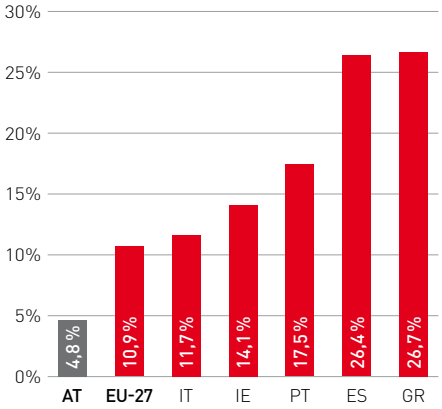
Mehr Informationen siehe European Commission (2012): Women in economic decision-making in the EU: Progress report. A Europe 2020 initiative

Sparkurs mit Nebenwirkungen

Ein neuer Bericht der Caritas beschäftigt sich mit den Auswirkungen der Wirtschaftskrise und der darauf folgenden Sparpolitik auf die Bevölkerung ausgewählter Länder. Die fünf von der Krise am meisten betroffenen Länder Europas stehen dabei im Zentrum der Analyse: Griechenland, Irland, Italien, Portugal und Spanien. Für jedes Land werden ausführlich die Auswirkungen der Sparmaßnahmen auf besonders verwundbare Bevölkerungsgruppen herausgearbeitet. Die Autor/innen kommen zu dem Schluss, dass die Sparpolitik zu struktureller Armut und Arbeitslosigkeit führt und die Politik eine „verlorene" Generation junger Menschen in Kauf nimmt. Präsentiert werden auch Maßnahmen, die von der Caritas in den einzelnen Ländern zur Abfederung der Folgen geleistet werden. Abschließend werden Empfehlungen an Europäische Institutionen, nationale und lokale Verantwortliche und Nicht-Regierungs-Organisationen formuliert.

Arbeitslosenquote in Prozent von Jänner 2013 (saisonbereinigt)

Quelle: Eurostat 2013



Mehr Informationen siehe Caritas Europa (2013): The Impact of the European Crisis. A Study of the impact of the crisis and austerity on people, with a special focus on Greece, Ireland, Italy, Portugal and Spain

Qualifikationstrends in Europa

Seit Dezember 2012 haben Sie die Möglichkeit, über eine Internetseite der Europäischen Kommission umfassende Informationen zu Trends und Entwicklungen der Qualifikationen von Beschäftigten und zu zukünftigem Qualifikationsbedarf abzurufen. Das so genannte „EU Skills Panorama" bereitet Daten und Schlüsselindikatoren auf und präsentiert Studien und Erhebungen aus den EU-Mitgliedstaaten zum Thema Qualifikationen.

Mehr Informationen siehe EU Skills Panorama

EU-Infobrief: Wege aus der Krise

Der aktuelle Infobrief „eu&international" der Arbeiterkammer Wien analysiert ermutigende Ansätze in der EU-Politik, die darauf abzielen, aktuelle Entwicklungen in der Europäischen Union (Arbeitslosigkeit, Rezession, Armut) zu bewältigen. Der EU-Infobrief erscheint 5 Mal jährlich im digitalen Format und liefert eine kritische Analyse der Entwicklungen auf europäischer und internationaler Ebene. Unter http://wien.arbeiterkammer.at/online/eu-infobrief-20156.html kann der EU-Infobrief kostenlos bestellt werden.

Inhalt

SCHWERPUNKTTHEMA

Qualität der Arbeit in Europa: Vergleichen, aber was?
Mit verschiedenen Indizes lässt sich die Arbeitsqualität in Europa messen. Das ermöglicht Vergleiche ... SEITE 04

Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen
Welche unterschiedlichen Aspekte der Qualität von Arbeit gibt es? Mehrere aktuelle Studien gehen dieser Frage anhand der Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen nach ... SEITE 06

Wachstumsbranchen: Qualität der Arbeit in Niedriglohnjobs
Wie es um die Qualität der Arbeit im Niedriglohnbereich bestellt ist, hat ein EU-Projekt in fünf Wachstumsbranchen und elf europäischen Staaten untersucht ... SEITE 09

Interview mit EU-OSHA Direktorin Christa Sedlatschek
„Gesunde Mitarbeiter/innen bringen ökonomischen Erfolg" ... SEITE 12

Mindestlöhne in der Krise
Gesetzliche Mindestlöhne wirken besonders in Krisenzeiten stabilisierend. Trotzdem sinken oder stagnieren sie in fast allen EU-Mitgliedsländern ... SEITE 14

Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf Frauen und Männer
Ein Bericht des europäischen Expert/innen-Netzwerks zur Gleichstellung der Geschlechter beschreibt die Folgen der Krise ... SEITE 17

Work-Life-Balance: Nordwest-Südost-Gefälle in Europa
Beschäftigte in Österreich sind mit ihren Arbeitszeiten und der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben vergleichsweise zufrieden. Wie sieht es im Rest von Europa aus? ... SEITE 20

Infografik
Staatliche Investitionen in Geld- oder Sachleistungen? ... SEITE 22

Verwendete Abkürzungen für Ländernamen SEITE 23

Bestellung der kostenlosen elektronischen Ausgabe und von Print-Abonnements: trendreport@forba.at

Qualität der Arbeit

... ist in aller Munde! Aber was ist damit gemeint? Das Konzept „Qualität der Arbeit" nimmt in erster Linie die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten unter die Lupe. Gute Qualität von Arbeit steigert die Gesundheit, Chancengleichheit und Entwicklungsmöglichkeit der Beschäftigten – kurz gesagt: ihre Zufriedenheit. Gute Qualität der Arbeit kann daher auch zu besserer Wettbewerbsfähigkeit und höherer Qualität der Arbeitsergebnisse beitragen.

Im Rahmen dieses Schwerpunktthemas deckt die zweite Ausgabe des Trendreport unterschiedliche Aspekte von Qualität der Arbeit in Europa ab. Für die Bewertung von Qualität von Arbeit spielen international gesehen Indizes und Rankings eine große Rolle. Der erste Artikel vermittelt, wie diese Indizes funktionieren und welche Informationen sie einbeziehen. Der zweite Artikel arbeitet Ergebnisse der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Qualität der Arbeit auf. Eine große europäische Studie widmete sich in den letzten Jahren der Qualität von Arbeit in boomenden Berufsfeldern und präsentiert interessante Ergebnisse auch über die üblichen statistischen Befunde hinaus. Näheres über die europäische Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze" und die Situation der Beschäftigten in punkto Gesundheit und Sicherheit erfahren Sie im Interview mit Christa Sedlatschek, Leiterin der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSHA).

Darüber hinaus präsentieren wir Ihnen Studien und Daten zur Entwicklung des Mindestlohns, zu den Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf Frauen und Männer, zum Thema Balance von Arbeit und Leben, sowie zum Verhältnis von Sach- und Geldleistungen in den Sozialausgaben.

Wir wünschen Ihnen kurzweilige und bereichernde Lesemomente!

Annika Schönauer
für die Redaktion

Qualität der Arbeit in Europa: Vergleichen, aber was?

FÜR SIE GELESEN: Mit verschiedenen Indizes messen Institutionen und Forscher/innen die Arbeitsqualität in Europa. Das ermöglicht es, zu vergleichen und von guten Beispielen zu lernen.

KURZ GEFASST

Ohne gute Jobs ist nachhaltiges und intelligentes Wachstum nicht zu haben. Indizes zur Arbeitsqualität zeigen die Problemzonen. Ein perfektes Maß gibt es nicht, aber Österreich liegt bei diesen Vergleichen konsistent im Mittelfeld.

Europäer/innen brauchen nicht nur bezahlte Arbeit, sondern auch gute Jobs, die ihre Existenz sichern, Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten und körperliche sowie psychosoziale Gesundheitsrisiken gering halten. Intelligentes und nachhaltiges Wachstum ist ohne gute Jobs nicht zu haben. Die Forschung zeigt jedoch, dass die Beschäftigungsentwicklung seit 2000 keine besseren Jobs geschaffen hat.

Wie wird Arbeitsqualität gemessen?

Die Übersicht auf Seite 5 gibt einen Überblick über einige beispielhafte Indikatoren. Soziale Indikatoren sind Messgrößen, die gesellschaftliche Wohlfahrt abzubilden versuchen. Indizes fassen diese zu einer Maßzahl zusammen. Die Europäische Kommission selbst hat 2001 in den sogenannten „Laeken-Indikatoren" unterschiedlichste Analyseebenen und Daten zusammengestellt. Neuere Indizes verwenden die größten und brauchbarsten europäischen Datensätze.

Für unten stehende Tabelle haben wir für einen Vergleich jene Indizes ausgewählt, die auf der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Survey, EWCS) und der europäischen Arbeitskräfteerhebung (European Labour Force Survey,

Positionen ausgewählter Länder bei verschiedenen Indizes der Arbeitsqualität im Vergleich

Quelle: Muñoz de Bustillo et al. (2011)[1]

	Länderauswahl aus den EU 27	LU	DK	NL	BE	AT	DE	IT	SI	GR	CZ	SK	PL	HU	BG	RO
Indizes	Arbeitsqualitätsindex (AQI)[1]	1	2	5	7	**10**	11	12	17	18	19	21	22	23	26	27
	Arbeitsqualitätsindex ohne Lohn (Immaterielle Qualität)[1]	4	1	2	5	**10**	12	8	19	27	21	14	18	23	25	26
	Index des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI-Index)	6	1	2	7	**9**	14	15	12	25	17	23	27	24	24	26
	Index von Tangian (2007)[3]	6	1	2	5	**9**	10	18	24	27	23	16	25	14	19	22

ELFS) basieren. Der Index des ETUI verwendet außerdem europäische Einkommensdaten und eine Datenbank zu den Industriellen Beziehungen. Wir präsentieren von den 27 Mitgliedsländern der EU unsere unmittelbaren Nachbarn, die Spitzenreiter und Tabellenletzten sowie einige andere interessante Fälle. Die meisten Unterschiede zwischen den Rangplätzen ergeben sich aus dem Lohnniveau, das in unterschiedlicher Weise einbezogen wird. In allen Indizes liegt Österreich im Mittelfeld der kontinentaleuropäischen Länder, aber vor Deutschland. In Teilindizes der Arbeitsqualität fällt es bei Entlohnung, Arbeitsschutz und Work-Life-Balance relativ zurück, arbeitet sich bei der intrinsischen Arbeitsqualität – also bei den Handlungs- und Gestaltungsspielräumen – und bei der Beschäftigungsqualität jedoch einige Plätze vor (eigene Berechnungen nach Muñoz de Bustillo et al. 2011[1]). Die nordischen und die Benelux-Länder liegen an der Spitze. Auch Großbritannien und Irland schneiden besser ab als Österreich. Es gibt keine perfekten Messindikatoren, die Ergebnisse der Gesamtplatzierungen sind aber bei allen Indizes konsistent. ■

Text: *Ursula Holtgrewe*

[1] *Muñoz de Bustillo, R. et al. (2011): Measuring More Than Money. The Social Economics of Job Quality, Elgar*

[2] *Holman,D./McClelland, C. (2011): Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU. Walqing working paper 2011.3*

[3] *Tangian, A. (2007): Is work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005, Institute for Economic and Social Sciences (WSI)*

[4] *Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001): Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: Ein Konzept für Investitionen und Qualität, KOM(2001) 313*

[5] *Leschke, J./Watt, A./Finn, M. (2008): Putting a number on job quality? Constructing a European job quality index, ETUI-REHS*

[6] *Green, F. (2005): Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy. Princeton University Press*

[7] *Eurofound (2007): Quality of work and employment in Europe*

[8] *Grimshaw, D./Lehndorff, S. (2010): Anchors for job quality: Sectoral systems of employment in the European context. Work Organisation, Labour & Globalisation, 4, S. 24-40*

Dimensionen der Arbeitsqualität in ausgewählten Untersuchungen

Quelle: Holman/McClelland (2011)[2]

Tangian (2007)[3]
- Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Möglichkeiten für Kreativität
- Aufstiegsmöglichkeiten
- Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten
- Informationsfluss
- Führungsqualität
- Betriebskultur
- Kollegialität
- Sinngehalt der Arbeit
- Arbeitszeitgestaltung
- Arbeitsintensität
- Körperliche Anforderungen
- Emotionale Anforderungen
- Berufliche Zukunftsaussichten & Arbeitsplatzsicherheit
- Einkommen

EC Laeken Job Quality Index (2001)[4]
- Intrinsische Qualität der Arbeitsplätze
- Qualifikation, Lebenslanges Lernen & berufliche Entwicklung
- Gleichstellung der Geschlechter
- Arbeitsschutz
- Flexibilität & Sicherheit
- Eingliederung & Zugang zum Arbeitsmarkt
- Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Arbeitsleben & Privatleben
- Sozialer Dialog & Arbeitnehmermitbestimmung
- Diversifizierung & Nichtdiskriminierung
- Gesamtwirtschaftsleistung & Produktivität

Leschke/Watt/Finn (2008)[5]
- Entlohnung
- Atypische Beschäftigung
- Arbeitszeit & Work-Life-Balance
- Arbeitsbedingungen & Arbeitsplatzsicherheit
- Qualifikationen & Karrieremöglichkeiten
- Interessenvertretung

Green (2006)[6]
- Qualifikation
- Arbeitseinsatz
- Handlungsspielräume bei der Arbeit
- Entlohnung
- Risiko & Sicherheit
- Arbeitszufriedenheit

Eurofound (2007)[7]
- Karriere & Beschäftigungssicherheit
- Gesundheit & Wohlbefinden
- Qualifikationsentwicklung
- Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

Grimshaw/Lehndorff (2010)[8]
- Arbeitsqualität
- Beschäftigungsqualität
- Teilhabequalität

Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen

ANALYSE: Welche unterschiedlichen Aspekte der Qualität von Arbeit gibt es? Mehrere aktuelle Eurofound-Studien gehen dieser Frage anhand der Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen nach.

Bernadette Allinger

KURZ GEFASST

In Österreich ist die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen vergleichsweise hoch, ebenso wie der Anteil an qualitätsvollen, gut bezahlten bzw. gut ausgewogenen Arbeitsplätzen. In Süd- und Osteuropa gibt es hingegen viele qualitativ minderwertige Jobs. Ältere Beschäftigte sind im Allgemeinen weniger zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen als jüngere. EU-weit ist der Anteil von Personen, die der Auffassung sind, ihren Beruf mit 60 Jahren nicht mehr ausüben zu können, in den letzten 15 Jahren gestiegen. In Österreich war er leicht rückläufig.

In der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Survey, EWCS)[1] werden seit 1990 alle fünf Jahre Fragen über die Qualität der Arbeit gestellt. Insgesamt 44.000 Erwerbstätige aus 34 Ländern wurden 2010 in der mittlerweile fünften Erhebung zu Themen wie Führungsstile, Beteiligung von Mitarbeiter/innen, Arbeitszeit und -organisation, Verdienst, arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben oder Zugang zu Aus- und Weiterbildung befragt.

Das Sample ist repräsentativ für Erwerbstätige ab 15 Jahren bzw. ab 16 Jahren in Norwegen, Spanien und Großbritannien. Eurofound hat mehrere Studien veröffentlicht, die jeweils spezifische Teilaspekte aus dem umfangreichen Datensatz analysieren. Die Highlights dieser Studien werden im Folgenden präsentiert.

Trends in der Arbeitsplatzqualität

In dem kürzlich erschienenen Bericht „Trends in job quality in Europe"[2] werden auf Basis der Daten des 5. EWCS vier verschiedene Indizes (zur Erklärung siehe Artikel Seite 4-5) zur Messung der Arbeitsplatzqualität erstellt: Einkommen, berufliche Aussichten, arbeitsplatzinhärente Qualität und Qualität der Arbeitszeit. Anhand dieser Indizes lassen sich Arbeitsplätze je nach ihrer Qualität einteilen in hoch bezahlte gute Arbeitsplätze (hohes Einkommen, sehr gute berufliche Aussichten und hohe arbeitsplatzinhärente Qualität), gut ausgewogene Arbeitsplätze (sehr hohe Arbeitszeitqualität, gute berufliche Aussichten und arbeitsplatzinhärente Qualität), schlecht ausgewogene Arbeitsplätze (relativ hohes Einkommen, aber schlechte Arbeitsplatzqualität) sowie qualitativ minderwertige Arbeitsplätze (niedriges Einkommen, schlechte berufliche Aussichten und arbeitsplatzinhärente Qualität).

Wie die Grafik auf Seite 7 zeigt, schneidet Österreich im Hinblick auf die Arbeitsplatzqualität vergleichsweise gut ab: 15 Prozent sind „hoch bezahlte, gute" und 42 Prozent „gut ausgewogene" Arbeitsplätze. Luxemburg weist die qualitativ hochwertigsten Arbeitsplätze, Rumänien die minderwertigsten auf. Im Zeitverlauf zeigt sich eine relative Konstanz bei drei der vier Indizes seit 1995. Einzig die Arbeitszeitqualität ist aufgrund verringerter Arbeitszeiten und geringerer Arbeitsaufkommen merklich angestiegen – Frauen schneiden hier besser ab.

Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen konstant hoch

Der Großteil der Beschäftigten in den EU-27-Staaten, nämlich 82 Prozent, ist mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden bis sehr zufrieden.[3] Dieser Wert ist in der letzten Dekade in etwa gleich geblieben. Die Rezession hat offenbar keinen negativen Einfluss auf die Bewertung. In Österreich sind Beschäftigte sogar überdurchschnittlich zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen – 39 Prozent geben an, „sehr zufrieden", und 51 Prozent, „zufrieden" zu sein. Werden die Ergebnisse jedoch nach Altersgruppen betrachtet, so zeigt sich EU-weit, dass die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Altersgruppe der 45-54-Jährigen ihren Spitzenwert erreicht.[4]

Ältere Beschäftigte besonders gesundheitlich belastet

In den meisten europäischen Ländern hat die Arbeitsintensität im Laufe der letzten 20 Jahre zugenommen. Dennoch ist der Anteil an Erwerbstätigen in den EU-27-Staaten, die ihre Gesundheit und Sicherheit durch ihre Arbeit gefährdet sehen, seit 2000 von 31 auf 24 Prozent gesunken. Allerdings sind in den Mitgliedstaaten der EU nur ungefähr 60 Prozent aller erwerbstätigen Personen unter 60 Jahren der Auffassung, dass sie ihren Beruf auch mit 60 Jahren noch ausüben können. In Österreich liegt dieser Wert noch leicht darunter. Hier ist der Anteil über die letzten 15 Jahre gesunken, während er im Durchschnitt der EU-27 leicht angestiegen ist.

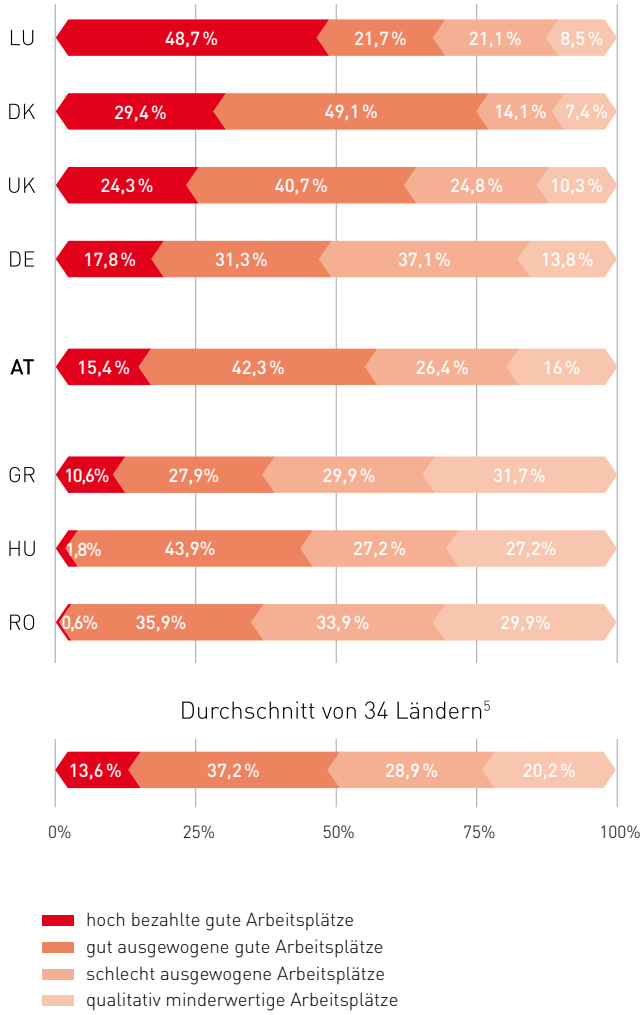
Der Weg zu qualitätsvollen Arbeitsplätzen

Zum Erreichen der EU-2020-Ziele muss die Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Personen erhöht werden. Dafür ist es nötig, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem über den Erwerbsverlauf hinweg qualitätsvolle Arbeitsplätze vorhanden sind.

Die vorliegenden Befunde zeigen jedoch – insbesondere bei älteren Beschäftigten – nicht nur gesundheitliche Probleme auf, sondern auch häufig die besorgniserregende persönliche Einschätzung, den Anforderungen des Arbeitsplatzes mit fortschreitendem Alter nicht mehr gewachsen zu sein. Anhand einer Analyse der EWCS-Daten[4] wurden folgende Schlüsselindikatoren für nachhaltige Arbeitsplätze ausgemacht: keine Schicht- oder Nachtarbeit, keine Arbeit in ermüdender oder schmerzhafter Haltung oder unter Zeitdruck, gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, hoher Ermessensspielraum und hohe soziale Unterstützung bei der Arbeit, gute Karriereaussichten und Sicherheit des Arbeitsplatzes. Die Umsetzung dieser Vorgaben stellt für die nächsten Jahre und Jahrzehnte eine Herausforderung für politische Entscheidungsträger/innen dar. ■

Anteil der Beschäftigten in Jobs mit unterschiedlicher Arbeitsplatzqualität (in %)

Quelle: Eurofound (2012): Trends in job quality in Europe



Bernadette Allinger *ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Sie studierte Soziologie und Anglistik/Amerikanistik an der Universität Wien und absolvierte einen postgradualen Lehrgang für Soziologie am Institut für Höhere Studien. Sie ist nationale Korrespondentin des EIRO und ERM für die Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.*
Kontakt: allinger@forba.at

1 *Nähere Informationen zum EWCS 2010 inklusive Ergebnistabellen siehe Eurofound-Website*
2 *Eurofound (2012): Trends in job quality in Europe*
3 *Eurofound (2012): Fifth European Working Conditions Survey*
4 *Eurofound (2012): Sustainable work and the ageing workforce*
5 *EU-27 plus Norwegen, Albanien, Kroatien, Ehemalige Jugoslawische Republik Mazedonien, Kosovo, Montenegro, Türkei*

Wachstumsbranchen: Qualität der Arbeit in Niedriglohnjobs

FÜR SIE GELESEN: Viele neue Arbeitsplätze in Europa sind im Niedriglohnbereich entstanden. Wie es um die Qualität der Arbeit in solchen Jobs bestellt ist, hat das EU-Projekt „walqing"[1] in fünf Wachstumsbranchen und elf europäischen Staaten untersucht.

„Mehr und bessere Jobs" – so lautet das Ziel, das im Jahr 2000 im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie ausgerufen wurde. Wo sind tatsächlich „mehr" Jobs entstanden? Und handelt es sich dabei auch um „gute" Arbeitsplätze? Mit diesen Fragen hat sich das EU-Projekt walqing in den vergangenen drei Jahren beschäftigt und dazu statistische Analysen, Expert/innen-Interviews, Betriebsfallstudien und Beschäftigteninterviews durchgeführt.

Fünf Arbeitnehmer/innen-Gruppen und Branchen hat das internationale Forschungsteam für vertiefende Untersuchungen ausgewählt: Müllwerker/innen in der Abfallwirtschaft, Unterhaltsreiniger/innen (v.a. Büroreiniger/innen) in der Reinigungsbranche, Bauarbeiter/innen in der nachhaltigen Bauwirtschaft, mobile Altenpfleger/innen in der Branche Gesundheit und Soziales sowie Catering- und Kantinenpersonal in der Gastronomie. Das Charakteristische an diesen Arbeitsfeldern: Die Qualifikationen und Einkommen sind vergleichsweise niedrig. Gleichzeitig sind in diesen Branchen umfassende Restrukturierungen und massiver Kostendruck zu beobachten.

Zeitdruck und Arbeitsintensivierung

Auslagerungen aus dem öffentlichen Sektor, Sparmaßnahmen und schließlich die Finanz- und Wirtschaftskrise: Diese strukturellen Entwicklungen spiegeln sich in allen Branchen in der Qualität der Arbeit wider. Vor allem in der mobilen Altenpflege berichten Beschäftigte in sämtlichen einbezogenen Ländern über hohen Zeitdruck in ihrer Arbeit.[2] So etwa in den folgenden Interviewzitaten:[3]

„Zum Beispiel haben Leute vielleicht für ein bestimmtes Leistungspaket bezahlt. Ich habe 20 Minuten Zeit dafür. Aber ich brauche schon zehn Minuten, um sie nur aus dem Bett zu bekommen und ins Badezimmer zu bringen. Also habe ich dann zehn Minuten, um sie schnell zu waschen, schnell anzuziehen und dann schnell aufzuräumen." *(Pflegehelferin, Deutschland)*

KURZ GEFASST

Die Qualität der Arbeit in Niedriglohnbereichen wie Bau, Reinigung, Abfallwirtschaft, Pflege und Gastronomie ist angesichts von Sparmaßnahmen und Wirtschaftskrise in Europa stark unter Druck. Zeitmangel, Arbeitsintensivierung, prekäre Beschäftigung und niedrige Teilzeiteinkommen sind einige der Folgen für die Beschäftigten. Mit gezielten Maßnahmen lassen sich negative Entwicklungen durchaus abfedern. Dafür aber müssen Entscheidungsträger/innen die Qualität der Arbeit aktiv gestalten.

„Es ist also nicht so, als könnte man sich hinsetzen und mit dem Klienten sprechen. Zwölf Minuten – was ist das schon, wenn man Frühstück und Mittagessen vorzubereiten hat und den Abwasch machen soll." *(Pflegekraft, Dänemark)*

In der Pflege hängt die Zeitknappheit auch damit zusammen, dass Pflegeleistungen zunehmend standardisiert werden. Dabei werden einzelnen Pflegeaufgaben exakte Zeitvorgaben zugewiesen. Pflegearbeit aber ist per se bis zu einem gewissen Grad unplanbar, weil Klient/innen wechselnde und unvorhersehbare Bedürfnisse haben. Vor allem jedoch sind die Zeitzuweisungen aus Sicht der Pflegenden oft unrealistisch bemessen.[4]

Auch in der Reinigung ist ein deutliches Muster der Arbeitsintensivierung zu erkennen. Das bedeutet, dass für die gleiche zu leistende Arbeit immer weniger Zeit zur Verfügung steht. Ihren Hintergrund hat diese Entwicklung in sämtlichen untersuchten Ländern im starken Wettbewerb in der Branche, aber auch in Sparmaßnahmen der öffentlichen Hand und privatwirtschaftlicher Unternehmen. In einer Fallstudie aus Österreich beispielsweise berichtet eine Reinigerin: ▶

„Überall wird gespart, gespart, und damit Sie Ihre acht Stunden am Tag oder 40 in der Woche [haben], müssen Sie auf drei verschiedene Plätze oder Orte irgendwo gehen. (...) Das ist schlimmer geworden. Früher waren mehr Stunden und weniger Arbeit, und jetzt ist es umgekehrt." *(Reinigerin, Österreich)*

In einem Reinigungsunternehmen in Spanien wuden schlichtweg Vollzeitstellen durch Teilzeitstellen ersetzt – bei unverändertem Arbeitspensum. Eine Beschäftigte erzählt:

„Sie haben mir gleich vier Stunden gegeben. Es war ein Stellenangebot für einen Acht-Stunden-Job. Für eine Frau, die in Pension gegangen ist (...). Mit anderen Worten: Sie haben die Acht-Stunden-Schicht über Bord geworfen, um sie mit jemandem zu ersetzen, der vier Stunden arbeitet. Und das war ich. Ich habe die gleiche Arbeit gemacht, aber in vier Stunden." *(Reinigerin, Spanien)*

Die Folgen der Arbeitsintensivierung: Die Arbeit wird anstrengender und damit vor allem für ältere oder gesundheitlich angeschlagene Beschäftigte hart. Die Kürzung von Arbeitsstunden wiederum geht mit niedrigeren Einkommen und schlechterer Absicherung einher.

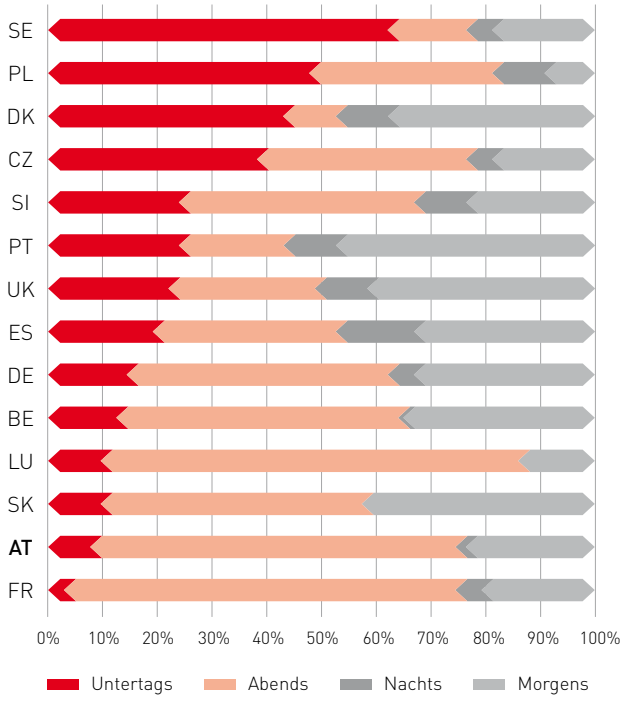
Technologien und öffentliche Vergabe

Dass der Zeitdruck steigt und die Arbeit intensiviert wird, ist freilich kein „Naturgesetz". Vielmehr zeigt das Projekt walqing, dass und wie solchen Entwicklungen etwas entgegengesetzt werden kann. In manchen Fällen ist es technologischer Fortschritt, der die Mühen der Arbeit zum Teil erleichtert. So hat sich in der norwegischen Reinigung mittlerweile die „trockene Reinigung" durchgesetzt. Dabei müssen Reinigungskräfte weniger tragen, weil schwere Wasserkübel wegfallen, und sie gelangen mit weniger Putzmittel in Kontakt, da mit Mikrofasertechnologie gearbeitet wird. Auch im Kantinen- und Cateringbereich finden sich Beispiele technologischer Veränderungen mit Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit. Hier wird auf eine vereinfachte Zubereitung der Mahlzeiten auf Basis veränderter Technologien gesetzt, die letztlich eine Reduktion von Nacht- und Wochenendschichten erlaubt.

Maßgeblichen Einfluss auf negative Entwicklungen hat aber – in allen Branchen und Ländern – noch ein anderer Bereich: die öffentliche Auftragsvergabe. Je nachdem, wie viel Wert in der öffentlichen Beschaffung auf das Kriterium „Preis" oder aber auf andere Kriterien wie z.B. Qualifikation der Beschäftigten oder Ausstattung der Arbeitsplätze gelegt wird, wird zur Senkung bzw. Hebung der Qualität der Arbeit beigetragen. Öffentliche Auftraggeber beeinflussen damit nicht nur die Arbeitsbedingungen in den von ihnen beauftragten Unternehmen – sie tragen auch auf einer allgemeineren Ebene zur Schaffung von Standards bei, die die Branche insgesamt prägen. Den öffentlichen Auftraggebern kommt damit hohe Verantwortung in Bezug auf die Qualität der Arbeit zu – eine Verantwortung, die sie derzeit den Studienergebnissen zufolge in vielen Fällen nicht im Sinne der Beschäftigten wahrnehmen. In Österreich wird sowohl von Fällen berichtet, in denen die öffentliche Auftragsvergabe zu hohen Standards beiträgt, als auch von Fällen, in denen Beschäftigtenbedürfnisse unberücksichtigt bleiben.

Lage der Arbeitszeiten in der Reinigung (2005)

Quelle: Baker et al. (2008:35)[5]



Prekäre Verträge, fragmentierte Beschäftigung

Die Beschäftigungsbedingungen sind in den untersuchten Branchen vielfach prekär – aber auf unterschiedliche Weise. Zu den maßgeblichen Problemen in den frauendominierten Branchen (Reinigung, Pflege) zählen unfreiwillige und kurze Teilzeit, geteilte Dienste – das sind mehrere kurze Schichten an verschiedenen Orten an einem Tag – sowie Arbeitsverträge mit einer geringen Anzahl an garantierten Arbeitsstunden. Unvorhersehbare Einkommen oder niedrige Teilzeitlöhne sind die Folge. In den männerdominierten Branchen (Abfallwirtschaft, Bau) herrscht dagegen nach wie vor Vollzeitbeschäftigung vor. Allerdings ist vor allem in der Baubranche eine Fragmentierung der Beschäftigung in der Form zu beobachten, dass Beschäftigte in einer länger werdenden Kette von Subunternehmen tätig sind. Hinzu kommen im Bau häufig lange Pendelzeiten bzw. ein Aus-

einanderfallen von Wohn- und Arbeitsort sowie saisonale Arbeitslosigkeit. Auch in diesem Bereich zeigt die walqing-Forschung, dass Alternativen möglich sind. Während etwa in der österreichischen oder belgischen Unterhaltsreinigung Arbeit in geteilten Schichten und an den Tagesrändern (früher Morgen und Abend) üblich ist, wurde in Norwegen vor rund 20 Jahren aus einer ähnlichen Situation heraus konsequent auf Tagesarbeitszeit umgestellt. Möglich war das durch gemeinsame Anstrengungen der Vertretungen von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgebern, die schließlich auch die Kundenunternehmen überzeugen konnten. Denn hinter der Organisation der Arbeit in Form von geteilten Schichten außerhalb der üblichen Bürozeiten steht keineswegs eine unabänderliche arbeitsorganisatorische Notwendigkeit, sondern vielmehr der Wunsch von Kundenunternehmen, dass Reinigungsarbeiten „unsichtbar" erledigt werden und die eigenen Beschäftigten möglichst wenig stören sollen.

Qualität der Arbeit: Kein Automatismus

Als politisch relevantes Fazit des Projekts lässt sich unter anderem festhalten: Viele gegenwärtige Entwicklungen – Auslagerungen, Sparmaßnahmen, Kostendruck, Arbeitsmarktprobleme, Wirtschaftskrise – zerren an der Qualität der Arbeit und ziehen sie nach unten. Doch gezielte Maßnahmen wie ein Augenmerk auf die Beschäftigungsbedingungen in der öffentlichen Auftragsvergabe, Bewusstseinsarbeit bei wichtigen Akteur/innen wie den Kundenunternehmen, technologische Verbesserungen oder sozialpartnerschaftliche Initiativen sind durchaus in der Lage, negativen Tendenzen etwas entgegenzusetzen. Das große Aber: Die Qualität der Arbeit lässt sich verbessern – aber sie verbessert sich nicht von selbst. Dafür braucht es politische Entschiedenheit und aktive Gestaltung durch einflussreiche Branchenakteur/innen und politisch Verantwortliche. ■

Text: *Karin Sardadvar*

Weitere Lektüre zum Projekt „walqing"

Zahlreiche Ergebnisberichte und Publikationen stehen auf der Webseite des Projektes unter www.walqing.eu kostenlos zum Download bereit (Sprache: Englisch). Einige Empfehlungen:

- **walqing web resource:** Dieses praxisorientierte Onlineportal fasst wichtige Ergebnisse des Projektes zusammen und stellt Good-Practice-Beispiele vor.
- **walqing social partnership series:** In dieser Berichtsserie sind die Ergebnisse je Land und Branche zur Entwicklung der Branche und den Aktivitäten der Sozialpartnerschaft veröffentlicht.
- **walqing sector brochures:** In der Broschürenreihe sind für jede der fünf Branchen länderübergreifend zusammenfassende Ergebnisse und Good-Practice-Beispiele gesammelt.
- **Holtgrewe, U./Sardadvar, K. (2012): Hard work. Job quality and organisation in European low-wage sectors:** Dieser Abschlussbericht, auf dem auch der vorliegende Beitrag beruht, stellt branchen- und länderübergreifend die Ergebnisse zu Organisation und Qualität der Arbeit auf Basis der Betriebsfallstudien dar.
- **Hohnen, P. (2012): Capacities and vulnerabilities in precarious work. The perspective of employees in European low wage jobs:** In diesem Abschlussbericht geht es um die Lage der Beschäftigten: Über Staaten und Branchen hinweg werden basierend auf den Beschäftigteninterviews Ergebnisse zu sozialer Verwundbarkeit und individuellen Perspektiven beleuchtet.

Weitere Publikationen, die auf der Webseite verfügbar sind, befassen sich mit der Sozialpartnerschaft in den untersuchten Branchen, den politischen Implikationen der Ergebnisse, dem Beschäftigungswachstum, der Qualität der Arbeit und der Lebensqualität in Europa.

[1] *Das Forschungsprojekt walqing (Work and Life Quality in New and Growing Jobs, www.walqing.eu) wurde von der Europäischen Kommission finanziert und von FORBA koordiniert. Das dreijährige Projekt wurde von zwölf Forschungsinstitutionen in elf europäischen Staaten durchgeführt und im November 2012 abgeschlossen.*

[2] *Vgl. Sardadvar, K./Hohnen, P./Kuemmerling, A./McClelland, C./Naujaniene, R./Villosio, C. (2012): Underpaid, Overworked, but Happy? Ambiguous Experiences and Processes of Vulnerabilisation in Domiciliary Elderly Care. E-Journal of International and Comparative Labour Studies, 1 (3-4)*

[3] *Zitate aus den Beschäftigteninterviews sind internen walqing-Berichten entnommen und wurden von der Autorin übersetzt. Für die genauen primären Quellenangaben siehe: Holtgrewe, U./Sardadvar, K. (2012): Hard work. Job quality and organisation in European low-wage sectors. Synthesis report on company case studies for work package 6 of the walqing project*

[4] *Vgl. Sardadvar, K. (2013): Standardisierte Unwägbarkeiten. Arbeitsbedingungen in der mobilen Altenpflege: Befunde aus fünf europäischen Staaten. SWS-Rundschau, 53 (1), S. 25-45*

[5] *Baker, P./Plaisier, N./Tamminen, S./de Voldere, I. (2008): Study on Industrial Policy and Services. Within the Framework Contract of Sectoral Competitiveness Studies – ENTR/06/054. Final Report – Part II*

„Gesunde Mitarbeiter/innen bringen ökonomischen Erfolg“

INTERVIEW: Arbeitsbedingungen sind heute durch den internationalen Wettbewerb bestimmt. Stress am Arbeitsplatz ist ein mediales Dauerthema. Wie Gesundheitsschutz auch in solchen Zeiten gefördert werden kann, erzählt **Christa Sedlatschek**, Direktorin der EU-OSHA.

Trendreport: Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) lanciert mit der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ die größte Aktion zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auf EU-Ebene[1]. Welche Themen oder Problematiken werden im Rahmen der Kampagne besonders sichtbar?

Sedlatschek: Das Motto der EU-weiten Kampagne lautet „Gesunde Arbeitsplätze – Partnerschaft für Prävention“. Der Schwerpunkt für den Zeitraum 2012-2013 liegt auf der Risikoprävention. Egal wie groß ein Unternehmen ist, die Unternehmensführung und eine aktive Beteiligung der Arbeitnehmer/innen sind entscheidend für einen guten betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsschutz. Die Aktivitäten auf nationaler Ebene gehören mittlerweile zu den größten Kampagnen ihrer Art weltweit. Sie erreichen, neben den EU-Mitgliedstaaten, auch die EFTA-Länder sowie die Kandidatenländer und potentielle Bewerberländer. Aufgrund dieser Rekordbeteiligung richtet sich die jüngste EU-OSHA-Kampagne an Millionen europäischer Arbeitnehmer/innen.

Trendreport: Welche inhaltlichen Schwerpunkte sind für die kommenden EU-OSHA-Kampagnen geplant?

Sedlatschek: Ab 2014 wird sich EU-OSHA verstärkt dem Themenkomplex „Stress bei der Arbeit“ widmen. Stress und seine Auswirkungen auf die betrieblichen Arbeitsbedingungen sind, wie die Zahlen deutlich zeigen, in vielen Ländern ein sehr wichtiges und deshalb willkommenes Thema. Laut unserer ESENER-Studie – ESENER steht für die Europäische Erhebung unter Unternehmen zu neuen und aufkommenden Risiken – sorgen sich 79 Prozent der europäischen Führungskräfte um arbeitsbedingten Stress. Mit dieser Kampagne wollen wir Möglichkeiten aufzeigen, wie man Stress vermeiden und ihn reduzieren kann. Die Kampagne soll praktische Hilfen bieten. Dafür haben wir auch entsprechende Instrumente für Unternehmen entwickelt, wie z.B. das branchenbezogene Online-Werkzeug OiRA[2]. OiRA, das „Online interactive Risk Assessment“, unterstützt Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten, um Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu erheben sowie geeignete Präventionsmaßnahmen zu konzipieren und umzusetzen. Angesichts ihrer großen Anzahl, in den EU-27-Staaten sind es in etwa 20 Millionen, ist es zentral, besonders diese Unternehmen anzusprechen. Das nötige Know-how bzw. die entsprechende Unterstützung, um Gesundheits- und Sicherheitsrisiken abschätzen und entsprechende Präventionsmaßnahmen umsetzen zu können, fehlt in diesen Unternehmen oft. OiRA stellt das erste von einer europäischen Institution entwickelte Werkzeug zur Gefährdungsbeurteilung dar. Die EU-OSHA-Nationalagenturen passen es zusätzlich an die nationalen Gegebenheiten an. Inzwischen haben sich 16 Mitgliedsländer angeschlossen[3]. Dieses deutliche Interesse spricht für die hohe Relevanz des Themas.

Trendreport: Wie ist es um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter/innen in österreichischen Unternehmen bestellt?

Sedlatschek: Die zweite Europäische Meinungsumfrage zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zeigt,

dass Stress und die Belastung durch Stress in der Arbeit für viele Arbeitnehmer/innen ein wichtiges Thema darstellen. So sind 76 Prozent der Beschäftigten in Österreich der Ansicht, dass die Zahl der Personen, die unter arbeitsbedingtem Stress leiden, in den nächsten fünf Jahren zunehmen wird. 40 Prozent der Befragten gehen sogar von einer starken Zunahme aus. Stress stellt eine immense persönliche Belastung dar, welche viel menschliches Leiden verursacht. Darüber hinaus wirken sich stressbedingte Belastungssituationen, insbesondere in einer langfristigen Perspektive, negativ auf die wirtschaftliche Leistung eines Unternehmens aus. Arbeitsbedingter Stress stellt somit eine der größten Herausforderungen für Gesundheit und Sicherheit in Europas Unternehmen dar. Wie diese Umfrage auch zeigt, stimmt die große Mehrheit der Europäer/innen (86 Prozent) darin überein, dass die Umsetzung von guten praktischen Lösungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz für die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit eines Landes notwendig ist (89 Prozent der Österreicher/innen). 56 Prozent der EU-Bürger/innen – und auch der Österreicher/innen – stimmten dieser Aussage sogar vehement zu. Was die Situation in österreichischen Unternehmen betrifft: im Rahmen des EU-OSHA-Wettbewerbs zur Prämierung guter praktischer Lösungen im Sicherheits- und Gesundheitsschutz wurde beispielsweise die voestalpine Rotec Gruppe für die Etablierung länderübergreifender Sicherheitsstandards prämiert.

Trendreport: Inwiefern wirkt sich die aktuelle Finanzkrise auf die Gesundheits- und Sicherheitsprävention in Unternehmen aus?

Sedlatschek: Unternehmen in Europa stehen unter immensem Druck und kämpfen um ihr Bestehen am Markt. Aufgrund der Finanzkrise sowie des allgemeinen Wandels in der Arbeitswelt werden heute höhere Anforderungen an Arbeitnehmer/innen gestellt. Vor diesem Hintergrund ist es nicht überraschend, dass arbeitsbedingter Stress die Menschen sehr stark beschäftigt. Wir wissen, dass die Mitarbeiter/innen in gut geführten Unternehmen gesünder und motivierter sind. Gute Arbeitsbedingungen und gesunde Mitarbeiter/innen bringen ökonomischen Erfolg. Unternehmen sind auf längere Sicht nur erfolgreich, wenn ihre Belegschaft gesund ist. Daher appellieren wir an Unternehmen, nicht kurzfristig zu denken und den Arbeitsschutz zu vernachlässigen, denn damit steigen nur das Unfallrisiko und die Krankenstandstage, gleichzeitig sinkt die Qualität. Ein gutes Management baut auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. So sind die Beschäftigten zufriedener und die Qualität der Arbeit steigt, was wiederum den langfristigen Erfolg des Unternehmens fördert.

Trendreport: Wir bedanken uns sehr herzlich für das Interview!

Zur Person:

Als Fachärztin für Arbeitsmedizin war Christa Sedlatschek zunächst in der österreichischen Arbeitsinspektion tätig. 1993 wechselte sie ins Arbeits- und Sozialministerium. Danach leitete sie die Initiative „Neue Qualität der Arbeit" der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und -medizin. 1998 übernahm sie die Leitung des Referats Arbeitsumfeld bei der EU-OSHA, 2011 wurde sie deren Direktorin.

[1] *Mehr Informationen siehe Folder „Gesunde Arbeitsplätze – Partnerschaft für Prävention"*

[2] *Mehr Informationen siehe www.oiraproject.eu*

[3] *Auch Österreich lancierte eine Kampagne und nahm am Europäischen Wettbewerb für gute praktische Lösungen teil.*

Mindestlöhne in der Krise: Steigerungen nicht in Sicht

FÜR SIE GELESEN: Gesetzliche Mindestlöhne wirken besonders in Krisenzeiten stabilisierend. Sie fördern die Binnennachfrage. Trotzdem weisen fast alle EU-Mitgliedsländer stagnierende oder sogar sinkende Mindestlöhne auf.

KURZ GEFASST

Der WSI-Mindestlohnbericht 2013[1] zeigt, dass Mindestlöhne in Krisenzeiten entweder „eingefroren" werden oder real sogar an Wert verlieren. Zudem liegen gesetzliche Mindestlöhne häufig nahe am Existenzminimum, sodass sie in der Praxis vielmehr „Armutslöhne" darstellen. In Österreich, wo kein gesetzlicher Mindestlohn festgelegt ist, beziehen 15 Prozent der Arbeitnehmer/innen einen Niedriglohn. Damit zählt Österreich zu jenem Drittel der EU-27 mit den wenigsten Niedriglohnempfänger/innen (siehe Grafik).

Von jenen 20 EU-Mitgliedsländern, die im Mindestlohnbericht berücksichtigt wurden, ging der reale Wert der Mindestlöhne im Laufe 2012 in 12 Ländern zurück, in Griechenland sogar um 24 Prozent. In Litauen und Bulgarien – den einzigen Ländern, in welchen der gesetzliche Mindestlohn real angehoben wurde – liegt der Mindestlohn nach wie vor unter 2 Euro pro Arbeitsstunde. In einigen Ländern sinkt der reale Mindestlohnwert bereits im dritten Jahr in Folge (z.B. Niederlande, Spanien, Kroatien). Somit zeigte sich auch 2012 keine „Erholung" für die gesetzlichen Mindestlöhne in der EU.

Niedriglöhne für Frauen und Geringqualifizierte

Für vergleichbare Zahlen für Österreich kann auf die Verdienststrukturerhebung (Structure of Earnings Survey, SES) der Eurostat zurückgegriffen werden. Sie gibt u.a. Auskunft darüber, wie viele Arbeitnehmer/innen über ein Niedrigeinkommen verfügen, sprich zwei Drittel oder weniger des nationalen Median-Stundenlohns verdienen[2]. Auch wenn Österreich im Vergleich mit den EU-27 gut abschneidet (siehe Grafik), beziehen insgesamt recht viele Arbeitnehmer/innen einen Niedriglohn: 15 Prozent der Arbeitnehmer/innen in Österreich und 17 Prozent aller Arbeitnehmer/innen in den EU-27[3]. Bei der näheren Betrachtung nach Alter und Beschäftigungsform stehen Arbeitnehmer/innen in Österreich im europäischen Vergleich gut da: Von den unter 30-jährigen Erwerbstätigen in Österreich beziehen deutlich weniger Personen einen Niedriglohn (24,3 Prozent) als in den EU-27 (30,4 Prozent). Auch finden sich unter den befristet Beschäftigten in Österreich seltener Niedriglohnempfänger/innen (26,3 Prozent) als in den EU-27 (31,3 Prozent). Ihr Anteil unter unbefristeten Beschäftigten ist jedoch fast ident (14,4 Prozent in Österreich bzw. 15,7 Prozent in den EU-27). Allerdings beziehen Frauen und formal weniger gebildete Arbeitnehmer/innen in Österreich häufiger einen Niedriglohn als in den EU-27. Es sind 24,8 Prozent der Österreicherinnen im Vergleich zu 21,2 Prozent der Frauen in den EU-27, sowie 35,2 Prozent der formal Geringqualifizierten in Österreich im Vergleich zu 29 Prozent der Gering-qualifizierten in den EU-27.[4]

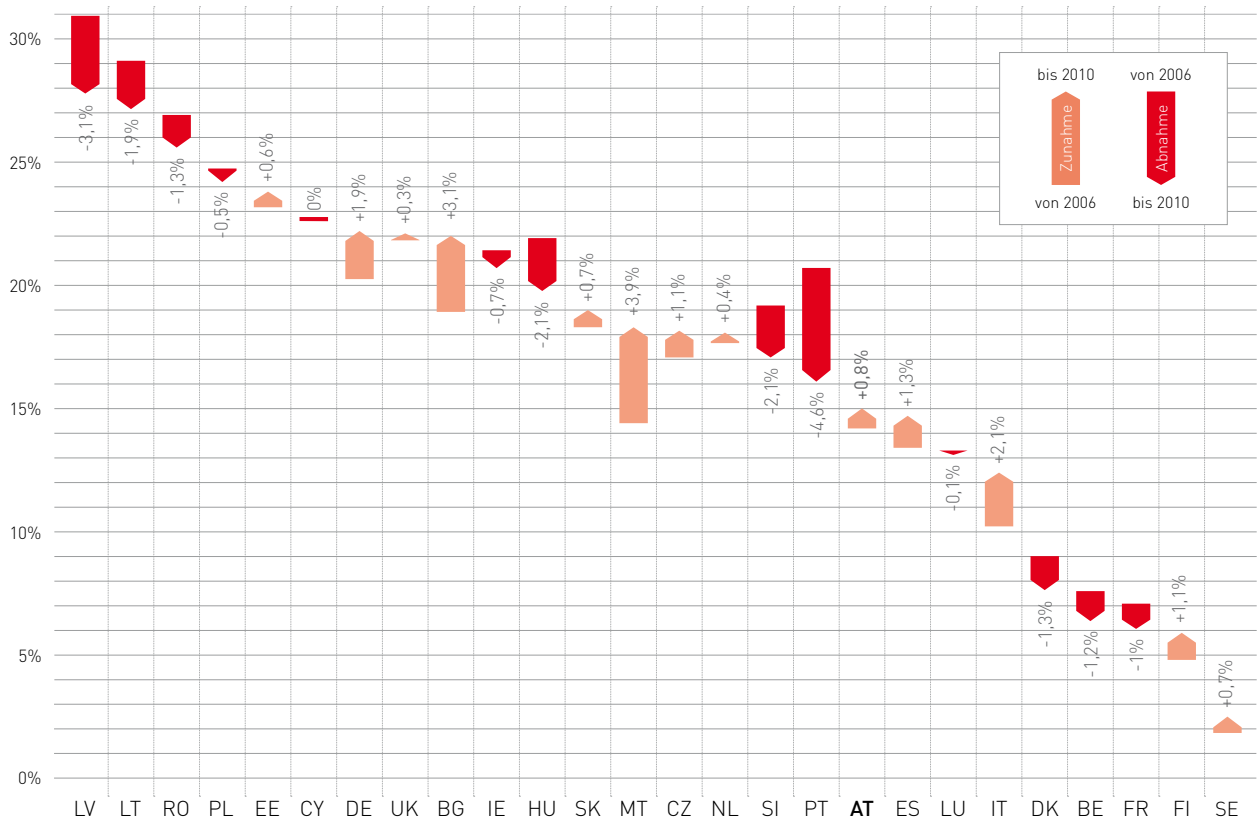
Mindestlöhne: Werkzeuge zur wirtschaftlichen Stabilisierung

Insbesondere in Krisenzeiten helfen gesetzliche Mindestlöhne, die Binnennachfrage auf nationalen Märkten zu stabilisieren. Eine europaweit koordinierte Mindestlohnpolitik mit national angepassten Mindestlöhnen oberhalb der Armutsschwelle wäre ein wichtiger Schritt in diese Richtung.[5] Entsprechende Forderungen sind – angesichts der weiter anhaltenden Wirtschaftskrise – politisch allerdings schwer durchzusetzen. Darüber hinaus plädieren mit der Europäischen Kommission, der OECD und dem IWF mächtige Institutionen für eine weitere Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und somit auch implizit für eine Reduzierung der Mindestlöhne, da darin ein Weg zu mehr Wettbewerbsfähigkeit gesehen wird. Die Senkung bzw. das „Einfrieren" von Mindestlöhnen wird weiterhin als beschäftigungsfreundliche Politik bezeichnet. Insbesondere in ost- und südeuropäischen Ländern kam es zu einer realen Kürzung der Mindestlöhne, was zu einer weiteren Polarisierung innerhalb der EU führt.[5] ■

Text: *Ruth Kasper*

Entwicklung des Anteils der Personen mit Niedrigeinkommen an allen unselbständig Beschäftigten (ohne Lehrlinge), 2006-2010

Quelle: EUROSTAT Structure of Earnings Survey (SES)



[1] *Schulten, Th. (2013): WSI-Mindestlohnbericht 2013: Anhaltend schwache Mindestlohnentwicklung in Europa. WSI-Mitteilungen 2/2013*

[2] *Definition laut OECD und Eurostat*

[3] *Bezzina, E. (2012): In 2010, 17% of employees in the EU were low-wage earners. Statistics in Focus 48/2012*

[4] *Zu den formal Geringqualifizierten zählen Personen, welche höchstens die Sekundarstufe I (Hauptschule, Neue Mittelschule, AHS-Unterstufe) abgeschlossen haben.*

[5] *Schulten, Th. (2012): European minimum wage policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe*

Von der Hilfskraft zur Fachkraft.
Mit der Qualifizierungsförderung für Wiener Unternehmen.

Sie suchen Fachpersonal? Vielleicht finden Sie es in den eigenen Reihen. Denn für Wiener Unternehmen, die ihre MitarbeiterInnen höher qualifizieren lassen, gibt es von AMS Wien und waff finanzielle Unterstützung.

Gefördert wird:

- Nachholen des Lehrabschlusses
- berufsbezogene Weiterbildung und Sprachkurse
- Deutschkurse auch für qualifizierte MitarbeiterInnen und BetriebsinhaberInnen von Kleinbetrieben

Informieren Sie sich jetzt:
Tel. (01) 217 48 – 212
www.waff.at

waff Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
AMS Arbeitsmarktservice Wien
esf

Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf Frauen und Männer

FÜR SIE GELESEN: Ein aktueller Bericht des europäischen Expert/innen-Netzwerks zur Gleichstellung der Geschlechter beschreibt die unterschiedlichen Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf Frauen und Männer.[1]

KURZ GEFASST

Auf den ersten Blick scheint die Wirtschaftskrise eine Krise der Männer zu sein. Bei näherer Betrachtung ergibt sich allerdings ein differenzierteres Bild. Der im Dezember 2012 fertig gestellte Bericht befasst sich mit den Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Erwerbsarbeit, die unbezahlte Arbeit, den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied, die Beschäftigungspolitik und Budgetkonsolidierung sowie die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bereich der Einkommensarmut und der sozialen Ausgrenzung. Im Folgenden wird aus der Vielzahl an interessanten Informationen insbesondere auf jene Ergebnisse verwiesen, für die auch Daten zu Österreich vorliegen.

Jobverlust nicht nur Männersache

Wie auch in Österreich war der Beschäftigungsrückgang in der Krise europaweit bei Männern viel stärker als bei Frauen. Die Höhe des Unterschiedes zwischen Frauen und Männern ist jedoch von der Berechnungsmethode abhängig. Die konventionelle Methode berechnet den Rückgang aus dem Höchst- und Tiefststand der Beschäftigung in der Krise. Demzufolge sank die Beschäftigung der Männer dreimal so stark wie die der Frauen. Wird bei der Berechnung jedoch auch der Beschäftigungstrend vor der Krise berücksichtigt, ist der Jobverlust bei den Männern „nur" mehr knapp doppelt so hoch wie bei den Frauen. Laut Bericht ist diese Methode im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter sinnvoller, weil ein Beschäftigungsrückgang jene Gruppe stärker belastet, die einen Rückstand aufholen muss – also Frauen.

Frauenarbeitslosigkeit stabiler

Der Bericht macht deutlich, dass die Arbeitslosigkeit von Frauen im Vergleich zu jener der Männern stabiler ist: Die Frauenarbeitslosigkeit stieg weniger stark, sank bei der Erholung des Arbeitsmarktes aber auch langsamer. EU-weit stieg die Arbeitslosigkeit von Männern zwischen 2008 und 2012 um 4,4, von Frauen um 3,2 Prozentpunkte. In Österreich war der Anstieg vergleichsweise gering, nämlich nur 0,9 bzw. 0,8 Prozentpunkte. EU-weit und auch in Österreich waren die Arbeitslosenquoten der Frauen von Beginn an jedoch höher als die der Männer (siehe dazu Grafik S. 18).

Die unterschiedliche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit bei Frauen und Männern wird vor allem auf die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes zurückgeführt. Da die Finanz- und Wirtschaftskrise vor allem die männerdominierten Produktions- und Beschäftigungsbereiche der verarbeitenden Industrie, des Bausektors und ausgewählter Finanzbranchen betraf, waren Frauen zunächst weniger betroffen.

Die Verfasser/innen des Berichts gehen davon aus, dass der andauernde Prozess der Budgetkonsolidierung einen zunehmenden Beschäftigungsabbau in frauendominierten Bereichen wie öffentliche soziale Dienstleistungen und Bildung bewirken wird. Dadurch verschlechtern sich in einigen Ländern die Aussichten auf eine schnelle Erholung des Frauenarbeitsmarktes zusätzlich.

Zunahme von Alleinverdienerinnen

Jobverlust und steigende Arbeitslosigkeit haben auch Auswirkungen auf die Frage, ob sowohl Männer als auch Frauen zum Haushaltseinkommen beitragen. EU-weit zeigt sich, dass in den Krisenjahren der Anteil an Haushalten, in denen nur die Frauen erwerbstätig sind, im Steigen begriffen ist. So war im Jahr 2009 die Mehrzahl der Haushalte zwar noch immer Doppelverdienende (durchschnittlich 69 Prozent der Paare in 24 untersuchten Ländern), jedoch stieg der Anteil der weiblichen Alleinverdienenden von 4,9 auf 9,6 Prozent. Jener der Männer blieb mit 21,4 Prozent annähernd gleich. Auch in Österreich nahm ▶

der Anteil der Haushalte mit weiblichen Alleinverdienenden um 7,4 Prozentpunkte zu. Im Unterschied zum internationalen Trend sank hier der Anteil männlicher Alleinverdienender, und zwar um fast 6 Prozentpunkte. Somit waren 2009 in 68,3 Prozent der österreichischen Haushalte beide Partner erwerbstätig, in 22,1 Prozent der Haushalte war nur der Mann und in 9,6 Prozent nur die Frau erwerbstätig. Auch in den nordischen Ländern nahm der viel höhere Prozentsatz an Haushalten mit zwei Erwerbstätigen ab. Dafür stieg die Anzahl an Haushalten sowohl mit weiblichen als auch mit männlichen Alleinverdienenden. So sank etwa in Dänemark der Anteil der Doppelverdiener/innen-Haushalte zwischen 2007 und 2009 um 7,3 Prozentpunkte auf 81,4 Prozent, die männlichen Alleinverdienenden nahmen um 3,9, die weiblichen um 3,5 Prozentpunkte zu.

Nachholbedarf bei Einkommensgerechtigkeit in Österreich

In 16 von 25 EU-Staaten hat sich der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied[4] zwischen 2007 und 2010 verringert. Dies ist vor allem auf Lohneinbußen bei Männern zurückzuführen. Kürzungen bei Zulagen, Boni und Prämien, aber auch Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensunterschiede machen sich bemerkbar. So verringerte sich der Einkommensunterschied etwa in Litauen von 20 Prozent auf 14,6 Prozent und in Dänemark von 17,7 auf 16 Prozent. In Österreich steht die Entwicklung derzeit still. Der Einkommensunterschied ist mit 25,5 Prozent (gemeinsam mit der Tschechischen Republik) innerhalb der EU auch 2010 immer noch am stärksten ausgeprägt.

Geschlechtsspezifische Wirkung von Maßnahmen kein Thema

Der Bericht kritisiert, dass weder die Konjunkturprogramme auf EU-Ebene, noch die der einzelnen Mitgliedstaaten ausreichend auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen hin untersucht wurden. Ein Fehlen des sogenannten „Gender Mainstreaming" wird vor allem bei den sehr weitreichenden Maßnahmenpaketen ersichtlich, die in Folge der Krise zur Budgetkonsolidierung beschlossen wurden. Hier stellt Österreich keine Ausnahme dar, obwohl Bund, Länder und Gemeinden laut Bundes-Verfassungsgesetz seit Jänner 2009 verpflichtet sind, bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.

Kurzarbeit kommt Männern zugute

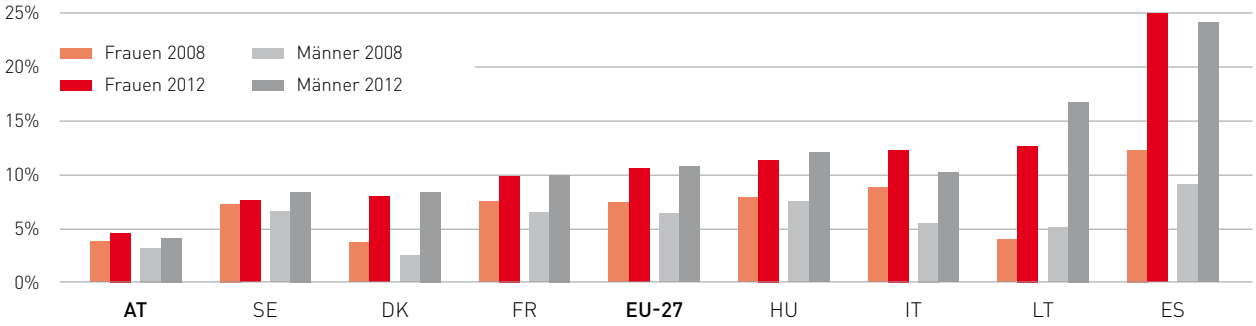
Kurzarbeit war eine der beschäftigungspolitischen Maßnahmen, die in den 19 OECD-Staaten vor allem während der ersten Phase der Krise (2008-2010) zum Einsatz kam. Die größte Wirkung, so die Autor/innen, wurde dabei in Deutschland und Japan verzeichnet, wobei sich positive Effekte vor allem bei den unbefristeten Vollzeitbeschäftigten zeigten. Befristet und Teilzeit-Beschäftigte konnten hingegen kaum profitieren. Frauen, die in dieser Beschäftigtengruppe überproportional vertreten sind, kam diese Maßnahme folglich weniger zugute. Dies trifft auch auf Österreich zu, wo Kurzarbeit vor allem in männerdominierten Beschäftigungsbereichen eingesetzt wurde.

Frauen vom Sparkurs stark betroffen

Die zweite Phase der Krise (2010-2012) war in vielen Ländern von massiven Sparmaßnahmen im öffentlichen Dienst und von einem Abbau der Beschäftigten geprägt. Nahezu alle OECD-Staaten und auch Österreich planen weitere Einschnitte in den nächsten Jahren. Der öffentliche Dienst war bisher von einem hohen Frauenanteil und relativ geringen Einkommensunterschieden geprägt. Vor diesem Hintergrund sind durch die Einsparungen vor allem negative Effekte auf die Frauenbeschäftigung und die Gleichstellung der Geschlechter zu erwarten. Darüber hinaus bedeuten Einschnitte im öffentlichen Sektor meist

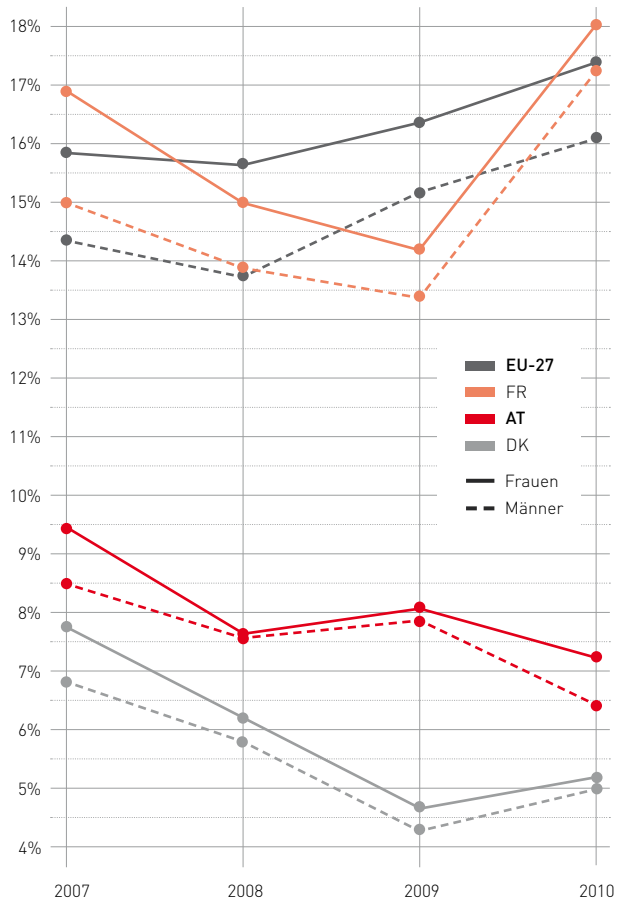
Arbeitslosenquoten 2008[2] – 2012[3] nach Geschlecht in % der Erwerbspersonen im Alter zwischen 15 und 74 Jahren

Quelle: Eurostat-Daten; Bettio et al. 2013:71[1]



Entwicklung der Einkommensarmut 2007-2010 (Basisjahr 2005) in % der Gesamtbevölkerung

Quelle: EU-SILC-Daten, Bettio et al. 2013:149[1]



auch Einschnitte im Bereich sozialer Dienstleistungen. Dies hat für Frauen zusätzlich problematische Auswirkungen, vor allem wenn es um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen geht.

Einkommensarmut in Österreich zurückgegangen

Höchst unterschiedlich wirkt sich die Krise in den einzelnen Ländern auf die Einkommensarmut der Bevölkerung aus. So stieg die Einkommensarmut in einigen Ländern stark an, in anderen Ländern – darunter auch Österreich – nahm diese auch aufgrund eines Ausbaus der Mindestsicherung ab. Da davon ausgegangen wird, dass sich in Krisenzeiten das durchschnittliche Einkommen weniger stark entwickelt, wird die Entwicklung von Einkommensarmut nicht auf Basis der durchschnittlichen Einkommen des jeweiligen Jahres berechnet, sondern auf Basis eines bestimmten Jahres vor der Krise. Damit sollen Verzerrungen vermieden werden. Wird die Einkommensarmut in und nach der Krise auf Basis der Einkommensverteilung im Jahr 2005 berechnet, so reduzierte sich diese etwa in Österreich für Frauen um 2,2 und für Männer um 2 Prozentpunkte. Dennoch sind mehr Frauen als Männer von Einkommensarmut betroffen. Auch dies gilt für nahezu alle EU-Länder (siehe dazu Grafik S. 19).

Frauen in Österreich finanziell besonders abhängig

Frauen waren sowohl vor als auch nach der Krise in fast allen Ländern nahezu doppelt so häufig finanziell von anderen Haushaltsmitgliedern abhängig als Männer.[6] In den meisten EU-Ländern sind über 30 Prozent der Frauen finanziell von anderen Haushaltsmitgliedern abhängig, in manchen Ländern sogar 40 Prozent. Die „finanzielle Abhängigkeit" der Männer lag zwischen 10 und 20 Prozent. In Österreich war der geschlechtsspezifische Unterschied besonders ausgeprägt. So lag die Quote der „finanziellen Abhängigkeit" in den Jahren 2007 bis 2009 für Frauen bei ca. 40 und für Männer bei ca. 14 Prozent. In den meisten EU-Ländern wirkte sich die Krise stärker auf die „finanzielle Abhängigkeit" von Frauen als von Männern aus, in Österreich nahm sie bei Männern und Frauen gleich stark zu. ■

Text: *Ingrid Mairhuber*

1 *Bettio, F./Corsi, M./D'Ippoliti, C./Lyberaki, A./Samek Lodovici, M./Verashchagina, A. (2013): The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies, ENEGE Synthesis-Report*

2 *Zahlen beziehen sich auf das 2. Quartal 2008.*

3 *Zahlen beziehen sich auf das 1. Quartal 2012.*

4 *Der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied bezieht sich hier auf die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienst von Frauen und Männern.*

5 *Die Einkommensarmut errechnet sich auf Basis des Jahreseinkommens (inklusive Sozialleistungen) im jeweiligen Jahr. Liegt das gewichtete Pro-Kopf Einkommen unter 60 Prozent des Medianeinkommens des Jahres, wird von Einkommensarmut gesprochen.*

6 *Die „finanzielle Abhängigkeit" errechnet sich auf Basis des individuell zur Verfügung stehenden Jahreseinkommens (inklusive Sozialleistungen). Liegt das individuelle zur Verfügung stehende Einkommen unter 60 Prozent des Medianeinkommens, wird von „finanzieller Abhängigkeit" gesprochen (Bettio et al. 2013:151f).*

Work-Life-Balance: Nordwest-Südost-Gefälle in Europa

FÜR SIE GELESEN: In der EU gibt es eine große Kluft bei Arbeitszeiten und der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Beschäftigte in Österreich sind mit ihrer Work-Life-Balance vergleichsweise zufrieden.

KURZ GEFASST

Planungssicherheit und Selbstbestimmung über die Arbeitszeit tragen zu einer gelungenen Balance von Arbeit und Leben bei. Arbeitnehmer/innen können in Österreich die Lage ihrer Arbeitszeit häufiger selbst bestimmen als in anderen Ländern. Allerdings ist der Anteil jener, denen die Arbeitszeit fix vorgegeben wird, in den letzten fünf Jahren in Österreich stärker gestiegen als im EU-Durchschnitt. Bei einer vergleichsweise hohen Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance gibt es in Österreich auch verbreitet den Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten.

Eine aktuelle Studie[1] der Universität Duisburg-Essen im Auftrag von Eurofound zeigt eine große Kluft in der Europäischen Union auf: Im Süden und Osten Europas herrschen lange Arbeitszeiten vor, verbreitet kommt es zu Problemen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dagegen können die Beschäftigten im Norden Europas am ehesten eine Balance von Arbeit und Leben erreichen. In Österreich geben überdurchschnittlich viele Erwerbstätige an, dass ihre Arbeitszeiten gut zu ihren familiären und sozialen außerberuflichen Verpflichtungen passen. Für die Untersuchung auf Basis der 5. Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen[2] wurden die Themenbereiche Arbeitszeit, Work-Life-Balance, Arbeitszeitpräferenzen und der Zeitaufwand für unbezahlte (Reproduktions-)Arbeit aus einer Geschlechter- und Lebensverlaufsperspektive untersucht.

Kluft bei Arbeitszeiten von Frauen und Männern

Im Durchschnitt gehen die abhängig Beschäftigten in den 27 EU-Mitgliedstaaten 38 Wochenstunden bezahlter Arbeit nach, während Selbständige überlange Arbeitszeiten aufweisen – 48 Wochenstunden und mehr scheinen für sie die Norm zu sein. Die Analyse zeigt aber auch, dass die Europäische Arbeitszeitrichtlinie überlange Arbeitszeiten bei den unselbständig Beschäftigten nicht immer verhindern kann: etwa 15 Prozent aller (männlichen) Arbeitnehmer und 7 Prozent der (weiblichen) Arbeitnehmerinnen arbeiten 48 Wochenstunden und mehr. Sehr deutlich ist in den EU-Mitgliedstaaten der geschlechtsspezifische Unterschied bei den Arbeitszeiten: Männer sind im Durchschnitt 40,2 Wochenstunden berufstätig, Frauen arbeiten mit 35,4 Wochenstunden um fast fünf Stunden weniger. Je höher die weibliche Beschäftigungsrate in einem Land, desto kürzer ist die durchschnittliche Arbeitszeit und desto größer ist der Unterschied in den Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen. In Österreich ist der Unterschied zwischen Männern (39,8 Wochenstunden) und Frauen (31,8 Wochenstunden) fast doppelt so groß wie im EU-27-Durchschnitt. Die Erwerbsarbeitszeit von Arbeitnehmerinnen variiert stark mit der Lebensphase, ist aber in allen Lebensphasen kürzer als die der Männer. Vor allem während der Familiengründungs- und Elternschaftsphasen wächst die Kluft.

Planbarkeit und Autonomie ausschlaggebend für Zufriedenheit

EU-weit geben etwa 80 Prozent aller befragten Personen an, dass ihre Arbeitszeit gut bzw. sehr gut mit ihren familiären oder anderen sozialen Verpflichtungen außerhalb der Erwerbsarbeit übereinstimmt. In Österreich liegt dieser Wert sogar bei 86,9 Prozent (siehe Grafik). Männer sind in Österreich aufgrund längerer Arbeitszeiten mit ihrer Work-Life-Balance weniger zufrieden (85,7 Prozent) als Frauen (88,4 Prozent). In den nordischen Staaten berichten beide Geschlechter von vergleichsweise geringeren Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit als anderswo. Die Elternschaftsphase ist aber in allen Ländern die schwierigste Phase für die Vereinbarkeit.

Sowohl vorhersehbare Arbeitszeiten, als auch ein hoher Grad an Autonomie hinsichtlich der Arbeitszeiten, tragen zu einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance bei. Arbeitnehmer/innen in Österreich haben im EU-Vergleich überdurchschnittlich häufig hohe Autonomie:

38 Prozent können ihre Arbeitszeiten völlig bzw. innerhalb bestimmter Grenzen frei wählen, während dies in den EU-27-Staaten nur auf 33 Prozent zutrifft. Während für 59 Prozent der Befragten in den EU-27-Staaten die Arbeitszeiten fix von ihrem Arbeitgeber vorgegeben sind, trifft dies in Österreich auf nur 53 Prozent zu. Dieser Anteil ist jedoch innerhalb der letzten fünf Jahre in Österreich um fünf Prozentpunkte angestiegen, während der Anstieg EU-weit bei drei Prozentpunkten lag. Der Großteil der befragten Personen gibt an, mit den eigenen Arbeitszeiten zufrieden zu sein. In Österreich wollen 63 Prozent der Befragten ihre Arbeitszeiten beibehalten, 30 Prozent wollen kürzere und 7 Prozent wollen längere Arbeitszeiten (9 Prozent der Frauen versus 5 Prozent der Männer).

Elternschaft macht Reproduktionsarbeit zur Frauensache

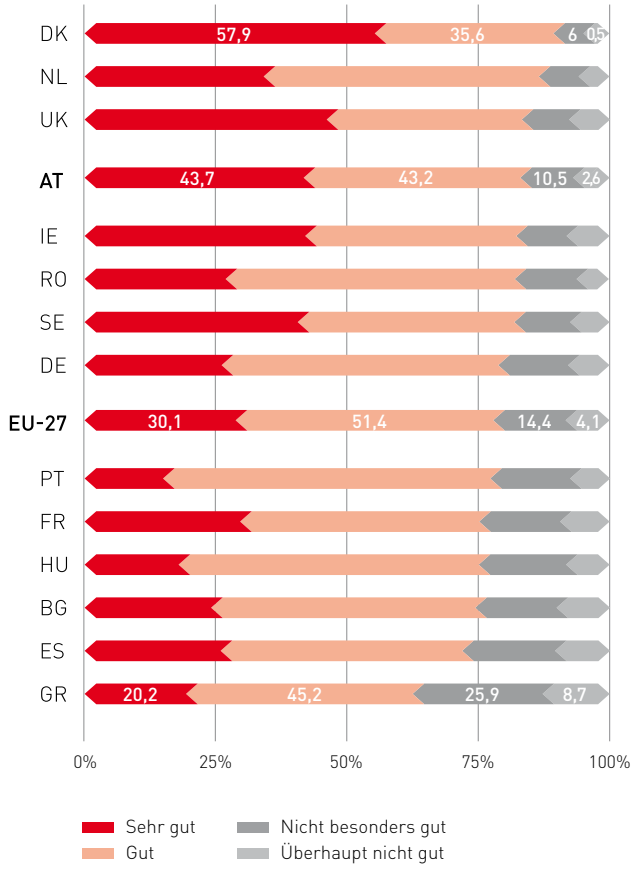
Trotz der gestiegenen Erwerbsquote der Frauen gibt es weiterhin große geschlechtsspezifische Unterschiede, was die unbezahlte Arbeit im Haushalt betrifft. Frauen leisten noch immer einen wesentlich größeren Teil der Reproduktionsarbeit als Männer. Für über ein Fünftel aller befragten Frauen in Österreich liegt die Summe der bezahlten und unbezahlten Arbeit pro Woche bei mehr als 70 Stunden, während dies nur auf ein Zehntel der Männer zutrifft. EU-weit liegt der Anteil der Frauen mit mehr als 70 Wochenstunden bei fast einem Drittel. In allen Lebensphasen verbringen weibliche Beschäftigte im Durchschnitt mehr Zeit mit unbezahlten Tätigkeiten als männliche Beschäftigte – am kleinsten ist der Geschlechterunterschied in den nordischen Staaten. Die Zeit, die für Reproduktionsarbeiten aufgebracht wird, variiert sehr stark über den Lebensverlauf. Während der Geschlechterunterschied am Anfang und am Ende der Erwerbskarriere am geringsten ist, verstärkt er sich dramatisch während der Elternschaftsphase: Frauen reduzieren im Durchschnitt ihre Erwerbsarbeit um vier Stunden, während sie die Reproduktionsarbeit um 25 Stunden erhöhen. Bei Männern wächst der Aufwand für Reproduktionsarbeiten um nur zwölf Wochenstunden.

Empfehlungen an die Politik

Zum Erreichen der „Europa 2020-Strategie" ist eine stärkere Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt notwendig. Dies ist einerseits mit einer Erhöhung der weiblichen Beschäftigungsquote und andererseits mit der Verlängerung der Arbeitszeiten der bereits in den Arbeitsmarkt integrierten Frauen zu erreichen. Politische Maßnahmen, die eine bessere Balance zwischen Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen ermöglichen, bilden also eine Voraussetzung für eine gelungene Umsetzung der Beschäftigungsstrategie. Familienfreundliche, flexible und reversible Arbeitszeitoptionen über den gesamten Erwerbsverlauf würden dazu beitragen, so die Studienautor/innen der Universität Duisburg-Essen. Außerdem müssten Anreize geschaffen werden, um geschlechtsspezifische Unterschiede in der Verteilung unbezahlter Arbeit über verschiedene Lebensphasen hinweg zu verringern bzw. auszugleichen. Die Planbarkeit der Arbeitszeit und eine hohe Selbstverantwortung tragen zu einer verbesserten Vereinbarkeit bei, während atypische sowie flexible Arbeitszeiten, die vom Arbeitgeber vorgegeben werden, sich negativ auf die Work-Life-Balance auswirken. ■

„Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten mit Ihren familiären oder gesellschaftlichen Verpflichtungen außerhalb des Berufs vereinbaren?"

(EWCS 2010)[2]

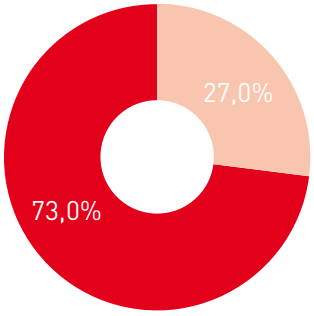


Text: *Bernadette Allinger*

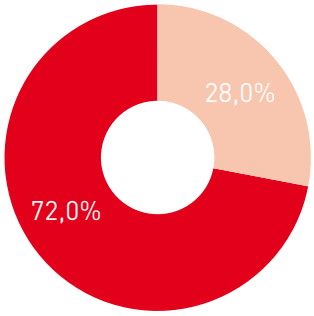
[1] *Eurofound (2012): Working time and work life balance in a life course perspective*

[2] *Die hier verwendeten Daten zu Österreich sind meist direkt dem EWCS entnommen. Für nähere Informationen zum EWCS siehe Artikel S. 6f.*

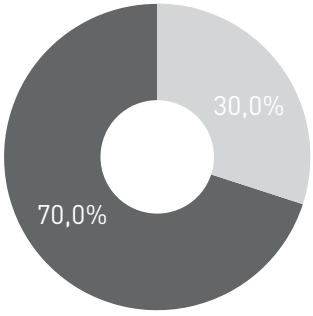
Infografik: Investitionen in Geld- oder Sachleistungen?



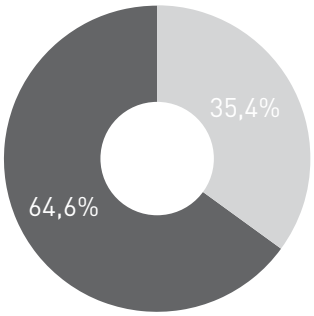
ITALIEN*



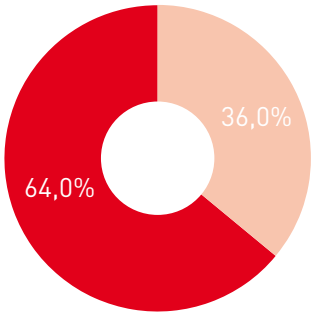
RUMÄNIEN



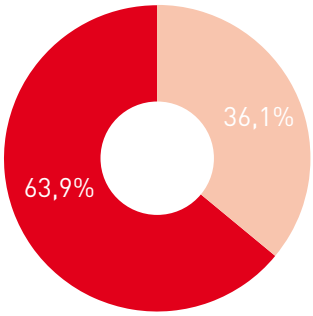
ÖSTERREICH



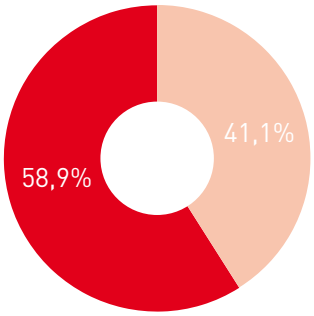
EU-27*



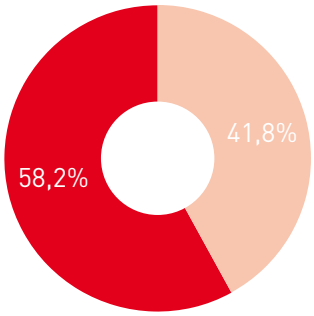
FRANKREICH*



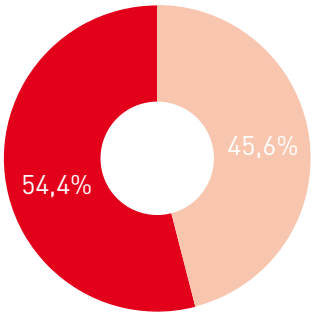
DEUTSCHLAND*



DÄNEMARK



GROSSBRITANNIEN



SCHWEDEN*

Quelle: Eurostat, ESSOSS, BMASK

Geldleistungen Sachleistungen**

in % Prozent der gesamten geleisteten Sozialausgaben 2010, in ausgewählten EU-Staaten

*Werte für 2010 vorläufig

**Als Sachleistungen werden auch solche Geldleistungen verbucht, die zweckgewidmet sind und für die keine freie Verfügbarkeit besteht (z.B. Wohngelder, Kursbeihilfen).

Die Gegenüberstellung von Geld- und Sachleistungen an den gesamten Sozialausgaben gibt einen guten Eindruck davon, auf welchen Bereich ein Land den Schwerpunkt seiner Sozialpolitik legt. Zu den Geldleistungen zählen beispielsweise Pensionen. Öffentliche Kindergärten gehören hingegen zu Sachleistungen. Aber auch jene Geldleistungen, die zweckgewidmet sind und für die keine freie Verfügbarkeit besteht (etwa Wohngelder, Kursbeihilfen), gelten als Sachleistungen. In Österreich ist der Anteil der Sachleistungen an den gesamten Sozialausgaben mit 30 Prozent deutlich geringer als im Durchschnitt der EU-27 (35 Prozent). In Italien und Rumänien fließt hingegen ein noch größerer Teil in Geldleistungen als in Österreich. In den nordischen Wohlfahrtsstaaten, aber auch in Großbritannien, ist der Unterschied am geringsten. Hier werden Geld- und Sachleistungen relativ ausgewogen vergeben.

Das Verhältnis von Geld- und Sachleistungen erscheint vor allem im Zusammenhang mit der Frage der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung sowie Angehörigenpflege von Bedeutung. Eine gute Vereinbarkeit, und damit die Möglichkeit, trotz familiärer Betreuungs- und Pflegeaufgaben erwerbstätig zu bleiben, hängen nämlich ganz wesentlich vom Vorhandensein von qualitativ hochwertigen und leistbaren sozialen Dienstleistungen – also Sachleistungen – ab. Darüber hinaus bieten diese Leistungen auch den betreuungs- und pflegebedürftigen Menschen selbst mehr Sicherheit, im Bedarfsfall tatsächlich ein entsprechendes Angebot zu finden. Der Großteil (mehr als zwei Drittel) der insgesamt knapp 86 Mrd. Ausgaben für Sozialleistungen wurde in Österreich im Jahr 2011 für Alters- und Gesundheitsleistungen ausgegeben (Statistik Austria, Sozialausgaben 2011).

Die Beschreibung der Sozialausgaben stützt sich auf die Vorgaben der zwischen EUROSTAT und den EU-Mitgliedstaaten vereinbarten Methodologie ESSOSS (Europäisches System der Integrierten Sozialschutzstatistik). ■

Verwendete Abkürzungen für Ländernamen

AT	Österreich	**IE**	Irland
BE	Belgien	**IT**	Italien
BG	Bulgarien	**LT**	Litauen
CH	Schweiz	**LU**	Luxemburg
CY	Zypern	**LV**	Lettland
CZ	Tschechische Republik	**MT**	Malta
DE	Deutschland	**NL**	Niederlande
DK	Dänemark	**NMS-12**	BG, CY, CZ, EE, HU, LT, LV, MT, PL, RO, SI, SK
EE	Estland	**NO**	Norwegen
ES	Spanien	**PL**	Polen
EU-15	AT, BE, DE, DK, ES, FI, FR, GR, IE, IT, LU, NL, PT, SE, UK	**PT**	Portugal
EU-27	AT, BE, DE, DK, ES, FI, FR, GR, IE, IT, LU, NL, PT, SE, UK, BG, CY, CZ, EE, HU, LT, LV, MT, PL, RO, SI, SK	**RO**	Rumänien
		SE	Schweden
FI	Finnland	**SI**	Slowenien
FR	Frankreich	**SK**	Slowakische Republik
GR	Griechenland	**UK**	Großbritannien
HU	Ungarn	**US**	Vereinigte Staaten von Amerika

HERAUSGEBER:

FORBA

Österreichische Gesellschaft
für Europapolitik

MIT FREUNDLICHER UNTERSTÜTZUNG DURCH:

bmask.gv.at

bm:uk

Europäische Kommission

Bundesministerium für europäische
und internationale Angelegenheiten

BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIN
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

Die Herausgabe des „Trendreport Arbeit, Bildung, Soziales – Österreich im Europavergleich" wird durch die finanzielle Förderung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, der Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich, des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten und des Bundeskanzleramts Österreich: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst ermöglicht.

IMPRESSUM: Herausgeber: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5, in Kooperation mit der Österreichischen Gesellschaft für Europapolitik (ÖGfE), 1090 Wien, Rotenhausg. 6/Top 89; **Medieninhaber:** FORBA, 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5; **Redaktion:** FORBA, 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5; **Gestaltung:** BÜRO MARKUS/ZAHRADNIK; **Lektorat:** Irene Steindl; **Fotos:** iStockphoto; **Hersteller:** digitaldruck.at; **Herstellungsort:** Wien; **Blattlinie:** Der „Trendreport Arbeit, Bildung, Soziales – Österreich im Europavergleich" bietet Daten und Trends zu aktuellen Fragen von Arbeit, Beschäftigung, Bildung und sozialer Sicherheit und vergleicht dabei insbesondere die Situation in Österreich mit der in anderen EU-Mitgliedstaaten.