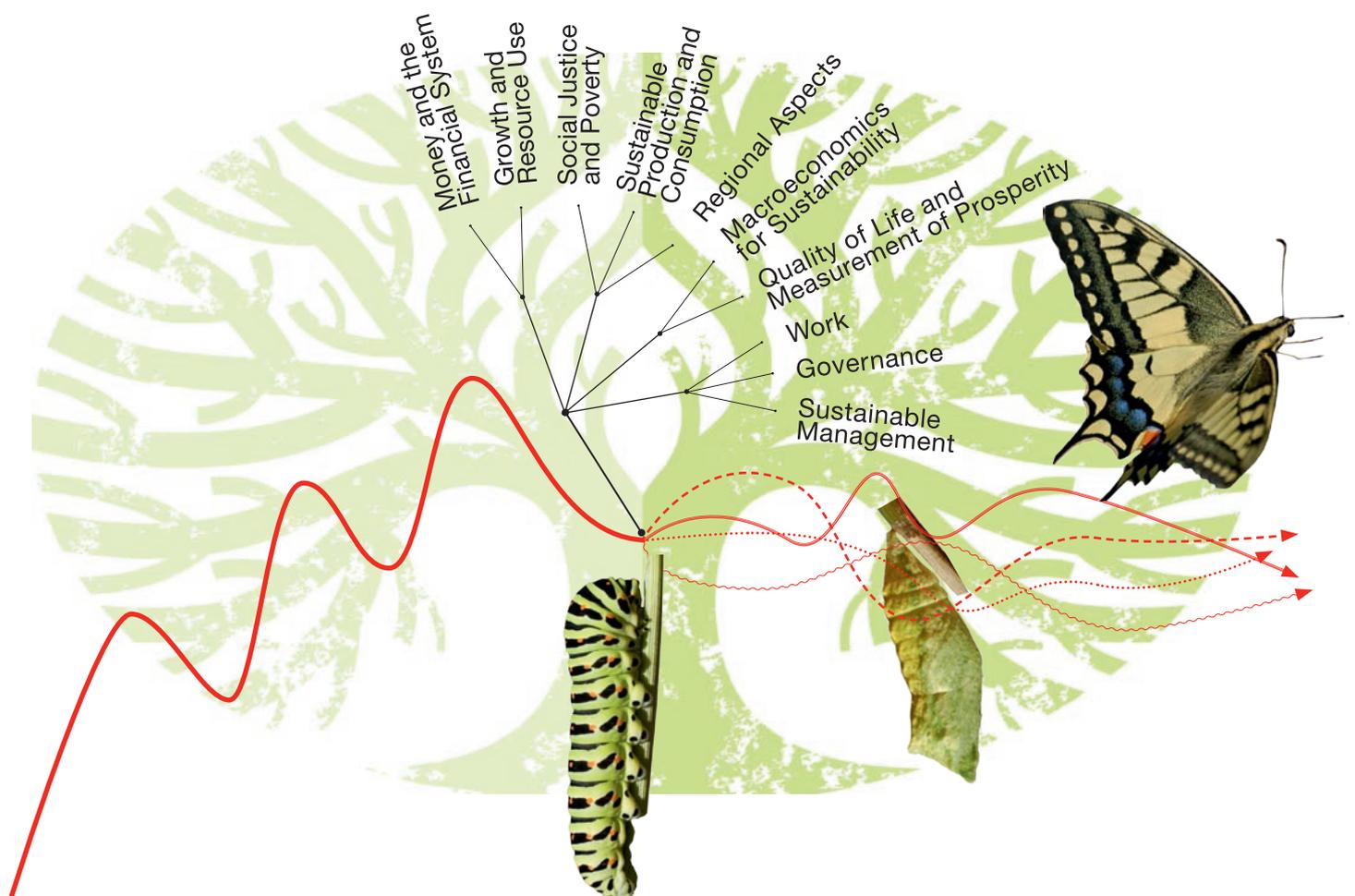




Zukunftsdossier

# ZUR ZUKUNFT DER ARBEIT

BEFUNDE UND AUSBLICKE



#### Impressum:

Die Reihe »ZUKUNFTSDOSSIERS« im Auftrag des Lebensministeriums bietet interessierten LeserInnen in kompakter Form Wissen über zukunftsrelevante Themen. Die Robert-Jungk-Bibliothek für Zukunftsfragen in Salzburg (JBZ) analysiert dazu aktuelle Literatur und andere Medien.

Das Zukunftsdossier »Zur Zukunft der Arbeit« wurde von Mag. Hans Holzinger (JBZ; h.holzinger@salzburg.at) erstellt und erscheint im Rahmen der Initiative des Lebensministeriums »Wachstum im Wandel« anlässlich der Sommerwoche »Arbeit im Wandel« der SPES-Zukunftsakademie, Schlierbach/OÖ (Juli 2010) und der Alpbacher Reformgespräche zum Thema »Zukunft für neue Arbeit«, Alpbach/Tirol (August 2010). Nähere Informationen finden Sie unter [www.wachstumimwandel.at](http://www.wachstumimwandel.at).



#### Medieninhaber und Herausgeber:

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Lebensministerium)  
Sektion V – Allgemeine Umweltpolitik, Abteilung V/8 – EU-Angelegenheiten, Umwelt  
Stubenbastei 5, 1010 Wien  
Kontakt: [Rita.Trattnigg@lebensministerium.at](mailto:Rita.Trattnigg@lebensministerium.at)

Die in den Zukunftsdossiers vertretenen Meinungen der AutorInnen sind nicht notwendigerweise die Meinung des Lebensministeriums.



[lebensministerium.at](http://lebensministerium.at)

Covergestaltung: Gerda Palmeshofer

Erscheinungsjahr: Juli 2010

© Alle Rechte vorbehalten.

Die Robert-Jungk-Bibliothek für Zukunftsfragen versteht sich als Informations- und Dialogzentrum für eine nachhaltige Zukunftsgestaltung. Mit ihrer Arbeit verfolgt sie drei Ziele: Bewertung und handlungsorientierte Aufbereitung von Zukunftswissen, Initiierung, Begleitung und Umsetzung zukunftsweisender Projekte und Prozesse, Stellungnahme zu aktuellen Zukunftsthemen. Die JBZ sammelt nicht nur zukunftsrelevante Literatur, sondern rezensiert diese auch in der viermal jährlich erscheinenden Zeitschrift »pro Zukunft« und veröffentlicht in unregelmäßigen Abständen eigene Publikationen. Weitere Informationen: <http://www.jungk-bibliothek.at/>

## Inhaltsverzeichnis

### **0. Chancen einer neuen Arbeitswelt \_ 5**

0.1. Kurzfassung der Ergebnisse \_ 8

### **1. Einführung: Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft \_ 14**

1.1. Genese des Themenfeldes „Zukunft der Arbeit“ \_ 15

1.2. Eine kurze Geschichte der Arbeit \_ 18

1.2.1 Entwicklung eines positiven Arbeitsbegriffs \_ 19

1.2.2. Funktionen von Erwerbsarbeit heute \_ 21

1.3. Zur Lage des österreichischen Arbeitsmarktes \_ 22

1.3.1 Starke Beschäftigungswachstum seit 1994/5 \_ 22

1.3.2. Erstmals Beschäftigungsrückgänge \_ 23

1.3.3. Neue Qualität des Wachstums? \_ 26

### **2. Neue Arbeit? - Wirtschaftlicher Strukturwandel \_ 27**

2.1. Zwei Wellen der Globalisierung \_ 27

2.2. Personennahe Dienstleistungen \_ 30

2.3. Zukunftshoffnung „Green Jobs“ \_ 31

2.4. Zukunftshoffnung „Wissensökonomie“ \_ 33

2.5. Zukunft der Industriearbeit \_ 34

2.6. Qualitatives Wachstum \_ 36

### **3. Wie viel Arbeit? – Arbeitsverteilung und Arbeitszeitpolitik \_ 37**

3.1. Ende der Vollbeschäftigung? \_ 38

3.2. Zukunftsweg Arbeitszeitverkürzung? \_ 40

3.3. Teilzeitbeschäftigung – Chancen und Risiken \_ 43

3.4. Flexible Modelle der Arbeitszeitreduzierung \_ 45

3.4.1 Die 30-Stundenwoche im atmenden Arbeitsmarkt \_ 45

3.4.2 Halbtagesgesellschaft und „Mischarbeit“ \_ 47

3.4.3. Arbeitszeitkonten und Zeitwertkonten \_ 48

3.4.4. Karenzierungen und Sabbaticals \_ 49

3.4.5. Grundsicherung – gestaffelte Transfereinkommen \_ 50

3.5. Länger arbeiten – Ältere Belegschaften \_ 51

3.6. Kollektive Arbeitsrhythmen \_ 53

#### **4. Welche Arbeit? – Gute Arbeit \_ 54**

- 4.1. Qualität der Arbeit heute \_ 54
- 4.2. Messung der Arbeitszufriedenheit \_ 57
- 4.3. Einkommens- und Verteilungsgerechtigkeit \_ 59
- 4.4. Stärkung der Resilienz – Unternehmenskultur \_ 61

#### **5. Keine Arbeit? – Würdevolle Arbeitslosigkeit \_ 65**

- 5.1. Folgen der Arbeitslosigkeit \_ 65
- 5.2. Menschenwürdige Arbeitslosigkeit \_ 66

#### **6. Plurale Arbeit? – Das Ganze der Arbeit \_ 68**

- 6.1. Ganzheitliche Arbeit – regionale Arbeit \_ 68
- 6.2. Neue Arbeit – neue Kultur \_ 69
- 6.3. Dreizeitgesellschaft \_ 71
- 6.4. Gesamtwirtschaft, Mischarbeit und Care-Economy \_ 72
- 6.5. Die Subsistenperspektive \_ 75

#### **7. Ausblick \_ 77**

- Szenario 1: Mehr Arbeit schaffen \_ 77
- Szenario 2: Arbeit neu verteilen \_ 79
- Szenario 3: Andere Arbeit(en) \_ 79
- Plurale Zukunft \_ 81

#### **8. Literatur\_ 82**

## 0. Chancen einer neuen Arbeitswelt

212 Millionen Menschen auf der Welt waren nach Schätzung der Internationalen Arbeitsorganisation im Jahr 2009 arbeitslos, fast 34 Millionen mehr als im Jahr 2007 vor dem Ausbruch der Krise und mehr als je zuvor (ILO 2010). Doch die Finanzkrise wird überlagert von einem Strukturwandel, der durch eine zunehmende Sättigung der Gütermärkte in allen spätindustriellen Ökonomien gekennzeichnet ist. Ein Trend, der neben Produktionsverlagerungen sowie weiteren Produktivitätssteigerungen den Abbau von Arbeitsplätzen im produzierenden Sektor beschleunigen wird und dem – wenn so gewünscht – allein durch eine Ausweitung des Dienstleistungssektors entgegengewirkt werden kann.

Prägendes Merkmal aller modernen Ökonomien ist die permanente Steigerung der Produktivität, also der pro Arbeitszeiteinheit erstellten Wirtschaftsleistung. Produktionsfortschritte ermöglichten zum einen die Ausweitung der Güter- und damit auch Konsummenge innerhalb von Produktionssektoren.

Produktivitätsfortschritte haben aber bereits in der Vergangenheit immer wieder zum sektoralen Rückgang von Beschäftigten in einzelnen Bereichen geführt. Der Schwund an Arbeitsplätzen in einem Bereich wurde aufgefangen durch neue Arbeitsplätze in anderen Bereichen. Man spricht dabei vom ökonomischen Strukturwandel. Die Frage ist, ob diese Entwicklung in die Zukunft fortgeschrieben werden kann, oder ob Produktivitätsfortschritte zukünftig zu einer Abnahme des Erwerbsarbeitsvolumens führen werden.

Der Ökonom Tim Jackson hat für die britische Regierung einen Bericht mit dem provokanten Titel „Prosperity without Growth“ (JACKSON 2009) verfasst. In der Vergangenheit sei Wachstum ein geeigneter Weg gewesen, Wohlstand und Lebensqualität zu mehren, doch in hoch produktiven Ökonomien mit einem breiten materiellen Wohlstandsniveau mache dieses Wachstum keinen Sinn mehr, so Jackson. Das heutige von Produktion und Konsum getriebene Wirtschaftssystem verursache vielmehr zunehmend ökologische, soziale und auch ökonomische Probleme. Wir bräuchten nicht mehr einen „Wachstumsmotor“, vielmehr einen „Wirtschaftsmotor“. Ziel müsse sein, in sinnvolle Arbeitsplätze zu investieren und „sich eine neue Vorstellung vom Wohlstand zu verschaffen, die nicht unbedingt mit stetig steigenden Einkommen verknüpft ist.“ (JACKSON 2010)

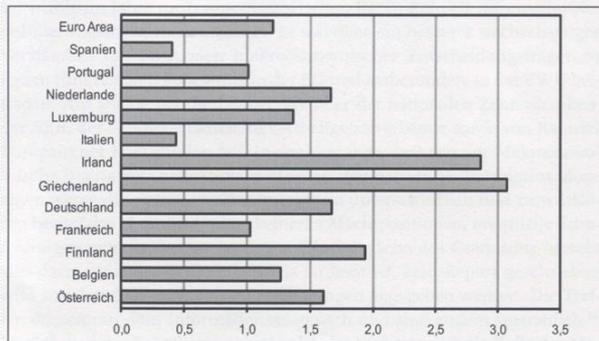
**„Immer höhere Arbeitsproduktivität führt zur Arbeitslosigkeit, wenn die Wirtschaft nicht weiter expandiert. Beim wirtschaftlichen Stillstand gerät der Arbeitsmarkt also unter Druck. Und damit müssen wir uns auseinandersetzen.“ (JACKSON, 2010)**

**„Wir können einfach akzeptieren, dass wir alle weniger arbeiten werden, was ja vorteilhaft wäre, denn dadurch verbessern wir unsere Lebensqualität. Allerdings hat das auch zur Folge, dass die vorhandene Arbeit gleichmäßig unter den Erwerbstätigen verteilt werden muss. Dieses Prinzip wäre Grundstein einer neuen Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik.“ (JACKSON, 2010)**

Welche Arbeit? Keine Arbeit? Neue Arbeit? Wie viel Arbeit? Plurale Arbeit?

## Arbeitsproduktivität

Abbildung 4.3: Durchschnittliche jährliche Änderungsrate der Arbeitsproduktivität der EWU-Länder in Prozent, von 1999 bis 2006



Nach: Dullien et al 2010, 213

© JBZ/Holzinger

Zukunft der Arbeit

Grafik 1

Die Arbeitsproduktivität ist auch in den letzten Jahren selbst in sehr produktiven Ökonomien weiter gestiegen, wie Daten zu EU-Staaten (Grafik 1, nach DULLIEN et al 2010) zeigen. Der Soziologe Ulrich Beck verwies bereits 2005, also lange vor der Finanzkrise, auf dieses Dilemma, als er meinte, dass die steigende Arbeitslosigkeit sich nicht länger auf zyklische Wirtschaftskrisen zurückführen lasse, sondern diese „vielmehr auf den Erfolgen eines technologisch avancierten Kapitalismus“ beruhe. Becks Befund: „Das alte, wirtschaftspolitische Instrumentarium versagt, und alle Erwerbsarbeit gerät unter den Vorbehalt drohender Ersetzbarkeit.“ (BECK 2005: 37)

Der ehemalige Eu-Agrarkommissar und nunmehrige Präsident des Ökosozialen Forums Europa Franz Fischler fordert ebenfalls dazu auf, „Arbeit neu zu denken“ (FISCHLER 2010, 13). Das makroökonomische Rezept der vergangenen Jahrzehnte, Arbeitslosigkeit im Wesentlichen durch wirtschaftliches Wachstum zu bekämpfen, funktioniert in Europa immer weniger. Denn die Wirtschaft werde dafür künftig nicht genügend wachsen, so Fischler. Außerdem sei ein bloß quantitatives Wachstum auf Kosten der Umwelt und der Lebensqualität höchst problematisch: „Wir müssen zu einer qualitativen Wachstumsgesellschaft werden, die die Lebensqualität der Menschen und die Erhaltung der Natur und von sozialem Frieden in den Mittelpunkt rückt.“ (ebd.)

Mit der bisherigen Formel für ein typisches Arbeitsleben – „40 Stunden pro Woche, 40 Wochen pro Jahr, 40 Jahre im Leben“ – lasse sich das unter den sich ändernden Rahmen-

„Die steigende Arbeitslosigkeit lässt sich ... nicht länger auf zyklische Wirtschaftskrisen zurückführen, sie beruht vielmehr auf den Erfolgen eines technologisch avancierten Kapitalismus. Das bedeutet: Das alte, wirtschaftspolitische Instrumentarium versagt, und alle Erwerbsarbeit gerät unter den Vorbehalt drohender Ersetzbarkeit.“ (BECK 2005, 37)

„Die Neugestaltung der Arbeitswelt ist eine der großen Zukunftsaufgaben, die Politik und Gesellschaft auch in Österreich ernsthaft und umfassend angehen müssen.“ (FISCHLER 2010, 13).

bedingungen nicht bewerkstelligen, so Fischler weiter. Ziel einer neuen Arbeitsmarktpolitik sollte es sein, möglichst viele Menschen in den Arbeitsprozess zu bringen und auch darin zu halten. Die EU-Kommission verlange, dass bis 2020 75 Prozent der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren in Arbeit stehen sollen: „Nicht nur um die sozialstaatlichen Leistungen auch in Zukunft finanzieren zu können, sondern auch weil Arbeit ein wichtiger Bestandteil der gesellschaftlichen Integration ist und Freude machen soll.“ (ebd.)

Fischler fordert mehr Flexibilität, nicht jene, die zu prekären Arbeitsverhältnissen führe, sondern „mehr Flexibilität zuallererst im Denken aller Beteiligten“. Was spricht dagegen, so der ehemalige EU-Kommissar, die gesamte Lebensarbeitszeit eines Menschen im Blick zu haben und nicht nur die Wochenarbeitszeit? D. h. „dass Menschen viel arbeiten, wenn es die Lebensumstände zulassen und weniger, wenn es Kindererziehung, Weiterbildung, familiäre Probleme oder das soziale Engagement erfordern.“ (ebd.) Dadurch könnten auch Männer besser dazu motiviert werden, ist Fischler überzeugt, „ihren gerechten Anteil an der informellen unbezahlten Arbeit in der Gesellschaft zu übernehmen“ (ebd.).

Flexibilität in diesem Sinne und die bessere Vereinbarkeit von privatem Leben, Beruf und sozialen Aufgaben würden sicherlich auch dazu motivieren, länger im Arbeitsprozess zu bleiben. Krankenstände könnten verringert werden, die „unsinnige österreichische Form der Hacklerregelung“ würde überflüssig, die Lebensqualität der Menschen würde steigen und davon könnte auch die Wirtschaft profitieren, meint Fischler weiter.

Das vorliegende Zukunftsossier geht von der These der tendenziell schwindenden Erwerbsarbeit in hochproduktiven Ökonomien sowie von der – wie Franz Fischler formuliert – Chance aus, durch flexiblere Arbeitszeitmodelle zu mehr Lebensqualität für die Menschen zu finden. Gerade wirtschaftliche Krisenzeiten könnten dazu verleiten, nur mehr den Arbeitsmarkt bzw. die Zahl der Arbeitslosen sowie die Bemühungen zu deren Verringerung in den Blick zu nehmen. Dies wäre jedoch eine zu reduktionistische Sichtweise, wenn es um das Thema „Zukunft der Arbeit“ geht.

Wir nähern uns dem Thema daher in fünf Fragestellungen, denen mögliche Antworten gegenübergestellt werden.

**„Was spricht dagegen, die gesamte Lebensarbeitszeit eines Menschen im Blick zu haben und nicht nur die Wochenarbeitszeit?“**

**D. h. dass Menschen viel arbeiten, wenn es die Lebensumstände zulassen und weniger, wenn es Kindererziehung, Weiterbildung, familiäre Probleme oder das soziale Engagement erfordern.“**

**(FISCHLER 2010, 13).**

## 0.1. Zusammenfassung der Ergebnisse

### > Neue Arbeit? – Wirtschaftlicher Strukturwandel

1. Der produzierende Sektor, der in Österreich derzeit etwa 30 Prozent zur Wertschöpfung beiträgt und etwa 25 Prozent der Beschäftigten umfasst, wird seine Bedeutung behalten. Hochproduktive Ökonomien werden im globalisierten Gütermarkt jedoch nur dort reüssieren, wo im Produktionsbereich ein hoher Wissensanteil steckt – bei neuen Technologien, neuen Werkstoffen und Produktionsverfahren (KINKEL et al 2008) und wenn Produktion und Dienstleistung in so genannten „Service-Industries“ kombiniert werden (BURMEISTER/ GLOCKNER 2009). „Mass-Costumization“ oder „Complete automation“ werden als Zukunftstrends beschrieben (STEINMÜLLER 2006), „Projektarbeit“ als neue Organisationsform der Industriearbeit (KINKEL et al 2008).
2. Die Aus- und Fortbildung der Beschäftigten muss sich dem Wandel der „Industrie der Zukunft“ entsprechend ändern – der Anteil an naturwissenschaftlichen und technischen Qualifikationen wird steigen (KINKEL et al 2008, WIFO 2006).
3. Der Umweltsektor wird – wenn auch begrenzt – zu neuer Beschäftigung führen, etwa im Bereich erneuerbarer Energietechnologien, aber auch im Bereich der energetischen Sanierung von Gebäuden (SCHLEICHER 2010, WEGSCHEIDER-PICHLER 2009, WEIZSÄCKER et al 2010, WIFO 2006). Produkte, die keinen Abfall mehr erzeugen, deren Bestandteile wiederverwertbar bzw. verrottbar sind, könnten ebenso die Industrie von morgen prägen – man spricht vom „cradle to cradle“-Prinzip (BAUMGART/DONOUGH 2005) wie die „Zero-Emission-Economy“ (Ekhart 2009).
4. Eine erneute Re-Regionalisierung der Wirtschaft könnte neben einem aufgewerteten Landwirtschaftssektor auch dem lokalen Gewerbe Auftrieb geben (AX 2009, EIGNER et al 2009, REITER 2009).
5. Die größten Hoffnungen werden freilich in die weitere Ausdehnung des Dienstleistungssektors gesetzt, der in Österreich mittlerweile 70 Prozent der Beschäftigten umfasst. Neben der weiteren Zunahme industrienaher Dienstleistungen wird auch ein starker Anstieg personennaher Dienstleistungen erwartet. Die Zunahme des Betreuungsbedarfs für ältere Menschen aufgrund der Alterung der Gesellschaft sowie ein Wandel der Konsumprioritäten hin zu immateriellen Gütern (Gesundheit, Bildung, Selbstverwirklichung) werden als zentrale Gründe hierfür angeführt (ZELLMANN 2010, POPP et al 2010).
6. Finanziert werden Dienstleistungen aus weiteren Produktivitätsfortschritten vor allem im (exportorientierten) Gütersektor. Höhere Produktivität ermöglicht die Ausweitung von Dienstleistungen, was

gegen „Jobless Growth“ angeführt wird (SPITZNAGEL 2007, MARTERBAUER 2007).

7. Der Dienstleistungsbereich bietet weniger Rationalisierungsmöglichkeiten, er bleibt beschäftigungsintensiv und wird bei steigender Nachfrage eine ökonomische Aufwertung erfahren (MARTERBAUER 2007, ZELLMANN 2010). Der Grad der öffentlichen Finanzierung von Dienstleistungen (Kinderbetreuung, Pflege, Bildung usw.) wird von der zukünftigen Finanzierungslage der öffentlichen Haushalte abhängen. Von manchen wird bewusst eine Forcierung des „öffentlichen Konsums“ durch Konjunkturmaßnahmen gerade für den gemeinwohlorientierten Sektor vorgeschlagen (GUBITZER 2009).

### > **Wie viel Arbeit? – Arbeitsverteilung und Arbeitszeitpolitik**

8. Sowohl das Erwerbsarbeitsvolumen als auch die Zahl der Beschäftigten sind in allen OECD-Staaten in den Jahrzehnten des Aufschwungs nach dem 2. Weltkrieg stark gestiegen. In Österreich hat die Zahl der Beschäftigten 2007 erstmals die Grenze von vier Millionen überschritten. Allein seit 1995 sind 400.000 neue Arbeitsplätze dazugekommen, mehrheitlich für Frauen, die in die Arbeitswelt eintraten (Statistik Austria 2009b).

9. Doch die Zuwachsraten sinken, seit den 1990er-Jahren gibt es in Österreich eine Sockelarbeitslosigkeit zwischen 200.000 und 300.000 Personen. Das Krisenjahr 2009 brachte laut Wirtschaftskammer erstmals einen starken Rückgang der Beschäftigten um über 44.000 (WKO 2010). Für 2010 wird erneut ein leichtes Plus erwartet.

10. Die Wochenarbeitszeit wurde seit den 1950er-Jahren von knapp 50 Stunden auf ca. 40 Stunden in den 1990er-Jahren reduziert. Seither gab es in Österreich keine merkliche Reduzierung der Wochenarbeitszeit mehr, dafür eine starke Zunahme der Teilzeitstellen – 2009 gar um 48.000 (Statistik Austria 2009b).

11. Von manchen wird eine weitere Reduzierung der Arbeitszeit als sinnvollste Strategie gegen Arbeitslosigkeit gefordert (z. B. LÖPFE/VONTOBEL 2008). Mehrheitlich wird jedoch von einer Flexibilisierung der Arbeitszeit (SEIFERT et al 2005), einer flexiblen Anpassung der Arbeitszeit an die jeweilige Lebenssituation im Sinne von Wunscharbeitszeit (ZELLMANN 2009) ausgegangen. Wieder andere prognostizieren, dass sich die Arbeitszeiten in den nächsten Jahrzehnten wenig verändern werden (POPP et al 2010).

12. Für die flexible Gestaltung der Erwerbsarbeitszeiten gibt es unterschiedliche Modelle von Zeitwertkonten (POCHADT/ RAAB 2009) über freiwillige Arbeitszeitreduzierungen durch „Zeitpioniere“ (ZELLMANN 2009) bis hin zu Karenzierungen und Sabbaticals (SCHULLER 2001, SIEMERS 2005).

13. Überdies gibt es Zukunftsmodelle, die Kürzer-Arbeiten finanziell belohnen, etwa die „30-Stundenwoche im atmenden Arbeitsmarkt“ (STOPP 2004) oder gar die „Halbtagsgesellschaft“, in der im Durchschnitt nur mehr an drei Tagen in der Woche Erwerbsarbeit verrichtet würde (STAHMER/ SCHAFFER 2005).

14. Von vielen wird die Verlängerung der Erwerbsarbeit im Alter gefordert, um der Verlängerung des Lebensalters sowie dessen Anpassung an die Sozialsysteme Rechnung zu tragen. Zudem soll dem zu erwartenden demografischen Beschäftigungsknick um 2020 entgegengewirkt werden. Länger-Arbeiten im Alter muss jedoch nicht bedeuten, dass insgesamt mehr gearbeitet wird - im Gegenteil - es kann verbunden sein mit Kürzer-Arbeiten z. B. in der Familienphase (FISCHLER 2010, POCHADT/RAAB 2009).

15. Ältere Belegschaften erfordern Unternehmenskulturen, die das Erfahrungswissen der Älteren mit dem Innovationswissen der Jüngeren verbinden und entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten auch für Ältere anbieten (NAEGELE 2001, BAECKER 2001). Möglich sind auch gleitende Übergänge in den Ruhestand durch Altersteilzeitmodelle, zu empfehlen ist die Abkehr vom Senioritätsprinzip in der Entlohnung (HOLZINGER 2002).

16. Als Alternative zur Neuverteilung der Arbeit durch flexiblere Arbeitszeitmodelle wird von manchen die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens vorgeschlagen (WERNER 2007), das jedoch einen starken Bruch mit dem bisherigen Leistungsethos bedeuten würde (OPIELKA et al 2009). Als Mischformen werden „bezahlte Bürgerarbeit“ (BECK 2000) oder gestaffelte Transfereinkommen für NiedrigeinkommensbezieherInnen, die ab einer gewissen Unterschwellen in ein Grundeinkommen übergehen (OPASCHOWSKI 2007, ZELLMANN 2010), diskutiert. Andere schlagen eine bestimmte Anzahl von Freijahren, die jedem Beschäftigten im Laufe seines Erwerbslebens zustehen, vor (FELBER 2010).

### > Welche Arbeit? – Qualität der Arbeit und ihre Messung

17. „Hauptsache Arbeit – egal welche!“ kann nicht als Leitspruch für moderne Arbeitsmarktpolitik gelten. Arbeit soll neben Einkommen auch die Chance bieten, durch sein Tun etwas Sinnvolles zu bewerkstelligen. Zudem bietet Erwerbsarbeit soziale Kontaktmöglichkeiten. Arbeitszufriedenheit hängt daher weiters vom Arbeitsklima, von der machbaren Leistungserwartungen und von den Aufstiegsmöglichkeiten ab (ZUKUNFTSINSTITUT 2007).

18. Als angemessen und fair beurteilte Einkommen, die Sicherheit des Arbeitsplatzes bzw. der Berufsaussichten, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Betriebskultur oder Kollegialität gelten als Kriterien für

„gute Arbeit“, die durch entsprechende Befragungen (Indices) erhoben werden (DGB 2010, AK 2010). Zu den Kriterien für gute Arbeit werden überdies die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. ehrenamtlichem Engagement oder die ökologische Ausrichtung der erzeugten Produkte gezählt (KAB 2010).

19. Mehrere Befunde verweisen auf eine permanente Verdichtung des Arbeitslebens und die Zunahme von Stress, was zu Überforderung, erhöhten Fehlzeiten oder Burnout führen kann (EHRENBERG 2004, AUBERT 2009, WIFO 2010). Manche bringen überfordernde Arbeitsbedingungen, etwa, dass immer mehr Dinge gleichzeitig erledigt werden müssen, auch mit steigendem Suchtverhalten in Verbindung (MORGENROTH 2009). Für Österreich gibt es aber auch Befunde, denen gemäß die Mehrzahl der Beschäftigten eine hohe Arbeitszufriedenheit aufweist (POPP et al 2010).

20. Als individuelle Gegenstrategien werden die Erhöhung der Robustheit am Arbeitsplatz – gesprochen wird von Resilienz (BAUER-JELINEK 2006, WELTER-ENELIN 2008) - sowie das Erlernen von Selbstsorgestrategien (LANTERMANN et al 2008) genannt. Zugleich wird auf die Gefahren des Resilienzkonzepts verwiesen, wenn dieses dafür missbraucht wird, von den Belegschaften noch mehr herauszupressen (MARK-UNGERICHT/ WIESER 2010).

21. Eine anerkennende MitarbeiterInnenführung (GEISLER-GRUBER et al 2007) sowie Bewusstseinsbildung für humane Arbeitsbedingungen (AK SALZBURG et al 2009, DGB 2010, AK 2010) gelten als Maßnahmen, die auf betrieblicher Ebene für „gute Arbeit“ gesetzt werden können.

22. Eine zentrale Rolle hinsichtlich Arbeitszufriedenheit spielt eine als fair empfundene Entlohnung. Befunde zeigen, dass Gesellschaften mit nicht zu großen Einkommensunterschieden zufriedener und gesünder sind (LAYARD 2006, WILKINSON/PICKETT 2009, GUGGENBERGER 2010). Von manchen werden Begrenzungen für Einkommensspreizungen vorgeschlagen (FELBER 2009, 2010, MASTRONARDI et al 2009).

### > Keine Arbeit? – Würdevolle Arbeitslosigkeit

23. Arbeitslosigkeit bedeutet nicht nur einen Rückgang des Einkommens, sondern auch einen Verlust an sozialer Einbindung und Selbstwirksamkeit (MOSER nach Repolust 2010). Männer tun sich oft noch schwerer als Frauen, mit Arbeitslosigkeit umzugehen, da ihnen häufig die Einbindung in andere soziale Aufgaben (Familie, Verwandte) fehlt – Aufgaben, die traditionellerweise meist den Frauen überlassen werden (SCAMBOR 2010).

24. Wenn man davon ausgeht, dass zumindest vorübergehende Arbeitslosigkeit zur Normalität für immer mehr Menschen wird, dann ist deren Entstigmatisierung wichtig. Gefordert wird die Möglichkeit auf „würdevolle Arbeitslosigkeit“, die Chancen für eine Neuorientierung bietet (SEDMAK 2009).

### > **Plurale Arbeit? – Das Ganze der Arbeit**

25. Arbeit kann nicht auf Erwerbsarbeit beschränkt werden. Das „Ganze der Arbeit“ umfasst auch sorgende Tätigkeiten (im Haushalt, in der Familie), Nachbarschaftshilfe oder ehrenamtliches Engagement.

26. Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit Familie, aber auch anderen Tätigkeiten gehört mittlerweile zu einem ganz zentralen Aspekt von Lebensqualität – und damit von Zufriedenheit mit der Erwerbsarbeit (JANZYK 2009, ZELLMANN 2010).

27. Konzepte wie „Mischarbeit“ (HILLEBRANDT 2005, HINTERBERGER et al 2006), der Ansatz der Aufwertung von „Care-Economy“ (KREIMER 2002, GUBITZER 2006, MADÖRIN 2010) versuchen Antworten auf die Verknappung der Zeit für diese sorgenden Tätigkeiten in der modernen Erwerbsarbeitsgesellschaft zu geben. Gesprochen wird von einer „Dreizeitgesellschaft“, in der Erwerbsarbeit, Hausarbeit und soziales bzw. politisches Engagement Platz finden (RINDERSPACHER 2005).

28. Manche plädieren für eine erneute Ausweitung der Subsistenzwirtschaft, in der Eigenarbeit wieder mehr Bedeutung hat (BENNHOLDT-TOMSEN 2010). Andere rücken die Ganzheitlichkeit der Arbeit in den Mittelpunkt (etwa AX 2009) sowie den Aspekt der Selbstverwirklichung durch „neue Arbeit“ (BERGMANN 2004). Arbeit würde in diesem Sinne neues kreatives, aber auch kooperatives Wirtschaften fördern (FELBER 2010).

### **Drei mögliche Szenarien**

Abschließend werden drei mögliche Szenarien für die zukünftige Arbeitswelt dargestellt, die einander nicht ausschließen, sondern einander ergänzen können. Sie geben lediglich mögliche Richtungen vor, in die die Arbeitswelt von morgen gesteuert werden kann.

#### **Szenario 1: Mehr Arbeit schaffen.**

Starke Ausweitung der personennahen Dienstleistungen, die aus einem hochproduktiven (exportorientierten) High Tech-Sektor finanziert werden. Die weitere Monetarisierung von Versorgungs- und Betreuungsarbeiten wird als die Freiheitsräume erweiternd wahrgenommen

und bewusst angestrebt. Die „High Touch-Economy“ ergänzt die „High Tech-Economy“. Die Erwerbsarbeit wird nicht weniger, sondern mehr – die Arbeitslosigkeit sinkt. Die öffentliche Hand fördert die Ausweitung des Sozialsektors. Qualitatives Wachstum der Wirtschaft führt zu einer tendenziellen Abnahme des Ressourcenverbrauchs.

### **Szenario 2: Arbeit umverteilen**

Das Erwerbsarbeitsvolumen steigt nicht weiter, sondern wird anders verteilt. Der Übergang zur Wunscharbeitszeit ermöglicht flexible Arbeitszeitregelungen je nach Lebenslage und Bedürfnissen: Es kommt zur Ausweitung von Teilzeitstellen, befristeten Karenzierungen und Gleitzeitmodellen. Lebensqualität wird vornehmlich in der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit anderen Lebenssphären, insbesondere Familie und Freunden, gesehen. Mehr Zeit statt mehr Geld könnte das Motto lauten. Postmaterialistische Lebensstile könnten diese Entwicklung befördern. Die öffentliche Hand unterstützt neue Arbeitszeitmodelle. Weniger Einkommen führt tendenziell zur Abnahme des Ressourcenverbrauchs und einer Zunahme des Sozialkapitals.

### **Szenario 3: Andere Arbeiten**

In Fortführung von Szenario 2 wird neben der Erwerbsarbeit den anderen Tätigkeiten mehr Beachtung geschenkt. Lebensdienliche Arbeiten wie Kindererziehung, Haushalt, Pflege älterer oder behinderter Menschen werden auch monetär aufgewertet, verbleiben aber in privater Erbringung. Auch bürgerschaftliches Engagement wird aufgewertet und gefördert, etwa durch Einbeziehung in die Sozialversicherung.

Welches der Szenarien favorisiert wird, ist eine gesellschaftspolitische Entscheidung. Denkbar ist auch eine Wahlmöglichkeit der BürgerInnen zwischen unterschiedlichen Modellen.

### **Plurale Zukunft**

Vorstellbar ist eine plurale Zukunft, mit einer pluralen Ökonomie, in der regionale Märkte wieder an Bedeutung gewinnen, ergänzt um Weltmarktintegration im High-Tech-Bereich und ergänzt um einen nichtmarktlichen Sektor. Plurale Einkommen könnten sich zusammensetzen aus Erwerbseinkommen, erweiterten staatlichen Transfereinkommen für gemeinschaftsdienliche Leistungen sowie einer anderen Organisation der Finanzeinkommen. Dies würde schließlich eine plurale Arbeit ermöglichen, die neben Erwerbsarbeit neuer Qualität, die durchaus auch wieder mehr handwerkliche Tätigkeiten umfassen könnte, auch genügend Zeit und Kraft lässt für Haus- und Fürsorgearbeit sowie für ehrenamtliches und politisches Engagement.

## 1. Einführung: Zur Zukunft der Arbeit

Prägendes Merkmal aller Ökonomien der OECD-Welt nach 1945 sind ein starkes und dauerhaft anhaltendes Wirtschaftswachstum sowie eine kontinuierliche Ausweitung der Zahl der Beschäftigten, also jener Personen, die einer Erwerbsarbeit nachgehen. Produktivitätssteigerungen verbunden mit steigenden Löhnen ermöglichten die Etablierung eines Massenwohlstandes, der historisch vorher nie erreicht wurde. Die gestiegene Kaufkraft wiederum kurbelte die Konsumnachfrage und damit die Produktion an. Das in den 1920er-Jahren entwickelte Produktionsregime des „Fordismus“ – Massenkaukraft ermöglichende Löhne stimulieren die Produktion – kam erst nach dem 2. Weltkrieg zur vollen Entfaltung (BÜRGLER et al 2009, GROLL 2009, FÜLLSACK 2009).

Ab den 1970er-Jahren geriet dieses Erfolgsmodell jedoch ins Stocken. Die erste sogenannte Energiekrise – das Kartell der OPEC erhöhte die Preise für Erdöl –, aber auch erste Sättigungstendenzen auf den Gütermärkten der ökonomisch reichen Länder bremsten das Wirtschaftswachstum, das nur teilweise durch öffentlichen Konsum aufgefangen werden konnte. Eine Sockelarbeitslosigkeit von 3-5 Prozent wurde zur neuen Normalität. Die Wachstumsraten der Wirtschaften verringerten sich – allerdings ausgehend von einem bereits sehr hohen Wohlstandsniveau (mehr dazu HINTERBERGER et al 2009, HOLZINGER 2010).

Rezessionsphasen in den 1990er-Jahren sowie gegen Ende des ersten Jahrzehnts im neuen Jahrtausend, beginnend mit der großen Finanzkrise 2008, führten erstmals zum absoluten Rückgang an Arbeitsplätzen. Neben einer Bremsung der Wachstumsraten spielte auch die Verlagerung von Produktionsbereichen in billigere Schwellenländer bzw. in die sogenannten Transformationsländer Osteuropas eine wichtige Rolle, die gemeinsam mit den neuen Informationstechnologien zur Beschleunigung des Strukturwandels in Richtung Dienstleistungsgesellschaft wesentlich beigetragen haben.

Umweltthemen sowie die ökologischen Grenzen des Wachstums spielten ebenfalls seit den 1970er-Jahren im öffentlichen Diskurs eine wichtige Rolle, ohne dass dies freilich – von der Implementierung eines „end of the pipe“-Umweltschutzes abgesehen – bislang wesentliche Folgen für das Wirtschaftsgeschehen, etwa durch eine merkliche Erhöhung der Ressourcenpreise, gezeitigt hätte.

**„Erst mit der beginnenden Neuzeit rückt die Arbeit als wertschöpfende Ressource im modernen Sinn in den Fokus. Arbeit wird zum Produktionsfaktor.“ (FÜLLSACK 2009: 49)**

**„Adam Smith wollte nicht weniger als die weltweite Armut bekämpfen und da schien ihm die Arbeitsteilung als das am besten geeignete Instrument. ... Und die Produktivität stieg durch die Arbeitsteilung in verschiedenen Fabriken gar um das 100-fache pro Arbeiter.“ (BÜRGLER/ ROTH-SCHILD 2009: 9)**

### 1.1. Genese des Themenfeldes „Zukunft der Arbeit“

Der Wandel der Arbeitswelt sowie die ersten Krisen des Arbeitsmarktes führten seit den 1990er-Jahren zu vielen neuen Publikationen, die sich mit der Krise der Arbeit, der Zukunft der Arbeit bzw. der Arbeit der Zukunft beschäftigen. Ein 1996 publizierter Band des Deutschen Gewerkschaftsbundes sprach von der „Arbeit der Zukunft“ (SCHULTE et al 1996) und plädierte für weitere Arbeitszeitverkürzungen sowie neue Arbeitszeitmodelle. Der Soziologe Ulrich Beck thematisierte die Machtverschiebungen durch die ökonomische Globalisierung und ihre Auswirkungen auf die „Schöne neue Arbeitswelt“ (BECK 1999). Die Rede ist vom „Ende der Arbeit und ihrer Zukunft“ (RIFKIN 1995) sowie von „Alternativen zur Vollbeschäftigung“ (VOBRUBA 2000).

Der frühen Kritik an der Entfremdung durch die kapitalistische Produktionsweise – exemplarisch „Anders arbeiten – anders Wirtschaften“ (HUBER et al 1979) – sowie den frühen Utopien einer von der Erwerbsarbeit befreiten Gesellschaft aufgrund der mikroelektronischen Revolution – der französische Soziologe André Gorz sprach von „Wegen ins Paradies“ (GORZ 1984) – folgten nüchternere Analysen. So lautete der Folgeband von Gorz schon „Arbeit zwischen Misere und Utopie“ (GORZ 1999).

Der Ökonom Gerhard Willke sprach in seiner umfangreichen Analyse „Die Zukunft unserer Arbeit“ von der Transformation der Arbeitsgesellschaft in eine Tätigkeitsgesellschaft, in der Wissensarbeit zum Leitmodell für Arbeit und Wissen zum wichtigsten Wertschöpfungsfaktor würde (WILLKE 1999). Ebenso wurde der Sinngehalt von Arbeit in der spätmodernen Gesellschaft zum Thema gemacht, etwa bei Claus Offe in „Menschliche Arbeit und Würde“ (OFFE 2001).

Allmählich kamen auch die ökologischen Implikationen der wachstumsorientierten Arbeitsgesellschaft in den Blick. So fragten Willy Bierter und Uta von Winterfeld vom Wuppertal-Institut für Klima, Umwelt, Energie „Zukunft der Arbeit – welcher Arbeit?“ (BIERTER/WINTERFSFELD et al 1999).

Und auch die Geschlechterfrage wurde thematisiert. Die Berliner Politikwissenschaftlerin Ingrid Kurz-Scherf analysierte in „Zeit der Vielfalt – Vielfalt der Zeiten“ Arbeitszeitpräferenzen im Kontext des Geschlechterverhältnisses (KURZ-SCHERF 1995). In Folgestudien wurde der Wandel der Arbeitswelt so-

„Nach einiger Anlaufzeit haben sich die neuen Computer- und Kommunikationstechnologien in der Arbeitswelt durchgesetzt; in ihrem Gefolge verändert eine Dritte Industrielle Revolution die Weltwirtschaft von Grund auf. Schon sind Millionen Menschen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen, und viele Berufszweige haben sich stark verändert oder sind ganz verschwunden.“ (RIFKIN 1995: 11)

„Das Warten auf Vollbeschäftigung traditioneller Art könnte sich als ein ‚Warten auf Godot‘ erweisen. Dies legt es nahe, Denken und soziale Phantasie auf neue Formen der Arbeit und Tätigkeit zu richten – auf die Gestaltung einer Gesellschaft nach der herkömmlichen Arbeitsgesellschaft.“ (WILLKE 1999: 290)

wie der Arbeitsmarktforschung unter feministischer Perspektive erörtert (KURZ-SCHERF et al 2003, 2005; JANCZYK 2009).

Auch in der Zukunftsforschung wichen den euphorischen Vorstellungen einer völlig anderen Arbeitswelt allmählich realistischere Perspektiven. Alvin Toffler verspricht uns in „Die dritte Welle“ (TOFFLER 1980) noch eine verheißungsvolle Zukunft. Die zentralistischen und störanfälligen Großindustriesysteme – sein Buch fiel in die Zeit von Seveso (Chemieunfall) und Three Miles Island (erste bekannt gewordene Havarie in einem Atomkraftwerk) – würden durch dezentralisierte Produktionsstrukturen ersetzt. Neue Technologien wie Telematik, Informatik und Robotik würden in den Dienst einer „Kulturrevolution“ gestellt und zu einer „Entmassung der Medien“, einer Zunahme der „Selbstverwaltung“ und der Eigentätigkeit der Menschen führen. In dem zehn Jahre später erschienenen Buch „Machtbeben“ prophezeit Toffler den „Typus des autonomen Arbeitnehmers“, der die Produktionsmittel selbst in die Hand nimmt (TOFFLER 1990).

Robert Jungk wiederum setzte seine Hoffnungen auf die Arbeitslosen, die den Weg in die „Andersarbeit“ weisen würden. Die „Freigesetzten“ könnten, so Jungks Vorschlag, „Vorläufer neuer gesellschaftlicher Formen und Lebensstile werden, Experimentatoren auf einem Feld wichtigster menschlicher Bedürfnisse, dem Drang zu schöpferischer Selbstverwirklichung“ (JUNGK 1979: 104).

Früh war auch die Rede von „Future work“, die jenseits von sozialer Entfremdung und ökologischen Zerstörungen sinnstiftende Tätigkeiten in einer „lernenden Gesellschaft“ ermöglichen sollten, wie dies etwa die Ökonomen und Unternehmensberater John Hormann und Willis Harman in Abkehr von der verbreiteten „Mangelmentalität“ vorschlugen (HARMANN/ HORMANN 1990).

Heute ist die Zukunftsforschung bescheidener geworden. Beschrieben werden neue Formen der Produktion und Innovation, etwa „mass customization“ oder „complete automation“ (STEINMÜLLER 2006: 177), neue Wege der Arbeitsorganisation wie „Projektarbeit“ (BURMEISTER/GLOCKNER 2009), die Zukunft der Industriearbeit (KINKEL et al, 2008) oder der Weg in die Dienstleistungsgesellschaft (ZELLMANN 2010).

Aufgrund der Verstetigung einer Sockelarbeitslosigkeit auf relativ hohem Niveau bei gleichzeitiger Steigerung von Produktivitätsfortschritten sowie einem zunehmenden Ausei-

**„Ein Phänomen unserer Tage, die Entlassung vieler Menschen aus einem Produktionssystem, das immer mehr mit immer weniger menschlicher Anstrengung herstellen oder bewerkstelligen will, kann als Übergangsmöglichkeit von außenbestimmten zu eigenbestimmten, von sinnentleerten zu sinnvollen, von gleichförmigen zu vielseitigen Verrichtungen gesehen werden.“ (JUNGK 1979: 104)**

**„Es gehört zu den großen Ironien der Geschichte, dass nun ein neuer Typus des autonomen Arbeitnehmers sich abzeichnet, dem die Produktionsmittel tatsächlich gehören. ... Diese schwirren im Hirnkasten des Mitarbeiters umher, in dem die Gesellschaft die wichtigste Einzelquelle künftigen Reichtums und kommender Macht findet.“ (TOFFLER 1990: 268)**

inanderklaffen zwischen Einkommen und Gewinnen zum einen, innerhalb der EinkommensbezieherInnen zum anderen, werden aktuell aber auch wieder Überlegungen angestellt, welche die Erwerbsarbeitsgesellschaft grundsätzlicher hinterfragen bzw. deren Neujustierung fordern.

Der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der steigende Druck im Arbeitsleben durch Phänomene der Verdichtung und Beschleunigung sowie die bereits angesprochene Neuverteilung von Produktivitätsfortschritten lassen neue Modelle einer Arbeitsgesellschaft entstehen.

Die Ansätze reichen dabei von der Hinterfragung unserer „Arbeitswut“ (KNOPFLEISCH 2000, LÖPFE/VONTOBEL 2006) sowie der „Kunst, weniger zu arbeiten“ (BRAIG et al 2001) über neue Arbeitszeitmodelle (etwa SEIFEERT et al 2005, SIEMERS 2005, POCHAD/RAAB 2009) bis hin zu einer „Halbtagesgesellschaft“ (STAHMER et al 2005) und einem ganzheitlicheren Begriff von Arbeit. Dabei ist die Rede von „neuer Arbeit“ (BERGMANN 2004), der „Vision einer Tätigkeitsgesellschaft“ (SIKORA 1999), der Suche nach „neuen Beschäftigungs- und Lebensmodellen“ (SAIGER 1998) sowie einem Konzept der „Mischarbeit“ (HILLEBRANDT 2005, HINTERBERGER et al 2006).

Der Blick wird erneut gerichtet auf das „Ganze der Arbeit“ (etwa BENNHOLDT-TOMSEN 2010) sowie auf neue Formen „bezahlter Bürgerarbeit“ (BECK 2000) bzw. ein bedingungsloses Grundeinkommen (exemplarisch VOBRUBA 2006, WERNER 2007) oder andere Formen der Umverteilung in einem neuen Wohlfahrtsstaat, etwa durch die Ausstattung aller mit einem „Basiskapital“ (OFFE et al 2006).

Während viele auf Bildung und Qualifikation als bestes Rüstzeug für den Arbeitsmarkt von morgen sprechen (etwa WILFO 2006), wird von manchen dieses Versprechen auch hinterfragt. Die französische Publizistin Viviane Forrester etwa spricht vom „Terror der Ökonomie“, der den Menschen zwar einrede, dass sie sich weiterbilden sollen, ohne dass sie jedoch tatsächlich eine Chance auf Jobs hätten (FORRESTER 1997). Der britische Soziologe Zygmunt Baumann konstatiert das Überflüssigwerden einer ganzen Gesellschaftsschicht, den Armen, die niemand mehr braucht, da sie nicht einmal zum Konsum taugten (BAUMANN 2009).

Die Zunahme der Einkommens- und Vermögensunterschiede lassen, verschärft durch die aktuelle Finanzkrise und deren

„Obwohl sich inzwischen die Einsicht doch recht verbreitet hat, dass eine entscheidende und tragfähige vertrauensbildende Maßnahme zwischen den beiden schwierigen Partnerinnen Arbeit und Ökologie darin bestehen könnte, den mit steuerlichen Abgaben zu hoch belasteten Produktionsfaktor Arbeit zu entlasten und im Gegenzug die Ressourcen steuerlich stärker zu belasten, fegen die Politiker die Vorschläge einer ökologischen Steuerreform unwirsch vom Tisch.“ (BIERTER/ WINTERSFELD 1998: 22)

„Politiker sollten sich von Drohargumenten, Arbeitsplätze abzubauen oder zu verlagern, nicht weiter erpressen lassen. Arbeitsplätze werden alleine aufgrund des technischen Wandels abgebaut, egal, was die Politik an günstigeren Rahmenbedingungen bietet.“ (SAIGER 1999: 220)

Kosten, erneut auch die Frage von Einkommens- und Leistungsgerechtigkeit bzw. einer gerechten Verteilung des erwirtschafteten Wohlstands in den Blick geraten. Es gibt Warnungen vor der Zweidrittel-Gesellschaft, etwa bei dem ehemaligen Ministerpräsidenten von Niedersachsen Reinhard Höppner in „Arbeit aus, alles aus? (HÖPPNER 2006), jüngst auch vor dem Absturz der Mittelschicht (HERMANN 2009).

Diskutiert werden die höhere Zufriedenheit in egalitären Gesellschaften (LAYARD 2006, WILKINSON/PICKETT 2009) sowie die Notwendigkeit eines neuen Solidarsystems (für Deutschland BUTTERWEGGE 2009, für Österreich MOSER/SCHENK 2010). Schließlich wird auch von „menschwürdiger Arbeitslosigkeit“ (SEDMAK 2009) gesprochen.

## 1. 2. Eine kurze Geschichte der Arbeit

Was als Arbeit verstanden und von anderen Tätigkeiten abgegrenzt wird, variiert stark mit kulturellen und historischen Kontexten. Über viele Jahrtausende war körperliche Arbeit für die Mehrzahl der Menschen selbstverständliche Routine, die das Überleben der Sippe bzw. Gemeinschaft sicherte. Mit der Entstehung komplexerer Gesellschaften kam es aber auch zur Arbeitsteilung (FÜLLSACK 2009, GROLL 2009).

Das antike Griechenland kannte noch keinen umfassenden Arbeitsbegriff. Die Menschen ordneten Sklavenarbeit auf dem Feld, Hausarbeit der Frauen, Handwerk, künstlerisches Schaffen und politisches Wirken unterschiedlichen Kategorien zu. Körperliche Arbeit war wenig angesehen und schloss in der Polis von staatsbürgerlichem und politischem Engagement aus (SCHMIDT/KOCKA 2010).

Eine besondere Variante von Arbeit stellt das Sklaventum dar. Sklaven hat es in vielen Kulturen gegeben. Sie waren häufig Kriegsgefangene bzw. Angehörige unterjochter Volksgruppen und wurden zur Verrichtung körperlicher Arbeit zwangsverpflichtet. Der Feudalismus basierte auf der Ausbeutung der Bauern durch hohe Abgaben bzw. Leibeigenschaft – ein Prinzip, das etwa in lateinamerikanischen Staaten mit Großgrundbesitzstrukturen noch heute fort dauert. In der Neuzeit nahm die Sklaverei einen erneuten Aufschwung mit der Ausdehnung des europäischen Seehandels und der Errichtung überseeischer Kolonien. Diese waren in vielen Fällen nur dünn besiedelt, sodass für den Aufbau der Wirtschaft afrikanische Sklaven eingeführt wurden, auf deren Arbeitskraft die

**„Menschen haben die Aktivitäten, die ihr Dasein bestimmen, nicht immer in Arbeit und Nicht-Arbeit geteilt. Bestimmte Aktivitäten als Arbeit zu bezeichnen und sie streng von ‚Freizeit‘ zu trennen, ist eine Konvention aus neuerer Zeit – eine Konvention allerdings, die den Höhepunkt ihrer Zustimmung aktuell bereits überschritten haben könnten.“ (FÜLLSACK 2009: 13)**

**„Die Epoche der Industrialisierung markiert einen grundlegenden Wendepunkt der Wirtschaftsweise der Menschen. Während sie davor im Wesentlichen das als Rohstoffe nutzten, was nachwuchs, wurde jetzt in umfangreichen und starken Mengen nicht-nachwachsende Rohstoffe aller Art ausgebeutet.“ (GROLL 2009: 70)**

Ökonomie dieser Kolonien Jahrhunderte lang weitgehend basierte. Die weltweit führende Sklaven handelnde Nation war bis ins 19. Jahrhundert Portugal. Allein nach Brasilien wurden von portugiesischen Kaufleuten in der Neuzeit mehr als 3 Millionen afrikanischer Sklaven verkauft. Es gab freilich kaum eine europäische Seehandelsmacht, die am internationalen Sklavenhandel nicht beteiligt war. In der europäischen Geschichte wurde Zwangsarbeit zuletzt von den deutschen Nationalsozialisten praktiziert. Juden, politische Missliebige sowie Kriegsgefangene wurden in Rüstungsfabriken sowie für Infrastrukturprojekte eingesetzt, um die Kriegsproduktion aufrechterhalten zu können (nach WIKIPEDIA 2010).

### 1.2.1. Entwicklung eines positiven Arbeitsbegriffs

Der Philosoph Manfred Füllsack fasst Arbeit zunächst als zielgerichtetes Tun im Sinne von „Weltgestaltung“ zusammen. Arbeit markiere in diesem Sinne jene Tätigkeit, „die unternommen wird, wenn ein bestimmter Zustand oder eine Gegebenheit in der Welt als unbefriedigend oder mangelhaft erlebt wird, oder wenn sich Ressourcen, die uns wichtig erscheinen, als knapp erweisen.“ (FÜLLSACK 2009: 8) Wir arbeiten, wenn wir Hunger haben, um über Nahrungsmittel zu verfügen. Wenn wir Kälte empfinden, arbeiten wir, um Kleider oder Behausungen herzustellen. Um uns besser und weiter fortbewegen zu können, arbeiten wir, um Fortbewegungsmittel herzustellen.

Das moderne Verständnis von Arbeit sei, so die Historiker Jürgen Schmidt und Jürgen Kocka, stark von den Entwicklungen des 19. Jahrhunderts geprägt: „Die Durchsetzung der Erwerbsarbeit während der Industrialisierung hatte weitreichende Konsequenzen für das heute vorherrschende Verständnis von Arbeit. Erwerbsarbeit auf eine bestimmte Lebensphase festzulegen, das Ideal eines Berufs fürs ganze Leben und die Trennung von Arbeitsplatz und Zuhause gehören dazu.“ (SCHMIDT/KOCKA 2010: 31)

Eine positive Bewertung von Arbeit sehen die beiden aber bereits in der frühchristlichen Tradition, etwa in der Gestalt Jesu, dem gelernten Zimmermann, der sich mit Fischern umgab. Im spätmittelalterlichen und frühneuzeitlichen Europa hatten die bürgerlichen Städte mit ihren Handwerkerzünften maßgeblich zur Aufwertung von (manueller) Arbeit beigetragen.

„Wir arbeiten, um unsere Welt und unser Dasein so zu gestalten, wie wir es für sinnvoll erachten. Wir gestalten arbeitend unsere Welt.“  
(FÜLLSACK 2009: 104)

„Mit Jesus, dem gelernten Zimmermann, der sich mit Fischern umgab, machte das Christentum der Verachtung körperlicher Arbeit ein Ende.“ (SCHMIDT/ KOCKA 2010: 31)

„Die Durchsetzung der Erwerbsarbeit während der Industrialisierung hatte weitreichende Konsequenzen für das heute vorherrschende Verständnis von Arbeit.“ (SCHMIDT/ KOCKA 2010: 31)

Im Übergang zur Aufklärung und in der Entstehung einer bürgerlichen Gesellschaft sei dann, so die Historiker, Arbeit gleich dreifach aufgewertet worden:

Arbeit wurde gedeutet als Ausdruck von Tugendhaftigkeit (z. B. bei Diderot), die dem Leben des Einzelnen Sinn gibt. Ökonomisch wurde sie als neuer Quell von Reichtum betrachtet (Adam Smith) und politisch als Absetzung vom feudalabsolutistischen Adel (ebd. 31f).

Für Kocka und Schmidt war somit Arbeit im europäischen Kontext kodifiziert: „Mit Arbeit stellte man etwas her, das über die Arbeit selbst hinauswies. Mit Arbeit erfüllte der Mensch eine Aufgabe, die ihm gestellt war oder die er sich setzte, sei es für das eigene Überleben oder Vorwärtskommen, sei es für die Gemeinschaft oder die Gesellschaft, in der er lebte. Mit Arbeit war Mühe verbunden und die Bereitschaft, Widerstände zu überwinden.“ (ebd. 32)

Dieses Arbeitsethos spielte in der beginnenden Industrialisierung eine wichtige Rolle, auch wenn in den Anfängen die extreme Ausbeutung der Arbeitenden das Wirtschaftsgeschehen prägte und auch Kinderarbeit gang und gäbe war. Erst Bewegungen, die die Interessen der Arbeitenden organisierten – wesentlich inspiriert von den Analysen des Kapitalismus durch Karl Marx und Friedrich Engels – führten zur sukzessiven Ausweitung von Arbeiterrechten. Zeitversetzt finden diese Emanzipationsprozesse der Arbeitenden derzeit in den sich industrialisierenden Schwellen- und Entwicklungsländern statt. (FÜLLSACK 2009: 67ff)

Der Sozialgesetzgebung in europäischen Staaten korrespondierte das bereits angesprochene Prinzip des „Fordismus“, ausgehend von den USA, das höhere Löhne als Voraussetzung für Massenkonsum erkannte. Profit konnte nur eingefahren werden, wenn die Arbeitenden in der Lage waren, die von ihnen hergestellten Güter auch zu erwerben. Die große Wirtschaftskrise der 1930er-Jahre hing wesentlich mit dem Fehlen von Massenkaufkraft zusammen (vgl. HOLZINGER 2007, GROLL 2009).

**„In opferreichen Arbeitskämpfen wurden allmählich Arbeitsbedingungen – der Achtstundentag, die Sonntagsruhe, der Jahresurlaub, die Mindest- und Tariflöhne, die Sozialversicherung – etabliert, die heute wie selbstverständlich das Bild der Erwerbsarbeit prägen und uns trennscharf zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit unterscheiden lassen.“**  
(FÜLLSACK 2009: 89)

**„Früher hatten die in den Zünften organisierten Handwerker einen sozialen Schutz gegen Ausbeutung. Das traf für die Fabrikarbeiter und Arbeiterinnen nicht mehr zu, sie mussten für einen ganz geringen Lohn schwer arbeiten.“**  
(GROLL 2009: 70)

### 1.2.2. Funktionen von Erwerbsarbeit heute

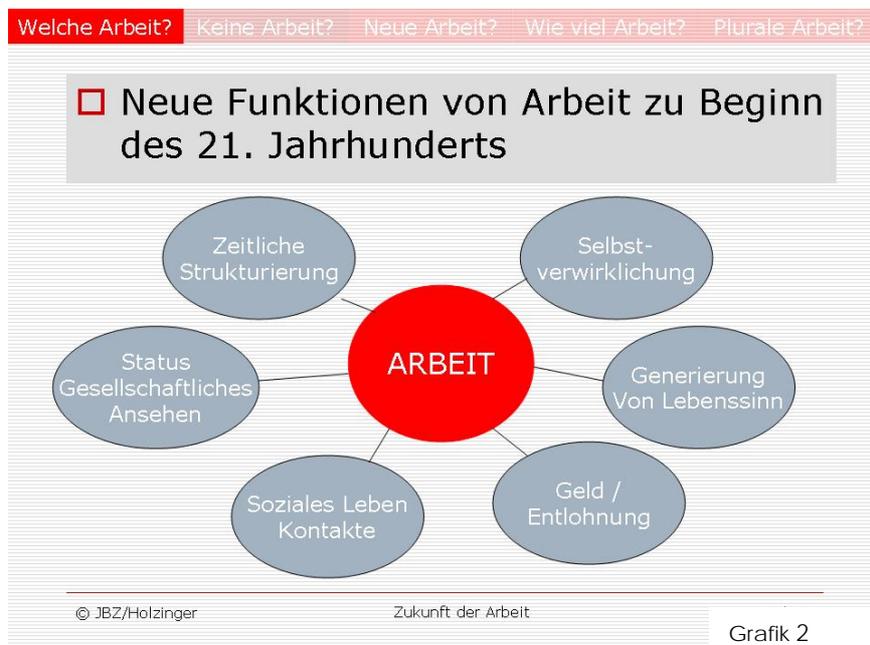
Dass sich das Verständnis von Arbeit heute wieder verändert – etwa Aufweichung starrer Arbeitszeiten, teilweise Aufhebung der Trennung von Arbeitsplatz und Zuhause –, spricht nicht gegen den hohen Wert, den Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft hat.

Erwerbsarbeit dient selbstverständlich ganz wesentlich der Sicherung des Lebensunterhaltes. Sie ermöglicht aber auch das Einbringen und Ausbilden von Fertigkeiten, sie stiftet Lebenssinn und strukturiert den Alltag. Arbeit ist daher mehr als ein Job zum Geldverdienen.

Als Funktionen von Erwerbsarbeit in der Moderne lassen sich ausmachen (nach ZUKUNFTSINSTITUT 2007: 11):

- Generierung von Lebenssinn
- Selbstverwirklichung
- Zeitliche Strukturierung
- Statur / gesellschaftliches Ansehen
- Soziales Leben /n Kontakte zu anderen
- Geld/ Entlohnung

**„Erst dann, wenn wir Anerkennung erfahren und die soziale Sicherheit gewährleistet ist, unter dieser Voraussetzung und nur unter dieser macht die Arbeit auch Spaß, dann sind wir in der Lage, unsere Kreativität und unsere Leistungsfähigkeit voll zur Entfaltung zu bringen – zum Nutzen aller.“ (GROLL 2009: 119)**



### 1.3. Zur Lage des österreichischen Arbeitsmarktes

Die über mehrere Jahrzehnte prosperierende Entwicklung und der darauf folgende Übergang in eine Phase der Stagnation (auf hohem Niveau) seit den 1990er-Jahren sind auch kennzeichnend für die österreichische Volkswirtschaft.

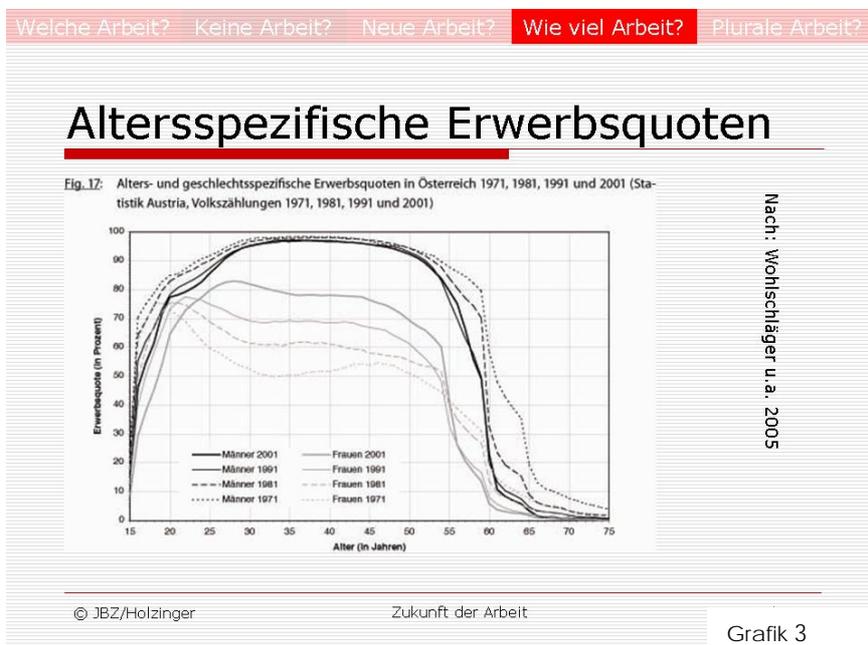
Zwei Phänomene sind daher bemerkenswert am österreichischen Arbeitsmarkt: Eine starke Zunahme der Beschäftigung seit den 1950er-Jahren sowie erstmals Beschäftigungsrückgänge seit den 1990er-Jahren

#### 1.3.1. Starkes Beschäftigungswachstum

2005 wurde erstmals die Grenze von 4 Millionen Erwerbspersonen überschritten. Diese stellen die Summe aus Erwerbstätigen und Arbeitslosen dar und spiegeln, wenn man die Arbeitslosigkeit als kurzfristige Unterbrechung der Erwerbstätigkeit betrachtet, jene Bevölkerungsgruppe wider, die sich aktiv am Erwerbsleben beteiligt. Die Zahl der Erwerbspersonen hat somit seit den 1950er-Jahren etwa um 1 Million zugenommen. Allein 400.000 waren es seit 1995, also in den letzten 15 Jahren. 2007 wurde dann auch erstmals die 4 Millionengrenze bei den tatsächlich Erwerbstätigen überschritten.

Die Zahl der Erwerbspersonen hat seit den 1950er-Jahren etwa um 1 Million zugenommen. Allein 400.000 waren es seit 1995, also in den letzten 15 Jahren. 2007 wurde dann auch erstmals die 4 Millionengrenze bei den tatsächlich Erwerbstätigen überschritten. (n. STATISTIK AUSTRIA 2009b)

„Im Jahresdurchschnitt 2009 waren den Definitionen von Eurostat folgend 4,078 Mio. Menschen erwerbstätig. Die Erwerbstätigenquote für das Haupterwerbssalter von 15 bis 64 Jahre lag bei 71,6 Prozent.“ (STATISTIK AUSTRIA 2009b)



Die Gründe liegen nachfrageseitig auf der kontinuierlichen Ausweitung der Wirtschaftstätigkeit sowie des Wirtschaftswachstums und angebotsseitig auf der starken Zunahme der Beschäftigung von Frauen – allein von 1995 bis 2009 um

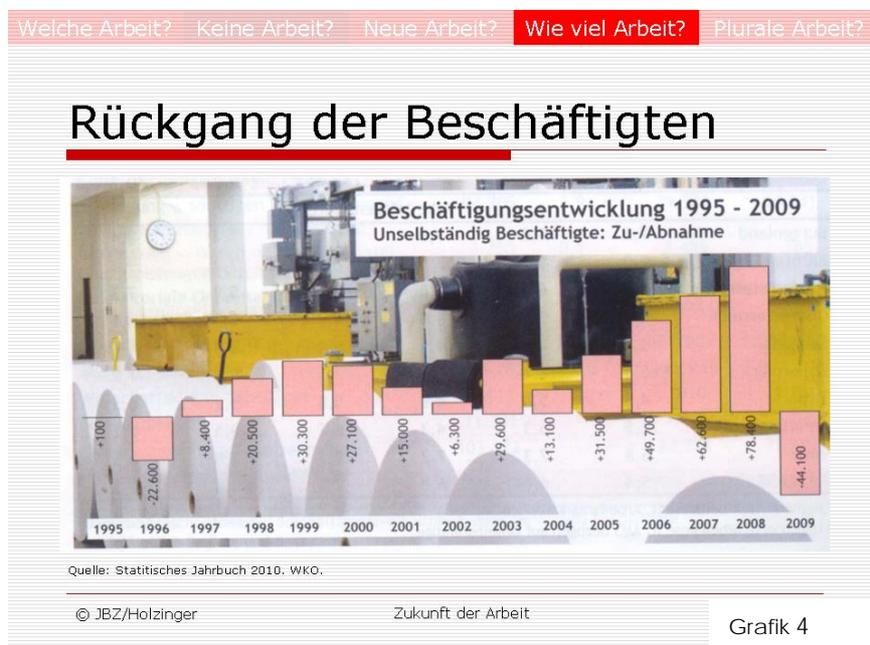
über 300.000 – sowie von Zuwanderern. 2009 betrug die Zahl der Erwerbspersonen 4,28 Millionen, 260.000 davon waren als arbeitslos bzw. arbeitsuchend gemeldet (STATISTIK AUSTRIA 2010a; WIFO 1967).<sup>1</sup> Die Grafik 3 über die altersspezifischen Erwerbsquoten (S. 14) zeigt zum einen den kontinuierlichen Anstieg der Frauenerwerbsquoten von 1971 bis 2001, zum anderen die tendenziell abnehmende Beschäftigung älterer männlicher Arbeitnehmer.

### 1.3.2. Erstmals Beschäftigungsrückgänge

2009 war – bedingt durch die globale Finanzkrise – nach 1996 zum zweiten Mal ein absoluter Rückgang an Erwerbstätigen zu verzeichnen.<sup>2</sup> So gab es im Jahresdurchschnitt 2009 lt. Mikrozensus 4.077.700 Erwerbstätige, davon 2.185.500 Männer und 1.892.100 Frauen. Geprägt von der schlechteren Wirtschaftslage nahm die Zahl der Erwerbstätigen im Vergleich zum Vorjahr um 12.300 ab. Dieser Rückgang betraf erwerbstätige Männer (-36.600), erwerbstätige Frauen verzeichneten aufgrund der weiterhin steigenden Teilzeitarbeit ein Plus von 24.200. (STATISTIK AUSTRIA 2010b). Laut Wirtschaftskammer betrug die Abnahme der unselbstständig Beschäftigten 2009 sogar über 44.000 Stellen (WKO 2010).

„Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl der Erwerbstätigen 2009 um 12.000 bzw. 0,3 Prozent verringert. Die Zahl der Arbeitslosen stieg um 42.000; die Arbeitslosenquote erhöhte sich von 3,8 auf 4,8 Prozent.“ (STATISTIK AUSTRIA 2009b)

„Teilzeiterwerbstätigkeit ist eine Erwerbsform, die zum überwiegenden Teil von Frauen ausgeübt wird: Im Jahresdurchschnitt 2009 gaben 835.600 oder 44,2 Prozent der Frauen an, normalerweise weniger als 36 Stunden pro Woche zu arbeiten, bei den Männern traf dies nur bei 208.300 bzw. 9,5 Prozent zu.“ (STATISTIK AUSTRIA 2009b)



<sup>1</sup> Daten der Statistik Austria beziehen sich auf das Labour Force-Konzept. Demgemäß gilt eine Person als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gearbeitet hat.

<sup>2</sup> Die Differenz zwischen den Erwerbspersonen und den Erwerbstätigen ergibt die Zahl der Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden.

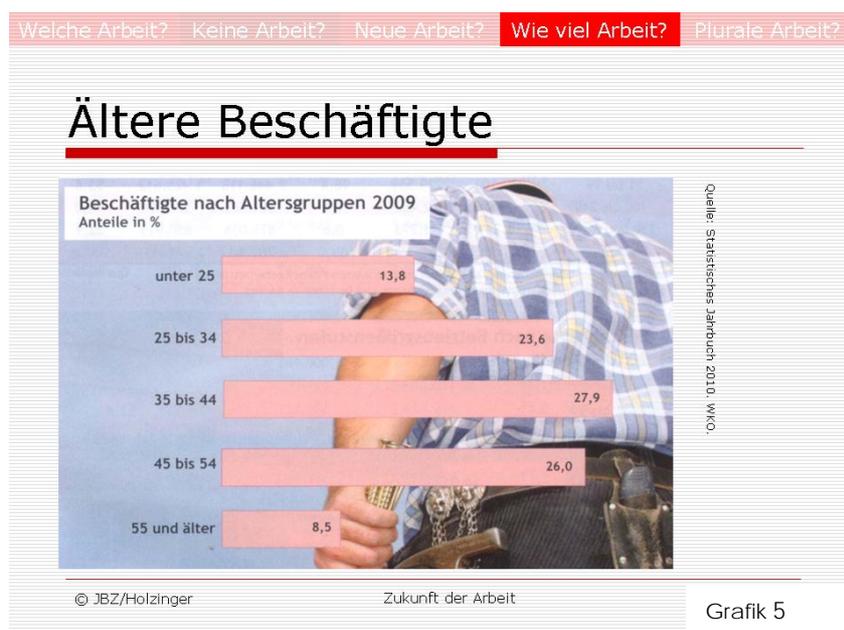
**Rückgang des Arbeitsvolumens:** Laut Statistik Austria sind 2009 rund 60.000 Vollzeitarbeitsplätze gestrichen worden, gleichzeitig hat die Zahl der Teilzeitstellen um 48.000 zugenommen. Teilzeit ist nach wie vor weiblich, mehr als 43 Prozent der Frauen sind davon betroffen. Bei den Männern sind es "nur" rund neun Prozent. Das Arbeitsvolumen in der Hauptbeschäftigung (tatsächlich geleistete Arbeitszeit) belief sich 2009 auf 6 Mrd. 866 Mio. Arbeitsstunden und fiel damit gegenüber 2008 um 324 Mio. Stunden (STATISTIK AUSTRIA 2009b: 6).

**Erwerbsquoten von Männern und Frauen:** Die Erwerbsquote der Männer liegt nach wie vor über jener der Frauen. So waren 2009 81 Prozent der 15-65-jährigen Männer jener Gruppe zuzuordnen, die Arbeit hatten bzw. suchten, bei den Frauen lag der Anteil bei 69 Prozent (STATISTIK AUSTRIA, 2010a). Mit einer weiteren Erhöhung der Frauenerwerbsquote ist jedoch zu rechnen (s. Grafik 4, S. 15).

**Erwerbsquoten älterer Beschäftigte:** Ab dem 50. Lebensjahr geht das Ausmaß der Erwerbstätigkeit – bei Frauen und Männern – deutlich zurück. Bei den 55- bis 64-Jährigen betrug die Erwerbstätigenquote 2009 41,1 Prozent, wobei die Quote der Männer in dieser Altersgruppe mit 51,0 Prozent deutlich höher war als jene der Frauen (31,7%). Ein Blick auf die vergangenen Jahre zeigt eine immer länger werdende Verweildauer im Erwerbsleben (STATISTIK AUSTRIA 2009b: 6). Laut Wirtschaftskammer waren 2009 nur 8,5 Prozent der Beschäftigten 55 Jahre und älter (WKO 2010, s. Grafik 5).

„Ab dem 50. Lebensjahr geht das Ausmaß der Erwerbstätigkeit – bei Frauen und Männern – deutlich zurück. Bei den 55- bis 64-Jährigen betrug die Erwerbstätigenquote im Jahr 2009 41,1 Prozent.“ (STATISTIK AUSTRIA 2009b: 7)

Im Jahr 2009 gab es im Durchschnitt 52.700 offene Stellen. Die gefragtesten Berufe waren Dienstleistungsberufe sowie Verkäuferinnen und Verkäufer in Geschäften (27 Prozent), aber auch Techniker und Technikerinnen (21 Prozent) und Handwerkerinnen und Handwerker (14 Prozent). Hilfskräfte machten 12 Prozent aller offenen Stellen aus.“ (STATISTIK AUSTRIA 2009b: 11)



**Weitere Zunahme bei Dienstleistungen:** Rund 70 Prozent der Beschäftigten waren im Jahr 2009 im Dienstleistungssektor tätig, auf Industrie und Gewerbe entfiel ein Viertel der Erwerbstätigen. Nur etwa jede zwanzigste erwerbstätige Person (5,3 Prozent) arbeitete in der Land- und Forstwirtschaft.

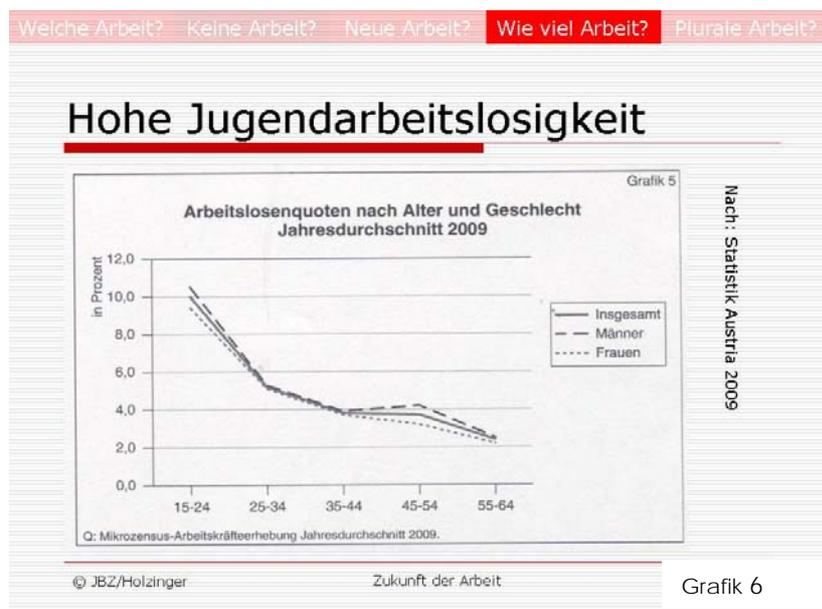
Auch der Zuwachs bei den Erwerbstätigen im Vergleich zu 2008 konzentrierte sich auf den Dienstleistungsbereich: Es gab ein Plus von 47.100 Stellen. 58,0 Prozent aller erwerbstätigen Männer und 83,4 Prozent der erwerbstätigen Frauen waren 2009 im Dienstleistungsbereich beschäftigt. Der Bereich Industrie und Gewerbe schrumpfte um 53.700 Erwerbstätige. Hier fanden 11,5 Prozent der Frauen und 36,7 Prozent der Männer ihre Anstellung. (STATISTIK AUSTRIA 2009b: 8)

**Anteil der Nicht-ÖsterreicherInnen:** Knapp ein Zehntel der Beschäftigten in Österreich sind Personen mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft. 2008 waren 391.000 der insgesamt 3,528.000 unselbständig Beschäftigte dieser Gruppe zuzurechnen. Die Quote der Arbeitslosen liegt bei den AusländerInnen etwas höher, was auf deren Tätigkeit in tendenziell niedriger qualifizierten Jobs zurückzuführen ist (STATISTIK AUSTRIA 2009a: 13).

**Hohe Jugendarbeitslosigkeit:** 2009 gab es 60.000 Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren ohne Arbeit, um 11.000 mehr als 2008 (49.000). Die Erwerbstätigkeit bei den Jugendlichen nahm im Vergleichszeitraum ab (-15.000 auf 540.000), was die Jugendarbeitslosenquote von 8,0 Prozent auf 10,0 Prozent hinauf trieb (STATISTIK AUSTRIA 2009b: 5).

„Rund 70 Prozent der Beschäftigten waren im Jahr 2009 im Dienstleistungssektor tätig, auf Industrie und Gewerbe entfiel ein Viertel der Erwerbstätigen. Während es im Dienstleistungssektor 2009 ein Plus von 47.100 Stellen gab, schrumpfte der Bereich Industrie und Gewerbe um 53.700 Stellen.“ (STATISTIK AUSTRIA 2009b)

„2009 gab es 60.000 Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren ohne Arbeit, um 11.000 mehr als 2008.“ (STATISTIK AUSTRIA 2009b)



### 1.3.3. Neue Qualität des Wachstums?

Die Zahl der Erwerbspersonen, also jener, die einer Erwerbsarbeit nachgehen bzw. nachgehen wollen, liegt auf einem historischen Höchststand und sie wird – bedingt durch die noch nicht voll ausgeschöpfte Frauenerwerbsquote – tendenziell noch zu nehmen. Mit einem Rückgang derer, die einer Erwerbsarbeit nachgehen (wollen), ist erst um 2020 und den Folgejahren zu rechnen, wenn die geburtenstarken Jahrgänge in Pension gehen.

Die Zahl der Arbeitsplätze, mehr noch das Arbeitsvolumen, d. h. die insgesamt zu leistenden Erwerbsarbeitsstunden, wird aber aller Voraussicht nicht mehr steigen, möglicherweise weiter sinken, außer es kommt zu einer starken Ausweitung der personennahen Dienstleistungen, die jedoch aus dem (exportorientierten) produzierenden Sektor finanziert werden müssen.

Das WIFO skizziert in seinem „Weißbuch Beschäftigung“ (WIFO 2006) die Herausforderungen an die österreichische Wirtschaft an der Schwelle zum 21. Jahrhundert wie folgt:

„Durch die Öffnung der Wirtschaft durch Außenhandel und Direktinvestitionen, die Mitgliedschaft in der Europäischen Union, die Integration unserer östlichen und südöstlichen Nachbarn in ein gesamteuropäisches Wirtschaftsgefüge, als Folge der Globalisierung und als Resultat neuer Technologien, haben sich die Rahmenbedingungen für Österreich wesentlich geändert. Arbeits- und Familienbeziehungen wurden heterogener, die Firmenlandschaft ist in Bewegung und der Arbeitsprozess erfordert neue Qualifikationen. Die Immigration wird zunehmend durch marktexterne Faktoren wie Kriege, Asylsuche oder Familiennachzug, aber auch durch steigende Einkommensdifferenzen bestimmt und betrifft vorwiegend Gruppen mit geringerer Qualifikation. Österreich weist eines der höchsten Einkommensniveaus Europas und auch der Welt auf, die Löhne in den östlichen und südöstlichen Nachbarländern sind deutlich niedriger. In dieser Situation funktionieren alte Regeln nicht mehr, neue Problemlösungen müssen gesucht werden.“ (WIFO 2006: lf)

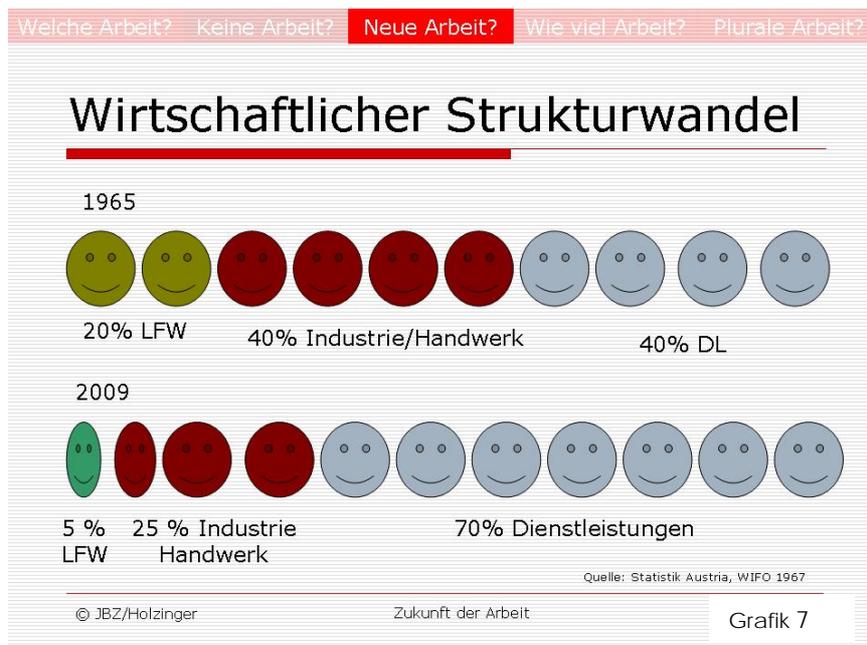
Angesprochen sind Fragen des Strukturwandels im Zuge der Marktöffnung und Globalisierung, Fragen der Einkommensniveaus [zu ergänzen wäre: sowie der Einkommensverteilung], des Wandels der Familienstrukturen, der Rolle von Bildung, Qualifikation und Forschung sowie der Struktur der Migration.

„Das Arbeitsvolumen verringerte sich 2009 gegenüber dem Vorjahr aufgrund der Verlagerung von Vollzeit zu Teilzeit in höherem Ausmaß als die Beschäftigung, nämlich um 4,5 Prozent gegenüber 0,3 Prozent bei der Beschäftigung.“ (STATISTIK AUSTRIA 2009b)

## 2. Neue Arbeit – Ökonomischer Strukturwandel

Der wohl markanteste Trend der Ökonomien in den OECD-Staaten liegt in der starken Ausweitung des Dienstleistungssektors bei einem gleichzeitigen Rückgang von Industriearbeitsplätzen. Ein Trend, der auch für Österreich zutrifft: Noch 1955 fielen 30 Prozent der Beschäftigten auf die Land- und Forstwirtschaft, gut 40 Prozent auf Industrie und Gewerbe und knapp 40 Prozent auf Dienstleistungen. Bis 1965 fiel der Anteil von Land- und Forstwirtschaft auf 20 Prozent, Produktions- und Dienstleistungssektor hielten sich mit je 40 Prozent die Waage. 2009 beschäftigte der Dienstleistungssektor bereits 70 Prozent aller Erwerbspersonen, der Anteil des Produktionssektors fiel auf 25 Prozent, jener der Land- und Forstwirtschaft auf knapp 5 Prozent (STATISTIK AUSTRIA 2010a, KRAMER 1967).

**„2009 betrug der Dienstleistungssektor bereits 70 Prozent aller Erwerbspersonen, der Anteil des Produktionssektors fiel auf 25 Prozent, jener der Land- und Forstwirtschaft auf knapp 5 Prozent.“  
(STATISTIK AUSTRIA 2009b)**



### 2.1. Zwei Wellen der Globalisierung

Der als Globalisierung bezeichnete Prozess der Internationalisierung der Wirtschaft hat selbstverständlich auch die Arbeitswelt erfasst. Jürgen Stehn vom Institut für Weltwirtschaft in Kiel unterscheidet dabei zwei Phasen (im Folgenden n. HOLZINGER 2009: 34f). Die erste Welle der Globalisierung seit den 1970er-Jahren hat – so der bekannte Tatbestand – in allen hochindustrialisierten Ländern den Strukturwandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft eingeläutet.

Allein in Deutschland seien – so Stehn bei einer Tagung „Zukunft : Lebensqualität“ in Salzburg – zwischen 1970 und 1975 1,3 Mio. Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe verloren gegangen, während ebenso viele im Dienstleistungsbereich geschaffen wurden. Von 1991 bis 1997 gingen nochmals 3 Mio. Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe verloren, denen nur mehr 1,8 Mio. Dienstleistungsarbeitsplätze gegenüber standen. Verlierer dieser ersten Globalisierungsphase – von Stehn als „interindustrielle Arbeitsteilung“ bezeichnet, d. h. bestimmte Branchen wie die Textilindustrie wanderten von alten Industrieländern in neue Schwellenländer – waren die Niedrigqualifizierten; die Hochqualifizierten zählten zu den Gewinnern.

Aktuell träten wir in die zweite Welle der Globalisierung, in der der Wettbewerb innerhalb von Branchen ausgetragen wird und der Handel sich innerhalb dieser Branchen abspielt – Stehn spricht daher von „intraindustrieller Arbeitsteilung“. Die Verlierer dieser Phase seien vielschichtiger: sie erfasse auch Hochqualifizierte, so der Ökonom.

Entsprechend einer von Stehn zitierten Analyse des Instituts für Weltwirtschaft zählen zu den heute leicht verlagerbaren Jobs etwa Datenverarbeiter, technische Zeichner, Buchhalter oder auch Naturwissenschaftler. Nicht verlagerbar wären hingegen Landwirte, Tankwarte, Pförtner, Maurer oder Lehrer.

Stehn folgert daraus die Notwendigkeit der Veränderung unseres Bildungssystems, das nicht-kognitive Fähigkeiten sowie die Fähigkeit, „das Lernen zu lernen“ – und hinsichtlich beruflicher Ausbildung – eine breitere Qualifikationsbasis in den Mittelpunkt rücken müsse. Wichtig seien die „Förderung der Anpassungsfähigkeit“ sowie „permanentes Lernen“, was Stehn u. a. durch allen StaatsbürgerInnen zustehende „Sozial- und Bildungskonten“ gefördert sehen will (ebd. 35).

Auch die Zukunftsforscher Klaus Burmeister und Holger Glockner gehen davon aus, dass die Globalisierung zunächst ein Erfolg für die reichen Industriestaaten war: „Die Entwicklungs- und Schwellenländer als billige Rohstofflieferanten, China als gigantische Fabrik, Indien als kommendes Dienstleistungszentrum und der Westen als Steuerungszentrale der globalen Wirtschaft“ (BURMEISTER/GLOCKNER 2009: 58). Zwar habe die Verlagerung von Tätigkeiten in Länder mit niedrigeren Lohnkosten zunächst Arbeitsplätze in den westlichen Ländern vernichtet, durch „Rückkopplungseffekte“ sei jedoch gleichzeitig Bedarf an neuen Tätigkeiten, vorwie-

**„Mit dem Auslaufen der ersten Globalisierungswelle verblieb eine große Gruppe ungenügend qualifizierter Personen. Die zweite Welle der Globalisierung trifft aber auch gut Qualifizierte, die über hochgradig spezialisierte Ausbildungen verfügen.“ (STEHN 2009: 36)**

**„Von 1991 bis 1997 gingen in Deutschland 3 Mio. Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe verloren, denen nur mehr 1,8 Mio. Dienstleistungsarbeitsplätze gegenüber standen.“ (STEHN, n. HOLZINGER 2009: 34)**

**„Die entstehende Konkurrenzsituation ist vor allem eine Konkurrenz um Wissen. Das liegt am technischen Fortschritt und an der damit zusammenhängenden Komplexität der Produkte, sowohl in der Entwicklung als auch in der Herstellung.“ (BURMEISTER/GLOCKNER 2009: 58)**

gend im Bereich hochwertiger, wissensintensiver Dienstleistungen entstanden.

Diese Konstellation habe sich aber als kurzlebig erwiesen, denn die ehemals an der Peripherie der globalen Ökonomie angesiedelten Länder entwickelten sich nun zu neuen wirtschaftlichen Zentren: „Den westlichen Staaten erwächst in den Schwellenländern eine ernsthafte Konkurrenz. China und Indien reifen über ihre Rolle als Werkbank bzw. `Back Office` der Welt hinaus.“ (BURMEISTER/GIOCKNER 2009: 58).

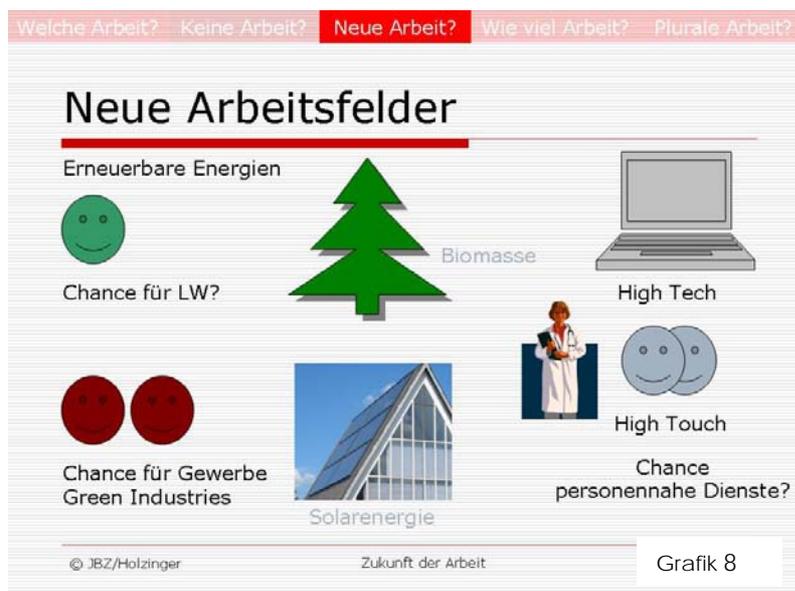
Die neu entstehende Konkurrenzsituation beziehe sich auf Volkswirtschaften, Unternehmen und ArbeitnehmerInnen „in aller Welt“ und sei in Zukunft vor allem eine „Konkurrenz um Wissen“, was mit der weiteren Beschleunigung des technischen Fortschritts und der zunehmenden Komplexität der Produkte zusammenhänge (ebd. 58).

Ambivalent wird der spin-off-Effekt der internationalen Arbeitsteilung für die Entwicklungs- und Schwellenländer in der sogenannten „Güterkettenforschung“ beurteilt. Copying- und Upgrading-Strategien seien dort erfolgreich, wo es Staaten schaffen, transnationalen Konzernen Auflagen dahingehend zu machen, dass diese vermehrt auch Produktionsprozesse mit höheren Qualifikationserfordernissen vor Ort verankern müssen. Ein Prozess, der beispielsweise China im Bereich der Automobilindustrie gelungen sei (FISCHER et al 2009).

Zentrale neue Arbeitsfelder in den spätmodernen Wohlstandsländern werden im ökologischen Strukturwandel sowie in neuen personennahen Dienstleistungen gesehen.

„Das Jahr 2007 markiert eine symbolische Wende in der internationalen Arbeitsteilung zwischen reichen und armen Staaten. Die USA importierten zum ersten Mal mehr Industriegüter aus Entwicklungsländern als aus Industrieländern.“ (FISCHER et al 2009: 7)

„Den westlichen Staaten erwächst in den Schwellenländern eine ernsthafte Konkurrenz. China und Indien reifen über ihre Rolle als Werkbank bzw. `Back Office` der Welt hinaus.“ (BURMEISTER/GIOCKNER 2009: 58)



## 2.2. Personennahe Dienstleistungen

Als zweiter, den Arbeitsmarkt verändernder Faktor gelten – wie bereits ausgeführt – Produktivitätssteigerungen. Es wird davon ausgegangen, dass Produktivitätssteigerungen im sekundären Sektor eine Ausweitung des Dienstleistungssektors ermöglichen, was der These vom „jobless growth“ entgegengehalten wird. Entscheidend sei daher, dass die Wirtschaft insgesamt wächst.

Eugen Spitznagel, Mitarbeiter des deutschen Instituts für Arbeit und Ausbildung, meint dazu: „Es zeigt sich tendenziell ein Gleichlauf von Wirtschaftswachstum und Beschäftigung.“ (SPITZNAGEL 2007: 63) Dies sieht auch der WIFO-Ökonom Markus Marterbauer so. „Es gibt kein ‚Jobless Growth‘. Im Gegenteil, die Beschäftigungsintensität des Wirtschaftswachstums steigt sogar.“ Den Grund sieht der Ökonom in der größeren Beschäftigungsintensität der Dienstleistungswirtschaft (MARTERBAUER 2007: 37).

In der (weiteren) Ausweitung des Dienstleistungsbereichs, zum einen durch Schaffung neuer Angebote im Unterhaltungs- oder Bildungssektor, zum anderen durch (weitere) Monetarisierung von ursprünglich in den Familien durchgeführten Tätigkeiten wie Pflege, Kinderbeaufsichtigung, Haushalt werden daher wichtige Arbeitsbereiche der Zukunft gesehen (BOSCH et al. 2002, ZELLMANN 2010). Zu den Hoffnungsfeldern zählen zusätzliche wirtschaftsnahe Dienstleistungen (von Banken über Beratungen bis hin zu Sicherheitsdiensten), neue persönliche Dienstleistungen (von Wellnessangeboten bis Therapien) sowie ausgeweitete haushaltsnahe Dienstleistungen (Kinderbetreuung, Haushaltshilfen).

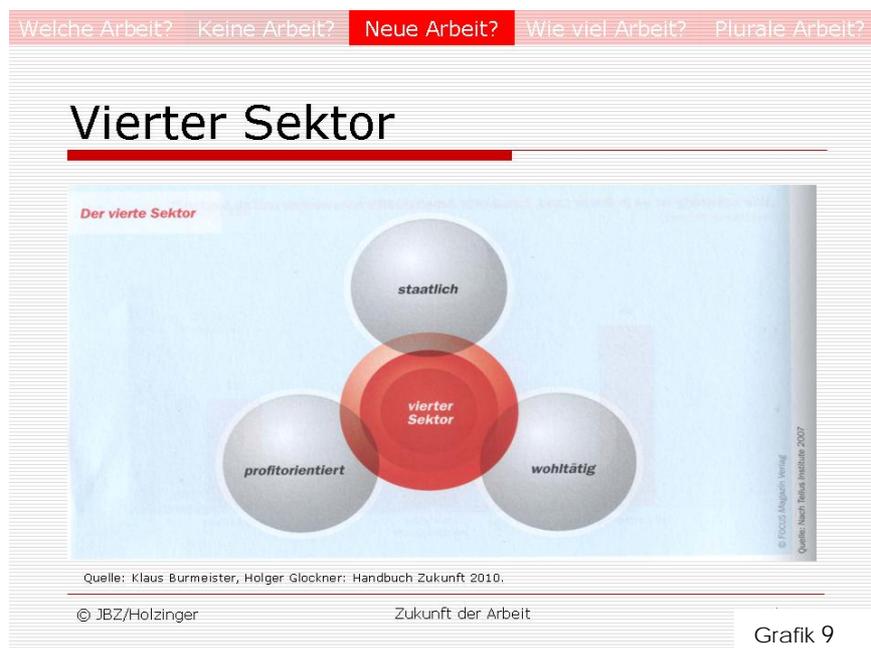
Die weitere Zunahme der Doppelverdienerhaushalte sowie insbesondere der steigende Bedarf an Betreuungsleistungen für ältere Menschen wird den haushalts- und personennahen Dienstleistungen – letztere werden in Anspielung an „High-Tech“ auch als „High Touch“-Economy bezeichnet – zukünftig noch mehr Bedeutung zukommen. Gerechnet wird auch mit einer ökonomischen Aufwertung der Sozialberufe (ZELLMANN 2010: 69f).

Es wird auch davon ausgegangen, dass familiennahe Dienste zu einem neuen Geschäftsmodell avancieren. „Family-Business: Full-Service für Kind und Karriere wird zum profitablen Geschäft“, schreibt das Zukunftsinstitut (ZUKUNFTSINSTITUT 2007b: 128).

**„Es gibt kein ‚Jobless Growth‘. Im Gegenteil, die Beschäftigungsintensität des Wirtschaftswachstums steigt sogar.“ (MARTERBAUER 2007: 37)**

**„Die personenbezogene Dienstleistung wird die prägende Dienstleistung in der Zukunft sein. Ihr Kennzeichen ist immer die Unmittelbarkeit der Leistung, von Person zu Person, vom Einzelnen zum Einzelnen.“ (ZELLMANN 2010: 69)**

Zudem würden sich neue Unternehmensformen herausbilden, die zwischen Markt, Staat und klassischen Wohltätigkeitsorganisationen angesiedelt sind. Gesprochen wird nach dem „Dritten Sektor“, der gemeinwohlorientiert, in der Regel beauftragt von der öffentlichen Hand, soziale Arbeit wahrnimmt, nun von einem „vierten Sektor“, neuen Unternehmen, die „for benefit“ tätig sind: „Ihr Ziel ist die Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen, dabei gehen sie unternehmerisch und gewinnorientiert vor“ (BURMEISTER/GLOCKNER 2009: 192).



Grafik 9

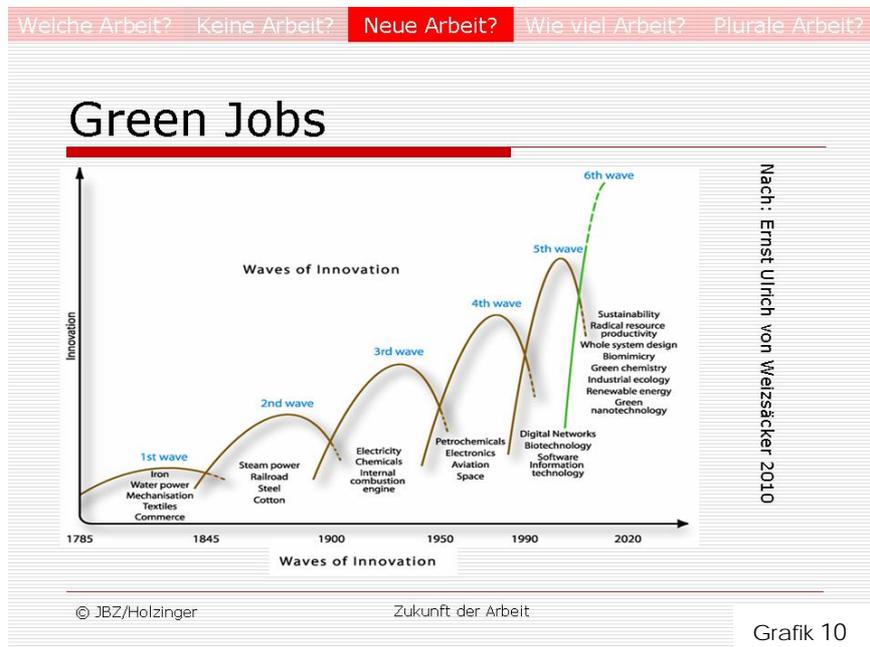
„Im Jahr 2008 waren 4,2 Prozent der österreichischen Erwerbstätigen im Bereich ´umweltorientierte Produktion und Dienstleistung´ tätig. Zählt man die im Bereich Handel mit Umweltgütern und Umwelttechnologie Beschäftigten hinzu, so kommt man auf insgesamt 185.145 ´Green Jobs´ bzw. 4,7 Prozent der Erwerbstätigen.“ (STATISTIK AUSTRIA 2010c o. S.)

### 2.3. Zukunftshoffnung „Green Jobs“

Große Zukunftshoffnungen werden auch in den ökologischen Strukturwandel gesetzt. Die Verknappung der fossilen Energiereserven sowie die Notwendigkeit einer CO<sub>2</sub>-armen Wirtschaft – gesprochen wird von einer Ressourcenreduktion um den Faktor 5 (WERIZSÄCKER et al 2009) oder gar von einer „Zero Emission Economy“ (EKARDT 2009) – legen eine grundlegende Transformation des Wirtschaftens sowie der Ausrichtung unserer Infrastrukturen nahe.

Als weitgehender Konsens gilt, dass sowohl eine Effizienzrevolution (das Bisherige besser machen) sowie eine Konsistenzrevolution (Wirtschaften in Anpassung an die Natur) notwendig sein wird. Manche fügen die Suffizienzrevolution an, also den Wandel zum Weniger sowie einem alternativen Wohlstandsverständnis (SACHS 2006, 2008, JÄGER 2008).

Die Hoffnungen liegen auf technologischen Quantensprüngen, die zum neuen Konjunkturmotor oder gar zu einem neuen Kontradtjeff-Zyklus führen würden (MÜLLER/NIEBERT 2009; v. WEIZSÄCKER et al 2010, darin Grafik S. 26).



„Wir behaupten, dass ein ökologischer Umbau, der zugleich die treffende Antwort auf die ökologischen Herausforderungen ist, jenen kräftigen und belastbaren Orientierungssinn mit sich bringen wird, der uns aus der Rezession führen könnte.“ (WEIZSÄCKER et al 2010: 26)

Eine aktuelle Studie beziffert den in Österreich in der Umweltwirtschaft getätigten Jahresumsatz für 2008 mit 29,8 Mrd. Euro. Knapp 163.000 Beschäftigte sind in der Umweltwirtschaft tätig. Betrachtet man die relative Bedeutung des Umweltbereichs anhand des Bruttoinlandsprodukts (BIP) und der Anzahl der Erwerbstätigen, so erreichte der Umweltumsatz 10,6 Prozent des österreichischen BIP (nominell) bzw. sind 4,2 Prozent der österreichischen Erwerbstätigen in der umweltorientierten Produktion und Dienstleistung tätig (WEGSCHEIDER-PICHLER, 2009).<sup>3</sup>

„Wenn Wirtschaft und Gesellschaft nicht grundlegend neu geordnet werden, verbinden sich der ökonomische Kollaps, soziale Verteilungskonflikte und die ökologischen Grenzen des Wachstums zu einem massiven Angriff auf Menschenrechte und Menschenwürde“ (MÜLLER/NIEBERT 2009: 13)

Mit ca. 52.000 Beschäftigten fallen rund 32 Prozent der Green Jobs auf den Bereich Erneuerbare Energie und da besteht noch großes Potential. Allein durch die Erreichung des 34 Prozent Ziels des Erneuerbaren Anteils am Energieverbrauch können 75.000 Arbeitsplätze geschaffen und gesichert werden, so die Hoffnung von Umweltminister Niki Berlakovich. Das Ziel: „Ein Plus von 50 Prozent mehr Green Jobs bis 2020 zu erreichen. Das sind 100.000 zusätzliche Green Jobs.“<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Zu Grunde gelegt ist das von EUROSTAT eingeführte System „Environmental Goods and Services Sectors (KINKEL et al 2008) (EGSS)“.

<sup>4</sup> Zit. n. <http://umwelt.lebensministerium.at/article/articleview/81655/1/1467>

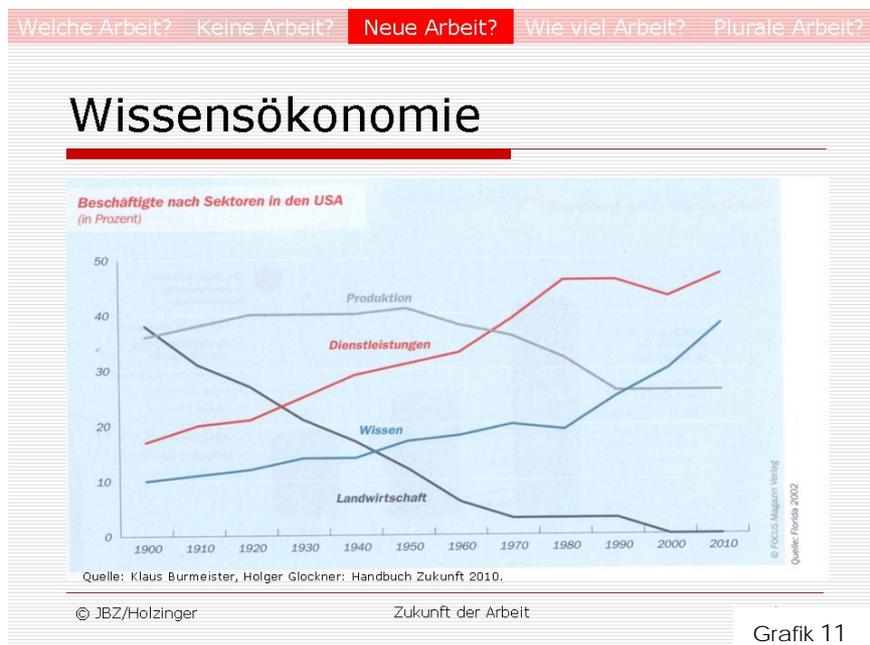
Der WIFO-Ökonom Stefan Schleicher geht davon aus, dass allein durch die Renovierung von jährlich 3 Prozent des Gebäudebestandes in Österreich auf Niedrigenergiestandard einschließlich Umstellung auf Biomasseheizung 30.000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen würden (SCHLEICHER 2010).

Die DIW-Ökonomin Claudia Kemfert fordert eine stärkere Lenkung nicht nur des Finanzmarktes, sondern auch des Energiemarktes. Ein intelligenter Energiemix sowie ein starker Ausbau von Kraft-Wärme-Kopplung sei der einzige machbare Weg, um Klimaschutz mit grünem Wachstum zu verbinden, welches neue Jobs schaffe (KEMFERT 2009).

## 2.4. Zukunftshoffnung „Wissensökonomie“

Hoffnungen werden auch die in die „wissensbasierte Ökonomie“ gesetzt. Burmeister und Glockner berichten, dass die OECD-Länder bereits die Hälfte ihres Bruttosozial-Produkts „mit der Herstellung und Verteilung von Wissen“ erwirtschaften. In den USA sei der Anteil der Beschäftigten im Wissenssektor von knapp 10 Prozent im Jahr 1990 bis 2005 auf knapp vierzig Prozent gestiegen (BURMEISTER/GLOCKNER 2009: 185, s. Grafik 11)

„Rund 90 Prozent aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die je gelebt haben, forschen und entwickeln heute. Dies ist der Kern der Wissensrevolution, deren Betroffene und Nutznießer wir sind. Zusammen mit den neuen Technologien treibt dies die Transformation von der Arbeits- zu einer Tätigkeitsgesellschaft voran, deren Kern die Wissensgesellschaft ist.“ (WILLKE 1999: 8)



„Damit Wissen seinen Wert entfalten kann, muss es strukturiert und mit anderen geteilt werden. In Unternehmen aber liegt nur etwa ein Fünftel des vorhandenen Wissens in Dokumenten vor.“ (BURMEISTER/GLOCKNER 2009: 185)

Wissensaufbereitung gewänne, so die Zukunftsforscher, in nächster Zeit noch an Bedeutung: „Damit Wissen seinen Wert entfalten kann, muss es strukturiert und mit anderen geteilt werden. In Unternehmen aber liegt nur etwa ein Fünftel des

vorhandenen Wissens in Form von Dokumenten vor. Vier Fünftel sind in den Köpfen der Mitarbeiter verborgen.“ Daraus ergäbe sich die Notwendigkeit eines Wissensmanagements, „das Kompetenzen erkennt, Wissensschätze hebt und Zugänge zu ihnen öffnet“ (ebd.).

Auch Eric Händeler sieht im Wissensmanagement ein zentrales Zukunftsfeld: In einer Welt, die ihre Wissensmenge alle fünf Jahre verdopple, gehe es nicht mehr in erster Linie um ein Mehr an Information, „sondern darum, sie effizient zu verwalten, um schnell an jene Infos zu kommen, die man braucht, um ein aktuelles Problem zu lösen“ (HÄNDELER 2003: 24). Kapital könne man heute überall auf der Welt aufnehmen, eine Maschine weltweit einkaufen, das Wissen der Menschheit sei weltweit über das Internet zu beziehen. „Der einzige Standortfaktor, durch den sich die Regionen der Welt künftig noch unterscheiden, ist die Fähigkeit der Menschen vor Ort, mit Information umzugehen.“ (ebd. 26)

## 2. 5. Zukunft der Industriearbeit

Das Büro für Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestags hat in einer Studie die Zukunft der Industriearbeit analysiert (KINKLEL et al 2008). Unter Industriearbeit wird zum einen die klassische Produktionsarbeit an sich verstanden, die von „Werkern“ in Industriebetrieben zur Herstellung oder Weiterveredlung eines physischen und verkäuflichen Produkts erbracht wird; zum anderen ist damit eine ganze Reihe „indirekter“ Tätigkeiten in produzierenden Betrieben gemeint, die notwendig sind, um die Schaffung von Wert sicherzustellen.

Eines der Ergebnisse der Studie lautet, dass sich zwei kritische Entwicklungen in Zukunft weiter verstärken werden: Geringqualifizierte werden es künftig noch schwerer haben, Arbeit zu finden; gleichzeitig wird der Mangel an Fachkräften (v. a. Ingenieure, Natur- und WirtschaftswissenschaftlerInnen) zunehmen. Empfohlen wird daher, entsprechend wirksam gegenzusteuern, das Aus- und Weiterbildungsangebot insbesondere im Bereich neuer Technologien anwendungsorientierter zu gestalten sowie in der Ausbildung mehr Wert auf industrienaher Dienstleistungen zu legen.

Auch Burmeister/Glockner raten der Industrie, zukünftig noch stärker auf „Service-Innovationen“ zu setzen. Hersteller von Industrieerzeugnissen seien häufig noch stark auf das Produkt

„Nach dem Grundsatz ‘geteilte Kosten, geteiltes Risiko’ werden immer mehr Unternehmen dazu übergehen, in Forschung und Entwicklung zusammenzuarbeiten. Da sich ein solches Vorgehen auch unter Konkurrenten lohnen kann, spricht man von ‘Coopetition’“ (BURMEISTER / GLOCKNER 2009: 62)

„Infolge der weiter zunehmenden Internationalisierung der Wertschöpfung und damit auch der Industriearbeit, ist absehbar, dass in Zukunft koordinierende sowie dienstleistende und beratende Tätigkeiten weiter an Bedeutung gewinnen werden.“ (KINKLEL et al 2008: 253)

allein fokussiert. Für den Anwender seien aber Produkt und zugehöriges Servicepaket kaum mehr zu trennen: „Vor diesem Hintergrund wird es für weite Teile der verarbeitenden Industrie immer wichtiger, sich mit innovativen Dienstleistungen von Wettbewerbern abzugrenzen. Dies können produktbegleitende Finanzierungs- und Schulungsangebote sein, aber auch neue Leistungen im Hinblick auf Wartung und Instandhaltung.“ Auch würden Betreibermodelle an Bedeutung gewinnen, „nicht mehr das Produkt selbst, sondern ein Dienstleistungspaket, in dem das Produkt als Servicekomponente enthalten ist“ (BURMEISTER/GLOCKNER 2009: 161).

Als Zukunftsfelder für die Industrie werden in einschlägigen Studien genannt: Neue Werkstoffe und Materialien, Nano- und Biotechnologie, aber auch neue Antriebe und erneuerbare Energiequellen. Ein im Auftrag des deutschen Forschungsministeriums erstellter Katalog über die Zukunftsthemen der Forschung listet neben bekannten Zukunftsfeldern wie „Bio- oder Nanotechnologie“ sowie „Informations- und Kommunikationstechnologien“ auch Themen wie „Industrielle Produktionsprozesse“, „Neue Materialien und Herstellungsverfahren“, „Umweltschutz/Nachhaltigkeit“, „Mobilität“, „Gesundheit“ oder „Neurobiologie“ auf (CUHLS et al 2008).

Auch in der Wiederverwertung hochwertiger Rohstoffe sowie in der Entwicklung abbaubarer Materialien werden Zukunftsfelder gesehen, die Einfluss auf die Arbeitsbedingungen in der Industrie der Zukunft haben. Man spricht hier vom „Cradle to cradle“-Prinzip, also der Nutzung von Rohstoffen von der Wiege bis zur Wiege (BRAUNGART / DONOUGH 2005).

Alternative Antriebskonzepte werden die Fahrzeug- und Automobilindustrie stark verändern. Derzeit favorisiert werden insbesondere Elektroantriebe, wahrscheinlich wird es zukünftig jedoch einen stärkeren Mix unterschiedlicher Antriebskonzepte einschließlich von Hybridmodellen, die etwa Elektroantrieb mit Verbrennungsmotoren oder Brennstoffzellen verbinden, geben (BURMEISTER/GLOCKNER 2009: 173).

Deutschland setzt stark auf Elektroantriebe. Eine Million Elektroautos sollen bis 2020 auf deutschen Straßen unterwegs sein, so eine Regierungsvereinbarung von 2009. Umgesetzt werden soll das Ziel durch eine Plattform Elektromobilität, in der Wirtschaft, Wissenschaft, Gemeinden und Zivilgesellschaft vertreten sind. Einer der Hintergründe für die Initiative liegt im Erschließen neuer Handlungsfelder für die deutsche Fahrzeugindustrie (UMWELT 2010).

„Hersteller von Industrieerzeugnissen sind häufig noch stark auf das Produkt allein fokussiert. Für den Anwender aber sind Produkt und zugehöriges Servicepaket kaum mehr zu trennen.“ (BURMEISTER / GLOCKNER 2009: 161)

„Die infolge der Tertiärisierung der Industriearbeit zusätzlich geforderten Qualifikationsanforderungen unterscheiden sich nach der Art der produktbegleitenden Dienstleistungen. Wissensintensive Pre-Sales-Dienstleistungen erfordern Ingenieurqualifikationen. ... Für After-Sales-Dienstleistungen, wie Wartung, Störungsdiagnose, Inbetriebnahme oder Reparatur, sind eher breite Qualifikationen gefordert.“ (KINKLEL et al 2008: 261)

## 2.6. Qualitatives Wachstum

Das Weißbuch „Beschäftigung“ des Österreichischen Wirtschaftsforschungsinstituts bezeichnet höheres Wirtschaftswachstum als „wichtigstes Instrument zu mehr Beschäftigung“. Gesprochen wird von einem qualitativen Wachstum, welches dem Strukturwandel in die Dienstleistungsgesellschaft Rechnung trägt und für welches elf Strategieelemente vorgeschlagen werden (WIFO 2006: If)

- Zukunftsinvestitionen, d. h. höhere und stärker fokussierte Ausgaben für Forschung, Ausbildung und Weiterbildung, Infrastruktur (die Strategieelemente 1 bis 3),
- Strukturreformen, d. h. mehr Wettbewerb, ausgewogene Flexibilität, Qualität des öffentlichen Sektors (Strategieelemente 4 bis 6),
- Betonung österreichischer Stärken in Technologien und Dienstleistungen sowie innovativer Energie- und Umweltpolitik (Strategieelemente 7 und 8)
- Nutzung der Beschäftigungsreserven aus heute informeller Arbeit, Beseitigung der Genderungleichheit und aus der verstärkten Gestaltung des Sozialsystems als Produktivkraft (Strategieelemente (9 bis 11).

Mehrere Studien weisen darauf hin, dass sich der Arbeitsmarkt in Zukunft weiter aufspalten wird. Niedrigqualifizierte zählen zu den Verlierern, Hochqualifizierte werden von den Unternehmen umworben. Mit zusätzlichen Benefits wie flexiblen Arbeitszeiten, attraktiven Firmenstandorten sowie Weiterbildungsmöglichkeiten sollen Fachkräfte an den Betrieb gebunden werden (ZELLMANN 2010, ZUKUNFTSINSTITUT 2009).

In Österreich gibt es derzeit an die 20.000 Berufe. Die größte Zukunftsnachfrage wird es in technischen Berufen mit hohen Anforderungen sowie im Bereich sozialer Dienste und Freizeitangebote geben (ZELLMANN 2010: 258).<sup>5</sup> In Ratgeberbüchern sind „Zukunftsberufe“ zu finden wie „Application-Engineer“, „Datenbank-Administrator“, „DTP-Layouter“, „Energiebroker und -trader“, „Event-Manager“, „Mobilitätsberater“, „Öko-Auditor“ oder „Online-Redakteur“, „Webmaster“ oder „Wellness-Trainer“ (ENGLERT 2000). Ein Kompass „100 Jobs mit Zukunft“ listet neue Berufe rund um die Beratung, die Produktion, die Information, die Familie, die Forschung oder die Freizeit auf (SCHUHMACHER/SCHWARTZ 1996).

<sup>5</sup> Letzteres bestätigt auch folgende Zeitungsmeldung: „Arbeitsmarktlage wird besser. Besonders in Sozial- und Bildungsberufen werden Mitarbeiter gesucht.“ Salzburger Nachrichten, 2. Juli 2010.

**„Offene, mündige, gut ausgebildete Menschen mit einem Wissens- und Informationsstand wie keine Generation zuvor stellen an sich selbst, aber vor allem auch an die Arbeitswelt immer größere Ansprüche.“ (ZELLMANN 2010: 238)**

**„Die Fähigkeit, die passenden Strategien und Methoden des Human Resource Management anzuwenden, gehören in Zeiten raschen Wandels, dem verschärften globalen Wettbewerb und dem zunehmenden Fach- und Führungskräfte-mangel zum Handwerkszeug jeder Führungskraft.“ (ZUKUNFTSINSTITUT 2009: )**

### 3. Wie viel Arbeit ? - Arbeitszeitpolitik

Zeitwohlstand wird zum Maß für Lebensstandard. Als Ziele für die Mußgesellschaft der Zukunft werden Selbstbestimmung und ausgeglichener Lebensgenuss angestrebt. Die Reduktion der Arbeitszeit stellt für viele dabei eine Voraussetzung zur Entfaltung der Individualität dar.

In „Pflicht zur Faulheit“ hat Reinhard Knopffleisch bereits sehr früh auf die Tücken der modernen Hybris von Arbeits- und Freizeitgesellschaft hingewiesen. In der Arbeit meist gestresst, kommen die Menschen auch in ihrer Freizeit nicht zur Ruhe, so die These des Bremer Soziologen, der auf folgenden Widerspruch hinweist: Freizeit schafft Arbeit - etwa 4 Mio. Menschen waren in den 1990er-Jahren in Deutschland bereits im Freizeitgewerbe beschäftigt. Insgesamt, so Klopffleisch, fehlt den meisten jedoch die Muße, Freizeit jenseits der Konsumzeit für sich zu entdecken. In dieser Situation fordert er eine Gesellschaft, in der Arbeits- und Mußezeit harmonisch aufeinander bezogen sind (KLOPFLEISCH 1991).

Der Soziologe André Gorz hat in der Hoffnung auf die mikroelektronische Revolution in „Wege ins Paradies“ bereits 1984 gar vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“ gesprochen. 20.000 Stunden Lebensarbeitszeit sowie ein bedingungsloses Grundeinkommen sah Gorz als Zukunftsperspektiven in einer Gesellschaft, in der durch Automatisierung immer weniger Arbeit anfallen werde (GORZ 1984). Die argentinisch-deutsche Schriftstellerin Esther Vilar forderte bereits 1990 die „25-Stunde-Woche“ für Europa. Vilar schlug ein alternatives Arbeitszeitmodell vor, das unter Zuhilfenahme von zwei 5-Stunden-Einheiten pro Tag das Miteinander in Familien besser regeln sollte. Jeder der Partner solle eine Schicht arbeiten, so dass immer jemand bei den Kindern sein könne. Die Wochenarbeitszeit würde sich auf 25 Stunden verringern, die Lebensarbeitszeit sich dadurch aber verlängern (VILAR 1990).

In einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung wurde bereits 1994 das „Recht auf optionale Arbeitszeitgestaltung“ gefordert (MATTHIES et al 1994). Die reale Entwicklung ist freilich anders verlaufen. In den letzten 20 Jahren ist nicht nur die Zahl der Erwerbspersonen weiter gestiegen, sondern auch das Arbeitsvolumen – wesentlich durch die Ausweitung des Dienstleistungssektors (s. Kap. 2). Arbeitszeitverkürzungen hat es seit den 1980er-Jahren kaum mehr gegeben, auch wenn dies Gewerkschaften immer wieder gefordert haben.

**„Normalarbeitszeit und Vollzeitstandard müssen künftig breiter definiert werden und einen Arbeitszeitkorridor zwischen 20 und 40 Wochenarbeitsstunden umfassen.“ (ZELLMANN 2010: 225)**

**„‘Arbeit für alle’ kann und muss zukünftig nicht heißen, dass alle zu jeder Zeit in gleichen Zeiteinheiten arbeiten. Immerhin ist auch eine Zukunft mit weniger und sogar interessanterer Arbeit für alle möglich.“ (ZWICKEL 1996: 186)**

### 3. 1. Ende der Vollbeschäftigung?

In einem 1996 vom Deutschen Gewerkschaftsbund herausgegebenen Band „Zukunft der Arbeit“ (SCHULTE 1996) – in der BRD waren damals an die 4 Millionen Menschen ohne Arbeit – wird von positiven Arbeitsplatzeffekten durch Arbeitszeitverkürzung gesprochen. IG Metall-Vorsitzender Klaus Zwickel zitiert Daten des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, denen gemäß durch den Rückgang der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zwischen 1985 und 1995 um knapp 3 Stunden 1 Mio. Arbeitsplätze geschaffen worden seien. Durch die Reduzierung um weitere 3 Stunden bis zum Jahr 2000 könnte für zusätzliche 1,7 Mio Menschen ein Zugang zum Erwerbsleben gesichert werden, so die Abschätzung von damals (ZWICKEL 1996: 190).

Seitens der Gewerkschaft lange Zeit tabuisierte Maßnahmen wie der Abbau von Überstunden (für Zeitausgleich) sowie die Forcierung von Teilzeitmodellen (mit sozialen Absicherungen) fanden angesichts der Rezession Mitte der 1990er-Jahre immer mehr Zuspruch. Kombinationen von Teilzeitarbeit und reduziertem Arbeitslosengeld, Sabbatjahre zur Weiterbildung oder Lohnsubventionen für Beschäftigung schaffende Betriebe wurden daher im DGB-Band als Beispiele "zukunftsge-rechter Arbeitsmarktpolitik" propagiert. Generell wurde die 30-Stundenwoche als Zielgröße für die Zukunft vorgeschlagen (SCHMID 1996: 157)

Hintergrund der Überlegungen waren die sich weiter beschleunigenden Produktivitätssteigerungen bei in vielen Branchen sinkenden Nachfragen, worauf der Zukunftsforscher Horst W. Opaschowski im DGB-Band hinwies. Während 1996 ein Arbeiter im Schnitt 14 Autos pro Jahr fertigte, würden dies im Jahr 2000 bereits 22 sein. Dies würde zwangsläufig zu mehr Arbeitslosigkeit führen (OPASCHOWSKI 1996: 121).

Der Experte von der Bundesanstalt für Arbeit Manfred Tessaring rechnete im DGB-Band für das Jahr 2000 mit 3,5 Mio Arbeitssuchenden in der BRD – eine Prognose die ziemlich genau die Realität traf. Die Zahl der Arbeitslosen in der BRD betrug um die Jahrtausendwende in der Tat um die 3,5 Mio., wuchs jedoch bis 2005 auf fast 4,5 Mio an und liegt derzeit (2009) bei 3,2 Mio. (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2010).

Ähnlich ist die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Österreich. Im Jahresdurchschnitt waren 2009 an die 260.000 Personen

„Zeitgemäß wäre, die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und anderen sinnvollen Beschäftigungen fließender zu gestalten, und nicht utopisch wäre es, als Zielgröße die 30-SDtunden-Woche ins Visier zu nehmen.“ (SCHMID 1996: 157)

„Zur Erinnerung: 1856 wurde in der Druckindustrie die 70-Stunden-Woche eingeführt; 1900 erkämpften gewerkschaften die 60-Stundenwoche; 1950 wurde durchschnittlich 40 Stunden und 1993 durchschnittlich 38 Stunden in der Woche gearbeitet“ (SCHMID 1996: 157)

als arbeitssuchend gemeldet.<sup>6</sup> Dazu kommt eine „stille Arbeitsreserve“ von ca 132.000 Personen, die zwar nicht aktiv Arbeit suchend gemeldet sind, aber bereit wären, Arbeit anzunehmen. Das Arbeitsvolumen in der Hauptbeschäftigung (tatsächlich geleistete Arbeitszeit) belief sich 2009 auf 6,866 Mrd. Arbeitsstunden und fiel damit gegenüber 2008 um 324 Mio. Stunden (STATISTIK AUSTRIA 2009b).

Die Wirtschaftskammer Österreich verzeichnet, wie ebenfalls bereits dargestellt wurde, bei den unselbständig Beschäftigten nach den Rezessionsphasen Mitte der 1990er-Jahren – 1996 gab es eine Abnahme der Beschäftigten um 22.600 – zwar Zunahmen in den Folgejahren (+ 78.400 im Jahr 2008), denen aber 2009 ein erneuter Einbruch (Rückgang um 44.100 Beschäftigten) folgte (WKO 2010, s. Grafik 4, S. 15).

Das heißt, auch in Österreich ist im letzten Jahrzehnt keine nennenswerte Ausweitung der Beschäftigung, geschweige denn des Arbeitsvolumens gelungen. Der Trend zeigt, dass (männliche) Vollerwerbsarbeitsplätze abnehmen, (weibliche) Teilzeitstellen weiter zunehmen. An die 850.000 Menschen (25 Prozent) arbeiten in Österreich in Teilzeitjobs: rund 90 Prozent aller teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Etwa 286.000 sind geringfügig beschäftigt. (STATISTIK AUSTRIA 2009b, ZELLMANN 2010).

Eindeutig ist der Trend zum Abbau von Vollzeitstellen durch die Wirtschaftskrise: „Der Zuwachs an Teilzeitstellen, der seit Jahren beobachtet wird, belief sich 2009 auf +48.000 Teilzeitbeschäftigte. Dieser Zuwachs wurde allerdings durch den Abbau von 60.000 Vollzeitstellen übertroffen. Damit ging die Vollerwerbstätigkeit seit Einführung der kontinuierlichen Erhebung 2004 im Jahresdurchschnitt erstmals zurück.“ (STATISTIK AUSTRIA 2009b: 4)

Als weiterer Trend ist die Zunahme von Zeitarbeit festzustellen. In wirtschaftlich unsicheren Zeiten greifen Unternehmen offensichtlich lieber auf diese befristeten Arbeitsverhältnisse zurück, die leichter wieder aufgelöst werden können. So wurden im Zuge der Finanzkrise 2009 in Österreich rund 12.000 Zeitarbeitsstellen gekündigt. Aufgrund der leicht anziehenden Konjunktur sind die Leasingkräfte im ersten Halbjahr 2010 wieder um 20 Prozent gestiegen und stellen derzeit (Juni 2010) 70.000 Arbeitskräfte (nach Salzburger Nachrichten 8. 10. 2010).

<sup>6</sup> Nach nationaler Definition = Jahresdurchschnitt der Monatsendbestände

**„Der Zuwachs an Teilzeitstellen, der seit Jahren beobachtet wird, belief sich 2009 auf +48.000 Teilzeitbeschäftigte. Dieser Zuwachs wurde allerdings durch den Abbau von 60.000 Vollzeitstellen übertroffen. Damit ging die Vollerwerbstätigkeit seit Einführung der kontinuierlichen Erhebung 2004 im Jahresdurchschnitt erstmals zurück.“ (STATISTIK AUSTRIA 2009: 4)**

**„Im gleichen Maße, wie die Grenzen zwischen Vollzeit und Teilzeit fließender werden, müssen die Wahlmöglichkeiten zwischen Vollzeit und Teilzeit mit Rückkehrrechten zunehmen.“ (ZELLMANN 2010: 225)**

### 3.2. Zukunftsweg Arbeitszeitverkürzung?

Auch wenn das Erwerbsarbeitsvolumen tendenziell abnimmt, hält sich in der Öffentlichkeit hartnäckig das Bild von der alten Vollbeschäftigung. Wird sich das im Zuge der beileibe nicht ausgestandenen Wirtschaftskrise ändern? Werden Analysen früherer Jahre zum Arbeitsmarkt nun erst genommen – so schrieb der Berliner Soziologe Ernst Vobruba bereits 2006 von „Alternativen zur Vollbeschäftigung“ (VOBRUBA 2006).

Kurzarbeit war für viele Betriebe in der aktuellen Wirtschaftskrise ein sinnvoller Ausweg, um Belegschaften halten zu können. Am Höhepunkt der Krise im April 2009 gab es in Österreich 57.000 KurzarbeiterInnen, bis Anfang Juli ist deren Zahl jedoch wieder auf etwa über 8310 Beschäftigte gesunken (DIE PRESSE 2010). Dennoch werden flexible Formen der Arbeitszeitverkürzung in Zukunft eine größere Bedeutung erlangen (vgl. den ÖGB-Band RESCH et al 2009).

„Auszeit statt Kündigung“, mit diesem Slogan unterstrich die Unternehmensberaterin von PriceWaterhouseCoopers, Christine Catasta, in den Salzburger Nachrichten ihren Appell an Unternehmen, im Zuge der aktuellen Wirtschaftskrise nicht vorschnell qualifizierte MitarbeiterInnen abzubauen, sondern auf neue Arbeitszeitmodelle zu setzen: Kurzarbeit, attraktive Teilzeitzeitlösungen oder eben befristete Karenzen.

Sie griff damit auf, was die Schweizer Journalisten Philip Löpfe und Werner Vontobel in ihrem Buch „Arbeitswut“ als generelle Zukunftsstrategie vorschlagen, nämlich die Arbeit auf mehr Schultern zu verteilen und damit Arbeitslosigkeit auf der einen, Arbeitsstress auf der anderen Seite abzubauen. Provokant formulieren sie für Deutschland, was aber nicht weniger für Österreich oder die Schweiz gilt: „Willkommen im Land der Arbeitswut. In einem Land, in dem die einen mehr arbeiten als je zuvor, während die anderen ganz schlechte Aussichten haben, überhaupt wieder Arbeit zu bekommen. Die einen da oben, die anderen da unten.“ (LÖPFE/ VONTOBEL 2008: 7)

Das Schrumpfen des Arbeitsvolumens müsse politisch bewältigt werden, genau dies geschehe aber nicht, kritisieren Löpfe und Vontobel. Mehr denn je klammerten sich ÖkonomenInnen, PolitikerInnen und GewerkschafterInnen an der Illusion fest, dass man die Menschen „in Arbeit bringen“ könne, wenn man nur die Löhne genügend senkt und den Arbeits-

**„Der Ruf nach generellen Arbeitszeitverlängerungen oder generellen Arbeitszeitverkürzungen geht als ‚Pauschallösung‘ an der Wirklichkeit vorbei. Betriebe brauchen branchen- und regionalspezifisch unterschiedliche Lösungen. Und Beschäftigte wünschen sich zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie lebensphasenspezifisch individuelle Lösungen.“ (ZELLMANN 2010: 156)**

**„Noch haben Teilzeitbeschäftigte unter der gesellschaftlichen Norm und dem öffentlichen Leitbild der Vollbeschäftigung zu leiden. Wer heute nur teilzeitbeschäftigt ist, muss mit der Einschätzung leben, minderbezahlt, minderqualifiziert oder gar minderwertig zu sein.“ (ZELLMANN 2010: 185)**

markt flexibilisiert. Ein Rückgang der Jobs sei zwar eine Begleiterscheinung steigender Löhne. Beides habe aber eine gemeinsame Ursache: steigende Produktivität.

Als Medizin gegen dieses Dilemma verschreiben die Autoren eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung. Dies sei nicht leicht, aber machbar. Es liege nahe, die Arbeit besser zu verteilen, anstatt Arbeitslosigkeit zu finanzieren und zugleich die Löhne zu drücken. Denn im Schnitt nehme die geleistete Arbeitszeit pro EinwohnerIn im Jahr um 0,6 Prozent ab – nur ungleich verteilt: die einen arbeiten zu viel, die anderen haben gar keine Arbeit.

Die heutige Arbeitszeitregelung passe, so sind Löpfe und Vontobel überzeugt, nicht mehr zu unserer hochproduktiven Wirtschaft. Und sie passe noch weniger zu unserer ökologisch überstrapazierten Erde. Es sei Aufgabe der Politik, die Arbeitszeitverkürzung umzusetzen. Dabei müsse nicht notwendigerweise die starre 25-Stundenwoche eingeführt werden, Kürzer-Arbeiten solle jedoch finanziell belohnt und die Normarbeitszeit schrittweise reduziert werden. Gefördert werden sollten Modelle, die einen „vorübergehenden oder teilweisen Ausstieg aus dem Erwerbsleben erleichtern“ (ebd. 154).

Die Autoren fordern als weitere flankierende Maßnahmen zur Stärkung der ArbeitnehmerInnen einen gesetzlichen Mindestlohn („Arbeiten, für die niemand einen anständigen Lohn zahlen will, sind es nicht wert, gemacht zu werden.“, ebd. 154) sowie einen gut ausgebauten Sozialstaat. Letzteres sei eine wichtige Voraussetzung dafür, „dass sich die Arbeitnehmer so verhalten können, wie es das Drehbuch der reinen Marktwirtschaft vorsieht. Sie müssen auch mal Nein sagen können, wenn ihnen ein zu niedriger Lohn angeboten wird.“ (ebd.146)

Die Umsetzung solle schrittweise erfolgen: z. B. durch Ausweitung des Arbeitslosenbezugs, durch Ermöglichung von Karenzen und Auszeiten, durch Lohnerhöhungen für schlechter Bezahlte und Lohnverzicht für Besserverdienende (Motto: „Besser mehr Freizeit als noch mehr Konsum“).

Laut Umfragen besteht in Österreich durchaus auch die Bereitschaft, für Arbeitszeitverkürzung gewisse Lohneinbussen in Kauf zu nehmen: „Fast zwei Drittel der berufstätigen (63 Prozent) finden allgemein Gefallen an einem Arbeitszeitmodell, das mehr Freizeit für etwas weniger Gehalt bietet.“ (ZELLMANN/MAYRHOFER 2009: 1)

**„Die Erwerbsarbeit dominiert, dennoch arbeitet nur ein Drittel der Menschen im Sinne von Erwerbsarbeit.“ (LÖPFE / VONTOBEL 2008: 149)**

**„Die Frage ist nicht, ob wir die 25-Stunden-Woche wollen, sondern wie wir sie wollen.“ (LÖPFE/VONTOBEL 2008: 154)**

**„Auf 70.000 Stunden Lebensarbeitszeit kommt gegenwärtig jemand, der Zeit seines Lebens vollbeschäftigt war. Ausgangspunkt ist der europäische Durchschnitt von ca. 43 Beschäftigungsjahren. 50.000 Stunden würden jedoch genügen, was einer radikalen Arbeitszeitverkürzung um 25 Prozent entspricht.“ (BOULIN/ HOFFMANN 2001)**

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut hat bereits 2001 für eine Reduzierung der Lebensarbeitszeit von 40.000 auf 25.000 Stunden plädiert (BOULIN/HOFFMANN 2001). Dabei wird aber nicht mehr (nur) die weitere Reduzierung der Wochenarbeitszeit (auf 35, 30, 25 Stunden) anvisiert, sondern die Lebensarbeitszeit tritt in den Mittelpunkt. Die Autoren sprechen von einem „Umdenken der Gewerkschaften“ in vielen europäischen Ländern und nennen als Gründe:

- Stärkung der Solidarität (Personen, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, erhalten die Möglichkeit des Wiedereinstiegs),
- neue Formen der Arbeitsorganisation (Flexibilität auch für ArbeitnehmerInnen),
- Humanisierung und Demokratisierung der Arbeitswelt (mehr Wahlfreiheit, Aufbau eines Bürgerbewusstseins am Arbeitsplatz),
- Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben (keine Benachteiligung jener Frauen und Männer, die Familienpflichten haben) und schließlich
- Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern.

Im Band werden Beispiele innovativer Arbeitszeitmodelle sowie einschlägige arbeitsrechtliche Regelungen in einzelnen EU-Ländern dargestellt. Informiert wird über „Teilzeitmodelle“ als Bestandteil eines Lebensarbeitszeitkonzeptes (Beispiele Niederlande und Spanien), über „bezahlte Freistellungsmodelle“ (Bildungskarenzen, Sabbaticals usw.) und ihre bildungs- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung sowie über „flexible Ruhestandsmodelle“.

Der Bildungsurlaub, der etwa in Finnland jährlich von über 50.000 ArbeitnehmerInnen beansprucht wird, sei auf dem besten Weg, so meint Tom Schuller, Direktor des Zentrums für Weiterbildung in Edinburgh, „ein allseits akzeptierter Teil der Arbeitsbedingungen zu werden“. Änderungen seien aber nicht nur in der betrieblichen Praxis und in den Bildungseinrichtungen erforderlich, „sondern auch in unseren sozialen Sicherungssystemen und generell in unseren kulturellen Einstellungen und Normen“. Die Analysen zeigten, so der Experte, dass sich betriebliche Freistellungs- und Fortbildungsmodelle eher durchsetzen als betriebsunabhängige Auszeiten (SCHULLER 2001: 165).

Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung werden mittlerweile auch wissenschaftlich analysiert und begleitet (exemplarisch SEIFERT et al 2005).

**„Für die Beschäftigten sind neue Arbeitszeitmodelle zweischneidig. Anders als die Normalarbeitszeit, die weitgehend indifferent gegenüber unterschiedlichen Lebensbedingungen und –entwürfen ist, bieten sie einerseits Chancen, Zeitnot zu lindern, inkongruente berufliche und außerberufliche Zeitanforderungen in Einklang zu bringen sowie Zeitautonomie und Zeitwohlstand zu steigern. Voraussetzung ist jedoch, dass die Beschäftigten Einfluss auf die alltägliche Gestaltung der Arbeitszeit nehmen können.“**  
(SEIFERT et al 2005: 7)

### 3.3. Teilzeitbeschäftigung – Chancen und Risiken

Als Strategie für Arbeitszeitumverteilung wird neben einer generellen Arbeitszeitverkürzung die Ausweitung von Teilzeitstellen vorgeschlagen. Ein Weg, der etwa in Skandinavien oder den Niederlanden favorisiert wurde.

Teilzeitarbeit ist eine wesentliche Säule der niederländischen Arbeitsmarktpolitik und wurde von der Haager Regierung im Rahmen ihrer Arbeitsbeschaffungspolitik der 1990er-Jahre offensiv beworben. Resultate zeigten sich schnell und waren vor allem auf die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen zurückzuführen, so berichtet Anke Wardenbach in einem Internet-Dossier (WARDENBACH 2007).

Dank der massiven Ausbreitung der Teilzeitarbeit stieg die Frauenerwerbsquote binnen der 1990er Jahre von 35 auf 55 Prozent. Erreicht wurde das außer mit Kampagnen vor allem mit der rechtlichen Gleichstellung: Seit 1. November 1996 ist in den Niederlanden Gesetz, dass Arbeitnehmer, die weniger Stunden arbeiten ebenso behandelt werden müssen wie Vollzeitstätige. Auch wurde festgeschrieben, dass Arbeitgeber die Umwandlung einer Stelle von Voll- auf Teilzeit nur noch unter Angaben guter Gründe ablehnen durften.

Auf der Negativseite verbucht Wardenbach jedoch, „dass das Modell eine Menge Menschen in Arbeit brachte – sie aber keineswegs reich machte.“ (ebd.) 1998, als es der niederländischen Wirtschaft so gut ging wie nie zuvor, mussten 16 Prozent der Niederländer mit einem „Niedrigeinkommen“ von nicht mehr als 13.500 Mark auskommen.

Heute sind die Niederlande mit 44 Prozent EU-weite Spitzenreiter bei der Teilzeitarbeit. Unter Frauen arbeiten inzwischen 70 Prozent in Teilzeit; von den verheirateten Frauen sind es sogar achtzig Prozent – was immer wieder nicht nur als arbeitsmarkt-, sondern vor allem als familienpolitische Maßnahme hervorgehoben wird: Nur zehn Prozent aller Mütter in den Niederlanden geben ihren Beruf nach der Geburt komplett auf – zeitgleich macht die Geburtenquote den Sozialwissenschaftlern weniger Sorgen als in Deutschland.

Während Männer sich immer noch nur mit knapp zwanzig Prozent an der Teilzeitarbeit beteiligen, sind positive Effekte auch bei der Erwerbsbeteiligung von Älteren zu vermelden: Ihre Teilnahmequote am Arbeitsleben liegt in den Niederlanden deutlich über dem EU-Durchschnitt. Weit unter dem EU-Durchschnitt liegt die Wochenarbeitszeit: 37,5 Stunden arbei-

„Heute sind die Niederlande mit 44 Prozent EU-weite Spitzenreiter bei der Teilzeitarbeit. Unter Frauen arbeiten inzwischen 70 Prozent in Teilzeit; von den verheirateten Frauen sind es sogar achtzig Prozent.“ (WARDENBACH 2007, Internet)

„Der Wandel der Arbeitszeitstrukturen ist durch Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung gekennzeichnet. War bis zur Mitte der 50er-Jahre die 48-Stunden-Woche der Standard, so ist heute die 35-Stunden-Woche offizielles Ziel der Gewerkschaften und die 32-Stunden-Woche bereits in der Diskussion.“ (WILLKE 1999: 88)

ten vollzeitbeschäftigte Niederländer pro Woche; zählt man die ArbeitnehmerInnen, die eine Teilzeitstelle haben, mit, schrumpft die durchschnittliche Stundenzahl auf 30.

Das Recht auf Teilzeit wurde in den NL seit Beginn der Kampagne für mehr Teilzeitarbeit noch einmal ausgebaut: Seit 2000 räumt das „Gesetz über die Anpassung der Arbeitszeiten“ den Arbeitnehmern das Recht ein, ihre Arbeitszeit einmal in zwei Jahren entweder verkürzen oder verlängern zu dürfen. Der Arbeitgeber muss der Bitte stattgeben, sofern nicht „schwerwiegende“ Gründe eine Ablehnung rechtfertigen. Reagiert der Arbeitgeber nicht auf die Anfrage, gilt diese als akzeptiert und tritt nach vier Monaten in Kraft. Ausgenommen von der Regelung sind allerdings Betriebe mit unter zehn Mitarbeitern.

Peter Zellmann spricht von Zeitpionieren als Leitbild „einer neuen Leistungsgesellschaft, weil für sie Zeitwohlstand genauso wichtig wie materieller Wohlstand ist“ (ZELLMANN 2010: 198). Dass Teilzeitarbeit in vielen Ländern aber weiterhin mit Nachteilen verbunden ist, bestätigt der Zukunftsforscher ebenso: „In Wirklichkeit haben Teilzeitjobber immer noch unter der gesellschaftlichen Norm und dem öffentlichen Leitbild der Vollbeschäftigung zu leiden: Wer weniger arbeitet, kann auch weniger Karriere machen und steht mehr unter dem sozialen Druck eines permanenten Leistungsnachweises. Solange es keine Vorstände, Chefredakteure oder Chefarzte mit Teilzeit gibt, wird sich daran wenig ändern.“ (ebd. 198f).

Problematisiert wird auch die Arbeitsverdichtung durch Teilzeitstellen. Nach Erfahrungswerten des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung führte im Verlauf der letzten 10 Jahre, so berichtet Zellmann, nur etwa jede siebente Umwandlung von Vollzeit in Teilzeit dazu, dass zusätzliche MitarbeiterInnen eingestellt wurden. Teilzeitjobs würden daher nüchtern als weitere Variante von Rationalisierung und Produktivitätssteigerung betrachtet (ebd.).

Der Zukunftsforscher ist jedoch überzeugt, dass sich dies ändern wird: „Es wird den Teilzeitjob als von vorneherein kalkulierten Normalarbeitsplatz geben. Aus zwei traditionellen Vollarbeitsplätzen werden dann drei. Bei geringfügig geringerem Gehalt, aber einem deutlichen Gewinn an Zeit zum Leben: für Partner, Familie, soziale Arbeit, kulturelles Engagement, Nachbarschaftshilfe etc.“ (ZELLMANN 2010: 200). Andere gehen davon aus, dass es in der nächsten Zeit zu keinen Arbeitszeitverkürzungen kommen wird (POPP 2010).

**„Wer weniger arbeitet, kann auch weniger Karriere machen und steht mehr unter dem sozialen Druck eines permanenten Leistungsnachweises. Solange es keine Vorstände, Chefredakteure oder Chefarzte mit Teilzeit gibt, wird sich daran wenig ändern.“ (ZELLMANN 2010: 198f)**

**„Mehr Teilzeitarbeit lastet Menschen und Maschinen besser aus, ermöglicht flexibleres Reagieren auf saisonale Marktschwankungen, verringert die Ausfälle durch Krankheiten, Betriebsunfälle und Fehlzeiten für Besorgungen.“ (ZELLMANN 2010: 199f)**

### 3.4. Flexible Modelle der Arbeitszeitreduzierung

Ab den 1980er-Jahren verebbten die Bestrebungen, weitere Arbeitszeitverkürzungen zu erreichen, dies obwohl es weiterhin Produktivitätsfortschritte gab. Das erhöhte Drohpotenzial großer Unternehmen, auf billigere Standorte zu wechseln, die Schwächung der Gewerkschaften im Zuge höherer Arbeitslosigkeit, aber wohl auch ein öffentlich erzeugtes Klima der Angst und des Konkurrenzverhaltens, das Wettbewerbsargumente über alles andere stellte („Wettbewerbsstaat“), mögen dafür verantwortlich sein. Stichhaltig sind die Argumente allesamt nicht. Für Standortentscheidungen sind keineswegs allein die Lohnkosten ausschlaggebend, die Gewerkschaften selbst erstarrten und kümmerten sich (zu) lange nur um ihr „Stammklientel“ (Vollzeitbeschäftigte) unter Vernachlässigung der Hinausgedrängten (Arbeitslose, Menschen in prekären Arbeitsverhältnissen).

Bewegung könnte in die Debatte wieder kommen, wenn Unternehmensverbände wie Gewerkschaften sich neuen, flexiblen Lösungen öffnen. Fünf solche Modelle sollen im Folgenden vorgestellt werden.

#### 3.4.1. Die 30-Stundenwoche im atmenden Arbeitsmarkt

Der Betriebswirtschaftler Konrad Stopp hat in den deutschen „Gewerkschaftlichen Monatsheften“ (STOPP 2004) das Modell einer „30-Stundenwoche als Regelarbeitszeit im atmenden Arbeitsmarkt“ entworfen. Dieses schafft für Unternehmen wie ArbeitnehmerInnen finanzielle Anreize, die Arbeitszeiten zu verkürzen. Stopp geht davon aus, dass die Massenarbeitslosigkeit zukünftig „mit Wirtschaftsmengenwachstum nennenswert nicht abzubauen“ sein wird, d.h. Arbeitsumverteilung unumgänglich sei. Seine Ausgangsthese: Die 30-Stundenwoche kann weder Arbeitgebern noch ArbeitnehmerInnen per Gesetz aufgezwungen werden. Beide Gruppen werden sie nur annehmen, sofern sie von Vorteil für sie ist.

Stopp schlägt drei Maßnahmen vor: 1) Die Arbeit und die dazugehörigen Bruttolöhne werden auf mehr Schultern verteilt. Im Bezugsjahr 2001 wäre in Deutschland eine jahresdurchschnittliche Verkürzung der Arbeitszeit um 200 Stunden nötig gewesen, um allen erwerbsfähigen Personen einen Arbeitsplatz zu sichern. 2) Der für die ArbeitnehmerInnen unvermeidliche Bruttolohnverzicht wird über die Entlastung bei der Lohnsteuer und bei der Arbeitslosenversicherung in etwa

„Wenn das Bedürfnis der Menschen oder deren Einsicht erst einmal geweckt ist, dass das gute Leben nicht nur darauf hinausläuft, sich mehr und mehr Güter anzueignen, und dass wirklich reich derjenige ist, der auf einem durchschnittlichen Güterniveau möglichst frei über seine Zeit disponieren kann, dann lässt sich diese im kollektiven Gedächtnis einer spät- oder zweitmodernen Gesellschaft verankerte Erkenntnis nicht ohne weiteres wieder auf den Stand ex ante zurückfahren.“ (RINDERSPACHER 2005: 415)

„Die 30-Stundenwoche kann weder Arbeitgebern noch ArbeitnehmerInnen per Gesetz aufgezwungen werden. Beide Gruppen werden sie nur annehmen, sofern sie von Vorteil für sie ist.“ (STOPP 2004)

ausgeglichen. 3) ArbeitgeberInnen, die sich auf die 30-Stunden-Woche einlassen und damit neue Arbeitsplätze schaffen, entlasten die Arbeitslosenversicherung und werden daher mit geringeren Beiträgen dazu „belohnt“. Die tatsächlichen Arbeitszeiten sollen flexibel zwischen Unternehmen und Betriebsrat ausgehandelt werden, was auf branchenspezifische und konjunkturelle Bedingungen im Sinne eines „atmenden Arbeitsmarkts“ Rücksicht nehmen würde.

### 3.4.2. Halbtagesgesellschaft und „Mischarbeit“

Einen Schritt weiter geht das Konzept einer „Halbtagesgesellschaft“, das von den Wirtschaftswissenschaftlern Axel Schaffer und Carsten Stahmer durchgerechnet wurde (STAHMER/SCHAFFER 2005). Die beiden entwickelten ein Szenario, in dem in Deutschland nicht mehr wie bisher im Jahr 1600 Stunden, sondern durchschnittlich nur mehr 1000 Stunden gearbeitet wird.

Drei Gründe führen Schaffer und Stahmer für ihr Modell an: 1) Das Tätigkeitsspektrum zur Erfüllung gesellschaftlicher Aufgaben umfasst Erwerbsarbeit, Hausarbeit, Aus- und Weiterbildung sowie Sozialengagement, ergänzt um Freizeit- und Regenerationsphasen. Nicht alle Aktivitäten sind monetär erfassbar, alle Aktivitäten erfordern jedoch Zeit. Die Autoren erstellten daher Zeitbilanzen für diese Tätigkeiten und rekonstruierten die Zeitflüsse zwischen den Generationen und Geschlechtern. 2) Die knappen öffentlichen Haushalte schränken die Spielräume für aktive Sozialpolitik zusehends ein. Neue Antworten seien gefragt. 3) Arbeitslosigkeit lasse sich nicht mehr allein durch Wirtschaftswachstum abbauen. Eine Schlüsselfunktion komme daher – wie auch Stopp argumentiert – der Neuverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu.

Ziele der Halbtagesgesellschaft: Eine gerechtere gesellschaftliche Aufgabenteilung zwischen Männern und Frauen ebenso wie zwischen Jüngeren und Älteren, eine befriedigendere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle sowie nachhaltigere Konsummuster – die Autoren rechnen aufgrund schrumpfender Einkommen mit einem Rückgang der Konsumausgaben. Als flankierende Maßnahmen werden verstärkte Bildungs- und Qualifikationsmaßnahmen (die Halbtagesgesellschaft braucht mehr hoch qualifizierte Personen) sowie die (verpflichtende) Übernahme sozialer Aufgaben durch alle vorgeschlagen.

**„Arbeitgeber, die sich auf die 30-Stunden-Woche einlassen und damit neue Arbeitsplätze schaffen, entlasten die Arbeitslosenversicherung und sollten deshalb mit geringeren Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung belohnt werden.“ (STOPP 2004: 632)**

**„Im Jahr 2000 standen in der BRD 64 Mrd. Erwerbsstunden 94 Milliarden Stunden unbezahlter Tätigkeiten gegenüber, wobei auf die Frauen der weitaus größere Anteil an unbezahlten Arbeiten fiel.“ (STAHMER/SCHAFFER 2005)**

Positive Anreize zum Verzicht auf eine Vollerwerbsstelle werden u. a. gesehen in der Abgeltung von Produktivitätszuwächsen vermehrt durch Zeit (Arbeitszeitverkürzung), der Einführung einer Zeitwährung für soziale Aufgaben (Zeitgutschriften wie in Japan) sowie die Zahlung eines Erziehungsgebhalts bzw. Elterngelds. Jene, die nicht bereit sind, ihre Arbeitszeit zu verkürzen und sich am sozialen Engagement zu beteiligen, sollten für die zusätzlich geleisteten Erwerbsarbeitsstunden „wesentlich höhere Steuern zahlen, da in diesen Fällen ja der Staat oder andere Organisationen die nötigen sozialen Leistungen erbringen müssen.“ Zentral erscheint den Autoren jedoch ein „Zuwachs an sozialem Prestige, das dem sozialen Engagement zukommen müsste“. Familienphasen sollten großzügiger entlohnt werden. Den Autoren ist etwa vorstellbar, dass Mütter und Väter alternierend jeweils drei oder mehr Jahre bei den Kindern zuhause bleiben.

Das Modell Halbtagesgesellschaft wäre eine Alternative zur Voll-Dienstleistungsgesellschaft, in der immer mehr Betreuungsaufgaben monetarisiert und in den Markt ausgelagert werden. Es versteht sich als Anstoß zur Reflexion, als produktive Provokation, eine ganz andere Gesellschaft als die gegenwärtige zu denken. Das „Sozialkapital“ (GEHMACHER et al 2006) würde in diesem Modell (wieder) stärker den Zusammenhalt von Gesellschaften prägen.

Auch das Konzept der „Mischarbeit“, ursprünglich entwickelt vom Wissenschaftszentrum Berlin (HILLEBRANDT 2005), zielt darauf, durch eine Reduzierung der Erwerbsarbeit bei gleichzeitiger Aufwertung anderer Formen des Tätigseins den Ressourcenverbrauch zu verringern und zugleich erodierendes Sozialkapital wieder aufzubauen. Notwendig hier für sei eine flexible Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeitgestaltung, die Vorteile für Arbeitnehmer- und ArbeitgeberInnen bringen könne, so Mitarbeiter des Sustainable Europe Research Institute: „Eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten bietet mehr Möglichkeiten und Freiheiten in Bezug auf Lebensgestaltung, die außerhalb der Erwerbstätigkeit liegt. Der Vorteil der für ArbeitgeberInnen liegt in einer höheren Zufriedenheit und Motivation der ArbeitnehmerInnen, was wiederum positive Effekte auf die Leistung und Produktivität hat.“ Gesamtwirtschaftlich würde die geringere durchschnittliche Arbeitszeit zur Verringerung der Arbeitslosigkeit führen, die „Produkte“ der Eigen-, Versorgungs- und Gemeinschaftsarbeit würden die Sozialkosten senken (HINTERBERGER et al 2006: 201).

**„Neben der Erwerbsarbeit spielen auch Eigenarbeit, Versorgungsarbeit und Gemeinschaftsarbeit eine Rolle, die allesamt wesentlich zum Aufbau von Sozialkapital führen.“ (HINTERBERGER et al 2006: 200)**

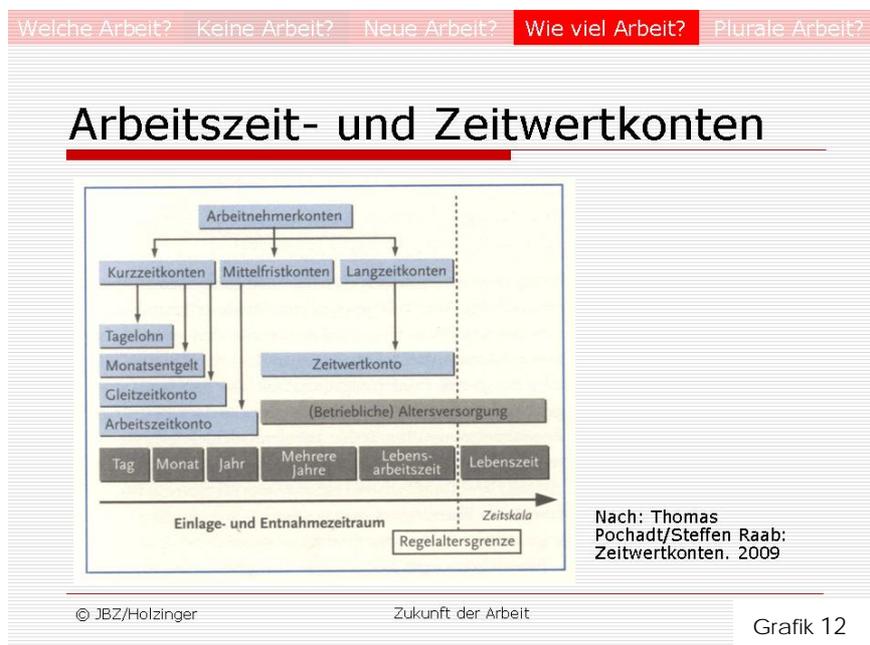
**„Eine Erhöhung des Sozialkapitals kann dazu führen, dass bei gegebenem Wirtschaftswachstum der Wohlstand der Gesellschaft stärker zunimmt, als es sich in den offiziellen Statistiken des Arbeitsmarktes niederschlägt.“ (HINTERBERGER et al 2006: 201)**

### 3.4.3. Arbeitszeitkonten und Zeitwertkonten

Arbeitszeitkonten ermöglichen eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit innerhalb bestimmter Zeitkorridore. Phasen mit Überstunden können wechseln mit Phasen, in denen unterhalb der vereinbarten Normarbeitszeit gearbeitet wird. Vorteile für Unternehmen können darin liegen, dass sie bei Anfall von Mehrarbeit keine oder weniger Überstunden bezahlen müssen. Vorteile für ArbeitnehmerInnen können – wenn auch begrenzt – in der freien Einteilung der Arbeitszeit liegen. Das Modell der Gleitarbeitszeit hat sich hier bereits in vielen Betrieben bewährt.

Thomas Pochadt und Steffen Raab beschreiben diese Modelle als zukunftsweisend, insbesondere setzen sie aber auf eine weiter entwickelte Form der Arbeitszeitflexibilisierung, nämlich auf Zeitwertkonten (POCHADT/RAAB 2009). ArbeitnehmerInnen sparen etwa nichtkonsumierte Überstunden, nicht ausbezahltes Weihnachtsgeld oder einen nicht ausbezahlten Teil des Gehalts in einem speziellen Konto an. Vorenthaltener Lohn wird sozusagen für die Zukunft angespart. Der auf diesem Weg erbrachte Geldbetrag kann später – sei es für eine Auszeit, einen früheren oder gleitenden Übergang in den Ruhestand – konsumiert werden.

„Lebens- und Arbeitszeitkonten sind ein innovatives Instrument in der Personalrekrutierung. Die Arbeitnehmer können Freizeit ansparen, um diese zum Beispiel für einen längeren Urlaub oder den vorzeitigen Übergang in die Rentenphase einzusetzen. Der Arbeitgeber erhält eine größere Flexibilität beim Einsatz der Mitarbeiter.“ ([www.zeitwertkontenmodell.de](http://www.zeitwertkontenmodell.de))



In Deutschland sind Zeitwertkonten seit 1998 gesetzlich geregelt ("Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen" - kurz Flexi-Gesetz genannt): Festgelegt wird etwa, wie und wann die zu entrichtenden Steuern anfal-

len, wie die Mitnahme des Angesparten in einen anderen Betrieb gewährleistet wird oder – dies wurde in einer Novellierung des Gesetzes festgelegt – wie diversifiziert (und krisensicher) das Geld von den Unternehmen angelegt werden muss. Das Modell der Zeitwertkonten ist für NiedrigverdienerInnen in der Regel nicht praktikabel da diese auf den vollen Lohn angewiesen sind, kann jedoch für Personen mit höheren Einkommen einen Einstieg in eine frei gewählte Form der Arbeitszeitverkürzung darstellen.

#### 3.4.4. Karenzierungen und Sabbaticals

Eine Form von Arbeitszeitverkürzung im Sinne von Zeitkonten stellen Auszeiten oder so genannte Sabbaticals dar. Die Expertin Barbara Siemers hat in ihrer Studie „Sabbaticals – Optionen der Lebensgestaltung jenseits des Berufsalltags“ errechnet, dass in Deutschland nur 2,6 Prozent der Betriebe Auszeitmodelle ermöglichen. In Österreich werden es wohl nicht mehr sein. Bekannt ist das Modell im Schuldienst. LehrerInnen, die vier Jahre 20 Prozent ihres Gehalts ansparen, können dafür das fünfte Jahr frei nehmen.

Auf betrieblicher Ebene unterscheidet Siemers bezahlte Varianten – Auszeiten nach Ansparmodellen, Sonderformen von Teilzeit oder Umwandlung von tariflichen Zusatz- oder Sonderleistungen in Zeitfreistellungen (s. o.) – von unbezahlten, die auch nicht mehr der Sozialversicherungspflicht durch den Arbeitgeber unterliegen. Die Motive von Unternehmen liegen vor allem im Versuch, Personalkosten einzusparen. Auch beschäftigungspolitische Aspekte können eine Rolle spielen, wie etwa beim Land Hamburg, das durch das Angebot von Sabbaticals Neueinstellungen ermöglichte. In manchen Fällen soll der Abwanderung wertvoller Fachkräfte entgegengewirkt werden, etwa wenn diesen längere Fortbildungszeiten gewährt werden.

Das Österreichische Arbeitsmarktservice bietet Karenzierungsmodelle für Weiterbildung („Weiterbildungsgeld“) bzw. bei Überlassung der eigenen Arbeitsstelle für eine arbeitssuchende Person (jeweils bis zu 12 Monate, einvernehmliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Voraussetzung, Karenzgeldbezug wie Arbeitslosenbezug) an. Diese Maßnahme ermöglicht Weiterbildungen, die den ArbeitnehmerInnen wie den Unternehmen zu Gute kommen, wobei der Verdienstentgang bedingt abgegolten wird (AMS 2010).

**„Die Dynamik der gegenwärtigen Gesellschaftsentwicklung mit ihren stark individualisierten und leistungsorientierten Zügen treibt die Menschen zu Suchbewegungen nach neuen Balancen und Arrangements über die gesamte Erwerbsbiografie, nicht nur, um der darin implizierten Überbeanspruchung und Überforderung zu begegnen, sondern auch um der Chancen zur Verwirklichung eigener, individueller Lebensentwürfe willen.“ (SIEMERS 2005: 14)**

### 3.4.5. Grundsicherung - gestaffelte Transfereinkommen

Der am weitesten gehende Vorschlag weg von der Erwerbsarbeits- hin zur Tätigkeitsgesellschaft wäre ein bedingungsloses Grundeinkommen, das jedem Mitglied der Gesellschaft ein Existenzminimum unabhängig von Erwerbsarbeit ermöglicht (exemplarisch WERNER 2007). Mehr noch als die Finanzierbarkeit sind es Akzeptanzprobleme, die dieses Modell derzeit freilich als politisch unrealistisch erscheinen lassen. Grundeinkommen wird dann als ungerecht empfunden, so ein Ergebnis einer Untersuchung, wenn es „als Brechung der Verpflichtung zu arbeiten“ gedeutet wird. Ungerecht ist demnach „die Alimentierung von Menschen, die dieser nicht bedürfen“ (OPIELKA et al 2009: 140). Wenn jedoch die gegenwärtige Arbeitsgesellschaft und der Sozialstaat als ungerecht wahrgenommen werden, erscheine hingegen „die Befreiung von Repression (in Arbeitsleben und als Bedürftigkeitsprüfung) und ermöglichte wirtschaftliche Inklusion als gerecht“ (ebd.).

Karenzmodelle, die etwa jedem Gesellschaftsmitglied einige Freijahre für Bildung und finanzierte Auszeiten in der Familienphase ermöglichen, oder Anreizsysteme für weniger Erwerbsarbeit sind jedoch Schritte in dieselbe Richtung, die Wirtschaften von der alleinigen Fixierung auf Lohn Einkommen lösen und Nichterwerbstätigkeiten aufwerten.

Ein von der Sozialforscherin Christa Dertnig entwickeltes Modell, das gestaffelte Transferleistungen nach Einkommenshöhe vorsieht, könnte eher Umsetzungschancen haben als das bedingungslose Grundeinkommen allein.

Wie würde das für Europa vorgeschlagene Modell funktionieren? Es wird eine Mindestsicherung vorgeschlagen: In Österreich wären dies in der Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes derzeit 660 Euro/Monat, Kinder bis 15 Jahre sollen 220 Euro, von 15-18 Jahren 330 Euro erhalten. Für Jahresbruttoeinkommen zwischen 7.000 und 20.000 Euro würden Übergangs- und Einschleifregelungen eingeführt. Ein Beispiel: Wer 5.000 Euro verdient, erhält die ganze Unterstützung. Wer 13.500 Euro verdient, erhält monatlich statt 660 nur 330 Euro, wer 20.000 Euro verdient erhält keine Unterstützung mehr (hier zit. n. ZELLMANN 2010: 124ff).

Vorteile eines solchen Modells, das in ähnlicher Weise auch von Horst W. Opaschowski für Deutschland vorgeschlagen wurde (OPASCHOWSKI 2007), könnten mehr Bewegungsfrei-

„Da die Idee des Grundeinkommens die Angst der Bevölkerung nur durch Freiheit, der Freiheit vom Zwang zur Arbeit ersetzt, dem Sozialstaat insgesamt aber weniger Handlungsspielraum lässt, ist kaum zu erwarten, dass sich eine Mehrheit der Bevölkerung für ein Grundeinkommen aussprechen würde.“ (OPIELKA et al 2009: 70)

„Am besten korrespondiert das Grundeinkommen mit Deutungen, die vom Normativ der Erwerbsarbeitsgesellschaft Abschied nehmen und für alternative Formen von Arbeit eintreten. Dagegen können Deutungen, die ausschließlich auf Erwerbsarbeit fokussieren, Grundeinkommen nicht als Institution der Einkommensverteilung akzeptieren.“ (OPIELKA et al 2009: 132)

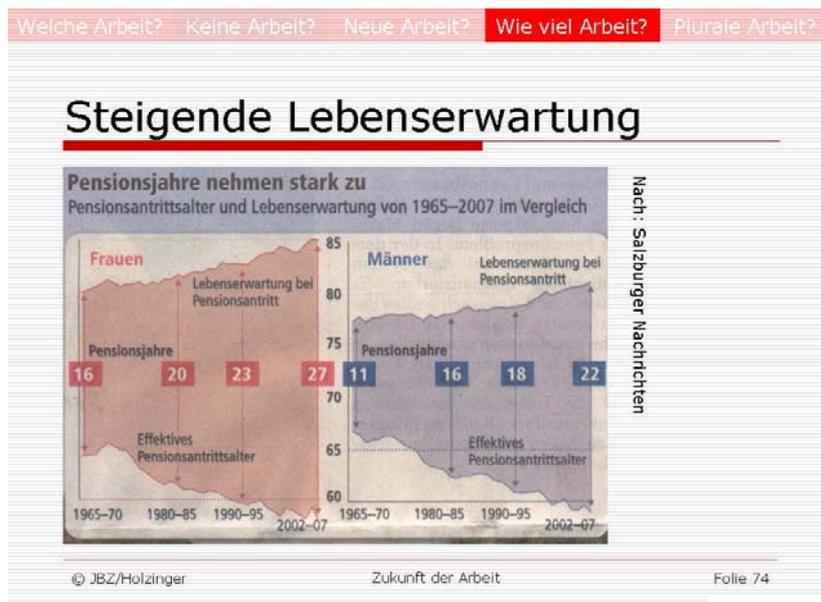
heit für ArbeitnehmerInnen sein, ihre Arbeitszeiten zu reduzieren, sowie die Sicherstellung, dass geringer entlohnte Tätigkeiten (etwa Hilfsarbeiterjobs) auch zukünftig wahrgenommen werden. Mögliche Gefahren liegen in Lohndumping und versteckten Unternehmenssubventionierungen, wenn die Regelung zu Lohnkürzungen führt.

### 3. 5. Arbeiten im Alter - Ältere Belegschaften

Aus demographischer Sicht werde das Arbeitskräfteangebot in Deutschland des Jahres 2010 um 30 Prozent gesunken sein, prognostizierte der Volkswirtschaftler Bert Rürup bereits bei den Frankfurter Römerberggesprächen 1993. Die Arbeit der Zukunft gestalte sich daher nicht nur „inhaltlich qualifizierter, komplexer und informationsverarbeitungsorientierter“, sie werde auch von einer „weiblicher“, „älter“ und „ausländischer“ werdenden Erwerbsbevölkerung ausgeführt werden (in: HOFMANN 1994).

Länger arbeiten wird mittlerweile von vielen gefordert. Der Grund: Die längere Lebenserwartung erhöht die Pensionsbezugsjahre und belastet entsprechend die Pensionskassen. So betragen die zu erwartenden Pensionsjahre in Österreich bei Männern im Jahr 1965 erst 11 Jahre, wer 2007 in Pension ging, konnte als Mann schon mit 22 Pensionsjahren rechnen. Bei Frauen stieg die Pensionsbezugsspanne gar von 16 auf 27 Jahre (s. Grafik 13).

„Derzeit gibt es in Österreich 535.000 Menschen im erwerbsfähigen Alter in Pension. Wir müssen also mehr Anreize für einen Verbleib in der Erwerbstätigkeit setzen. Hier muss rasch gehandelt werden.“  
(Peter Haubner, Generalsekretär des Österreichischen Wirtschaftsbundes, HAUBNER: 2010)



Grafik 13

„Die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen und übermorgen werden von insgesamt weniger Erwerbspersonen

bewältigt werden müssen“, so Gerhard Naegele, Direktor des Instituts für Gerontologie der Universität Dortmund. Er rät Politik und Unternehmen dringend, sich dieser Tatsache zu stellen. Auch wenn es Unsicherheitsfaktoren gibt – weitere Rationalisierungsmaßnahmen können die Zahl der Arbeitsplätze ebenso reduzieren wie Konsumrückgänge aufgrund einer schrumpfenden Bevölkerung –, die künftigen Belegschaften würden aber, so der Experte, generell älter sein, zumindest regional und sektoral werde es zu Engpässen kommen.

Der „Entberuflichung des Alters“ könne so ein Riegel vorge-schoben werden. Der Experte kritisiert jedoch die alleinige Altersgrenzanhebung als ein „rein rentenrechtsinternes Instrument, ohne konkreten Betriebs- und Arbeitsmarktbezug“. Notwendig seien neue präventive Gesundheits- und Qualifikationskonzepte, ein Wechsel der betrieblichen Personalpolitik weg von der „Jugendzentrierung“ hin zu einer altersgruppenübergreifenden integrierten Personalpolitik. Zu beachten sei auch die „Demographiesensibilität“ der Arbeitskosten wie Senioritätsentlohnung oder steigende Beiträge zur Sozialversicherung (NAEGELE 2001: 5ff).

Gerhard Bäcker von der Fachhochschule Niederrhein in Mönchengladbach fordert wie Naegele die Einbindung der Neufestlegung des Berufsaustrittsalters in eine „Gesamtkonzeption der Neuorganisation von Lebensarbeitszeitstrukturen“ (BÄCKER 2001: 29ff). Für sinnvoll findet er eine individuelle Entscheidungsmöglichkeit über den Zeitpunkt des Eintritts in die nachberufliche Phase, gleitende Übergänge in den Ruhestand (z.B. Altersteilzeit) sowie insbesondere flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten der Erwerbsbiographie insgesamt („Entdichtung“, „Andersverteilung“), die auch Karenzzeiten enthält. Auch Bäcker plädiert für eine Intensivierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, für Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeitsbedingungen sowie für Veränderungen der Lohn- und Leistungs politik, um das Länger-Arbeiten auch möglich zu machen.

Resümee: Länger-Arbeiten macht Sinn, wenn genügend Erwerbsarbeit vorhanden ist. Ältere Belegschaften erfordern zudem ein Umdenken der Unternehmen, welches die Erfahrungen der Älteren mit dem Neuwissen der Jüngeren verbindet, adaptierte Fortbildungsmaßnahmen und wahrscheinlich auch veränderte Entlohnungsschemen – Stichwort Abkehr vom Senioritätsprinzip der Entlohnung, welche ältere Arbeit-

nehmerInnen tendenziell immer teurer macht, was diesen Arbeitsmarktnachteile gegenüber jüngeren einbringt. Zu begrüßen sind auch flexible und gleitende Übergänge in den Ruhestand, wie etwa im in Österreich praktizierten „Altersteilzeitmodell“. Zu bedenken wäre schließlich auch eine noch stärkere Betonung einer steuerfinanzierten Grundsicherung auch im Ruhestand (HOLZINGER 2002).

### 3. 6. Kollektive Arbeitsrhythmen

Es zeichne sich ein geradezu revolutionärer Paradigmenwechsel in der Arbeitswelt ab, nämlich der „Wandel von den kollektiven Zeitrhythmen zum individuellen Zeitmanagement“, so der Zukunftsforscher Peter Zellmann (ZELLMANN 2010: 223).

Die eigene Zeit möglichst oft und unkompliziert mit den Menschen verbringen zu können, denen man sich zugehörig fühlt, zähle allen Unkenrufe von der Spaß- und Unterhaltungsgesellschaft zum Trotz noch immer zu den Hauptwünschen der BürgerInnen. Dabei sei das Wochenende, der Samstag und der Sonntag, mindestens ebenso die Zeit der Familie wie die Zeit der Singles, so der Soziologe Jürgen P. Rinderspacher (RINDERSPACHER 2000). Ausgehend von diesem empirischen Befund ruft der Mitarbeiter des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Evangelischen Kirche in Deutschland zur Verteidigung des Wochenendes als weitgehend arbeitsfreie Zeitzone auf. Das Wochenende unterliege nämlich keineswegs einem inneren Zerfallsprozess oder Akzeptanzverlust, sondern sei allein „durch den Ansturm wirtschaftlicher Gegenargumente gefährdet.“

Rinderspacher stärkt das Bewusstsein vom sozialen und kulturellen Wert des freien Wochenendes, was gerade deshalb wichtig ist, weil einmal erreichte Standards der Zeitkultur aufgrund des Drucks der Wirtschaft hier und dort aufgegeben werden müssen. Er skizziert dabei die Notwendigkeit von Zeitrhythmen zur „Strukturierung der Zukunft“ ebenso wie die Bedeutung kollektiver Zeitpläne, die trotz oder gerade wegen der zunehmenden Individualisierung eine sinn- und gemeinschaftsstiftende Funktion haben, und belegt dies mit zahlreichen empirischen Befragungsergebnissen. Das führt uns zur vorletzten Fragestellung.

## 4. Welche Arbeit? – Gute Arbeit

**„Im Rhythmus der Anderen mit zu schwingen ist ein eigener Wert, den das Individuum zu realisieren sucht, weil Synchronität im Handeln Nähe zur Gesellschaft symbolisiert.“ (RINDERSPACHER 2000: 49)**

**„Die Menschen nehmen Arbeitszeitverkürzungen in der täglichen Praxis nicht als solche wahr, sondern erleben sie konkret im Kontext für sie attraktiven, mit bestimmten Begriffen und positiven Bildern konnotierten zeitlichen Gebilde, wie dem Feierabend, dem freien Wochenende oder Urlaub.“ (RINDERSPACHER 2005: 416)**

Die Qualität der Arbeit wird neben einer als gerecht empfundenen Entlohnung als entscheidend für die Arbeitszufriedenheit angesehen. Die Zerlegung der Arbeit in kleine Einzelschritte, die im Zusammenwirken von Mensch und Maschine die Produktion hoher Stückzahlen ermöglichte, gilt als Grundprinzip der industriellen Produktionsweise. Sie wird nach dem Erfinder dieses Prinzips, dem US-Amerikaner Frederick Winslow Taylor, als „Taylorismus“ bezeichnet (FÜLLSACK 2009).

Neben der Euphorie hinsichtlich der auf diesem Weg zu erzielenden Produktivitätsfortschritte gab es sehr früh auch Kritik an dieser Aufsplitterung der Arbeit in monotone Einzelschritte – über jener an der Ausbeutung der Arbeitenden hinaus (vgl. AX 2009).

Während Fließbandarbeit in den hochindustrialisierten Ländern tendenziell an Bedeutung verliert, spielt sie in den Schwellenländern heute eine zentrale Rolle. Die Fließbandarbeit wurde sozusagen mit der Industrieproduktion ausgelagert. Die Arbeitsbedingungen in den „neuen Werkhallen“ der Welt werden von internationalen NGOs und zögernder auch von internationalen Gewerkschaften kritisiert (exemplarisch CLEAN CLTOHES CAMPAIGN 2010; CLEAN IT 2010, GLAWOGGER 2008).

#### 4.1. Qualität der Arbeit heute?

Doch Kritik gibt es auch weiterhin an den Arbeitsbedingungen in den reichen Ländern. Die Befunde über die Qualität der Arbeit in der spätmodernen Arbeitsgesellschaft fallen ambivalent aus. Zum einen werden die höhere Freiheits- und Selbstbestimmungsmöglichkeiten in vielen Berufen und Unternehmen hervorgehoben. So ist die Rede vom „Lebensunternehmer“, der sich eigenständig, motiviert und engagiert in der Arbeit verwirklicht (früh LUTZ 1995). Zum anderen wird ein zunehmender Leistungs- und Konkurrenzdruck im Zuge des steigenden internationalen Wettbewerbs diagnostiziert und von einer „Risikogesellschaft“ gesprochen, die auch in der Arbeitswelt angekommen sei (BECK 1999).

Der US-Soziologe Richard Sennett hat nicht nur früh die Fallen der zunehmenden Flexibilisierung in der Arbeitswelt kritisiert, sondern auch die Sinnentleerung durch die weiterhin steigende Automatisierung. Sennett zeigt dies etwa am Beispiel des Bäckers, der nicht mehr selber Brot bäckt, sondern in der

**„Lebensunternehmer nennen wir Menschen, die sich für ihr eigenes Leben wie für ein Unternehmen verantwortlich fühlen. In der Auseinandersetzung mit einem dynamischen Umfeld entwickeln sie die eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten und nutzen sie zur weiteren Entwicklung sowie zur Mitgestaltung des Umfeldes.“ (LUTZ 1995: 63)**

**„Dem Fordismus entsprach eine normierte Gesellschaft. Mit dem Risikoregime werden den Menschen individuelle Lebensentwürfe, Mobilität und Formen der Selbstversorgung zugemutet.“ (BECK 1999: 73)**

Großbackanlage nur mehr Knöpfe bedient (SENNETT 2005, 2009).

Paradigmatisch für den steigenden Leistungsdruck in der modernen Gesellschaft gilt die Untersuchung des Pariser Soziologen Alain Ehrenberg über „Das erschöpfte Selbst“, die Depression als neue Zivilisationskrankheit herausstellt (EHRENBURG 2004).

Der Psychiater und Psychotherapeut Otto Benkert spricht gar von „Stressdepressionen“. Stress in der Arbeitswelt, durch Mobbing, den täglichen Ärger, durch Lebensschicksale und Ängste seien wichtige Gründe für dieses neue Krankheitsbild, das neben Bluthochdruck und Übergewicht zu einer zentralen Ursache für Herzinfarkte geworden sei (BENKERT 2005).

Bernhard Ungericht und Martina Wieser referieren Ergebnisse unterschiedlicher Untersuchungen, die auf die Zunahme psychischer Belastungen am Arbeitsplatz hinweisen. 60 Prozent aller Fehlzeiten hängen laut einem Bericht der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz von 2008 mit psychosozialen Risiken zusammen. Die volkswirtschaftlichen Kosten werden mit jährlich 20 Mrd. Euro beziffert. Der Deutsche Gesundheitsreport 2005 weist einen 70-prozentigen Anstieg der Arbeitsunfähigkeitszeiten wegen psychischer Störungen zwischen 1997 und 2004 aus. Und laut Bericht des Berufsverbandes deutschen Psychologen zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz von 2008 sollen depressive Verstimmungen bereits 2020 nach den Herzerkrankungen an 2. Stelle stehen. Als Ursachen werden Arbeitsplatzunsicherheit, Intensivierung der Arbeit mit langen Arbeitszeiten und einer Informationsflut durch die neuen Kommunikationstechnologie, Zeitdruck und Komplexität der Arbeit, unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Wettbewerbsdruck und Führungsmängel genannt (n. UNGERICHT / WIESER 2010).

Als weiteres im Steigen begriffenes Problem gilt Mobbing am Arbeitsplatz. Auch dazu ein Befund: Wie aus einer 2009 veröffentlichten Untersuchung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hervorgeht, messen Europas Arbeitgeber dem Problemfeld Stress am Arbeitsplatz inzwischen eine ebenso so hohe Bedeutung bei wie Arbeitsunfällen. Mehr als 36.000 ManagerInnen, Sicherheits- und Arbeitsschutzbeauftragte von Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern aus 27 Ländern der Europäischen Union sowie aus Norwegen, Kroatien, der Schweiz und

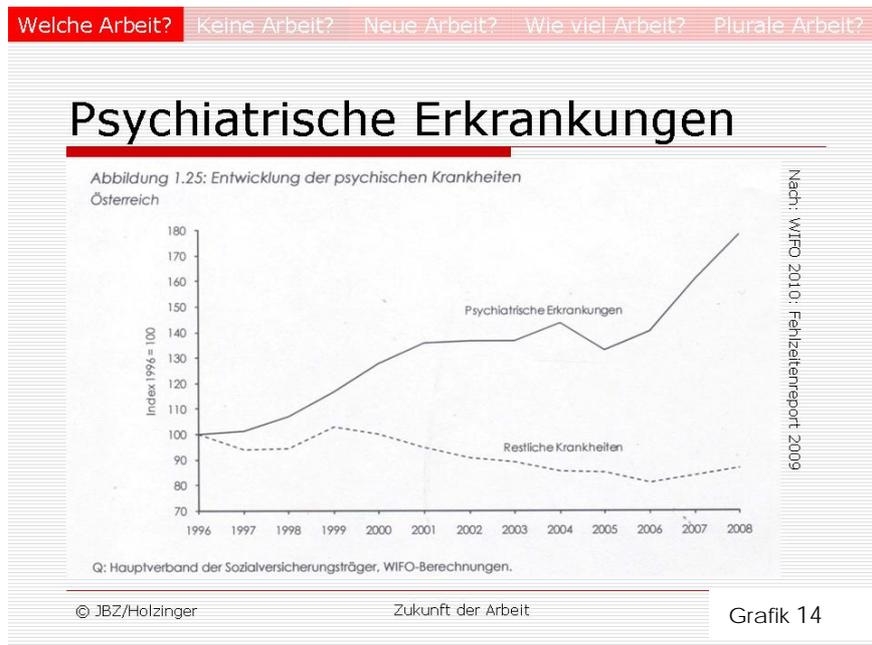
**„Die Depression ... ist die Krankheit einer Gesellschaft, deren Verhaltensnorm nicht mehr auf Schuld und Disziplin gründet, sondern auf Verantwortung und Initiative.“ (EHRENBURG 2004)**

**„Rund 1,5 Millionen Menschen erleben jeden Tag in der Bundesrepublik Psychoterror am Arbeitsplatz. Viele dieser Betroffenen, aber auch Vorgesetzte und Kollegen, stehen oftmals hilflos vor diesem Problem. Mobbing-Betroffene werden gekündigt oder sind durch die langen Quälereien am Arbeitsplatz arbeitsunfähig geworden.“ (PRO FAIRNESS GEGEN MOBBING 2010)**

der Türkei zum Thema Sicherheit und Arbeitsschutz wurden befragt. Danach wird arbeitsbedingter Stress von 79 Prozent der befragten Unternehmen als bedeutsames Thema eingestuft und damit in seiner Relevanz genauso bedeutsam bewertet wie Arbeitsunfälle (80 Prozent) sowie Muskel- und Skeletterkrankungen (78 Prozent). Auf den weiteren Plätzen der sicherheits- und arbeitsschutzrelevanten Themen folgen Lärm und Vibrationen (61 Prozent) und Gefahrenstoffe (58 Prozent). Dem Problemfeld Mobbing und Belästigung hingegen misst nur rund ein Drittel der befragten Arbeitgeber (37 Prozent) Relevanz bei – ebenso wie der Gefährdung durch Gewalt- bzw. Gewaltandrohung (37 Prozent) (n. PRO FAIRNESS GEGEN MOBBING 2010).

Der vom Österreichischen Wirtschaftsforschungsinstitut erstellte Fehlzeitenreport 2009 berichtet zwar von einem Rückgang der Krankenstandstage seit den 1970-Jahren. Rückgängen vor allem bei Unfällen stehen jedoch Zunahmen bei Skelett- und Muskelerkrankungen (Haltungsschäden) sowie bei psychischen Erkrankungen (Stress) gegenüber. Dies spiegle, so die AutorInnen, den Strukturwandel der Wirtschaft – Abnahme der Industriebeschäftigten, Zunahme der Dienstleistungen und Bürotätigkeiten – wieder, zeige aber auch, dass in manchen Branchen der psychische Druck steigt (WIFO 2010).

„Mobbing ist was anderes als die alltäglichen Konflikte und Streitereien. Und: Das Thema ist keineswegs neu. Mobbing war schon immer ein Problem in der Arbeitswelt. Mit der zunehmenden Verschärfung von Leistungsdruck, Konkurrenz und Wirtschaftskrise jedoch ist es höchst aktuell.“ (PRO FAIRNESS GEGEN MOBBING 2010)



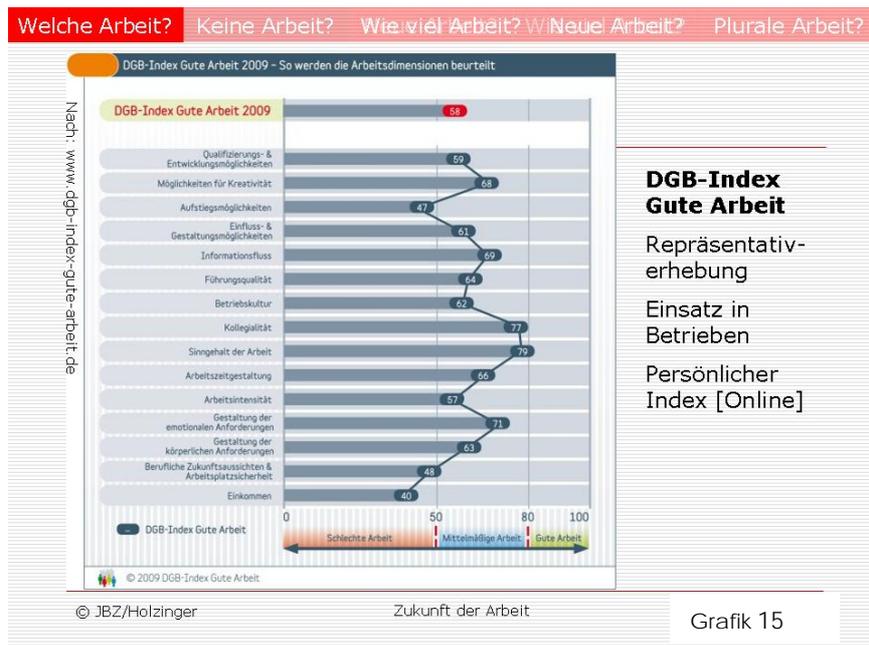
## 4.2. Messung der Arbeitszufriedenheit

Bewusstseinsbildung über die Qualität von Arbeit und Arbeitsplätzen ist ein wichtiger Bestandteil von präventiver Gesundheitspolitik wie von Sozialpolitik.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund führt seit einigen Jahren einen „Gute Arbeit“-Index, der u. a. die Kriterien „Kreativität der Arbeit“, „Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“, „Aufstiegsmöglichkeiten“, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“, „Führungsqualität“, Betriebskultur“, „Kollegialität“, „Sinngehalt der Arbeit“ oder „Arbeitszeitgestaltung“ umfasst.

Der „Gute Arbeit“-Index wird von einem Sozialforschungsinstitut alle zwei Jahre erhoben. Der Erhebungsbogen wird aber auch in Betrieben für Fortbildungen und Bewusstseinsbildung eingesetzt und er kann individuell über die Homepage des DGB ausgefüllt werden (DGB 2010). Bei der Umfrage 2009 reichten die Werte für kein Kriterium in den Bereich „Gute Arbeit“. Am schlechtesten waren die Werte bei „Einkommen“ und „Berufsaussichten/Arbeitssicherheit“ (s. Grafik 15).

„Die Arbeit muss menschlichen Maßstäben gerecht werden. Arbeitswelt ist Lebenswelt. Die Verwirklichung humaner Arbeitsbedingungen gehört daher zu den Kernanliegen der Gewerkschaftsbewegung – heute und von jeher.“ (DGB 2010, Kampagne „Gute Arbeit“)



Der Österreichische Arbeitsklima-Index wird seit 1997 im Auftrag der Arbeiterkammer in Kooperation mit dem Institut für empirische Sozialforschung (IFES) und dem Institute for Social Research and Analysis (SORA) erhoben. Vier mal im Jahr wird in Repräsentativ-Stichproben die Arbeitszufriedenheit der österreichischen ArbeitnehmerInnen abgefragt. Es ist auch möglich, sich Online seinen persönlichen Index errechnen zu lassen.

Die aktuelle Erhebung (Mai 2010) zeigte u. a., dass insbesondere die Unsicherheit über die Zukunftsaussichten gestiegen ist. Einzige Ausnahme sind die Beamten, deren Zufriedenheitswerte gegenüber den Vorjahren zugenommen haben. Anders als in früheren Jahren ist, so die Ergebnisse vom Mai 2010, der Teilzeitbeschäftigten stark zurückgegangen, was darauf zurückgeführt wird, dass bedingt durch die Krise mehr Menschen (vor allem Frauen) ungewollt in Teilzeit wechseln mussten (AK 2010).

„Gute Arbeit“ garantiert die Würde des Menschen, sorgt für gerechtes Einkommen (und sichert die Existenz) und trägt Verantwortung für die Umwelt, so eine Definition der Katholischen ArbeitnehmerInnenbewegung, die ebenfalls eine Kampagne „Gute Arbeit“ gestartet hat (KAB 2010).

Als Kriterien für „gute Arbeit“ werden im Detail genannt:

- Die hergestellten Produkte und Dienstleistungen nützen dem Menschen;
- Frauen und Männer haben gleiche Chancen;
- Persönliche Fähigkeiten können eingebracht werden und werden durch Weiterbildung gefördert;
- Mitverantwortung wird ermöglicht durch Information und Einbindung in Entscheidungsprozesse;
- Menschengerechte Arbeitsbedingungen ermöglichen allen MitarbeiterInnen - unabhängig ihrer Fähigkeiten - eine ansprechende Arbeit;
- Materielle und soziale Sicherheit für ein menschenwürdiges Leben sind auf Zukunft hin gewährleistet;
- Familie, Beruf und ehrenamtliches Engagement sind vereinbar;
- Arbeit ist gerecht verteilt und sorgt für eine gerechte Verteilung der Güter;
- Arbeitszeiten beachten die Gesundheit der Menschen und ermöglichen genügend Ruhepausen und Erholung
- Arbeitswege und Arbeitsplatzgestaltung ermöglichen einen sorgsamem Umgang mit der Umwelt;
- Produktion und Dienstleistungen sind nachhaltig ausgerichtet, sie beachten die Gesetzmäßigkeiten der Natur und die Begrenztheit der Ressourcen (KAB 2010).

**„Nicht nur die Arbeitszeit und das Einkommen haben einen großen Einfluss auf die Zufriedenheit der Arbeitnehmer im Betrieb. Auch das Arbeitsklima spielt eine maßgebliche Rolle. Konflikte - egal ob mit Vorgesetzten oder Kollegen - können einem das Leben schwer machen. Die AK beschäftigt sich deshalb auf verschiedenen Ebenen mit dem Thema Arbeitszufriedenheit.“ (AK 2010, Arbeitsklimaindex)**

### 4.3. Einkommens- und Verteilungsgerechtigkeit

Eine wichtige Rolle für die Arbeitszufriedenheit spielt – das zeigt auch die Definition von „Guter Arbeit“ der Katholischen ArbeitnehmerInnenbewegung – die gerechte Verteilung des Erwirtschafteten. Ergebnisse der Zufriedenheitsforschung geben darüber Aufschluss, dass egalitäre Gesellschaften zufriedener sind, anders gesagt, dass hohe Einkommensspreizungen bzw. Vermögensdifferenzen die Unzufriedenheit steigern (WILKINSON/PICKETT 2010, LAYARD 2006).

Was ein gerechter Lohn ist und welche Einkommensdifferenzen leistungsadäquat sind, steht nicht a priori fest, sondern ist gesellschaftlich / betrieblich auszuhandeln. Der Diskurs über Gerechtigkeit erfordert jedoch objektivierbare Daten etwa über die Verteilung von Einkommen und Vermögen, die qualitative Beschreibung von Bedingungen, die dem Ziel der Chancengleichheit aller BürgerInnen zumindest nahe kommen sowie über die Wahrnehmung „gefühlter Ungerechtigkeit“. (BREIT et al 2009). Einkommens- und Vermögenstransparenz sowie eine offene Debatte über Einkommens- und Vermögensgerechtigkeit sind daher wichtige Aspekte hinsichtlich Erhalts des sozialen Friedens. Dies gilt insbesondere auch für die Arbeitswelt.

„Was ist die Arbeit wert?“ fragt der Theologe Wilhelm Guggenberger und problematisiert die Spitzengehälter, die „für gewöhnlich mit der hohen Verantwortungslast der Führungskräfte und mit der von ihnen erwirtschafteten Wertschöpfung“ begründet würden. Spätestens seit der Finanzkrise müsste, so der Ethiker, diese Argumentation hinfällig geworden sein, da viele „Leistungsträger“ hohen finanziellen Schaden für die Gesellschaft angerichtet hätten. Mindestanforderungen für gerechten Lohn nach der Soziallehre der Kirche sind für Guggenberger Existenzsicherung, die Möglichkeit, „eine Familie zu ernähren“ sowie längerfristig auch die Chance, eine gewisse materielle Sicherheit durch Ersparnisse oder Erwerb von Wohnungseigentum zu erreichen (GUGGENBERGER 2010: 3).

Im Zuge der Finanzkrise kamen Managergehälter und Gehälter von Bankern erneut in die Kritik. Und es gibt mittlerweile Vorschläge zur Begrenzung der Einkommensdifferenzen. Liegen die Einkommensunterschiede derzeit in Europa zwischen 1 : 200, in den USA teilweise zwischen 1 : 500, so werden von manchen Begrenzungen auf das Verhältnis von 1 : 20 gefordert (FELBER 2009, MASTRONARDI et al 2009).

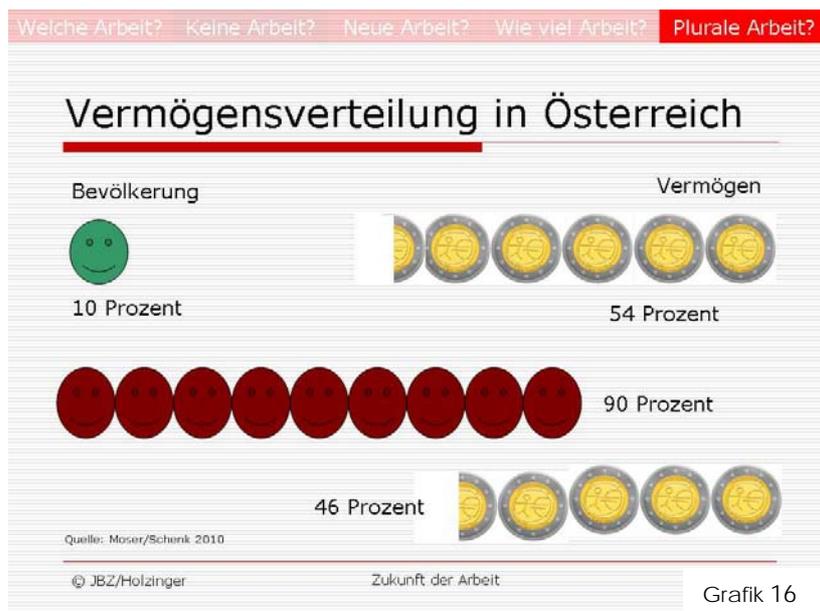
„Es vermag zwar keiner zu sagen, was Gerechtigkeit ist. Dass es aber gerecht zugehen muss, daran besteht kein Zweifel.“ (BREIT et al 2009: 5)

„Auch wenn der viel zitierte Josef Ackermann 2008 nur noch zehn Prozent des Vorjahrs verdiente, blieben Vorstände und Aufsichtsräte während der Krise Millionenverdiener, zugleich gerieten viele andere in Europa und den USA durch Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit in Armut, weltweit wurden sogar unzähligen Menschen die Grundlagen ihrer Existenz entzogen.“ (GUGGENBERGER 2010: 3)

Der Knappheitsdiskurs bestimmt noch immer und seit der Krise wieder verstärkt die Wahrnehmung der wirtschaftlichen und sozialen Realität gerade in unserer materiell sehr reichen Gesellschaften. Knapp sind Arbeit und Einkommen, knapp sind die Mittel für öffentliche Belange und für eine umverteilende Sozialpolitik.

Die österreichischen Sozialexperten Martin Schenk und Michaela Moser kritisieren dieses Knappheitsdenken, das einem repressiven Sozialdiskurs das Wort rede und gesellschaftliche Alternativen verstelle. Ein Denken aus der Fülle hingegen würde eine bessere Verteilung des Vorhandenen ins Blickfeld rücken. So fallen in Österreich auf die 20 Prozent mit den höchsten Einkommen 50 Prozent der gesamten Lohnsumme, noch krasser ist das Verhältnis bei den Vermögen: die 10 Prozent Reichsten in Österreich verfügen über 54 Prozent des Vermögens (MOSER/SCHENK 2010: 14).

**„Niemand wird zu kurz kommen, wenn als oberstes Prinzip gilt, das Vorhandene so zu verteilen und einzusetzen, dass es für alle reicht.“ (MOSER/ SCHENK 2010: 37)**



**„Auch dem von Franziskus gegründeten Bettelorden ging es Reichtumskritik und ein Verteilen von vorhandenem Vermögen.“ (MOSER/ SCHENK 2010: 36)**

Ein Netzwerk „Wege aus der Krise“, dem österreichische Gewerkschaften, die Katholische ArbeitnehmerInnenbewegung, die NGOs ATTAC, Greenpeace und Global 2000 u. a. angehören, fordert daher: „Überfluss besteuern“, um „in die Zukunft investieren“ zu können. Eine Vermögenssteuer würde demnach etwa 3,5 Mrd., eine progressive Erbschafts- und Schenkungssteuer 1,2 Mrd. und eine Ökosteuer 2,5 Mrd. Euro im Jahr einbringen, Mittel, die für Kindergärten, thermische Sanierung, eine umweltfreundliche Mobilität, für Schuldenabbau u. a. eingesetzt werden könnten (WEGE AUS DER KRISE 2009).

#### 4.4. Stärkung der Resilienz - Unternehmenskultur

Eine andere Steuer- und Einkommenspolitik ermöglicht Spielräume für soziale und ökologische Umsteuerungen, die die Arbeitswelt menschlicher machen und neue Balancen zwischen Erwerbsarbeit und Familie, sozialem Engagement und Eigenarbeit begünstigen.

Im Betrieb selbst kann durch Aufklärung über gesundheitsgefährdende Arbeitsstile, durch eine offene Unternehmenskultur sowie durch individuelle Maßnahmen und Qualifizierungen zu einer humanen Arbeitswelt beigetragen werden. Im Folgenden werden exemplarisch einige Modelle vorgestellt.

Individuelle Strategien: Der Ansatz der Resilienz zielt auf die Erhöhung der Belastbarkeit am Arbeitsplatz. Der Begriff kommt aus der Physik und bezeichnet in der Materialforschung hochelastische Werkstoffe, die nach jeder Verformung ihre ursprüngliche Form wieder annehmen. Resilienz in der Psychologie ist die „psychische und physische Stärke, die es Menschen ermöglicht, Lebenskrisen ohne langfristige Beeinträchtigungen zu meistern“ (UNGERICHT/WIESER 2010).

Merkmale von Resilienz sind das Akzeptieren von Krisen statt diese zu verdrängen, das Zulassen von Gefühlen, das Suchen nach Lösungen gemeinsam mit anderen, die differenzierte Selbstwahrnehmung (man ist weder nur Opfer noch allein Schuldiger) und das Rechnen mit Unvorhersehbarkeiten (WELTER-ENDELIN et al 2008). Resilienz ist mehr als eine Anpassung an widrige Verhältnisse, sondern ein Prozess des Lernens und Veränderns. Die Resilienzforschung gibt Hinweise aber keine Sicherheiten und keine Rezepte. Überdies besteht die Gefahr des Missbrauchs der Resilienz, wenn aus den MitarbeiterInnen nur noch mehr an Leistung „herausgepresst“ werden soll (s. Zitate, n. UNGERICHT/WIESER 2010).

Betriebliche Strategien: Das Konzept der „Anerkennenden Mitarbeitergespräche“, entwickelt von der Arbeitspsychologin Brigitte Geißler-Gruber u. a., geht vom Motto aus: „Anerkennung wirkt“. Anerkennung ist dabei mehr als Belobigung, sondern „ernsthafte Interesse an den Mitarbeitern, ihren Leistungen, Einschätzungen und Empfehlungen.“ Anerkennung fördert und fordert Vertrauen, notwendig, so das ExpertInnenteam, ist daher der Aufbau von „Beziehungsvermögen“ und eine nachhaltige Verankerung der aner kennenden Mitarbeitergespräche bzw. „Gesunden Dialoge“ im Unternehmensleitbild (GEISSLER-GRUBER et al 2007).

„ ... Krisen härten ab und fördern die Resilienz.“

„Was mich nicht umbringt, macht mich stärker“ (Wirtschaftswoche 2009)

„Je resilienter die Mitarbeiter werden, umso mehr Initiative und Leistungsbereitschaft zeigen sie für neue Aufgaben“ (Personal Magazin 4/2006)

„Bloß nicht unterkriegen lassen! Steh auf! - Wie Kämpfertypen Krisen meistern.“ (Wirtschaftswoche 2009)

„Führungskräfte, die ihre leistungsbereiten Mitarbeiter nicht anerkennen, tragen durch Passivität dazu bei, dass sich die Wahrscheinlichkeit einer Erkrankung bei diesen Personen dramatisch erhöht. Führungskräfte, die hingegen mit ihrer Belegschaft Gesunde Dialoge im Sinne des Anerkennenden Erfahrungsaustauschs führen, wirken fördernd auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter.“ (GEISSLER-GRUBER et al 2007)

Nach dem Motto „I schau auf di und mi“ wird in Salzburger Betrieben Aufklärung über die Gefahr psychischer Belastungen und Erkrankungen am Arbeitsplatz betrieben. In der vom Österreichischen Kuratorium für psychische Gesundheit gemeinsam mit der Arbeiterkammer, dem ÖGB und der Salzburger Gebietskrankenkasse durchgeführten Kampagne wird u. a. über die Gefahr von Burnout informiert.

Burnout ist demnach nicht eine Reaktion auf einmalige Belastungen, sondern auf andauernde emotionale Überlastungen. Es handelt sich um einen schleichenden Prozess: nach „Höchstleistungen“ kann es zu Ausbrennen, herabgesetzter Energie, Leistungsabfall, Aufkommen von Zynismus, Fehlzeiten und zunehmender sozialer Isolation kommen. Das Endstadium wird als Depression mit psychosomatischen Störungen wie Schlaflosigkeit beschrieben. In der gleichnamigen Broschüre zur Kampagne werden als vorbeugende Maßnahmen empfohlen: Teilziele setzen, Leistungsansprüche reflektieren, Freizeit von Arbeit trennen, soziale Kontakte, „Nein-Sagen“ lernen, „Urlaub“ machen (AK SALZBURG et al 2009).

Die Organisationsberaterin Christine Bauer-Jelinek hat die „geheimen Spielregeln der Macht“ in Unternehmen analysiert, unter deren Räder insbesondere jene kämen, die sich schwer tun, „Nein“ zu sagen, sich abzugrenzen, auf eine leistungsadäquate Verteilung von Aufgaben zu achten. Transparente Tätigkeitsbeschreibungen und offene Teambesprechungen über Leistungserfordernisse nennt sie u. a. als Gegenstrategien für jene „Gutmenschen“, die allzu gerne Arbeiten übernehmen (BAUER-JELINEK 2006).

Einen ähnlichen Ansatz verfolgt das Modell der „inneren Antreiber“ aus der Transaktionsanalyse, das im Bereich des Zeitmanagements eingesetzt wird. Fünf solche Antreiber, innere „Skripts“, die aus der Kindheit übernommen würden, können uns demnach zum Problem werden: „Sei perfekt! Sei schnell! Mach es allen recht! Streng dich an! Sei stark!“ Diese verinnerlichten Lebensgrundsätze hätten, so der Ansatz, zwar auch ihre positiven Seiten – Genauigkeit, Leistungsbereitschaft, schnelles Erledigen von Aufgaben, soziale Akzeptanz –, sie können aber ins Destruktive kippen, wenn die Abhängigkeit von den „inneren Antreibern“ über Hand nimmt (n. POESCHL 2010).

**„Stress und Druck in der Arbeits-, aber auch Lebenswelt steigen, überfordern die Menschen und das hat Folgen. Wussten Sie beispielsweise, dass bereits jeder Zweite in der EU während seines Lebens an einer psychischen Störung erkrankt, in Österreich 850.000 Menschen an Angstneurosen und 450.000 an Depressionen leiden, 28,7 Prozent aller Neuzugänge in die Invaliditätspension im Jahr 2007 auf psychische Erkrankungen zurückzuführen waren.“ (AK Salzburg et al 2009)**

Die Pariser Psychologin Nicole Aubert hat den Zeitdruck von Führungskräften in Unternehmen untersucht. „Zeitzwang“ oder „Zeitdruck“ sei demnach ein belastendes Moment vieler Führungskräfte. Die „Herrschaft der Dringlichkeit“, das heißt, dass immer weniger zwischen Dringlichem und Wichtigem unterschieden werde, sondern alles gleich dringlich erscheine, führe zu Erschöpfungszuständen und innerer Leere.

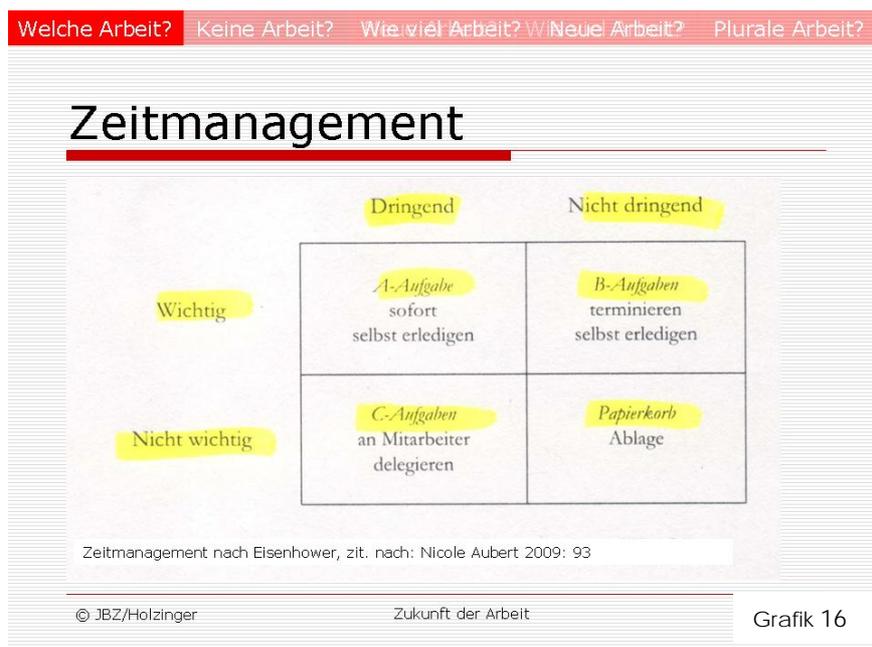
Die von Aubert zitierte Matrix der „A-, B- und C-Aufgaben“ (s. Grafik) würde in immer mehr Betrieben außer Kraft gesetzt. Wenn alles dringend sei, dann bleibe keine Zeit mehr für die wichtigen strategischen, wenn auch nicht ganz dringenden Aufgaben (AUBERT 2009: 93).

„Von nun an gezwungen, immer mehr Dinge in immer kürzerer Zeit zu erledigen, äußerten viele das Gefühl“, so Aubert, „dass sie in Situationen gesteckt würden, in denen sie nicht die Mittel hätten, ihre Arbeit korrekt auszuführen.“ Die Befragten seien zudem überzeugt gewesen, „dass diese Arbeit keinerlei Sinn mehr habe und beklagten auch, dass sie das Resultat ihrer Arbeit nicht mehr zu sehen bekämen.“ (AUBERT 2009: 91f)

Das Innehalten, die Zeit für strategisches Nachdenken, die Zeit für Grundsätzliches, auch das „Lob der Pause“ (GEISLER 2010) sind somit nicht nur notwendig, um strategischen Veränderungen die Stirn zu bieten, sondern auch um sein „Energiezentrum“ zu erhalten, meint Aubert.

„Die im Rahmen meiner Untersuchung zusammengetragenen Aussagen verweisen immer wieder auf Personen, die anfangen ´wie Batterien´ zu funktionieren, ´die man nicht abschalten kann´“ (AUBERT 2009: 93)

„So musste der Hochgeschwindigkeitsblindflug der Finanzmärkte, bei dem man ohne Zeiten der Nachdenklichkeit, des Lüftolens, des Durchatmens, des Abstandgewinnens auskommen wollte, zwangsläufig als Bauchlandung enden.“ (GEISLER 2010: 20)



**Resümee:** Es macht Sinn, der modernen Verdichtung und Stressbelastung am Arbeitsmarkt auch mit individuellen Strategien der Selbstreflexion und Selbstsorge entgegenzuwirken. Dabei darf jedoch die Gefahr der „Individualisierung gesellschaftlicher Problemen“ nicht übersehen werden. Ebenso wichtig sind daher neue gesellschaftliche, gewerkschaftliche und politische Antworten:

- Individuelle Maßnahmen sinnvoll, aber zu wenig
- Gefahr der Resilienzstrategie: noch mehr aus MitarbeiterInnen „herauspressen“
- Gefahr der Individualisierung betrieblicher bzw. politischer Probleme
- Ziel: Arbeitsplatzqualität, Mindestnormen
- Ziel: Unternehmenskultur, Kommunikationskultur
- Ziel: Einkommens- und Leistungsgerechtigkeit
- Ziel: Arbeitszeitreduzierungen

Erwerbsarbeit macht einen wichtigen Teil unseres Lebens aus und nimmt auch einen wesentlichen Anteil unserer Lebenszeit in Anspruch. Es geht daher nicht nur darum, überhaupt Arbeit zu haben, sondern insbesondere um das Recht auf „gute Arbeit“.



## 5. Keine Arbeit – Würdevolle Arbeitslosigkeit

Es mag provokant erscheinen, von würdevoller Arbeitslosigkeit zu sprechen, gehe es doch darum, dem Recht auf Arbeit zum Durchbruch zu verhelfen. Geht man jedoch davon aus, dass zumindest vorübergehende Arbeitslosigkeit für viele zur „Normalität“ geworden ist, dann macht es viel Sinn, zu überlegen, wie diese Zeit gut genutzt werden kann.

### 5.1. Folgen von Arbeitslosigkeit

Soziale Studien über Arbeitslosigkeit belegen, dass der Verlust des Arbeitsplatzes in der Regel nicht nur als Einkommenseinbuße wahrgenommen wird, sondern auch als Verlust an Selbstwirksamkeit. Wegbrechende Sozialkontakte und verlorene zeitliche Strukturierungen machen vielen Arbeitslosen zu schaffen. Männer tun sich in der Regel noch schwerer, mit Arbeitslosigkeit zu Recht zu kommen, da sie weniger in andere soziale Tätigkeiten wie Familie und Verwandte eingebunden sind. Männer werden einseitig auf Erwerbsarbeit hin sozialisiert. Die „doppelte Vergesellschaftung“ über Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit macht es Frauen offensichtlich leichter als Männern, Arbeitslosigkeit psychisch zu verkraften (SCAMBOR 2010).

Klaus Moser, Ordinarius für Wirtschafts- und Sozialpsychologie der Universität Erlangen-Nürnberg, zeigte bei einer Landtagsenquete in Salzburg 2010 anschaulich die psychosozialen Folgen von Arbeitslosigkeit auf. Untersuchungen, in Summe mit einer halben Million TeilnehmerInnen, belegen demnach, dass die psychische Gesundheit von Arbeitslosen schlechter ist als die von Erwerbstätigen. So leiden 16 Prozent der Erwerbstätigen unter psychischen Störungen, während 34 Prozent der Arbeitslosen davon betroffen sind. Je großzügiger die Unterstützungssysteme sind und je geringer die Ungleichheit in der Einkommensverteilung der jeweiligen Gesellschaft ausfällt, desto schwächer sind die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf die Gesundheit. Parolen von „sozialer Hängematte“ und „Sozialschmarotzern“ helfen hier niemandem, schüren Misstrauen und machen die Betroffenen durch diese latenten Diffamierungen psychisch krank, so der Experte (n. REPOLUST 2010).

Auch der Fehlzeitenreport 2009 für Österreich, der besonders auf das Thema Arbeitslosigkeit eingeht, bestätigt, dass Arbeitslose doppelt so viel krank sind wie Erwerbstätige: Während die Krankenstandsquote der Beschäftigten mit 3,4 Pro-

**„Männer tun sich in der Regel noch schwerer, mit Arbeitslosigkeit zu Recht zu kommen, da sie weniger in andere soziale Tätigkeiten wie Familie eingebunden sind. Männer werden einseitig auf Erwerbsarbeit hin sozialisiert.“ (SCAMBOR 2010: o. S.)**

**„Je großzügiger die Unterstützungssysteme sind und je geringer die Ungleichheit in der Einkommensverteilung der jeweiligen Gesellschaft ausfällt, desto schwächer sind die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf die Gesundheit.“ (MOSER, n. REPOLUST 2010: o. S.)**

zent zuletzt (2008) deutlich niedriger war als zu Beginn des Jahrzehnts (3,9 Prozent) oder am Anfang der 1990er-Jahre (4,2 Prozent), ist jene der Arbeitsuchenden im selben Zeitraum von 4,7 Prozent auf 7,8 Prozent und zuletzt 8,9 Prozent angestiegen und hat sich damit beinahe verdoppelt.“ (WIFO 2010: 3)

Der ausgeprägte Unterschied in der Krankenstandsquote der Arbeitslosen und Berufstätigen wird auf mehrere Ursachen zurückgeführt. Einerseits besteht ein Selektionseffekt, wodurch vermehrt Personen arbeitslos werden, die schon in Beschäftigung öfter im Krankenstand waren als der Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung. Andererseits beeinflusst Arbeitslosigkeit die gesundheitliche Situation der Betroffenen negativ. Besonders betroffen sind Langzeitarbeitslose. Bei dieser Gruppe kommt es, so der Bericht, „innerhalb der ersten sechs Monate in Arbeitslosigkeit zu einer Verdoppelung der – schon zu Beginn der Arbeitslosigkeitsepisode vergleichsweise hohen – Krankenstandsquote“ (ebd.). Auch die Inzidenz von psychischen Leiden, die als charakterisierendes Merkmal der gesundheitlichen Probleme von Arbeitslosen gelten kann, zeige ein ähnliches Muster. „Nach den ersten sechs bis acht Monaten in Arbeitslosigkeit stabilisieren sich die Krankenstandsquoten auf hohem Niveau.“ (ebd.)

## 5.2. Menschenwürdige Arbeitslosigkeit

Der Ethiker Clemens Sedmak plädiert nun für „menschenswürdige Arbeitslosigkeit“. Schon der Begriff „Arbeitslosigkeit“ sei irreführend, vielmehr müsse man von „Arbeitsplatzlosigkeit“ sprechen, da auch Erwerbstätige nicht immer arbeiten, daher auch arbeitslos seien, meint Sedmak. „Menschenswürdige Arbeitslosigkeit“ liege dann vor, „wenn Menschen in dieser Lebenslage Aussicht auf persönliche Entwicklung haben, wenn sie ihren sozialen Verantwortungen nachkommen können, Lebensqualität erarbeiten und auch in der Lebenslage der Arbeitslosigkeit Glücksmomente finden“ (SEDMAK 2009: 174). Zeiten der Arbeitslosigkeit müssten daher so ausgestaltet sein, dass sie auch als Chance für etwas Neues begriffen werden können.

Krisenbewältigungsstrategien auf individueller Ebene zeigt eine andere Untersuchung zum „Lernziel Selbstsorge“ LAN-TERMANN et al 2008). Eine erfolgreiche Auseinandersetzung mit den modernen Lebensumständen erfordere „ein hohes Maß an Selbstsorge“, so die Studie der Universität Kassel, die

„Im Fall von Langzeitarbeitslosen kommt es innerhalb der ersten sechs Monate in Arbeitslosigkeit zu einer Verdoppelung der – schon zu Beginn der Arbeitslosigkeitsepisode vergleichsweise hohen – Krankenstandsquote.“ (WIFO 2010: 3)

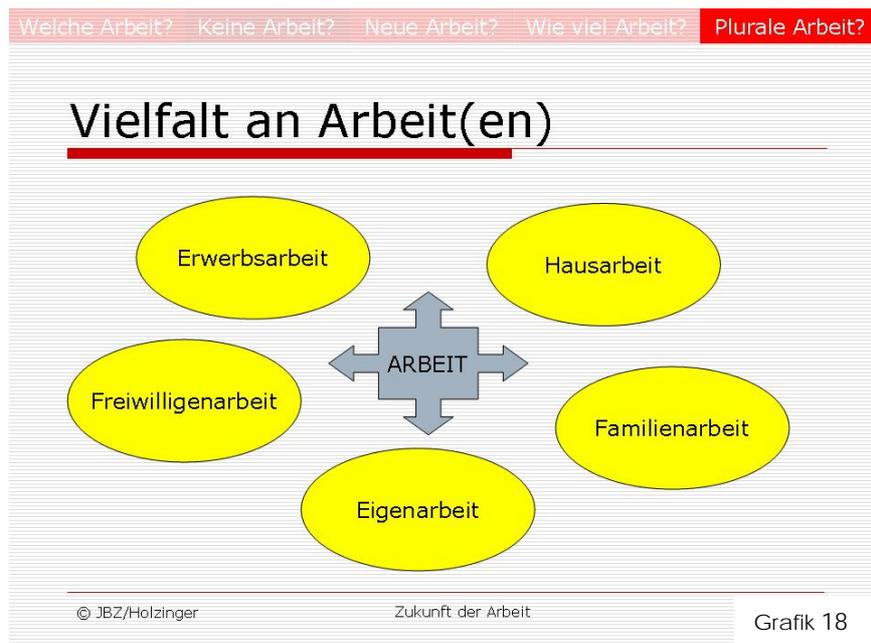
„Arbeitslosigkeitsnehmer/innen erfahren ihre Lebenslage als menschenwürdig, wenn die-se von Sicherheit, sozialem Schutz und Chancengleichheit charakterisiert ist und wenn die Suche nach Orientierung in der Arbeitswelt in einem sozialen Dialog erfolgt.“ (SEDMAK 2009: 174.)

nicht explizit auf Arbeitslosigkeit bezogen ist, aber auch auf diese angewendet werden kann. Notwendig sei ein Bündel von Kompetenzen und Strategien der Lebensführung, die mit Aspekten wie „auf sich selber achten“, „um sich selber kümmern“ oder „Sorgfalt im Umgang mit sich selbst“ sowie mit dem Anspruch auf eigenverantwortliches, selbstbestimmtes Handeln verknüpft sind (alle Zitate: 9ff).

Vier Bereiche machen die AutorInnen für das „Lernziel Selbstsorge“ aus, die in Interviews erhoben wurden: 1.) Die Aneignung nicht nur von Qualifikationen, die den Umgang mit bekannten Anforderungen ermöglichen, sondern auch von Kompetenzen, die das „zuvor nicht Bekannte, Unbestimmte und sich Verändernde“ meistern lassen. 2.) Selbstpflege in „ihren verschiedenen Facetten“ vom eigenen Körper über die Kleidung bis hin zur Wohnung. 3.) Die Pflege sozialer Beziehungen. 4.) Das mag überraschen: Die Bereitschaft, sich bürgerschaftlich zu engagieren. Sich für eine „Verbesserung der Lebensverhältnisse für sich und andere einzusetzen, Parteien, Gewerkschaften, Kirchen, Bürgerinitiativen, Vereine und andere Initiativen zu unterstützen“ (ebd. 12), wird als wichtiges Moment der Selbstsorge bezeichnet.

Die Studie macht deutlich, dass Menschen, die in soziale Bezüge auch jenseits der Erwerbsarbeit eingebunden sind, krisenstabiler auch schwierige Lebenslagen meistern – ein Befund, den auch die Sozialkapitalforschung nahe legt (GEHMACHER et al 2006) und der uns zum letzten Kapitel führt.

„Sich für eine „Verbesserung der Lebensverhältnisse für sich und andere einzusetzen, Parteien, Gewerkschaften, Kirchen, Bürgerinitiativen, Vereine und andere Initiativen zu unterstützen, gilt als wichtiges Moment der Selbstsorge.“ (LANTERMANN et al 2008: 12)





## 6. Plurale Arbeit? – Das Ganze der Arbeit

Plurale Arbeit meint das Ganze der Arbeit, die Vielfalt an Tätigkeiten, die menschliche Existenz ausmachen. Wir sind diesem Verständnis von Arbeit bereits im Konzept der „Mischarbeit“ (Kap. 4) begegnet. Mehrere Ansätze sind zu verorten: die Rückkehr zu ganzheitlicher und regionaler Arbeit (exemplarisch AX 2009), das Konzept „Neue Arbeit – New Work“ (BERGMANN 2004), das Modell „Mischarbeit“ (HILLEBRANDT 2005, HINTERGERGER et al 2006) sowie jenes der „Dreizeitgesellschaft“ (RINDERSPACHER 2005), der Ansatz der „Care-Economy“ (GUBITZER 2006, MADÖRIN 2010) sowie der „Subsistenzperspektive“ (BENNHOLDT-TOMSEN 2010).

### 6.1. Ganzheitliche Arbeit – regionale Arbeit

In Rückblende auf Philosophien des Tätigseins von Aristoteles bis Hannah Arendt, aber auch in Würdigung früher Kritiker des Industrialismus wie den Verteidiger handwerklichen Produzierens gegen die Einführung der ersten Fabriken im 19. Jahrhundert, John Ruskin, den utopischen Sozialisten William Morris oder den gegen die Verzweckung des Lebens anschreibenden Schriftsteller Oscar Wilde, plädiert die Philosophin Christine Ax für ein Tun, das Selbstverwirklichung ermöglicht und den Sinn in sich selbst finde. Sie wird dabei etwa auch fündig im buddhistischen Denken, das Vervollkommnung „in der Arbeit“ als „Arbeit an sich selbst“ sucht. Am stärksten verwirklicht sieht die Autorin diese Ansprüche an Arbeit im Handwerk, das geprägt sei von „Freiheit und Selbstbestimmung“, „Arbeit an der eigenen Könnerschaft“, „Handeln in Harmonie und mit ethischen Prinzipien“, „Dauerhaftigkeit und Wertigkeit der Arbeit und des Werkes“ sowie „Respekt und Wertschätzung für die eigene Arbeit und die Arbeit der anderen“ (AX 2009: 99f).

Die Autorin kritisiert den industriellen Massenwohlstand als entfremdend. In einem post-industriellen (und postfossilen) Wirtschaften sieht sie die attraktivste und obendrein einzig nachhaltige Zukunftsstrategie. „Das Prinzip Industrie ist am Ende“ meint Ax pointiert (ebd. 109). Dass wir heute an die Grenzen des Wachstums stoßen, sei „so gesehen das Beste, was uns widerfahren kann. Die Krise ist die Chance.“ (ebd. 24) Ax lässt es dabei nicht mit Appellen etwa an Konsumverzicht bewenden, sondern sie fordert politische und wirt-

„Eine Gesellschaft, die Menschen ´produziert´, die nichts mehr können (dürfen) außer konsumieren, fühlt sich ärmer als viele ´arme´ Gesellschaften.“ (AX 2009: 27f)

„Nur wenn die Weltwirtschaft auf sich selbst tragenden und sich selbst regulierenden dynamischen und lebensfähigen Systemen beruht, ist die Suprastruktur Globalisierung überhaupt beherrschbar und ein Chaos vermeidbar.“ (AX 2009: 252).

schaftliche Rahmenbedingungen, die einen Weg in nicht entfremdende Arbeit ermöglichen.

Wo sieht Ax konkrete Zukunftspfade? In der „Renaissance handwerklicher Produktion“, in einer „Ökonomie der Nähe“, im „Reichtum Region“, in Bewegungen wie „Slow food“ oder „Slow work“, in einer „Wirtschaft von unten“ vieler Kleinbetriebe oder Genossenschaften. Vielen Menschen hier und weltweit den Zugang zu Kapital und Produktionsmitteln sowie zum Erwerb von Können und Wissen zu ermöglichen, sei die zentrale Voraussetzung für eine „demokratische, nachhaltige Wirtschaft“, ist die Autorin überzeugt.

Ax ist für Unternehmertum, aber für eines, das für die lokalen Bedürfnisse produziert und sinnvolle Arbeit ermöglicht. Aus dem ökologischen und sozialen Dilemma gibt es ihrer Meinung nur einen Ausweg „gute Arbeit, gute Produkte und eine nachhaltige Wirtschaft von unten“ (ebd. 259).

## 6.2. Neue Arbeit - neue Kultur

„Wir leiden nicht nur an schwindenden Arbeitsplätzen, sondern vor allem an der Unfähigkeit, Wünsche zu äußern und eigene Projekte zu realisieren. Deshalb klammern wir uns an Jobs, die nicht nur unseren Lebensunterhalt, sondern auch unseren Platz in der Gesellschaft sichern, selbst wenn sie unbefriedigend sind.“ So Frithjof Bergmann bei einem Vortrag in Salzburg, wo er sein Buch „Neue Arbeit, Neue Kultur“ (BERGMANN 2004) vorstellte (Zitate im Folgenden sind einem Veranstaltungsbericht des Verfassers entnommen, HOLZINGER o. J.). Der Gedanke, dass uns die Arbeit ausgehen könnte, sei ein Ausdruck von Gedankenlosigkeit: „Arbeit hört nie auf, sie ist vom Prinzip her unendlich. Beschränkt sind Arbeitsplätze, nicht Arbeit.“ Vollbeschäftigung sei jedoch eine Lüge, sie werde nicht wieder kommen, die Situation am Arbeitsmarkt sich weiter verschärfen, so Bergmann. Dies gelte noch mehr für die Länder des Südens: „80 Prozent der Weltbevölkerung sind vom gegenwärtigen Weltwirtschaftssystem ausgeschlossen. Viele von ihnen leben in unvorstellbarer Armut. Und es wäre eine Illusion zu glauben, dass es für alle diese Menschen Arbeitsplätze, eine Sozialversicherung, einen geregelten Urlaub geben wird“.

Diese Situation als Chance zu begreifen, ist das Bestreben von Bergmann, der 1981 seinen hochdotierten Job als Professor für Philosophie an der Stanford University in Kalifornien

**„Es ist möglich, unseren alltäglichen Wohlstand in unserer Mitte zu erzeugen.“ (AX 2009: 217)**

**„Die Arbeit, die wir leisten, sollte nicht all unsere Kräfte aufzehren und uns erschöpfen. Sie sollte uns stattdessen mehr Kraft und Energie verleihen, sie sollte uns bei unserer Entwicklung unterstützen, lebendigere, vollständigere, stärkere Menschen zu werden.“ (BERGMANN 2004: 11)**

an den Nagel hängt, um sich seiner wirklichen Leidenschaft, der „neuen Arbeit“ zu widmen, und nach Detroit, eine „sterbende Industriestadt“, ging, wo er mit Arbeitslosen zu arbeiten begann: „Das Ziel dabei war nicht, diesen Menschen wieder Arbeitsplätze zu geben, sondern ihnen zu helfen herauszufinden, was sie wirklich wollen.“ Dieses Ziel lasse sich – so Bergmann – nun auf unsere gesamte Kultur des Industriesystems übertragen: „Machen Menschen wirklich das, was sie wollen? Wenn ich etwa in der U-Bahn in die Gesichter von Menschen blicke, dann sehen diese aus wie Gefangene, die von einem Lager zum anderen transportiert werden. In den Gesichtern liegt eine große Enttäuschung.“ Ganz viele Menschen hätten eine sehr schwache Beziehung zu ihren Wünschen: „Sie wissen nicht was sie selber wollen, sind schon zu Lebzeiten Dreiviertel-Tote.“ Die teuflischste Lüge bestehe, so Bergmann, darin zu glauben dass wir alle Egoisten sind, „dass wir wie Vampire nur nach jenem Blut gieren das uns selber Vorteile bringt.“ Vielmehr sehnen wir uns danach, mit anderen Menschen zu sein. Solidarität sei somit nichts Abstrakt-Moralisches, sondern das „was die Menschen zu einander bringt.“

Bergmann gelingt es – wie Ax – die Freude am eigenen Tun wieder in Erinnerung zu rufen. Die praktische Umsetzung der Ideen – Bergmann plädiert etwa auch für ein neues dezentrales Produzieren mittels sogenannter „Fabricators“ – steht aber noch weitgehend aus. In Deutschland wurden mittlerweile mehrere „Zentren der neuen Arbeit“ eingerichtet, eine Homepage informiert über einschlägige Aktivitäten (NEW WORK 2010).

**„Eine funktionierende Neue-Arbeit-Wirtschaft hätte zwei Vorteile: Wenn viele Menschen etwas tun könnten, was sie ernsthaft tun möchten, dann gäbe es in der Arbeitswelt sehr viel mehr Freude und Fröhlichkeit. Gleichzeitig gäbe es aber auch sehr viel mehr Kreativität und Erfindungsreichtum.“ (BERGMANN 2004: 20).**

Welche Arbeit? Keine Arbeit? Neue Arbeit? **Wie viel Arbeit?** Plurale Arbeit?



**Neue knappe Ressourcen**

- Zeit
- Aufmerksamkeit

Quelle: CCC/Erik Liebermann, München

© JBZ/Holzinger Zukunft der Arbeit

Grafik 19

### 6. 3. Dreizeitgesellschaft

Der Soziologe Jürgen P. Rinderspacher bezieht Konzepte wie Tätigkeitsgesellschaft, Bürger-, Kultur- oder Zivilgesellschaft auf die zeitliche Ebene und entwirft das Modell einer „Dreizeitgesellschaft“, die er bewusst der phonetisch ähnlich klingenden „Freizeitgesellschaft“ entgegenstellt (RINDERSPACHER 2005).

Die Dreizeitgesellschaft umfasst eine Dreigliederung des Tages, der Woche bzw. der Alltagszeit in

- o Erwerbsarbeit
- o Erhol- und Kulturzeit
- o Nicht-erwerbliche (Arbeits-)Tätigkeiten

Den Bereich der nicht-erwerblichen (Arbeits-)Tätigkeiten untergliedert der Autor wiederum in Eigenarbeit, Sorge und Erziehung, Öffentliches Engagement, Politische Partizipation im engeren Sinn (RINDERSPACHER 2005: 424).

Erwerbsarbeit bleibt in der „Dreizeitgesellschaft“ eine zentrale Kategorie, wird jedoch zeitlich reduziert, um den anderen Sphären mehr Aufmerksamkeit bzw. Zeit zu geben: „Angestrebt wird die 30-Stunde-Woche und der sechs Stundentag als ein im Wochenverlauf – möglichst häufig – zu erreichender Durchschnittswert“ (ebd. 426). Rinderspacher leitet von diesem Prinzip eine neue Herangehensweise für gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik im Sinne eines „Zeitwohlstands“ ab, der ein mehrdimensionales Zielbündel umfasst (s. Grafik 20, zit. n. RINDERSPACHER 2005: 412)

„Die Dreizeitgesellschaft basiert auf der Prämisse, dass das Gewicht der Erwerbsarbeit im Leben eines Menschen bzw. für eine Gesellschaft keineswegs vom Umfang abhängt, in dem sie ausgeübt wird. Auch bei drastisch reduzierter Arbeitszeit soll und wird Erwerbsarbeit ihre zentrale Stellung für Individuum und Gesellschaft nicht verlieren.“ (RINDERSPACHER 2005: 425)

„Zwischen die Pole Erwerbsarbeit und Freizeit schiebt sich sowohl was die zeitliche Ausdehnung als auch was dessen Bedeutung betrifft, ein dritter Bereich. Er besteht aus Tätigkeiten, die sich dadurch auszeichnen, weder dem einen noch dem anderen Bereich zugeordnet werden zu können.“ (RINDERSPACHER 2005: 424)



#### 6. 4. Gesamtwirtschaft, Mischarbeit und Care-Economy

Die Wiener Ökonomin Luisa Gubitzer plädiert für einen erweiterten Begriff von Wirtschaft und unterscheidet fünf Sektoren der „Gesamtwirtschaft“, denen sie jeweils unterschiedliche Rationalitäten zu Grunde legt (GUBITZER 2006, 2009).

- *For Profit Sektor* - Gewinnmaximierungsrationalität
- *Öffentlicher Sektor* - sozio-ökonomischen Rationalität [Politik: auch Stimmenmaximierungsrationalität]
- *Non-Profit-Sektor* - politisch-ethische Rationalitäten
- *Haushaltssektor* - Fürsorge-, Versorgungs- und Vorsorgerationalität [In den Ländern des Südens auch *Subsistenzsektor*]
- *Illegaler Sektor* - Versorgungs- und Überlebensrationalität (z. B. bei Schwarzarbeit), Gewinnmaximierungsrationalität (z. B. bei Drogen-, Menschenhandel), Gewalt- und Umgehungsrationallität (Kriegsökonomie).

Gubitzer schlägt vor, die Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen und die wirtschaftlichen Leistungsindikatoren auf der Basis dieses erweiterten Wirtschaftsbegriffs neu zu konzipieren. Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik müssten den gesamten Arbeitsmarkt, nicht nur jenen des For Profit Sektors berücksichtigen. Die Wertigkeiten der unterschiedlichen Tätigkeiten würden neu gesehen: So schaffen die Tätigkeiten im Haushaltssektor und viele Tätigkeiten, die im Lohnsektor verrichtet werden, ökonomische Werte und Dienstleistungen, die lebensnotwendig sind. „Viele der auf Akkumulation gerichteten Tätigkeiten tun das nicht. Im Gegenteil, manche gefährden Lebensnotwendiges wie z. B. alle Tätigkeiten, die mit der Spekulation mit Energie, Wohnen, Energie, Nahrung, Wasser, Versicherung zu tun haben, da sie dadurch diese lebensnotwendigen Güter und Dienstleistungen verteuern“, so Gubitzer. Mit dem kriminellen Sektor kämen jene geschaffenen Werte ans Licht, die am Staat vorbei „erwirtschaftet“ werden und öffentlicher Aufgabenerfüllung entzogen sind.

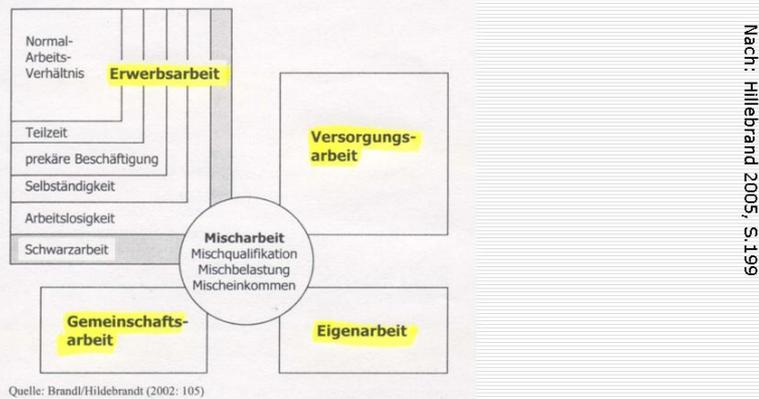
Gubitzer plädiert dafür, den Non Profit-Sektor auszuweiten, da dieser am meisten dem Gemeinwohl diene. Die Wirtschaftskrise solle dazu genutzt werden, ein Konjunkturpaket für den Sozialbereich zu schnüren (GUBITZER 2009, o.S).

An das Modell der „Gesamtwirtschaft“ schließt auch das Konzept der Mischarbeit an, das neben Erwerbsarbeit auch Versorgungsarbeit, Gemeinschaftsarbeit und Eigenarbeit umfasst (HILLEBRANDT 2005, s. Grafik 21).

**„Aktuell besteht die große Chance und Notwendigkeit, dass der Dritte Sektor, in dem ca. 200.000 Menschen erwerbstätig und 1,5 Millionen Menschen ehrenamtlich tätig sind, ein Konjunkturprogramm für sich verlangt und dieses sowohl inhaltlich als auch in Hinblick auf die Bedingungen wesentlich mitgestaltet.“ (GUBITZER 2009, o. S.)**

Welche Arbeit? Keine Arbeit? Neue Arbeit? Wie viel Arbeit? Plurale Arbeit?

## Konzept der Mischarbeit



Quelle: Brand/Hildebrandt (2002: 105)

© JBZ/Holzinger

Zukunft der Arbeit

Grafik 21

„Die gesellschaftliche Debatte um die Zukunft der Care Ökonomie wird implizit längst geführt, vor allem im Bereich des Gesundheitswesens und bei der Pflegeversicherung.“ (MADÖRIN 2010: o. S.)

Begriffe wie „Lebensweltökonomie“, „Care-Ökonomie“, oder „Versorgungswirtschaft“ (MADÖRIN 2010) beschreiben damit all jene Tätigkeiten, die der Sorge um Mitmenschen gelten, jedoch nicht monetarisiert sind und damit auch nicht in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung sowie in den Arbeitszeitbudgets aufscheinen. Diese Wirtschaft ist „primär auf die Sorge um und die Versorgung von Menschen“ ausgerichtet und kann, anders als Industriearbeit, nicht beliebig rationalisiert werden, so die Schweizer Ökonomin Mascha Madörin.

Die Zunahme der Doppelverdienerhaushalte, die zur neuen Norm der Erwerbsarbeitsgesellschaft geworden sind, sowie die „Pluralisierung der Lebensformen“, insbesondere die Zunahme der AlleinerzieherInnen, führen zu neuen Zeitknappheiten insbesondere für Frauen. So betrug laut einer Erhebung von Statistik Austria 2010 der Anteil alleinerziehender Mütter in Österreich immerhin bereits über 10 Prozent, jener der alleinerziehenden Väter „nur“ 1,8 Prozent. Die Zahl der Ehepaare mit Kindern ist auf 42 Prozent gesunken, Lebensgemeinschaften mit Kindern machen 6,2 Prozent aus (s. Grafik 22).

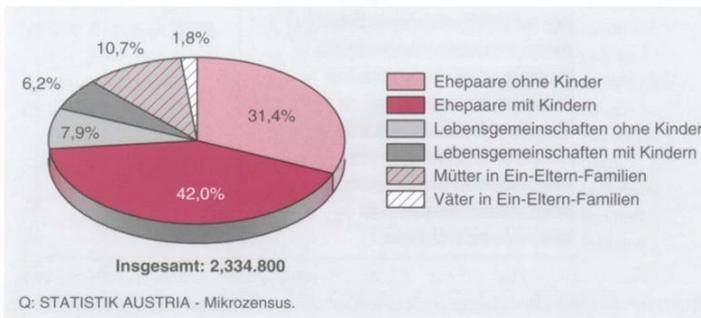
Die Neuverteilung der Versorgungsarbeiten zwischen den Geschlechtern sowie die Frage, wie weit diese monetarisiert werden sollen ohne Qualitätseinbußen sind daher zentrale Zukunftsfragen auch für die Neugestaltung der Arbeitsgesellschaft. Zeitbilanzen, welche die Care-Tätigkeiten integrieren, sind ein erster Schritt, diesen mehr Aufmerksamkeit zu geben.

„Man kann immer schneller Autos produzieren, aber nicht schneller pflegen oder Kinder aufziehen.“ (MADÖRIN 2010: o. S.)

Welche Arbeit? Keine Arbeit? Neue Arbeit? Wie viel Arbeit? **Plurale Arbeit?**

## Plurale Familientypen

Familientypen 2009



Nach: Statistik Austria 2010/5

© JBZ/Holzinger

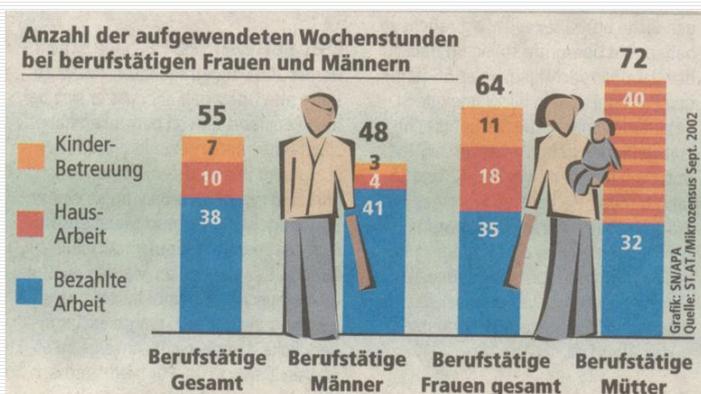
Zukunft der Arbeit

Grafik 22

Einer Erhebung von Statistik Austria zu Folge wendeten in Österreich im Jahr 2002 berufstätige Männer im Durchschnitt 41 Wochenstunden für Erwerbsarbeit, 4 für Hausarbeit und 3 für Kinderbetreuung auf. Berufstätige Mütter kamen auf 32 Erwerbsarbeitsstunden sowie 40 Stunden für Hausarbeit und Kinderbetreuung, was einer Gesamtbelastung von 72 Wochenstunden entspricht gegenüber 48 Wochenstunden bei den Männern. Der Wert bezogen auf Frauen insgesamt, also inklusive der Frauen ohne Kinder, liegt bei immerhin 64 Wochenstunden (siehe Grafik 23).

Welche Arbeit? Keine Arbeit? Neue Arbeit? Wie viel Arbeit? **Plurale Arbeit?**

## Zeitverwendungen



Nach: Salzburger Nachrichten

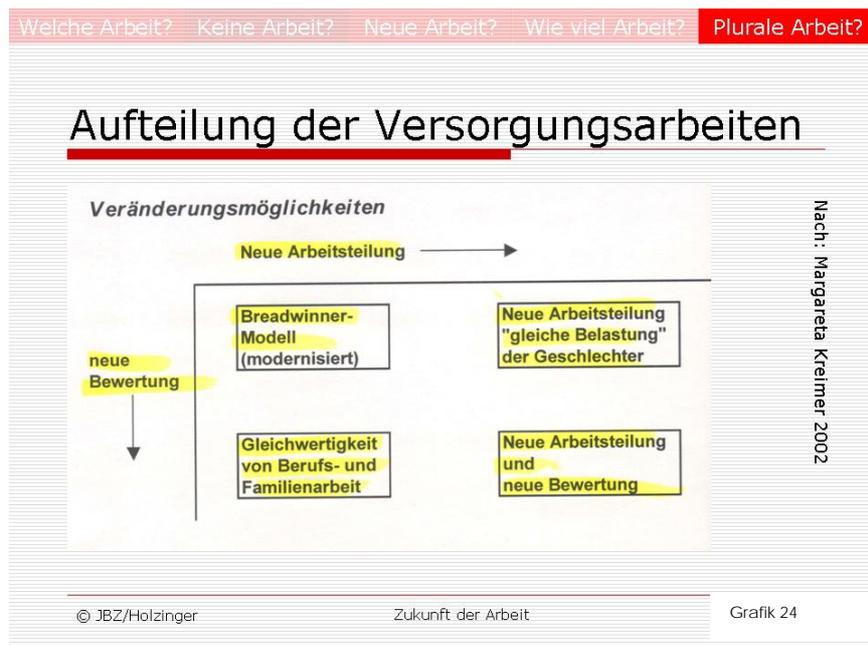
© JBZ/Holzinger

Zukunft der Arbeit

Grafik 23

Um diese Ungleichverteilung zu überwinden, sind unterschiedliche Zukunftsszenarien denkbar – von der Aufwertung der Versorgungsarbeit bis hin zu deren Vermarktlichung.

Margarete Kreimer (KREIMER 2002) sieht vier mögliche Szenarien für die Verteilung der Versorgungstätigkeiten zwischen den Geschlechtern: eine Fortsetzung des „Breadwinner“-Modells in neuer Form (angepasste Erwerbsarbeitszeiten für Frauen), eine Gleichstellung von Berufs- und Familienarbeit (durch finanzielle Abgeltung), eine neue Arbeitsteilung, die zu einer „gleichen Belastung“ beider Geschlechter durch Versorgungsarbeit führt, ohne dass diese aufgewertet wird, sowie schließlich eine neue Aufgabenverteilung bei gleichzeitiger Aufwertung der Familienarbeit. Die Autorin räumt dem letzten Szenario die größten Chancen ein, tatsächlich zu einer Neuverteilung auch der Versorgungsarbeiten zu kommen (s. Grafik 24).



### 6. 5. Die Subsistenzperspektive

Subsistenz meint die Erbringung von Versorgungsleistungen des Alltags jenseits der Marktökonomie, die in früheren Epochen gang und gäbe war. Die derzeit an der Universität für Bodenkultur in Wien lehrende Subsistenzforscherin Veronika Bennholdt-Tomsen – in Bielefeld betreibt sie seit vielen Jahren ein eigenes Institut zum Thema – beschreibt die Herausbildung der Marktökonomie seit dem 18. Jahrhundert in fünf Merkmalen: Zunehmende Geringschätzung der Frauenarbeit

innerhalb der modernen geschlechtlichen Arbeitsteilung (1), Geringschätzung des bäuerlichen Wirtschaftens (2), Missachtung der Natur (3), kolonialistische Plünderung anderer Gesellschaften (4) und schließlich Verbreitung von Angst vor der Knappheit (5). Wirtschaften habe sich in diesem Sinne immer mehr vom Lebensdienlichen entfernt, abstrakte Ziele seien in den Vordergrund getreten (BENNHOLDT-TOMSEN 2010: 12).

Die Finanzkrise gebe zwar eine Ahnung, dass „man Geld nicht essen kann“ (ebd.), für Bennholdt-Tomsen sind die derzeit gegebenen Antworten auf die Krise aber unbefriedigend: „Man macht Einzelne zu Schuldigen und hält am Illusionstheater fest.“ (ebd. 17) Die Autorin lädt dazu ein, dass wir uns von der „internationalen Supermarktökonomie“ (ebd. 22) verabschieden und uns schrittweise (wieder) einer regionalen, an realen Gebrauchswerten orientierten Wirtschaftsweise zuwenden. Sie hinterfragt zu Recht scheinbar unumstößliche Gewissheiten wie den gerechten Preis bzw. Lohn oder das Menschenbild des „Homo oeconomicus“, dem sie jenes des „Homo donans“ – ausgehend vom matriarchalen Prinzip einer „Care economy“ – entgegensetzt. Wirtschaften sei im Sinne der Sorge für einander vor allem Verbundensein, Gemeinschaft, was jedoch durch die Konkurrenzwirtschaft total verschüttet worden sei, so die Kritik der feministischen Sozialwissenschaftlerin.

Die erneute Entkommerzialisierung des Lebens werde „nicht von heute auf morgen erreicht werden, sondern im Laufe eines Prozesses kollektiven Lernens“, doch dieser habe „längst begonnen“, so die Forscherin (ebd. 56) Community Gardening, Gemeinschaftsgärten, Umsonstläden, Tauschkreise, Bewegungen wie jene des „Containers“ als selbstorganisierte Verteilung von Brauchbarem aus Müllcontainern der Lebensmittelmärkte, aber auch Erzeuger-Verbraucher-Initiativen, Lebensgemeinschaften in der Stadt wie am Land, Bewegungen einer freien Wissenszirkulation – all das sind für die Autorin Ansätze einer modernen Subsistenz. Sie spricht von „Reruralisierung der Stadt, der Stadt-Land-Beziehungen sowie der Landwirtschaft“ (ebd. 77ff) sowie von „Entkommerzialisierung des Geldes und der Arbeit“, wo immer dies möglich sei. Regionalwährungen würden dem ebenso entsprechen wie Tätigkeiten auf Tausch- oder Freundschaftsbasis.

**„Bei der Warenproduktion ist das Ziel Geld, das immer mehr Geld `produziert`, oder die Akkumulation des Kapitals. Leben fällt gewissermaßen nur als Nebenprodukt an.“ (BENNHOLDT-TOMSEN 2010: 12)**

**„Ist es in Wirklichkeit nicht so, dass Brot für die Hungernden einen ganz anderen Wert hat als für die Satten? Dennoch kostet es für beide gleich viel.“ (BENNHOLDT-TOMSEN 2010: 52)“**

## 7. Ausblick

Produktivitätssteigerungen haben dazu geführt, dass mit derselben Menge Arbeitsaufwand eine bedeutend größere Menge Wirtschaftsleistung erzielt werden kann. Bisher wurden Produktivitätssteigerungen vor allem dafür verwendet, den Massenkonsum auszuweiten sowie neue Konsumfelder zu erschließen, die dann wieder zu neuen Arbeitsfeldern geführt haben, etwa in der Freizeitwirtschaft.

Dass heute an die 70 Prozent der Beschäftigten in Österreich im Dienstleistungsbereich tätig sind, zeugt von diesem ökonomischen Strukturwandel. In der Industrie wird es weitere Produktivitätssteigerungen geben, insgesamt kommt es aber in allen Dienstleistungswirtschaften zu einer Abflachung der Produktivitätszuwächse, weil viele Dienstleistungen eben nicht oder nur bedingt rationalisiert werden können.

Nur begrenzt wurden Produktivitätssteigerungen bisher in Arbeitszeitverkürzungen umgesetzt. Die Regelarbeitszeit wurde zwar von 48 Wochenstunden in den 1950er-Jahren auf heute ca. 38 Wochenstunden verringert, doch seit den 1980er-Jahren gab es keine merklichen Arbeitszeitverkürzungen mehr. Dafür stieg – bedingt vor allem durch die Erhöhung der Frauenerwerbsquote – der Anteil der Teilzeitstellen sowie seit den 1990er-Jahren die Anzahl der Arbeitslosen. Beides sind Formen der Arbeitszeitverkürzung, jedoch auf ungleiche Schultern verteilt.

Wenn man davon ausgeht, dass sich die Wachstumsraten der Wirtschaft in allen hochproduktiven OECD-Ökonomien weiter verlangsamen werden, dann erfordert dies eine Neujustierung der Arbeitsgesellschaft (HINTEREBERGER et al 2009, HOZINGER 2010). Drei mögliche Szenarien sollen abschließend nochmals kurz beleuchtet werden (s. Grafik 25, nächste Seite).

### Szenario 1: Mehr Arbeit schaffen

Da im Industriesektor kaum neue Arbeitsplätze entstehen werden, gilt die Hoffnung vor allem der Ausweitung der Dienstleistungen. Dazu zählen industrienaher Dienstleistungen, die mit dem Wandel der Industrie von der alleinigen Produktherstellung hin zur Service-Wirtschaft einhergeht. Eine gewisse Nachfrage wird es im Zuge des ökologischen Strukturwandels, vor allem in der Umstellung der Energiewirtschaft sowie – zeitlich begrenzt – in der thermischen Sanierung von Gebäuden geben.

**„Was spricht dagegen, die gesamte Lebensarbeitszeit eines Menschen im Blick zu haben? D. h., dass Menschen dann viel arbeiten, wenn es die Lebensumstände zulassen und weniger, wenn es Kindererziehung, Weiterbildung, familiäre Probleme oder das soziale Engagement erfordern.“ (FISCHLER 2010: 123)**

Die Land- und Forstwirtschaft, die in Österreich derzeit 1-2 Prozent zur Bruttowertschöpfung beiträgt und knapp fünf Prozent der Beschäftigten stellt, kann durch den ökologischen Strukturwandel eine erneute Bedeutungsaufwertung erfahren: Zum einen als neuer Energiedienstleister, zum anderen als Produzent von Lebensmitteln hoher Qualität, die von bewusster werdenden KonsumentInnen nachgefragt werden. Das eine verlangt der notwendige ökologische Strukturwandel, das andere können neue Konsumprioritäten gesundheits- und umweltbewusster KonsumentInnen erfordern (EIGNER et al 2009; REITER 2010).

Der größte Bedarf an zusätzlichen Arbeitsplätzen wird freilich im Bereich der personennahen Dienste entstehen: zum einen wird bedingt durch den demografischen Wandel der betreuungs- und Pflegeaufwand für ältere Menschen steigen. Zum anderen werden persönliche Dienstleistungen – von Kinderbetreuung über Musikunterricht bis hin zu Beratungs- und Gesundheitsdiensten – an Bedeutung gewinnen.

Die Finanzierung der neuen Dienstleistungen erfolgt zum Teil über die öffentliche Hand, was jedoch neue Einnahmequellen für den Staat erfordert. Zum anderen Teil werden neue Dienstleistungen durch geänderte Konsumprioritäten privat finanziert. Neue Versicherungsleistungen oder Fonds zur Sicherstellung von Dienstleistungen, z. B. für Pflege, stellen Zwischenformen der Finanzierung dar.



## Szenario 2: Arbeit umverteilen

Arbeitslosigkeit kann auch abgebaut werden, in dem das verbleibende Arbeitsvolumen auf mehr Menschen aufgeteilt wird. Möglich sind generelle Arbeitszeitverkürzungen mit und ohne oder nur mit bedingtem Lohnausgleich. Möglich sind aber auch flexiblere Arbeitszeitmodelle, also attraktive Teilzeitleösungen, Möglichkeiten für Auszeiten u. ä. m.

Wahrscheinlich ist der zweite Weg der realistischere: gewerkschaftliche Zeitpolitik erfordert aber auch hier Engagement, z. B. für soziale Absicherung bzw. Besserstellung von Teilzeit, Ermöglichung von Auszeiten für Fortbildung, Betreuungsarbeiten.

Flexible Wunscharbeitszeiten, die den jeweiligen Bedürfnissen angepasst sind, werden an Bedeutung gewinnen. Damit kommt auch der stärkere Blick auf die Lebensarbeitszeit ins Spiel. Kürzer arbeiten in der Familienphase würde demnach beispielweise ausgeglichen durch Länger arbeiten im Alter.

Wie kürzere und flexiblere Arbeitszeiten finanziert werden, hängt von der Ausgestaltung der Modelle ab. Gewerkschaften fordern zumindest die Weitergabe von Produktivitätsfortschritten in Form von Lohnerhöhungen oder mehr freier Zeit. Unternehmen können aber von flexibleren Arbeitszeiten ebenso profitieren. Work-Life-Balance erhöht die Zufriedenheit und damit auch Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen. Eine Entlastung der Arbeitsmärkte durch innovative Modelle der Arbeitszeitverkürzung verringert auch zugleich die Kosten für Arbeitslosigkeit. Szenario 2 lässt sich verbinden mit dem dritten Szenario.

## Szenario 3: Andere Arbeiten

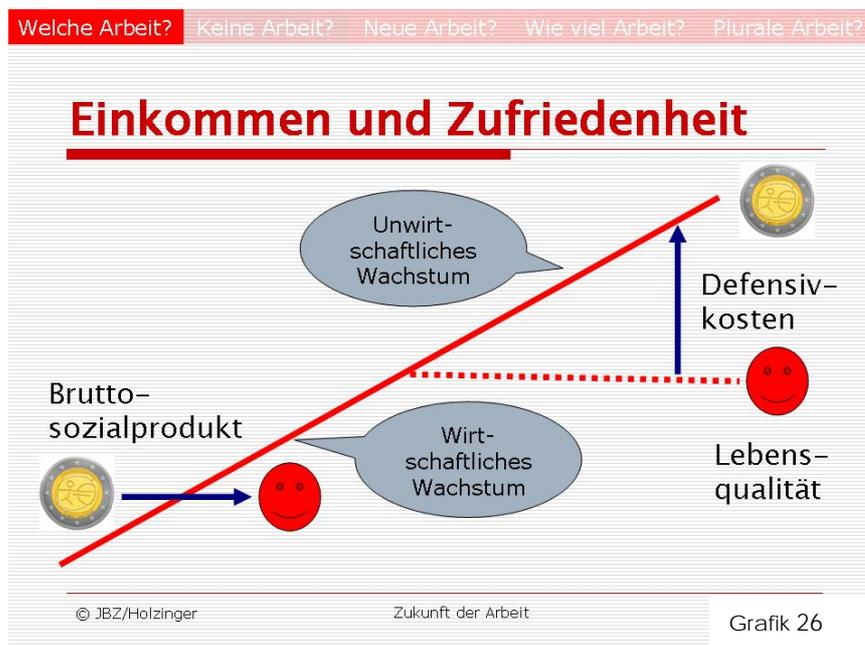
Die Erwerbsarbeitszentrierung von Männern und Frauen hat zu einer weiteren Abwertung der vielen anderen, lebensdienlichen und lebenswichtigen Arbeiten – wie Kinderbetreuung, Versorgungsarbeit, gemeinnütziges Engagement – geführt. Diese Tätigkeiten wieder aufzuwerten und ihnen die gebührende Lebenszeit bei gleichzeitig besserer Aufteilung dieser Versorgungstätigkeiten zwischen den Geschlechtern zu geben, wäre das Ziel einer Tätigkeitsgesellschaft, die das „Ganze“ der Arbeit berücksichtigt.

Nur wenn diese Tätigkeiten auch honoriert werden – sei es durch höhere staatliche Transferleistungen zu deren Erbrin-

gung (Modell Elterngeld, Pflegegeld usw) oder durch steuerliche Vorteile für jene, die weniger Erwerbsarbeit nachgehen, um eben diese Tätigkeiten ausführen zu können – wird dieser geschlechtergerechte Wandel in eine Tätigkeitsgesellschaft gelingen.

Welches der drei Szenarien favorisiert wird oder ob wir eine Wahlmöglichkeit zwischen den Szenarien anstreben, ist eine gesellschaftspolitische Entscheidung.

Aus ökologischer Sicht ist eine stärkere Besteuerung des Ressourcenverbrauchs unabdingbar, da nur so die richtigen Preissignale gesetzt werden – für die Unternehmen wie für die KonsumentInnen. Mit Blick auf die arbeitsintensivere Dienstleistungsgesellschaft erscheint eine stärkere steuerliche Entlastung des Faktors Arbeit geboten. Und um die neuen gemeinschaftlichen Zukunftsaufgaben erfüllen zu können, wird wohl drittens auch eine ausgewogenere Aufbringung der öffentlichen Mittel entsprechend dem „Vermögen“ der BürgerInnen notwendig sein.



Wenn die Aussagen von kritischen ÖkonomInnen stimmen, dass die Mehrung des Bruttonettoprodukts allein den Wohlstandszuwachs nicht mehr abbilden kann, dann erfordert dies auch einen neuen Blick auf Wirtschaften (TRATTNIGG 2009, JACKSON 2009, 2010; HOLZINGER 2010). Eine Gesellschaft, die möglichst wenige Defensivkosten hat, z. B. für die „Reparatur“ von Sozial- oder Umweltschäden, die sich dafür durch hohes Sozialkapital und eine hohe Lebenszufrie-

denheit der Menschen auszeichnet, hat vielleicht ein niedrigeres Bruttosozialprodukt und auch niedrigere Beschäftigungsquoten, kann aber trotzdem mehr Wohlstand aufweisen. Das Prinzip von „wirtschaftlichem“ und „unwirtschaftlichem Wachstum“ (DALY 2009) gilt auch für den Arbeitsmarkt. Und ökologisch stehen wir vor der Jahrhundertaufgabe, den Ressourcenverbrauch und den Ausstoß an Emissionen um ein Vielfaches zu reduzieren. Dies erfordert nicht nur, aber auch einen Abschied von der alten Vollerwerbsarbeitsgesellschaft.

### Plurale Zukunft

Vorstellbar ist eine plurale Zukunft, mit einer pluralen Ökonomie, in der regionale Märkte wieder an Bedeutung gewinnen, ergänzt um Weltmarktintegration im High-Tech-Bereich und ergänzt um einen nichtmarktlichen Sektor. Plurale Einkommen könnten sich zusammensetzen aus Erwerbseinkommen, erweiterten staatlichen Transfereinkommen für gemeinschaftsdienliche Leistungen sowie einer anderen Organisation der Finanzeinkommen. Dies würde schließlich eine plurale Arbeit ermöglichen, die neben Erwerbsarbeit neuer Qualität, die durchaus auch wieder mehr handwerkliche Tätigkeiten umfassen könnte, auch genügend Zeit und Kraft lässt für Haus- und Fürsorgearbeit sowie für ehrenamtliches und politisches Engagement.



## 8. Literatur

AK (2010): Arbeitsklimaindex.

<http://www.arbeiterkammer.com/online/arbeitsklima-index-mai-2010-55010.html> ( 24.6.2010)

AK Salzburg et al (2009): I schau auf di und mi. Broschüre und Internetauftritt. Download: [www.ak-salzburg.at/online/kampagne-i-schau-auf-mi-und-di-49499.html](http://www.ak-salzburg.at/online/kampagne-i-schau-auf-mi-und-di-49499.html) (24. 6. 2010)

AMS (2010). Weiterbildungsgeld.

<http://www.ams.or.at/ooe/sfu/14181.html> (5.7.2010)

AUBERT, Nicole (2009): Dringlichkeit und Selbstverlust in der Hypermoderne. In: King, Vera et al (Hg.): Zeitgewinn und Selbstverlust. Folgen und Grenzen der Beschleunigung. Frankfurt, Campus, 87-100.

AX, Christine (2009): Die Könnensgesellschaft. Mit guter Arbeit gegen die Krise. Berlin, Rhombus.

BAUER-JELINEK, Christine (2006): Die geheimen Spielregeln der Macht. Salzburg, Ecowin.

BECK, Ulrich (1999): Schöne neue Arbeitswelt : Vision: Weltbürgergesellschaft. Frankfurt/Main [u.a.], Campus-Verlag.

BECK, Ulrich (2000): Die Seele der Demokratie. Bezahlte Bürgerarbeit. In: ders. (Hg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt, Suhrkamp, 416-448.

BECK, Ulrich (2005): Was zur Wahl steht. Frankfurt, Suhrkamp.

BENNHOLDT-TOMSEN, Veronika (2010): Geld oder Leben. Was uns wirklich reich macht. München, ökom.

BÄCKER, Gerhard (2001): Arbeitsmarktentwicklung und Beschäftigungsperspektiven älterer Arbeitnehmer. In: Altern und Erwerbsarbeit. Hrsg. v. d. Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg. 2001, 22-31

BERGMANN, Fritjof (2004): Neue Arbeit, neue Kultur. Freiburg, Arbor.

BENKERT, Otto (2005): Stress-Depression. Die neue Volkskrankheit und was man dagegen tun kann. Mit einem Selbsttest auf CD. München: Beck.

BIERTER, Willy; WINTERFSFELD, Uta von (Hg. 1999): Zukunft der Arbeit - welcher Arbeit? Berlin [u.a.], Birkhäuser.

BOSCH Gerhard et al (1998): Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt. Frankfurt/Main [u.a.], Campus-Verlag.

BOULIN, Jean Yves; HOFFMANN, Reiner (2001): Lebensarbeitszeit – Die Konzeptualisierung von Arbeitszeit über die gesamte Erwerbs-

biografie. In: Neue Wege in der Arbeitszeitpolitik. Lebensarbeitszeit und neue Arbeitsorganisation. Hg. v. Jean Yves Boulin ... Münster: Westfälisches Dampfboot, 11-44.

BRAUNGART, Michael; MCDONOUGH, William (2005): Einfach intelligent produzieren. Cradle to cradle. Berlin, Berliner Taschenbuch-Verlag. Mehr: [www.braungart.com](http://www.braungart.com)

BRAIG, Axel ; RENZ, Ulrich (2001): Die Kunst, weniger zu arbeiten. Berlin, Argon.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2010): Arbeitsmarkt-Statistik. Download:  
[www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/interim/statistik-themen/2005/arbeitsmarkt/index.shtml](http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/interim/statistik-themen/2005/arbeitsmarkt/index.shtml) (4.7.2010)

BURMEISTER, Klaus / GLOCKNER, Holger (2009): Handbuch Zukunft 2010. Trends, Herausforderungen, Chancen. München, Focus.

BUTTERWEGGE, Christoph (2009): Armut in einem reichen Land. Wie das Problem verharmlost und verdrängt wird. Frankfurt: Campus.

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN (2010): [www.cleanclothes.org](http://www.cleanclothes.org);

CLEAN IT CAMPAIGN (2010): [www.clean-it.at](http://www.clean-it.at),

CUHLS, Kerstin et al (2008): Der Foresight-Prozess des BMBF. Zweiter Bericht an das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Download: [http://www.bmbf.de/pub/foresight\\_prozess.pdf](http://www.bmbf.de/pub/foresight_prozess.pdf)

DALY, Herman E. (2009): Steady-State-Economy – Ein Wirtschaftssystem des langfristigen Gleichgewichts. In: Zeitschrift für Sozialökonomie, 162-163/2009, 39-43.

DIE PRESSE (2010): Kurzarbeit in Österreich nur mehr Randerscheinung. 2.7.2010 Download:  
<http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/578426/index.do>

DGB (2010): Kampagne „Gute Arbeit“. [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de) (4. 7. 2010).

DULLIEN, Sebastian et al (2010): Der gute Kapitalismus. Bielefeld, transcript.

EHRENBERG, Alain (1998, 2004): Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart. Frankfurt, Campus. Download:  
[http://books.google.de/books?id=BbZNupgiKf0C&dq=das+ersch%C3%B6pfte+self&printsec=frontcover&source=bn&hl=de&ei=g0osTIOEIYWhOMns3aEJ&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=4&ved=0CCQQ6AEwAw#v=onepage&q&f=false](http://books.google.de/books?id=BbZNupgiKf0C&dq=das+ersch%C3%B6pfte+self&printsec=frontcover&source=bn&hl=de&ei=g0osTIOEIYWhOMns3aEJ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=4&ved=0CCQQ6AEwAw#v=onepage&q&f=false)

EIGNER, Christian et al (2009): Zukunft Regionalwirtschaft. Ein Plädoyer. Innsbruck et al, Studienverlag.

EKARDT, Felix (2009): Cool down. 50 Irrtümer über unsere Klima-Zukunft. Freiburg, Herder.

ENGLERT, Silvia (2000): Die Jobs der Zukunft. Neue Beschäftigungsbilder und was sich dahinter verbirgt. Frankfurt, Campus.

FISCHER, Karin et al (Hg., 2010): Globale Güterketten. Weltweite Arbeitsteilung und ungleiche Entwicklung. Wien, Promedia.

FELBER, Christian (2009): Kooperation statt Konkurrenz. 10 Schritte aus der Krise. Wien, Deuticke.

FELBER, Christian (2010): Gemeinwohl-Ökonomie. Das Wirtschaftsmodell der Zukunft. Wien, Deuticke.

FISCHLER, Franz (2010): Arbeit neu denken. Gastkommentar in: Der Standard 17./18. Juli 2010, 13

FORRESTER, Viviane (1997): Der Terror der Ökonomie. Wien [u.a.], Zsolnay.

FÜLLSACK, Manfred (2009): Arbeit. Wien, Fakultas.

GEHMACHER, Ernst et al (Hg., 2006) Sozialkapital. Neue Zugänge zu gesellschaftlichen Kräften. Wien: Mandelbaum.

GEISLER-GRUBER, Brigitte et al (2007): Faktor Anerkennung. Betriebliche Erfahrungen mit wertschätzenden Dialogen. Frankfurt, Campus.

GEISLER, Karlheinz (2010): Lob der Pause. München, ökom.

GLAWOGGER, Michael (2008): Workingman's Death. Mehr dazu: [www.arte.tv/de/Workingman-s-death/2015694.html](http://www.arte.tv/de/Workingman-s-death/2015694.html)

GORZ, André (1983): Wege ins Paradies : Thesen zur Krise, Automation und Zukunft der Arbeit. Berlin, Rotbuch.

GORZ, André (1999): Arbeit zwischen Misere und Utopie. Suhrkamp, Frankfurt am Main.

GROLL, Franz (2009): Von der Finanzkrise zur solidarischen Wirtschaft. Hamburg, VSA-Verlag.

GUBITZER, Luise (2006): Wirtschaft ist mehr. Sektorenmodell der Gesamtwirtschaft als Grundlage für Geschlechtergerechtigkeit. In: Widerspruch 50. [www.widerspruch.ch](http://www.widerspruch.ch).

GUBITZER, Luise (2009): Dritte profitieren. Download: [www.arbeit-wirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/](http://www.arbeit-wirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/...) Page/Index&n=X03\_1.a\_2009\_02.a&cid=1233605923168 (7. 7. 2010)

GUGGENBERGER, Wilhelm (2010): Was ist die Arbeit wert? In: Soziale Interesse 2010/2, Linz, Sozialreferat der Erzdiözese, 3

HAUBNER, Peter (2010): Länger Arbeiten muss sich lohnen. Pressemitteilung des Österreichischen Wirtschaftsbundes am 14. 6. 2010. Download:

<http://www.wirtschaftsbund.at/Content.Node/bundesleitung/aktuelles/Haubner-zu-Pensions-Diskussion--Laenger-Arbeiten-muss-sich-.php> (5. 7. 2010)

HÄNDELER, Eric (2004): Die Geschichte der Zukunft. Sozialverhalten heute und der Wohlstand von morgen. Kondratieffs Globalsicht. Moers, Brendow.

HERRMANN, Ulrike (2010): Hurra, wir dürfen zahlen. Der Selbstbetrug der Mittelschicht. Frankfurt/M.: Westend-Verlag.

HILDEBRANDT, Eckart (2005): Neue Kombinationen von Erwerbsarbeit und Gemeinschaftsarbeit. In: Seifert, Hartmut (Hg.) a. a. O. 191-215

HINTERBERGER, Fritz et al (2009): Welches Wachstum ist nachhaltig? Ein Argumentarium. Wien, Mandelbaum.

HINTERBERGER, Fritz et al (2006): Soziales Kapital, individuelles Glück und die Verantwortung der Unternehmen. In: Gehmacher, Ernst et al: Sozialkapital. Neue Zugänge zu gesellschaftlichen Kräften. Wien: Mandelbaum, 190-208.

HOFFMANN, Hilmar (1994): Arbeit ohne Sinn? Sinn ohne Arbeit? Über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Weinheim, Beltz Athenäum.

HOLZINGER, Hans (2002): Soziale Sicherung in älter werdenden Gesellschaften. Salzburg, JBZ-Studie.

HOLZINGER, Hans (2007): Wirtschaften. Sustainable Austria Nr. 38. Hg. vom Verein SOL.

HOLZINGER, Hans (2009): Entschleunigte Ökonomie? Tagung „Zukunft Lebensqualität“ am Zentrum für Zukunftsstudien der Fachhochschule Salzburg. In: Pro Zukunft 2009/2, 34-35.

HOLZINGER, Hans (2010): Wirtschaften jenseits von Wachstum? Befunde und Ausblicke. Zukunftsdossier 1, Hg. Österreichisches Lebensministerium, Wien, Eigenverlag.

HOLZINGER, Hans (o. J.): Neue Arbeit. Fritjof Bergmann über nicht-entfremdendes Tätigsein. Bericht eines Vortrags in Salzburg.

HÖPPNER, Reinhard (2006): Arbeit aus, alles aus? Politik am Ende der Arbeitsgesellschaft. Leipzig, Anderbeck.

HORMANN, John; HARMANN, Willis (1990): Future work. Trends für das Leben von morgen. Stuttgart (u.a.), Bonn Aktuell.

HUBER, Joseph et al (1979): Anders arbeiten – anders wirtschaften. Nicht jede Arbeit muss ein Job sein. Frankfurt, Fischer.

ILO (2010): Globale Beschäftigungstrends 2010. Arbeitslosigkeit im vergangenen Jahr auf dem höchsten Stand aller Zeiten. Download:

<http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/aktuelles/get10.htm> (5.7.2010)

KEMFERT, Claudia (2009): Jetzt die Krise nutzen. Hamburg, Murmann.

KINKEL, Steffen et al (2008): Arbeiten in der Zukunft - Strukturen und Trends der Industriearbeit. Zukunftsreport. Berlin, edition sigma. Download: <http://dip21.bundestag.de/dip21>

JACKSON, Tim (2009): Prosperity without Growth. Download: [www.sd-commission.org.uk](http://www.sd-commission.org.uk)

JACKSON, Tim (2010): Besser statt mehr. Wirtschaftswachstum radikal anders. MONITOR-Interview am 7. 1. 2010. Download am 7.7.2010:

<http://www.wdr.de/tv/monitor/extra/interviews/jackson.php5>

JÄGER, Jill (2006): Was verträgt unsere Erde noch? Wege in die Nachhaltigkeit. Frankfurt, Fischer.

JANCZYK, Stefanie (2009): Arbeit und Leben. Eine spannungsreiche Ko-Konstitution. Münster, Westfälisches Dampfboot.

JUNGK, Robert (1979): Die Chancen der Andersarbeit. In: Huber et al a.a.O, 104108.

KAB (2010): Kampagne „Gute Arbeit“. Download am 5.7.2010: [www.gutearbeit.at](http://www.gutearbeit.at)

KLOPFLEISCH, Reinhard (1991): Die Pflicht zur Faulheit. Freizeit zwischen Stress und Muße. Düsseldorf (u.a.), Econ-Verlag.

KRAMER, Helmut (1967): Entwicklung der Beschäftigtenstruktur und der Arbeitsproduktivität in Österreich. In: WIFO-Monatsberichte 1967/5, 151-160.

KREIMER, Margareta (2002): (Un)-Vollkommene Konkurrenz auf Arbeitsmärkten? Zur Bedeutung der Arbeitsteilung für Frauen- und Männerkarrieren. In: Goldberg, Christine et al: KarriereFrauenKonkurrenz. Innsbruck u.a., Studienverlag, 57-72.

KURZ-SCHERF, Ingrid (1996): Zeit der Vielfalt - Vielfalt der Zeiten. Individuelle und betriebliche Arbeitszeiten und Arbeitspräferenzen in Berlin. Vorwort v. Christine Bergmann, herausgegeben v. Senatsverwaltung f. Arbeit u. Frauen. Berlin.

KURZ-SCHERF, Ingrid et al (2003): Arbeit, Bildung und Geschlecht. Prüfsteine der Demokratie. Frankfurt/New York, Campus.

KURZ-SCHERF, Ingrid et al (2005): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, Westfälisches Dampfboot.

LANTERMANN, Ernst Dieter et al (2009): Selbstsorge in unsicheren Zeiten. Resignieren oder gestalten. Weinheim: Beltz.

LAYARD, Richard (2005): Die glückliche Gesellschaft. Kurswechsel für Politik und Wirtschaft. Frankfurt u.a., Campus.

LÖPFE, Philip; VONTOBEL, Werner (2008): Arbeitswut. Warum es sich nicht lohnt, sich abzuhetzen und gegenseitig die Jobs abzujagen. Frankfurt/M. (u. a.): Campus

MARTERBAUER, Markus (2007): Wem gehört der Wohlstand? Perspektiven für eine neue österreichische Wirtschaftspolitik. Wien, Szolnay.

MASTRONARDI, Philippe et al, ed. (2009): Lernen aus der Krise. Auf dem Weg zu einer Verfassung des Kapitalismus. Ein Dossier von kontrapunkt. Bern et al, Haupt.

MATTHIES, Hildegard (1994): Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung /... (rororo ; 13565 : rororo-aktuell)

MORGENROTH, Christine (2009): „Und ich war der Fehler“ – Über den Zusammenhang von Simultaneität, Entgrenzung und Sucht. In: King, Vera et al: Zeitgewinn und Selbstverlust. Folgen und Grenzen der Beschleunigung. Frankfurt, Campus, 101-122.

MOSER, Michaela; SCHENK, Martin (2010): Es reicht. Für alle! Wege aus der Armut. Wien, Deuticke.

MÜLLER, Michael; NIEBERT, Kai (2009): Epochenwechsel. Plädoyer für einen grünen New Deal. München, ökom.

NAEGELE, Gerhard (2001): Demografischer Wandel und Erwerbsarbeit im Alter. In: Altern und Erwerbsarbeit. Hrsg. v. d. Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg. 5-21

NEW WORK (2010): Neue Arbeit – neue Kultur. Download. <http://www.newwork-newculture.net/> (7.7.2010)

OFFE, Claus et al (2002): Arbeit und menschliche Würde. Göttingen, Steidl.

OFFE, Claus et al (2006): Die Teilhabegesellschaft. Modell eines neuen Wohlfahrtsstaates. Frankfurt, Suhrkamp.

OPASCHOWSKI, Horst W. (2007): Minmex. Das Zukunftsbild einer sozialen Gesellschaft. München.

OPIELKA Michael et al (2009): Grundeinkommen und Werteorientierungen. Eine empirische Analyse. Wiesbaden: VS Verlag.

POCHADT, Thomas; RAAB, Steffen (2009): Zeitwertkonten. Hamburg, Murmann.

POESCHL (2010): Zeitmanagement. Die Antreiber. Download: [www.poeschl.net/zeit/antreiber.php](http://www.poeschl.net/zeit/antreiber.php) (6.7. 2010)

POPP, Reinhold; HOFBAUER, Reinhard, PAUSCH, Markus (2010): Lebensqualität – Made in Austria. Gesellschaftliche, ökonomische und politische Rahmenbedingungen des Glücks. Wien et al, LIT.

PRO FAIRNESS GEGEN MOBBING (2010): Mobbing - Arbeitgeber schauen zu oft weg! Download: <http://www.mobbing-web.de/tippsnews/index.php> (5.7.2010)

REITER, Andreas (2010): Der Wandel im ländlichen Raum. In: Ausblicke 1/2010, 6-9.

REPOLUST, Christina (2010): Landtagsenquete zu Widerstandskraft und Arbeitslosigkeit am 31. 5. 2010 in St. Virgil Salzburg. Download Bericht <http://www.ifz-salzburg.at/?p=3442#more-3442> (7.7.2010)

RESCH, Reinhard et al (2009): Beschäftigungssicherung in der Wirtschaftskrise. Wien, ÖGB-Verlag.

RIFKIN, Jeremy (1995): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Frankfurt [u.a.], Campus-Verlag.

RINDERSPACHER, Jürgen P. (2000): "Ohne Sonntag gibt es nur noch Werktage". Die soziale und kulturelle Bedeutung des Wochenendes / Jürgen P. Rinderspacher (Politik im Taschenbuch; 28). Berlin, Dietz.

RINDERSPACHER, Jürgen P. (2005): Zeitwohlstand in der Dreizeitgesellschaft. In: Hartmut Seifert (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt, Campus.

SAIGER, Helmut (1998): Die Zukunft der Arbeit liegt nicht im Beruf. Neue Beschäftigungs- und Lebensmodelle. München, Kösel.

SCAMBOR, Christian (2010): Männer, Produktions- und Reproduktionsarbeit. Vortrag bei der Tagung „Auf dem Weg in die Dienstbotinnengesellschaft?“ Download: <http://www.virgil.at/Auf-dem-Weg-in-die-Dienstbotinnengesellschaft.658.0.html> (5.7.2010)

SCHMIDT, Jürgen / KOCKA, Jürgen (2010): Last und Lust. Wie sich die Bedeutung der Arbeit gewandelt hat. In: WZB-Mitteilungen, Heft 127, März 2010, 31-34.

SCHLEICHER, Stefan (2010): Jobmotor Energiewende. Vortrag im Rahmen der Salzburger:Zukunfts:Dialoge, 28. 4. 2010. Download: [http://www.salzburg.gv.at/referat\\_schleicher.pdf](http://www.salzburg.gv.at/referat_schleicher.pdf) (5.7.2010)

SCHUHMACHER, Claudia et al (1996): 100 Jobs mit Zukunft. Wien, Ueberreuter.

SCHULTE, Dieter (1996, Hg.): Arbeit der Zukunft. Köln, Bund-Verlag.

SACHS, Wolfgang (2008, Red.): Zukunftsfähiges Deutschland in einer globalisierten Welt. Eine Studie des Wuppertal Instituts für Klima, Umwelt, Energie. Frankfurt/M., Fischer-TB.

SACHS, Wolfgang (2006): Die Kunst der Einfachheit. In: Sustainable Mozart. Kultur, Kunst und Nachhaltigkeit. Salzburg, JBZ-Verlag, 19-24.

SEDMAK, Clemens (2009) Menschenwürdige Arbeitslosigkeit. In: Böhler, Thomas et al (Hg.): Menschenwürdiges Arbeiten. Eine Herausforderung für Gesellschaft, Politik und Wissenschaft. Wiesbaden, VSA., 133-192.

SEIFERT, Hartmut (2005, Hg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt: Campus.

SENNETT, Richard (2006/1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin, Berliner Taschenbuch-Verlag.

SIEMERS, Barbara (2005): Sabbaticals – Optionen der Lebensgestaltung jenseits des Berufsalltags. Frankfurt, Lang.

SIKORA, Joachim (1999): Vision einer Tätigkeitsgesellschaft. Neue Tätigkeits- und Lebensmodelle im 3. Jahrtausend. Köln, Katholisch-Soziales Institut.

SPITZNAGEL, Eugen (2007): Wirtschaftswachstum als Beschäftigungsgarant? In: RUDOLPH, Sven (ed., 2007): Wachstum, Wachstum über alles? Marburg, Metropolis. 53 – 74.

STAHMER, Carsten et al (2005): Die Halbtagesgesellschaft. Ein Konzept für nachhaltige Produktions- und Konsummuster. In: GAIA 3/2005, 229-239.

STAHMER, Carsten et al (2006): Die Halbtagesgesellschaft. Konkrete Utopie für eine zukunftsfähige Gesellschaft. Baden-Baden: Nomos.

STEHN, Jürgen (2009): Geld allein macht keine gute Bildung. Interview mit Walter Spielmann. In: Pro Zukunft 2009/1, 36-37

STEINMÜLLER, Karlheinz (2006): Die Zukunft der Technologien. Hamburg, Murmann.

STATISTIK AUSTRIA (2010a): Erwerbstätige ((Homepage, 24.6.2010). [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html)

STATISTIK AUSTRIA (2010b): Erwerbspersonen ((Homepage, 24.6.2010).

[www.statistik.at/web\\_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/erwerbersonen/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/erwerbersonen/index.html)

STATISTIK AUSTRIA (2010c): 185.145 Green Jobs in österreich. In: Österreichischer Zahlenspiegel. März 2010.

STATISTIK AUSTRIA (2009a): Österreichischer Zahlenspiegel. Jahresausgabe 2009.

STATISTIK AUSTRIA (2009b): Arbeitsmarktstatistik. Jahresergebnisse 2009.

[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html)

STATISTIK AUSTRIA (2009c): Mikrozensus-Arbeitskräfte-erhebung Jahresergebnisse 2009. Download:

[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslose\\_arbeitsuchende/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslose_arbeitsuchende/index.html)

TOFFLER, Alvin (1980): Die dritte Welle. Düsseldorf (u.a.), Econ

TOFFLER, Alvin (1990): Machtbeben. Wissen, Wohlstand und Macht im 21. Jahrhundert. Düsseldorf (u.a.), Econ

TRATTNIGG, Rita (2009): Wachstum zukunftsfähig gestalten. Schauplätze, Akteure, Perspektiven. In: Hinterberger et al a.a.O. 11-28

UMWELT (2010): Die Zukunft fährt elektrisch. In: Umwelt 2010/6, 356-357. Download des „Nationalen Entwicklungsplans Elektromobilität“ unter

[www.bmu.de/verkehr/elektromobilitaet/nationaler\\_entwicklungsplan/doc/45042.php](http://www.bmu.de/verkehr/elektromobilitaet/nationaler_entwicklungsplan/doc/45042.php).

UNGERICHT, Bernhard; WIESER, Martina (2010): Was hilft, dass man nicht zusammenbricht. Chancen und Missbrauch des Resilienzkonzepts. Vortrag bei der Tagung „Marktwirtschaft für Menschen“ am 14. 4. 2010 an der Fachhochschule Salzburg. Erscheint demnächst im Tagungsband.

VOBRUBA, Georg (2000): Alternativen zur Vollbeschäftigung. die Transformation von Arbeit und Einkommen. Frankfurt am Main, Suhrkamp.

VOBRUBA, Georg (2006): Entkoppelung von Arbeit und Einkommen. Das Grundeinkommen in der Arbeitsgesellschaft. Wiesbaden, VS Verlag.

VILAR, Esther (1990): Die 25-Stunden-Woche. Arbeit und Freizeit in einem Europa der Zukunft. Düsseldorf, Econ TB.

WARDENBACH, Anneke (2007): Arbeitsmarktpolitisches Instrument Teilzeit. Download: <http://www.uni-muenster.de/HausDerNiederlande/zentrum/Projekte/NiederlandeNet/Dossiers/Politik/Arbeitsmarktpolitik/teilzeit.htm>

WEGSCHEIDER-PICHLER, Alexandra (2009): Umweltgesamtrechnungen. Modul - Umweltorientierte Produktion und Dienstleistung (EGSS), Pilotprojekt 2008. Umsatz und Beschäftigte in der Umweltwirtschaft. Statistik Austria, Direktion Raumwirtschaft, i. A. des Österreichischen Lebensministeriums. Wien, Eigenverlag. Download: <http://umwelt.lebensministerium.at/filemanager/download/57341/>

WEIZSÄCKER, Ernst U. et al (2010): Faktor fünf. Die Formel für nachhaltiges Wirtschaften. München, Droemer-Knauer.

WELTER-ENELIN, Rosmarie et al (2008): Resilienz – Gedeihen trotz widriger Umstände. Carl-Auer-Systeme-Verlag.

WERNER, Götz W. (2007): Einkommen für alle. Der dm-Chef über die Machbarkeit des bedingungslosen Grundeinkommens. Köln, Kiepenheuer & Wietsch.

WIFO (1995): Entwicklung der Beschäftigtenstruktur und der Arbeitsproduktivität in Österreich. Monatsberichte 5/1967. [www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/MOBE/1967Heft05\\_151\\_160.pdf](http://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/MOBE/1967Heft05_151_160.pdf)

WIFO (2006): WE?BUCH: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation. Download: [http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?typeid=8&display\\_mode=2&fid=23923&id=27639](http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?typeid=8&display_mode=2&fid=23923&id=27639)

WIFO (2010): Fehlzeitenreport 2009. Krankheits- und Unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. Verfasser: Thomas Leoni. Wien, Eigenverlag

WILKINSON, Richard; PICKETT, Kate (2009): Gleichheit ist Glück. Warum gerechtere Gesellschaften für alle besser sind. Berlin: Tollemitt-Verlag.

WILLKE, Gerhard (1999): Die Zukunft unserer Arbeit. Frankfurt am Main [u.a.], Campus-Verlag.

WKO (2010): Statistisches Jahrbuch 2010. Wien, Wirtschaftskammer Österreich.

WOHLSCHLÄGL et al (2005): Grundzüge der Bevölkerungsgeografie. <http://www.univie.ac.at/bevoelkerungsgeographie/Materialien/Skriptum/AktualisierungWS06.pdf>

ZELLMANN, Peter (2010): Die Zukunft der Arbeit. Viele werden etwas anderes tun. Wien, Molden.

ZELLMAN, Peter, MAYRHOFER, Sonja (2009): Neues Arbeitszeit/Gehaltsmodell? Weniger Geld für mehr Freizeit für viele Alternative. Ift-Forschungsprogramm 10/2009.

ZUKUNFTSINSTITUT (2007a): Creative Work. Business der Zukunft. Verfasst von Kirsten Brühl, Imke Keicher. Kelkheim. Eigenverlag.

ZUKUNFTSINSTITUT (2007b): 100 Top Trends. Die wichtigsten Driving-Forces für den kommenden Wandel. Kelheim, Eigenverlag.

ZUKUNFTSINSTITUT (2009): Trend-Report 2009. Soziokulturelle Schlüsseltrends für die Märkte von morgen. Kelkheim, Eigenverlag.