

# Standpunkte

Zeitschrift der Studienvertretung VW/SozÖk/SEEP an der WU Wien

## Arbeitsverhältnisse



### Erwerbs- vs. Care-Arbeit

Der Gender-Wage-Gap hat reale ökonomische Folgen: Frauen geraten viel eher in finanzielle Abhängigkeiten als Männer. Eine Maßnahme zur Bekämpfung dieses Phänomens sind Karenzmodelle. Doch welche Variante ist am besten geeignet?

Seite 10

### Gleiche Jobchancen für alle?

In Österreich haben Personen mit Migrationshintergrund schlechtere Karrieremöglichkeiten als ohne – besonders im Hinblick auf Stellen mit höheren Qualifikationsanforderungen. Dem liegt oft eine Diskriminierung zugrunde.

Seite 5

### Wer unterrichtet dich: Rupert Sausgruber

Als neuer Vorstand des Departments für VWL spricht Prof. Sausgruber mit uns seinen Werdegang und seine Forschung, sowie über den neuen Master „Economics“ und die dort angebotene Spezialisierung „Behavioral and Experimental Economics“.

Seite 16

# inhalt editorial

## 3 Die Studienvertretung berichtet

### 4 Präkäre Arbeitsverhältnisse: Eine Genderfrage

von Anna Kaufmann

### 5 Gleiche Jobchancen für alle?

von Andjelka Puzic

### 6 Kognitiver Kapitalismus: Die Kommodifizierung von Wissen

von Astrid Schögg

### 8 Bildung oder Ausbildung?

von Laura Porak

### 10 Erwerbs- vs. Care-Arbeit: Welche Anreize braucht unsere Gesellschaft?

von Eva Six

### 12 Arbeitsverhältnisse aus soziologischer Sicht

von Laura Porak

### 14 Arbeiten in der Wissenschaft - Karrieresprung oder Sackgasse?

von Sanaz Kazerounian

### 15 Diversity Management – Soziale Chancengleichheit oder kapitalistische Internalisierung?

von Isabel Pham

## BUCHREZENSIONEN

### 9 Spaces of Work

von Max Veulliet

## WER UNTERRICHTET DICH?

### 17 Interview mit Rupert Sausgruber

von Maximilian Propst

## VERANSTALTUNGSKALENDER

## Liebe Leserinnen und Leser!

Mit der letzten Ausgabe, erschienen im Oktober mit dem Schwerpunkt „Nachhaltigkeit“, hat sich gezeigt: Es besteht eine sehr große Nachfrage nach den Standpunkten, und das Feedback ist überwältigend positiv. Das hat für uns als Redaktion zwei Konsequenzen: 1. Wir werden von nun an die Auflage erhöhen. 2. Wir werden, angespornt von den positiven Rückmeldungen der Studierenden, mehr Werbung machen.

Der zweite Punkt ist auch ein Appel an euch, unsere Leserinnen und Leser: Erzählt euren Freundeskreisen, innerhalb und außerhalb des Studiums, von den Standpunkten. Holt euch Ausgaben – bei uns persönlich oder beim VWZ – und bringt sie in Umlauf. Wenn wir hier schon eine Plattform haben, die uns erste Publikationserfahrungen ermöglicht, wieso sollten wir diese nicht auch einem möglichst großen Publikum zugänglich machen?

Und wenn ihr die Standpunkte nun schon verteilt: Wieso nicht auch gleich dafür schreiben? Bedarf gibt es viel, ihr könnt Artikel und Kommentare verfassen, Bücher rezensieren, interessante Personen interviewen oder auch einfach nur beim Layouten und Korrigieren helfen. Vor allem über mehr Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen aus der Sozioökonomie und dem SEEP-Programm würden wir uns sehr freuen: Dies ist eure Zeitschrift!

### Selbst schreiben statt vorschreiben lassen!

Wenn du Lust hast an den Standpunkten mitzuwirken schicke ein E-Mail an [standpunkte.zeitung@gmail.com](mailto:standpunkte.zeitung@gmail.com) oder komm einfach bei der nächsten Redaktionsitzung vorbei (am 29.5. um 17:00 im D4.0.036)! Weitere Informationen und alte Ausgaben findest du auf den Seiten des VW-Zentrum [wu.ac.at/economics/vw-zentrum](http://wu.ac.at/economics/vw-zentrum).

Nun jedoch zur aktuellen Ausgabe: Arbeitsverhältnisse, ein Schwerpunktthema, dass durch eine gewisse Ambivalenz geprägt ist. Während einerseits die fortschreitende Technologisierung den

Treiber von Kapitalakkumulation weg von der alleinigen Fertigung von materiellen Gütern hin zu einer Produktion von Wissen und Innovation verschoben hat (siehe Astrid Schöggls Artikel über die Kommodifizierung von Wissen), erweisen sich Ungleichheiten aufgrund des Geschlechtes (siehe Eva Six: Erwerbs- vs. Care-Arbeit oder Anna Kaufmann: Prekäre Arbeitsverhältnisse - Eine Genderfrage) oder der Herkunft (Andjelka Puzic: Gleiche Jobchance für alle) – Aspekte, welche die Arbeitsverhältnisse seit jeher geprägt haben – als äußerst persistent. Über die Bedeutung dieses Wandels der Arbeitsverhältnisse für gesellschaftliche Rollenbilder und die daraus entstehende Verunsicherung schreibt Laura Porak und Sanaz Kazerounian wirft in ihrem Artikel einen Blick auf die konkreten Arbeitsperspektiven für angehende Forscherinnen und Forscher.

Viel Spass beim Lesen!

Eure Standpunkte-Redaktion

**IMPRESSUM:** Ausgabe Nr. 16, Mai 2018

**HERAUSGEBERIN:** Mastervvertretung VWL/SozÖk/SEEP WU

**CHEFINNENREDAKTION:** Andreas Chmielowski

**REDAKTION DIESER AUSGABE:** Laura Porak, Andjelka Puzic, Maximilian Propst, Anna Kaufmann, Eva Six, Sanaz Kazerounian, Astrid Schögg, Max Veulliet, Andreas Chmielowski

**LAYOUT:** Andreas Chmielowski

# Die Studienvertretung berichtet



## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Studienvertretung für die Masterstudien VWL, Sozioökonomie und SEEP fühlt sich seit jeher in Ermangelung einer eigenen Studierendenvertretung auch für alle Bachelorstudierenden dieser Studienrichtungen zuständig (natürlich gemeinsam mit dem VW-Zentrum und dem SoZök-Home). Wir hoffen, dass sich das in den letzten Semestern schon herum gesprochen hat und auch Bachelorstudierende wissen, dass sie mit ihren Anliegen bei uns richtig aufgehoben sind. Damit das allerdings noch klarer wird, haben wir beschlossen die Mastervertretung ab jetzt in „Studienvertretung“ umzubenennen und haben auch ein neues Logo, mit dem sich alle gleichermaßen angesprochen fühlen sollen.

## Was haben wir letztes Semester gemacht?

Eine unserer wichtigen laufenden Tätigkeiten ist die Beratung von Studierenden. Wir waren viel sowohl mit Studierenden als auch mit Interessierten an einem unserer drei Studien in Kontakt. Dabei ging es u.a. um allgemeine Infos, Hilfe bei Studienwahl und Bewerbungsprozess, die richtige Fächerauswahl, Konflikte mit Professor\_innen in der LV oder bei der Benotung, das Verfassen von Abschlussarbeiten etc..

Eine weitere momentane regelmäßige Aufgabe ist die Berufungskommission für die ausgeschriebene Professur in „Socioeconomics of Work“ am Department für Sozioökonomie, in der wir uns dafür einsetzen, dass die aus Studierenden­sicht am besten geeignete Person berufen wird (wichtiges Stichwort: Qualität der Lehre!).

Im Oktober haben wir außerdem mit regelmäßigen offenen, informellen Treffen gestartet, bei denen wir uns untereinander austauschen und uns organisieren. Wir besprechen alle Themen, an denen wir arbeiten, und geben euch Informationen von den Departments weiter. Es ist zudem eine Möglichkeit für euch, sich aktiv mit Vorschlägen einzubringen. Im letzten Semester sind aus den Plena ein paar sehr tolle Arbeitsgruppen hervorgegangen, die Spannendes auf die Beine gestellt haben, wie z.B. die SOLV dieses Semesters oder die Wiederaufnahme der Veranstaltungsreihe „Ideensuppe“ (gemeinsam mit dem VWZ).

Die aktuelle SOLV heißt „Debatten in der Ökonomie“. Dazu werden in jeder Einheit Vertreter\_innen von zwei unterschiedlichen Herangehensweisen an ein volkswirtschaftliches Thema oder Problem eingeladen, ihre jeweilige Position vorzustellen und miteinander zu diskutieren. Die Ideensuppe bietet Studierenden bei einem Mittagessen die Möglichkeit, Lehrenden Fragen zu stellen, für die normalerweise in der LV keine Zeit oder kein Raum bleibt. Letztes Semester waren

dazu u.a. Mathias Moser, Jürgen Essletzschler und Katrin Rabitsch eingeladen.

## Der neue „Economics“-Master und LV-Kürzung im Bachelor

Letztes Semester hat uns außerdem die Umstellung des VWL-Masters und die damit einhergehende Zugangsbeschränkung ab Wintersemester 2018 sehr beschäftigt. Wie viele von euch wahrscheinlich wissen, wird der Master künftig nur mehr auf Englisch angeboten und Studierende müssen sich einem mehrstufigen Aufnahmeverfahren unterziehen (bzw. mussten, da die letzte Bewerbungsdeadline für den jeweiligen Herbst immer schon Anfang März ist). Dabei wurde die Aufnahmekapazität von ca. 120 neuen Studierenden in den letzten beiden Jahren auf 80 in der kommenden Kohorte gesenkt. Unsere Skepsis, dass diese Plätze ausreichen werden, haben wir mit dem Department und der Programmleitung diskutiert. Es wurde uns allerdings versichert, dass die allermeisten WU-Studierenden, die den VWL-Bachelor gemacht haben, auch aufgenommen wurden. Wir werden weiterhin dranbleiben und wenn notwendig intervenieren. Deshalb interessieren wir uns auch sehr für eure Erfahrungen mit dem Aufnahme­prozess. Schreibt uns gerne und lasst uns wissen, falls ihr euch beworben habt und nicht aufgenommen wurdet oder falls ihr sonstige Anliegen habt.

Änderungen im Master gibt es auch, was das Inhaltliche betrifft: die Eingangsphase wurde etwas gekürzt (auf 12 ECTS); zukünftig wird es auch im „Applied Track“ eine verpflichtende Makro-LV geben; Ökonometrie wird auf Mikro- und Makroökonomie aufgeteilt und es wird das zusätzliche Vertiefungsfach „Behavioral and Experimental Economics“ eingeführt. (Eine ausführliche Kritik unsererseits am neuen Master könnt ihr in der letzten Standpunkte-Ausgabe nachlesen.) Im letzten Semester waren wir demnach viel damit beschäftigt, Informationen einzuholen, Studierende über die Neuerungen zu informieren, beim Aufnahme­prozess zu beraten und zu unterstützen.

Eine weitere inhaltliche Änderung gab es im VW-Bachelor, wo Elisabeth Springlers LV „Geld und Konjunktur“ gekürzt wurde. Da die LV die einzige im Bachelor ist, in der auch Post-Keynesianische Theorie unterrichtet wird, stellt dies einen großen Einschnitt in die Vielfalt des LV-Angebots dar. Auch darüber haben wir mit der (ehemaligen) Departmentvorständin gesprochen und eine Protest-E-Mail-Aktion an das Department gestartet. Die große Zahl an Studierenden, die sich daran beteiligt hat, zeigt, dass sehr großes Interesse an der LV besteht. Wir werden uns dafür einsetzen, dass es zumindest nicht zu einer Abschaffung kommt.

## Frauen im VWL-Studium

Letztes Semester haben wir uns außerdem intensiver dem Thema „Frauen im VWL-Studium“ gewidmet: Den neuesten uns bekannten Zahlen aus dem WS 2016 zufolge waren 26% der Studienanfänger\_innen Frauen (das ist z.B. deutlich weniger als in Technischer Mathematik an der TU). Besonders wichtig ist uns im Zusammenhang mit dem neuen Master, bei dem die Studierenden durch die Zugangsbeschränkung ausgewählt werden können, dass die Frauenquote auf keinen Fall dadurch unter das jetzige Niveau fallen darf und eigentlich dringend steigen sollte.

Wir haben das Department auf diesen unhaltbaren Zustand aufmerksam gemacht und gemeinsam überlegt, wie man gegen diesen Trend vorgehen könnte. Daraus entstanden ein erstes Frauennetzwerk-Treffen mit Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des Departments und Studentinnen. Im Juni soll außerdem der erste von uns organisierte Frauenstammtisch stattfinden.

## Aufenthaltstitel und Alumni-Netzwerk im SEEP-Master

Im Masterstudium SEEP ist es eine große Herausforderung, dass es jedes Jahr einige Studierende aus Drittstaaten gibt, die aufgrund von Problemen im Prozess zur Erreichung eines Aufenthaltstitels ihr Studium nicht antreten können. Das ist sowohl für die Studierenden selbst, die sehr viel Zeit und Geld in den langwierigen Prozess stecken, als auch für die WU, die in der Administration viele Ressourcen aufwenden muss und den Platz frei- und anderen Studierenden vor­enthält, sehr frustrierend. Hier waren wir im letzten Semester in ständigem Kontakt mit betroffenen Studierenden, der Programmkoordination von SEEP und der Studien­zulassung der WU sowie der zuständigen Magistratsabteilung. So haben wir es geschafft, dass ein Studierender in letzter Sekunde noch sein Studium aufnehmen konnte.

In SEEP wird außerdem gerade von einer Gruppe Studierenden gemeinsam mit der Studierendenvertretung auf Hochtouren an einem Alumni-Netzwerk gearbeitet, das dieses Semester noch mit einer Veranstaltung starten soll.

Wir halten euch auf dem Laufenden!  
Eure Studienvertretung

**Plenum: Jeden Dienstag um 18:00 im D4.0.124**  
**mastervertretung@vwsozoekseep.at**  
**facebook.com/vwsozoekseep/**

# Prekäre Arbeitsverhältnisse:

## Eine Genderfrage

Ein Thema, welches in den letzten Jahren immer wichtiger geworden ist, ist jenes der prekären Arbeit. In der vorherrschenden Diskussion ist die Frage, welchen Einfluss das Geschlecht einer Person auf deren Wahrscheinlichkeit, in einem prekären Arbeitsverhältnis zu landen und dadurch negative Konsequenzen zu haben, noch wenig erforscht. Dabei sind sich ForscherInnen einig, dass das Geschlecht einer der Hauptfaktoren in diesem Gebiet ist. Ein Kommentar von **Anna Kaufmann**

### Was ist Prekarität?

Zu Beginn einmal die Frage: Ab wann ist ein Arbeitsverhältnis prekär? Meistens wird prekäre Arbeit als jene Arbeit angesehen, die von einem „Normalarbeitsverhältnis“ abweicht. Hier taucht jedoch das Problem auf, dass nicht einheitlich definiert ist, was ein Normalarbeitsverhältnis ist. Darum werden im Text von Friederike Hardering, auf welchen sich dieser Artikel bezieht, objektive Merkmale herangezogen, die ein Indikator für prekäre Arbeit sein können. 1. Wenn das Einkommen, welches durch den Arbeitseinsatz generiert wird nicht existenzsichernd ist. Hierbei sticht besonders die Gruppe der Working Poor heraus, also jene Menschen, die trotz Arbeit ihre Existenz nicht sicherstellen können. 2. Die Einbindung in die sozialen Netzwerke am Arbeitsplatz. Der dritte und ein sehr wichtiger Punkt ist die Problematik, dass Arbeitsverträge, die als Prekär angesehen werden, oft befristet sind und Personen, die an solche Verträge gebunden sind, meist einen eingeschränkten Kündigungsschutz haben. Das bedeutet, sie werden oft nicht vom Sozialen Netz aufgefangen.

Einige ForscherInnen meinen jedoch, dass diese objektiven Merkmale nicht weit genug reichen, sondern auch die subjektive Wahrnehmung der einzelnen Beschäftigten mitberücksichtigt werden muss. Unter diese Kategorie fallen unter anderem Dinge wie Status und Anerkennung im und durch den Beruf. Auch das persönliche Unsicherheitsempfinden spielt bei den objektiven Kriterien eine wichtige Rolle, genauso wie das familiäre Umfeld und die Vermögensverhältnisse der Beschäftigten einen Faktor in der subjektiven Wahrnehmung von Prekarität darstellen. Somit haben laut Autorin bestimmte Beschäftigungsformen zwar ein erhöhtes prekäres Potential, zum Beispiel Leiharbeit, Mini-Jobs und Teilzeitarbeit, aber der Haushaltskontext kann die Prekarität abfedern.

### Warum gibt es diese Arbeitsverhältnisse?

Als Grund für das Anwachsen dieser Art von Beschäftigung wird oft die Arbeitsmarktflexibilisierung genannt. Firmen wollen speziell auf die Bedürfnisse des Marktes reagieren können und passen die Stunden ihrer Angestellten dementsprechend an. Auch kann es von den ArbeitnehmerInnen gewollt sein eine bestimmte Art der Anstellung anzunehmen, sei es aus familiären Gründen (z.B. Mütter/Väter in Teilzeitjobs wegen der Kinderbetreuung; Studenten aus Zeitgründen, wegen der größeren persönlichen Freiheit). All dies hat zu der Entwicklung beigetragen. Für die Gesellschaft stellen diese atypischen Beschäftigungsformen eine Herausforderung dar, denn der Aspekt der sozialen Unsicherheit und der Mangel an Absicherung besonders im Krisenfall kann langfristig betrachtet zu einem Problem werden.

### Prekarität, eine Genderfrage?

Studien haben ergeben, dass Frauen auf Grund ihrer Erwerbsbiographie und immer noch vorherrschender Geschlechterrollen eher dazu neigen in ein prekäres Arbeitsverhältnis zu kommen. Im Bericht

des Sora-Instituts zu Prekarität wird die Gruppe, die am häufigsten in solchen Arbeitsverhältnissen zu finden ist, als weiblich, jung und mit einem niedrigen Bildungsniveau beschrieben (vgl. Kaupa 2002). Hierbei wird im Bericht hervorgehoben, dass das Merkmal Geschlecht eine zentrale Rolle spielt. Frauen neigen vermehrt dazu, auf Grund der Pflichten, die sie für den Haushalt und die Kindererziehung übernehmen, eher einen Teilzeitjob oder eine geringfügige Arbeit anzunehmen. Dies kann dazu führen, dass sie finanziell stärker von ihren Partnern abhängig werden, da ihr Gehalt nicht ausreicht um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Diese Art der Erwerbsbiographie kann auch im Alter zu Problemen führen, da auch ihre Pension entsprechend niedriger ausfällt.

Einen „positiven“ Effekt von atypischen Beschäftigungsformen, nämlich die persönliche Gestaltungsfreiheit in der Zeiteinteilung, wird von Frauen oft anders empfunden als von Männern. Frauen gehen oft in Teilzeit um eine Möglichkeit zu haben Beruf und Familie mit einander vereinbaren zu können, während Männer oft mehr Freizeit durch Flexibilität in ihrem Job gewinnen. Auch hier zeigt sich der große Unterschied zwischen den beiden Geschlechtern.

### Meine persönliche Erfahrung

Warum habe ich dieses Thema gewählt? Nun, es war für mich ein Anliegen darüber zu schreiben, da ich mich selbst einmal in einer Situation wiedergefunden habe, die als prekär bezeichnet werden kann. Denn auch wenn geringfügig Beschäftigte nicht primär als Menschen in einem prekären Arbeitsverhältnis gesehen werden, ist diese Art des Verdienstes oft nicht existenzsichernd. So auch bei mir. Bei mir haben die subjektiven Merkmale für eine gefühlte Situation der Ausbeutung gesprochen. In dem besagten Job kaum oder wenig soziale Inklusion vorhanden war. Auch die Genderfrage, finde ich, ist gerade bei atypischen Beschäftigungsformen ein wichtiger Aspekt und darf nicht außer Acht gelassen werden.

*Anna Kaufmann studiert VWL an der WU im Bachelor*

### Literaturverzeichnis:

- <sup>1</sup>Kaupa, I., Mosberger, B., Simbürger, E., & Steiner, K. (2002). ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG-MERKMALE UND TYPEN VON PREKARITÄT.
- <sup>2</sup>Keller, B., & Seifert, H. (2008). Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In Kongress "Die Natur der Gesellschaft" (pp. 4390-4405). Campus Verl..
- <sup>3</sup>Keller, B., & Seifert, H. (Eds.). (2007). Atypische Beschäftigung-Flexibilisierung und soziale Risiken (Vol. 81). edition sigma.
- <sup>4</sup>Pelizzari, A. (2009). Dynamiken der Prekarisierung: atypische Erwerbsverhältnisse und milieuspezifische Unsicherheitsbewältigung. BoD-Books on Demand.
- <sup>5</sup>Hardering, F. (2009). Prekarität und Prekarisierung. Jüngere Tendenzen der Debatte über die neue soziale Unsicherheit. Die Zukunft der Arbeit in Europa. Chancen und Risiken neuer Beschäftigungsverhältnisse. Bielefeld: transcript, 131-149.
- <sup>6</sup>Dörre, K. (2017, Oktober). Prekarität. In Lexikon der Arbeits- und Industrie-soziologie (pp. 258-262). Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.

# Gleiche Jobchancen für alle?

Der österreichische Arbeitsmarkt bietet Platz für viele seiner EinwohnerInnen. Angefangen von Chancengleichheit bis hin zu Verwirklichung der beruflichen Wünsche. Zumindest in der Theorie. Doch sind die Chancen wirklich für alle erwerbstätigen Personen in Österreich gleich? Von **Andjelka Puzic**

Österreich ist seit jeher ein beliebtes Einwanderungsland. Bereits zu Zeiten der k.u.k Monarchie wanderten Menschen aus Böhmen und Mähren in Österreich ein. Weitere große Zuwanderungswellen sind z.B. seit den 1960er Jahren als so genannter Zuzug der „GastarbeiterInnen“ (unter anderem aus der Türkei) bzw. seit der EU-Osterweiterung zu verzeichnen.

Dass dieser Wirtschaftsstandort beliebt ist, liegt sowohl an den vielfältigen Chancen am Arbeitsmarkt, wie auch am funktionierenden Sozial- und Rechtsstaat. Die Bevölkerungszahl erhöht sich stetig – unter anderem aufgrund der Zuwandernden aus den EU-Staaten. Die Statistik Austria ermittelte, dass im Jahr 2016 knapp 1,9 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich lebten, davon rund 483.100 in der zweiten Generation. Die Erwerbsarbeitsstruktur unterscheidet sich zwischen Einheimischen und Zuwandernden, besonders in Hinsicht auf Berufe mit niedrigem Bildungsniveau. Während nicht einmal ein Viertel der einheimischen Bevölkerung eine Anstellung als ArbeiterIn ausführt, sind es unter Zuwandernden fast 43%.

Das lässt sich zum einen auf die hohe Nachfrage nach ArbeiterInnen für Tätigkeiten zurückführen, welche auch ohne berufliche Qualifikationen oder Sprachkenntnissen ausgeübt werden können und somit als Einstiegsberuf für Zugewanderte vorerst geeignet erscheinen; andererseits lassen sich dafür auch viele weitere Gründe ermitteln. Einer davon ist die Ungleichbehandlung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt gegenüber Einheimischen bei gleicher Leistungsfähigkeit. Laut weiteren Untersuchungen der Statistik Austria fühlten sich im Jahr 2014 fast 22% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund als überqualifiziert, aber nur 9% der Einheimischen. Besonders Frauen begnügen sich öfters mit einem niedrigqualifizierten Beruf als Männer.

Nicht nur in Österreich, sondern weltweit lassen sich Ungleichbehandlungen von Zuwandernden am Arbeitsmarkt entdecken. Eine Ungleichbehandlung besteht dann, wenn die ethnische Herkunft, das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung bei gleicher Leistungsfähigkeit und Qualifikation als negatives Attribut zugewiesen wird und folglich zu einem Ausschluss, beispielsweise aus dem Bewerbungsverfahren, führt. Die Studie von Theodora Manolacos und Karin Sohler (2005) differenziert zwischen zwei Arten von Ungleichbehandlung am Arbeitsmarkt: Eine direkte – es wird bereits in der Stellenausschreibung nach ausschließlich einheimischen Arbeitskräften gesucht – und eine indirekte Ungleichbehandlung, welche durchaus schwieriger zu entdecken ist. Hier präsentiert sich ein/e ArbeitgeberIn oder Unternehmen nach außen als offen gegenüber Personen mit Migrationshintergrund, doch unter den Beschäftigten finden sich keine bzw. kaum solche in höher qualifizierten Berufen. Dementsprechend ist nicht nur der Zugang für höher qualifizierte Berufe eingeschränkt, sondern auch Aufstiegschancen sind geringer als bei Einheimischen.

Ob und wie eine Ungleichbehandlung am Arbeitsmarkt besteht, wird mit einer wissenschaftlichen Methode – dem so genannten

„Correspondance Testing“ – festgestellt. Dafür werden fiktive Bewerbungsbögen geschrieben und an diverse Stellenanzeigen ausgesandt. Diese weisen gleiche Berufserfahrungen und Qualifikationsprofile auf, unterscheiden sich lediglich durch den Namen: einige sind eindeutig einheimisch, andere nicht. Das Experiment erfasst nun die Reaktionen der Unternehmen in Form von Einladungen und Rückmeldungen von potenziellen ArbeitgeberInnen. Werden mehr Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund ausgesandt, um eine idente Zahl von Einladungen zu erhalten, so ist das als ein Ergebnis von Ungleichbehandlung zu interpretieren. Eine Studie des Instituts für Höhere Studien Wien ermittelte im Jahr 2013 mithilfe der Correspondance Testing-Methode die Jobchancen am Arbeitsmarkt von BewerberInnen mit Migrationshintergrund. Nach den Ergebnissen bestehen deutliche Anzeichen einer Diskriminierung der nicht einheimischen Bevölkerung am Arbeitsmarkt. Einheimische wurden insgesamt am häufigsten zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, gefolgt von BewerberInnen aus dem ehemaligen jugoslawischen Raum. Die niedrigste Quote erzielte die Gruppe der NigerianerInnen, mit einer bei knapp 19% gelegenen Einladungsrate.

Die ForscherInnen verweisen darauf, dass solche Quoten weltweit nicht untypisch sind und auch in weiteren EU-Ländern häufig zutreffen. Eine Lösung hierfür bieten anonyme Bewerbungen, die insbesondere einen Migrationshintergrund, Alter oder Geschlecht verbergen.

*Andjelka Puzic studiert Sozialökonomie an der WU Wien*

## Literaturverzeichnis:

<sup>1</sup> Statistik Austria\_Migration\_und\_Integration\_2017

<sup>2</sup> Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt Helmut Hofer, Gerlinde Titlbach, Doris Weichselbaumer, Rudolf Winter-Ebmer

## LESEKREIS „HAYEK“ mit Klausinger

|            |          |
|------------|----------|
| 20.03.2018 | D4.0.133 |
| 10.04.2018 | D2.0.334 |
| 24.04.2018 | D2.0.334 |
| 15.05.2018 | D2.0.334 |
| 29.05.2018 | D2.0.330 |
| 12.06.2018 | D2.0.330 |



# Kognitiver Kapitalismus: Die Kommodifizierung von Wissen

Wie es der Kapitalismus verlangt, sind Firmen heute permanent gezwungen neue Wege zu finden, um Gewinn zu machen. Die fortschreitende Technologisierung und damit Automatisierung wirft neue Fragestellungen über die Zukunft der Arbeit auf. Während manche geradezu optimistisch prophezeien, dass sich mit der Minimierung menschlicher Arbeit auch die Ausbeutung von ArbeiterInnen selbst abschafft, identifizieren andere eine neue Ära kapitalistischer Akkumulation und nennen sie kognitiver Kapitalismus. Ein Artikel von **Astrid Schögg**

In ihrer neuesten Ausprägung versteht sich die kapitalistische Ausbeutung von Arbeit nicht mehr als ein (post-)fordistischer Prozess, dessen Ziel unmissverständlich die Produktion materieller Güter ist. Der moderne Produktionsprozess ist zunehmend auf immaterielle Elemente aufgebaut – selbst simple landwirtschaftliche Produkte basieren auf einer Bandbreite wissenschaftlichen und technologischen Know-Hows (Srnicek, 2017).

Das grundlegendste Element des neuen Produktionsprozesses ist also Wissen. Innovation ist längst der Treiber für Wachstum und so sind Firmen zusehends abhängig von Know-How und Kreativität ihrer ArbeiterInnen. Dadurch wird die Profitrate von der Kommodifizierung des menschlichen Wissens und, wie Marx argumentiert, sogar des Lebens selbst abhängig. Marx nennt dieses Phänomen die „Aneignung des general intellects“ und schreibt: „Die Entwicklung des capital fixe zeigt an, bis zu welchem Grade

das allgemeine gesellschaftliche Wissen, knowledge, zur unmittelbaren Produktivkraft geworden ist und daher die Bedingungen des gesellschaftlichen Lebensprozesses selbst unter die Kontrolle des general intellect gekommen und ihm gemäß umgeschaffen sind.“ (Marx, 1857-1859)

So lässt es sich erklären, dass Arbeitszeit und Freizeit heute nicht mehr klar abgegrenzt werden können. Das Kapital muss auf mehr als den regulären Arbeitstag zugreifen, es muss sich nun die relationalen, sentimental und zerebralen Fähigkeiten des Menschen zu Nutze machen (Fumagalli, 2011). So wird die traditionelle industrielle Arbeiterklasse zunehmend durch knowledge workers ersetzt, oder durch das „Kognitariat“ (Srnicek, 2017).

Als logische Konsequenz dieses Wandels können wir die Festigung der Aneignungsformen von menschlichem Wissen durch das Kapital beobachten. Die erste und offensichtlichste Maßnahme ist der konsequente

Aufbau des Rechts auf intellektuellem Eigentum. Da im kognitiven Kapitalismus die Produktivkraft – der Treiber für Innovation – im Kopf der ArbeiterInnen steckt, müssen sich Firmen den exklusiven Zugang darauf sichern (Vercellone, 2006).

Eine zweite Umstrukturierung ist die fortschreitende Kommerzialisierung der Hochschulen. Diese lässt sich heute an vielen Punkten beobachten. Die Überstimulation durch Werbebanner, Produktsamples und Unternehmenslogos an der Wirtschaftsuniversität Wien ist dafür beispielhaft. Junge Menschen werden an Universitäten so dem gesamten kapitalistischen Kreislauf ausgesetzt: als immaterielle ArbeiterInnen in Ausbildung, als Subjekte des Konsumregimes und als Produktionsfaktor in schlecht bezahlten Nebenjobs (Witthof, 2018).

Dabei ist besonders die Rolle von Informations- und Kommunikationstechnologien hervorzuheben. Während die Entwicklung des Internets stark mit Universitäten assoziiert ist und damit aus öffentlichen Mitteln finanziert wurde und auf offenen Protokollen basierte, wurde diese Innovation heute wiederum kommerzialisiert. (Witthof 2018). So befindet sich die Lehre in einer konsequenten Transformation in Richtung E-Learning, die das Studieren ohne digitale Technologien und die dazugehörigen Produkte unmöglich macht.

Auch Terranova (2000) argumentiert, dass der Kapitalismus alle menschlichen Praktiken in commodity relations umwandelt. Für die Technologisierung bedeutet das, dass Menschen zu Subjekten ihrer „digitalen Assistenten“ werden (Fuchs, 2010). So wird das Befüllen digitaler Plattformen wie Facebook und Youtube als weitere Form der immateriellen Arbeit bezeichnet – dass diese Plattformen jedoch nicht gänzlich immateriell

## SOLVXII „AKTUELLE DEBATTEN“

|            |             |   |                      |                  |          |
|------------|-------------|---|----------------------|------------------|----------|
| 11.04.2018 | 18:00-20:00 | Einführung  | <u>Kapellar</u>      |                  | D5.1.001 |
| 18.04.2018 | 16:30-19:30 | Geldpolitik   | <u>Rabitsch</u>      | Schütz           | D3.0.225 |
| 09.05.2018 | 16:30-19:30 | Fliskalpolitik  | <u>Stiassny</u>      | <u>Hemberger</u> | D4.0.022 |
| 23.05.2018 | 16:30-19:30 | Entwicklungsökonomie                                  | <u>Crespo-Cuarez</u> | Jäger            | TC 5.13  |
| 30.05.2018 | 16:30-19:30 | Ökonometrie   | Kastner              |                  | D4.0.022 |
| 06.06.2018 | 16:30-19:30 | Theorie Vs. Praxis am Beispiel Feministische Ökonomie | <u>Michalitsch</u>   | Mader            | D4.0.022 |
| 13.06.2018 | 16:30-19:30 | Methoden am Beispiel Verteilung                       | Fessler              | <u>Theine</u>    | TC 2.03  |
| 20.06.2018 | 16:30-19:30 | Spieltheorie  | Berger               | <u>Thyreon</u>   | TC 5.27  |

sind, lässt sich am Energiekonsum der betreffenden Datenzentren erkennen. Auch diese ökologische Komponente der Technologisierung wird häufig ausgeblendet.

Da diese Ausführungen technologiekritisch erscheinen mögen, ist es wichtig, zu betonen, dass Informations- und Kommunikationstechnologien als digitale Infrastruktur bezeichnet werden (Srnicek, 2017) und somit nicht per se abzulehnen sind. Viel mehr ist anzuerkennen, dass diese Infrastruktur analog institutionalisierter Machtstrukturen verläuft und die bestehenden Klassenverhältnisse verstärkt (Likavcan & Scholz-Wäckerle, 2017).

Gleichzeitig werden sowohl Bildung als auch Technologien als neue Emanzipationspotenziale gesehen. Witheford (2018) ortet Chancen, die intellektuellen Kapazitäten, die im Hochschulbereich geformt werden, wieder umzuorientieren. So könnten alternative Recherchenetzwerke entstehen, die einen alternativen Plan „von unten“ aufziehen.

Likavcan & Scholz-Wäckerle (2017) umreißen indes ein Konzept, wie Technologie wieder beschlagnahmt und ideologisch umgewidmet werden kann. Sie beziehen sich dabei auch auf die „Hacker“-Kultur der 1990er, deren Hauptcharakteristik das Spielen mit systemischen Grenzen war. Auch heute konnte so ein Netzwerk als „Biotop für substantielle institutionelle Veränderungen“ fungieren.

Beide Ansätze hätten somit zum Zweck, sich von der Kommodifizierung von Wissen zu emanzipieren und damit aus dem (kognitiven) Kapitalismus auszubrechen. Da der kognitive Kapitalismus wie oben dargelegt die gesellschaftliche Praxis und damit „den realen Lebensprozess“ auszubeuten versucht, ist jedenfalls eine kollektive und organisierte Abwehr notwendig.

*Astrid Schögggl studiert SEEP an der Wirtschaftsuniversität Wien*

## Literatur:

- Dyer-Witthford, N. (2018). Cognitive Capitalism and the Contested Campus. *European Journal of Higher Education*, 2, 71–93.
- Fuchs, C. (2015). The Digital Labour Theory of Value and Karl Marx in the Age of Facebook, YouTube, Twitter, and Weibo. *Reconsidering Value and Labour in the Digital Age*, (Postone 1993), 26–41. [https://doi.org/10.1057/9781137478573\\_2](https://doi.org/10.1057/9781137478573_2)
- Fumagalli, A. (2012). Twenty Theses on Contemporary Capitalism (Cognitive Biocapitalism). *Angelaki: Journal of the Theoretical Humanities*, 16(3), 7–17. <https://doi.org/10.1080/0969725X.2011.626555>
- Likavcan, L., & Scholz-Wäckerle, M. (2016). Technology appropriation in a de-growing economy. *Journal of Cleaner Production*, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.134>
- Marx, K. (1857). *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie*. Retrieved from <http://dhcm.inkrit.org/wp-content/data/mew42.pdf>
- Srnicek, N. (2017). Platform capitalism.
- Terranova, T. (2000). Free Labor: PRODUCING CULTURE FOR THE DIGITAL ECONOMY. *Social Text*, 18(2 63), 33–58. [https://doi.org/10.1215/01642472-18-2\\_63-33](https://doi.org/10.1215/01642472-18-2_63-33)
- Vercellone, C. (2007). From formal subsumption to general intellect: Elements for a Marxist reading of the thesis of cognitive capitalism. *Historical Materialism*, 15(1), 13–36. <https://doi.org/10.1163/156920607X171681>



IST DIR DAS  
STUDIUM  
AUCH OFT ZU  
MONOTON?

**DIE WIPOL  
BRINGT  
VIELFALT  
IN DEIN  
STUDIUM**

Bewirb dich bis  
10. Juni 2018  
auf [wipol.at](http://wipol.at)

Innerhalb eines Jahres schafft die Wirtschaftspolitische Akademie mit Diskussionen, Workshops und Trainings einen Rahmen für wirtschaftspolitische Themen, die im Studium zu kurz kommen. Wir richten uns dabei an Studierende aller Studienrichtungen – unser gemeinsamer Nenner ist das Interesse an einer sozialeren Wirtschaftspolitik, von der alle etwas haben.



**wipol**  
AKADEMIE

# Bildung oder Ausbildung?

Bildung soll im Sinn der Aufklärung verstanden den Ausgang aus der selbstverschuldeten Unmündigkeit bedeuten, selbstverschuldet weil der Mensch sich weigert seinen Verstand zu bedienen, wie Kant es nennt. Unter den heutigen Strukturen erscheint es allerdings fragwürdig, ob dieses Ideal aufrechterhalten wird.

Ein Artikel von **Laura Porak**

## Was ist Bildung?

Bildung soll den Menschen durch Herausbildung eines kritischen Bewusstseins zu einer mündigen Person machen und ihn zu selbstbestimmtem Handeln und eigenständigem Mitgestalten an den gesellschaftlichen Lebensverhältnissen befähigen (vgl. Lederer). Immanuel Kant sah in Bildung den Ausgang des Menschen aus seiner selbstverschuldeten Unmündigkeit, indem sie zu kritischem Denken und Denken in Zusammenhängen anregt und zu Aufklärung führt. Im Humanismus wird Bildung zum Letztzweck von Erziehung, Allgemeinbildung wird zum Selbstzweck und benötigt keine Legitimation gegenüber Verwertungszwecken (vgl. Lederer). Bildung ist die freie Entfaltung aller dem Menschen innewohnenden Fähigkeiten, sie ist sowohl Prozess als auch Ergebnis einer Persönlichkeitsentfaltung und damit die Menschwerdung des Menschen (vgl. Lederer). Der Prozess, in dem Denken gelernt wird, ist das Ziel.

Diese soll in Bildungseinrichtungen vermittelt werden und zur Formierung einer aufgeklärten, kritischen Bevölkerung beitragen.

## Degradierung zur Ausbildung

Betrachtet man unsere heutigen Bildungsinstitutionen wird deutlich, dass dieses humanistische Ideal kaum mehr vorherrschend ist. Dies lässt sich zum einen an einem immer geringer werdenden Anteil von Studierenden in den Humanwissenschaften erkennen, wie auch durch eine veränderte Motivationsstruktur unter Studierenden, die vordergründig am Output eines Kurses interessiert sind. Dieser Wandel steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Unterwerfung der Gesellschaft und ihrer Teilbereiche unter die neoliberale Marktlogik, die eine starke Fokussierung auf das Ergebnis mit sich bringt und sich in den für die Ökonomie typischen geschlossenen Input-Output-Systemen widerspiegelt (vgl. Olssen and Peters. 2005. P. 324).

Bildung soll in effizientem Maße die gewünschten Subjekteigenschaften hervorbringen (vgl. linksnet.de) und wird damit ihres kritischen Potentials beraubt und zur Ausbildung degradiert. Sie wird in einem Anpassungslernen an die gesellschaftlichen Bedingungen instrumentalisiert und auf dem Arbeitsmarkt verwertbar gemacht (vgl. Lederer). Erworben werden sollen verbriefbare Fähigkeiten oder Kompetenzen zur beruflichen Handlungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit um die eigene Position am Arbeitsmarkt abzusichern (vgl. Lederer). Der erwartete Output bemisst den vertretbaren Input, ein bestimmter Nutzen wird gegen die Kosten abgewogen: Die investierten Ressourcen werden als Investition in eine neue Form des Kapitals betrachtet, das Humankapital (vgl. Lederer).

Mit dem Anspruch, auf dem Arbeitsmarkt verwertbares Humankapital zu generieren, verändert sich auch die gewünschte Form der Bildung, Fähigkeiten wie kritisches Denken oder Denken in größeren Zusammenhängen scheinen wenig nützlich, viel mehr liegt der Fokus auf Formen von Wissen, die praktisch am Arbeitsumfeld orientiert sind und der konkreten Umsetzung von bestimmten Aufgaben dienen. Diese können unter den Begriffen Kompetenzen bzw. Fähigkeiten zusammengefasst werden, sie zielen immer auf ein Können ab, eine Anwendung, die Lösung eines Problems (vgl. Liessmann. S. 16).

## Verwertungslogik und Emanzipation, ein Widerspruch

Heute liegt der Wert von Bildung in einer noch nie dagewesenen ökonomischen Relevanz (vgl. Sauer. S. 46). Der Erwerb von Fähigkeiten und Kompetenzen, die vom Arbeitsmarkt verlangt werden, hat wenig mit dem ursprünglichen Verständnis von Bildung zu tun, diese Art der Ausbildung macht das Individuum lediglich zu einem auf dem Arbeitsmarkt gut verwertbaren Glied der Gesellschaft. Bildung wird unter dem Diktat des Verwertungszwangs zu einem Programm, das bei der Aufbereitung kognitiver Ressourcen für den Arbeitsmarkt unerlässlich ist (vgl. Liessmann. S. 30). Damit wird sie allerdings vollkommen für den Markt instrumentalisiert. Durch die Eingliederung in den Markt und die Gesellschaft verlieren die Bildung, deren Ergebnis eine reflektierte Auseinandersetzung mit der Welt sein sollte, (vgl. Lederer) sowie das Individuum sein kritisches Potential. Die Verwertungslogik steht in Widerspruch zu emanzipatorischer Bildung, die Menschen dazu befähigt, kritisch und reflexiv zu denken, um soziale Herrschaftsverhältnisse zu hinterfragen (vgl. Sauer. S. 51).

## Der Verlust kritischen Potentials

Bildung als Selbstzweck wurde durch eine an Ergebnissen orientierte Ausbildung ersetzt, in der repetitiv Fähigkeiten erlernt werden, die später eine gewisse Beschäftigungsfähigkeit sichern sollen. Eine kritische Auseinandersetzung mit dem Gegenstand wird verunmöglicht, indem weder die Zeit noch der Raum für ausreichende Tiefe gegeben wird. Das Wissen bleibt oberflächlich, wird gerade so weit vertieft, wie es zur Erfüllung der Aufgaben notwendig ist (vgl. Liessmann). Der Verlust des kritischen Potentials wird auch durch eine Vereinheitlichung der Inhalte der Curricula von Universitäten voran getrieben, wobei allerdings auch von Seiten der Studierenden Alternativen wenig gewünscht bzw. gefordert werden, da diese nicht notwendig sind um einen Abschluss zu erhalten (vgl. Liessmann).

## Das Individuum und die Gesellschaft

Dabei sollte nicht vergessen werden, dass Bildung schon immer zwei Seiten hatte: zum einen die Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten des Einzelnen und zum anderen die Ansprüche der Gesellschaft. Durch die Aneignung von Fähigkeiten, die die Gesellschaft für wichtig erachtet, erfolgt eine Steigerung der Entfaltungsmöglichkeiten des Individuums (vgl. Liessmann. S. 49). Der/die Einzelne sollte in Auseinandersetzung mit sich, der Welt, dem Wissen und der Kultur erfahren, was er/sie sein kann und in einem bildenden Selbstgewinnungsprozess Mündigkeit erlangen (vgl. Liessmann. S. 50).

Doch nur eine Orientierung am Nützlichen erlaubt die Universalisierung des Bildungsanspruchs (vgl. Liessmann. S. 50) im modernen Kapitalismus, da sonst die gesellschaftlichen Kosten der Bildung bei weitem ihren Nutzen übersteigen würden. Es kommt zu einem Widerspruch zwischen dem Wunsch, die Fähigkeiten und Bedürfnisse des/der Einzelnen zu beachten, und zugleich jene Kompetenzen zu produzieren, die für den Markt von Interesse sind auf (vgl. Liessmann. S. 51).

Den Kapitalinteressen entsprechend wird Bildung heute kommerzialisiert und standardisiert, um auf diese Weise eine Vergleichbarkeit zwischen unterschiedlichen Bildungsbiographien, Qualifikationen und Kompetenzen sicherzustellen, wie es sich in PISA oder dem Bologna-



System widerspiegelt. In Orientierung am bürgerlichen Gedanken der sozialen Positionierung durch Bildung wird unter dem Deckmantel der Chancengleichheit ein von neoliberalen Wettbewerbsvorstellungen geprägtes System geschaffen, dessen einzige Annäherung an eine gerechtere Gesellschaft die Verwertung am Markt ist (vgl. Liessmann. S. 51). Gleichzeitig verlieren formale Bildungsabschlüsse ihre Bedeutung, wenn Zweifel an den damit verbundenen bescheinigten Leistungen und Qualifikationen aufkommt (vgl. Liessmann. S. 54), was weiter zu einer internationalen Standardisierung führt.

Das Individuum investiert entsprechend seiner Präferenzen optimal in Bildung, dies soll nach ökonomischer Logik zu einer Optimierung der gesamten Wohlfahrt führen. Faktisch werden allerdings nur die Kapitalinteressen bedient, indem ihnen der Markt fähige ArbeiterInnen zur Verfügung stellt. Die Ausbildung zu Angestellten bzw. Arbeitern ist zugleich auch Ausbildung zu Konsumenten und Produzenten, die in den Strukturen der Kulturindustrie verhaftet sind und denen durch die fortwährende Unterhaltung mit immer Gleichem die Möglichkeit der kritischen Reflexion genommen wird (vgl. Adorno. Horkheimer.).

### Der Eigenwert von Bildung

Dem entgegengewirkt werden kann einzig durch eine kritische Reflexion des Gegenstandes der Gesellschaft. Bildung bedeutet auch Kritik an herrschenden gesellschaftlichen Verhältnissen und radikalen Zweifel. Sie verfügt über einen nicht-quantifizierbaren Eigenwert, der sich der Logik des Marktes entzieht. Der/die Gebildete soll die Welt als solche verstehen und versuchen dazu beizutragen eine bessere, humanere Welt zu hinterlassen als vorgefunden. Dabei soll er den Genuss des Lebens im Sinne von menschlichen Kulturgütern und Freuden des Mensch-Seins nicht negieren (vgl. Lederer), viel mehr sollen diese Ausdruck im humanistischen Bildungsideal finden.

Dafür müsste eine radikale Loslösung vom Markt stattfinden, die aber in unserer heutigen von Konsum bestimmten Gesellschaft nur mehr selten möglich ist, viel zu eng sind heute letztlich alle Sphären der Gesellschaft mit der Ökonomie verschränkt.

### Der Eigenwert von Bildung

Dem entgegengewirkt werden kann einzig durch eine kritische Reflexion des Gegenstandes der Gesellschaft. Bildung bedeutet auch Kritik an herrschenden gesellschaftlichen Verhältnissen und radikalen Zweifel. Sie verfügt über einen nicht-quantifizierbaren Eigenwert, der sich der Logik des Marktes entzieht. Der/die Gebildete soll die Welt als solche verstehen und versuchen dazu beizutragen eine bessere, humanere Welt zu hinterlassen als vorgefunden. Dabei soll er den Genuss des Lebens im Sinne von menschlichen Kulturgütern und Freuden des Mensch-Seins nicht negieren (vgl. Lederer), viel mehr sollen diese Ausdruck im humanistischen Bildungsideal finden.

Dafür müsste eine radikale Loslösung vom Markt stattfinden, die aber in unserer heutigen von Konsum bestimmten Gesellschaft nur mehr selten möglich ist, viel zu eng sind heute letztlich alle Sphären der Gesellschaft mit der Ökonomie verschränkt.

#### Literaturverzeichnis:

Adorno, Theodor W. Max Horkheimer. Dialektik der Aufklärung.

Lederer, Bernd. Was meint eigentlich Bildung? Ein Essay über die oft vergessenen, aber unverzichtbaren Dimensionen von Bildung. [https://www.uibk.ac.at/iez/mitarbeiterinnen/senior-lecturer/bernd\\_lederer/downloads/was-ist-eigentlich-bildung.pdf](https://www.uibk.ac.at/iez/mitarbeiterinnen/senior-lecturer/bernd_lederer/downloads/was-ist-eigentlich-bildung.pdf). zuletzt zugegriffen: 28.12.2017.

Liessmann, Konrad Paul. 2017. Bildung als Provokation. Wien: Oaul Zsolnay Verlag.

Linksnet. <https://www.linksnet.de/artikel/20440>. zuletzt zugegriffen: 28.12.2017.

Olssen, Mark and Michael A. Peters. 2005. Neoliberalism, higher education and the knowledge economy: from the free market to knowledge capitalism. Journal of Education Policy Vol. 20, No. 3, May 2005, pp. 313–345

Sauer, Petra. 2017. Von der Bildung für Eliten zur Ausbildung für Alle. Die Verwertungslogik tertiärer Bildung. In Kurswechsel. Heft 2/2017.

*Laura Porak hat Soziologie und VWL im Bachelor studiert und beginnt nun mit dem neuen Economics-Master an der WU*

# Spaces of Work

## Global Capitalism and the Geographies of Labour

Noel Castree, Neil Coe, Kevin Ward und Mike Samers | Spaces of Work: Global Capitalism and the Geographies of Labour | SAGE Publications Ltd. | 1. Auflage (2004) | 303 Seiten | 46,73 Euro (40,99 Pfund) | rezensiert von **Max Veulliet**

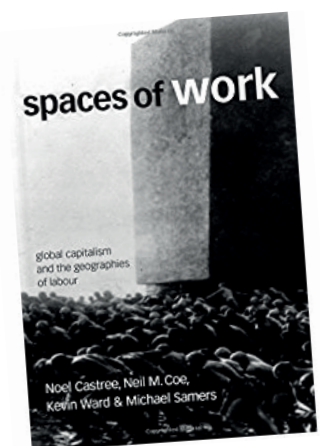
Arbeit nimmt im Leben des Menschen einen maßgeblichen Platz ein. „Die Arbeit ist zunächst ein Prozeß zwischen Mensch und Natur, ein Prozeß, worin der Mensch seinen Stoffwechsel mit der Natur durch seine eigne Tat vermittelt, regelt und kontrolliert.“ So schrieben Karl Marx und Friedrich Engels (Marx 1968:192).

Hannah Arendt sieht Arbeit als Zwang zur Erhaltung des Lebens, dem der Mensch von der Geburt bis zum Tod ständig unterliegt und in Unterscheidung zum Handeln und Herstellen (Arendt 2007:211).

Die UN-Behörde UNDP sieht Arbeit wie folgt: „Work enables people to earn a livelihood and be economically secure“ (UNDP 2015:1) Ihren Zahlen nach haben 3,2 Milliarden Menschen weltweit einen (formellen) Job. Alleine diese Zahl sagt aber nichts darüber aus, wie die Arbeit dieser Menschen im Raum verortet ist. Dieser Frage widmeten sich bereits Anfang der 2000er-Jahre Noel Castree, Neil M. Coe, Kevin Ward und Michael Samers von der University of Liverpool sowie der University of Manchester in ihrem Buch, dass sich explizit an Studierende und Lehrende richtet: Spaces of Work: Global Capitalism and

the Geographies of Labour.

Ausgehend von den Beobachtungen gravierend unterschiedlicher Arbeitsbedingungen, oft sehr national orientierter Arbeiter\_innenbewegungen und Arbeitsmigration, gehen die Autoren der Frage nach, wie die geographischen Begriffe place, space und scale damit zusammenhängen. Place (übersetzt am ehesten mit Ort), weil Arbeit der am stärksten lokal verankerte Produktionsfaktor ist. Space (hier: Raum), weil sich Produktionsverhältnisse und ihre vielfältigen (Quer-)Verbindungen im globalisierten Kapitalismus den Raum für ihre Verbreitung schaffen. Scale (hier: Maßstab), um unter anderem zu verdeutlichen, dass sich in Arbeits- und Produktionsverhältnissen auch unterschiedliche Machtstrukturen herausbilden, die ein Handeln auf verschiedenen Ebenen ermöglichen. (Ein Beispiel: Ein internationaler Konzern hat sehr viele Möglichkeiten für einen Produktionsstandort, während einzelne Arbeiter\_innen, zumeist durch familiäre, monetäre und regulative Zwänge örtlich eng gebunden, nur eine deutlich ge-



ringere Auswahl an möglichen Arbeitsstätten haben; ein Streik, andererseits, kann kurzfristig auf lokaler Ebene für Arbeiter\_innen ein machtvoll Instrument sein.) Mit diesen drei Begriffen ist klar, dass das Buch am ehesten im Bereich der Sozial- und Wirtschaftsgeographie zu verorten ist, aber gerade auch für Sozioökonom\_innen und Volkswirtschaftler\_innen interessante Inhalte bietet.

Die Autoren stellen bereits in der Einleitung ihre Prämisse klar: Unsere Arbeitswelt ist global durch die Gesellschaftsordnung der Kapitalismus dominiert. Das Ziel für Unternehmen in dieser Ordnung ist Profit – und nicht soziale Gleichheit, glückliche Menschen oder Umweltschutz. Mit diesem Wissen und im Gegensatz zu den gewohnten Universalitätsansprüchen vieler Wirtschaftslehrbücher legt die Einleitung auch die politische Ausrichtung des Buches offen: „We align ourselves with that broader movement called ‘critical social science’. This puts us on the left of the political spectrum“ (Castree 2004:xvi). Und sie bemühen an dieser Stelle gleich noch einmal Marx: „Die Philosophen haben die Welt nur verschieden interpretiert, es kommt drauf an, sie zu verändern.“ (Marx und Engels 2016:17).

Zum konkreten Inhalt des Buches: Im ersten Teil werden die bereits teilweise genannten spezifischen Begriffe definiert sowie eine Analyse der momentanen Arbeitswelt formuliert. Der zweite Teil verortet zuerst Arbeit lokal und widmet sich dann den örtlich unterschiedlichen Varianten der Arbeit. An dritter Stelle steht die räumliche Mobilität (Migration) von Arbeit als eine Möglichkeit der Arbeiter\_innen, die Maßstabsebene von Arbeit zu ändern und so zu internationalisieren (movement across space, Kapitel 7). Kapitel 8 behandelt dementsprechend Kooperation zwischen Arbeiter\_innen

over space. Das führt im abschließenden Teil direkt zu einer Analyse der geographical dilemmas of justice und was wir daraus (hoffentlich) lernen können. Ein Beispiel dafür ist, das Kapitalformen abgesehen von Arbeitskraft weltweit so gut wie ungehindert mobil sind, während Arbeiter\_innen durch Grenzen und andere Hürden in ihrer Organisation und Mobilität nicht frei sind. Angesichts solcher Herausforderungen tut das Buch gut daran, in den letzten Zeilen Eric Hobsbawm zu zitieren: „The world will not get better on its own.“ (Hobsbawm 2003:12).

#### Literatur:

- Arendt, Hannah. 2007. Vita activa oder Vom tätigen Leben. 6. München Berlin Zürich: Piper Taschenbuch.
- Castree, Noel, Hrsg. 2004. Spaces of work: global capitalism and geographies of labour. London ; Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hobsbawm, Eric. 2003. Interesting Times. A Twentieth-Century Life. New Ed. London: Abacus.
- Marx, Karl. 1968. Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie. Bd. 1. Berlin/DDR: Dietz Verlag.
- Marx, Karl, und Friedrich Engels. 2016. Karl Marx / Friedrich Engels - Gesammelte Werke. Anaconda Verlag.
- UNDP, Hrsg. 2015. Work for Human Development. Human Development Report 2015. New York, NY: United Nations Development Programme.

Max Veulliet studiert  
SEEP an der WU

# Erwerbs- vs. Care-Arbeit: Welche Anreize braucht unsere Gesellschaft?

Die ungleiche Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern führt zu finanziellen und beruflichen Nachteilen und Abhängigkeitsverhältnissen. Welche Anreize sollten, insbesondere im Hinblick auf den technologischen Wandel, gesetzt werden? Eine Analyse mit Fokus auf dem Gebiet der Kinderbetreuung von **Eva Six**

Wenn von „Arbeit“ die Rede ist, denken viele zunächst nur an die konventionelle Erwerbsarbeit – die unbezahlte Reproduktionsarbeit oder sogenannte „Care-Arbeit“, welche sich vorwiegend aus Haushalts- und Pflegetätigkeiten zusammensetzt, bleibt oftmals unbeachtet. Der Begriff der Care-Arbeit bezeichnet dabei nicht nur die bloße Versorgung von Menschen, sondern sie beinhaltet Tätigkeiten, die dazu beitragen, dass jede Person gut aufwächst, gut lebt und würdevoll altert (vgl. Gubitzer & Mader, 2011). Jeder Mensch ist somit zu einem Zeitpunkt in seinem Leben auf die Care-Arbeit von jemand anderem angewiesen. Im Rahmen dieses Textes soll die Kinderbetreuung, als Teil der Care-Arbeit, im Mittelpunkt stehen.

#### Ein Problemaufriss

Derzeit ist das Ausmaß an Care-Tätigkeiten zwischen den Geschlechtern sehr ungleich verteilt. Frauen übernehmen den

größten Teil der unbezahlten Versorgungsleistungen und somit ist der Bereich Care-Arbeit einer der zentralsten Themenschwerpunkte der feministischen Ökonomie (vgl. Gubitzer & Made, 2011).

Die Ungleichverteilung unbezahlter Arbeit geht strukturell mit einer Ungleichverteilung von (aus bezahlter Arbeit lukriertem) Einkommen einher. Mit anderen Worten: Personen, die vermehrt Care-Arbeit leisten, sind finanziell oft von ihren Partnern (selten Partnerinnen) abhängig. Darüber hinaus führt der Einkommensverlust über den gesamten Lebenszyklus eines Menschen zu einem stark reduzierten Pensionsanspruch, da es sich dabei in Österreich um eine Versicherungsleistung, abhängig von Beitragszahlungen aus Erwerbseinkommen, handelt. Der Sachverhalt ist klar: Wer nicht in das Versicherungssystem einbezahlt, erhält keine (weniger) Leistung. Dieser Umstand resultiert aus der Sichtweise, dass „Lohn“ mit „Leistung“ gleichzusetzen

sei, unbezahlt geleistete Care-Arbeit hierbei nicht als Leistung angesehen wird und gesellschaftlich, als auch für ökonomische Analysen, oftmals unsichtbar bleibt.

Jedoch kommt es nicht nur zu direkten, finanziellen Einbußen im Rahmen von Karenzzeiten und Teilzeitarbeit, sondern auch im Hinblick auf die berufliche Karriere sind Menschen (insbesondere Frauen), die Care-Arbeit leisten, benachteiligt, da ArbeitgeberInnen bei Anstellungen und Beförderungen eine mögliche Mutterschaft berücksichtigen (Orloff, 2010).

#### Welche Lösungsansätze gibt es?

Eine Reduktion der Höchstarbeitszeit für alle würde eine gleichere Aufteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern erleichtern und die Ungleichheit von Löhnen und Pensionsansprüchen vermindern. Denn eine Gleichverteilung der bezahlten Arbeit fördert die Gleichverteilung der unbezahlten

Arbeit zwischen den Geschlechtern.

Auch die Einführung eines Bedingungslosen Grundeinkommens würde sowohl die Einkommensungleichheit als auch finanzielle Abhängigkeitsverhältnisse reduzieren und im Allgemeinen die Wahlfreiheit über die Verwendung der eigenen Zeit auf formelle oder informelle Tätigkeiten verbessern.

Derzeit erscheinen in Österreich diese beiden Ansätze zwar politisch nicht umsetzbar, jedoch können auch innerhalb des gegenwärtigen Systems „Anreize“ für Veränderung gesetzt werden. Die Entscheidung, wer Betreuungsleistungen übernimmt bzw. ob man (frau) Teilzeit oder Vollzeit arbeitet, hängt maßgeblich vom Kinderbetreuungsangebot und den Karenzmodellen in einem Land ab (vgl. Jaumotte, 2003).

### Ein Vergleich von Karenzmodellen

Dearing (2016) analysiert in ihrem Paper „Gender equality in the division of work“ verschiedene Karenzmodelle auf der Suche nach einer „idealen“ Variante, welche am besten Anreize zur Reduktion der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern setzen soll. Dabei kommt sie zum Ergebnis, dass Einkommensgleichheit zwischen Frauen und Männern nur durch eine Erhöhung der Erwerbsarbeit von Frauen und einer ausgewogeneren Aufteilung der Care-Tätigkeiten zwischen den Geschlechtern erreicht werden kann.

Daher sollten sowohl übermäßig kurze als auch übermäßig lange Karenzzeiten vermieden werden, und insbesondere Evidenz aus Schweden und Norwegen verweist darauf, dass eine „reservierte“ Karenzzeit für Männer zu positiven Effekten führt (vgl. Duvander & Johansson, 2012; Ekberg et al., 2013; Kotsadam & Finseraas, 2011). Darüber hinaus zeigt eine Studie aus Deutschland, dass Karenzmodelle mit kürzeren Karenzzeiten aber großzügigerem Kinderbetreuungsgeld eine höhere Inanspruchnahme durch Männer ver-

zeichnet (vgl. Pull & Vogt, 2010).

Basierend auf ihren Analysen entwickelte Dearing (2016) den „Equal Gender Division of Labour (EGDL)“-Indikator und nimmt ein „ideales“ Karenzmodell an, welches 14 Monate lang und gut bezahlt sein sollte und vorsieht, dass die Hälfte der Karenzzeit von Männern übernommen wird. Anhand dieses Modells analysiert sie die Karenzregelungen verschiedener europäischer Länder (siehe Abbildung 1).

In Österreich kam es zu einer Änderung der Karenzregelung bzw. des Kinderbetreuungsgeldes, welche mit 1.3.2017 in Kraft trat (diese Maßnahme ist somit in Abbildung 1 noch nicht berücksichtigt). Es kann seither zwischen dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld und dem pauschalen Kinderbetreuungsgeldkonto entschieden werden, bei welchem eine Teilung der Karenzzeit durch beide Elternteile eine längere Bezugsdauer ermöglicht. Zusätzlich wurde noch ein Familienzeitbonus eingeführt, welche eine Geldleistung für jene Väter darstellt, die ihre Erwerbstätigkeit direkt nach der Geburt unterbrechen (vgl. BMFJ 2018).

Problematisch bei dem Ansatz von Dearing (2016) ist, dass zwar Karenzregelungen gewissermaßen vergleichbar gemacht werden, jedoch keine Informationen zu den verfügbaren Kinderbetreuungseinrichtungen angeführt werden.

### Gibt es das „ideale“ Modell?

Ein Modell, wie von Dearing (2016) vorgestellt, würde kurzfristige Anreize setzen, um die Einkommensungleichheit und Abhängigkeitsverhältnisse zwischen den Geschlechtern zu mindern: Einerseits durch die gerechtere Aufteilung der Care-Tätigkeiten zwischen den Geschlechtern bzw. PartnerInnen, andererseits durch die möglichst schnelle Rückkehr zur Erwerbsarbeit auf Vollzeitbasis. Insbesondere im Hinblick auf

den fortschreitenden technologischen Wandel stellt sich jedoch die Frage, ob es unser langfristiges Ziel sein sollte, dass jeder/jede so viel arbeitet wie möglich.

Darüber hinaus unterscheiden sich Präferenzen hinsichtlich der individuellen Zeitgestaltung stark. Das Ziel sollte in einer realen Wahlmöglichkeit liegen: je nach Präferenz sollte jede/r (sowohl Männer als auch Frauen) die Möglichkeit haben, Care-Tätigkeiten zu übernehmen und/oder einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Dabei müssen finanzielle Nachteile und Abhängigkeiten als Folge der Entscheidung verhindert werden. Darüber hinaus müssen für eine echte Wahlfreiheit auch traditionelle Rollenzuschreibungen in der Gesellschaft (weiter) aufgebrochen werden und Care-Tätigkeiten als Leistung/Arbeit und nicht zuletzt Fundament der Funktionsweise unserer Gesellschaft anerkannt werden.

Durch Karenzmodelle und einen Ausbau der Kinderbetreuungsplätze können Anreize gesetzt werden, Ungleichheit und Abhängigkeiten zwischen den Geschlechtern zu vermindern. Langfristig, insbesondere im Hinblick auf die sinkende Nachfrage an Arbeitskraft im Rahmen des technologischen Wandels, kann Gleichheit nur durch weitreichendere Ansätze wie einer Verringerung der Arbeitszeit oder einem bedingungslosen Grundeinkommen erreicht werden.

*Eva Six studiert VWL im Master an der WU und beschäftigt sich mit Ungleichheitsforschung und feministischer Ökonomie*

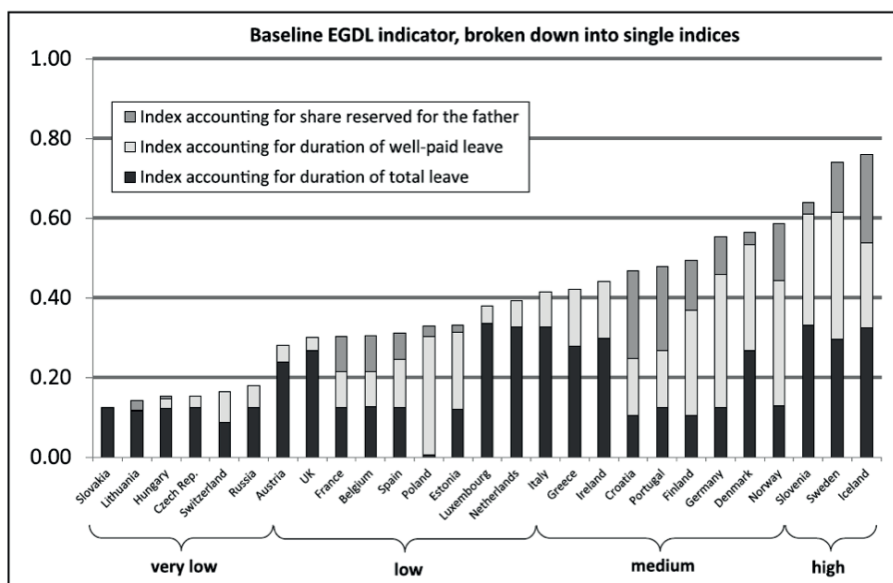


Abbildung 1: „Equal Gender Division of Labour (EGDL)“-Indikator

### Literatur:

- BMFJ (2018): Kinderbetreuungsgeld Geburten ab 1.3.2017, verfügbar unter: <https://www.bmfj.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen/kinderbetreuungsgeld-ab-1.3.2017.html> (letzter Zugriff: 11.02.18).
- Duvander, A.Z. & Johansson, M. (2012): What Are the Effects of Reforms Promoting Fathers' Parental Leave Use?, *Journal of European Social Policy* 22(3): 319–30.
- Ekberg, J., Eriksson, R. & Friebel, G. (2013): Parental Leave: A Policy Evaluation of the Swedish "Daddy-Month" Reform, *Journal of Public Economics* 97: 131–43.
- Gubitzer, L. & Mader, K. (2011): Care-Ökonomie - Ihre theoretische Verortung und Weiterentwicklung, *Kurswechsel* (4): 7–21.
- Jaumotte, F. (2003): Female labour force participation - Past trends and main determinants in OECD countries, *OECD Economics Department Working Papers* No. 376, verfügbar unter: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2344556](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2344556) (letzter Zugriff: 09.02.2018).
- Kotsadam, A. & Finseraas, H. (2011): The State Intervenes in the Battle of the Sexes: Causal Effects of Paternity Leave, *Social Science Research* 40(6): 1611–22.
- Moss, P. (2008): Making Parental Leave Parental: An Overview of Policies to Increase Fathers' Use of Leave, in P. Moss and M. Korintus (eds): *International Review of Leave Policies and Related Research 2008*, *Employment Relations Research Series* 100: 44–62.
- Orloff, A.S. (2010): Gender, in Castles Francis G., et al.: *The Oxford Handbook of the welfare state*, Oxford & New York: 252–264.
- Pull, K. & Vogt, A.-C. (2010): Much Ado About Nothing? The Effects of the German Parental Leave Reform, *Soziale Welt-Zeitschrift für Sozialwissenschaftliche Forschung Und Praxis* 61(2): 121–37.

# Arbeitsverhältnisse aus soziologischer Sicht

Erwerbsarbeit ist im modernen Kapitalismus zum in die Gesellschaft integrierenden Faktor geworden, doch gerade aus diesem Grund verursachen neue Formen der Arbeitsteilung und der Arbeitsverhältnisse große Verunsicherung in weiten Teilen der Gesellschaft. Von **Laura Porak**

## Die bestimmende Rolle von Arbeit

Erwerbsarbeit bestimmt die Lebensweise der meisten Menschen im Kapitalismus (vgl. Sauer. S. 311) und deren soziale Position in der Gesellschaft (vgl. Peitler. S. 2). Diese definieren sich weitgehend über ihre Arbeit, sie ist ein wichtiger Teil der Persönlichkeit und zu einem integrierenden Faktor in die Gesellschaft geworden (vgl. Peitler. S. 3). Das Individuum soll sich in seiner Arbeit selbst verwirklichen, so der moderne Anspruch. Die Subjektivierung der Arbeit macht Personen zugleich zum Bestandteil der Leistung und reduziert diese auch darauf. Für Erwerbsarbeit bekommt das Individuum Anerkennung (vgl. Peitler. S. 2). Fällt jemand aus der Erwerbsarbeit, so fehlt ein entscheidender Teil der sozialen Verortung und der Anerkennung innerhalb der Gesellschaft. Arbeitslosigkeit ist aus diesem Grund nicht nur ein monetäres Problem einzelner Individuen, sondern hat auch weitreichende soziale Folgen (vgl. Rothschild).

Dieses Problem wird durch die spätestens seit den 70er Jahren steigenden Arbeitslosenraten besonders aktuell (vgl. Sauer. 317). Durch einen Umbruch in der sozio-ökonomischen Entwicklung und eine damit einhergehende Differenzierung der Gesellschaft, die heute zu einer zunehmenden Individualisierung führt, wird die soziale Verortung des Individuums immer unsicherer (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung).

## Die Bedeutung von Anerkennung

Durch Positionierung innerhalb der Gesellschaft bildet der Beruf die Basis von sozialem Prestige (vgl. Sauer. S. 318), die zunehmende Individualisierung verstärkt diese Tendenz indem es Aufgabe des Individuums wird, seine eigene Position abzusichern. Erfolg im Erwerbsleben und die dem Individuum auf diese Weise entgegen gebrachte Anerkennung sind entscheidend für die Absicherung des Selbstbewusstseins, da in modernen Gesellschaften eine Verschiebung der Bedeutung der Anerkennung in die Erwerbsphäre stattfindet (vgl. Vosvinkel. S. 1). Die

Bewertung von Individuen erfolgt nach dem Leistungsprinzip, Arbeit erhält dabei ihren Wert durch die Höhe der Entlohnung (vgl. Peitler. S. 3).

Umso bedeutender ist es daher Anerkennung für Leistungen zu erhalten. Anerkennung ist ein Gut, dessen Menschen bedürftig sind, das ihr Wohlbefinden erhöht und ihr Selbstwertgefühl stärkt (vgl. Vosvinkel. S. 2). Selbstbewusstsein kann sich nicht ohne wechselseitige rechtliche und moralische Anerkennung zwischen Individuen ausbilden. Menschen können nur durch ihre Mitmenschen zu einem konkreten Bild von sich selbst gelangen (vgl. Honneth.). Erst indem sie sich intersubjektiv anerkannt fühlen, können sie Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein entwickeln (vgl. Vosvinkel). Dieser Umstand macht Menschen voneinander abhängig, daher ist es entscheidend ein reflexives Verhältnis zu Anerkennung und Missachtung anderer zu entwickeln (vgl. Vosvinkel. S. 2), das eng mit der Fähigkeit verbunden ist, sich von Bewertungen anderer abgrenzen zu können (vgl. Vosvinkel. S. 3).

Anerkennung erfolgt durch Orientierung an gesellschaftlichen wertgeschätzten Eigenschaften oder Wertmustern (vgl. Vosvinkel. S. 3). Soziale Wertschätzung wird Individuen durch unterschiedliche Institutionen der Anerkennung nach Prüfung durch Bewährungsproben entgegengebracht. Bewährungsproben sind institutionalisierte Prüfungen von Wertigkeit im Hinblick auf herrschende Rechtfertigungsordnungen (vgl. Vosvinkel. S.4). Eine stabile Gesellschaft setzt die aktive wechselseitige Anerkennung seiner Mitglieder voraus, sie ist Grundlage für eine stabile soziale Ordnung (vgl. Honneth).

## Das Leistungsprinzip

Dabei kann es zu Widersprüchlichkeiten zwischen unterschiedlichen Gruppen kommen (vgl. Vosvinkel. S. 3). Auf einer Mesoebene innerhalb von Organisationen und Communities gibt es bestimmte Anerkennungslogiken, die nicht immer widerspruchsfrei funktionie-

ren, aber normativ in gesellschaftliche Anerkennungsverhältnisse eingebettet sind (vgl. Vosvinkel. S. 5).

In der Moderne ist die Bedeutung der Erwerbsarbeit enorm angestiegen (vgl. Vosvinkel. S. 5). So war in der Antike Erwerbsarbeit verrufen, Müßiggang wurde als erstrebenswert betrachtet (vgl. Vosvinkel. S. 6). Mit Luther kam der Erwerbsarbeit mehr Bedeutung zu, doch erst in der Moderne konnte sich der Gedanke durchsetzen, dass die den Menschen entgegengebrachte Anerkennung sich an ihrer Leistung orientieren und nicht durch die Geburt determiniert werden soll (vgl. Vosvinkel. S. 7).

Soziales Ansehen ist nicht mehr durch Gruppenzugehörigkeit determiniert, sondern das Subjekt wird als lebensgeschichtlich individuiert betrachtet. Es kommt zu einer Lösung der Bindung an Stände, Anerkennung in der Erwerbsphäre erfolgt vordergründig nach dem Leistungsprinzip, Individuen werden auf Grund von Handlungen bzw. Taten entlohnt (vgl. Vosvinkel). Die Bewertungskriterien, nach denen Leistung anerkannt wird, sind Ergebnis sozialer Aushandlungen und Kämpfe (vgl. Vosvinkel. S. 6). Im modernen Kapitalismus ist besonders das Ergebnis von Bedeutung, die Anstrengung zählt nur nachrangig (vgl. Vosvinkel. S. 7).

Die Einhaltung des Leistungsprinzips wird vom Liberalismus gefordert, da auf diese Weise der Faktor Arbeit unter der Annahme rationaler, nutzenmaximierender Individuen optimal verteilt werden kann (vgl. Wirtschaftslexikon<sup>24</sup>). Gleichzeitig ist es das normative Prinzip, mit dem in der bürgerlichen Gesellschaft soziale Ungleichheit legitimiert wird (vgl. Vosvinkel. S. 6 ).

Der soziale Status der Beschäftigten ist stark durch die Mitgliedschaft in einer Organisation bestimmt, da Arbeit heute vordergründig in Organisationen ausgeführt wird und die Eingliederung ein sichtbares Zeichen dafür ist, dass das Individuum Arbeit hat (vgl.



Vosvinkel. S. 7). Weil sich Stabilität und Dauerhaftigkeit von Organisationen vermindern, verringert sich der Spielraum für eine generalisierte Reziprozität, also eine zeitlich, sozial und sachlich entkoppelte Form der Leistung und Gegenleistung (vgl. Vosvinkel. S. 8). Die Zusammensetzung von Teams wechselt heute häufiger, der Status des Individuums wird dadurch fragiler (vgl. Vosvinkel. S. 8). Auf Dauer gestellte Anerkennungsbeziehungen in und durch Organisationen vermindern sich, auch sie werden von der Marktlogik vereinnahmt (vgl. Vosvinkel. S. 9).

### Leitbilder

Die orientierungsstiftenden Wertigkeitsmuster unterliegen ebenfalls einem Wandel, war es im Fordismus das Leitbild des pflichtbewussten Arbeitnehmers (sic), so ist es im Postfordismus das unternehmerische Selbst (vgl. Vosvinkel. S.9). Leitbilder bringen Orientierungsmuster für Handlungsweisen von Individuen in einem bestimmten normativen Rahmen, wobei diese selbst zum Maßstab für Normativität werden sollen (vgl. Vosvinkel. S. 10).

Um dem Ideal des Postfordismus zu entsprechend, kommt es vermehrt zu einer Subjektivierung der Arbeit, ArbeitnehmerInnen sollen ihre Subjektivität in die Arbeit einbringen, sie sollen selbstorganisiert, eigenständig und kreativ arbeiten und sich verwirklichen. Der Arbeitsprozess wird kaum mehr vorgegeben und kontrolliert, das Ergebnis allerdings schon, wodurch die ökonomische Dominanz verankert wird (vgl. Vosvinkel. S. 11). Ihre Wertschätzung als verantwortliche Leistungskraft ist darin angelegt, dass die Beschäftigten ihre Subjektivität in die selbstorganisierte Arbeit einbringen (vgl. Vosvinkel. S. 12). Beurteilt wird das Ergebnis der Leistung bzw. der Beitrag zum Organisationsziel. Persönlichkeit wird nur zum Bestandteil der Leistung soweit sie für diese relevant ist (vgl. Vosvinkel). Hier eine Grenze zu setzen und aufrechtzuerhalten ist notwendig, um den Gefahren der Überforderung des Individuums entgegen zu wirken.

### Die Wichtigkeit der Darstellung

Anerkennung setzt Sichtbarkeit von Leistung voraus, was zum Problem werden kann da Arbeiten unterschiedlich sichtbar sind und so Arbeiten, die kein sichtbares Ergebnis hervorbringen, im Schatten anderer stehen (vgl. Vosvinkel. S. 15.). Diejenigen, die Tätigkeiten wie etwa Organisation, Kommunikation und Netzwerken ausführen, erfahren seltener Anerkennung. Daraus ergeben sich

neue Sichtbarkeitszwänge, die Dokumentation und Darstellung von Leistung wird vordergründig, es wird notwendig eine „Kompetenzdarstellungskompetenz“ zu entwickeln (vgl. Vosvinkel. S. 16).

Gleichzeitig wird das Projekt zur vorherrschenden Arbeitsform, wobei kurzfristige Bindungen, vielfältige Vernetzungen und Kooperationen eingegangen werden und es selten zu lange bestehenden Vertrauensverhältnissen kommt. In der kurzfristigen Arbeitswelt muss Anerkennung immer wieder neu eingeworben werden, dabei gibt es weniger feste Kriterien nach denen verlässlich eine Bewertung stattfindet, viel mehr wird die Wahrnehmung der Umwelt performativ erzeugt (vgl. Vosvinkel. S.17).

### Positive und negative Aspekte

Die strukturellen Veränderungen und der Wandel der Anerkennungsformen bieten zum einen neue Freiheitspotentiale, Selbstorganisation in der Arbeit sowie neue Gleichberechtigungspotentiale. Es herrschen fluidere Formen der Anerkennung vor, die ständige Bewährungsproben notwendig machen (vgl. Vosvinkel. S. 19).

Durch einen Wandel von Institutionen der Anerkennung, die die Wertschätzung von Beiträgen zur Gesellschaft regulieren, wird mangelhafte Anerkennung zu einem ernstzunehmenden Problem. Die Ursachen sind in grundlegenden Strukturen und Entwicklungen zu verorten (vgl. Vosvinkel). In einer individualisierten Gesellschaft sind die Möglichkeiten geschwunden, die Identität auf Zugehörigkeiten und damit auf ein potentiell gemeinsames Schicksal zu stützen. Das fortwährende Ringen um Anerkennung führt zu einem erhöhten psychischen Stress, das andauernde Ungenügen und der Zweifel, ob die Leistung ausreichend ist, führt zu einer Unfähigkeit Grenzen zu setzen (vgl. Vosvinkel. 18).

In Folge kommt es auf Grund unsicherer Verhältnisse zu einer zunehmenden Belastung, die Ausdruck in immer höheren Zahlen psychischer Erkrankungen findet (vgl. Vosvinkel. S.18.).

Der Formwandel von Anerkennung in der Erwerbsarbeit lässt sich nicht durch eine Steigerung oder Minderung beschreiben, sondern ihn kennzeichnet die Verunsicherung von Anerkennung, die Fluidität und Instabilität ihres Erwerbs und die Unbestimmtheit ihrer Kriterien aus (vgl. Vosvinkel. S. 24). Es

kommt durch eine flexiblere Arbeitswelt zu einer De-Institutionalisierung von Anerkennung, die mit einem Ringen um Anerkennung in wiederkehrenden Bewährungssituationen mit dem permanenten Gefühl des Ungnügens verbunden ist (vgl. Vosvinkel. S. 25).

Die durch den technologischen Wandel hervorgerufenen Neuerungen und ihre Auswirkungen auf unsere Arbeitsverhältnisse müssen kritisch betrachtet werden, denn solange wir uns in unserem Selbstwertgefühl so stark über die Erwerbsarbeit definieren, haben Veränderungen in ihrer Sphäre, die zu zunehmender Flexibilisierung und Unsicherheit führen dementsprechende Konsequenzen für die Erwerbsbevölkerung (vgl. Sauer S.317). Diese Entwicklungen erfordern einen hohen Grad an Professionalität und Flexibilität der Individuen, die zu erhöhtem Druck und Stress führen können, doch die zunehmende Flexibilität kann auch Vereinbarkeiten unterschiedlicher Lebensbereiche vereinfachen (vgl. Guggenberger et al. S. 70).

Entscheidend bleibt jedoch die Absicherung der sozialen Wertschätzung. Diese kann auch bewerkstelligt werden, indem man andere Anerkennungsarenen außerhalb der Erwerbsarbeit schafft bzw. zulässt. Dies können etwa familiäre Bindungen, aber auch Wertschätzung und Anerkennung durch Freiwilligenarbeit sein.

*Laura Porak beginnt im Herbst den neuen englischsprachigen Master „Economics“*

### Literatur

Bundeszentrale für politische Bildung. <http://www.bpb.de/apuz/26254/ende-oder-wandel-der-erwerbsarbeit>. Zuletzt zugegriffen: 08.02.2018.

Guggenberger, Helmut. Paul Kellermann. Gunhild Sagmeister. Astrid Steingruber. 2007. Wandel der Erwerbsarbeit in einer wissensbasierten Gesellschaft. Neue Herausforderungen an die Hochschulbildung in Europa. Österreich Bericht.

Rothschild, Kurt W. 1977. Arbeitslosigkeit als ökonomisches und soziales Problem.

Sauer, Dieter. 2007. Die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Soziologische Deutungen in zeithistorischer Perspektive. Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte. Jahrgang 55. Heft 2.

Vosvinkel, Stephan. Formwandel von Institutionen der Anerkennung in der Sphäre der Erwerbsarbeit

Wirtschaftslexikon24. <http://www.wirtschaftslexikon24.com/d/leistungsprinzip/leistungsprinzip.htm>. zuletzt zugegriffen: 12.02.2018.



# Arbeiten in der Wissenschaft

## Karrieresprung oder Sackgasse?

Viele Absolvent/innen einer Hochschule entscheiden sich nach Beendigung ihres Masterstudiums für eine Karriere in der Wissenschaft und Forschung. Doch wie sieht es tatsächlich hinter den Kulissen der anziehenden Wissenschafts- und Forschungswelt aus? Zahlt sich eine wissenschaftliche Karriere heutzutage wirklich noch aus? Was sind die Vor- und Nachteile einer wissenschaftlichen Karriere? Von **Sanaz Kazerounian**

### Steigendes Interesse an wissenschaftlichen Karrieren

Nach mindestens fünf Jahren universitärer Ausbildung hat man genügend Wissen gesammelt, um eigene Forschungshypothesen zu erstellen. Der Ehrgeiz packt viele fertige Hochschulabsolvent/innen und führt diese in die Welt der Wissenschaft und Forschung: Die Welt, in der nach Lösungen für unendlich viele Fragen gesucht wird. Die Vorstellung, Forschungslücken zu schließen und neue Lösungswege zu finden, führte in den letzten Jahren dazu, dass die Anzahl der Nachwuchswissenschaftler/innen stetig stieg. Laut Statistik Austria waren im Studienjahr 2012/13 über 33.173 Personen an wissenschaftlichen und künstlerischen Abteilungen von öffentlichen Universitäten angestellt (davon 19.816 Männer und 13.357 Frauen) (Statistik Austria, 2013). Im Studienjahr 2016/17 waren es schon 36.643 Personen (davon 21.397 Männer und 15.246 Frauen) (Statistik Austria, 2017). Insgesamt ist das ein Anstieg von +9,47% (bei Männern +7,40% und bei Frauen +12,40%).

### Die Vorteile: Postgraduiertenstudium und Anerkennung

Der Einstieg in die Forschungswelt ist definitiv mit Vorteilen verbunden. Einer der vielen Vorteile liegt darin, dass wissenschaftliches Personal (meist Universitätsassistenten/innen prae doc) dazu motiviert wird, das Postgraduiertenstudium abzuschließen. Das bedeutet, dass man während den allgemeinen Lehr- und Forschungstätigkeiten an der jeweiligen universitären Einrichtung die Möglichkeit hat eine Dissertation zu verfassen um anschließend einen PhD.- bzw. Dr.- Abschluss zu erwerben. Neben dem selbstständigen Verfassen einer Dissertation haben Nachwuchsforscher/innen auch die Chance sich intensiv mit Professor/innen unterschiedlichster Herkunft sowie mit internationalen Entscheidungsträger/innen auszutauschen. Zudem besteht dadurch auch die Möglichkeit mit hervorragenden Professor/innen an spezifischen Forschungsthemen zu arbeiten und gemeinsame Publikationen zu veröffentlichen. Es gilt: Je bekannter das Forschungsteam ist, umso besser stehen die Chancen, dass die Publikation in einem hoch angesehenen Journal veröffentlicht wird. Für Nachwuchsforscher/innen stellt das ein Karrieresprung dar und fördert zudem noch das akademische Selbstbewusstsein. Darüber hinaus bieten Universitäten finanzierte Forschungsaufenthalte im Ausland an, die sehr gerne von wissenshungrigen Nachwuchsakademikern/innen in Anspruch genommen werden. Durch spannende Forschungsaufenthalte können sie nicht nur an internationalen Forschungsprojekten teilnehmen, sondern lernen auch neue Forschende und Institutionen kennen, mit denen sie zukünftig auch weiter zusammenarbeiten können.

Neben attraktiven Benefits wie (private) Versicherungen, bezahlte Fortbildungen, einem vergünstigten Zugang zur Mensa/Cafeteria und einem soliden Gehalt (meist Kollektivvertrag) haben Nachwuchsforscher/innen die Möglichkeit, in Lehrveranstaltungen jungen Studenten/innen neues Wissen zu vermitteln und sie während ihres

Studiums zu unterstützen. Wahrscheinlich schafft man es in keinem anderen Beruf, so viel Wissen an junge Menschen weiterzugeben und sie zu unterstützen wie als Lehrbeauftragte/r an einer Universität. Zu guter Letzt spielen auch die Anerkennung und das Ansehen in der Gesellschaft eine wichtige Rolle dafür, weswegen sich Master- Absolvent/innen für eine akademische Laufbahn in der Wissenschafts- und Forschungswelt entscheiden. Eine wissenschaftliche Laufbahn an einer Universität ist heute wie einst eine sehr angesehene Berufung.

### Die Nachteile: Zeitverträge und Ehrenautor/innenschaften

Wie in jedem anderen Beruf bringt eine Anstellung in der Wissenschaft und Forschung bzw. an einer Universität jedoch auch Nachteile mit sich. Der wohl bekannteste und meist diskutierte Nachteil ist der Zeitvertrag, mit dem zumeist jede/r Nachwuchsforscher/in rechnen darf. In der Wissenschafts- und Forschungswelt ist es üblich, dass Universitätsassistenten/innen (prea doc oder post doc) nur zeitlich beschränkt, nämlich für die Dauer von vier bzw. maximal sechs Jahren angestellt werden, danach aber an der jeweiligen Institution nicht mehr weiterverlängert werden. Solche Zeitverträge sind ein guter Grund um eine wissenschaftliche Karriere zu überdenken. Man stelle sich vor, man spezialisiert sich Jahrelang in einem Forschungsgebiet und nach vier bzw. sechs Jahren verliert man plötzlich seinen Beruf. Eine Anstellung als ordentliche/r Professor/in am selbigen Institut ist so gut wie aussichtslos, dafür gibt es einfach zu wenige Dauerstellen. Was für Alternativen bleiben nach der kurzzeitigen wissenschaftlichen Karriere? Entweder man sucht geduldig nach einer ähnlichen Position an einer anderen Institution oder sucht sein Glück im Ausland. Wenn das alles keine Alternative darstellt, kann man noch immer den Weg in die Privatwirtschaft wählen. Jedoch sollte man darauf gefasst sein, dass hier praktische Fähigkeiten oftmals mehr geschätzt werden als theoretisches Wissen.

Darüber hinaus stellen Zeitverträge auch Hindernisse in der Familienplanung dar. Zumeist sind Universitätsassistenten/innen zwischen zwanzig und dreißig Jahre alt. Das ist das Alter, indem man natürlich beginnt, ein eigenes Leben aufzubauen und über Familienplanung und die zukünftige Wohnsituation nachzudenken. Verliert man seinen Beruf und somit sein Einkommen, könnten dadurch finanzielle Probleme entstehen, die eine Familienplanung negativ beeinflussen.

Ein weiterer Aspekt, der gegen eine Karriere in der Wissenschaft spricht, ist der enorme Wettbewerbsdruck bei Publikationen. Forscher/innen neigen dazu viele Artikel zu veröffentlichen, unter anderem auch um ihre Produktivität zu demonstrieren oder ihren Bekanntheitsgrad zu steigern. Dabei kann es vorkommen, dass die Publikationen an Qualität verlieren. Ein weiteres Problem bei Publikationen stellen Ehrenautorschaften dar. Bei Ehrenautorschaften arbeiten meist junge Universitätsassistent/innen an einer Forschungs-

arbeit, veröffentlichen diese aber unter dem Namen eines/r anderen Forscher/in oder ihres/r Fortgesetzten, ohne dass diese Person einen erwähnenswerten Beitrag geleistet hat. Obwohl Ehrenautorschaften gesetzeswidrig sind, kämpfen aus politischen Gründen die anstrebenden Nachwuchsforscher/innen kaum dagegen an.

Zusammengefasst sollte man sich eine Karriere in der Wissenschaft gut überlegen. Vorteile wie die Mitwirkung an Forschung und Lehre, die Möglich zur Promotion sowie ein solides Gehalt sprechen durchaus dafür. Jedoch ist hier mit klaren Nachteilen wie Zeitverträgen, Publikationswettbewerb und Ungerechtigkeiten bei Publikationen zu rechnen. Angehende Nachwuchsforscher/innen sollten sich der Problematik bewusst sein.

#### Literatur

Statistik Austria. (2013). Abgerufen am Jänner 2018 von [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bildung\\_und\\_kultur/formales\\_bildungswesen/lehrpersonen/045174.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/lehrpersonen/045174.html)

Statistik Austria. (2017). Abgerufen am Jänner 2018 von [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bildung\\_und\\_kultur/formales\\_bildungswesen/lehrpersonen/115620.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/lehrpersonen/115620.html)

*Sanaz Kazerounian hat vor kurzem ihren Msc. in VWL abgeschlossen*

# Diversity Management: Soziale Chancengleichheit oder kapitalistische Internalisierung?

„Diversity Management bei den ÖBB: Egal welchen Geschlechts, welchen Alters oder ganz gleich welcher Herkunft: Chancengleichheit muss eine Selbstverständlichkeit sein. Sie ist die Voraussetzung für nachhaltigen, wirtschaftlichen Erfolg (ÖBB 2018).“ Das titulierte die ÖBB auf ihrer Konzernseite. Doch was ist eigentlich Diversity Management und wie lässt sich dessen Entstehung und Bestand abgesehen von den Implikationen in der betrieblichen Organisation im Kontext kapitalistischer Wirtschaftsbeziehungen des 21. Jahrhunderts einbetten? Ein Artikel von **Isabel Pham**

Was in der Kulturrevolution der 1970er wurzelt und sich seit 1990 in den USA auf gesellschaftlicher und betrieblicher Ebene als relevantes Thema etabliert hat, ist in den letzten Jahr(zehnt)en auch auf den höheren Managementebenen europäischer und heimischer Unternehmen angekommen: Diversity Management. Schlagwörter wie Vielfalt, Internationalität, Innovation und Wirtschaftswachstum werden in einen Atemzug genannt. Es werden große zweckgebundene Budgetposten eingerichtet, Arbeitsgruppen ins Leben gerufen und Diversity-Beauftragte bestellt, die Diversity-Analysen und Diversity-Change Management -Strategien entwickeln sollen. Bei der Beschreibung von Maßnahmen solcher Art, die nicht nur, aber vor allem das betrieblichen Personalwesen betreffen, fällt die bevorzugte Wortwahl auf den Anglizismus: #diversity.

#### Was ist Diversity Management?

Grundsätzlich sind in Diversity Management strategische Ansätze inbegriffen, die Diversity in Prozessen, Strukturen und Beschäftigung zum Ziel haben; als Reaktion der Unternehmensführung auf die Umbrüche in der Weltökonomie nach 1970, die sich in mehreren Dimensionen zeigt: in den MitarbeiterInnenstrukturen (verschiedene Nationalitäten, Kulturen, Altersklassen und geschlechtliche Zusammensetzung), auf Absatzmärkten, wo Unternehmen zunehmend auf individuelle und vielfältige Kundenbedürfnisse stoßen, auf Beschaffungsmärkten, die vermehrt von Global Sourcing geprägt sind und den Arbeitsmärkten, die hohe Mobilität und gleichzeitige Engpässe/Überfluss aufzeigen. Insgesamt sind Betriebe mit zunehmender externer sowie interner Vielfalt konfrontiert, auf die im Lichte der Wettbewerbsfähigkeit angemessen reagiert werden muss. Heterogenität (in den Individuen, Strategien, Strukturen, Funktionen...) wird daher gezielt als strategische Ressource genutzt um sich den Herausforderungen zu stellen. Einsichtlich ist die Annahme, dass dies in „homogenen, monokulturellen Organisationen, in denen eine dominante Gruppe die Werte, Normen und Regeln für alle Mitarbeiter (sic)

bestimmt und die relevanten Entscheidungspositionen besetzt, zum Teil sehr schwer“ (Aretz 2004, S.3) ist.

Obwohl es keine einheitliche, universale Definition von Diversity gibt, was irgendwo der Semantik des Wortes schon inhärent ist, besteht Konsens darüber, dass zumindest im betrieblichen Personalwesen mit Diversity die positiv konnotierte Verschiedenheit und Andersheit der Menschen gemeint ist.

Diversity Management ist aber nicht gleich Diversity Management. Grob können drei Ansätze unterschieden werden:

1. *Fairness and Discrimination approach* – der Versuch die soziale Demografie und Realität widerzuspiegeln; dazu gehören z.B. Affirmative Action und Quotenregelungen
2. *Access and Legitimacy approach* – der marktbasierte Ansatz; MitarbeiterInnen sollen den Kundenkreis widerspiegeln um Marktanteile zu sichern und Märkte zu öffnen
3. *Learning and Effectiveness approach* – Diversity als Konzept ganzheitlichen organisatorischen Lernens; VertreterInnen dieses Ansatzes kritisieren z.B. Quoten, weil diese Stereotypisierungsprozesse perpetuieren und sich in nachteilige Behandlung verkehren können.

Zunehmender Fokus liegt jedenfalls auf dem marktbasierten Ansatz, demnach die spezifische marktbasierte Demografie Ausgangspunkt ist. Weil KonsumentInnenverhalten vielfältig ist und von a über z geht, gilt es über die MitarbeiterInnen Gleichartigkeit in gewissen Dimensionen herzustellen um auf allen Märkten möglichst flexibel und anpassungsfähig zu sein.

#### Warum überhaupt Diversity Management? Eine theoretische Annäherung

Aus wirtschaftssoziologischer und -geschichtlicher Perspektive sind (betriebliche) Organisationsstrukturen immer auch von gesellschaftlichen Normen und Regeln geprägt. Gleichzeitig fallen regi-

onale Organisationsformen nicht einfach vom regionalen Himmel sondern sind auf einer höheren Ebene von der weltökonomischen Konstellation betroffen. Dort herrscht ein Zustand, der zwischen den Polen Hegemonie und Balance of Power divergiert. Wo bis in die 1970 eine klare wirtschaftliche Vorherrschaft us-amerikanischer Produktionsstrukturen (Fordismus) herrscht, ist nach 1970 der hegemoniale Abstieg der USA einhergehend mit dem Verlust der organisatorischen Überlegenheit und produktiven Effizienz zu vermerken. Gleichzeitig gewinnen andere Räume an Bedeutung (Asien); es kommt zu wachsender Pluralität, rivalisierenden Märkten mit vermehrten ökonomischen, politischen und ethnischen Konflikten (Postfordismus).

Man darf sich ökonomische Hegemonie (simultaner Vorteil eines Landes in Produktion, Handel und Finanzen) aber nicht als abgeschlossenes Phänomen vorstellen. Mit materieller Vorherrschaft geht auch kulturelle Vorherrschaft einher, die sich am hegemonialen Pol durch Universalismus und Einheit in Kunst, Philosophie, Literatur, Architektur etc. auszeichnet (Hollywood, Mc Donalds), während der Zustand der Balance of Power durch Partikularismus, Multikulturalismus, Vielfalt und Individualismus charakterisiert ist.

Der Übergang von Fordismus zu Postfordismus, von einheitlichen Märkten und Fließbandprodukten zu hoch differenzierten Märkten und individualisierten Produkten ist unweigerlich mit einer Wandlung kultureller Deutungsmuster verbunden: Es gelten Economics of Scope anstelle von Economics of Scale. Identity und Diversity werden wichtig, Pluralismus wird als Grundmerkmal moderner Gesellschaft radikalisiert.

#### Wie wird Diversity Management zum gesellschaftlichen und betrieblichen Thema? - Die Inkorporierung durch den Kapitalismus

Schon Max Weber hat mit der Rationalisierung des unternehmerischen Denkens die Notwendigkeit einer gewissen kulturell-ideologischen Legitimationsbasis für das Bestehen einer bestimmten Wirtschaftsorganisation gezeichnet. Immer wieder zeige sich, so z.B. Eve Chiapello und Luc Boltanski 2003, die Fähigkeit des Kapitalismus diese kulturelle Legitimationsbasis auszuloten, sich Kritik anzueignen und diese intern zu verarbeiten. Die Kulturrevolution der 1970 und deren Forderung nach mehr Eigeninitiative, Selbstverwirklichung spiegeln sich heute perfekt internalisiert darin, dass „*Elemente wie Spaß an der Arbeit, Motivation, Kreativität, Flexibilität, innovatives*

*Denken, hohe Einsatzfreude, Kooperationsfähigkeit, Belastbarkeit, Eigeninitiative, Engagement, Teamgeist und Verantwortungsbewusstsein in Arbeitsprozessen immer relevanter [werden]*“ (Aretz 2004, S.14). Wo in der fordistischen Ära Arbeitskraft gerne einheitlich und genormt sein kann, *muss* der/die postmoderne MitarbeiterIn – Flexibilität, Komplexität und Vielfalt zeigen. Diversity Management ist ein weiteres Mittel, zum einen nicht-rationale Elemente einer Person im Hinblick auf ökonomische Effizienz zu optimieren, zum anderen deren lebensweltliche Zusammenhänge wie soziale Gruppenzugehörigkeit, Ethnie, kulturelle Orientierung usw. in den Organisationsablauf zu integrieren und der Logik des Kapitals zu unterwerfen.

#### Die Zukunft - Das Spannungsfeld in dem sich Diversity Management bewegt

Aus marktbasierter Sicht scheint Diversität eine wünschenswerte soziologische Bedingung für erfolgreiches Wirtschaften geworden zu sein. Selbst die Wirtschaftskammer Wien gibt einen Leitfaden zu Diversity Management aus, indem folgendermaßen dessen Notwendigkeit argumentiert wird: „*Die Wiener UnternehmerInnen engagieren sich tagtäglich – unabhängig von ihrem Alter, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung oder eventueller Behinderungen. Denn die Wiener Wirtschaft ist Vielfalt. [...] Aber auch das Interesse von ZuwandererInnen an einer unternehmerischen Tätigkeit ist deutlich größer geworden. Beispielsweise haben 18 % der Wiener UnternehmerInnen keine österreichische Staatsbürgerschaft. Weitere 11 % haben Migrationshintergrund. Weiters: Rund 5–10 % der UnternehmerInnen stammen aus der LGBT-Community (lesbisch-schwul-bisexuell-transgender) und immer mehr Menschen mit Behinderungen sind unternehmerisch tätig. Die Einbeziehung von Vielfalt bringt klare Vorteile für die heimische Wirtschaft*“ (WKO Wien 2017, S. 3).

Klar ist, dass Diversity Management deutliche Überschneidungen der Zielinteressen verschiedener Minderheitengruppen am Arbeitsmarkt aufweist und daher holistisch gesehen vielen zugutekommen kann. Unklar ist, ob Diversity Management-Strategien idealistischer oder instrumenteller Natur sind: Geht es darum, dass der Mensch als ganzheitliches Subjekt geachtet wird, soziale Chancengleichheit und individuelle Entwicklung gefördert wird? Oder sind Vielfalt und Eigenheit des/der ArbeitnehmerIn die letzten noch nicht ausgepressten verwertbaren Produktionsfaktoren? Geht es um Zweites, ist aus organisationsforschender Sicht die Wirkung von Heterogenität auf die organisatorische Effektivität nicht deutlich. Die Fachliteratur kennt für und wider sowohl für heterogene als auch homogene Gruppenzusammensetzung bezüglich Produktivität und Innovation.

Noch bewegt sich Diversity Management in dem Spannungsfeld zwischen wachsender individueller Freiheit und sozialer Partizipation des/der ArbeitnehmerIn auf der einen Seite und der Internalisierung persönlicher und lebensweltlicher Komponenten für die Schaffung produktiven Mehrwerts auf der anderen Seite.

#### Literatur:

- Aretz, Hans Jürgen (2004): Ökonomischer Liberalismus, postmodernes Diversity Management in Unternehmen und der Geist des Kapitalismus, ÖZS 29. Jg., 3/2004.
- Boltanski, Luc/ Chiapello, Eve (2003): Der neue Geist des Kapitalismus, UVK Universitätsverlag Konstanz, Konstanz.
- Habermas, Jürgen (1981): Theorie des kommunikativen Handelns (TdkH), Bd. I., Frankfurt am Main.
- ÖBB (2018): <https://konzern.oebb.at/de/vielfaeltige-oebb>
- Vedder, Günther 2005: Denkanstöße zum Diversity Management. In: Arbeit, Heft 1, Jg. 14, S.34-43.
- Weber, Max (1975/1905): Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. In: ders., Die protestantische Ethik I. Eine Aufsatzsammlung. Hamburg: Siebenstern: 27–277.
- Wirtschaftskammer Wien (2017): Diversity Management. Ein Leitfaden für die Praxis, Wien. unter [https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/Service/publikationen/Leitfaden\\_Diversity-Management-17-3-17.pdf](https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/Service/publikationen/Leitfaden_Diversity-Management-17-3-17.pdf)

Isabel Pham studiert VWL an der WU und hat Politikwissenschaften an der Uni Wien abgeschlossen

blog.arbeit-wirtschaft.at

**blog.arbeit-wirtschaft.at** leuchtet Hintergründe aus, stößt Debatten an und hält mit Fakten dem Mainstream kritisch gegen. Der A&W-Blog bezieht klar Position: Auf Seiten der arbeitenden Menschen. Dazu bringen engagierte Leute aus Wissenschaft, interessierter Öffentlichkeit und ArbeitnehmerInnenvertretung kurze Analysen und klare Argumente auf den Blog.

[twitter.com/AundW](https://twitter.com/AundW)
 [facebook.com/arbeit.wirtschaft](https://facebook.com/arbeit.wirtschaft)

# Wer unterrichtet dich?

Rupert Sausgruber

Professor Rupert Sausgruber ist seit Anfang 2018 der neue Departmentvorstand der VWL an der WU. In einem ausführlichen Interview spricht er mit uns über seinen Werdegang, seine Forschung und seine neue Rolle als Departmentvorstand. Im Zusammenhang mit dem neuen englischsprachigen Master „Economics“ erzählt er uns zudem von der neuen Spezialisierung zu Behavioral and Experimental Economics und gibt Tipps an AbsolventInnen. Das Interview führte **Maximilian Propst**

**Sie haben in Innsbruck und zwischenzeitlich in Wien studiert. Wie sind Sie zur Volkswirtschaft gekommen und wie würden Sie das Studierendenleben damals mit dem von heute vergleichen?**

Ich hatte prinzipielles Interesse an Wirtschaftswissenschaften, sowohl an Betriebswirtschaft als auch an Volkswirtschaft. Ich habe dann in Innsbruck einfach für Volkswirtschaft inskribiert. Das Institut war damals noch nicht so groß, ich hatte aber den Eindruck, dort gibt es viele motivierte Leute und das hat mich schlussendlich angesprochen. Im Unterschied zu heute war das Studium wesentlich weniger strukturiert. Das lag ein bisschen an den Studienplänen, aber auch an den damaligen Arbeitsmarktforderungen. Die Menschen waren noch nicht so mobil und der Aufbau des Studiums war noch nicht so „gestreamlined“. Man hat sich damals einfach in zu vielen Kursen inskribiert und musste sich im Anschluss ein bisschen durchwurschteln. Heute ist das Studium sehr viel mehr verschult. Das kann man jetzt als Nachteil interpretieren. Auf der anderen Seite, und als Lehrender merke ich das, kommt mir vor, dass die Studierenden dieses strukturierte Studieren eigentlich zu schätzen wissen. Das liegt daran, dass sie schneller sind und wissen, was genau von ihnen erwartet wird. Zudem findet man heute viel eher aufbauende Elemente vor und das Lehrangebot ist viel besser an die Arbeitsmarktbedürfnisse angepasst.

**Sie fokussieren sich auf die Ökonomie des öffentlichen Sektors und Verhaltensökonomie. Wie kam es zu diesen Spezialisierungen?**

Das hat natürlich auch eine persönliche Geschichte. Nach dem Studienabschluss war ich erst beim Zivildienst und dann im Ausland. Als ich dann wieder zurückkam, wurde am Innsbrucker Institut für Finanzwissenschaften eine Assistentenstelle ausgeschrieben. Für die habe ich mich dann beworben und das hat geklappt. Anfangs wollte ich eigentlich keine akademische Karriere einschlagen, habe dann aber Freude daran gefunden und sie weiter verfolgt. Im Rahmen

dieses Assistentenvertrags in Innsbruck habe ich mich dann für ein Post Graduate-Studium am IHS freistellen lassen. Hier konnte ich mich vor allem methodisch weiterentwickeln. Am IHS habe ich auch jemanden kennengelernt, mit dem ich heute auch noch zusammen arbeite, Jean-Robert Tyran. Der hat mich damals überredet an einem verhaltensorientierten Projekt mitzuarbeiten. Das war sozusagen der Einstieg in die verhaltensorientierte Ökonomik.

**Sie beschäftigen sich auch sehr stark mit Fragen der Steuerpolitik. Wie wird Ihrer Meinung nach die öffentliche Debatte geführt und sind Sie in dieser Hinsicht auch selbst politisch beratend tätig?**

Ich habe überwiegend akademische Interessen in diesem Bereich. Es geht dabei eigentlich um die große Frage, wie sich Kollektive im Sinne von effizienten Lösungen zusammenschließen. Das grundlegende Problem ist ein Anreizproblem. Man hat ein öffentliches Gut (Bildung, Infrastruktur, Justizapparat etc.), das niemand alleine finanzieren will und kann. Die Frage ist also die der Finanzierung, freiwillig funktioniert das nur sehr eingeschränkt. Es bedarf also eines legislativen Apparates, der Steuerhoheit dem Staat zuspricht. Jetzt ist die Frage, wie man diese Steuern durchsetzen und die Leute dazu bringen kann diese Steuern zu entrichten. Wie wirken sich diese Steuern dann aus, was haben die Leute für Wahrnehmungen hinsichtlich dieser Steuerwirkungen und wie reagieren sie darauf. Es ist also ein ganz breites Themenfeld. Politisch beratend bin ich wenig tätig. Wir haben zum Teil Kooperationsprojekte mit dem Finanzministerium gehabt, zum Beispiel inwiefern man Anreize schaffen kann, um Leute dazu zu bringen, ihre Guthaben auf den Steuerkonten zurückzufordern. Gerade bei unterjährig Beschäftigten ist es so, dass nur etwa 30% ihren Anspruch in Form des Steuerausgleichs zurückgeholt haben. Die Steuerpolitik selbst ist

in Österreich sehr politisch, wenn wir gefragt werden, bringen wir uns natürlich mit unserer Fachkompetenz ein, aber ich bin kein Berater im eigentlichen Sinne.

**Woran forschen Sie aktuell?**

Wir haben aktuell Studien laufen, die sich mit Steuerpolitik und Umverteilung beschäftigen. Die Frage ist, ob Umverteilung akzeptiert ist oder nicht. Wenn man umverteilt, kommt es aus ökonomischer Sicht auch zu Kosten. Die Theorie und auch die Empirie zur Besteuerung von Lohneinkommensbeziehern sagt uns, dass die Leute bei Besteuerung weniger Arbeitsanreize haben oder zum Teil die Aktivität in Bereiche verlagern, in denen sie weniger effiziente Nutzungen haben. Das heißt es gibt Effizienzkosten bei der Besteuerung. In dieser Studie lassen wir Personen darüber abstimmen, ob viel oder



**Rupert Sausgruber**

Univ.Prof. Dr. Rupert Sausgruber ist Vorstand am Institut für Finanzwissenschaft und öffentliche Wirtschaft. Seit Jänner 2018 ist er zudem Vorstand der Departments für Volkswirtschaft an der WU. Seine Forschungsschwerpunkte sind Public Economics und Behavioral Economics, zu dem es im neuen englischsprachigen Masterlehrgang „Economics“ auch eine Spezialisierung geben wird.

wenig umverteilt werden soll. Es zeigt sich, dass bei demokratischen Entscheidungen zugunsten der Umverteilung die Effizienzkosten geringer sind. Das wissenschaftlich zu zeigen war ein schwieriger Prozess. Es gibt zwar Argumente in der allgemeinen Literatur, die das behaupten, in der ökonomischen Literatur ist das aber noch nicht so stark behandelt worden.

Ein weiteres Projekt behandelt das psychologische Phänomen des In-Group Bias. Man präferiert in allen möglichen Situationen Leute aus der eigenen Gruppe und diskriminiert andere. Das hat ökonomisch große Auswirkungen, wenn man an Bildung, soziale Mobilität, Gruppenkonflikte usw. denkt. Wir haben uns angeschaut, wie die Heterogenität von Gruppen auf diese Loyalität wirkt, insbesondere in Hinblick auf Leistung. Wir haben Studierende im Rahmen eines Experiments nach einem kognitiven Leistungsfähigkeitstest in Leistungsgrup-



pen eingeteilt. Daraus ergaben sich dann eine Hochleistungsgruppe und die weniger starken Gruppen. Es zeigt sich dann, dass die Tendenz, In-Group Members zu bevorzugen, in Hochleistungsgruppen stärker ausgeprägt ist. Die weniger starken Gruppen sind hingegen weniger loyal innerhalb der Gruppe und toleranter gegenüber anderen Gruppen. Das sagt uns sehr viel über soziale Prozesse wie Agglomeration, Migration oder Wohnen an sich, die ja großteils hochgradig segregiert sind. Es gibt Regionen, da gibt es viele wohlhabende Leute mit guten Jobs und hoher Bildung. Die sind offenbar innerhalb der Gruppe viel stärker loyal als andere Gruppen. Von der Wohlfahrtsperspektive ist das schwierig zu behandeln. Wenn man Arbeitsorganisationen hat, in denen es stark um Teamwork geht, ist es wichtig, dass man eine hohe Gruppensolidarität hat, da sich die Mitglieder gegenseitig positiv beeinflussen. Wenn es Gruppenkonflikte gibt, ist Gruppensolidarität zwar innerhalb der Gruppe auch gut, aber aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive extrem hinderlich.

Ein weiteres Projekt befasst sich mit Gendereffekten auf Arbeitsmärkten. Wir fragen die TeilnehmerInnen, welche – fiktiven – Jobs sie wollen. Das Angebot unterscheidet sich nur in einer Komponente, der Art der Entlohnung. Wenn man im ersten Job nichts arbeitet, bekommt man nichts bezahlt, und wenn man viel arbeitet, viel. Der andere Job hat hingegen einen fixen Lohn, den man auch bekommt, wenn man nichts arbeitet, dafür eine vergleichsweise geringere Entlohnung für Mehrarbeit. Was jemand wählt, hängt davon ab, ob er oder sie glaubt, gut oder schlecht für den Job geeignet zu sein. Die Guten werden eher den „Leistungslohn“ wählen und die Schlechten werden eher den fixen Lohn wählen. Die TeilnehmerInnen des Experiments können sich aufgrund mangelnder Erfahrung noch nicht so gut einschätzen und entscheiden dann aufgrund des eigenen Selbstvertrauens. Hier gibt es eine hohe Heterogenität, manche überschätzen sich stark, manche unterschätzen sich stark. Aus der Literatur weiß man, dass sich Männer tendenziell überschätzen. Die Männer machen somit Fehler in die eine Richtung und umgekehrt wählen Frauen zu oft den Niederperformancelohn. Dieses Phänomen, dieser „Underconfidencefehler“ ist insbesondere stark ausgeprägt bei Frauen, die sehr gut sind. Sie sind also sehr gut im Job, haben aber eine viel zu niedrige Selbsteinschätzung. Jetzt ist die Frage, ob dieses Experiment Relevanz hinsichtlich der Lohnunter-

schiede hat. 700 Personen haben bei diesem Experiment in Dänemark teilgenommen. Wir verglichen diese Experimentaldaten mit echten Einkommensdaten aus dem jeweiligen Tätigkeitsfeld, und sahen eine hohe Korrelation zwischen schlechter Selbsteinschätzung und niedrigem Einkommen. Das heißt noch nicht, dass es einen Kausalzusammenhang gibt, aber zumindest ist es eine mögliche Erklärung wie Lohnunterschiede zusammenkommen. Das hat Implikation auf Fragen der Diversity Policy, weil Maßnahmen um dieses Phänomen auszuhebeln schon im frühkindlichen Alter gesetzt werden könnten und müssten, da es natürlich gesamtgesellschaftlich nicht optimal ist, wenn viele hochkompetente Personen nicht in den besten Jobs arbeiten.

Ebenso haben wir aktuell Projekte im Bereich des Mentoring, in denen Studierende mit Kindern aus sozial schlechter gestellten Familien in der Schule zusammenarbeiten. Es hat sich nämlich gezeigt, dass dieser Mentoringeffekt hinsichtlich besserer schulischer Leistungen, seltenerem Fehlen im Unterricht und einem Übertritt ins Gymnasium sehr zuträglich ist. Die Intervention ist zudem relativ billig und hat sehr große Effekte im Vergleich zu anderen Maßnahmen, die oft umgesetzt werden.

**Sie haben einige Zeit auch an Universitäten im Ausland verbracht, z.B. an der Universität von Kopenhagen, oder auch der University of Michigan und der University of Arizona. Wo liegen die zentralen Unterschiede zwischen diesen Universitäten und der WU?**

Dänemark ist in vielerlei Hinsicht anders. Beispielsweise bekommen Studierende in Dänemark teils sehr hohe Stipendien. Vor allem die Doktoratsstudierenden bekommen ein gutes Salär, und die Möglichkeiten für internationale Spitzenforschung im akademischen Bereich sind sehr gut, weil es sehr gute staatlich-administrative Daten gibt. Das hat weniger mit den Unis zu tun als mit dem Land an sich. In Dänemark werden administrative Daten sehr aufwendig gesammelt und gepflegt, das ermöglicht der akademischen Welt gute Voraussetzungen für die Forschung.

In den USA bzw. in Michigan ist das akademische Leben selbst wunderschön und dort gibt es zudem ein in Teilgebiete differenziertes Ökonomiestudium. Es gibt dort sehr viel an geballter Kompetenz in sämtlichen Fachbereichen, für Studierende oder Besucher ist das sehr toll.

Ich muss aber auch sagen, dass die WU wirklich auch eine schöne und gute Universität ist. Sie ist relativ jung und sehr gut organisiert auch im Sinne der budgetären Ausstattung. Das hilft uns akademischen MitarbeiterInnen sehr, weil wir Planungssicherheit haben. Wir sind als Universität auch beliebt, stoßen auf hohe Nachfrage bei den Studierenden und gerade in Economics noch viel mehr als andere Universitäten.

**Seit Jänner 2018 sind Sie Vorstand des Departments für Volkswirtschaft an der WU. Welche Ziele verfolgen Sie in dieser Position? Unterrichten Sie deswegen nicht mehr Finanzwissenschaft I und II im Bachelor?**

Ich hab aufgrund dieser Verwaltungsposition das Lehrdeputat etwas reduziert und mache jetzt nur noch Lehre im Master und im PhD. FIWI I und II werden jetzt meine MitarbeiterInnen unterrichten. Die Aufgabe des Departmentvorstands ist letztlich eine stark administrative. Man ist Bindeglied zwischen dem Rektorat und den Departments. Diese Doppelrolle ist zum Teil herausfordernd, weil man es natürlich nicht allen recht machen kann. Ich versuche es als eine überwiegend ausgleichende Rolle aufzufassen. Wir wollen einerseits dem Studium mehr Struktur geben, andererseits soll die kritische Masse nicht verloren gehen. Das Fach Volkswirtschaft soll in seiner ganzen Breite präsentiert werden, sowohl in der Forschung, als auch in der Lehre. Trotzdem wollen wir von innen und außen als homogenes Department wahrgenommen werden. Ebenso haben wir einen relativ hohen Anteil an internationalen MitarbeiterInnen, das wollen wir beibehalten. Wir wollen zeigen, dass wir kompetitiv sind und internationale Standards erfüllen. Letztendlich sind die Universitäten aber Selbstverwaltungsorganisation. Wir sind hauptsächlich dafür verantwortlich, wie die Lehre organisiert ist, was im Wissenschaftsbetrieb passiert und welche Regeln dafür vorgesehen sind. Die Institute haben viel Fachkompetenz und sind näher an den wissenschaftlichen Themen dran. Da bin ich auch ein Anhänger davon, nicht von oben Themen auf selbstständige MitarbeiterInnen runterzudrücken, sondern Ideen von unten allenfalls positiv zu befördern.

**Das Masterstudium Volkswirtschaft wurde umgestellt und wird im Wintersemester mit einem neuen Studienplan auf Englisch beginnen. Wie lief der Bewerbungsprozess ab und was erwarten Sie sich von der Umstellung?**

Ich war hier nur am Rande involviert.



Hauptverantwortlich waren Herr Professor Schäfer und das Vizerektorat für Lehre. Ich habe berichtet bekommen, dass es jetzt eine erste Aufnahmewelle mit sehr vielen guten Bewerbungen gab. Im Detail muss man noch austarieren, wie sich die Leute in den angewandten und mathematischen Zweig sortieren, sodass die Kohortengrößen passen. Das Aufnahmeverfahren läuft auch noch weiter, da noch nicht alle Plätze gefüllt sind. Bis jetzt waren es immer zwischen 90 und 120 Studierende. Wir waren anfangs unsicher, ob es weniger, oder mehr BewerberInnen gibt und woher die Leute kommen. Im ersten Eindruck wurde festgestellt, dass es gut gemischt ist, wir haben sowohl internationale Leute, als auch viele Leute, die hier von der WU kommen. Ich glaube, wir haben hier einen guten Schritt gesetzt, der auch dem internationalen Trend entspricht. Den Studierenden wird das auch sehr zugute kommen. Ich erwarte mir schon, dass die Profilierung des Masterstudiums dadurch nach oben geht. Studierende sind zunehmend international. Wenn sie in der Zukunft im Ausland studieren oder Jobs annehmen, in denen sie sehr mobil sein müssen, profitieren sie, denke ich, mehr von einem englischsprachlichen Studium in Economics, zumindest im fortgeschrittenen Bereich. Wir wollen aber auch die aktuelle wirtschaftspolitische Debatte im Studium behalten, deshalb haben wir auch noch eine Reihe an deutschsprachigen Kursen drinnen. In den methodischen Kernbereichen, wo es in die akademische Diskussion geht, wollen wir stärker ins Englische gehen, weil es einfach den internationalen Standards entspricht. Es ist für uns in der Innenwahrnehmung auch so, dass es leichter ist, internationale MitarbeiterInnen zu rekrutieren.

**Neben Public Sector Economics wird es dann auch eine Spezialisierung zu Behavioral and Experimental Economics geben, wie wird diese aufgebaut sein?**

Wir haben im PhD schon einen Kurs in diesem Gebiet und wollten nun auch im Master derartiges anbieten. Es ist ein wichtiges Feld geworden, das sich sehr stark entwickelt hat. Ebenso liefert es auch sehr viel Stoff für Debatten, zum Beispiel in der Kritik auf ökonomische Standardannahmen. Ich glaube, die Studierenden würden diese Themen sehr gerne behandeln und nachfragen. Die Spezialisierung Public Sector Economics wird vorerst weiterhin von mir unterrichtet, aber Behavioral and Experimental Economics geht etwas stärker in meine Forschungsrichtung und es gibt meiner Meinung nach gute Ar-

gumente dafür, so eine Spezialisierung anzubieten.

**Betreuen Sie Abschlussarbeiten und wie kommt man zu Ihnen als Betreuer?**

Ich betreue relativ viele Arbeiten. Im Bakkelaureatsbereich gibt es ein Online-Formular, in dem man eingibt, welche Interessen man hat, worüber man arbeiten will etc. Das wird an uns geschickt und wir schauen dann, ob es jemanden gibt, der das Thema gern betreuen würde. Jedenfalls treffen wir uns dann mit den Personen und arbeiten heraus, in welche Richtung die Arbeit gehen soll. In aller Regel haben wir diese Anfragen positiv beschieden. Bachelorarbeiten sehe ich am ehesten als Übung. Ich motiviere die Studierenden dazu, relativ schnell, innerhalb von etwa 6 Wochen, diese Arbeiten zu schreiben und sehr fokussiert an engen Themen zu arbeiten. Es können sowohl wissenschaftliche Arbeiten aus einer gewissen Perspektive behandelt werden, als auch empirisch mit einem Datensatz gearbeitet werden. Es sollten aber abgegrenzte, kleine Fragestellungen sein.

Masterarbeiten verlaufen ähnlich, dort melden sich dann in aller Regel Leute nach den jeweiligen Masterkursen bei uns. Typischerweise gibt es da dann mehrere Gespräche, zum Beispiel ein Erstgespräch, in dem geklärt wird, was die Interessen sind, ob es eher eine Literaturarbeit sein soll oder ein Experiment, das ist dann eher aufwendiger; man kann auch mit einem Datensatz arbeiten. Jedenfalls grenzt man nach und nach den Themenbereich ein, bis man sich auf eine Fragestellung einigt. Typischerweise laufen Masterarbeiten dann je nach Aufwand über 2-5 Monate. Wir haben eine starke Tradition bezüglich der Betreuung von Arbeiten. Das werde ich auch weiterhin gerne machen, weil das für mich einfach eine wichtige Aufgabe ist.

**Welche Tipps würden Sie StudienabsolventInnen heute mit auf den Weg geben?**

Es ist nicht ganz leicht, die berufliche Orientierung gleich zu finden. Ein Stück weit würde ich anraten locker zu bleiben und einfach einmal ein paar Bewerbungen an ArbeitgeberInnen zu schreiben, bei denen man sich denkt, die könnten interessant sein. Es hängt natürlich viel vom Charakter ab, aber ich würde auch raten, beharrlich und zielstrebig zu sein. Ich glaube, wenn man ehrgeizig ist, kann man sehr viel erreichen. Ich kann jedenfalls nach unserem Wissenstand versichern, dass unsere AbgängerInnen rela-

tiv gute Chancen am Arbeitsmarkt haben. Die Leute bekommen relativ schnell einen Job und machen dann auch gute Karrieren darin. Ich weiß auch, dass die vermittelten Studieninhalte, insbesondere die Methodenkenntnis, in Kombination mit den inhaltlichen Kenntnissen, sehr gut für viele Aufgaben rüstet. Unsere AbsolventInnen können relativ schnell komplexe Fragestellungen erkennen und das Essenzielle herausarbeiten. Dann haben sie noch das methodische Rüstzeug und wissen wie sie mit empirischen Daten arbeiten. Das hilft ihnen nicht nur in der angewandten Arbeit, sondern auch in diversen Diskussionen in Gremien oder Ähnlichem. Sie beherrschen es Argumente zu formulieren und zu erfassen, das sind sehr wichtige Fähigkeiten. Insofern bin ich sehr optimistisch über die Berufsaussichten von ÖkonomInnen. Das Betätigungsfeld ist wirklich ein sehr breites, man kann in die Entwicklungszusammenarbeit gehen, in die Politik, oder auch an die Wirtschaftswissenschaftsinstitute oder die Industrie. Möglichkeiten gibt es also genug.

**Die Standpunkte-Redaktion dankt Herrn Prof. Sausgruber für das Gespräch.**

**Lieblingsbuch:**

Kafka – Das Schloss, Thomas Bernhard – Meine Preise, ansonsten relativ viel Zeitgeschichtliches z.B. George Clare: Der letzte Walzer in Wien

**Lieblingofilm:**

Prinzipiell Woody Allen Filme, ansonsten gerne Theater, z.B. Shakespeare, gerne auch moderner aufbereitet

**Alternativer Berufswunsch:**

Schwierig, wahrscheinlich internationale Entwicklungszusammenarbeit

**Freizeitaktivitäten:**

Klettern, Mountainbiken, Laufen, Bergsteigen

*Maximilian Propst studiert im Master VWL an der Wirtschaftsuniversität Wien*

### Plenum der Studienvertretung

Möglichkeit, mit der Studienvertretung persönlich in Kontakt zu treten,  
Fragen zu stellen und Vorschläge und Kritik einzubringen  
Immer dienstags um 18:00 im D4.0.124

### Oeconomania 2018

Veranstaltet von der Wirtschaftspolitischen Akademie  
Gespräch zum Frauenvolksbegehren mit Christian Berger am 24. Mai, 18:45 auf der WU, D3.0.233  
Zahlreiche spannende Workshops am 26. Mai ab 9:30,  
ab 15:00: Engagier dich! - Vereine stellen sich vor  
Interessierte, die nicht Teilnehmer\_innen des 10. Jahrgangs der WiPol-Akademie sind,  
bitte Anmelden unter maximilian.boeck@wipol.at

### Welcome-Picknick für VWL und Sozök

Du interessierst dich für den Schwerpunkt VWL bzw. Sozioökonomie?  
Dann lass dich beim Picknick im Grünen über die Besonderheiten unseres Studienzweigs informieren.  
Freitag, 25. Mai, 12:00-14:00, Treffpunkt am Campus vor dem D4

### R-Tutorium für Fortgeschrittene

Keine Anmeldung nötig einfach vorbeikommen!  
Laptop bitte selber mitnehmen.  
Mo., 28. Mai 2018 18:00 20:00 D5.0.002 Hörsaal (60)  
Mo., 4. Jun. 2018 18:00 20:00 D5.0.002 Hörsaal (60)

### Young Economists Conference 2018 – Call for Papers

The Young Economists Conference organized by Arbeiterkammer and Gesellschaft für  
Plurale Ökonomik Wien is a great opportunity to present your research (e.g. master thesis)  
and gather some „conference-experience“ in a chill environment!  
Application deadline is May 31st, details at homepage of AK Wien.  
Theme: Welfare state under attack

### Standpunkte-Plenum

Festlegen eines Schwerpunktes für die nächste Ausgabe (soll Anfang Wintersemester erscheinen)  
Am besten schon zu Hause ein wenig brainstormen, worüber man ungefähr schreiben will  
29. Mai um 17:00 im D4.0.036

### Arbeitsmarktpolitik-Konferenz der AK Oberösterreich

Was kann Arbeitsmarktpolitik leisten? Ein Blick über den Tellerrand.  
4. Juni in der Tabakfabrik Ludlgasse West (Exkursion, Linz) und am 5. Juni in der AK OÖ  
Anmeldung auf der Homepage der AK OÖ.

### VWL – und dann?

Privatwirtschaft vs. öffentlicher Sektor  
Die beiden Alumni Nicola Rinner und Florentin Glötzl reden über ihre Erfahrungen im Berufsleben  
und beantworten im Anschluss Fragen  
6. Juni 18:00 auf den WU im „Kino“ (D4, 1. Stock, den Aufzug der Sozök benutzen)

### An introduction to Post-Keynesian economics and political economy 2018

Jährlicher viertägiger Workshop  
mit hochkarätigen Vortragenden um Engelbert Stockhammer  
11.-13. Juli 2018, Kingston University London (günstige Unterbringung verfügbar)  
Anmeldung und Informationen auf der HP der Kingston University

### Momentum - Kongress für kritische Wissenschaft

Kongress mit zehn Vortragstracks zum Thema „Klasse“  
18. bis 21. Oktober in Hallstatt  
Anmeldung auf [momentum-kongress.org/2018-2/teilnahme](http://momentum-kongress.org/2018-2/teilnahme)

### Young Economists Conference – Welfare state under attack

Forscher\_innen am Beginn ihrer Karriere (Master, pre- oder post-doc) sind insbesondere eingeladen  
Anmeldung auf der Homepage der AK Wien  
8. - 9. Oktober 2018, jeweils 9:00 bis 19:00 Uhr  
im AK Wien-Bürogebäude, Vortragssaal, 6. Stock  
Plößlgasse 2, 1040 Wien