DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Andreas Schober und Manfred Füllsack

- Der vorliegende Beitrag versucht, im Rahmen einer Analyse von Online-Stellenanzeigen des Arbeitsmarktservice den Anteil der durch Automatisierung gefährdeten Berufe in Österreich abzuschätzen
- Dabei zeigt sich, dass das Automatisierungspotenzial für Lehrstellen geringer ist als für Stellen, die einen Lehrabschluss erfordern
- Der Anteil an Stellen mit einem hohen Automatisierungspotenzial liegt in Österreich im ersten Halbjahr 2017 nach den getätigten Berechnungen bei knapp 11 %
- Auffällig sind die Unterschiede zwischen den Regionen: Während Ober- und Niederösterreich je Bezirk mit teilweise über 25 % hohe Automatisierungspotenziale aufweisen, liegen die Potenziale in Kärnten und Tirol im Bereich von 5–10 %

Daniela Wurhofer, Thomas Meneweger, Verena Fuchsberger und Manfred Tscheligi

- Der Beitrag thematisiert Aspekte der Mensch-Maschine-Interaktion in zunehmend digitalisierten und vernetzten industriellen Arbeitsumgebungen sowie darauf basierende Herausforderungen an die Gestaltung von Arbeit
- Zunehmend digitalisierte, automatisierte und vernetzte Arbeitsumgebungen prägen das Wohlbefinden der ArbeiterInnen maßgeblich
- Das Erleben von Arbeit in intelligenten Industrieumgebungen erstreckt sich vom Gefühl, Prozesse von Systemen in der Hand zu haben, bis hin zum Gefühl, sich den Vorgaben der Systeme komplett anpassen zu müssen
- Die Arbeit in intelligenten Industrieumgebungen reicht von monotonen und repetitiven Tätigkeiten, die zu Langeweile führen, bis hin zu komplexen Tätigkeiten, die Überforderung hervorrufen
- Benötigtes Wissen und Qualifikation der ArbeiterInnen kann einerseits gering sein, wenn z. B. selbstlernende Systeme wenig bis keine menschliche Intervention benötigen, oder anderseits hoch, wenn der Mensch als Problemlöser und „Fehlerbeheber“ agiert
- Dementsprechend ist Arbeit mit wenig Entscheidungs- und Handlungsspielraum oft mit Ängsten und Unsicherheiten verbunden, während Arbeit mit hoher Verantwortung oft mit Überforderung und Stress einhergeht
- Bei der Gestaltung von Technologien und Arbeit sollten Erlebens-Aspekte wie ein adäquates Gefühl der Kontrolle, individuell optimierte Auslastung, Verfügbarkeit von individuell benötigtem Wissen oder ausreichende Involvierung und Verantwortung adressiert werden

Sozialpolitik in Diskussion, Band 19/2018: Seiten 79–82

- Durch die Forcierung einer menschzentrierten, erlebnisorientierten Perspektive wird ein positives Erleben von Arbeit gefördert, womit Aspekte wie Akzeptanz, Motivation und Arbeitszufriedenheit verbessert werden

Caroline Krammer

- Mit Gig-Economy wird eine neue Art der Arbeitsorganisation umschrieben, die auf flexiblen Formen der Arbeitserbringung beruht. Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen eine Verlagerung der Arbeit auf Maschinen und eine Just-in-Time-Organisation von Arbeit. Das Risiko unproduktiver Zeiten wird dabei immer mehr auf die Arbeitenden verlagert
- Die sozialversicherungsrechtliche Einordnung ist die zentrale Stellschraube für eine angemessene soziale Absicherung von CrowdworkerInnen und Beitragspflichten von PlattformbetreiberInnen
- Die Arbeitsverhältnisse in der Gig-Economy dauern in der Regel sehr kurz und sind niedrig entlohnt. Es gibt keinen klassischen Betrieb, in dem gearbeitet wird und der als Arbeitsort festgemacht werden kann. Oft lässt sich daher nicht feststellen, ob gerade Versicherungsschutz besteht oder nicht
- Der DienstgeberInnen-Begriff ist relevant für die Feststellung der Pflichtversicherung und damit auch für die Frage, wer dem/der CrowdworkerIn bzw. dem Versicherungsträger als melde- und beitragspflichtig gegenübertritt. Dem/der CrowdworkerIn steht je nach Geschäftsmodell entweder die Plattform oder der/die RequesterIn (Person, die eine Dienstleistung über eine Plattform anfordert) als AuftraggeberIn bzw. DienstgeberIn gegenüber
- Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten ist österreichisches Sozialrecht anzuwenden, wenn CrowdworkerInnen eine Tätigkeit in Österreich ausüben, unabhängig davon, ob die Plattformen einen Sitz außerhalb Österreichs haben, außer sie unterliegen dem jeweiligen System sozialer Sicherheit im Ausland. Es bestehen entsprechende Melde- und Beitragspflichten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers, allerdings kann die Übernahme dieser Pflichten durch den/die CrowdworkerIn vereinbart werden

Ingrid Mairhuber und Karin Sardadvar

- Der Beitrag fasst ausgewählte Ergebnisse eines politikwissenschaftlich-soziologischen Forschungsprojektes zu erwerbstätigen pflegenden Angehörigen in Österreich zusammen
- Der überwiegende Großteil der Pflege und Betreuung wird in Österreich gegenwärtig von Angehörigen geleistet
- Pflegende Angehörige sind zunehmend gleichzeitig erwerbstätig
- Für erwerbstätige pflegende Angehörige können sich erhebliche Probleme in Bezug auf die Kombination von Pflege- und Erwerbsarbeit ergeben
- Gleichzeitig erleben pflegende Angehörige die Erwerbsarbeit zum Teil als wichtiges Gegengewicht zur Pflege- und Betreuungsarbeit

Sozialpolitik in Diskussion, Band 19/2018: Seiten 79–82

- Trotz der enormen Bedeutung der Angehörigenpflege sind die Leistungen des österreichischen Langzeitpflegeregimes insgesamt stark auf die pflegebedürftigen Personen ausgerichtet. Es kennt nur wenige Maßnahmen, die direkt auf pflegende Angehörige oder konkret auf die Gleichzeitigkeit von Erwerbs- und Pflegearbeit abzielen
- Eine Ausnahme bildet die kürzlich eingeführte Pflegekarenz bzw. -teilzeit, die einen nur kurzen Ausstieg bzw. die parallele Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege fördert. Bei der praktischen Inanspruchnahme bestehen für pflegende Angehörige allerdings einige Hindernisse und Schwierigkeiten
- Um die Situation von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen zu verbessern, ist ein Bündel von Maßnahmen bzw. sind Anpassungen auf mehreren Ebenen erforderlich. Dazu zählen u. a. der Ausbau von leistbaren und qualitativ hochwertigen Betreuungs- und Pflegedienstleistungen, Informationsoffensiven, Nachbesserungen bei den Regelungen zu Pflegekarenz und -teilzeit sowie Unterstützungsstrukturen auf betrieblicher Ebene

Brigitte Aulenbacher, Michael Leiblfinger und Veronika Prieler

- Der Beitrag thematisiert die 24-Stunden-Betreuung in Österreich, dabei vor allem die Rolle der Vermittlungsagenturen, und die Einbettung in den österreichischen Wohlfahrtsstaat
- Weltweit ist ein neuer Sorgemarkt zu beobachten, auf dem Vermittlungsagenturen Arbeitskräfte, vielfach Migrantinnen, rekrutieren und Privathaushalten Dienstleistungsangebote in der Haushalts- und Betreuungsarbeit unterbreiten. Vermittlungsagenturen bewegen sich in ihrer Organisationsform zwischen den Polen der Alleinselbstständigen und der transnationalen Konzerne. Auch handelt es sich um Unternehmen der Privat- und der Gemeinwirtschaft
- In Österreich liegt ein Schwerpunkt auf der 24-Stunden-Betreuung, die in erster Linie von Frauen aus Mittel- und Osteuropa geleistet wird. Sie betreuen in der Regel auf selbstständiger Basis pflegebedürftige Personen in deren Privathaushalten und wohnen auch dort. Der Markt für dieses transnationale Betreuungsarrangement wächst stetig und umfasst österreichweit aktuell über 61.000 Betreuungskräfte sowie 794 Vermittlungsagenturen
- Eingebettet in den österreichischen Wohlfahrtsstaat, der die 24-Stunden-Betreuung legalisiert hat, handelt es sich in Verbindung mit dem Pflegegeld um ein Arrangement, das vor allem für die Mittelschichten infrage kommt. Es schreibt die Idee familiärer Sorge in veränderter Form fort, wobei jedoch Sorgebelange der 24-Stunden-Betreuerinnen beeinträchtigt werden und ihre Arbeitsbedingungen mit denen anderer Beschäftigungsbereiche nicht vergleichbar sind
- Auf den Internetauftritten von Vermittlungsagenturen wird einerseits mit Qualität und Professionalität der Betreuung geworben, andererseits werden die BetreuerInnen als Familienersatz dargestellt. Als (potenzielle) BetreuerInnen werden vor allem Frauen aus Osteuropa, teilweise in den jeweiligen Landessprachen, angesprochen, die im Falle ihrer Vermittlung dann in Pendelmigration zwischen ihren Herkunftsländern und Österreich arbeiten und leben werden. Qualifizierungs-, Arbeits- und Dienstleistungsangebote variieren zwischen den Agenturen

Sozialpolitik in Diskussion, Band 19/2018: Seiten 79–82

Carina Altreiter

- Ausgehend vom Klassenverständnis des französischen Soziologen Pierre Bourdieu wird am Beispiel junger IndustriearbeiterInnen gezeigt, wie die Klassenherkunft Entscheidungen prägt und damit Individuen auf bestimmte Ausbildungs- und Berufslaufbahnen lenkt
- Die soziale Klasse schafft sehr unterschiedliche Möglichkeitsräume für die Gestaltung des Lebens, die sich in einem Wechselspiel aus objektiven Bedingungen und subjektiven Vorstellungen und Wünschen entwickeln
- Das Bildungssystem produziert klassenspezifische Benachteiligungen, die Kinder aus der Schule drängen. Gleichzeitig lenken in der Kindheit entwickelte Vorlieben für bestimmte körperliche Tätigkeiten die Befragten in Richtung einer raschen Aufnahme einer Lehre
- Im Milieu der befragten Personen hat (Erwerbs-)Arbeit eine sehr hohe Bedeutung – als Notwendigkeit zur Existenzsicherung, aber auch als Vermittler von Anerkennung. Das legt klassentypische Wege nahe und schließt andere aus
- Das Auseinandertreten von Realisierungsmöglichkeiten und Ansprüchen kann zu Spannungen führen, die einer Bearbeitung bedürfen und von den Befragten unterschiedlich gelöst werden können

Jessica Wulf

- Basierend auf neun Interviews mit Frauen in Geschäftsführungs- und Vorstandspositionen thematisiert der Beitrag die Erfahrungen, die Frauen in männerdominierten Positionen in Österreich und Deutschland machen und ihren Umgang mit (geschlechterspezifischen) Herausforderungen
- Frauen sind bis heute unter anderem aufgrund von geschlechtsspezifischen Hindernissen in Führungspositionen unterrepräsentiert. Diese Hindernisse beeinflussen potenziell auch Erfahrungen von Frauen, die in hohen Führungspositionen angekommen sind
- Die Daten zeigen, dass sich durch die Erfahrungen von Frauen in hohen Führungspositionen Ambivalenzen ziehen, die durch männliche Normen im hohen Management und durch geschlechtsspezifische Erwartungen an die Frauen gekennzeichnet sind
- Es lassen sich drei Strategien erkennen, die die Interviewpartnerinnen anwenden, um mit diesen Ambivalenzen umzugehen. Diese Strategien beinhalten a) die Distanzierung von der Gruppe Frau, b) die Anwendung eines Führungsstils, der stereotyp weibliche Rollenerwartungen erfüllt, und c) die Konzentration auf Aufgaben und fachliche Expertise
- Eine wichtige Erkenntnis aus dieser Studie für die Arbeitswelt ist, dass Frauen – auch wenn sie im hohen Management angekommen sind – zusätzliche Hürden und Herausforderungen erleben (im Vergleich zu weißen, heterosexuellen Männern), wie zum Beispiel den Ausschluss aus Netzwerken
- Die Verantwortung für mehr Geschlechtergleichgewicht in hohen Führungspositionen kann nicht (alleine) bei weiblichen Führungskräften liegen, da diese Frauen ohnedies zusätzliche Herausforderungen meistern müssen. Stattdessen müssen Organisationsstrukturen dahin gehend geändert werden, dass Frauen auf lange Sicht wirklich gleiche Chancen haben wie Männer

Sozialpolitik in Diskussion, Band 19/2018: Seiten 79–82