



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Grundeinkommen und Arbeitsangebot“

Verfasser

Marcel Jira

angestrebter akademischer Grad

Magister der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
(Mag. rer. soc. oec.)

Wien, im November 2008

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 140

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Diplomstudium Volkswirtschaft

Betreuerin:

ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Luise Gubitzer

„Denn auch als wir bei euch waren, geboten wir euch dies: Wenn jemand nicht arbeiten will, soll er auch nicht essen.

Denn wir hören, dass einige unter euch unordentlich wandeln, indem sie nicht arbeiten, sondern unnütze Dinge treiben.“

Elberfelder Bibel, (2. Thess 3, 10–11)
sinngemäß zitiert unter anderem von August Bebel und Franz Müntefering

„Jedem ist klar, daß sich alle von der Arbeit befreien wollen und nach Glückseligkeit, Erholung oder einem anderen Zustand streben, nicht nur um nicht zu arbeiten, sondern auch um diesen Gedanken nicht zum Hindernis bei der Arbeit am Durchdringen der Naturgeheimnisse werden zu lassen, damit auch dieser zweite Teil des menschlichen Lebens ebenso vollkommen wird und auf diese Weise alle Naturerscheinungen transparent werden können.“

Malewitsch, Die Faulheit als tatsächliche Wahrheit der Menschheit

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	9
1.1. Motivation	9
1.2. Thesen	11
1.3. Methode	11
2. Modell	13
2.1. Unterscheidung verschiedener Modelle	13
2.2. Die negative Einkommensteuer	16
3. Auswirkungen des Grundeinkommens auf das Arbeitsangebot	21
3.1. Grundsätzliches	21
3.2. Bestimmung des Arbeitskräfteangebots	22
3.3. Neoklassische Analyse	23
3.3.1. Vorbemerkungen	23
3.3.2. Der Entscheidungsraum	24
3.3.3. Die Budgetgerade	27
3.3.4. Indifferenzkurven und Nutzenmaximierung	28
3.3.5. Änderung des Lohnniveaus	29
3.3.6. Sachverhalt in einem System mit Grundeinkommen	31
3.3.7. Arbeitsangebots in einem System mit Grundeinkommen	34
4. Präferenzen und Arbeitsmotivation	38
4.1. Relevanz	38
4.2. Aspekte von Arbeit	39
4.3. Psychologische Modelle zur Arbeitsmotivation	40
4.3.1. Inhalt der Organisationspsychologie	40
4.3.2. Maslows Bedürfnispyramide	43
4.3.3. Alderfers ERG-Theorie	47
4.3.4. Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie	50
4.4. Schlüsse aus psychologischen Modellen zur Arbeitsmotivation	54
5. Abgleich mit real existierenden Erwerbsarbeiten	59
5.1. Einleitung	59
5.2. Beherbergungs- und Gaststättewesen	60
5.2.1. Verwendete Literatur	61
5.2.2. Arbeitsmotivation nach Giddens Faktoren von Arbeit	61
5.2.3. Analyse der Arbeitsmotivation mit Alderfers ERG-Theorie	64

5.2.4.	Analyse der Arbeitsmotivation mit Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie	66
5.2.5.	Auswirkungen des Grundeinkommens auf das Arbeitskräfteangebot	67
5.3.	Call Center	68
5.3.1.	Verwendete Literatur	69
5.3.2.	Arbeitsmotivation nach Giddens Faktoren von Arbeit	70
5.3.3.	Analyse der Arbeitsmotivation mit Alderfers ERG-Theorie	74
5.3.4.	Analyse der Arbeitsmotivation mit Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie	76
5.3.5.	Auswirkungen des Grundeinkommens auf das Arbeitskräfteangebot	78
5.4.	Kreativarbeiter/innen in der Multimedia- und IT-Branche	80
5.4.1.	Verwendete Literatur	80
5.4.2.	Arbeitsmotivation nach Giddens Faktoren von Arbeit	81
5.4.3.	Analyse der Arbeitsmotivation mit Alderfers ERG-Theorie	84
5.4.4.	Analyse der Arbeitsmotivation mit Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie	87
5.4.5.	Auswirkungen des Grundeinkommens auf das Arbeitskräfteangebot	89
5.5.	Zusammenfassung der Auswirkungen des Grundeinkommens	90
5.5.1.	Unterschiede und Gemeinsamkeiten der untersuchten Branchen	90
5.5.2.	Schlüsse aus den Analysen	92
6.	Konzepte gegen negative Auswirkungen	95
6.1.	Zweck dieses Kapitels	95
6.2.	Konzepte gegen Produktivitäts- und Wohlstandsverluste	96
6.2.1.	Verringerung der Arbeitskräftenachfrage	96
6.2.2.	Anhebung der Löhne	97
6.2.3.	Verbesserung der Arbeitsbedingungen	98
6.2.4.	Zusätzlichen Wertschöpfung	100
6.3.	Fazit über Konzepte gegen negative Auswirkungen	100
7.	Konklusion	102
7.1.	Revision	102
7.2.	Erkenntnisse	103
7.3.	Offene Fragen	105
A.	Zusammenfassung	107
B.	Abstract	109
C.	Lebenslauf	111
D.	Danksagung	112

Abbildungsverzeichnis

2.1.	Simple Modell einer Einkommensteuer	17
2.2.	Simple Modell mit negativer Einkommensteuer	18
2.3.	Komplexeres Einkommensteuermodell	19
2.4.	Komplexeres Modell mit negativer Einkommensteuer	20
3.1.	Arbeitsmarkt (Österreich 2006)	23
3.2.	Entscheidungsraum (erste Stufe)	26
3.3.	Entscheidungsraum (zweite Stufe)	27
3.4.	Entscheidungsraum (dritte Stufe)	28
3.5.	Nutzenmaximierung - Entscheidungsraum mit Indifferenzkurven	29
3.6.	Nutzenmaximierung vor und nach Senkung des Lohnsatzes	30
3.7.	Nutzenmaximierung vor und nach Senkung des Lohnsatzes (Randlösung)	31
3.8.	Nutzenmaximierung in System mit Grundeinkommen	32
3.9.	Nutzenmaximierung in System mit Grundeinkommen	33
3.10.	Senkung des Lohnniveaus in System mit und ohne Grundeinkommen	34
3.11.	Nutzenmaximierung vor und nach Einführung des Grundeinkommens	35
3.12.	Möglicher Freizeitkonsum steigt durch Einführung des Grundeinkommens	36
4.1.	Die Maslowsche Bedürfnispyramide	44
4.2.	Alderfers ERG-Modell	48
4.3.	Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie	52
4.4.	Vergleich zwischen psychologischen Theorien	55
6.1.	Anhebung der Löhne	98

Tabellenverzeichnis

2.1. Unterscheidung verschiedener Modelle	15
4.1. Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie	51

1. Einführung

1.1. Motivation

Was unter dem Begriff „Grundeinkommen“ verstanden wird, ist leicht zu erklären. Allen Mitgliedern einer Gesellschaft soll in regelmäßigen Abständen ein Betrag ausbezahlt werden, der es ihnen ermöglicht, einen einem gewissen gesellschaftlichen Minimum entsprechenden Lebensstandard¹ zu halten. Das Grundeinkommen soll unabhängig von Gegenleistungen ausbezahlt werden. Ein gesellschaftlich als wertvoll anerkanntes Leben führen zu können, wäre also unabhängig von Erwerbsarbeit möglich.

Obwohl es nur wenige Informationen über die (frühere) Existenz derartiger Systeme gibt², handelt es sich beim Grundeinkommen um ein viel diskutiertes und umstrittenes Thema. Experten/innen der Philosophie, der Soziologie, der Politologie und selbstverständlich auch der Ökonomie beschäftigten sich bereits mit den verschiedensten Aspekten der Idee des Grundeinkommens. Zu vielen Facetten des Grundeinkommens gibt es mittlerweile teilweise mehr, teilweise weniger wissenschaftliche Publikationen.

Auch wenn die britische Ökonomin Juliet Rhys-Williams (1898-1964) die Basis für die heutige Auseinandersetzung zu diesem Thema geliefert hat, ist die Idee, dass ein menschenwürdiges Leben mit ausreichend hohem Einkommen jeder Frau, jedem Mann und jedem Kind unabhängig von Erwerbsarbeit zustünde, schon viel älter. Sie entstammt ursprünglich aber keinem wissenschaftlichen Kontext, sondern eher Sozialutopien und emanzipatorischen Forderungen an die Gesellschaft³. Immer noch wird die Debatte stärker von gesellschaftlich und politisch als von wissenschaftlich relevanten Institutionen geführt.

Nicht nur die Meinungen über die Sinnhaftigkeit und Machbarkeit eines bedingungslosen existenzsichernden Grundeinkommens gehen weit auseinander, es gibt heute auch mehrere verschiedene Grundeinkommensmodelle, die sich hauptsächlich in der Höhe des Bezugs und der Art der Finanzierung unterscheiden. Welches Modell auch herangezogen wird, durch die Einführung eines Grundeinkommens würde die Art, wie unsere Gesellschaft organisiert ist einige grundlegende Umstrukturierungen erfahren. Nicht nur im Sozialsystem müssten tiefgreifende Veränderungen vollzogen werden⁴, vor allem erwartet

¹Worin dieses Minimum besteht (ob es etwa auch die Teilhabe an kulturellen Angeboten abdeckt oder nicht) hängt vom Wohlstand der jeweiligen Gesellschaft ab. Zumindest die grundsätzlichen Bedürfnisse wie Nahrung, Gesundheit und Wohnen müssen aber gesichert sein.

²Das englische „Speenhamlandsystem“ zwischen 1795 und 1834 sowie der kubanische „historische Lohn“ zwischen 1964 und 1973 waren mit Grundeinkommensmodellen vergleichbar (siehe ROESLER (2008), S. 28ff).

³Als Beispiele können MORUS (1516) oder LAFARGUE (1883) angeführt werden.

⁴Beispielsweise würden manche Sozialleistungen, wie Arbeitslosenversicherung und/oder das Pensions-

man eine Wandlung des Verhaltens der Bezieher/innen in nahezu allen Lebensbereichen, da Entscheidungen auf der Grundlage stärkerer materieller individueller Absicherung und Unabhängigkeit getroffen werden könnten. Auch wie die Finanzierung des Grundeinkommens aussehen könnte, ist ein oft behandeltes Problem.

Wenn auch nicht rein wissenschaftlich, ist der Forschungsbereich „Grundeinkommen“ dennoch äußerst umfangreich, weshalb es kaum möglich ist, alle Aspekte des Grundeinkommens in einer einzigen Arbeit zusammenzufassen. Die Entscheidung, meine Diplomarbeit diesem faszinierenden Thema zu widmen, bedingt daher, hier nur einen Teilbereich davon bearbeiten zu können und viele andere Aspekte außer Acht zu lassen oder nur zu streifen.

Aus ökonomischer Sicht bieten sich als Themen für eine wissenschaftliche Auseinandersetzung insbesondere jene Faktoren der Forschung an, die sich mit der Veränderung von Märkten durch das sich ändernde Verhalten der Bezieher/innen des Grundeinkommens befassen. Selbstverständlich ist auch die Frage der Finanzierung des Grundeinkommens eine ökonomische, allerdings sind die Vorstellungen über die Höhe des Grundeinkommens sowie die Schätzungen über die Kosten und das Einsparungspotential durch das Grundeinkommen so vage und unterschiedlich, dass zum heutigen Zeitpunkt Kalkulationen nur sehr unpräzise Ergebnisse mit dementsprechend schwacher Aussagekraft liefern würden.

Besonders brisant ist die Frage, welche Auswirkungen ein Grundeinkommen auf den Erwerbsarbeitsmarkt hätte. Kritiker/innen erwarten nämlich einen massiven Einbruch im Erwerbsarbeitskräfteangebot, wenn ein einigermaßen erfülltes Leben auch ohne Erwerbsarbeit finanziell möglich wäre. Das Argument „Kaum Eine/r wird noch arbeiten, wenn er/sie nicht muss“, wird wohl am häufigsten gegen das Grundeinkommen ins Treffen geführt. Befürworter/innen streiten diesen Zusammenhang aber ab, oder gehen zumindest davon aus, dass derartige Auswirkungen in den Griff zu bekommen sind.

Um die Entwicklung des Erwerbsarbeitskräfteangebots analysieren zu können, ist die Frage nach der Motivation zu arbeiten wesentlich. Arbeiten Menschen ausschließlich, um genug Geld für einen akzeptablen Lebensstandard zu bekommen (dann würden Kritiker/innen des Grundeinkommens recht behalten), oder gibt es jenseits des „Überlebens“ Gründe, einer Erwerbsarbeit nachzugehen? Bei einer differenzierten Beschäftigung mit dieser Frage drängt sich die Vermutung auf, dass die Antwort je nach Lebenssituation unterschiedlich ausfällt. Sie ist nicht für alle Berufssparten und für alle Menschen (also auch für jene, die keiner Erwerbsarbeit nachgehen oder nachgehen können) gleich zu beantworten. Es gilt zu untersuchen, welche Faktoren das Anbieten von Erwerbsarbeit begünstigen und welche es einschränken, wenn potentielle Erwerbstätige nicht ohnehin darauf angewiesen sind.

Diesem Gedanken folgend, ist es naheliegend, dass in bestimmten Erwerbsarbeitsbereichen nach der Einführung des Grundeinkommens *ceteris paribus* ein Einbruch im Erwerbsarbeitskräfteangebot zu beobachten wäre. Die meisten dieser Erwerbsarbeiten müssten auch in einem System mit Grundeinkommen erfüllt oder substituiert werden, damit der Gesamtwohlstand und die Produktivität der Gesellschaft nicht sinken. Zen-

system unter Umständen obsolet werden. Auch die Administration würde dadurch einfacher werden.

tral ist daher auch die Frage, welche Maßnahmen und Konzepte es gibt, um das zu gewährleisten.

In dieser Diplomarbeit werden Überlegungen über die Auswirkungen des Grundeinkommens auf den Arbeitsmarkt angestellt. Die Frage, ob ein Grundeinkommen das Erwerbsarbeitskräfteangebot reduziert, steigert oder unberührt lässt, ist zwar mit den Mitteln, die der Ökonomie im Allgemeinen und mir im Speziellen zur Verfügung stehen, nicht restlos zu klären. Ich versuche aber, aufgrund von Annahmen, die ich definiere, und Schlüssen, die ich aus verschiedenen Analysen ziehe, folgende Thesen zu verifizieren oder zu falsifizieren.

1.2. Thesen

1. Die Einführung des Grundeinkommens würde das Erwerbsarbeitskräfteangebot beeinflussen. Es gibt erwerbsfähige Gesellschaftsmitglieder, die mit einem Grundeinkommen keine Motivation zum Erwerbsarbeiten hätten. Somit würde das Erwerbsarbeitskräfteangebot durch ein Grundeinkommen sinken.
2. Der Rückgang beziehungsweise die Steigerung des Erwerbsarbeitskräfteangebots würde in manchen Berufssparten stärker ausfallen, in anderen weniger stark.
 - In gesellschaftlich stärker akzeptierten Erwerbsarbeiten wäre ein Rückgang des Arbeitskräfteangebots zu beobachten, der allerdings niedriger ausfällt als der Rückgang des Arbeitskräfteangebots in gesellschaftlich gering geschätzten Erwerbsarbeiten.
 - Es gibt Erwerbstätigkeiten, die durch das Grundeinkommen eine Steigerung des Arbeitskräfteangebots erfahren würden.
3. Durch geeignete Konzepte und Gegenmaßnahmen kann verhindert werden, dass sich der eventuelle Rückgang des Erwerbsarbeitskräfteangebots (in manchen Sparten) negativ auf die Produktivität und den Gesamtwohlstand der Gesellschaft auswirkt.

1.3. Methode

Um die aufgestellten Thesen zu überprüfen, bemühe ich mich um eine konsistente Argumentation. Dabei greife ich soweit möglich auf Literatur zum Thema zurück.

Wie bereits erwähnt, entstammt ein Großteil der Arbeiten zum Grundeinkommen nicht der Ökonomie. Die meisten Beiträge entstammen keinem wissenschaftlichen, sondern einem politischen Kontext. Im Sinne einer wissenschaftlich-ökonomischen Arbeit ist das problematisch. Um diesen Anspruch für diese Diplomarbeit trotzdem erheben

zu können, analysiere ich, wo keine wissenschaftliche Auseinandersetzung zum jeweiligen Zusammenhang zu finden ist, nichtwissenschaftliche Texte und versuche, durch die Gegenüberstellung von mehreren Meinungen zu einem Thema, eine differenzierte Darstellung zu erreichen.

Da das Grundeinkommen in dieser Form noch nie umgesetzt wurde und über jene historischen Beispiele von Modellen, die dem Grundeinkommen ähnlich waren, nur wenig bekannt ist, ist es unmöglich empirische Beweise zu erbringen. Wo es Sinn macht, werde ich formale Modelle heranziehen, um deduktive Schlüsse zu ziehen.

2. Modell

2.1. Unterscheidung verschiedener Modelle

Wie schon in Abschnitt 1.1 erwähnt, ist der Begriff „Grundeinkommen“ nicht eindeutig. Es gibt verschiedene Modelle mit unterschiedlichen zu erwartenden Auswirkungen, die mit „Grundeinkommen“ titulierte werden und noch mehr Modelle, die Namen wie „Grundsicherung“ oder „Mindesteinkommen“ tragen. Man kann annehmen, dass die sprachliche Nähe dieser Modelle zum Begriff „Grundeinkommen“ durchaus beabsichtigt ist, auch wenn sie inhaltlich oft nicht viel gemein haben.

In dieser Arbeit übernehme ich für den Begriff „Grundeinkommen“ die Definition von „Netzwerk: Grundeinkommen“. Auf dem Gründungstreffen wurden vier Bedingungen formuliert, die das bedingungslose, garantierte Grundeinkommen erfüllen soll.

„Es soll

1. die Existenz sichern und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen,
2. einen individuellen Rechtsanspruch darstellen,
3. ohne Bedürftigkeitsprüfung ausgezahlt werden und
4. keinen Zwang zur Arbeit bedeuten.“¹

Der Bezug des Grundeinkommens ist also an keinerlei Bedingungen (wie Arbeitswilligkeit) geknüpft und in einer Höhe, die einen Lebensstandard am oder über dem gesellschaftlichen Minimum ermöglicht. Das sind auch jene Merkmale, in denen sich Grundeinkommensmodelle häufig von Modellen mit ähnlichen Namen (z.B. Mindestsicherung, Grundsicherung, Bürgergeld, etc.) unterscheiden.

Verzichten derartige Modelle auf die Bedingungslosigkeit (vgl. z.B. Mindestsicherung in Österreich), geht es darum, bestehende Sozial- und Beschäftigungssysteme zu reformieren. Sie bauen auf diesen Systemen auf und sehen keine grundlegenden Änderungen vor. Laut der veröffentlichten Details des Mindestsicherungsmodells der österreichischen Bundesregierung 2007–2008 konnte etwa mit einer bundesweiten Angleichung der Sozial- und Notstandshilfe auf dem finanziellen Niveau der Armutsgrenze gerechnet werden. Als Bedingung für den Bezug derartiger Transferleistungen blieb das Gebot der Arbeitswilligkeit bestehen.

Es gibt auch Modelle, die die Auszahlung des Transfers nicht an Bedingungen knüpfen, allerdings nicht den Anspruch stellen, existenzsichernd zu sein. Der „Alaska Permanent Fund“² ist ein real existierendes System, das diesen Vorstellungen entspricht. Seit

¹Netzwerk: Grundeinkommen (Deutschland) – <https://www.grundeinkommen.de/die-idee>

²<http://www.pfd.state.ak.us/>

1982 werden jedes Jahr die Gewinne der landeseigenen Ölfelder an alle Bewohner/innen von Alaska verteilt, die glaubhaft die Absicht bekunden, in Alaska zu bleiben. Jährlich wird kurz vor Weihnachten eine Dividende, die ungefähr zwischen \$ 1.000 und \$ 2.000 schwankt, an jede/n einzelne/n Bezieher/in ausbezahlt. Der Permanent Fund bringt eine größere Konsumfreudigkeit der Bezieher/innen mit sich, was sich positiv in Handel und Produktion niederschlägt und damit Arbeitsplätze sichert.³ Manche Modelle – etwa das negative Einkommensteuermodell von Milton Friedman⁴ – stellen explizit den Anspruch, nicht existenzsichernd zu sein. Da der ausbezahlte Betrag für die Existenzsicherung nicht ausreicht, bleibt die Abhängigkeit von Erwerbsarbeit für alle erwerbsfähigen Menschen bestehen. Probleme, wie unfreiwillige Arbeitslosigkeit, werden durch dieses System nicht gelöst. Insofern bedeutet auch dieses Modell keine Revolution herkömmlicher Sozial- und Beschäftigungssysteme im Sinne existenzsichernder Grundeinkommensmodelle.

Ein Grundeinkommenssystem, das alle oben genannten Kriterien erfüllt (insbesondere die Existenzsicherung und Bedingungslosigkeit), bedeutet einen tieferen Einschnitt in herkömmliche staatliche Sozial- und Arbeitslosensysteme, wie sie in vielen Ländern zu finden sind. Während sich zur Zeit der Großteil der arbeitsfähigen Bevölkerung dem „Paradigma“ der Erwerbsarbeitswilligkeit unterwerfen muss, steht es nach der Einführung eines Grundeinkommens jedem Gesellschaftsmitglied frei, sich unabhängig von Existenzängsten zu entscheiden, wie viel und welche⁵ Arbeitsleistung es anbieten⁶ möchte. Im Unterschied zu herkömmlichen Systemen könnten sich die Bezieher/innen des Grundeinkommens also dazu bekennen, freiwillig auf Erwerbsarbeit zu verzichten, ohne in finanzieller Hinsicht um ihr Überleben⁷ fürchten zu müssen.

³Nähere Informationen unter <http://www.archiv-grundeinkommen.de/apfc/alaska-apfc.htm>

⁴FRIEDMAN (1962), Kapitel 12.

⁵Also mit einem größeren Maß an Unabhängigkeit, was gut bzw. schlecht bezahlte Erwerbsarbeiten betrifft. Auch mit Grundeinkommen gelten gesetzliche Schutzmaßnahmen, was etwa das Arbeiten als Arzt/Ärztin an gewisse Bedingungen knüpft.

⁶„anbieten“ im Sinne von einer Arbeit (die nicht zwangsläufig eine Erwerbsarbeit sein muss) nachgehen

⁷Überleben ist – der ersten Bedingung folgend – im Sinne einer basalen gesellschaftlichen Teilhabe zu verstehen.

	An Bedingungen geknüpft	Bedingungslos
Nicht existenzsichernd	<p>Hintergrund Der Bezug von Transferleistungen ist in bestehenden Sozialsystemen häufig an die Bereitschaft der Bezieher/innen zu arbeiten gebunden. In manchen Fällen sind die vom Staat gewährleisteten Transferleistungen so niedrig, dass die Bezieher/innen nicht im Sinne einer basalen gesellschaftlichen Teilhabe davon leben können. Damit baut ein solches System einen starken Druck (beziehungsweise starke Anreize) zu arbeiten auf.</p> <p>Problematisches Arbeitslose werden indirekt in schlecht bezahlte Arbeitsverhältnisse gezwungen. Dieser Zwang tritt in 2 Formen auf. Einerseits verlieren Bezieher/innen der Sozialleistungen den Anspruch auf ebendiese, wenn sie nicht ihre Erwerbsbereitswilligkeit unter Beweis stellen. Andererseits ist es nicht möglich, vom Bezug des Sozialtransfers zu leben, was das Erschließen anderer Geldquellen (also in der Regel Erwerbsarbeit) notwendig macht.</p>	<p>Hintergrund Ein bedingungsloser Bezug von finanziellen Mitteln aus staatlicher Hand dient zumeist dazu, die Kaufkraft und Konsumfreudigkeit der Einwohner/innen zu fördern. Da der Transfer nicht existenzsichernd ist, sinkt der Anreiz Erwerbsarbeit anzunehmen kaum. Ein real existierendes Beispiel für ein derartiges System ist der Alaska Permanent Fund.</p> <p>Problematisches Dieses System macht Arbeitnehmer/innen nicht unabhängig von Erwerbsarbeit. Es ist nicht auszuschließen, dass nach der Einführung eines derartigen Systems die Löhne sinken. Im Extremfall könnte die Lohnsenkung die gesamte Höhe des Transfers ausmachen. Somit wäre diese Maßnahme eine indirekte Subvention an Arbeitgeber/innen anstatt an Arbeitnehmer/innen. Es ist zu überlegen, ob das für den Transfer notwendige Geld nicht besser in Sach- und Dienstleistungen für die Gesellschaft investiert wäre.</p>
Existenzsichernd	<p>Hintergrund Diese Art von Modell läuft zumeist unter Titeln wie „Mindestsicherung“ oder „Grundsicherung“. Unfreiwillige Arbeitslosigkeit soll Bezugsberechtigten nicht zur Existenzangst werden. Stattdessen wird versucht, Arbeitslose möglichst schnell wieder in den Erwerbsprozess einzugliedern. Durch oft restriktive Bedingungen, die an den Bezug von Transferleistungen geknüpft sind, soll gewährleistet werden, dass die Bereitschaft zur Erwerbsarbeit nicht sinkt.</p> <p>Problematisches Ein Problem liegt in den Auflagen, die zum Bezug von Transferleistungen berechtigen. Qualifizierte Arbeitskräfte können in unqualifizierte und/oder schlecht bezahlte Arbeitsverhältnisse gezwungen werden, da sie sonst ihren Anspruch auf Bezug von Transfers verlieren würden. Abgesehen davon wird in so einem System Erwerbsarbeit mit Arbeit gleichgesetzt. Gesellschaftlich wertvolle Arbeit, die häufig nicht im Rahmen von Erwerbsarbeit erledigt wird (etwa Arbeiten im Haushalt oder Engagement in sozialen Vereinen und NGOs) bleibt ohne finanzielle Existenzgrundlage.</p>	<p>Hintergrund Ein derartiges System wird als bedingungsloses existenzsicherndes Grundeinkommen bezeichnet. Es fällt jeder äußere Zwang zur Erwerbsarbeit. Anreize zu arbeiten müssten daher aus anderen Motivationen als dem reinen „Überlebenskampf“ kommen. Befürworter/innen erwarten sich von diesem System Veränderungen in der Bewertung von Erwerbs- und anderer gesellschaftlich wertvoller Arbeit. Oft wird mit persönlicher Freiheit und Möglichkeit zur Entfaltung argumentiert</p> <p>Problematisches Der fehlende Zwang zur Erwerbsarbeit könnte zur Folge haben, dass das Arbeitskräfteangebot unter ein kritisches Niveau fällt. Auch die Finanzierung eines solchen Systems ist nicht geklärt. Des Weiteren befürchten Kritiker/innen einen eklatanten Anstieg der Inflation.</p>

Tabelle 2.1.: Unterscheidung verschiedener Grundeinkommens-, Grundsicherungs- und ähnlicher Modelle (Quelle: eigene Erstellung)

In herkömmlichen Sozialsystemen erfüllen Transferleistungen wie die Arbeitslosenunterstützung, die Sozial- und Notstandshilfe oder das Pensionssystem die Aufgabe, einzelne Gesellschaftsmitglieder gegenüber Ausnahmefällen abzusichern. Gründe für den Bezug sind entweder, dass trotz Arbeitswilligkeit und -fähigkeit (zumindest kurzfristig) kein Arbeitsplatz für die Empfänger/innen dieser Transfers zu finden ist, oder dass die Arbeitsfähigkeit selbst nicht (mehr) gegeben ist. In einem System mit Grundeinkommen würden einige dieser Transfereinkommen obsolet werden, allerdings würden alle Gesellschaftsmitglieder unabhängig von Arbeitswilligkeit oder -unwilligkeit und unabhängig davon, ob sie in einem Erwerbsarbeitsverhältnis stünden oder nicht, in den Genuss eines Grundeinkommens kommen.

2.2. Die negative Einkommensteuer

Es gibt mehrere Möglichkeiten, ein Grundeinkommen zu modellieren. Für den Zweck, zu erklären, wie ein solches System funktioniert, reicht das Modell der negativen Einkommensteuer aus. Die Effekte des Grundeinkommens auf den Erwerbsarbeitsmarkt sind unabhängig davon, welches Modell verwendet wird.

Die Idee für dieses Modell geht auf Juliet Rhys-Williams⁸ zurück, die bereits in den 1940er Jahren die negative Einkommensteuer propagierte. In den 1960er Jahren griff Milton Friedman diesen Gedanken in veränderter Form auf.

Das Budget eines (Einpersonen-)Haushalts unter Berücksichtigung der herkömmlichen Einkommensteuer sieht so aus

$$Y_D = Y - T_Y$$

Y Einkommen des Haushalts aus Erwerbsarbeit

Y_D verfügbares Einkommen⁹ des Haushalts

T_Y Einkommensteuer

Die Einkommensteuer T_Y ist im einfachsten Fall¹⁰

$$T_Y = Y \cdot t_Y$$

t_Y Einkommensteuersatz; $t_Y \in [0; 1]$

Also ist Y_D

$$\begin{aligned} Y_D &= Y - Y \cdot t_Y \\ &= Y \cdot (1 - t_Y) \end{aligned}$$

⁸FÜLLSACK (2002), S. 110, ursprünglich Juliet Rhys-Williams, *New Social Contract*.

⁹disposable income

¹⁰keine Progression, kein Freibetrag, etc.

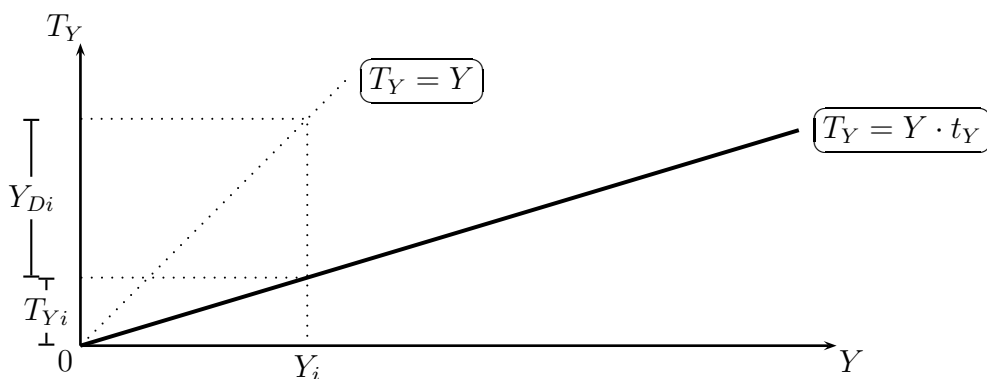


Abbildung 2.1.: Simple Modell einer Einkommensteuer; $T_Y = Y \cdot t_Y$ zeigt die abzuliefernde Einkommensteuer, $T_Y = Y$ symbolisiert den fiktiven Steuersatz $t_Y = 1$ bei dem das gesamte Einkommen abzuliefern wäre; T_{Y_i} ist die abzuliefernde Einkommensteuer und Y_{Di} das verfügbare Einkommen bei einem Einkommen von Y_i

Von jeder eingenommenen Geldeinheit muss der Haushalt also einen Anteil als Einkommensteuer abgeben. Klar ist daher, dass ein Haushalt, der kein Einkommen hat, von der Einkommensteuer nicht betroffen ist.

Dieser zweite Aspekt ändert sich mit dem Modell der negativen Einkommensteuer. Hier wird T_Y um einen konstanten Wert δ reduziert.

$$T_Y = Y \cdot t_Y - \delta$$

δ Höhe der negativen Einkommensteuer; $\delta \in \mathbb{R}^{+11}$

Damit ist das Haushaltseinkommen

$$Y_D = Y \cdot (1 - t_Y) + \delta$$

¹¹Im Sinne der in 2.1 (S. 13) definierten Kriterien muss δ in existenzsichernder Höhe sein. Darin unterscheidet sich dieses Modell auch von dem Friedmans.

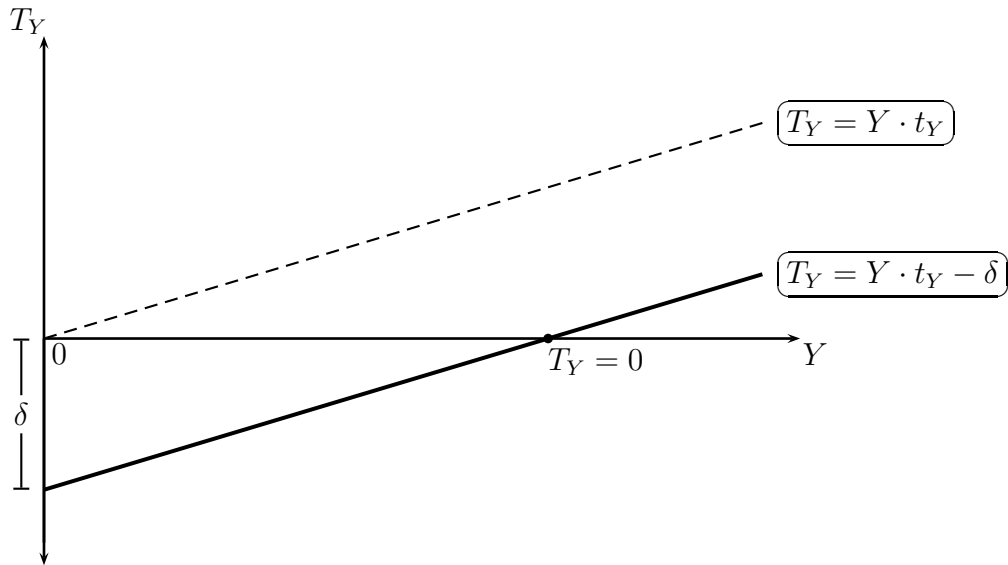


Abbildung 2.2.: Erweiterung des simplen Modells um eine negative Einkommensteuer δ

Haushalte mit niedrigem oder gar keinem Einkommen (sozusagen einem „Null-Einkommen“) beziehen einen Transfer¹² in der Höhe von δ . Erst ab einem Erwerbseinkommen in der Höhe von $T_Y = 0$ wird die Einkommensteuer positiv. Zwischen diesen beiden Punkten nimmt der Transfer δ stetig ab.

Das Modell der negativen Einkommensteuer verschiebt zunächst also alle Einkommensteuerverpflichtungen um einen Fixbetrag δ nach unten, was bei niedrigem Einkommen eine Zahlung vom Staat an die Haushalte statt umgekehrt bedeutet.

Auch wenn man die klassische Einkommensteuer etwas komplizierter, dafür realitätsnäher modelliert, ändert sich nichts Substantielles am Effekt der negativen Einkommensteuer. Es sei die Einkommensteuer ohne Grundeinkommen

$$T_Y = 0 \quad \text{für } 0 \leq Y < \beta_0$$

$$T_Y = \beta_0(-t_{Y1}) + Y \cdot t_{Y1} \quad \text{für } \beta_0 \leq Y < \beta_1$$

$$T_Y = \beta_0(-t_{Y1}) + \beta_1(t_{Y1} - t_{Y2}) + Y \cdot t_{Y2} \quad \text{für } \beta_1 \leq Y < \beta_2$$

$$T_Y = \beta_0(-t_{Y1}) + \beta_1(t_{Y1} - t_{Y2}) + \beta_2(t_{Y2} - t_{Y3}) + Y \cdot t_{Y3} \quad \text{für } \beta_2 \leq Y < \infty$$

β_0 Freibetrag bei der Berechnung der Einkommensteuer; $\beta_0 \geq 0$

β_n Progressionsstufe n in Geldeinheiten; $\beta_{n-1} < \beta_n \forall n$

t_{Yn} Einkommensteuersatz in Progressionsstufe n ; $t_{Yn} \in]0; 1]$

¹²eine Negativsteuer

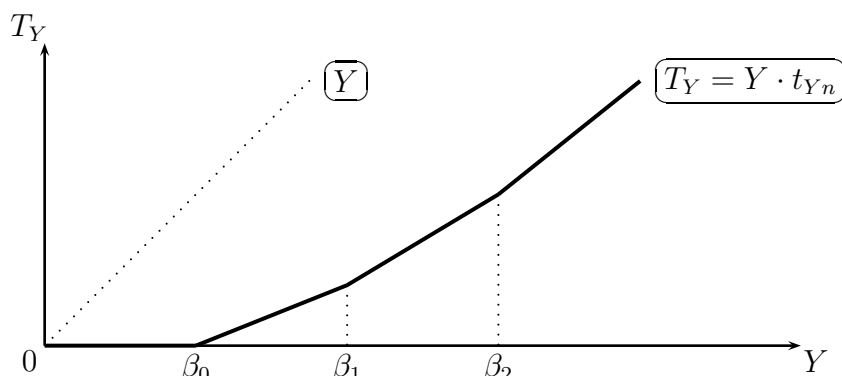


Abbildung 2.3.: Etwas komplexeres Einkommensteuermodell mit Freibetrag und Progressionsstufen

In diesem Einkommensteuermodell muss unter einem bestimmten Einkommen β_0 keine Steuer abgegeben werden. Über diesem Freibetrag ist eine Einkommensteuer in der Höhe $Y \cdot t_{Yn}$ abzuliefern, wobei es abgesehen vom Freibetrag drei Progressionsstufen¹³ mit unterschiedlich hohen Einkommensteuersätzen gibt. Je nachdem, wie hoch das Einkommen eines/einer Steuerpflichtigen ist, wird er/sie in eine dieser Stufen eingeteilt.

Für das verfügbare Einkommen gilt nach wie vor

$$Y_D = Y - T_Y$$

Wird in diesem System nun eine negative Einkommensteuer eingeführt, sinkt die Höhe der Einkommensteuer um δ .¹⁴

$$T_Y = -\delta \quad \text{für } 0 \leq Y < \beta_0$$

$$T_Y = \beta_0(-t_{Y1}) + Y \cdot t_{Y1} - \delta \quad \text{für } \beta_0 \leq Y < \beta_1$$

$$T_Y = \beta_0(-t_{Y1}) + \beta_1(t_{Y1} - t_{Y2}) + Y \cdot t_{Y2} - \delta \quad \text{für } \beta_1 \leq Y < \beta_2$$

$$T_Y = \beta_0(-t_{Y1}) + \beta_1(t_{Y1} - t_{Y2}) + \beta_2(t_{Y2} - t_{Y3}) + Y \cdot t_{Y3} - \delta \quad \text{für } \beta_2 \leq Y < \infty$$

¹³Mehr Progressionsstufen ändern die Methode der Progression nicht. Die Anzahl von drei Progressionsstufen wurde lediglich zum Veranschaulichen der Methode gewählt.

¹⁴Um die Kosten einer solchen Maßnahme zu reduzieren, wäre es denkbar die Einkommensteuersätze in den höheren Progressionsstufen (beispielsweise t_{Y3}) anzuheben. (Auch in niedrigeren Progressionsstufen ist eine Anhebung der Einkommensteuersätze möglich, jedoch würde das zumindest teilweise die negative Einkommensteuer ad absurdum führen.)

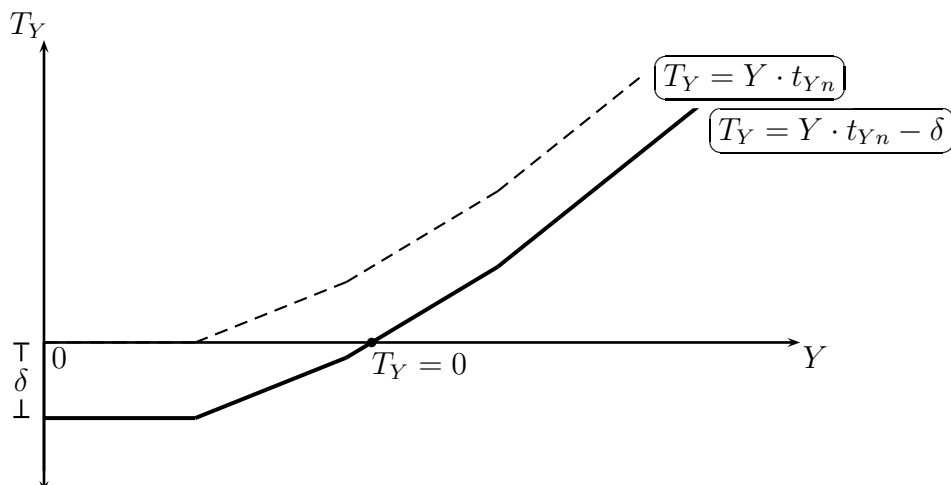


Abbildung 2.4.: Komplexeres Modell mit negativer Einkommensteuer

Man sieht, dass auch in diesem weniger vereinfachten Modell, die Einführung des Grundeinkommens lediglich die Steuerfunktion um einen fixen Betrag δ reduziert, beziehungsweise das verfügbare Einkommen um diesen Betrag erhöht. Somit wird der abzuliefernde Betrag speziell für niedrige Einkommen unter Null gedrückt, sodass diese Gesellschaftsmitglieder zu Einkommensteuerempfänger/innen werden.

Um die Finanzierung eines derartigen Systems zu gewährleisten, könnte es sinnvoll sein, die Einkommensteuersätze in höheren Progressionsstufen anzuheben. Fragen der Finanzierung werden in dieser Diplomarbeit aber nicht beantwortet.

Darüber hinaus reduziert Einkommen aus Erwerbsarbeit den Bezug des Transfers nicht, solange das Einkommen kleiner als β_0 ist. Das begünstigt Menschen mit niedrigem Erwerbseinkommen und schafft Anreize, bezahlt zu arbeiten.

3. Auswirkungen des Grundeinkommens auf das Arbeitsangebot

3.1. Grundsätzliches

In Abschnitt 2 wird erklärt, dass es in einem System mit Grundeinkommen keinen äußeren Zwang zur Erwerbsarbeit mehr gäbe. In einem derartigen System könnte eine Person die Entscheidung, wie viel Erwerbsarbeitskraft sie anbieten möchte, oder anders, die optimale Entscheidung zwischen Konsum an Freizeit und Konsum an Gütern und Dienstleistungen, auf einer anderen Basis treffen als in Systemen ohne Grundeinkommen.

In diesem Kapitel wird die nutzenmaximierende Konsum-Freizeit-Entscheidung mit Mitteln der Neoklassik näher analysiert und überprüft, wie sich das Grundeinkommen auf diese Entscheidung auswirken würde.

In der Neoklassik werden meist alle Erwerbsarbeitssanreize auf das Erlangen finanzieller Mittel reduziert.¹ Das Verrichten von Erwerbsarbeit verursacht dem Individuum ausschließlich Arbeitsleid. Damit hängt das optimale Angebot an Erwerbsarbeitskraft in einem System mit Grundeinkommen nur davon ab, wie groß die finanziellen Mittel sein müssen, mit Hilfe derer sich das jeweilige Individuum ein erfülltes Leben nach seinen Vorstellungen finanzieren kann. Gibt es sich mit einem Leben knapp über dem Subsistenzniveau zufrieden, wird es keiner Erwerbsarbeit nachgehen. Sind für die Vorstellungen des Individuums über ein luxuriöses Leben größere finanzielle Mittel notwendig, wird es entsprechend dieser Vorstellungen mehr Erwerbsarbeitskraft anbieten.² Ohne Grundeinkommen müssen die meisten Individuen auch arbeiten, wenn ihnen ein Leben knapp über der Armutsgrenze genügt. Lediglich jenen, die andere Geldquellen als Erwerbsarbeit in ausreichender Höhe erschließen können, bleibt das erspart. Wie groß das Arbeitsleid ist, das einem Individuum eine bestimmte Arbeit verursacht, hängt von den Präferenzen

¹Vgl. dazu BORJAS (1996), S. 17

„In this framework, which is commonly known as *the neoclassical model of labor-leisure choice*, individuals seek to maximize their economic well-being by consuming both goods (such as fancy cars and nice homes) and leisure. [...] The economic trade-off is clear: If we do not work, we can consume a lot of leisure, but we will have to do without the cars and homes that make life much more enjoyable. If we do work, we will be able to afford many of these goods, but we must give up some leisure time.“

²immer vorausgesetzt, dass keine anderen Geldquellen außer dem Grundeinkommen zur Verfügung stehen

dieses Individuums ab.

Damit werden wichtige Aspekte, die in die Entscheidung ob und wie viel eine Person erwerbsarbeitet einfließen, ausgeklammert. Zum einen wird vorausgesetzt, dass die Entscheidung zu arbeiten eine individuelle ist, was häufig nicht den Tatsachen entspricht. Zum anderen wird auf die Präferenzen, die die Grundlage für die Arbeit-Freizeit-Entscheidung sind, nicht weiter eingegangen. Wie sich diese Präferenzen bilden, welche Funktionen Arbeit für den/die Einzelne/n hat oder haben sollte, wird in 4 aufgliedert.

In 3.2 wird ein Überblick über die makroökonomische Struktur einer typischen modernen Gesellschaft in Hinblick auf die Aufteilung von Erwerbsarbeit gegeben. In 3.3 wird die persönliche Entscheidung, ob und wie viel Erwerbsarbeitskraft ein arbeitsfähiges Individuum anbietet, in mikroökonomischen neoklassischen Modellen veranschaulicht. Speziell wird darauf eingegangen, wie sich die Grundlagen dieser Entscheidung durch die Einführung des Grundeinkommens ändern würden.

3.2. Bestimmung des Arbeitskräfteangebots

Der Anteil der Menschen, der einer Erwerbsarbeit nachgeht, ist, gemessen an der Gesamtbevölkerung eines Landes, in der Regel relativ gering. Die Gesamtbevölkerung wird zunächst in Personen im erwerbsfähigen Alter (das Arbeitskräftepotential) und jene Menschen, die zu jung oder zu alt für den Arbeitsprozess sind, eingeteilt. In Österreich gelten Menschen zwischen 15 und 64 Jahren als erwerbsfähig. Die erwerbsfähige Bevölkerung teilt sich abermals in zwei Gruppen: in Erwerbspersonen und jene Menschen, die außerhalb der Erwerbsbevölkerung stehen. Erwerbspersonen sind alle erwerbsarbeitenden oder Erwerbsarbeit suchenden Menschen eines Landes. Zur zweiten Gruppe gehören einerseits Menschen, die freiwillig darauf verzichten, am Erwerbsprozess teilzunehmen (etwa freiwillige Frühpensionisten/innen oder Menschen, die in einer Partnerschaft leben, in der nicht alle Personen einer Erwerbsarbeit nachgehen). In herkömmlichen Gesellschaftsstrukturen können nicht alle Menschen auf Erwerbsarbeit freiwillig verzichten, da viele auf ein Erwerbseinkommen angewiesen sind. Andererseits gehören zur Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen auch Menschen, die, von der Situation am Arbeitsmarkt entmutigt, den Versuch aufgegeben haben, einen Erwerbsarbeitsplatz zu bekommen. Auch Menschen im erwerbsfähigen Alter, die sich weiterbilden, anstatt Erwerbsarbeit zu leisten, sind Menschen, die außerhalb der Erwerbsbevölkerung stehen. Zuletzt muss auch noch die Gruppe der Erwerbspersonen in Arbeitende und Arbeitslose (also Erwerbsarbeit Suchende) differenziert werden.³ (Siehe Abbildung 3.2)

Wie stark sich die einzelnen Größen voneinander unterscheiden, ist von Land zu Land verschieden. In kaum einer industrialisierten Gesellschaft macht der Anteil der Beschäftigten aber mehr als die Hälfte der Gesamtbevölkerung aus.

³Aufschlüsselung nach BLANCHARD (2006), Kapitel 6.1 „Ein Überblick über den Arbeitsmarkt“, S. 173ff

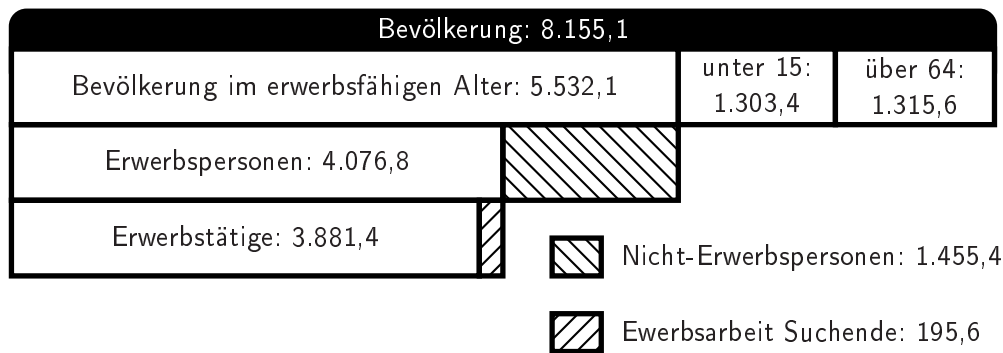


Abbildung 3.1.: Aufschlüsselung der Bevölkerung (Österreich 2006; in 1.000) nach für den Arbeitsmarkt relevanten Daten; Daten aus Arbeitsmarktstatistik - Jahresergebnisse 2006

Als Arbeitskräfteangebot wird die Anzahl bzw. der Anteil der Erwerbspersonen bezeichnet. Wenn es keine Nicht-Erwerbspersonen gibt, erreicht das Arbeitskräfteangebot seine maximale Größe. Es stellt sich die Frage, von welchen Faktoren es abhängt, ob erwerbsfähige Menschen ihre Arbeitskraft anbieten oder nicht.

Durch die Kategorisierung der erwerbsfähigen Menschen in Erwerbspersonen und Nicht-Erwerbspersonen alleine lässt sich allerdings nicht feststellen, wie viel Zeit Erwerbspersonen für Erwerbsarbeit zur Verfügung stellen, beziehungsweise welchen Anteil eines Durchschnittstages sie für andere Tätigkeiten reservieren.

3.3. Neoklassische Analyse

3.3.1. Vorbemerkungen

Die neoklassische Analyse ist der heutige Mainstream weiter Bereiche der Ökonomie. Sie verwendet einen stark formalisierten und auf mathematischer Logik aufbauenden Ansatz, um die Interaktion von Personen auf Märkten zu erklären. Diese Herangehensweise hat gegenüber anderen ökonomischen Schulen einige Vorteile, wie die Reproduzierbarkeit und Exaktheit von Ergebnissen. Sie ist allerdings auch mit einigen Einschränkungen verbunden. Das beschert der Neoklassik – insbesondere ihrer Stellung als Mainstream der Wissenschaft, der für andere Schulen kaum noch Platz lässt – einige Kritik.⁴

Ein augenscheinliches Problem der Neoklassik bei der Analyse des Arbeitskräfteangebots ist, dass lediglich der Sektor der Erwerbsarbeit befriedigend untersucht werden kann, da nur sie auf einem Markt getauscht wird. Alle anderen Formen von Arbeit können nur über Umwege und Hilfskonstruktionen neoklassisch erforscht werden. Vor allem feministische Ökonomen/innen bemängeln derartige Unzulänglichkeiten der Neoklassik.

⁴Beispiele zu nennen, ist angesichts der Fülle und Vielfalt schwierig, KRÄTKE (1999) enthält einige Aspekte.

Da sich dadurch neoklassische Abhandlungen über Arbeit zumeist auf Erwerbsarbeit beschränken, entsteht leicht der Eindruck, Erwerbsarbeit sei die einzige Form von Arbeit. Das stimmt aber nicht. Neben Erwerbsarbeit gibt es eine Reihe von unbezahlten Arbeiten, wie große Teile der Reproduktionsarbeit und ehrenamtliche Tätigkeiten. Viele der Arbeiten, die von der Neoklassik nicht analysiert werden, werden in unserer Gesellschaftsform hauptsächlich von Frauen erledigt. Diese Arbeitsformen fallen in der Neoklassik meist in Kategorien wie Freizeit oder in jenen Teil der Zeit, der nicht zur freien Verfügung steht, sondern für gewissen Tätigkeiten reserviert ist.⁵ Da in dieser Ausarbeitung das Hauptaugenmerk auf Erwerbsarbeit liegt, wird auch hier keine Ausnahme gemacht. Erwerbsarbeit wird hier mit Arbeit gleichgesetzt und Arbeiten, die nicht unter Erwerbsarbeit fallen, finden sich ohne nähere Differenzierung in anderen Kategorien wieder.

Ein anderes Problem, das hier besteht ist der Umgang mit Präferenzen. Durch ihre Struktur bedingt, befasst man sich in der Neoklassik lediglich mit den Ausformungen der Präferenzen von Individuen, nicht aber mit ihren Ursachen und Hintergründen. Ob ein gewisses Güterbündel einem anderen aus freien Stücken vorgezogen wird, oder ob ein sozialer, ökonomischer oder anders gearteter Druck hinter dieser Entscheidung steht, kann nicht mit Mitteln der Neoklassik festgestellt werden.

Diese Kritikpunkte schränken die Aussagekraft dieses Abschnitts nicht ein. Sie dienen aber einem differenzierteren Verständnis von Begriffen wie „Arbeit“, „Freizeit“ und „Indifferenzkurven“ (beziehungsweise „Präferenzen“), die hier verwendet werden.

Das hier vorgestellte Modell baut auf BORJAS (1996), Kapitel 2 „Labor Supply: Theory and Evidence“ auf.

3.3.2. Der Entscheidungsraum

Wie in 3.1 bereits erwähnt, gehen die meisten neoklassischen Erwerbsarbeitsmodelle davon aus, dass Erwerbsarbeit l dem sie ausführenden Individuum Arbeitsleid verursacht. In Termini der Mikroökonomie ist l kein „Gut“ sondern ein „Schlecht“ – ein Gut, das mehr Kosten als Nutzen verursacht und dessen Konsum ein Individuum minimieren statt maximieren will. Das Pendant zu Zeit, in der Erwerbsarbeit verrichtet wird, ist Freizeit f . Freizeit ist in der Neoklassik ein Gut (kein Schlecht). Der Konsum von Freizeit wird maximiert.

In einer betrachteten Zeitspanne t_{ges} ⁶ gibt es Tätigkeiten, die ein Individuum ausführen muss, die weder Freizeit noch Erwerbsarbeit sind. Darunter fallen unter anderem Nahrungsaufnahme, Erholung, Hausarbeit und Familienarbeit. Zeit, die für solche Tätigkeiten reserviert ist, wird im Folgenden mit η bezeichnet. Sie kann nicht mehr für Freizeit f oder Arbeitszeit l verwendet werden. Untersuchungen wie etwa BEIGEWUM (2002) zeigen, dass Tätigkeiten, die hier mit η bezeichnet werden, in der Gesellschaft ungleich verteilt sind, dass beispielsweise Frauen durchschnittlich mehr Zeit mit Hausarbeiten verbringen als Männer. Somit ist η von Person zu Person unterschiedlich.

⁵Einen umfangreicheren Überblick zu verschiedenen Formen von Arbeit gibt CLAUSEN (1988).

⁶Häufig wird als betrachtete Zeitspannen ein durchschnittlicher 24-Stunden-Tag gewählt.

Die übrige Zeit von t_{ges} , die nicht für η reserviert ist, muss das Individuum mit Freizeit und/oder Arbeitszeit verbringen. Dieser Zeitabschnitt wird hier mit t_{max} bezeichnet. Es gilt

$$t_{max} = t_{ges} - \eta$$

und

$$\begin{aligned} t_{max} &= l + f \\ f &= t_{max} - l \end{aligned}$$

- t_{ges} betrachtetes Zeitintervall (beispielsweise 24 Stunden)
- t_{max} Zeit, die das Individuum mit Freizeit f und/oder Arbeitszeit l verbringt;
 $0 \leq t_{max} \leq t_{ges}$
- η Zeit, die für Aktivitäten wie Erholung, Nahrungsaufnahme, Hausarbeit und/oder Familienarbeit reserviert ist; $0 \leq \eta \leq t_{ges}$
- l Zeit, die das Individuum mit Erwerbsarbeit verbringt
- f Freizeit, die das Individuum in Anspruch nimmt

Hier wird deutlich, dass, anders als bei anderen Gütern, der Konsum von Freizeit f (oder Arbeitszeit l) nach oben hin beschränkt ist. Im betrachteten Intervall können maximal t_{max} Zeiteinheiten Erwerbsarbeit geleistet werden oder mit Freizeit verbracht werden.

Abgesehen von der Eigenschaft der Erwerbsarbeit l , Arbeitsleid zu verursachen, kann sie gegen Geld eingetauscht werden. Geld wird benötigt, um andere Güter als Freizeit zu konsumieren.

Nach diesen Ausführungen stehen erwerbsfähige Menschen also vor einer Entscheidung in einer typischen Zwei-Güter-Welt. Die beiden Güter sind *Freizeit* f und *Konsum* c ⁷.

⁷Es ist zu beachten, dass das Wort „Konsum“ hier mit zwei verschiedenen Bedeutungen verwendet wird. Der Konsum an Freizeit beziehungsweise Arbeitszeit, von dem am Beginn von 3.3.2 die Rede ist, bezeichnet die in Anspruchnahme dieses Guts und dieses Schlechts. Hier wird der Konsum c als eigenes Gut eingeführt, das alle Güter und Dienstleistungen, die mit Geld zu kaufen sind, subsumiert.

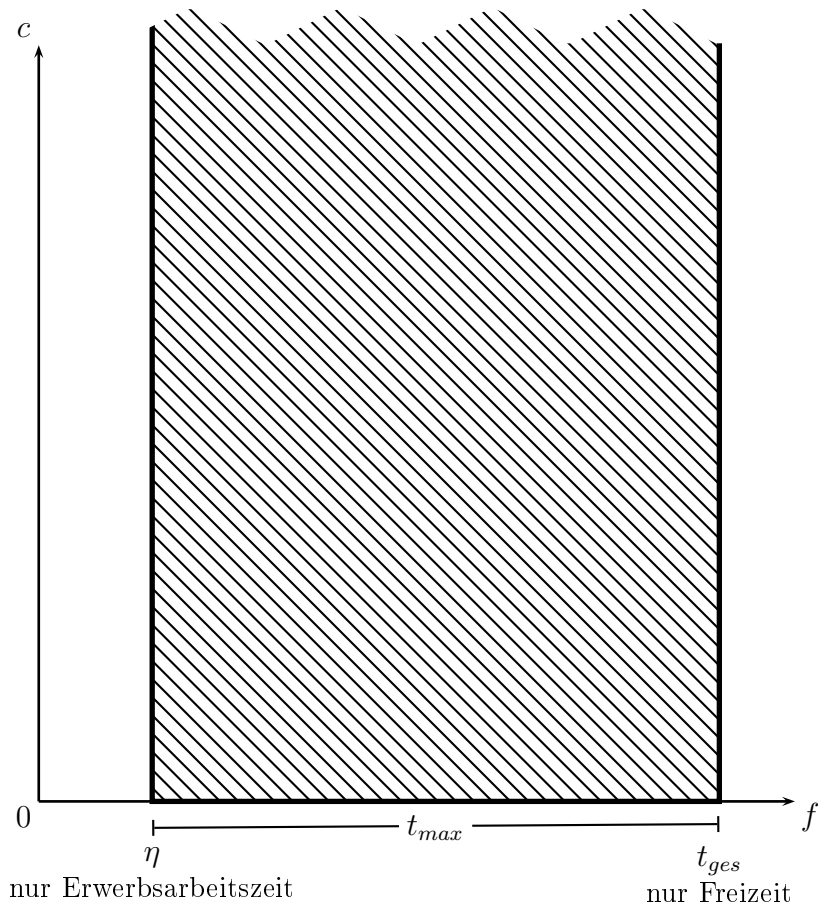
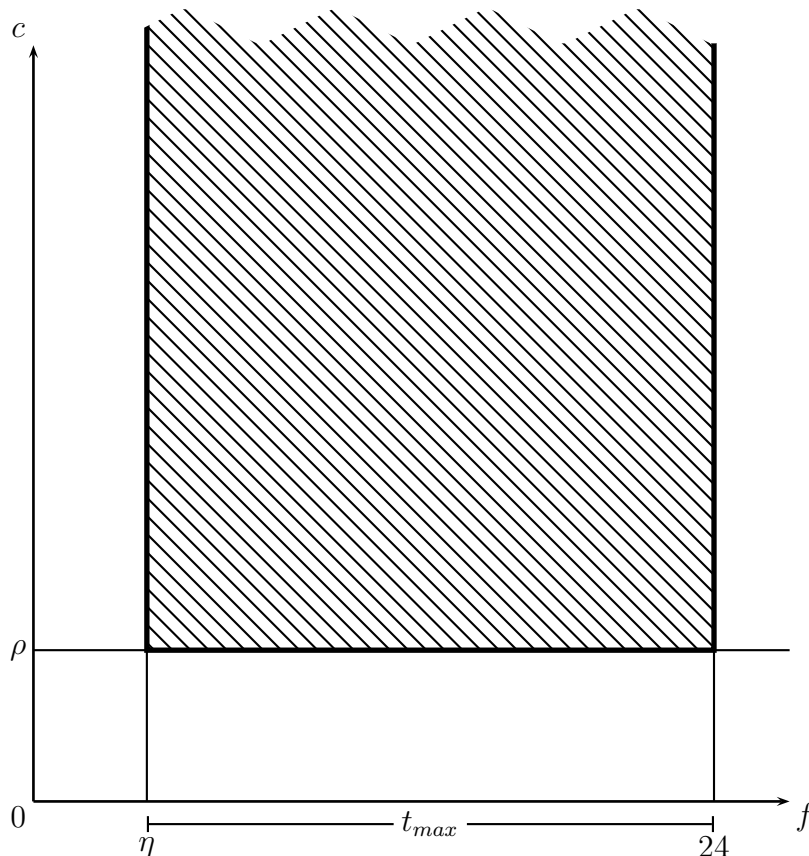


Abbildung 3.2.: Entscheidungsraum zwischen Freizeit f und Konsum c mit zeitlichen Einschränkungen

Der Entscheidungsraum wird zusätzlich noch durch eine weitere Grenze eingengt. Jedes Individuum muss nämlich regelmäßig eine bestimmte Auswahl und Menge an Gütern konsumieren – sei es Nahrung oder Kleidung, um zu überleben, sei es Wohnraum oder Informationen und Unterhaltung, um ein gesellschaftlich akzeptiertes Leben über dem Subsistenzniveau zu führen. Diese Notwendigkeiten bilden eine Konsumuntergrenze ρ , die je nach Kulturkreis verschieden ist.

Abbildung 3.3.: Entscheidungsraum mit Konsumuntergrenze ρ

3.3.3. Die Budgetgerade

Was noch fehlt ist die Budgetbeschränkung. Um sie zu ermitteln, ist die Anfangsausstattung ω von zentraler Bedeutung. Sei die Anfangsausstattung für einen Tag $\omega(f, c) = (24, 0)$.⁸ Es ist zu beachten, dass ω unterhalb der Konsumuntergrenze ρ und somit nicht im möglichen Entscheidungsraum liegt. Einem Individuum steht es aber frei⁹, verfügbare Freizeit gegen Konsumgüter (genauer gegen Geld und das gegen Konsumgüter) zu tauschen. Das Tauschverhältnis wird durch den Stundenlohn bestimmt. Durch diese Beziehungen kann die Budgetgerade ermittelt werden.

Wichtig ist, dass je nachdem, wie hoch der Stundenlohn ist, sich die Neigung der Budgetgeraden durch den Punkt der Anfangsausstattung ω ändert. Ist der Stunden-

⁸Die Anfangsausstattung an Konsumgütern (oder an Geld, das problemlos in Konsumgüter umgesetzt werden kann) kann auch größer als Null sein. Die Annahme, dass den meisten erwerbsfähigen Menschen kein nennenswertes Einkommen frei von Erwerbsarbeit zur Verfügung steht, erscheint aber sinnvoll.

⁹Diese kapitalistische Freiheit kann und soll kritisch hinterfragt werden, wie es etwa Marx und Engels mit dem Begriff des „doppelt freien Lohnarbeiters“ (vgl. MARX (1867), Kapitel 2.3 „Kauf und Verkauf der Arbeitskraft“) machen.

lohn hoch, kann etwa bei gleicher Arbeitszeit ein höheres Konsumniveau oder dasselbe Konsumniveau mit niedrigerem Erwerbsarbeitskraftangebot erreicht werden, als bei niedrigem Stundenlohn.

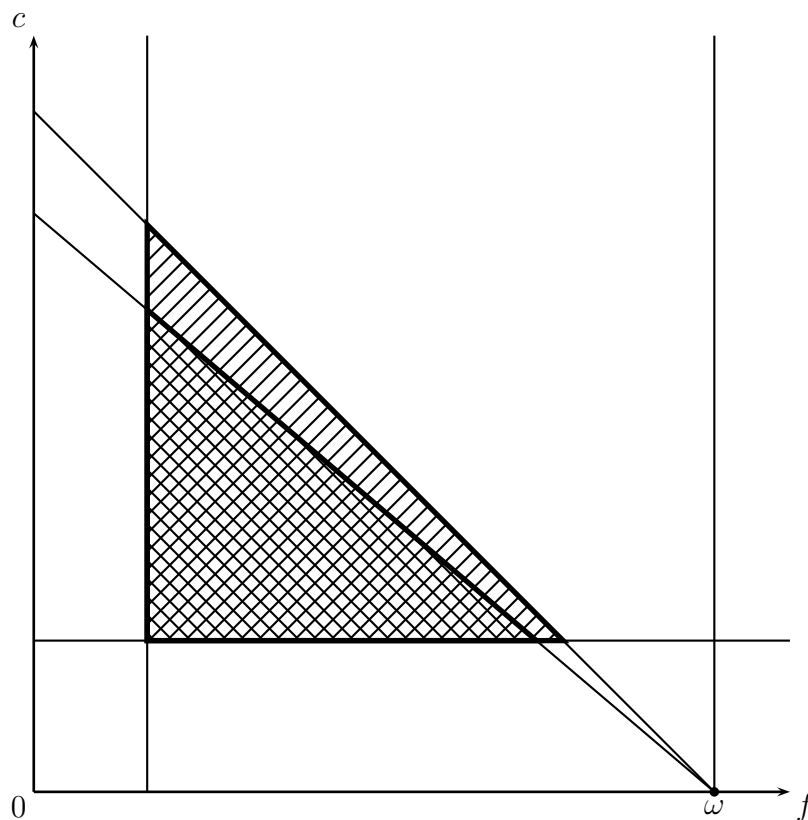


Abbildung 3.4.: Entscheidungsraum mit Anfangsausstattung ω und zwei Budgetbeschränkungen mit unterschiedlichen Stundenlöhnen

3.3.4. Indifferenzkurven und Nutzenmaximierung

Sowohl Freizeit als auch Konsum stiften Nutzen. Das Verhältnis, in dem diese beiden Faktoren Nutzen stiften ist von den Präferenzen des beobachteten Individuums abhängig.¹⁰ Hier betrachtete Präferenzen (und deren grafische Darstellung durch Indifferenzkurven) sollen dem Normalfall von Konvexität und Monotonie entsprechen.

Um den Nutzen eines Individuums zu maximieren, wird die höchste Indifferenzkurve gesucht, die sich unter den Bedingungen des beschränkten Entscheidungsraums realisieren lässt.

¹⁰Das Konzept von Präferenzen und Indifferenzkurven wird als bekannt vorausgesetzt. Es lässt sich in Standardwerken, wie VARIAN (1992) nachlesen.

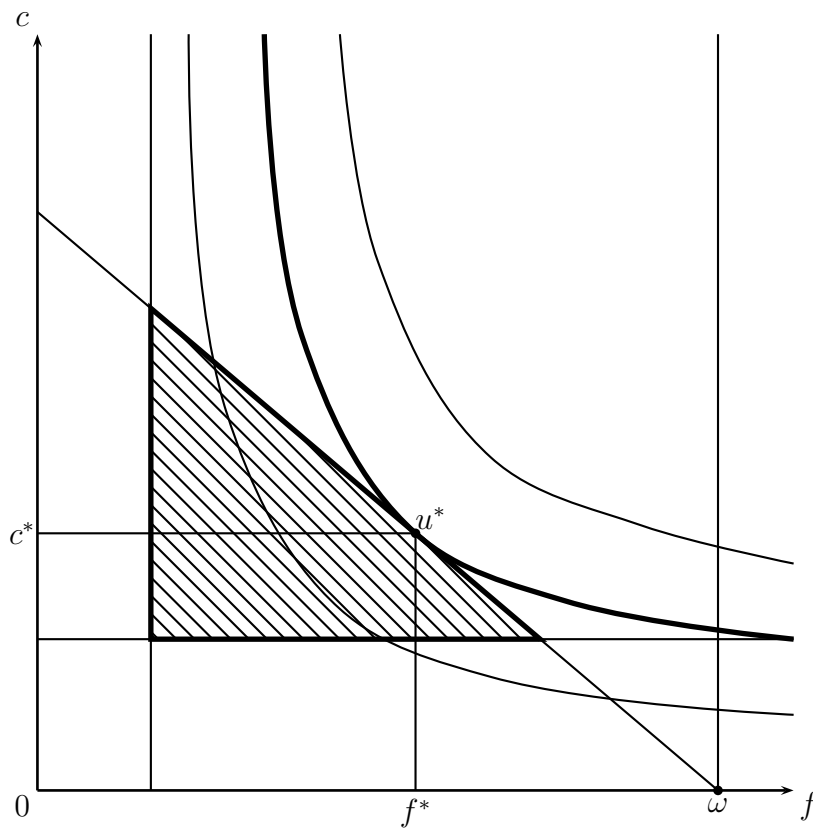


Abbildung 3.5.: Nutzenmaximierung durch Suchen der höchsten Indifferenzkurve im Entscheidungsraum

3.3.5. Änderung des Lohnniveaus

So weit handelt es sich um eine ganz gewöhnliche Nutzenmaximierung. Interessanter ist der Fall eines sich ändernden Lohnniveaus. Sinkt der Stundenlohn etwa, so dreht sich die Budgetgerade in ω im mathematisch positiven Sinn¹¹. Die negative Steigung der Budgetgeraden sinkt, der maximal mögliche Güter- und Dienstleistungskonsum wird geringer. Ob im neuen Optimum mehr, weniger oder gleich viel Freizeit konsumiert wird, hängt im bisher betrachteten Fall von den Präferenzen des Individuums ab.

¹¹gegen den Uhrzeigersinn

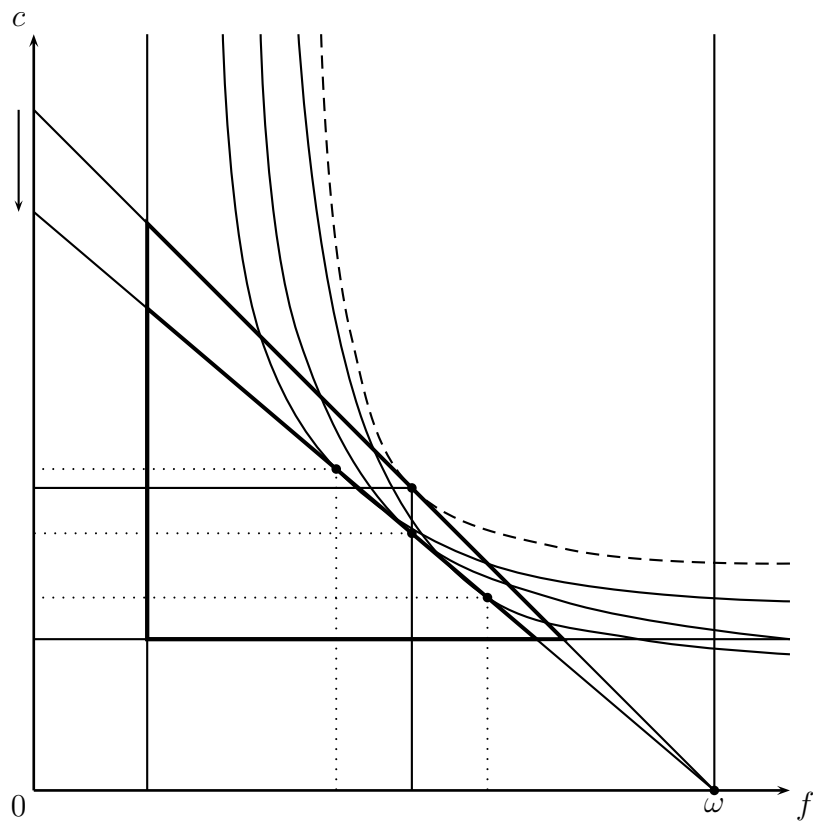


Abbildung 3.6.: Senkung des Lohnsatzes und Drehung der Budgetgeraden - ob die konsumierte Freizeit f sinkt, steigt oder keine Veränderung erfährt, hängt hier von den Präferenzen des Individuums ab

Anders, wenn das alte Optimum nur knapp über oder auf der Konsumuntergrenze liegt. In diesem Fall bleibt dem Individuum keine andere Möglichkeit, als sein Erwerbsangebotsangebot zu erweitern, um zumindest die notwendigsten Güter konsumieren zu können (siehe Abbildung 3.7). Mit dem alten Lohnniveau ist es je nach den Präferenzen des Individuums möglich, bis zu f_0 an Freizeit zu konsumieren. Nach der Änderung des Lohnniveaus sinkt unter Berücksichtigung der Konsumuntergrenze die maximale Stundenanzahl an konsumierbarer Freizeit auf f_1 . Das neue Nutzenmaximum weist auf jeden Fall einen niedrigeren Freizeitkonsum auf als das alte. Mitunter liegt es am Schnittpunkt zwischen Budgetbeschränkung und Konsumuntergrenze.

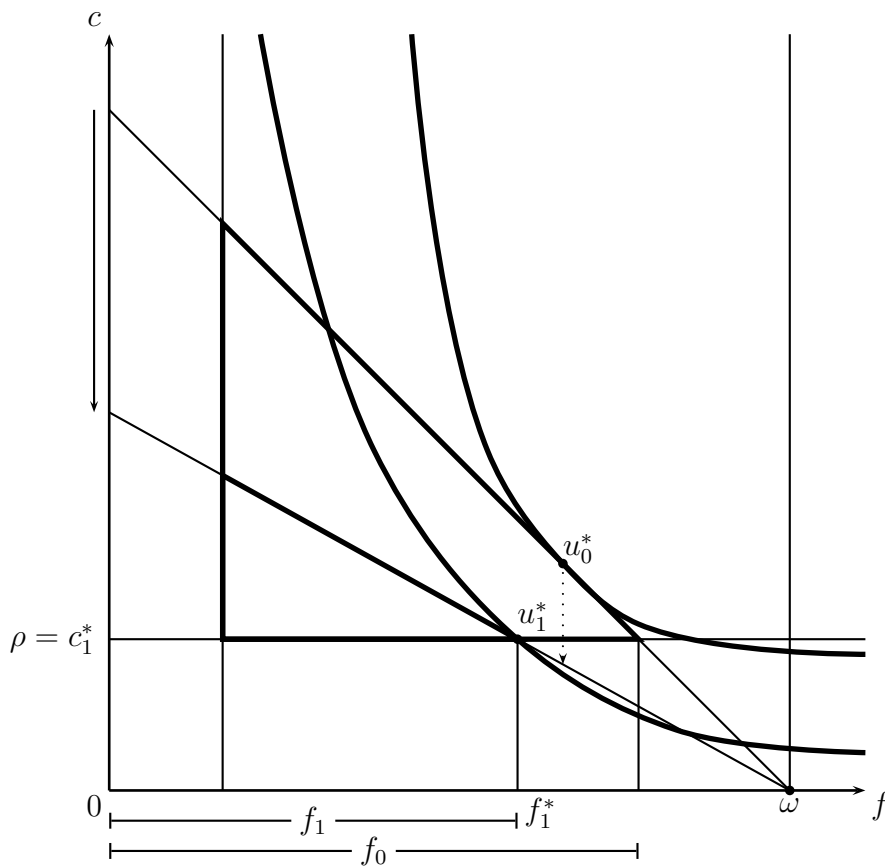


Abbildung 3.7.: Die Senkung des Lohnniveaus zwingt das Individuum das Arbeitsangebot zu erweitern; Ursprünglich würde das Individuum für ein Arbeitsangebot außerhalb des Entscheidungsraumes wählen; weil das nicht möglich ist, liegt hier das neue Optimum am Schnittpunkt zwischen Budgetbeschränkung und Konsumuntergrenze ρ

Jede Lohnsenkung zwingt das Individuum, sein Erwerbsarbeitsangebot zu erweitern, bis der Entscheidungsraum auf jenen Punkt zusammenschrumpft, an dem sich η , ρ und die Budgetgerade treffen. Würde das Lohnniveau nun weiter sinken, könnte das Individuum seine Bedürfnisse gar nicht mehr innerhalb des Entscheidungsraumes befriedigen.

3.3.6. Sachverhalt in einem System mit Grundeinkommen

Ein Grundeinkommen, das den Bedingungen aus 2.1 genügt, lässt sich in dieses Modell leicht implementieren. Es muss lediglich die Anfangsausstattung ω auf einen Fixbetrag, welcher zumindest so hoch ist wie die Konsumuntergrenze ρ , angehoben werden (siehe Abbildung 3.8). Damit befindet sich ω innerhalb des Entscheidungsraumes, was, wie im Folgenden erklärt wird, einen entscheidenden Unterschied zum zuvor betrachteten Modell darstellt.

Die Nutzenmaximierung funktioniert nach dem selben Prinzip wie zuvor, über die

Suche nach der höchsten Indifferenzkurve im Entscheidungsraum.

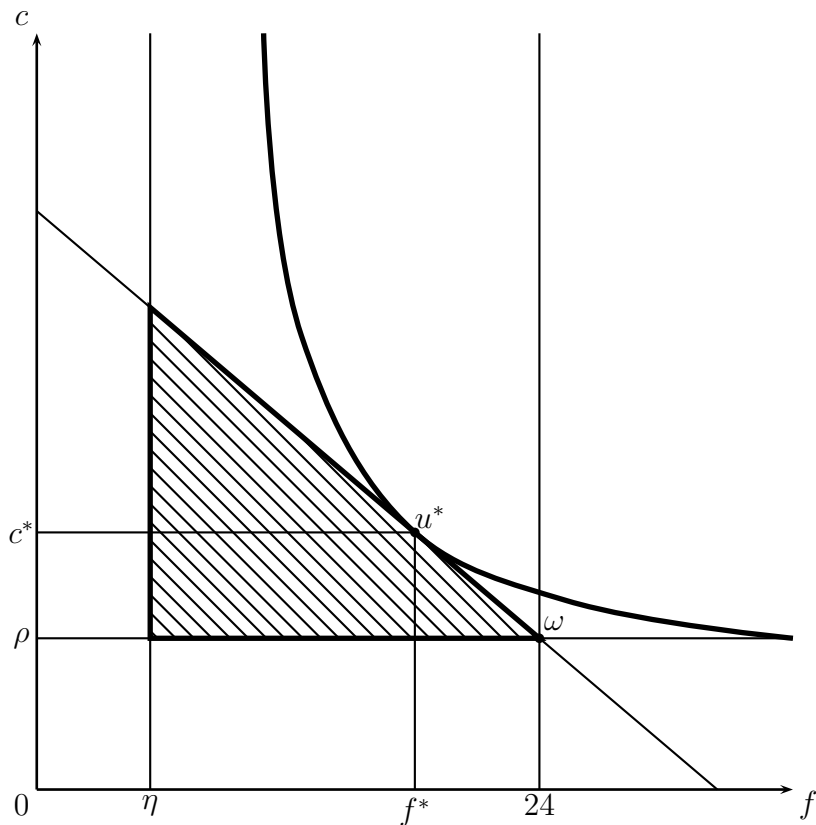


Abbildung 3.8.: Durch die Implementierung des Grundeinkommens wird die Anfangsausstattung ω auf der c -Achse zumindest bis zur Konsumuntergrenze ρ nach oben verschoben

Eine Lohnsenkung wirkt sich hier aber anders aus (siehe Abbildung 3.9). Die Anfangsausstattung ω ist im Falle einer solchen abermals jener Punkt um den die Budgetgerade gedreht wird. Da ω diesmal allerdings innerhalb des Entscheidungsraums liegt, wird dieser auf der f -Achse nicht eingeschränkt. Es bleibt den Präferenzen des Individuums überlassen, ob es unter den neuen Lohnbedingungen mehr, weniger oder gleich viel Zeit für Erwerbsarbeit aufbringt. Das gilt auch dann, wenn das alte Optimum nur knapp über (wie es in Abbildung 3.9 der Fall ist), oder auf der Konsumuntergrenze liegt.

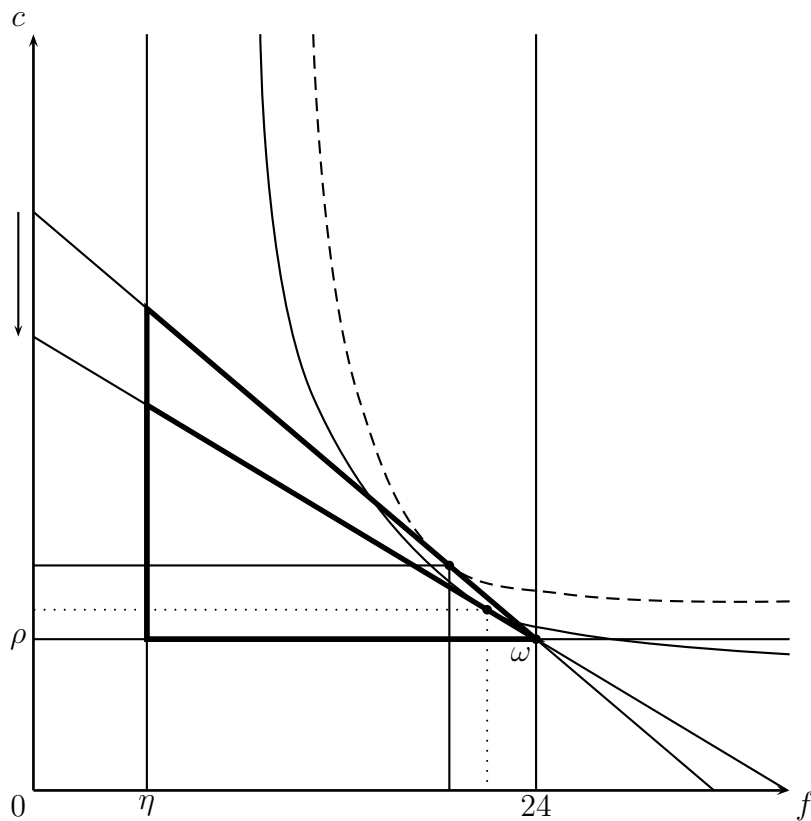


Abbildung 3.9.: Da der Angelpunkt ω für Drehungen der Budgetgeraden innerhalb des Entscheidungsraumes liegt, kann auch nach einer noch so hohen Lohnsenkung je nach den Präferenzen des Individuums Freizeit bis zu $f = t_{max}$ konsumiert werden; hier entscheidet sich das Individuum im neuen Optimum weniger c und mehr f zu konsumieren als im alten Optimum

Für Individuen, deren Einkommen sich signifikant von der Konsumuntergrenze unterscheidet (sei es, weil sie mehr arbeiten oder aus anderen Gründen, wie höherer Qualifikation, etc.), stellt sich die Entscheidung, nach einer Lohnsenkung mehr, weniger oder gleich viel zu arbeiten wie vor der Lohnsenkung, in einem System mit Grundeinkommen genauso wie in einem System ohne Grundeinkommen. Abbildung 3.10 veranschaulicht noch einmal, wie sich der Entscheidungsraum mit und ohne Grundeinkommen bei einer Lohnsenkung ändert.

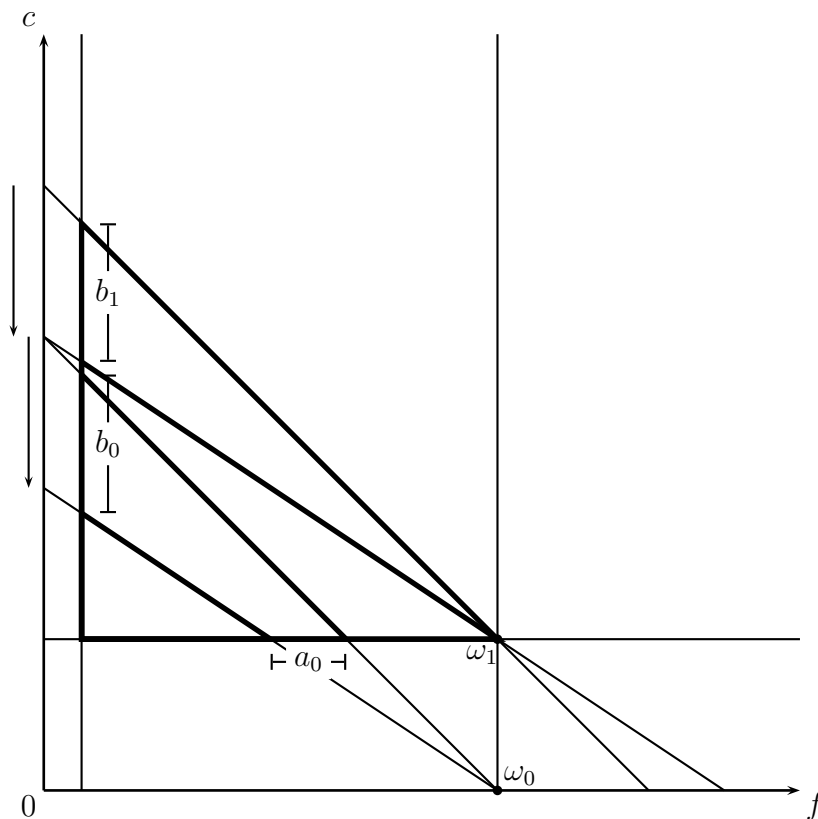


Abbildung 3.10.: a_0 zeigt die Einschränkung des Entscheidungsraumes auf der f -Achse bei einer Anfangsausstattung ω_0 (ohne Grundeinkommen) - bei einer Anfangsausstattung ω_1 (mit Grundeinkommen) gibt es keinen derartigen Effekt; b_0 und b_1 haben die gleiche Länge, was zeigt, dass bei hohen Einkommen mit und ohne Grundeinkommen vergleichbare Rahmenbedingungen herrschen

3.3.7. Arbeitsangebots in einem System mit Grundeinkommen

Nun zur Kernfrage: Welche Änderungen des Erwerbsarbeitsangebots durch die Einführung des Grundeinkommens können durch das vorgestellte Modell prognostiziert werden? Nach den vorbereitenden Überlegungen, die in Abschnitt 3.2 bereits angestellt wurden, ist die Antwort trivial.

Erneut wird die Anfangsausstattung von $\omega_0(f, c) = (24, 0)$ auf $\omega_1(f, c) = (24, \rho)$ angehoben. Die Budgetgerade wird dadurch parallel nach oben verschoben.

Sicher ist, dass jedes Individuum durch diese Erweiterung des Budgets ein höheres Nutzenniveau erreichen kann. Ob das mit einer Reduzierung oder einer Erweiterung des Erwerbsarbeitsangebots einhergeht, oder ob das Erwerbsarbeitsangebot konstant bleibt, hängt – wie bereits erwähnt – von den Präferenzen des Individuums ab. Abbildung 3.11 zeigt das.

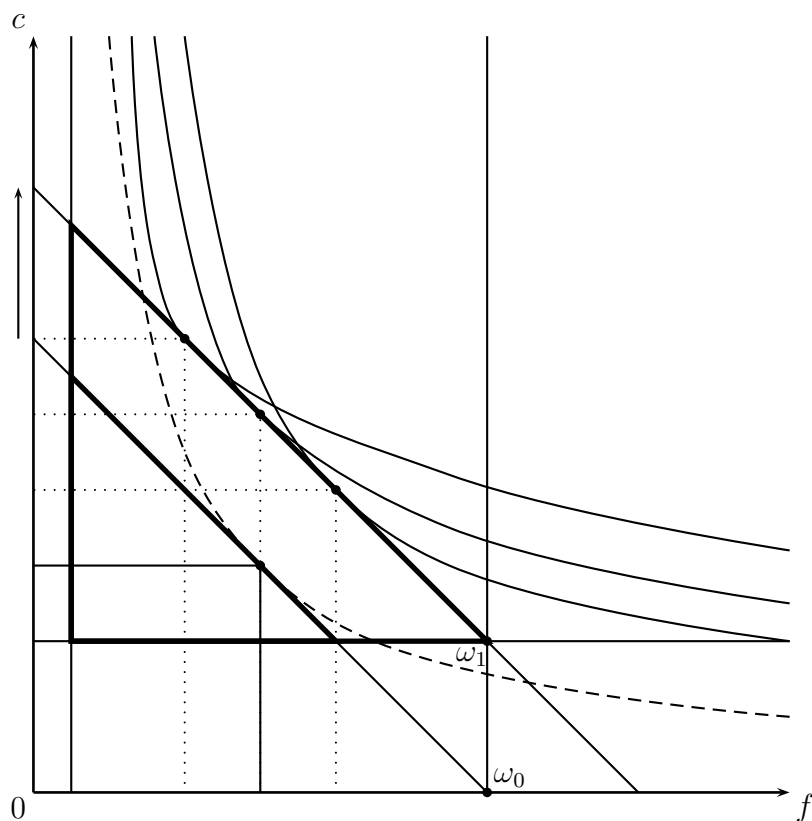


Abbildung 3.11.: Ähnlich wie in Abbildung 3.6 wird hier gezeigt, dass, abhängig von den Präferenzen des Individuums, die Einführung des Grundeinkommens, das eine Budgeterweiterung bedingt, eine Ausweitung oder eine Einschränkung des Arbeitsangebots mit sich bringen, oder das Arbeitsangebot unverändert bleiben kann

Dieses Ergebnis ist wenig zufriedenstellend. Das Grundeinkommen kann sich in jede Richtung auf das Erwerbsarbeitsangebot auswirken. Um präzisere Aussagen zu treffen, muss analysiert werden, wie sich die Freizeit-Konsum-Präferenzen bilden. Erst wenn darüber Annahmen getroffen werden, kann man über einen Gesamteffekt Prognosen anstellen. Dazu mehr in Kapitel 4.

Eine befriedigendere Antwort lässt sich schon jetzt für Individuen finden, deren Optimum vor der Einführung des Grundeinkommens auf der Konsumuntergrenze (beziehungsweise marginal darüber) liegt. Zwar gilt für sie auch, dass je nach ihren Präferenzen durch die Einführung des Grundeinkommens eine Veränderung des Erwerbsarbeitsangebots in alle Richtungen möglich ist. Aber gerade die Möglichkeit, auch weniger zu arbeiten, erschließt sich ihnen erst durch das Grundeinkommen. Davon ausgehend, dass eine große Ansammlung von Individuen, etwa in einem Staat, verschiedenste Nutzenfunktionen „beherbergt“, würde diese Möglichkeit von einigen erwerbsfähigen Menschen, die bislang zu Erwerbsarbeit gezwungen waren, auch genutzt werden. Manche Menschen würden vielleicht sogar komplett aus dem Erwerbsprozess ausscheiden. Abbildung 3.12

beschreibt die Ausweitung des möglichen Freizeitkonsums.

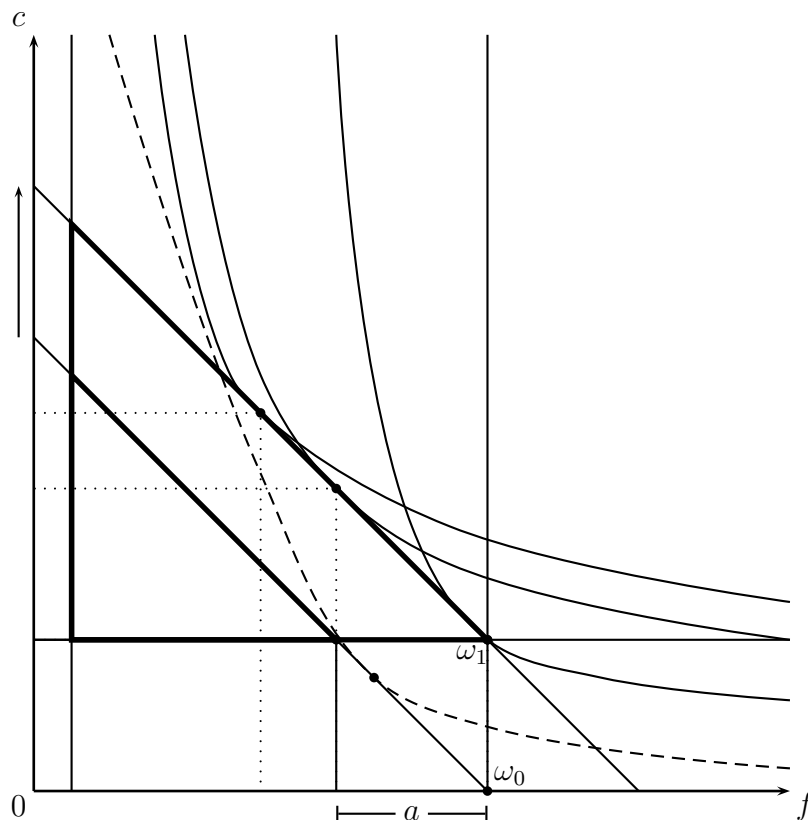


Abbildung 3.12.: In einem System ohne Grundeinkommen würde das gewählte Ausmaß an Freizeit außerhalb des Entscheidungsraums liegen; da das nicht möglich ist, müsste das Individuum auf eine Randlösung ausweichen; durch die Einführung des Grundeinkommens (Verschiebung der Anfangsausstattung von ω_0 zu ω_1) bekommt das Individuum erst die Möglichkeit mehr f zu konsumieren (das Ausmaß der Erweiterung ist mit a gekennzeichnet); sogar $u^* = \omega_1(f, c) = (24, \rho)$ ist möglich

Es kann festgehalten werden, dass jene erwerbsfähigen Menschen, die ohne Grundeinkommen zu Erwerbsarbeit gezwungen sind, um ihren Lebensstandard über dem Subsistenzniveau zu halten, durch die Einführung des Grundeinkommens in einer Lage wären, in der dieser Zwang fällt. Zwar kann ohne weitere Annahmen nicht bestimmt werden, wie viele zuvor schlecht verdienende Menschen die Möglichkeit, weniger oder gar nicht mehr zu arbeiten, ausnutzen würden, in einer heterogenen Gesellschaft wird sie aber mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit zumindest genutzt.

Es wäre denkbar, dass dieser Rückgang des Erwerbsangebots von anderen Teilen der Gesellschaft ausgeglichen wird. Um diesen Effekt zu quantifizieren, müssten Annahmen über die Verteilung der Präferenzen bezüglich Freizeit und Konsum innerhalb der Gesellschaft getroffen werden. Da das nicht ohne weitere Informationen möglich ist, kann noch keine Aussage darüber getroffen werden, ob das Erwerbsangebotsangebot

gesamtgesellschaftlich sinken würde oder nicht.

1. Die Einführung des Grundeinkommens würde das Erwerbsarbeitskräfteangebot beeinflussen. Es gibt erwerbsfähige Gesellschaftsmitglieder, die mit einem Grundeinkommen keine Motivation zum Erwerbsarbeiten hätten. Somit würde das Erwerbsarbeitskräfteangebot durch ein Grundeinkommen sinken.

Die These kann nach der neoklassischen Analyse so weit verifiziert werden, als dass es in einer heterogenen Gesellschaft sehr wahrscheinlich scheint, dass es Menschen gibt, die die durch das Grundeinkommen gewonnene Möglichkeit, auf Erwerbsarbeit zu verzichten, nutzen würden. Ob das Gesamterwerbsarbeitsangebot tatsächlich sinken würde, kann ohne Annahmen über die Verteilung der Konsum-Freizeit-Präferenzen in der Gesellschaft nicht beantwortet werden.

2. Der Rückgang beziehungsweise die Steigerung des Erwerbsarbeitskräfteangebots würde in manchen Berufssparten stärker ausfallen, in anderen weniger stark.
 - In gesellschaftlich stärker akzeptierten Erwerbsarbeiten wäre ein Rückgang des Arbeitskräfteangebots zu beobachten, der allerdings niedriger ausfällt als der Rückgang des Arbeitskräfteangebots in gesellschaftlich gering geschätzten Erwerbsarbeiten.
 - Es gibt Erwerbstätigkeiten, die durch das Grundeinkommen eine Steigerung des Arbeitskräfteangebots erfahren würden.

Diese These kann mit der neoklassischen Analyse zumindest nicht widerlegt werden. Zu wie viel Erwerbsarbeit sich Menschen entscheiden, wenn sie über ein Grundeinkommen verfügen können, wird in diesem Kapitel durch ihre Indifferenzkurven beschrieben. Wie die Nutzenfunktionen der Individuen zu Stande kommen, von welchen Kriterien sie also in welcher Intensität abhängen könnten, darüber wird noch keine Aussage getroffen. Auch darauf, welche Erwerbsarbeit unter welchen Umständen gewählt wird, wird nicht eingegangen. Die Neoklassik ist auch kein geeignetes Instrument diese Fragen zu ergründen. Schließlich können Überlegungen über Nutzenmaximierung nur mit gegebenen Maximen über Präferenzen angestellt werden. Solche Fragestellungen überlassen Ökonomen/innen (heutzutage) der Psychologie. In Kapitel 4 werden Funktionen, die Arbeit für eine Person erfüllen kann, aus der Sicht der Organisationspsychologie dargestellt, in Kapitel 5 werden sie auf ausgewählte Berufsbilder angewandt und es wird überprüft, ob diese Funktionen tatsächlich erfüllt werden.

4. Präferenzen und Arbeitsmotivation

4.1. Relevanz

In Kapitel 3, speziell in Abschnitt 3.3, werden Konsum, Freizeit und Arbeitszeit (als das Fehlen von Freizeit) gegenübergestellt. Diese Begriffe werden in der neoklassischen Analyse wie Black Boxes behandelt – sie werden nicht näher spezifiziert, als dass Freizeit f und Konsum c Güter wären, deren Bestand ein Individuum zu maximieren sucht, und dass Arbeitszeit l ein Schlecht sei, welches unter bestehenden Bedingungen so klein wie möglich gehalten wird.

Für alle in 3.3 angestellten Überlegungen reichen diese Betrachtungen aus. An ihre Grenzen stößt die neoklassische Analyse allerdings, sobald konkrete Aussagen über das Entstehen der Präferenzen von Individuen notwendig werden, um zum Beispiel die Änderung des Verhaltens nach einer Lohnsenkung oder der Budgetausweitung um einen Fixbetrag zu prognostizieren. Ohne weitere Annahmen (insbesondere ohne vorausgesetzte Nutzenfunktion) kann nur festgestellt werden, dass die davon betroffenen Individuen ein höheres oder niedrigeres Nutzenniveau erreichen können. Darüber, wie dieses Nutzenniveau aussieht und ob im Aggregat mehr, weniger oder gleich viel gearbeitet beziehungsweise konsumiert würde wie vor der Änderung, kann keine Aussage getroffen werden.

Es wäre auch in der Neoklassik möglich, die Nutzenfunktionen von Individuen weiter zu spezifizieren, und beispielsweise Erwerbsarbeit mehr Attribute als bloß den Verlust von Freizeit zuzuordnen. Erwerbsarbeit ist etwa auch identitätsstiftend. Es könnte also eine Variable definiert werden, die aussagt, wie groß der Nutzen der identitätsstiftenden Funktion von Erwerbsarbeit für ein Individuum ist. Zum Schluss stünde man vor einer Reihe von Variablen, die jeweils ein Element von Arbeit symbolisierten, und die dem Individuum entweder Nutzen oder Kosten verursachen würden. In einem nächsten Schritt müsste man diese Variablen gewichten und teilweise abstrakten Begriffen Zahlenwerte zuordnen. Wie viel wichtiger oder unwichtiger ist der identitätsstiftende Charakter von Arbeit als der Arbeitslohn? Ändert sich dieses Verhältnis, je höher der Lohn ist? Wie viel ist das befriedigende Gefühl, sich produktiv betätigt zu haben (zum Beispiel in Geldeinheiten) wert? Es ist praktisch unmöglich, derartige Fragen mit der notwendigen Genauigkeit zu beantworten. Aus diesem Grund würde die neoklassische Analyse dieser Faktoren kaum eine Präzisierung darstellen.

Darüber hinaus kann die Neoklassik keine Antwort darauf geben, warum bestimmte Faktoren für die Wohlfahrt eines Menschen wichtig sind. Nutzenfunktionen werden als

gegeben angenommen, die Frage, wie sie zu Stande kommen, wird nicht gestellt.

In diesem Kapitel werden Aspekte von Erwerbsarbeit präsentiert, die über die typisch neoklassische Herangehensweise hinausgehen. Welche Bedeutung kann Arbeit im Leben eines Menschen haben? Was motiviert Menschen zu Erwerbsarbeit, abgesehen vom Arbeitseinkommen? Und welche Funktionen erfüllt das Arbeitseinkommen selbst? Da in der modernen Ökonomie kaum Antworten auf diese Fragen zu finden sind, wird auf Ergebnisse der Soziologie und der Psychologie zurückgegriffen.

In Abschnitt 4.2 wird ein grober Überblick darüber gegeben, welche Funktionen Arbeit im Leben eines Menschen erfüllen kann. Diese Erkenntnisse stammen aus dem Forschungsbereich der Soziologie. Im Abschnitt 4.3 werden verschiedene psychologische Modelle vorgestellt, die erklären sollen, wie Arbeitsmotivation zu Stande kommt und welche Variablen dabei mitspielen. Abschließend werden die Ergebnisse in 4.4 zusammengefasst.

4.2. Aspekte von Arbeit

Die Frage, welche Funktionen bezahlte Arbeit für den/die Einzelne/n erfüllt, liegt unter anderem im wissenschaftlichen Bereich der Arbeitssoziologie. Die wichtigsten Merkmale nach GIDDENS (1999)¹ sind die folgenden.

Geld Im Abschnitt 3.3 wird dieser Aspekt umfassend behandelt. Da im bestehenden System Arbeitseinkünfte die hauptsächliche Geldquelle für die meisten Menschen sind, sind sie eines der wesentlichsten Merkmale von Erwerbsarbeit. Giddens erwähnt auch „[...] die Ängste bezüglich der Bewältigung des alltäglichen Lebens“² wenn ein derartiges Einkommen fehlt.

Aktivitätsniveau Erwerbsarbeit bietet Menschen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen, und sie zu verbessern. Auch wenig interessante Arbeiten bieten zumindest eine Struktur, um sich produktiv zu betätigen. Arbeitende Personen stehen vor Aufgaben, die es zu meistern gilt.

Abwechslung Situationen, denen man beim Ausüben von Erwerbsarbeit begegnet, unterscheiden sich zumeist von Tätigkeiten, die nicht im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit stehen. Beispielsweise ist Erwerbsarbeit häufig an einen Arbeitsplatz gebunden, der eigens dafür eingerichtet ist.

Zeitstruktur Für viele Menschen bietet ihre Erwerbsarbeit einen Rhythmus, der entscheidend für ihre gesamte Zeitplanung ist. Vom Zeitpunkt des Gewecktwerdens am Morgen bis zum rechtzeitig Schlafengehen am Abend wird der Tagesablauf vieler Menschen rund um ihre Arbeit organisiert. Auch wenn viele Menschen es als unangenehm empfinden, so stark an ihre Erwerbsarbeit gebunden zu sein, zeigen Untersuchungen wie JAHODA/LAZARFELD/ZEISEL (1975), (erstmalig 1933, also bereits vor 75 Jahren, erschienen), dass das Fehlen einer Zeitstruktur noch belastender sein kann.

¹GIDDENS (1999), Kapitel 12 „Arbeit und Wirtschaftsleben“, S. 333ff.

²GIDDENS (1999), S. 334.

Sozialkontakte Der Arbeitsplatz bietet häufig die Gelegenheit, sich mit anderen Menschen (etwa Arbeitskollegen/innen) auszutauschen. Oft sind Menschen, die zusammen arbeiten, auch über das Arbeitsumfeld hinaus befreundet. Menschen ohne Arbeit haben jedenfalls eine Gelegenheit weniger, mit anderen Menschen in Kontakt zu treten.

Persönliche Identität Mit einem Beruf ist häufig auch eine bestimmte Lebenseinstellung und ein gewisses Image verbunden. Vielen Berufsgruppen werden Lebensweisen zugeschrieben, die mit dem Ausüben der Erwerbsarbeit nichts oder wenig zu tun haben. Mit dem Beruf geht eine soziale Identität einher. „Besonders bei Männern ist die Selbstachtung oft eng verknüpft mit dem wirtschaftlichen Beitrag, den sie zur Erhaltung ihrer Familie leisten.“³

Giddens Liste zeigt, dass die Funktionen, die Arbeit für einen Menschen erfüllen kann, weit über das Erlangen von Geldmitteln hinausgeht, und dass unter den Zwecken, die Arbeit erfüllt, der Großteil sich nicht ohne Weiteres quantifizieren lässt.

Jedoch kann die Liste keinen Anspruch auf Vollständigkeit stellen (beispielsweise findet sich das Gefühl, einer nützlichen Tätigkeit nachzugehen, das vielen Menschen Befriedigung beim Arbeiten verschafft, in keinem der sechs Punkte). Außerdem fehlt dieser Liste eine Kategorisierung, da die beschriebenen Funktionen nicht alle auf derselben Ebene stehen.

Die Aufzählung eignet sich als Einstieg ins Thema. Abschnitt 4.3 gibt einen tieferen Einblick in den Themenkomplex „Arbeitsmotivation“.

4.3. Psychologische Modelle zur Arbeitsmotivation

4.3.1. Inhalt der Organisationspsychologie

Die Organisationspsychologie ist jener Zweig der Psychologie, der sich mit der Wechselwirkung von Menschen und Organisationen befasst. Dank des hohen Stellenwerts von Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft ist der Arbeitsplatz wohl die bedeutendste Institution, mit dem Menschen in Interaktion treten.

In diesem Abschnitt wird besonders auf die Bedeutung eingegangen, die Arbeit im Leben eines Menschen einnehmen kann, und darauf, welche Bedürfnisse durch Arbeit befriedigt werden können und was Menschen zum Arbeiten motiviert.

Stellenwert von Arbeit im Leben eines Menschen

Menschen unterscheiden sich in ihren Zielsetzungen, Erwartungen, Motiven, Interessen und Handlungsweisen am Arbeitsplatz.⁴ Diese Kriterien stehen in engem Zusammenhang mit der Bedeutung, die ein Mensch seiner Arbeit beimisst, und dem Zweck, den sie für ihn erfüllt. Es ist zu beobachten, dass zwei Personen, die an derselben Arbeitsstelle die

³GIDDENS (1999), S. 335.

⁴WEINERT (1998), S. 49, 2.3 Bedeutung und Zweck der Arbeit im menschlichen Leben.

gleiche Aufgabe verrichten, oft sehr stark in ihrer Arbeitszufriedenheit divergieren. Ein Grund dafür sind unterschiedliche Motivationen, die die beiden Personen zum Arbeiten bewegen.

Bedürfnisse

Die Bedürfnisse, die Menschen durch Arbeit zu befriedigen suchen, können verschieden kategorisiert werden.

Einerseits können sie in intrinsische und extrinsische Bedürfnisfaktoren unterteilt werden. Extrinsische Faktoren sind die Rahmenbedingungen, unter denen Arbeit ausgeführt wird. So gehören ein gutes Arbeitsklima, ein ruhiger Arbeitsplatz, ein angenehmes Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Verhältnis und ein betriebsinterner Kindergarten zu den extrinsischen Bedürfnisfaktoren. Können Bedürfnisse nur durch die Arbeit selbst gestillt werden, handelt es sich um intrinsische Bedürfnisse. Beispiele dafür sind das Bedürfnis, eine Leistung zu erbringen, die Freude am eigenen Können und/oder Schaffen und das Bedürfnis, einen produktiven Beitrag zum Wohlstand der Gesellschaft zu leisten. Die Klassifikation in extrinsische und intrinsische Bedürfnisse wird unter anderem in Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie (siehe Abschnitt 4.3.4) verwendet.

Andererseits kann es sinnvoll sein, Bedürfnisse in Bedürfnisebenen (also nach ihrer Bedeutung) einzuteilen. Ein Beispiel dafür ist Alderfers ERG-Theorie (siehe Abschnitt 4.3.3), die folgende Kategorien einführt⁵

1. Physiologische Bedürfnisse und Sicherheitsbedürfnisse
2. Soziale Bedürfnisse
3. „Egoistische“ oder Eigennützigkeitsbedürfnisse

Eine derartige Theorie erfüllt ihren Zweck, um Bedürfnisse, die im Zusammenhang mit Arbeit stehen, zu kategorisieren, was sowohl wissenschaftlich als auch in der Gestaltung von (Erwerbs-)Arbeitsplätzen einen Nutzen haben kann.

Die Einteilung in extrinsische und intrinsische Bedürfnisse hat für sich genommen womöglich keinen so großen Wert. Dafür vermittelt diese Klassifikation zusätzlich die Überlegung, dass Arbeitsbedingungen (extrinsische Bedürfnisse) und die Arbeit selbst (intrinsische Bedürfnisse) als zwei unabhängige Bereiche betrachtet werden können, die nur zufällig bei einer bestimmten Arbeit gemeinsam auftreten oder zumindest nicht zwangsläufig immer zusammen auftreten müssen. Dennoch haben extrinsische Bedürfnisse maßgeblichen Einfluss auf das Wohlbefinden der Arbeitskräfte am Arbeitsplatz. Es ist dementsprechend möglich, allein durch die Veränderung der Rahmenbedingungen, unter denen Arbeit verrichtet wird, die Arbeitszufriedenheit (genauer die Arbeitsunzufriedenheit) zu beeinflussen.

⁵WEINERT (1998), S. 50.

Motivation zur Arbeit

Warum bündeln viele Menschen ihre Kräfte und Energien in Erwerbsarbeit? Warum stehen viele von ihnen täglich früh auf und/oder verbringen einen Großteil ihrer Zeit in Räumen ohne frische Luft und Sonnenlicht? Was motiviert sie dazu?

Die letzte Frage setzt voraus, dass Arbeitsverhalten und -entscheidungen von Motivationsprozessen beeinflusst werden. „Obwohl an dieser Feststellung nicht gezweifelt werden kann, ist anzumerken, daß die Motivation *nicht* die *einzig*e Determinante der Arbeitsleistung und des Arbeitsverhaltens sein kann. Auch andere Variablen beeinflussen den Arbeitsprozeß des individuellen Organisationsmitgliedes, und eine Motivationstheorie muß, wenn sie Arbeitsverhalten erklären will, Variablen wie Bemühungen, Fähigkeiten, Erwartungen, Werte, frühere Erfahrungen um nur die wesentlichsten zu nennen, gleichermaßen berücksichtigen.“⁶

Unterscheidung und Zusammenspiel von Bedürfnis und Motivation

Beide Begriffe – Bedürfnis und Motivation – sind ausschlaggebend dafür, dass ein Mensch eine bestimmte Handlung setzt (etwa arbeiten geht). Dennoch werden sie in der Psychologie unterschiedlich gebraucht.

Ein Bedürfnis (in der Psychologie auch Motiv) bezeichnet eine latente Verhaltensbereitschaft (eine Disposition).⁷ Eine Motivation geht aus dem Bedürfnis hervor. Durch Anreize aus der Umwelt entsteht aus dem Motiv ein psychologischer Zustand, der Motivation genannt wird. Das gleiche Motiv kann bedingt durch unterschiedliche Umwelteinflüsse also verschieden ausgeformte Motivationen hervorrufen. Doch nicht nur Umwelteinflüsse, auch die Sozialisation eines Menschen ist ausschlaggebend dafür, wie sich Bedürfnisse in Motivationen niederschlagen.

Wird dem Erreichen des Motivationszieles eine ausreichend große Erfolgswahrscheinlichkeit beigemessen, manifestiert sich die Motivation in motiviertem Verhalten. So ruft ein Hungergefühl meist das Bedürfnis nach Nahrung hervor (Motiv). Je nachdem, ob die hungrige Person zu Hause oder unterwegs ist (Umwelteinfluss), wird sie eher beschließen zu kochen oder essen zu gehen (Motivation). Ist sie gerade in einer wichtigen Besprechung im Büro, bleibt ihre Zielvorstellung essen zu gehen zwar bestehen, aufgrund ungünstiger Rahmenbedingungen wird sich die Motivation aber bis auf Weiteres nicht in einer Handlung manifestieren.

Die Motivationsforschung geht also davon aus, dass auch bei Vorgängen in Zusammenhang mit Arbeit zu Beginn einer Handlung eine Bedürfnisdefizienz von einer Person verspürt wird. Die Größe der verspürten Defizienz hängt sowohl vom Charakter der Person als auch von den Rahmenbedingungen, unter denen sie verspürt wird, ab. Der empfundene Mangel löst einen (wahrscheinlich zielgerichteten) Suchprozess aus, der den Mangel beseitigen soll. Wie sich der Suchprozess gestaltet, hängt ebenfalls von Umweltfaktoren und der Persönlichkeit des/der Suchenden ab. Ist die Suche erfolgreich, wird also das angestrebte Ziel erreicht, sinkt der Bedürfnismangel.

⁶WEINERT (1998), S. 141f.

⁷HECKHAUSEN/HECKHAUSEN (2006), S. 54f.

4.3.2. Maslows Bedürfnispyramide

Maslows Bedürfnispyramide ist in Fachkreisen umstritten⁸, gehört aber nach wie vor zu den verbreitetsten Theorien der Motivationsforschung.

Maslow geht in seinem 1954 veröffentlichten Modell⁹ davon aus, dass sich sämtliche Bedürfnisse aller Menschen in jeder Situation in eine von fünf Klassen einteilen lassen, nämlich¹⁰

1. Physiologische Bedürfnisse (Atmung, Trinken, Essen, Schlaf, körperliches Wohlbefinden, Sexualität)
2. Sicherheitsbedürfnisse (Freiheit von Bedrohung und Existenznot, sicherer Arbeitsplatz, Kranken-, Sozial- und Pensionsversicherung)
3. Bedürfnisse der Zugehörigkeit und der Zuneigung (Freundschaft, Liebe, Familie, Interaktion)
4. Bedürfnisse der Achtung und der Wertschätzung (Ansehen, Prestige, hohes Selbstwertgefühl)
5. Bedürfnisse der Selbstaktualisierung (Selbstverwirklichung, Unabhängigkeit, Entwicklung und Entfaltung der eigenen Persönlichkeit)

Die Reihenfolge der Bedürfnisse stellt eine Hierarchie dar – erst wenn etwa alle physiologischen Bedürfnisse befriedigt sind, treten Sicherheitsbedürfnisse auf. Physiologische Bedürfnisse hören dann auf motivierend zu sein. Diese Struktur setzt sich nach den Vorstellungen Maslows fort bis zu Bedürfnissen der Selbstverwirklichung, die nie ganz befriedigt werden können.

⁸mehr zu den kontroversiellen Punkten: S. 44

⁹MASLOW (1954).

¹⁰Wenn auch die Reihenfolge dieser Bedürfnisse außer Frage steht, weil sie von Maslow festgelegt ist, gibt es durchaus unterschiedliche Auffassungen darüber, welcher Kategorie bestimmte Bedürfnisse zugeordnet werden sollen. So schreibt WEINERT (1998) (dem die Namen der Kategorien entnommen sind) „Wohnen“ den physiologischen Bedürfnissen zu, während andere Autoren/innen dieses Bedürfnis häufig den Sicherheitsbedürfnissen zuordnen. Die angeführten Beispiele sind also nicht als unumstößlich zu betrachten.

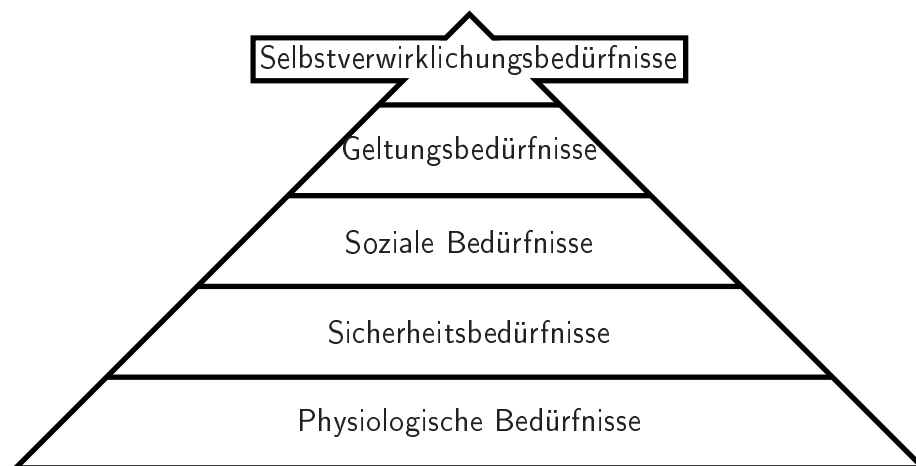


Abbildung 4.1.: Die Maslowsche Bedürfnispyramide

Es ist anzumerken, dass die im Modell verwendeten Bedürfnisse nicht empirisch erhoben wurden, und ihre Reihenfolge auch nicht durch Studien bestätigt werden konnte.¹¹

Strittige Punkte

Die Maslowsche Bedürfnispyramide ist eine der ältesten und wie bereits angemerkt auch eine der bekanntesten Motivationstheorien. Sie ist aber auch überaus umstritten.

Der wichtigste Angriffspunkt ist wohl, dass die Bedürfnishierarchie, so wie sie Maslow modellierte, (wie eben erwähnt) nie empirisch belegt werden konnte. Jedoch geht die Kritik darüber noch hinaus.

So wird bemängelt, dass die Theorie den Unterschieden zwischen den Menschen keinen Raum lässt. Die meisten Menschen divergieren sehr deutlich darin, in welchem Ausmaß sie ein jeweils niedrigeres Bedürfnis befriedigt wissen wollen, bevor sie sich auf die Befriedigung des nächst höheren Bedürfnisses konzentrieren.¹² Auch ist die Reihenfolge des Auftretens der Bedürfnisse nicht einheitlich. Es kommt beispielsweise vor, dass Menschen egoistische Bedürfnisse über soziale Bedürfnisse stellen oder soziale Bedürfnisse über Sicherheitsbedürfnisse.

Gerade im Berufsleben (aber auch in anderen Lebensbereichen) ist die Möglichkeit der Befriedigung häufig ausschlaggebend dafür, wie viel Wert ein Mensch einem bestimmten Bedürfnis zuordnet. Eine Nachtwächterin, die die meiste Zeit alleine auf ihrem Arbeitsplatz verbringt, könnte ihrem Bedürfnis nach sozialen Kontakten aufgrund der erschwerten Erfüllbarkeit desselben unter Umständen weniger Bedeutung beimessen als ein Frisör. Auch die individuelle Lebenssituation, etwa ob ein Mensch Familie hat, oder sein soziales Umfeld, beeinflussen häufig die Möglichkeit der Befriedigung bestimmter

¹¹WEINERT (1998), S. 145.

¹²WEINERT (1998), S. 145.

Bedürfnisse. Derartige und andere Gegebenheiten können dazu führen, dass Menschen bis zu einem gewissen Grad die Befriedigung bestimmter Bedürfnisse durch das Stillen anderer Bedürfnisse substituieren. Menschen können sich etwa durch garantierte Arbeitsplatzsicherheit für mangelhafte Befriedigung sozialer oder persönlicher Bedürfnisse entschädigt fühlen.

Studien¹³ zeigen auch, dass die Betonung bestimmter Bedürfnisse in der Arbeitswelt von Berufsgruppenzugehörigkeit abhängig ist. Zum Beispiel legen ungelernete Arbeiter/innen, deren Möglichkeiten zur Selbstständigkeit und/oder Beförderung beschränkt sind, weit mehr als andere Berufsgruppen Wert auf Sicherheit und physische Arbeitsbedingungen.

Ein ganz anderer Kritikpunkt betrifft die Unschärfe der Kategorisierung. Die Erfüllung eines individuellen Wunsches – beispielsweise nach einem höheren Einkommen – kann mehrere Bedürfnisse befriedigen.

Maslows Bedürfnispyramide als Erklärungskonzept für das Erwerbsarbeitskräfteangebot

Trotz aller angebrachten Kritik an der Maslowschen Bedürfnispyramide muss ihr zu Gute gehalten werden, dass sie ein konsistentes Erklärungsmodell für menschliches Verhalten liefert. Jeder Zweck, den Arbeit für einen Menschen erfüllt, lässt sich zumindest in eine der fünf Kategorien einteilen.

In welchen Bedürfnisfeldern würde es durch das Grundeinkommen zu Veränderungen kommen und wie würden diese aussehen? Diese Frage ist zu stellen, um die Auswirkungen des Grundeinkommens auf das Arbeitskräfteangebot mit der Bedürfnishierarchie Maslows zu erklären.

Per definitionem aus 2.1 soll das Grundeinkommen „existenzsichernd sein im Sinne der Sicherung einer basalen gesellschaftlichen Teilhabe“. Sofern keine Substitution der Befriedigung von Bedürfnissen¹⁴ stattfindet, würden sich nur jene Menschen aus dem Erwerbsarbeitsprozess zurückziehen, die durch ihre Erwerbsarbeit keine zusätzliche Bedürfnisbefriedigung erfahren, als die, die das Grundeinkommen im Sinne der Sicherung der basalen gesellschaftlichen Teilhabe erfüllen kann.

Darunter fallen zumindest alle physiologischen Bedürfnisse (Nahrung, Unterkunft, Hygiene), die durch das Verkaufen von Erwerbsarbeitskraft gestillt werden können. Auch ein guter Teil der Sicherheitsbedürfnisse (grundlegende finanzielle Absicherung auch in Zukunft, Pensionsversicherung) wäre durch das Grundeinkommen abgedeckt.

Inwiefern Bedürfnisse der Zugehörigkeit und der Zuneigung durch das Grundeinkommen genauso gut wie durch Erwerbsarbeit erfüllt werden könnten, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Zum einen ist die Höhe des Grundeinkommens dafür ausschlaggebend, wie stark Bezieher/innen ohne sonstiges Einkommen nach wie vor am gesellschaftlichen Leben teilhaben könnten und somit ihr Bedürfnis nach Zugehörigkeit zu einem Freundeskreis oder einer anderen Gruppe stillen können. Zum anderen lassen sich soziale Aspekte des Erwerbslebens (etwa der Umgang mit Kollegen/innen oder Kunden/innen)

¹³Nach WEINERT (1998), S. 146 etwa eine Studie von Herzberg, Mausner und Synderman (1967)

¹⁴Substitution im Sinne des auf S. 45 erwähnten Phänomens

nicht durch den finanziellen Transfer des Grundeinkommens ersetzen, zumindest nicht direkt.

Wenn soziale Bedürfnisse durch Erwerbsarbeit (sei es durch die sozialen Kontakte am Arbeitsplatz selbst oder durch die sozialen Kontakte, die durch das Arbeitseinkommen ermöglicht werden) genügend befriedigt werden können, so dass sie an sich schon eine Motivation darstellen, hat ein/e Arbeitnehmer/in keinen Grund sein/ihr Arbeitsangebot an ihrer derzeitigen Arbeitsstelle zu reduzieren, wenn das Grundeinkommen eingeführt wird.¹⁵

Das letzte Argument lässt sich auch für die Bedürfnisse der beiden höchsten Stufen anwenden.

Man könnte argumentieren, dass Grundeinkommensbezieher/innen, die weiterhin ihrer Erwerbsarbeit, die zuvor keine weiteren Bedürfnisse befriedigen konnte als es jetzt das Grundeinkommen kann, nachgehen, ihr Arbeitseinkommen jetzt für die Befriedigung von höher stehenden Bedürfnissen verwenden könnten. Schließlich würden physiologische Bedürfnisse und Teile der Sicherheitsbedürfnisse bereits durch das Grundeinkommen abgedeckt. Eine Person, die in einem System ohne Grundeinkommen um ihr Erwerbseinkommen gerade das Lebensnotwendigste kaufen kann, könnte ihr Erwerbseinkommen in einem System mit Grundeinkommen etwa für Konzertbesuche oder Ausflüge mit ihren Freunden/innen verwenden und wäre somit besser gestellt. Diese Überlegung ist grundsätzlich richtig, allerdings würde es sich im Sinne der Arbeitsmotivation vor der Einführung des Grundeinkommens und danach um zwei verschieden geartete Arbeiten handeln. Schließlich wären die Arbeitsmotive in den beiden Zuständen unterschiedlich. Vor der Einführung des Grundeinkommens würde gearbeitet werden, um lebensnotwendige Bedürfnisse zu befriedigen, danach würde es um die Befriedigung höher stehender Bedürfnisse gehen. Aus diesem Grund wird dieses Argument auch in den Abschnitten 4.3.3 und 4.3.4 nicht berücksichtigt.

Zusammenfassend lässt sich nach der Analyse mit der Zuhilfenahme der Maslowschen Bedürfnispyramide festhalten, dass insbesondere Menschen, die durch ihre Erwerbsarbeit nur physiologische Bedürfnisse oder nur physiologische Bedürfnisse und Sicherheitsbedürfnisse befriedigen können (also in erster Linie Menschen mit niedrigem Einkommen), nach der Einführung des Grundeinkommens ihre Erwerbsarbeit aufgeben würden¹⁶. Menschen, die im Erwerbsarbeitsleben auch höhere Bedürfnisse zufriedenstellen können, hätten keinen Grund ihre bisherige Arbeit aufzugeben oder zu reduzieren.

Es ist allerdings festzuhalten, dass diese Ergebnisse auf dem bewussten Ausklammern der Möglichkeit der Substitution der Erfüllung von Bedürfnissen und dem strikten

¹⁵ Würden neben Faktoren, die zur Arbeit motivieren auch Demotivationsfaktoren berücksichtigt werden, müsste diese Aussage relativiert werden. Menschen, die in einem herkömmlichen System mit Erwerbsarbeit etwa ihre physiologischen, Sicherheits- und sozialen Bedürfnisse befriedigen können, deren Arbeit ihnen aber bis zu einem gewissen Grad auch Frustration verursacht, könnten sich in einem System mit Grundeinkommen, das physiologische Bedürfnisse und Sicherheitsbedürfnisse weitestgehend abdeckt dazu entschließen, statt ihrer bisherigen Erwerbsarbeit, einer anderen Tätigkeit nachzugehen, die weniger Frustration verursacht. Die Darstellung dieses Sachverhalts erfordert aber eine komplexere Modellierung als Maslows Bedürfnispyramide.

¹⁶ ceteris paribus-Annahmen betreffend der Erwerbsarbeit vorausgesetzt

Festhalten an der behaupteten Hierarchie der Bedürfnisse beruhen. Auch, dass nur Motivationsfaktoren aber keine Demotivationsfaktoren berücksichtigt werden, schränkt die Aussagekraft der Ergebnisse des Modells ein. Die nächsten Modelle nähern sich diesbezüglich der Wirklichkeit stärker an.

4.3.3. Alderfers ERG-Theorie

Alderfers ERG-Theorie (1972) baut auf Maslows Bedürfnishierarchie auf. Es handelt sich dabei um eine Weiterentwicklung der Bedürfnispyramide, die speziell auf das Forschungsfeld der Organisationspsychologie zugeschnitten ist.

Alderfer sah in Maslows Modell Überschneidungen zwischen sozialen Bedürfnissen, Geltungsbedürfnissen und Sicherheitsbedürfnissen (jeweils mit der nächsthöheren und der nächstniedrigeren Kategorie), weshalb sein Modell nur drei Ebenen aufweist.

1. „Existence“-Bedürfnisse (E-Bedürfnisse bzw. Existenzbedürfnisse) sind in Maslows Bedürfnispyramide physiologische Bedürfnisse oder (vor allem materielle) Teile der Sicherheitsbedürfnisse. Anders ausgedrückt beschreibt dieser Begriff „[...]finanzielle und nichtfinanzielle Be- und Entlohnungen sowie Arbeitsbedingungen[...]“¹⁷.
2. „Relatedness“-Bedürfnisse (R-Bedürfnisse bzw. Beziehungsbedürfnisse) umfassen im maslowschen Sinn sowohl soziale Bedürfnisse als auch Geltungsbedürfnisse. Sicherheitsbedürfnisse finden sich in dieser Kategorie auch teilweise wieder.
3. „Growth“-Bedürfnisse (G-Bedürfnisse oder Selbsterfüllungsbedürfnisse) bezeichnen das Streben nach Selbstverwirklichung, Produktivität und Selbstverbesserung, sowie teilweise den Wunsch nach Anerkennung und Respekt.

Im Gegensatz zu Maslows Modell ist bei der ERG-Theorie auch die strenge Hierarchie der Bedürfnisebenen nicht gegeben. Bei Maslow muss zunächst das Bedürfnis niedrigerer Hierarchieordnung befriedigt sein, bevor das nächsthöhere Bedürfnis zum Tragen kommt. Dieser Zusammenhang ist beim ERG-Modell nicht unbedingt vorhanden. Die drei Bedürfnisebenen existieren nebeneinander, nur führt die Befriedigung der E-Ebene in diesem Schema dazu, dass die R-Ebene an Bedeutung gewinnt. Deren Befriedigung führt zur höheren Wichtigkeit der G-Ebene.

Außerdem gibt es in Alderfers Modell zusätzlich eine „Frustrations-Regressions-Komponente“, die den soeben beschriebenen Zusammenhang der Bedürfnisebenen umkehrt. Können nämlich Selbsterfüllungsbedürfnisse nicht befriedigt werden, kann die daraus entstehende Frustration dazu führen, dass Beziehungsbedürfnissen ein höherer Wichtigkeitsgrad zugemessen und so die Befriedigung der höheren Bedürfnisebene zumindest teilweise durch die Befriedigung der niedrigeren substituiert wird. Sind Beziehungsbedürfnisse nicht zu erfüllen, können Existenzbedürfnisse wichtiger werden und deren Befriedigung manche R-Bedürfnisse wenigstens teilweise substituieren.

¹⁷WEINERT (1998), S. 147.

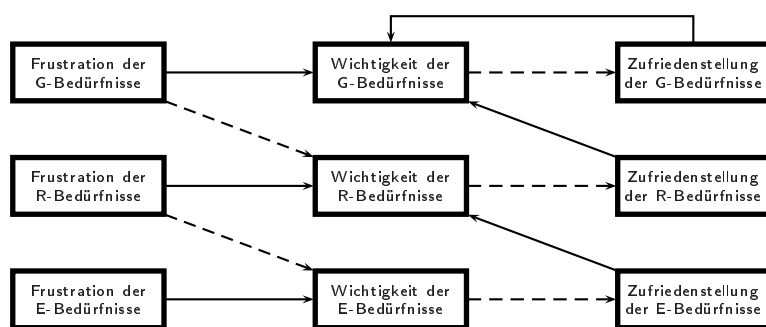


Abbildung 4.2.: „zeigt im Unterschied zur MASLOWschen Ansicht (1) das Fortschreiten durch Befriedigung und Erfüllung der jeweiligen Bedürfnisse zu den nächsthöheren Bedürfnissen (‘fulfillment-progression‘) und (2) das Zurückschreiten und Wirksamwerden der bereits befriedigten Bedürfnisse bei Nichterfüllung der nächsthöheren Bedürfnisse (‘frustration-regression‘ = punktierte Pfeile). Beides sind wesentliche Bestandteile der Dynamik dieser ERG-Theorie. Als Folge der divergierenden Annahmen der beiden Modelle sind unterschiedliche Erklärungen und Vorhersagen für das Verhalten eines Menschen am Arbeitsplatz möglich (vgl. hierzu unter anderem SCHNEIDER & ALDERFER, 1973; GUEST, 1984)“¹⁸

Alderfers ERG-Theorie als Erklärungskonzept für das Erwerbsarbeitskräfteangebot

Das Grundeinkommen wäre nach der Einteilung Alderfers dazu in der Lage, den Großteil der Existenzbedürfnisse abzudecken. Andere Bedürfnisse sind entweder nicht durch finanzielle Mittel zu befriedigen, oder die Höhe des Grundeinkommens würde für die Befriedigung der meisten dieser Bedürfnisse nicht ausreichen, sofern es nur eine basale gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht.

In dieser Erkenntnis unterscheidet sich die ERG-Theorie nicht von der maslowschen Bedürfnispyramide. Allerdings sind in Alderfers Modell die beiden Einschränkungen – die strenge Hierarchie der Motive und dass keine Substitution der Befriedigung von Bedürfnissen möglich ist – nicht notwendig.

Laut der ERG-Theorie wollen Individuen grundsätzlich alle ihre Bedürfnisseebenen befriedigen. Auch jemand, der/die um seine/ihre Existenz bangen muss, strebt nach sozialer Zugehörigkeit und Zuneigung, auch Menschen, die gesellschaftlich nicht akzeptiert werden, wollen sich selbst verwirklichen. Insofern bestehen für alle Menschen mehr Arbeitsanreize als das bloße Überleben in einem gesellschaftlich basalen Sinn.

Umgekehrt wird die Befriedigung von Bedürfnissen, die nicht befriedigt werden können, zumindest teilweise durch die Befriedigung von Bedürfnissen einer anderen Ebene substituiert.

¹⁸Quelle: WEINERT (1998), S. 149

Würde in einem herkömmlichen Sozialsystem das Grundeinkommen eingeführt werden, sind gegenüber der Analyse nach Maslows Bedürfnishierarchie auf S. 45 zwei Änderungen vorzunehmen. Einerseits stimmt laut Alderfers Theorie die hierarchische Struktur, die vorschreibt, dass Menschen solange nur physiologische oder Sicherheitsbedürfnisse befriedigen, bis diese erfüllt sind, so nicht. Alle Menschen streben nach der Befriedigung aller Bedürfnisseebenen – insbesondere im Berufsleben und unabhängig davon, ob das Sozialsystem ein Grundeinkommen vorsieht oder nicht (wobei die Intensität der einzelnen Bedürfnisse und das motivierte Verhalten individuell verschieden ist). So gesehen wären Menschen in einem System mit Grundeinkommen jedenfalls eher in der Lage, sich um die Befriedigung von Beziehungsbedürfnissen und Selbsterfüllungsbedürfnissen im Job zu kümmern. Berufe, die das ermöglichen, würden an Anziehungskraft gewinnen. Umgekehrt würde in Jobs, in denen Selbstverwirklichung oder soziale Kontakte schwierig sind, das Arbeitsangebot zurückgehen. Andererseits würden jene Menschen, denen ihre Erwerbsarbeit keine oder zu wenig Möglichkeiten gibt, R-Bedürfnisse und G-Bedürfnisse zu befriedigen, die Befriedigung dieser Bedürfnisse nach und nach durch die Befriedigung von E-Bedürfnissen substituieren, was nun aber bereits durch das Grundeinkommen passieren würde. In diesem Fall hätten davon betroffene Menschen Grund genug, ihre Erwerbsarbeit aufzugeben.

Demzufolge würden in einem System mit Grundeinkommen Erwerbsarbeiten, die nicht ausschließlich Existenzbedürfnisse befriedigen, nach wie vor ausreichend Attraktivität für potentielle Arbeitnehmer/innen ausstrahlen. Für Berufe, die in erster Linie die anderen beiden Bedürfnisseebenen ansprechen, wäre ein Zustrom an interessierten Arbeitskräften zu erwarten, da die Zufriedenstellung der Existenzbedürfnisse durch das Grundeinkommen, die Wichtigkeit höherer Bedürfnisseebenen bedingt.

Jobs, die lediglich in der Lage sind, Existenzbedürfnisse zu befriedigen, würden¹⁹ für Arbeitnehmer/innen stark an Anziehungskraft verlieren.

In diesem Zusammenhang sind auch Qualifikationen, die für bestimmte Berufe notwendig sind, zu berücksichtigen. Davon ausgehend, dass insbesondere das Ausüben von Berufen, die eine hohe Qualifikation voraussetzen, auch ein hohes Maß an Befriedigung mit sich bringt, würden nach der Einführung des Grundeinkommens insbesondere schlecht qualifizierte Menschen aus dem Erwerbsprozess ausscheiden. Zwar würden sie genauso wie besser qualifizierte Menschen danach trachten, einer Erwerbsarbeit nachgehen zu können, die Beziehungsbedürfnisse und Selbsterfüllungsbedürfnisse befriedigen kann, jedoch würde die Einführung des Grundeinkommens nichts an der Tatsache ändern, dass derartige Jobs für schlecht qualifizierte Menschen schwerer zu bekommen sind als für besser qualifizierte.

Allerdings wären wenig qualifizierte Menschen in einem System mit Grundeinkommen in einer Situation, in der sie sich um das Erwerben von Qualifikation bemühen könnten, ohne sich daneben um die finanziellen Mittel für die Erfüllung ihrer Existenzbedürfnisse kümmern zu müssen. In einer langfristigen Betrachtung wird der Aspekt der Qualifikation als Zutrittsbarriere für befriedigendere Berufe also weniger wichtig.

Dieses Modell unterliegt weit weniger Einschränkungen als Maslows Bedürfnispyrami-

¹⁹ceteris paribus-Annahmen betreffend der Erwerbsarbeit vorausgesetzt

de. Was in der Analyse bis jetzt allerdings noch nicht berücksichtigt wird, sind neben Motivationsfaktoren auch Facetten der Arbeit, die zu Demotivation führen. Diese Aspekte werden in 4.3.4 eingeführt.

4.3.4. Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie

Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie (1976) ist das in der Motivationsforschung am meisten verwendete Modell.

Auch in diesem Modell wird davon ausgegangen, dass Menschen in Organisationen bestimmte Bedürfnisse zu befriedigen suchen. Im Gegensatz zu den anderen vorgestellten Modellen handelt es sich laut Herzberg allerdings nur um zwei Bedürfniscluster, und zwar Hygienebedürfnisse und Motivationsbedürfnisse.

Motivationsbedürfnisse haben den gleichen Charakter wie alle in 4.3.2 und 4.3.3 vorgestellten Bedürfniskategorien – die Möglichkeit der Befriedigung eines Motivationsbedürfnisses am Arbeitsplatz führt dazu, dass ein/e Arbeiter/in mehr Gefallen an der jeweiligen Arbeit findet und sie umso lieber ausführt. Motivationsfaktoren sind unter anderem²⁰

- Leistung
- Anerkennung der Leistung
- die Arbeit an sich
- Verantwortung
- berufliches Fortkommen

Hygienebedürfnisse unterscheiden sich in ihren Eigenschaften von Motivationsbedürfnissen. Die Erfüllung eines Hygienebedürfnisses führt lediglich dazu, dass der/die Arbeiter/in weniger unzufrieden mit seiner/ihrer Arbeit ist. Im Optimalfall, wenn alle Hygienebedürfnisse zufriedengestellt sind, steht ein/e Arbeiter/in, unter beiseitlassen der Motivationsfaktoren, seiner/ihrer Arbeit neutral gegenüber. Zu den Hygienefaktoren gehören²¹

- Unternehmenspolitik / interne Organisation
- Dienstaufsicht / Kontrolle
- Verhältnis zu den Vorgesetzten
- Arbeitsbedingungen / Betriebsklima
- Bezahlung
- Verhältnis zu den Arbeitskollegen[/innen]

²⁰http://www.motivatoren.de/Frederick_Herzberg.htm

²¹http://www.motivatoren.de/Frederick_Herzberg.htm

- Privatsphäre
- Verhältnis zu den Untergebenen
- Status
- Arbeitsplatzsicherheit

Herzberg postuliert, dass Hygienefaktoren sich nicht direkt auf die Arbeit selbst, sondern auf deren Rahmenbedingungen beziehen. Deshalb werden sie in der Zwei-Faktoren-Theorie als extrinsische Bedürfnisse bezeichnet. Demgegenüber stehen Motivationsfaktoren, die auch intrinsische Bedürfnisse genannt werden.

Grundsätzlich haben auch typische Hygienefaktoren, wenn sie befriedigt werden, Auswirkungen auf die Motivation von Arbeitern/innen und umgekehrt typische Motivationsbedürfnisse bei Nichterfüllung Auswirkungen auf die Arbeitsunzufriedenheit. Diese Auswirkungen sind allerdings nur gering, wie Herzberg mit seiner an 1.685 Personen durchgeführten Befragung, die seiner Theorie zu Grunde liegt, zeigen will (siehe Tabelle 4.1).

FACTORS AFFECTING JOB ATTITUDES AS REPORTED IN 12 INVESTIGATIONS		
Factors characterizing 1,844 events on the job that led to extreme dissatisfaction	FACTOR	Factors characterizing 1,753 events on the job that led to extreme satisfaction
11 %	Achievement	40 %
9 %	Recognition	30 %
13 %	Work itself	21 %
4 %	Responsibility	20 %
6 %	Advancement	10 %
5 %	Growth	8 %
35 %	Company policy and admin.	3 %
20 %	Supervision	4 %
10 %	Relationship with supervisor	5 %
10 %	Work conditions	2 %
8 %	Salary	7 %
6 %	Relationship with peers	4 %
4 %	Personal life	1 %
5 %	Relationship with subordinates	4 %
3 %	Status	2 %
2 %	Security	1 %

Tabelle 4.1.: Zufriedenheits- und Unzufriedenheitsfaktoren nach Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie²²

Eine Hierarchie zwischen den beiden Bedürfnisebenen herrscht laut Herzberg insofern, als dass Menschen grundsätzlich bestrebt sind, ihre Motivationsbedürfnisse zu befriedigen. Daran werden sie aber durch unbefriedigte Hygienefaktoren behindert.

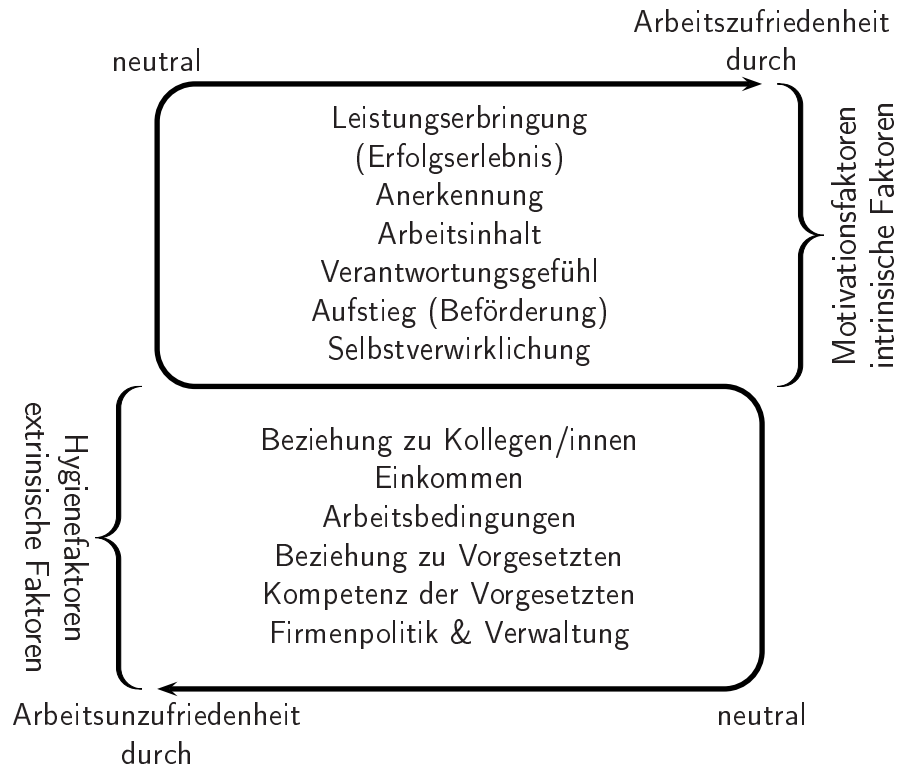


Abbildung 4.3.: Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie; Hygienefaktoren bringen kaum Arbeitsmotivation, können diese aber hemmen, wenn sie für Arbeiter/innen unangenehme Ausformungen annehmen; Motivationsfaktoren führen bei günstiger Ausformung zu erhöhter Zufriedenheit der Arbeiter/innen mit ihrem Arbeitsplatz; gemäß der Angaben in Tabelle 4.1 nimmt Wichtigkeit der Motivationsfaktoren nach oben zu, die Wichtigkeit der Hygienefaktoren nimmt nach unten zu

Durch Arbeiter/innen positiv wahrgenommene Arbeitsinhalte („Work itself“) sind Herzbergs Studie zu Folge beispielsweise zu 21 % dazu in der Lage, hohe Arbeitszufriedenheit zu stiften. Umgekehrt können unangenehm wahrgenommene Arbeitsinhalte die Arbeitsunzufriedenheit um 13 % erhöhen. Da das Potential, die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen, größer ist, rechnet Herzberg den Faktor „Arbeitsinhalte“ den Motivationsfaktoren zu.

Im Kontext der Prognose der Entwicklung des Arbeitsangebots durch die Einführung des Grundeinkommens gibt es zwei schwerwiegende Kritikpunkte an der Zwei-Faktoren-Theorie Herzbergs. Einerseits werden Faktoren strikt in Zufriedenheit stiftende und Un-

²²http://www.motivatoren.de/Frederick_Herzberg.htm

zufriedenheit stiftende eingeteilt, obwohl es Faktoren gibt, die je nach Ausformung zu Beidem in der Lage sind. Beispielsweise ist eine schlechte Beziehung zur Kollegschaft oder Mobbing meist demoralisierend und stört die Arbeitsleistung und -freude. Umgekehrt kann eine gute Beziehung zu den anderen Mitarbeitern/innen auch der Arbeitsmotivation förderlich sein. Für das Einkommen gilt Ähnliches. Andererseits ist Herzbergs Theorie genau genommen besser dazu in der Lage, Arbeitszufriedenheit anstatt Arbeitsmotivation zu erklären. Zwischen diesen beiden Größen besteht zwar ein enger Zusammenhang, sie bezeichnen aber nicht genau dasselbe.

Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie als Erklärungskonzept für das Erwerbsarbeitsangebot

Auf den ersten Blick ist die Zwei-Faktoren-Theorie sehr unterschiedlich von den anderen hier vorgestellten Motivations-Modellen. Bei einer näheren Betrachtung wird aber klar, dass mit Herzbergs Modell ähnliche Schlüsse gezogen werden können.

Physiologische Bedürfnisse und teilweise Sicherheitsbedürfnisse aus Maslows Bedürfnishierarchie heißen bei Alderfer Existenzbedürfnisse. In Herzbergs Theorie gehen diese Bedürfniskategorien als Hygienebedürfnisse ein. Da diese Bedürfnisse Herzberg zu Folge nicht die Arbeit selbst, sondern lediglich deren Rahmenbedingungen betrifft, wird diese Ebene auch extrinsisch genannt. Alle anderen Bedürfnisfelder aus den anderen vorgestellten Modellen sind hier Motivationsfaktoren.

In diesem Licht betrachtet, wird es möglich, alle Schlüsse, die bei Alderfer und Maslow getroffen wurden, auch auf dieses Modell zu übertragen. Es gibt allerdings eine relevante Erweiterung in Herzbergs Modell. Im Gegensatz zu den anderen Modellen werden auch demotivierende Merkmale in Bezug auf Arbeit berücksichtigt, nicht nur eine Reihe von Motivationsfaktoren, die entweder vorhanden sind oder nicht.

Was bedeutet das in Bezug auf die Entwicklungen nach der hypothetischen Einführung des Grundeinkommens? In einem erwerbsarbeitsbezogenem Sozialsystem stellt sich die Frage, ob für Erwerbsarbeiter/innen die Motivationsfaktoren, die am Arbeitsplatz befriedigt werden können, die dort unbefriedigt bleibenden Hygienebedürfnisse aufwiegen, nur bedingt. Erwerbsarbeiter/innen für die das zutrifft, sind zweifellos zufriedener mit ihrer Arbeit und weisen einen höheren Motivationsgrad auf. Aber Erwerbsarbeiter/innen auf die das nicht zutrifft können, großteils aus einem ökonomischen Zwang heraus, auch nicht auf Erwerbsarbeit verzichten obwohl sie unzufrieden sind.

In einem System mit Grundeinkommen herrscht dieser ökonomische Zwang nicht. Würden Menschen nur ihr Grundeinkommen beziehen und keiner Erwerbsarbeit nachgehen, hätten für sie (in einer idealisierten Welt) Hygienebedürfnisse keine Relevanz. Wer nicht arbeiten geht, kann schließlich nicht durch seine/ihre Arbeit frustriert werden. Damit eine Erwerbsarbeit auch nach der Einführung des Grundeinkommens ausgeführt wird, muss sie dem/der jeweiligen Erwerbsarbeiter/in einen Zustand bieten können, in dem er/sie mindestens das gleiche Motivationsniveau erreichen kann wie ohne Erwerbsarbeit, da sich der/die Arbeiter/in ohne diese Erwerbsarbeit sonst besser stellen könnte. Dafür ist die Befriedigung der Hygienebedürfnisse eine Voraussetzung.

In der Praxis stellt sich Arbeit zumeist als eine Kombination einiger angenehmer

Aspekte mit einigen unangenehmen Aspekten dar. Damit ein finanziell grundlegend abgesicherter Mensch (etwa ein/e Grundeinkommensbezieher/in) eine Erwerbsarbeit ausführt, muss für ihn diese Arbeit insgesamt ein positives Bild ergeben. Er muss davon überzeugt sein, dass er durch das Verrichten dieser Arbeit eine Befriedigung erfahren kann, die er ohne diese Arbeit nicht oder nur durch das in Kauf nehmen (noch) größerer Unannehmlichkeiten erfahren könnte.

Ob Geld so eine Befriedigung bringen kann, ist nach Herzbergs Modell umstritten. Herzberg zählt das Einkommen zu den Hygienefaktoren. Allerdings dient das Einkommen auch als Motivation, wie Herzbergs eigene Forschungsergebnisse (siehe Tabelle 4.1, „Salary“) zeigen.

4.4. Schlüsse aus psychologischen Modellen zur Arbeitsmotivation

Durch die neoklassische Analyse aus Kapitel 3 kann nicht ganz geklärt werden, welche Auswirkungen die Einführung des Grundeinkommens auf das Arbeitsangebot haben würde.

1. Die Einführung des Grundeinkommens würde das Erwerbsarbeitskräfteangebot beeinflussen. Es gibt erwerbsfähige Gesellschaftsmitglieder, die mit einem Grundeinkommen keine Motivation zum Erwerbsarbeiten hätten. Somit würde das Erwerbsarbeitskräfteangebot durch ein Grundeinkommen sinken.

Diese These erscheint aus neoklassischer Sichtweise sehr plausibel.

2. Der Rückgang beziehungsweise die Steigerung des Erwerbsarbeitskräfteangebots würde in manchen Berufssparten stärker ausfallen, in anderen weniger stark.
 - In gesellschaftlich stärker akzeptierten Erwerbsarbeiten wäre ein Rückgang des Arbeitskräfteangebots zu beobachten, der allerdings niedriger ausfällt als der Rückgang des Arbeitskräfteangebots in gesellschaftlich gering geschätzten Erwerbsarbeiten.
 - Es gibt Erwerbstätigkeiten, die durch das Grundeinkommen eine Steigerung des Arbeitskräfteangebots erfahren würden.

Diese These kann weder be- noch widerlegt werden.

Mit Hilfe psychologischer Motivationsmodelle können präzisere Aussagen getroffen werden, allerdings hängt sowohl die Aussage als auch deren Präzision vom verwendeten Modell ab.

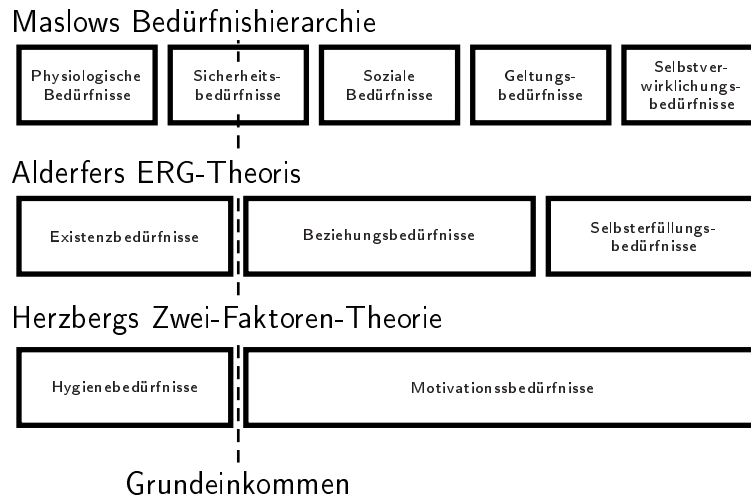


Abbildung 4.4.: Vergleich zwischen Maslowscher Bedürfnishierarchie, Alderfers ERG-Theorie und Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie; Bedürfnisse links von der unterbrochenen Linie werden durch das Grundeinkommen gedeckt beziehungsweise könnte sich ein/e Arbeiter/in im Fall der Zwei-Faktoren-Theorie unerfüllten Hygienebedürfnissen entziehen, wenn er/sie durch ein Grundeinkommen in der Lage wäre, auf Erwerbsarbeit zu verzichten

These 1 lässt sich auch durch Maslows Bedürfnishierarchie einfach verifizieren. Lediglich die Annahme, dass es Erwerbsarbeiten gibt, die Erwerbsarbeitern/innen keine zusätzlichen Bedürfnisse erfüllt als das Grundeinkommen es tun würde, ist dazu notwendig. Wer in einem herkömmlichen System gerade einmal seine/ihre physikalischen Bedürfnisse und jene (finanziellen) Teile seiner/ihrer Sicherheitsbedürfnisse oder weniger befriedigen kann (also jene Bedürfnisse die in einem System mit Grundeinkommen ebendieses befriedigen würde), könnte sich durch Arbeit in einem System mit Grundeinkommen durch Erwerbsarbeit nicht besser stellen und würde sie daher aufgeben. Alle anderen Menschen würden wie bisher weiterarbeiten. Es würde durch die Einführung des Grundeinkommens zu einer Reduktion des Erwerbsarbeitsangebots kommen. These 1 ist bestätigt.

Da Maslow keine Substitution bei der Befriedigung von Bedürfnissen erlaubt, bleibt der Erklärungsgehalt der Bedürfnispyramide und somit auch jeglicher Schluss der aus diesem Modell gezogen wird, niedrig.

Alderfers ERG-Theorie hat diese Einschränkung nicht. Menschen, die bei der Befriedigung einer Bedürfnisseebene scheitern, messen einer anderen Ebene mehr Bedeutung zu. In Bezug auf das Grundeinkommen betrifft das insbesondere Menschen, die in einem herkömmlichen System durch ihre Erwerbsarbeit gerade an der Grenze zwischen der ausreichenden Versorgung mit dem Notwendigsten und der Befriedigung etwas anspruchsvollerer Bedürfnisse stehen. Laut Maslows Theorie würden diese Menschen auch in einem System mit Grundeinkommen weiterhin erwerbsarbeiten, um die bisher unbefriedigten Bedürfnisse der nächst höheren Ebene zu befriedigen, selbst wenn ihnen das nie gelingt. Im ERG-Modell wird auch die Frustration berücksichtigt, die das Schei-

tern bei der Befriedigung von Bedürfnissen verursacht. Diese kann dazu führen, dass Menschen etwa ihren Existenzbedürfnissen (die durch das Grundeinkommen abgedeckt wären) eine höhere Wichtigkeit zuschreiben und sich darauf zurückziehen. Unter diesem Aspekt betrachtet, hätte gegenüber dem Schluss aus Maslows Theorie der Bedürfnishierarchie eine weitere Gruppe von Menschen keinen ausreichenden Grund mehr, ihrer Erwerbsarbeit nachzugehen, und noch weniger Menschen würden nach der Einführung des Grundeinkommens erwerbsarbeiten. These 1 ist jedenfalls belegt.

Mit der Zwei-Faktoren-Theorie Herzbergs findet sich noch ein Argument, warum Menschen nach der Einführung des Grundeinkommens nicht mehr erwerbsarbeiten wollen könnten. Arbeit besteht gemäß dieser Theorie aus Motivationsfaktoren und Hygienefaktoren. Je nachdem wie gut Motivationsfaktoren oder wie schlecht Hygienefaktoren durch Erwerbsarbeit befriedigt werden können, kann sich ein/e Erwerbsarbeiter/in, der/die durch das Grundeinkommen unabhängig von Erwerbsarbeit überleben kann, entscheiden, ob sich das Verrichten von Erwerbsarbeit für ihn/sie lohnt oder nicht. Sind die Rahmenbedingungen, unter denen Erwerbsarbeit verrichtet wird, schlecht, würde das für eine/n Arbeiter/in dagegen sprechen, diesen Beruf weiter auszuüben. Auch die Zwei-Faktoren-Theorie unterstützt also These 1.

Darüber, wie stark der Rückgang des Arbeitskräfteangebots in unterschiedlichen Berufen ausfällt, lässt sich unter Zuhilfenahme der Maslowschen Bedürfnishierarchie nicht viel aussagen. Besonders jene Erwerbsarbeiten, deren Ausübung bei vielen Menschen nur jene grundlegenden Bedürfnisse befriedigt, die auch das Grundeinkommen befriedigen würde, hätten einen Einbruch zu erwarten. Für Berufe, die in der Lage sind, auch höhere Bedürfnisebenen zu befriedigen, wäre nichts zu befürchten.

Gemäß Alderfers ERG-Theorie gibt es keine strikte Bedürfnishierarchie. Grundsätzlich wollen alle Menschen alle Bedürfnisebenen befriedigt wissen. Da jene Bedürfnisse, die Alderfer als Existenzbedürfnisse bezeichnet, bereits durch das Grundeinkommen abgedeckt würden, wären Bezieher/innen nun in einer Situation, in der sie sich stärker als zuvor auf die Befriedigung der übrigen Bedürfnisebenen konzentrieren könnten. Das kann auch durch Erwerbs- und andere Arbeiten passieren. Während also Arbeiten, die lediglich die Befriedigung von Existenzbedürfnissen ermöglichen, an Attraktivität verlieren würden, würden insbesondere jene Arbeiten, deren Verrichtung auch Beziehungsbedürfnisse und Selbsterfüllungsbedürfnisse befriedigen können, begehrt sein. Insofern kann es stimmen, dass es Erwerbstätigkeiten gibt, die durch die Einführung des Grundeinkommens eine Steigerung im Erwerbsarbeitskräfteangebot erfahren würden.

Was den Zuwachs des Erwerbsarbeitskräfteangebots in manchen Berufen anbelangt, bringt die Zwei-Faktoren-Theorie keine zusätzlichen Argumente gegenüber Alderfers ERG-Theorie. Allerdings lässt sich mit ihrer Hilfe die Frage über das Ausmaß des Rückgangs des Arbeitskräfteangebots besser beantworten. Herzberg behauptet, die Befriedigung von Hygienebedürfnissen könnte lediglich die Arbeitsunzufriedenheit verringern beziehungsweise beseitigen, während die Befriedigung von Motivationsbedürfnissen die Arbeitszufriedenheit vergrößern kann. Der Entscheidungsprozess, ob ein/e Grundeinkommensbezieher/in seiner/ihrer Erwerbsarbeit weiterhin nachgeht oder nicht, ist also vergleichbar mit dem Erstellen einer (gewichteten) Pro&Kontra-Liste. Je nachdem ob die Pro- oder die Kontra-Argumente schwerer wiegen, wird die Person weiterhin ihrer Ar-

beit nachgehen oder nicht. Wie einzelne Faktoren, die die Arbeit insgesamt ausmachen, bewertet und gewichtet werden, ist von Person zu Person verschieden.²³ Allerdings ist ein gewisses Ausmaß an Korrelation zwischen den Bewertungen zu erwarten, zumal die meisten Gesellschaftsmitglieder eine ähnliche Sozialisation eben durch die Gesellschaft erfahren haben.

Ausgehend von einem Beruf, bei dem sich Pro- und Kontra-Faktoren ungefähr die Waage halten und bei dem etwa die fehlende gesellschaftliche Anerkennung das hauptsächlichste Kontra-Argument ist, hängt es also (neben anderen Einflussfaktoren, die hier nicht berücksichtigt werden) davon ab, wie wichtig ihnen gesellschaftliche Anerkennung ist, ob Menschen in dem Beruf verbleiben oder nicht. Manchen Arbeitern/innen in diesem Beruf ist gesellschaftliche Anerkennung nahezu egal und sie üben den Beruf weiterhin aus, andere bewerten gesellschaftliche Anerkennung hoch und entscheiden sich dagegen. Jedenfalls ist die Zahl jener Menschen, die den Beruf weiterhin ausüben, niedriger als bei einem vergleichbaren Job, der hohe gesellschaftliche Anerkennung genießt, und auch niedriger als in einem System, in dem Menschen arbeiten müssen, um ihr Überleben zu sichern, ganz egal welche Wertigkeit gesellschaftliche Anerkennung für sie einnimmt.

Dieser Zusammenhang trifft auf den Faktor gesellschaftliche Anerkennung nicht mehr zu als auf alle anderen Argumente, die dafür oder dagegen sprechen würden, eine Erwerbstätigkeit nach der Einführung des Grundeinkommens auszuüben. Als Kriterium ist gesellschaftliche Anerkennung aber deshalb besonders brisant, weil häufig schlecht bezahlte Arbeiten, die also ganz ohne Berücksichtigung psychologischer Aspekte den sie ausübenden Menschen rein finanziell zu kaum mehr als zur Befriedigung der grundlegendsten physiologischen Bedürfnisse und Sicherheitsbedürfnisse reichen, auch noch gesellschaftlich gering geschätzt werden. Die Vermutung liegt nahe, dass ein Zusammenhang zwischen Einkommen und gesellschaftlicher Anerkennung besteht.

Jedenfalls können alle Aspekte von These 2 als bestätigt betrachtet werden.

3. Durch geeignete Konzepte und Gegenmaßnahmen kann verhindert werden, dass sich der eventuelle Rückgang des Erwerbsarbeitskräfteangebots (in manchen Sparten) negativ auf die Produktivität und den Gesamtwohlstand der Gesellschaft auswirkt.

Die vorgestellten psychologischen Konzepte liefern keinen Maßnahmenkatalog, was gegen den Rückgang des Arbeitskräfteangebots oder gar das damit einhergehende Sinken des Wohlstands der Gesellschaft unternommen werden kann. Allerdings postuliert Herzberg, dass Hygienebedürfnisse vornehmlich die Rahmenbedingungen von Arbeit betreffen, während der Inhalt einer Arbeit hauptsächlich motivierend wirkt. Unter dieser Prämisse wäre es möglich, zumindest den Großteil der demotivierenden Faktoren jeder Arbeit allein durch das Verändern der Arbeitsumstände zu eliminieren. Auch Erwerbsarbeiten, die derzeit als unangenehm betrachtet, also hauptsächlich wegen der Entlohnung

²³Typische Bewertungsunterschiede bestehen beispielsweise zwischen Männern und Frauen. Es ist beispielsweise vielen Männern unangenehm, typisch weiblich besetzte Arbeiten zu verrichten.

ausgeübt werden, könnten so umgestaltet werden, dass sie attraktiv genug werden, um auch in einem System mit Grundeinkommen weiterhin ausgeübt zu werden.

Somit kann These 3 als zutreffend angenommen werden, wenn auch noch kein konkretes Konzept vorgestellt werden kann.

5. Abgleich mit real existierenden Erwerbsarbeiten

5.1. Einleitung

In Kapitel 4 werden verschiedene Konzepte vorgestellt, mit Hilfe derer eine wissenschaftliche Annäherung an das Thema Arbeitszufriedenheit bzw. Arbeitsmotivation möglich ist. In Bezug auf die wesentliche Fragestellung dieser Studie – wie das Arbeitskräfteangebot auf die Einführung des Grundeinkommens reagieren würde – und in Bezug auf die drei zu überprüfenden Thesen¹ können damit schon Ergebnisse erzielt werden.

Bis jetzt geht es allerdings primär darum, die Voraussetzungen zu schaffen, um eine theoretische Analyse der Entwicklung des Arbeitskräfteangebots unter sich verändernden Rahmenbedingungen zu ermöglichen. In Kapitel 4 werden Konditionen formuliert, wie eine Erwerbsarbeit beschaffen wäre, für die durch die hypothetische Einführung des Grundeinkommens ein Absinken (beziehungsweise ein Zuwachs) des Arbeitskräfteangebots zu erwarten wäre. Ebenso werden Überlegungen über mögliche Maßnahmen gegen einen allzu starken Abfall des Arbeitskräfteangebots angestellt. Darauf, ob es tatsächlich Erwerbsarbeiten gibt, für die diese aus den Konzepten abgeleiteten Gesetzmäßigkeiten gültig wären, wird bis zu diesem Kapitel nicht eingegangen.

In diesem Kapitel werden die in 4.2 und 4.3 vorgestellten Modelle auf real existierende Erwerbsarbeiten angewendet. Unter welchen Bedingungen verrichten die Arbeitnehmer/innen ihre Arbeit? Welche Schlüsse lässt das, den Gedanken aus den Abschnitten 4.2 und 4.3 folgend, auf die Arbeitsmotivation zu, und wie würden sich daher die jetzt arbeitenden Menschen nach der theoretischen Einführung des Grundeinkommens verhalten?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, sich dieser Thematik zu nähern. Eine umfassende Antwort auf die angesprochenen Fragen würde etwa eine umfangreich angelegte empirische Studie bringen, in der untersucht wird, welche (sowohl von der Arbeit selbst als auch vom Arbeitsumfeld ausgehende) Anforderungen in welchen Erwerbsarbeiten an Arbeitnehmer/innen gestellt werden und wie sie von ihnen wahrgenommen werden. Um sicherzustellen, dass die Ergebnisse verschiedener untersuchter Erwerbsarbeiten vergleichbar sind, müssten die erforschten Kriterien für alle Branchen gleich sein. Die Auswertung einer derartigen Studie ließe Schlüsse auf die Arbeitszufriedenheit in den unterschiedlichen Erwerbsarbeitsfeldern zu. Diese würden wiederum eine Analyse der Veränderung des Arbeitskräfteangebots durch ein Grundeinkommen nach den Konzepten aus 4 zulassen. So wäre es möglich, die Fragestellung, in welchen Erwerbsarbeiten durch das Grundein-

¹siehe S. 11, Abschnitt 1.2

kommen besonders starke Fluktuationen zu erwarten wären und in welche Richtung sie ausfielen, zu beantworten.

Eine derartige Studie zu erstellen, übersteigt allerdings die Kapazitäten dieser Arbeit. Deshalb wird in diesem Kapitel die Aufmerksamkeit nur auf die Arbeitsbedingungen im Beherbergungs- und Gaststättewesen, die Arbeitsbedingungen in Call Centern und die Arbeitsbedingungen von Kreativarbeitern/innen in der Multimedia- und IT-Branche gerichtet. Diese Auswahl soll einerseits die Vielseitigkeit moderner Arbeitsverhältnisse widerspiegeln. Die Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Berufsgruppen unterscheiden sich stark voneinander, was für jede Branche andere Schlüsse zulässt. Andererseits spielt auch die Datenlage eine Rolle – für viele Branchen sind keine nennenswerten Informationen über deren Arbeitsbedingungen zugänglich.

Die Arbeitsbedingungen der ausgewählten Branchen werden im Folgenden beschrieben und in Kontext mit Giddens Aspekten von Arbeit, mit Alderfers ERG-Theorie und mit Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie gesetzt. Die maslowsche Bedürfnishierarchie wird ausgespart, da sie Alderfers ERG-Theorie sehr ähnlich ist, letztere aber zumindest in Bezug auf die Analyse von Arbeit mehr Facetten berücksichtigt als die Bedürfnispyramide. Zum Abschluss jedes Teilbereichs werden Schlussfolgerungen über die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots nach der hypothetischen Einführung des Grundeinkommens gezogen.

Als Grundlage dieses Kapitels dienen, sofern verfügbar, soziologische Studien über die Arbeitsbedingungen der jeweiligen Branche. Bei schlechterer Datenlage sowie als Ergänzung werden auch weniger wissenschaftliche Beschreibungen aus Büchern und Artikeln herangezogen, um einen umfassenden Überblick über die Arbeitskonditionen zu gewinnen.

5.2. Beherbergungs- und Gaststättewesen

„Rund zwei Drittel der Beschäftigten [im Hotel- und Gastgewerbe in Österreich] sind Frauen, fast ein Drittel AusländerInnen. Die Beschäftigung insgesamt ist geprägt durch hohe Instabilität mit großen Fluktuationen, geringer Beschäftigungsdauer und hohem Arbeitslosigkeitsrisiko und durch besondere Arbeitszeitformen (Wochenendarbeit, Saisonarbeit) bei niedrigem Einkommen. Arbeit unter Zeitdruck, unregelmäßiger Arbeitsanfall, ständiger Kontakt mit den Kunden, unergonomische Arbeitsbedingungen und das Heben und Tragen von schweren Lasten sowie schlechte Licht- und Luftverhältnisse prägen die Arbeitsbedingungen der Mehrzahl der im Hotel- und Gastgewerbe Beschäftigten.“²

²VOGT (2004), Vorwort.

5.2.1. Verwendete Literatur

Für diesen Abschnitt wurde bis auf eine Ausnahme nur VOGT (2004) herangezogen. Dabei handelt es sich um eine Studie, die von FORBA³ im Auftrag der Arbeiterkammer Wien erstellt wurde. Es wird darin detailliert, quantitativ wie qualitativ auf verschiedenste Aspekte des Arbeitslebens von im Hotel- und Gastgewerbe Tätigen eingegangen.

In der Frage der sexuellen Belästigung von Erwerbstätigen im Hotel- und Gastgewerbe wurde auf die Diplomarbeit ASPÖCK (2008) zurückgegriffen. In dieser Arbeit wird anhand von Interviews mit 21 Arbeitnehmerinnen das Ausmaß von sexueller Belästigung in dieser Branche untersucht. Aspöck weist darauf hin, dass die Studie keinen Anspruch auf Repräsentativität stellt⁴. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass die Problematik der sexuellen Belästigung vor allem weiblicher Angestellter im Hotel- und Gaststättewesen keine Seltenheit ist.

5.2.2. Arbeitsmotivation nach Giddens Faktoren von Arbeit

Geld

Das Einkommen von im Hotel- und Gastgewerbe Tätigen ist in der Regel niedriger als in anderen Berufen. Das Medianeinkommen⁵ der 228.400 Beschäftigten im Jahr 2000 (davon etwas weniger als die Hälfte Köche/innen oder Küchengehilfen/innen) hatte eine Höhe von €1.050,- für Arbeiter/innen, für Angestellte €1.288,-. Die Vergleichszahlen für alle Branchen waren €1.422,- für Arbeiter/innen und €1.751,- für Angestellte. Wie auch in anderen Branchen liegt das Medianeinkommen von Frauen unter dem von Männern. Hier nicht berücksichtigt sind Trinkgelder. Die Höhe der Trinkgelder hängt unter anderem von der Aufteilung der Stationen ab oder ob eine Arbeitskraft die Rechnung machen darf.⁶ Köche/innen und Küchengehilfen/innen bekommen in der Regel keine Trinkgelder.

Obwohl das Einkommen niedriger ist, als bei anderen Erwerbsarbeiten, ist besonders für Menschen, die nach einer Teilzeit-Anstellung suchen (etwa Studenten/innen oder allein erziehende Mütter) diese Arbeit eine willkommene Einkommensquelle, was auch an den oft hohen Trinkgeldern liegt.

Aktivitätsniveau

In einer Gaststätte oder einem Beherbergungsbetrieb ist das Aktivitätsniveau gewöhnlich ausgesprochen hoch. Insofern haben die Angestellten die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten zu beweisen und sie auch ständig zu verbessern. Allerdings gibt es starke Fluktuationen im Arbeitsanfall. Durch die Gewohnheiten der Gäste bestimmt, füllen sich

³Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt; <http://www.forba.at/>

⁴ASPÖCK (2008), S. 63.

⁵Zur Bestimmung des Medianeinkommens werden alle Einkommen nach deren Höhe sortiert und anschließend in zwei Hälften geteilt. Jenes Einkommen, das die Grenze zwischen der oberen und der unteren Hälfte bildet, ist das Medianeinkommen.

⁶VOGT (2004), S. 4, S. 7, S. 32ff.

Gastronomiebetriebe zu Mittag und am Abend oft überfallsartig. Arbeiten müssen dann unter Zeitdruck erledigt werden.⁷

Auch saisonal bedingt ist der Arbeitsanfall sehr unterschiedlich (siehe dazu auch „Zeitstruktur“ weiter unten). Nicht das Ausmaß, sondern die Fluktuation des Aktivitätsniveaus ist also das Hauptproblem der Arbeitskräfte im Hotel- und Gastgewerbe.

Abwechslung

Arbeiten, die in Zusammenhang mit Menschen stehen, bieten immer ein gewisses Maß an Abwechslung. So wie die Wünsche der Gäste sich unterscheiden, sind auch die auszuführenden Tätigkeiten verschieden. Dennoch sind viele Arbeitsgänge monoton und repetitiv, was auch zu Abnützungen des Bewegungsapparates der Angestellten führt.

Zeitstruktur

Ebenso wie das Aktivitätsniveau sehr unterschiedlich ist, unterscheiden sich auch die Arbeitszeiten. Insofern gibt es Erwerbsarbeiten, die eher dazu in der Lage sind, eine regelmäßige Zeitstruktur bieten zu können. Diese Einschätzung wird von den Daten unterstützt. Von den berufsbedingten Belastungen wird der Faktor Zeit am häufigsten genannt.⁸ Wann Leistungen zu erbringen sind, hängt in erster Linie von den zeitlichen Gewohnheiten der Besucher/innen von Hotels oder Gastbetrieben ab. So kommt es zu langen und/oder ungewöhnlichen Arbeitszeiten.

Probleme mit dem Fehlen der Zeitstruktur haben insbesondere Saisonarbeitskräfte, da bei dieser Gruppe nicht nur der Tagesablauf, sondern der zeitliche Ablauf des ganzen Jahres nicht geregelt verläuft. Im Hotel- und Gastgewerbe sind Saisonarbeitskräfte besonders häufig. So verfügten im März 2001 etwas weniger als 80 % der Angestellten über einen unbefristeten Vertrag. Dieser Wert liegt etwa 10 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller in Österreich Beschäftigten (2001 verfügten 91,9 % aller Angestellten in Österreich über einen unbefristeten Dienstvertrag).⁹ Vermutlich ist dieser Unterschied in der Hochsaison noch größer. Die hohe Anzahl an befristeten Beschäftigungsverhältnissen hängt mit den Auslastungsunterschieden im Tourismus zusammen. In der Wintersaison (von Dezember bis März) und in der Sommersaison (von Mai bis September) werden im Hotel- und Gastgewerbe in Österreich mehr Beschäftigte benötigt als im Rest des Jahres. Im Unterschied zu anderen Branchen ist auch der Frauenanteil an den Saisonarbeitskräften mit 75,4 % im Jahr 2001 besonders hoch.¹⁰ Viele dieser Frauen sind allein erziehende Mütter. Auch viele Studenten/innen sind unter den befristet Beschäftigten. Ihnen kommen unregelmäßige Arbeitszeiten mitunter nicht ungelegen.¹¹

Was allein erziehende Mütter betrifft, so arbeiten viele von ihnen auf geringfügiger Basis, „schwarz“ und/oder auf Abruf, wenn in einem Betrieb etwa am Sonntag oder

⁷VOGT (2004), S. 18.

⁸VOGT (2004), S. 18.

⁹VOGT (2004), S. 7.

¹⁰VOGT (2004), S. 8.

¹¹VOGT (2004), S. 11.

bei Feierlichkeiten besonders viel zu tun ist.¹² Insbesondere Erwerbsarbeit auf Abruf bedeutet jedoch das völlige Fehlen jeglicher Zeitstruktur in der Arbeit.

Sozialkontakte

Es gibt nur wenige andere Arbeiten, die so gut dazu geeignet sind, Sozialkontakte zu knüpfen, wie das Hotel- und Gastgewerbe. Der enge Umgang mit Kunden/innen ergibt sich schon aus der Beschaffenheit der Arbeit. Dass dieser stets höflich und freundlich ist, liegt aber primär daran, dass der Erfolg des Betriebes letztendlich davon abhängt. Zwar ist das Verhalten des Personals bestimmt nicht immer aufgesetzt, dessen ungeachtet ist Freundlichkeit und Höflichkeit in den meisten Arbeiten im Dienstleistungssektor eine obligatorische Tugend. Der Kontakt mit Kunden/innen ist ein zweiseitiges Schwert. Einerseits bringt er Sozialkontakte, ein Umstand, den sich viele Menschen von ihrem Beruf wünschen. Andererseits wird die unabdingbare Freundlichkeit und der manchmal nicht enden wollende Kunden/innenstrom von vielen Arbeitnehmern/innen als Belastung empfunden.¹³

Auch die persönliche Beziehung zwischen den Arbeitskräften und zu den „Chefleuten“ spielt in dieser Branche eine große Rolle (dazu mehr unter „Persönliche Identität“).

Persönliche Identität

Was das Hotel- und Gastgewerbe stark von anderen Branchen unterscheidet, ist die große Bedeutung der zwischenmenschlichen Verhältnisse unter den Arbeitskräften oder auch der Beziehung der Arbeitskräfte mit den „Chefleuten“. Viele Gaststätten oder Hotels in Österreich sind Familienunternehmen. In anderen Betrieben ist das Verhältnis der dort arbeitenden Menschen so eng, dass es einer Familie gleichkommt, wenn auch nicht wirklich ein Verwandtschaftsverhältnis besteht. Diese Tatsachen führen einerseits zu einer hohen Identifikation sowie Opferbereitschaft der Arbeitnehmer/innen.

„Da der Arbeitsplatz als Familie angesehen wird, ist er wichtiger als alles andere, die eigenen Bedürfnisse eingeschlossen. Die ArbeitnehmerInnen müssen deshalb Opfer bringen, wie z.B. lange Arbeitszeiten.“¹⁴

Andererseits wird ein vermeintliches Fehlverhalten einzelner Arbeitskräfte schnell sozial bestraft. Eine derartige soziale Bestrafung kann sich auch finanziell äußern, wenn es um die Einteilung von Stationen, die viel Trinkgeld bringen geht, oder auch um die Aufteilung des Trinkgeldes.¹⁵

Die hohe Identifikation mit dem Beruf trifft in erster Linie auf Arbeitskräfte zu, die tatsächlich eine familiäre oder zumindest freundschaftliche Bindung zu anderen im Betrieb tätigen Personen haben, oder zumindest eine solche Beziehung im Laufe der Zeit, die sie dort tätig sind, aufgebaut haben. Besonders ausländische Arbeitskräfte haben es,

¹²VOGT (2004), S. 11.

¹³VOGT (2004), S. 17f.

¹⁴VOGT (2004), S. 31, zit. nach ZILIAN (1990), S. 59ff

¹⁵VOGT (2004), S. 31f.

bedingt durch Sprachbarrieren, Ressentiments gegenüber Ausländern/innen und andere teilweise, kaum selbst beeinflussbare Hemmnisse, schwerer Fuß zu fassen. Aus diesem Grund ist anzunehmen, dass sie sich weniger stark mit ihrem Gewerbe identifizieren. Auch bei Saisoniers¹⁶, die nur einen Teil des Jahres im Hotel- und Gastgewerbe arbeiten, ist eine niedrigere Identifikation mit dieser Arbeit zu erwarten.

5.2.3. Analyse der Arbeitsmotivation mit Alderfers ERG-Theorie

Existenzbedürfnisse

Von rund 230.000 Beschäftigten machte der Anteil der Arbeitnehmerinnen im Jahr 2000 64,8 % aus und weist eine steigende Tendenz auf.¹⁷ Der Anteil der Migrantinnen/innen ist im Vergleich zu anderen Branchen verhältnismäßig hoch. 2001 betrug er 28,1 %.¹⁸ Der Großteil der Arbeitnehmer/innen hat entweder eine Pflichtschule oder eine Lehre abgeschlossen. Außergewöhnlich wenige im Hotel- und Gastgewerbe arbeitende Menschen haben eine Matura oder eine höhere Ausbildungsstufe abgeschlossen.¹⁹

Im Allgemeinen ist die Gruppe der Migrantinnen/innen gegenüber Inländern/innen am Arbeitsmarkt benachteiligt. Generell haben Männer gegenüber Frauen Vorteile am Arbeitsmarkt. Da die Struktur der im Beherbergungs- und Gaststättewesen sowohl einen hohen Migrantinnen/innen- als auch einen hohen Frauenanteil aufweist, kann erahnt werden, dass die Arbeitsbedingungen in diesem Gewerbe nicht alle Bedürfnisse der Arbeitskräfte zu befriedigen in der Lage sind.

Wie in 5.2.2 "Geld" aufgezeigt, ist das Einkommen im Hotel- und Gastgewerbe in der Regel niedriger als in den meisten anderen Berufen. Auch wenn ein Auskommen mit einem Einkommen dieser Größenordnung – selbst unter Berücksichtigung von Trinkgeld – schwierig ist, bieten Hotels und Gaststätten ihren Arbeitskräften häufig Unterkunft und/oder Verpflegung während der Arbeitszeiten an. Das senkt die Lebenshaltungskosten der Angestellten bzw. erhöht ihren Reallohn. Es ist somit wohl den meisten möglich, alles, was Alderfer unter Existenzbedürfnisse (E-Bedürfnisse) subsumiert, zu befriedigen.

Für Saisonarbeitskräfte trifft das allerdings nicht das ganze Jahr zu. Zwar sind ihre E-Bedürfnisse während jenen Monaten, in denen sie arbeiten, gedeckt, für den Rest des Jahres müssen sie aber andere Einkommensquellen erschließen, um sich mit dem Notwendigsten zu versorgen. Auch für „Schwarzarbeiter/innen“ ist es schwierig, ihre Existenzbedürfnisse zu befriedigen. Einerseits, weil sie nicht sozialversichert sind, und somit in der Regel nicht vor Krankheit, Invalidität, Arbeitslosigkeit oder anderen Schicksalsschlägen geschützt sind. Andererseits verfügen „Schwarzarbeiter/innen“ zumeist auch nicht über ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis, wodurch sie die zuvor angesprochenen Nächtigungs- und Verpflegungsmöglichkeiten nur unregelmäßig, wenn überhaupt, in Anspruch nehmen können.

¹⁶Saisoniers bezeichnet ausländische Saisonarbeiter/innen

¹⁷VOGT (2004), S. 4.

¹⁸VOGT (2004), S. 10.

¹⁹VOGT (2004), S. 5f.

Beziehungsbedürfnisse

„Eine andere Gruppe von ‚SchwarzarbeiterInnen‘ stellen laut Gewerkschaft Personen aus den osteuropäischen Nachbarstaaten dar, die abends mit dem Bus nach Österreich gebracht werden, die Nacht durcharbeiten und dann wieder nach Hause fahren. Zum Teil sprechen sie perfektes Deutsch und haben in ihren Heimatländern Ausbildungen im Gastgewerbe absolviert.“²⁰

Können diese Menschen womöglich, bedingt durch Preisunterschiede in den osteuropäischen Nachbarländern Österreichs, ihre Existenzbedürfnisse befriedigen, fällt es ihnen vermutlich schwer, durch ihre Arbeit auch Beziehungsbedürfnisse (R-Bedürfnisse) zufrieden zu stellen. Schließlich werden sie kaum in ihr österreichisches Umfeld eingebunden.

Ob und in welchem Ausmaß sich auch R-Bedürfnisse durch eine Erwerbstätigkeit im Hotel- und Gastgewerbe befriedigen lassen, ist auch bei österreichischen Arbeitnehmern/innen sehr unterschiedlich. Sicher bietet die Arbeit ein Umfeld, in dem der Umgang mit anderen Menschen eine große Rolle spielt und unumgänglich ist. Beispielsweise in einem Familienbetrieb können auch andere wichtige Faktoren der R-Bedürfnisse befriedigt sein, etwa das Gefühl der Zugehörigkeit und Geborgenheit und das Gefühl wertgeschätzt zu werden.

Es kann, wie in 5.2.2 „Sozialkontakte“ und „Persönliche Identität“ erwähnt, aber ebenso der umgekehrte Fall eintreten. Der Umgang mit Gästen wird vielen Arbeitskräften zur Last. Auch die soziale Bestrafung innerhalb der Kollegen/innenschaft für vermeintlich falsches Verhalten ist in dieser Branche ein ausgeprägtes Phänomen.

Selbsterfüllungsbedürfnisse

Möglichkeiten zur Selbstentfaltung gibt es für die meisten Arbeitskräfte im Hotel- und Gastgewerbe nur beschränkt. Zwar lässt die Dekoration von Gasträumen mitunter auch etwas Spielraum für Kreativität und auch das Zubereiten von Speisen ist ein schöpferischer Akt. Dennoch reichen diese Möglichkeiten kaum, um Selbsterfüllungsbedürfnisse (G-Bedürfnisse) zu befriedigen. Hinzu kommt, dass die angeführten Gestaltungsoptionen nur einem kleinen Teil der Erwerbsarbeitnehmer/innen gestattet sind.

Auch Ansehen und Prestige – auch Teil der Selbsterfüllungsbedürfnisse – lassen sich als Angestellte/r in einem Gasthaus oder Hotel nur in geringem Umfang erlangen. Zwar genießen etwa Kellner/innen häufig die Wertschätzung der Stammgäste, jedoch sind die Aufstiegsmöglichkeiten beschränkt.

Ferner ist dieses Gewerbe für das Erreichen von Unabhängigkeit und die Entfaltung der eigenen Persönlichkeit nicht geeignet.

²⁰VOGT (2004), S. 11.

5.2.4. Analyse der Arbeitsmotivation mit Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie

Motivationsfaktoren

Wie schon erwähnt, bietet die Arbeit im Hotel- und Gastgewerbe wenig Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg oder zur Selbstverwirklichung. Motivierend, im Sinne Herzbergs, kann aber die Leistung, die den Arbeitskräften im Hotel- und Gastgewerbe abverlangt wird, wirken. Auch das Verantwortungsgefühl – etwa Familienangehörigen gegenüber (siehe 5.2.2 „Persönliche Identität“) – ist Vielen ein Ansporn. Arbeiten in der Gastronomie und im Tourismus haben immer etwas mit Menschen zu tun. Insofern gibt es ein unmittelbareres Feedback als in vielen anderen Berufen. Beispielsweise kann die Höhe von Trinkgeldern, neben dem finanziellen Aspekt, auch als Indikator für das Ausmaß der Zufriedenheit der Gäste betrachtet werden. Anerkennung ist somit auch ein Motivator in dieser Branche, auch wenn Prestige nur im geringen Umfang erworben werden kann (siehe 5.2.3 „Selbsterfüllungsbedürfnisse“).

Hygienefaktoren

Als häufig erfülltes Hygienebedürfnis kann, wie in 5.2.2 „Sozialkontakte“ und „Persönliche Identität“ beschrieben, die persönlich gute Beziehung zwischen den Arbeitskräften im Hotel- und Gastgewerbe gewertet werden. Eine gute (Arbeits-)Atmosphäre ist wichtig, damit der Betrieb reibungslos funktioniert. Ebenso sieht es bei der Beziehung zwischen Vorgesetzten und Angestellten aus. Insbesondere in Familienbetrieben ist dieses Verhältnis oft stimmig. Die Identifikation mit dem Beruf ist bei vielen Erwerbsarbeitnehmern/innen im Hotel- und Gastgewerbe hoch. Das lässt darauf schließen, dass jener Faktor, den Herzberg „Firmenpolitik und die Verwaltung“ nennt, nur selten zu Unzufriedenheit führt.

Anders verhält es sich mit den Arbeitsbedingungen, die durch eine Palette von Belastungen und widrige Umweltbedingungen charakterisiert werden. Da sich die Branche in viele Teilarbeiten differenzieren lässt, haben nicht alle Belastungen für alle Erwerbsarbeitnehmer/innen im gleichen Ausmaß Gültigkeit. Jedenfalls sind die Beschäftigten des Hotel- und Gastgewerbes aber zumeist mehr als einer Belastung bzw. mehr als einem Umwelteinfluss ausgesetzt. 1994 gaben über 75 % der Angestellten an, zumindest durch einen Umwelteinfluss beeinträchtigt zu werden. 10 % fühlten sich mindestens sechs Umwelteinflüssen ausgesetzt. Ebenfalls 75 % der Beschäftigten klagten über zumindest eine berufsbedingte Belastung. Sogar 14 % sahen sich mit sechs oder mehr Belastungen konfrontiert.²¹ Während das Reinigungspersonal stärker mit unergonomischen Arbeitsbedingungen zu kämpfen hat, sind Köche/innen eher Unannehmlichkeiten wie großer Hitze und Dampf ausgesetzt.

Darüber hinaus wird die Notwendigkeit von Geschicklichkeit bzw. Fingerfertigkeit häufig als Belastung empfunden. Nicht zuletzt ist auch die körperliche Anstrengung bei nahezu allen Arbeiten im Hotel- und Gastgewerbe gemein. Sowohl Arbeiten in der Küche

²¹VOGT (2004), S. 17.

als auch Arbeiten im Service sind mit dem Heben von schweren Gegenständen, mit einer ungünstigen Körperhaltung und mit stark repetitiven Bewegungsabläufen verbunden.²²

Zu den unangenehmen Umwelteinflüssen zählen widrige Luftverhältnisse (sei es in der Küche durch Dämpfe und Rauch oder im Service durch das passive Rauchen) und Zugluft. Im Service wird außerdem der Lärm in den Gasträumen beklagt, während in der Küche die Hitze den Angestellten zur Last fällt. Allerdings wird die Hitze nur von wenigen Beschäftigten in der Küche auch als Problem empfunden. Ein Großteil scheint die Hitze als Teil der Tätigkeit zu akzeptieren.²³

Diese und auch andere Belastungen und Umwelteinflüsse führen immer wieder zu Invalidität. Der größte Anteil der Invaliden ist psychiatrisch erkrankt, die zweitgrößte Gruppe leidet an Erkrankungen des Bewegungsapparates. Gemeinsam machen diese Erkrankungen über 50 % der Ursachen für Invalidität aus.²⁴

Hinzu kommt, dass besonders weibliche Angestellte häufig sexueller Belästigung seitens der Gäste ausgesetzt sind. ASPÖCK stellt in ASPÖCK (2008) fest, dass sexuelle Reize weiblicher Angestellter – insbesondere in gehobenen Gastronomiebetrieben – durch die verpflichtende Berufsbekleidung hervorgehoben werden.²⁵ Insgesamt kommt sie zum Schluss, dass sexuelle Belästigung ein weit verbreitetes Problem für weibliche Angestellte des Gastgewerbes ist, auch unabhängig von der Klasse des Etablissements.

Auch die drohende Arbeitslosigkeit zählt zu den Unzufriedenheit stiftenden Faktoren im Beherbergungs- und Gaststättewesen. Sie machte 2001 15 % aller arbeitslos gemeldeten Menschen aus (30.000 Personen), und hat somit den größten Anteil an allen Arbeitslosen in Österreich.²⁶ Die Arbeitslosigkeit steht in Zusammenhang mit saisonbedingten Schwankungen. Dem Problem der Arbeitslosigkeit stehen häufig Schwierigkeiten der Arbeitgeber/innen gegenüber, unbesetzte Stellen mit schlechten Arbeitsbedingungen und schlechter Bezahlung nicht oder nur kurzfristig mit Arbeitnehmern/innen besetzen zu können. Oft verlassen diese den Betrieb noch während der Probezeit oder werden gekündigt, weil sie nicht den Anforderungen der Arbeitgeber/innen gerecht werden. Als Reaktion darauf werden solche Stellen oft mit Saisoniers besetzt, die in einer besonders ungünstigen Situation sind. Ihre Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung besitzt nämlich nur für eine/n Arbeitgeber/in Gültigkeit, was ihre Verhandlungsposition gegenüber diesem/r schwächt.²⁷

5.2.5. Auswirkungen des Grundeinkommens auf das Arbeitskräfteangebot

Trotz der in 4.2 erwähnten Vorbehalte gegen Giddens Liste von Arbeitsfaktoren lohnt es sich, einen Blick darauf zu werfen, wie es um diese Faktoren im Hotel- und Gastgewerbe bestellt ist. Vor allem fällt die häufig starke Identifikation mit dem Beruf ins Auge.

²²VOGT (2004), S. 18f.

²³VOGT (2004), S. 20f.

²⁴VOGT (2004), S. 25ff.

²⁵ASPÖCK (2008), S. 69.

²⁶VOGT (2004), S. 12.

²⁷VOGT (2004), S. 14f.

Daneben sind auch andere Faktoren, etwa die fehlende Zeitstruktur, der schubhafte Arbeitsanfall oder die belastende Arbeit, auffällig.

Da mit dem Grundeinkommen Erwerbsarbeit nicht mehr die einzige Einkommensquelle wäre, würden, nach der Einführung, das niedrige Einkommen und der Umstand, dass Beschäftigungsverhältnisse im Hotel- und Gaststättewesen häufig befristet sind, keine so große Rolle mehr spielen. Unter diesem Gesichtspunkt wäre sogar ein Anstieg des Arbeitskräfteangebots möglich.

Insgesamt werden einige positive und einige negative Aspekte genannt. Dementsprechend würde es von der persönlichen Gewichtung der unterschiedlichen Faktoren abhängen, ob und in welchem Ausmaß mit einem Grundeinkommen ausgestattete Arbeitnehmer/innen weiterhin im Hotel- und Gastgewerbe arbeiten würden.

Das ERG-Modell liefert ebenfalls keine eindeutige Antwort. Fest steht, dass Selbsterfüllungsbedürfnisse als Angestellte/r im Hotel- und Gastgewerbe kaum befriedigt werden können. Besser ist es um das Erfüllen von Existenzbedürfnissen bestellt. Diese spielen jedoch in einem System mit Grundeinkommen ohnehin eine untergeordnete Rolle. Was Beziehungsbedürfnisse betrifft, hängt es wie in 5.2.3 „Beziehungsbedürfnisse“ erwähnt, vom Zusammenspiel der Charakteristika des Betriebes und der jeweiligen Arbeitskraft bzw. deren Beschäftigungsverhältnis ab, ob und in welchem Ausmaß Beziehungsbedürfnisse erfüllt werden können.

Zusammenfassend ist eher mit einem Arbeitskräterückgang zu rechnen. Da es im Hotel- und Gastgewerbe kaum möglich ist, Selbsterfüllungsbedürfnisse zu befriedigen, und das Ausmaß der Befriedigung von Beziehungsbedürfnissen ungewiss ist, scheint es naheliegend, dass ein nicht zu unterschätzender Teil der Arbeitnehmer/innenschaft andere Anstellungen bevorzugen würde. Diese Auffassung wird angesichts eines großen Anteils ungebundener, weil nur befristet beschäftigter Arbeitnehmer/innen noch plausibler.

Eine Analyse mit Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie zeigt auf, dass die Branche, ohne den ökonomischen Zwang vieler Beschäftigter zu arbeiten, große Probleme hätte. Einer kurzen Liste von Motivationsfaktoren steht eine lange Liste von unerfüllten Hygienefaktoren gegenüber. Es entsteht der Eindruck, dass durch die Einführung des Grundeinkommens nur jene Menschen weiterhin im Hotel- und Gastgewerbe arbeiten würden, die der Arbeit im Hotel- oder Gastgewerbe außergewöhnlich viel abgewinnen können, also durch die Arbeit selbst motiviert werden, oder aufgrund persönlicher Beziehungen (wie Verwandtschaft) zum Betrieb bzw. zu dessen Belegschaft einen Berufswechsel ausschließen.

Summa summarum wäre ein Rückgang des Arbeitskräfteangebots durch die Einführung des Grundeinkommens wahrscheinlich.

5.3. Call Center

„Call Center sind Organisationseinheiten, deren Aufgabe darin besteht, einen serviceorientierten und effizienten Dialog mit Kunden und Interessenten durch Einsatz modernster Informations- und Telekommunikationstech-

nologien unter Wahrung von qualitativen und quantitativen Unternehmens- und Marketingzielen zu ermöglichen.“²⁸

„Insgesamt kann für Österreich von 400 bis 500 Callcentern ausgegangen werden, dabei handelt es sich bei ca. einem Drittel um externe Dienstleister. Die von der Statistik Austria im Rahmen der ÖNACE 2003 neu eingeführte Kategorie der Callcenter inkludiert kundInnen- und kundInnendienstbezogene technische Vermittlungsdienste auf Rechnung Dritter, es wird dabei österreichweit von 89 Betrieben ausgegangen, die in diese Definition passen.“²⁹

Mit durchschnittlich etwa 95 Beschäftigten pro Call Center³⁰ arbeiten in Österreich über 40.000 Menschen in dieser Branche. Der Frauenanteil ist übermäßig hoch – am höchsten unter den Call Center Agents (76,3 %). Noch höher ist der Anteil der Frauen unter teilzeitbeschäftigten Agents (85,6 %) und solchen mit geringfügiger Beschäftigung (87 %). In höheren Hierarchieebenen nimmt der Frauenanteil ab, er liegt jedoch auch bei Managern/innen noch bei 53,97 %.³¹

5.3.1. Verwendete Literatur

Die Erkenntnisse aus diesem Abschnitt stützen sich im Wesentlichen auf eine von FORBA³² erstellte Fallstudie zur Arbeitsqualität in Call Centern und auf drei Diplomarbeiten, in denen die Branche untersucht wird.

BAUMANN (2002) befasst sich nicht ausschließlich mit Call Centern. Auch die Arbeitsbedingungen in anderen Großraumbüros werden in dieser Arbeit mit statistischen Methoden untersucht. Deswegen wird hier auch nur die Definition von Call Centern aus dieser Arbeit herangezogen. Die sonst verfügbare Literatur lässt es zu, sich auf Studien zu beschränken, die die Situation der Arbeitsbedingungen in Call Centern zum Hauptthema haben.

In CWIEKA (2005) wird ebenfalls mit statistischen Methoden gearbeitet. CWIEKA (2005) beschränkt sich aber ausschließlich auf die Arbeitsbedingungen in Call Centern. Die Autorin der Studie weist darauf hin, dass die Ergebnisse dieser Studie nicht allgemein gültig sind, da sie nur in einem einzelnen Call Center durchgeführt wurde.³³ Dennoch bestätigen die Resultate dieser Arbeit zumeist die Befunde anderer herangezogener Studien.

Die dritte Diplomarbeit, CSENAR (2007), wurde mit einer anderen Methode erstellt. Der Verfasser führte qualitative Interviews mit Call Center Agents und leitete daraus Schlüsse über die Arbeitsbedingungen dieses Berufs ab. Die Methode der qualitativen Feldforschung impliziert, dass keine per se repräsentativen Ergebnisse erzielt werden können. Dafür werden Einblicke in das (Arbeits-)Leben von Call Center Agents gewährt, die mit anderen Herangehensweisen kaum möglich wären.

²⁸BAUMANN (2002), S. 2, zit. nach KRUSE (1998)

²⁹SCHÖNAUER (2005), S. 3.

³⁰SCHÖNAUER (2005), S. 27.

³¹SCHÖNAUER (2005), S. 31.

³²Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt; <http://www.forba.at/>

³³CWIEKA (2005), S. 156.

SCHÖNAUER (2005) ist der österreichische Beitrag des international angelegten „Global Call Center Industry Project“. Dieses hatte zum Ziel, die Qualität der Arbeit in Call Centern international zu vergleichen.³⁴ Für diese Studie wurde eine quantitative Befragung durchgeführt, wobei mehr als 50 % der Befragten Geschäftsführer/innen oder Human Resource-Manager/innen sind.³⁵

5.3.2. Arbeitsmotivation nach Giddens Faktoren von Arbeit

Geld

In der Aufbauphase der Call Center-Branche in Europa (in Österreich war das gegen Ende der 90er Jahre) wurden überdurchschnittlich hohe Löhne ausbezahlt. Durch den zunehmenden Preiskampf in Folge des sich sättigenden Marktes kam es zu massiven Einsparungen. Personalkosten waren davon besonders betroffen, da sie den größten Kostenpunkt in Call Centern darstellen.³⁶ Call Center werden heute einer „neuen Niedriglohnbranche“ zugerechnet.³⁷

Der durchschnittliche Bruttostundenlohn von unbefristet Beschäftigten betrug 2005 € 11,40. In der von FORBA durchgeführten Studie lag der Median des Bruttostundenlohns unbefristet beschäftigter Call Center Agents unter € 9,60. Die Spannweite der Gehälter reichte dabei von € 5,- bis € 45,-, wobei derartig hohe Gehälter die Ausnahme bildeten.³⁸

2005 waren auch in rund 28 % der Call Center durchschnittlich rund 25 % der dort angestellten Personen (ca. 7 % gesamt) nur geringfügig beschäftigt und haben per Definition nicht mehr als € 323,46 im Monat verdient (vgl. 5.3.3 „Existenzbedürfnisse“).³⁹

In mehr als der Hälfte der Call Center in Österreich wird ein Anteil des Lohnes leistungsbezogen ausbezahlt. Dieses mit Provisionen vergleichbare Gehaltsschema überträgt einen Teil des unternehmerischen Risikos auf die Arbeitnehmer/innen. In jenen Betrieben, in denen sie angewandt werden, machen Leistungszulagen im Durchschnitt 22 % des Bruttojahreseinkommens aus.⁴⁰

Laut einer Studie zur Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit in einem Call Center ist „teils teils“ die häufigste Antwort auf die Frage, ob die Bezahlung angemessen sei.⁴¹

Aktivitätsniveau

Ein/e Call Center Agent ist folgendem schematischen Tagesablauf unterworfen.⁴²

³⁴SCHÖNAUER (2005), S. 2.

³⁵SCHÖNAUER (2005), S. 13.

³⁶CSENAR (2007), S. 29.

³⁷SCHÖNAUER (2005), S. 39.

³⁸SCHÖNAUER (2005), S. 39.

³⁹SCHÖNAUER (2005), S. 38.

⁴⁰SCHÖNAUER (2005), S. 41f.

⁴¹CWIEKA (2005), S. 106ff.

⁴²CSENAR (2007) greift auf eine qualitative Feldforschung zurück, es werden dort also keine allgemein gültigen Ergebnisse präsentiert. Auch beim hier vorgestellten Tagesablauf sind daher Differenzen aufgrund verschiedener Firmenstrukturen möglich.

- „1. Ankommen
2. Computer hochfahren
3. Im Personalprogramm einloggen
4. Emails und Intranet nach neuen Informationen durchforsten
5. Auf „Bereit“ gehen um Anrufe entgegen zu nehmen
6. Diverse Kundenanliegen befriedigen
7. Kunde legt auf, neuer Kunde ist am Apparat
8. Nach jeweils 1 – 1,5 Stunden durchgehendem Telefonieren ca. 5-10 Minuten Pause im Pausenraum
9. Punkt 5 – 8 wiederholt sich bis zum Arbeitsschluss
10. Aus dem Personalprogramm ausloggen
11. Computer herunterfahren
12. Nach Hause gehen“⁴³

Die einzigen Pausen in Call Centern sind Mittagspausen und die gesetzlich vorgeschriebenen Bildschirmarbeitspausen.⁴⁴ Dafür, dass dazwischen der „Anrufer/innenstrom“ nicht abreißt, sorgt eine „Automatic Call Distribution“-Anlage.⁴⁵

Das Aktivitätsniveau in Call Centern ist demnach äußerst hoch.

Abwechslung

In Call Centern wird versucht, die Arbeit in möglichst kleine Aufgabenbereiche einzuteilen, für deren Erledigung jeweils eine Gruppe von Call Center Agents eingeteilt wird. Darüber hinaus haben sie ein geringes Maß an Handlungsspielraum (siehe dazu auch 5.3.4 „Motivationsfaktoren“). Durch diese starke Einschränkung der Zuständigkeitsbereiche und des Handlungsspielraums macht sich neben dem Stress, dem Call Center Agents ausgesetzt sind, auch ein Gefühl von Monotonie breit.⁴⁶

Zeitstruktur

Wie in 5.3.2 „Aktivitätsniveau“ beschrieben wird, findet sich ein/e Call Center Agent in einer sehr streng gestalteten Zeitstruktur wieder, sobald er/sie mit der Arbeit im Call Center beginnt. Sogar wann Pausen gemacht werden dürfen, ist in einem Teil der Call Center geregelt.

Andererseits wird von den Call Center Agents ein hohes Maß an Flexibilität bezüglich der Arbeitszeiten und des Arbeitsvolumens erwartet.⁴⁷ Ohne diese Flexibilität wäre es

⁴³CSENAR (2007), S. 48f

⁴⁴CSENAR (2007), S. 82.

⁴⁵CSENAR (2007), S. 47f.

⁴⁶CSENAR (2007), S. 60ff; SCHÖNAUER (2005), S. 65ff

⁴⁷CSENAR (2007), S. 39f.

schwierig, 24-Stunden-Hotlines zu betreiben. Etwa ein Drittel der Beschäftigten ist als freie/r Dienstnehmer/in angestellt.⁴⁸ Eine Zeitstruktur im Sinne von fixen Arbeitszeiten gibt es für sie noch weniger.

„Die können sich es einteilen wie sie wollen. (Ero-episches Gespräch [qualitatives Interview] mit Maria P.)“⁴⁹

„Die freien Mitarbeiter können kommen wann sie möchten. Kommen in die Arbeit, wenn es was zu tun gibt, bleiben sie, ansonsten werden sie nach Hause geschickt. (Ero-episches Gespräch mit Maria P.)“⁵⁰

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass während der bezahlten Arbeitszeit eine starke Zeitstruktur vorgegeben wird. Wann und wie viel gearbeitet werden kann/muss, wird dagegen verhältnismäßig flexibel geregelt. Diese Regelung kommt zwar Studenten/innen entgegen, die eine große Gruppe der Angestellten bilden (19,7 % der Beschäftigten Agents waren 2005 Studenten/innen⁵¹). Eine Zeitstruktur zu bieten, sind andere Branchen aber besser in der Lage, als das bei Call Centern der Fall ist.

Sozialkontakte

Der ständige Kunden/innenkontakt verursacht Call Center Agents hauptsächlich ein hohes Stressniveau. Sozialkontakte im positiven Sinn entstehen eher durch die Zusammenarbeit im Team. Jeweils 10 bis 25 Agents werden in den meisten Call Centern zu einem Team zusammengefasst und mit einem eingeschränkten Aufgabenbereich betraut. Ein Team teilt sich zumeist auch den Arbeitsraum. Jedes Team wird von einem/r Teammanager/in geleitet. Obwohl diese Struktur in erster Linie Gründe der Organisation und der Überwachung der Agents hat, entsteht häufig auch ein sozialer Zusammenhalt zwischen den Teammitgliedern.⁵²

In einigen Call Centern werden Teams nur als organisatorische Einheit betrachtet. Persönlicher Kontakt zwischen den Agents eines Teams wird teilweise gar zu verhindern versucht, um ein gemeinsames Auflehnen gegen widrige Arbeitsbedingungen zu erschweren. Um die soziale Interaktion zwischen den Call Center Agents zu verkomplizieren, werden die Teammitglieder in ihren Arbeitspausen separiert. Durch unterschiedliche Regelungen wird verhindert, dass mehr als ein Teammitglied gleichzeitig Pause macht.⁵³

„Typisch für eine solche Personalpolitik ist ebenfalls eine ausgeprägte Teambewertung. Gemeint ist damit, dass es neben der Einzelbewertung der Agents in quantitativen sowie in qualitativen Belangen auch zu einer gesamten Teambewertung kommt. Aufgrund dieser kann es zu Sanktionen kommen, die das

⁴⁸SCHÖNAUER (2005), S. 36f.

⁴⁹CSENAR (2007), S. 56.

⁵⁰CSENAR (2007), S. 57.

⁵¹SCHÖNAUER (2005), S. 29.

⁵²CSENAR (2007), S. 65f.

⁵³CSENAR (2007), S. 68f.

ganze Team betreffen, obwohl die entsprechenden Fehlleistungen von einzelnen Agents begangen wurden.“⁵⁴

Andere Call Center versuchen auch soziale Aspekte des Teams zu fördern und veranstalten unter anderem „außerdienstliche Teamevents, bei denen sich Teammitglieder treffen können, um so den Teamzusammenhalt und das Zugehörigkeitsgefühl zu stärken“⁵⁵. Der Großteil der Arbeitnehmer/innen goutiert diese meist halbjährlichen Veranstaltungen. Manche kritisieren allerdings, dass diese de facto Pflichtveranstaltungen meist unbezahlt weil außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, oder dass sie einen derart freundschaftlichen Umgang mit ihren Arbeitskollegen/innen nicht wünschen.⁵⁶

Mehr noch als Teamevents trägt ein gemeinsam genutzter Pausenraum zum Zusammengehörigkeitsgefühl der Teammitglieder bei.⁵⁷

Auch Kommunikationstrainings, die in regelmäßigen Abständen meist von externen Firmen abgehalten werden und ein bis zwei Tage lang dauern, geben Call Center Agents die Möglichkeit, sich besser kennen zu lernen.⁵⁸

CWIEKA (2005) untersucht unter anderem die Beziehung zwischen den Agents eines Call Centers. Dabei wird ein äußerst positives Ergebnis präsentiert. Die Aussagen „Meine Kollegen unterstützen mich“, „Wir helfen einander“, „Unsere Zusammenarbeit funktioniert“ und „Wir verstehen uns als Team“ finden sehr hohe Zustimmung. Der Behauptung „Ich habe die Möglichkeit mich auch während meiner Arbeit mit Kollegen auszutauschen.“ wird auch zugestimmt, allerdings weniger stark als das bei den anderen Punkten der Fall ist.⁵⁹

Persönliche Identität

Zwar gibt es keine Indizien dafür, dass sich Call Center Agents stärker oder schwächer über ihre berufliche Tätigkeit definieren als das bei anderen Erwerbsarbeiten der Fall ist. Organisationen, die Call Center betreiben, versuchen allerdings bei ihren Agents eine Identifikation mit der jeweiligen Firma oder Institution herzustellen und sind dabei durchaus erfolgreich.

„Es wird suggeriert, dass alle Mitarbeiter Teil einer großen Familie sind und wie es sich in einer Familie gehört, muss man zu 100 Prozent loyal sein. Und gerade bei jungen Mitarbeitern wird ein solcher Mechanismus oft nicht kritisch hinterfragt.“⁶⁰

Diese gezielt herbeigeführte Identifikation mit der erwerbsarbeitgebenden Organisation erfolgt auf verschiedenen Ebenen. Auf den Arbeitsplätzen der Call Center Agents werden etwa Werbeplakate der Firma aufgehängt. Teilweise kommen sogar Videowalls oder

⁵⁴CSENAR (2007), S. 69.

⁵⁵CSENAR (2007), S. 67.

⁵⁶CSENAR (2007), S. 67.

⁵⁷CSENAR (2007), S. 68.

⁵⁸CSENAR (2007), S. 76f.

⁵⁹CWIEKA (2005), S. 128ff.

⁶⁰CSENAR (2007), S. 78.

Fernsehbildschirme zum Einsatz, um Werbespots oder anderes Multimediamaterial der Firma abzuspielen.⁶¹

Außerdem wird in Call Centern eine Sprache verwendet, die der Identifikation mit dem Unternehmen dienlich ist.

„So werden aus Mitarbeitern bei der Firma ONE plötzlich alle zu ONEs.“⁶²

Auch sonst werden in der internen Kommunikation vermehrt Fachausdrücke, Spezialausdrücke und (primär englische) Abkürzungen verwendet, die für Laien unverständlich sind. Neben der faktisch argumentierbaren effizienteren Gestaltung der Sprache, führt diese Ausdrucksform auch zu einer Abgrenzung gegenüber jenen, die damit nicht vertraut sind.⁶³

Nicht zuletzt führen auch immer wieder veranstaltete Trainings zur Identifikation mit der Firma beziehungsweise der Organisation.⁶⁴

Mitarbeiter/innen, die diesen Methoden oder deren Inhalten kritisch gegenüberstehen, werden mitunter ausgegrenzt.⁶⁵

5.3.3. Analyse der Arbeitsmotivation mit Alderfers ERG-Theorie Existenzbedürfnisse

Das Medianeinkommen der in Call Centern in Österreich unbefristet Beschäftigten beträgt, wie in 5.3.2 „Geld“ erwähnt, €9,60. Beispielsweise für 40 Stunden in der Woche (wobei Mittagspausen meist unbezahlt sind⁶⁶), käme das auf einen Monatslohn von etwa €1.500,-. Allerdings ist eine unbefristete Vollzeit-Beschäftigung in dieser Branche nicht der Regelfall. Vollzeitarbeit wird vom Management aufgrund der hohen Belastung, der Call Center Agents ausgesetzt sind weder als zumutbar noch als effizient betrachtet.⁶⁷ 2005 verfügten rund ein Viertel der Beschäftigten in Call Centern über einen Teilzeitvertrag und ca. 7 % der Arbeitnehmer/innen verdienten nicht mehr als €323,46.⁶⁸ Das Arbeitseinkommen freier Dienstnehmer/innen, die etwa ein Drittel der Beschäftigten ausmachen⁶⁹, ist vermutlich meist auch niedriger als monatlich €1.500,-.

Bei der Frage, ob die Einkommen aus Call Center-Arbeiten ausreichen, um damit Existenzbedürfnisse (E-Bedürfnisse) zu decken, muss auch die Lebenssituation der Erwerbstätigen miteinbezogen werden.

19,7 % Call Center Agents machen Personen aus studentischem Milieu aus.⁷⁰ Sie versuchen zumeist ihr Studium mit ihrer Arbeit als Call Center Agent zu finanzieren. Da die

⁶¹CSENAR (2007), S. 78.

⁶²CSENAR (2007), S. 78.

⁶³CSENAR (2007), S. 70f.

⁶⁴CSENAR (2007), S. 78.

⁶⁵CSENAR (2007), S. 78.

⁶⁶CSENAR (2007), S. 83.

⁶⁷SCHÖNAUER (2005), S. 33.

⁶⁸SCHÖNAUER (2005), S. 33f, S. 38f.

⁶⁹SCHÖNAUER (2005), S. 36f.

⁷⁰SCHÖNAUER (2005), S. 29, CSENAR (2007), S. 56f

Lebenshaltungskosten von Studenten/innen eher niedriger als im Durchschnitt sind und das Erwerbseinkommen nur selten ihr einziges Einkommen ist, ist es Angehörigen dieser Gruppe im Regelfall möglich, damit ihre E-Bedürfnisse zu befriedigen.

Eine andere große Gruppe von Erwerbsarbeitnehmern/innen besteht aus Menschen, die (etwa aufgrund der familiären Situation) lange Zeit keiner Erwerbsarbeit nachgegangen sind.⁷¹ Beispielsweise um ihren Kindern mehr Zeit widmen zu können, haben Vertreter/innen dieser weiblich dominierten Gruppe, eine Zeit lang von Erwerbsarbeit Abstand genommen. Wenn sie später wieder zum Familieneinkommen beitragen wollen oder müssen, oder sie sogar dafür hauptverantwortlich sind (beispielsweise nach einer Scheidung), nehmen sie dann wieder Erwerbsarbeit an. Für diese Personengruppe ist die Mehrfachbelastung bestehend aus Haushalts-, Familien- und Erwerbsarbeit charakteristisch. Da in Call Centern die Erwerbsarbeitszeit flexibler einteilbar ist als in anderen Berufen, und weil keine Qualifikation erforderlich ist, ist diese Branche für sie attraktiv. Ob Angehörige dieser Gruppe ihre E-Bedürfnisse (beziehungsweise die ihrer Familie) bestreiten können, hängt vor allem davon ab, ob sie mit ihrem Erwerbseinkommen zum Familieneinkommen beitragen, oder ob es die Haupteinnahmequelle ist. Besonders im zweiten Fall erfordert es besondere Sparsamkeit, um ein Leben über dem Subsistenzniveau zu finanzieren.

Selbiges trifft auch auf die dritte große Gruppe von Call Center Agents zu. Es sind dies suboptimal ausgebildete Erwerbsarbeitnehmer/innen.⁷² Viele unter ihnen haben zwar eine abgeschlossene Ausbildung, finden aber keinen Erwerbsarbeitsplatz in diesem Bereich. Dass in Call Centern primär Soft Skills wie Kommunikationsfreudigkeit und Flexibilität erforderlich sind, kommt ihnen entgegen.

Beziehungsbedürfnisse

Wie in 5.3.2 „Sozialkontakte“ erläutert, stellt der ständige Kunden/innenkontakt Call Center Agents meistens eine Belastung dar. Möglichkeiten zur Interaktion mit anderen Menschen im positiven Sinn ergeben sich durch das Team in dem gearbeitet wird. Derartige Tendenzen werden von vielen Call Centern unterstützt, indem Teamevents veranstaltet werden, bei denen sich Mitglieder des Teams besser kennen lernen können.

Die Befriedigung von Beziehungsbedürfnissen (R-Bedürfnissen) durch den Erwerbsarbeitsplatz wird dadurch unterstützt, dass die meisten Agents aus einer der drei sozialen Gruppen kommen, die unter 5.3.3 „Existenzbedürfnisse“ vorgestellt werden. Die Kontaktaufnahme zu Menschen mit ähnlicher Lebenssituation fällt leichter.

Auch dass – im Unterschied zur Arbeit im Hotel- und Gastgewerbe (siehe Abschnitt 5.2) – alle Call Center Agents im Großen und Ganzen dieselbe Arbeit verrichten, kann die Befriedigung von R-Bedürfnissen begünstigen. Etwa ist es möglich, sich bei Problemen mit der Arbeit gegenseitig mit Rat und Tat zu unterstützen.

⁷¹CSENAR (2007), S. 57f.

⁷²CSENAR (2007), S. 58f.

Selbsterfüllungsbedürfnisse

Wie auch das Hotel- und Gaststättewesen (siehe 5.2.3 „Selbsterfüllungsbedürfnisse“), ist die Arbeit von Call Center Agents eine Dienstleistung mit Kunden/innenkontakt. Dadurch bekommen Agents ein unmittelbares Feedback. Da der Kontakt allerdings nur telefonisch oder per E-Mail stattfindet, ist die daraus zu gewinnende Wertschätzung weniger direkt als etwa bei Stammgästen in einem Gastronomiebetrieb.

Viele Call Center stellen ihren Agents sowohl Möglichkeiten als auch Anreize zur Verfügung, ihre Leistung zu verbessern.

Zu den Anreizen gehören die in 5.3.2 „Geld“ beschriebenen leistungsbezogenen Lohnanteile sowie Feedbacks, die 88 % der Call Center den Erwerbsarbeitnehmern/innen zumindest vierteljährlich geben.⁷³ Die Informationen für diese Feedbacks werden über ein sowohl technisch als auch organisatorisch ausgeklügeltes System der Mitarbeiter/innenüberwachung gewonnen. Nur 11,8 % der Call Center überwachen laut eigenen Angaben ihre Mitarbeiter/innen nicht.⁷⁴

Möglichkeiten zur Leistungsverbesserung gibt es in Form von regelmäßig stattfindenden Kommunikationstrainings und Coachings. Unter den Agents finden diese Maßnahmen aber nicht ungeteilte Zustimmung. Die Sinnhaftigkeit dieser Instrumente wird in Frage gestellt und auch die Kompetenz der oft nicht mit dem Call Center-Alltag vertrauten Kommunikationstrainern/innen wird angezweifelt.⁷⁵ Auch wenn Rahmenbedingungen vorhanden sind, werden diese von vielen Agents als nicht adäquat empfunden, die eigenen Fähigkeiten zu verbessern (siehe dazu auch 5.3.4 „Motivationsfaktoren“).

Unter den Call Center Managern/innen haben 55 % einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, weitere 37 % haben Matura.⁷⁶ Somit relativieren sich Aufstiegsmöglichkeiten für viele Call Center Agents (43,4 % der Agents haben Matura⁷⁷).

5.3.4. Analyse der Arbeitsmotivation mit Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie

Motivationsfaktoren

Die Möglichkeiten, die eigene Qualifikation im Beruf als Call Center Agent einzusetzen, werden von den Agents selbst eher niedrig eingeschätzt. 43,7 % konnten der Aussage „Ich kann in meiner Arbeit meine eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten einsetzen“ sehr oder eher zustimmen.⁷⁸ Noch niedriger, bei 41,8 %, war die Zustimmung zur Frage nach der Möglichkeit, etwas Neues dazuzulernen.⁷⁹

Die Chance, befördert zu werden, wird in 5.3.3 „Selbsterfüllungsbedürfnisse“ eruiert. Sie steigt mit dem Ausbildungsgrad. Für jenen größeren Anteil der Call Center Agents,

⁷³SCHÖNAUER (2005), S. 58.

⁷⁴SCHÖNAUER (2005), S. 58ff.

⁷⁵CSENAR (2007), S. 74ff.

⁷⁶SCHÖNAUER (2005), S. 30.

⁷⁷SCHÖNAUER (2005), S. 29.

⁷⁸CWIEKA (2005), S. 109.

⁷⁹CWIEKA (2005), S. 109f.

die keine Matura haben, ist sie praktisch nicht vorhanden.

Verantwortungsgefühl, das motivierend wirken kann, wird bei Call Center Agents durch ihren geringen Handlungsspielraum eingeschränkt. In CWIEKA (2005) werden auch Fragen nach der Autonomie der Arbeitnehmer/innen, nach der Variabilität der Arbeit und nach den Partizipationsmöglichkeiten in der Gestaltung des Arbeitsplatzes untersucht. Die Ausformung jedes einzelnen dieser Faktoren werden von einer großen Mehrheit der Befragten negativ bewertet.⁸⁰

„Jede Problemlösung ist vorgegeben und jegliche Abweichung nicht vorgehen bzw. nicht erwünscht. Der Agent hat sich an die strikten Angaben zu halten, bei Zuwiderhandeln wird er diszipliniert. [...] Er ist] auch bei kleineren Problemfällen dazu angehalten die Vorgesetzten um Rat zu fragen.

[...]

Wenig Handlungsspielraum gepaart mit der Monotonie der Arbeit und des extrem ausgeprägten Kontrollmechanismus in Call Centern, [...] führen bei den Agents zum Gefühl des Fremdbestimmt Seins und des Eingeschlossen-seins. Das Call Center wird als Fabrik erlebt und man selbst sieht sich in der Funktion eines Fließbandarbeiters.“⁸¹

Wie in 5.3.3 „Selbsterfüllungsbedürfnisse“ beschrieben, können Call Center Agents für ihre Arbeit die Anerkennung der Kunden/innen erlangen. Dieser Aspekt ist in den meisten anderen Dienstleistungsberufen allerdings durch den unmittelbaren Kontakt zu Kunden/innen stärker ausgeprägt.

Hygienefaktoren

In 5.3.2 „Geld“ und 5.3.3 „Existenzbedürfnisse“ wird auf die Problematik der Niedriglohnbranche Call Center eingegangen. Auch die vorherrschende Unzufriedenheit mit der Entlohnung wird dort erörtert. Dennoch wird das Einkommen als Hauptgrund für die Arbeit im Call Center genannt.⁸²

Bei der Erwerbsarbeit im Call Center handelt es sich offensichtlich um eine Anstellung, die von den meisten dort arbeitenden Menschen notgedrungenermaßen angenommen wird. Dass die durchschnittliche Verweildauer der Agents nicht mehr als vier Jahre beträgt⁸³, bestätigt diese Annahme. Dementsprechend schlecht ist es um die Befriedigung von Hygienefaktoren, auch abseits des Einkommens, bestellt.

Wie in 5.3.3 „Selbsterfüllungsbedürfnisse“ beschrieben, gibt es in den meisten Call Centern ein ausgeklügeltes System zur Überwachung der Mitarbeiter/innen. 42,7 % der Unternehmen gibt sogar an, die gesamte Arbeitsaktivität ihrer Agents zu überwachen.⁸⁴ Neben dem, der Motivation förderlichen Feedback, das aufgrund dieser Kontrollen gegeben werden kann, stellen die Kontrollen selbst eine stark demotivierende Komponente dar.

⁸⁰CWIEKA (2005), S. 110ff.

⁸¹CSENAR (2007), S. 61f.

⁸²CSENAR (2007), S. 55ff; „Eintrittsgründe in ein Call Center“.

⁸³SCHÖNAUER (2005), S. 44.

⁸⁴SCHÖNAUER (2005), S. 58.

Dieser unbefriedigte Hygienefaktor geht Hand in Hand mit dem Aspekt „Privatsphäre“, die in Call Centern auch häufig missachtet wird.

„[...] Es ist schon vorgekommen, dass ein Teamleader aufs Damenklo gegangen ist und nachgefragt hat wo dein Kollege ist. [...] (Ero-episches Gespräch mit Maria P.)“⁸⁵

Die Zufriedenheit mit der Firmenpolitik und das Verhältnis zu Vorgesetzten sind ambivalente Punkte. Der hier beschriebene Arbeitsalltag von Call Center Agents liefert genug Anlass, mit der Firmenpolitik unzufrieden zu sein. Als Beispiel seien die in den letzten beiden Absätzen beschriebenen Kontrollen und die Missachtung der Privatsphäre der Agents genannt. Die Teammanager als direkte Vorgesetzte der Agents stellen quasi die Speerspitze der Überwachung dar und sind somit auch ein unbefriedigter Hygienefaktor. Andererseits setzen viele Call Center einiges daran, die Identifikation mit der erwerbsarbeitgebenden Firma und/oder mit dem Team zu stärken (vgl. dazu 5.3.2 „Sozialkontakte“ und „Persönliche Identität“). Ob die Kriterien „Firmenpolitik“ und „Verhältnis zu den Vorgesetzten“ befriedigt werden oder nicht, hängt also davon ab, in welchem Ausmaß die beschriebenen Maßnahmen angewendet werden, beziehungsweise ob sie bei den Agents auf fruchtbaren Boden fallen.

Zumindest das Verhältnis zu Arbeitskollegen/innen ist meistens stimmig (vgl. 5.3.3 „Beziehungsbedürfnisse“).

5.3.5. Auswirkungen des Grundeinkommens auf das Arbeitskräfteangebot

Die Analyse der Arbeit im Call Center nach Giddens Faktoren von Arbeit zeigt einige Umstände auf, die dagegen sprechen, dass Menschen dort arbeiten würden, wenn durch das Grundeinkommen der ökonomische Druck wegfallen würde. Insbesondere die Monotonie der Arbeit und die ungenügende Zeitstruktur bei niedriger Entlohnung fällt im negativen Sinn auf.

Andererseits kann die mangelhafte Zeitstruktur von (potentiellen) Erwerbsarbeitnehmern/innen auch positiv, als hohes Maß an Flexibilität bei den Arbeitszeiten, aufgefasst werden. Schon jetzt machen Studenten/innen und Eltern einen großen Anteil der Call Center Agents aus. Beide Gruppen können ihren Alltag nicht um ihre Erwerbsarbeit aufbauen und schätzen daher Flexibilität und mitunter auch ungewöhnliche Arbeitszeiten. Allerdings ist die Flexibilität, was die Einteilung der Arbeitszeiten betrifft, (zumindest derzeit) häufig auf Unternehmensseite größer als auf Arbeitnehmer/innenseite.⁸⁶

Auch wird in einigen Call Centern versucht, der Erwerbsarbeit etwa durch Teamevents einen sozialen Aspekt zu geben.

Diese Faktoren geben Grund zur Annahme, dass die Branche Call Center insbesondere für jene Personengruppen, die jetzt schon vermehrt dort arbeiten, auch nach der Einführung des Grundeinkommens attraktiv wäre.

⁸⁵CSENAR (2007), S. 87.

⁸⁶vgl. dazu auch SCHÖNAUER (2005), S. 36.

Was Selbsterfüllungsbedürfnisse aus Alderfers ERG-Theorie betrifft, so stellt die Arbeit als Call Center Agent bestenfalls rudimentäre Möglichkeiten der Selbstverbesserung zur Verfügung. Selbst diese werden von den meisten Agents aber als ungenügend oder inadäquat kritisiert. Abgesehen davon ist es kaum möglich, als Call Center Agent Selbsterfüllungsbedürfnisse zu befriedigen.

Beziehungsbedürfnisse können mitunter durch die bereits erwähnte Teamstruktur befriedigt werden, die in einigen Call Centern auch soziale Aspekte hat. Da die Agents häufig aus ähnlichen sozialen Gruppen kommen, erleichtert sich die Kontaktaufnahme.

Das Einkommen von Call Center Agents reicht – insbesondere wegen der starken Verbreitung von Teilzeitarbeit und freien Dienstnehmern/innen – kaum aus, um die Existenzbedürfnisse der Erwerbsarbeiter/innen zu befriedigen. Schon jetzt stellt das Erwerbseinkommen für viele Agents allerdings nicht die einzige Einkommensquelle dar. Beispielsweise haben viele Studenten/innen, die als Call Center Agents eine wichtige Gruppe darstellen, häufig Anspruch auf Familienbeihilfe und werden nicht selten auch von ihren Eltern finanziell unterstützt. Durch die Einführung des Grundeinkommens hätten alle Agents neben ihrem Erwerbseinkommen ein zusätzliches Einkommen.

Die Call Center-Branche bietet flexible Erwerbsarbeit beinahe ohne Qualifikationsansprüche und mit der Chance, Beziehungsbedürfnisse zu befriedigen. Dass das niedrige Einkommen durch das Grundeinkommen nicht mehr ausreichen muss, um Existenzbedürfnisse zu befriedigen, sondern für alle Erwerbsarbeitnehmer/innen ein Zusatzeinkommen darstellen würde, spricht für eine Steigerung des Erwerbsarbeitskräfteangebots. Dagegen spricht, dass Selbsterfüllungsbedürfnisse in diesem Job praktisch nicht befriedigt werden können.

Die Analyse der Erwerbsarbeit in Call Centern mit Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie lässt keinen Zweifel daran, dass es sich um eine unbefriedigende Tätigkeit handelt. Der einzige Motivationsfaktor, denn die Arbeit als Call Center Agent befriedigen kann, ist die Anerkennung durch die Gesprächspartner/innen. Allerdings muss das Ausmaß der Anerkennung durch den vergleichsweise unpersönlichen Kontakt via Telefon oder E-Mail als weitaus geringer angenommen werden, als das bei vielen anderen Dienstleistungsberufen der Fall ist.

Auch die meisten Hygienefaktoren werden nicht befriedigt. Die Entlohnung ist unterdurchschnittlich, die Mitarbeiter/innen werden überwacht und ihre Privatsphäre wird teilweise massiv missachtet. Dementsprechend beeinträchtigt ist das Verhältnis zu Vorgesetzten und die Rezeption der Unternehmenspolitik. Dass manche Organisationen eine Art „firmeninternes Marketing“ betreiben und/oder den sozialen Aspekt von Teams unterstützen, kann darüber nicht völlig hinwegtäuschen. Lediglich das Verhältnis zu Arbeitskollegen/innen kann als häufig befriedigter Hygienefaktor betrachtet werden.

Die Erwerbsarbeit in Call Centern ist für Erwerbsarbeitnehmer/innen eine Möglichkeit, flexibel und ohne Qualifikationen vorweisen zu müssen, Geld zu verdienen. Als kurzfristige Einkommensquelle haben Call Center auch in einem System mit Grundeinkommen eine Perspektive. Während die Gruppe jener, die den Beruf als Call Center Agent als Übergangslösung betrachten wachsen würde, würden weniger Menschen aufgrund einer ökonomisch sonst ausweglosen Situation dort arbeiten.

5.4. Kreativarbeiter/innen in der Multimedia- und IT-Branche

„Die ‚kreativen‘ Felder innerhalb der Informations- und Telekommunikations-Branchen (ITK) wie z.B. Internet, mobile Anwendungen, Spiele, DVD/CD-ROM, Screen- und Webdesign bzw. Content-Erstellung ganz generell finden sich überwiegend im Segment Software- und IT-Dienstleistungen (ÖNACE Wirtschaftsklasse 72 ‚Datenverarbeitung und Datenbanken‘). Vorab ist jedoch bei einer Analyse der Beschäftigungs- und Unternehmensstrukturen – ähnlich wie in anderen Kreativbranchen – zu berücksichtigen, dass es weiterhin kein einheitlich akzeptiertes Konzept zur Eingrenzung der ITK-Branche gibt, dies ist aufgrund der technischen Konvergenz bei gleichzeitiger Diffusion in Anwenderbranchen auch nicht zu erwarten.“⁸⁷

„Software- und IT-Dienstleistungen sind österreichweit mit an die 45.000 Erwerbstätigen (darunter ca. 35.000 unselbstständig Beschäftigte) in etwa 11.000 Arbeitsstätten der beschäftigungsstärkste Sektor innerhalb der gesamten ITK-Branche [...]. Bis 2001/2002 zeigte sich ein enormes Beschäftigungswachstum in den ITK-Branchen, seit der ‚Krise der New Economy‘ wurden allerdings nicht nur in der Telekommunikation Jobs abgebaut, sondern gab es 2003 erstmals auch bei Software/IT-Dienstleistungen einen leichten Rückgang bei den sozialversicherten unselbstständigen Beschäftigten, wie Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger belegen.“⁸⁸

5.4.1. Verwendete Literatur

Für diesen Abschnitt werden Informationen aus verschiedenen Quellen herangezogen. Der größte Anteil stammt auch hier aus einer Studienreihe von FORBA⁸⁹, die über die Arbeitsverhältnisse in den Wiener Creative Industries erstellt wurde.⁹⁰ In diesen Arbeiten werden auch andere Kreativarbeiten untersucht. Um den Forschungsbereich in diesem Abschnitt einzuschränken und weil dazu auch Informationen aus anderen Quellen zu finden sind, werden hier nur Informationen über die Multimedia- und IT-Branche verwendet.

Zusätzlich werden Daten von LATNIAK/GERLMAIER (2006) benutzt. Diese in Deutschland erstellte Studie beschreibt häufig auftretende Probleme von Kreativarbeitern/innen in der Multimedia- und IT-Branche.

Die Multimedia- und IT-Branche ist sozusagen für die Entwicklung des Internet, wie es heute vorzufinden ist, verantwortlich. Nicht nur deswegen finden sich dort auch Blogs⁹¹

⁸⁷EICHMANN et al. (2005a), S. 3.

⁸⁸EICHMANN et al. (2005a), S. 3f.

⁸⁹Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt; <http://www.forba.at/>

⁹⁰Die gesamte Studienreihe ist unter <http://www.forba.at/kreativbranchen-wien/> zu finden.

⁹¹Blog ist eine Abkürzung für Weblog, was ein öffentlich einsehbares Tagebuch bezeichnet. Vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Blog>

und andere Online-Medien, die wertvolle Informationen über die Arbeitsbedingungen in dieser Branche, etwa in bestimmten großen Firmen, bereithalten. Derartige Texte sind meist nicht wissenschaftlicher Natur (ihre Urheber/innen sind Journalisten/innen, Marketing-Experten/innen oder auch Betroffene), gerade deshalb geben sie aber höchst interessante Bewertungen der Arbeitsbedingungen preis. Gesichtspunkte, die aus diesen Medien gewonnen werden können, werden hier auch berücksichtigt.

5.4.2. Arbeitsmotivation nach Giddens Faktoren von Arbeit

Geld

Beim Einkommen der in der Software- und IT-Branche⁹² Tätigen herrscht eine starke Diskrepanz zwischen selbstständig und unselbstständig Erwerbstätigen. Selbstständig Erwerbstätige verdienten 2001 durchschnittlich €26.812,- brutto, während unselbstständig Erwerbstätige ein durchschnittliches Bruttojahreseinkommen von €34.900,- hatten. Im Vergleich dazu hatte das durchschnittliche Einkommen aller selbstständig Erwerbstätiger 2001 eine Höhe von €23.448,-, unselbstständig Erwerbstätige verdienten €24.108,-.⁹³ In der Software- und IT-Branche ist das Einkommen also überdurchschnittlich hoch, auch wenn selbstständig Erwerbstätige näher beim Durchschnitt sind als unselbstständig Erwerbstätige.

Die durchschnittlichen Fraueneinkommen lagen mit €23.070,- bei angestellten und €19.070,- bei selbstständigen Erwerbstätigen unterhalb des Durchschnitts über alle Angestellte bzw. selbstständig Erwerbstätige. Allerdings verdienen beide Gruppen durchschnittlich mehr als der Gesamtdurchschnitt aller unselbstständig (€17.817,-) beziehungsweise selbstständig (€15.153,-) erwerbstätigen Frauen Österreichs.⁹⁴

Aktivitätsniveau

Grundsätzlich ist das Aktivitätsniveau von Kreativarbeitern/innen in der Multimedia- und IT-Branche äußerst hoch.

Die Arbeit im Multimedia- und/oder IT-Bereich ist vielschichtig. Rund um die eigentlichen Kerntätigkeiten, der kreativen Arbeit am Computer, fallen eine Reihe von Aufgaben an, die Kunden/innen häufig nicht ohne professionelle Unterstützung erfüllen können.

„[...] Das ganz typische Projekt ist, Kunde kommt mit der Idee, er will eine Website haben. Das, was wir machen, ist von der Leistung her Beratung, Hinterfragen, ‚was will er wirklich‘, also die beste Lösung für den Kunden zu finden, dann dieses Projekt auch zu programmieren, also von der technischen Umsetzungsseite her. Von der grafischen Umsetzung, also Design. Wenn gewünscht, werfen wir ein Auge auf den Server, sprich, wir setzen einen Server

⁹²unter diese Bezeichnung fallen auch „Multimedia-Arbeiten“ wie Web-Design, vgl. EICHMANN et al. (2005a), S. 8ff

⁹³EICHMANN et al. (2005a), S. 21f.

⁹⁴EICHMANN et al. (2005a), S. 22f.

auf zum Beispiel, übergeben ihn dann dem Internetprovider [...] Das, was wir dann aber sehr wohl auch weiter tun, ist nach dem Launch, Updates, nach dem Launch immer Statistiken mit dem Kunden auch besprechen und sagen ‚schau, das ist interessant auf der Website, das ist nicht interessant, tun wir da was, um jetzt mehr Effekt zu erhalten. Auch in deinem Geschäftsmodell mehr aus der Website zu machen.‘ Das ist halt... weg von dem klassischen 08/15-Webauftritt.’

(Martin, 3¹⁵)⁹⁵

In vielen IT-Unternehmen ist die Mehrheit der Beschäftigten permanent außer Haus, um sich um spezielle Kunden/innenbedürfnisse vor Ort zu kümmern. Damit einhergehend sind viele mobile Beschäftigte rund um die Uhr erreichbar. Diese Anforderungen zu erfüllen ist notwendig, um eigene (Software- oder ähnliche) Produkte zu warten, beziehungsweise Kunden/innen zu beraten.⁹⁶

Auch die eigentliche Kerntätigkeit zeichnet sich durch eine Reihe unterschiedlicher Teilaufgaben aus. „Typische Aufgabenprofile (in der Reihenfolge der Nennungen) sind: Projekt- und Produktmanagement, Redaktion, Konzeption, IT-Programmierung, Netzadministration, Sales, Design, Verwaltung, Marketing, Web-Programmierung, Backoffice, Service, grafische Produktion“⁹⁷.

Dass das hohe Aktivitätsniveau Erwerbsarbeitnehmern/innen zur Belastung wird, liegt einerseits an den „Folgen der selbstgewählten arbeitszentrierten Arbeits- und Lebensführung“⁹⁸, andererseits an der steigenden Leistungsverdichtung der Branche⁹⁹.

Abwechslung

Die Arbeit von Kreativarbeitern/innen in der Multimedia- und IT-Branche steht – stärker als bei anderen Erwerbsarbeiten – immer in engem Zusammenhang mit Computern. Wenn dieser Aspekt manchen Menschen auch eintönig erscheinen mag, bieten die zu erfüllenden Arbeiten dennoch ein großes Maß an Abwechslung. Zum einen ist der Computer ein Werkzeug, das sich bei unterschiedlichsten Problemstellungen einsetzen lässt. Zum anderen gilt es, wie in 5.4.2 „Aktivitätsniveau“ beschrieben, auch eine Reihe von Aufgaben zu erfüllen, die rund um die eigentliche Kerntätigkeit angesiedelt sind. Meistens wird die Arbeit in Projektgruppen mit einem hohem Maß an Eigenverantwortung organisiert, was zusätzlich für Abwechslung sorgt.¹⁰⁰

Zeitstruktur

Einer deutschen Untersuchung zu Folge haben 26 % der Beschäftigten in der Multimedia-Branche feste Arbeitszeiten. 38 % haben eine Gleitzeitregelung, 31 % Vertrauensarbeits-

⁹⁵EICHMANN et al. (2005b), S. 111f, Anm.: Die Zeichenfolge „3¹⁵“ wurde lediglich der Vollständigkeit halber mitzitiert und hat in diesem Text keine Relevanz

⁹⁶EICHMANN et al. (2005a), S. 19.

⁹⁷EICHMANN et al. (2005a), S. 14.

⁹⁸EICHMANN et al. (2005a), S. 24.

⁹⁹EICHMANN et al. (2005a), S. 24.

¹⁰⁰EICHMANN et al. (2005a), S. 11f.

zeit und 7 % Schichtarbeit.¹⁰¹

Je nach Dienstverhältnis sind diese Werte sehr unterschiedlich. Unter Freelancern in Deutschland gilt etwa bei 87 % ein System mit Vertrauensarbeitszeit.¹⁰²

Die Zufriedenheit mit der Regelung der Arbeitszeit in Deutschland ist bei Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit mit 88 % am höchsten. Mit 75 % am zweithöchsten ist sie bei Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeit, gefolgt von Beschäftigten mit fixen Arbeitszeiten (60 %).¹⁰³

Grundsätzlich sind die Arbeitszeiten äußerst lang (teilweise über zwölf Stunden), ungefähr 80 % der Angestellten arbeiten auch zu Hause, 73 % auch am Wochenende.¹⁰⁴ In Deutschland arbeiteten 1999 9,9 % der Beschäftigten in IT-Dienstleistungen mehr als 48 Stunden pro Woche.¹⁰⁵ Dabei nimmt die Arbeitszeit mit der hierarchischen Stellung im Unternehmen zu.¹⁰⁶ Wie in 5.4.2 „Aktivitätsniveau“ erwähnt, ist es keine Seltenheit, dass Beschäftigte rund um die Uhr verfügbar sind.

Überstunden sind in der Branche gang und gäbe. 26 % der deutschen Multimedia-Arbeiter/innen verrichten mehr als acht Überstunden pro Woche. Mit 42 % liegt dieser Wert bei jenen Arbeitern/innen mit Vertrauensarbeitszeit noch höher.¹⁰⁷

Gründe für diese langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten sind einerseits die hohe Identifikation mit der Arbeit vieler Beschäftigter, andererseits, dass Arbeitszeiten oft informell geregelt werden. In größeren Betrieben finden sich häufiger formalisierte Arbeitszeitsysteme, die meist mit einer Reduktion der Arbeitszeiten einhergehen.¹⁰⁸

Sozialkontakte

Durch ihre Erwerbsarbeit kommen Beschäftigte der Multimedia- und IT-Branche häufig in Kontakt mit anderen Menschen. Der intensive Kunden/innenkontakt und die projektbezogene Arbeit sind verantwortlich dafür.

Wegen der, neben der räumlichen Mobilität ebenfalls stark ausgeprägten, virtuellen Mobilität¹⁰⁹ kommt es auch zu Problemen in Teams. Nicht nur, weil das Fehlen von direkter „Face-to-Face-Kommunikation“ Interpretationsspielraum und somit eine Quelle für Missverständnisse bietet, ganz abgesehen von Problemen der interkulturellen Kommunikation, sprachlichen Schwierigkeiten oder Informationsasymmetrien. Auch der Interessenskonflikt, dass Mitglieder internationaler und/oder konzernübergreifender Teams einerseits Kollegen/innen, andererseits Konkurrenten/innen sind (etwa wenn ein Team Mitglieder sowohl aus Niedriglohnländern als auch aus „Hochlohnländern“ hat), kann beispielsweise zu zurückhaltendem Informationsaustausch und in weiterer Folge zu grö-

¹⁰¹EICHMANN et al. (2005a), S. 18.

¹⁰²EICHMANN et al. (2005a), S. 18.

¹⁰³EICHMANN et al. (2005a), S. 18.

¹⁰⁴EICHMANN et al. (2005a), S. 17f.

¹⁰⁵EICHMANN et al. (2005a), S. 19.

¹⁰⁶EICHMANN et al. (2005a), S. 18.

¹⁰⁷EICHMANN et al. (2005a), S. 18.

¹⁰⁸EICHMANN et al. (2005a), S. 18.

¹⁰⁹Virtuelle Mobilität bezeichnet hauptsächlich die Arbeit in virtuellen Teams. Das sind flexible Gruppen standortverteilter Mitarbeiter/innen (siehe EICHMANN et al. (2005a), S. 20f).

berer zwischenmenschlichen Problemen führen.¹¹⁰ Letztlich fehlen in virtuellen Teams auch einige Aspekte, die typische Sozialkontakte am Arbeitsplatz ausmachen. Es ist beispielsweise nicht möglich, nach der Arbeit noch gemeinsam den Tag ausklingen zu lassen.

Auch dass jener große Teil der Beschäftigten, der viel Kontakt mit Kunden/innen hat, häufig zwar gut mit technischen Problemen umgehen kann, in kommunikativen Kompetenzen allerdings kaum geschult ist, führt häufig zu Schwierigkeiten.¹¹¹

Beschäftigte der Multimedia- und IT-Branche verbringen meist sehr viel Zeit mit ihrer Erwerbsarbeit. Insgesamt wird – besonders unter freiberuflich Tätigen – von einer schlechten „Work-Life-Balance“ berichtet. Der arbeitszentrierte Lebensstil wird teilweise zwar freiwillig gewählt, steht aber dennoch dem, was häufig unter „Privatleben“ verstanden wird, im Weg.¹¹²

Identifikation

Wie aus den anderen Bereichen in 5.4.2 hervorgeht, ist die Identifikation mit dem Beruf als Kreativarbeiter/in in der Multimedia- und IT-Branche außerordentlich hoch. Für viele ist die Erwerbsarbeit auch eine Lebenseinstellung. Dass das mit einem Privatleben im herkömmlichen Sinn nicht unbedingt vereinbar ist, wird in 5.4.2 „Sozialkontakte“ beschrieben.

5.4.3. Analyse der Arbeitsmotivation mit Alderfers ERG-Theorie

Existenzbedürfnisse

Wie die durchschnittlichen Einkommen in 5.4.2 „Geld“ ausweisen, sind die Einkommen in der Multimedia- und IT-Branche eher hoch. In den meisten Fällen ist es hoch genug, um ein Leben über dem Subsistenzniveau zu sichern. Es bestehen zwar auch in den Kreativbranchen deutliche Nachteile für Erwerbsarbeitnehmerinnen gegenüber ihren Kollegen, dennoch ist ihr Einkommen durchschnittlich aber hoch genug, um ihre Existenzbedürfnisse zu befriedigen.

Ganz besonders große Firmen bieten Konditionen, die diese Unternehmen – zumindest auf den ersten Blick – wie ein Schlaraffenland für Erwerbsarbeitnehmer/innen aussehen lassen. So besetzen im Jahr 2008 Microsoft, Google und Cisco die ersten drei Ränge der beliebtesten Arbeitsplätze in Europa mit über 500 Angestellten und mit 3M geht auch der vierte Platz an eine Firma in einer ähnlichen Branche.¹¹³ Selbst auf Webseiten und in Blogs die Google als Arbeitgeber kritisch gegenüber stehen, wird eingeräumt, dass die Erwerbsarbeitskräfte einen Großteil ihrer Existenzbedürfnisse direkt am Arbeitsplatz befriedigen können, ohne dafür extra bezahlen zu müssen. So stehen jeden Tag drei All-you-can-eat-Buffets zur Verfügung und auch für die medizinische und zahnmedizinische

¹¹⁰EICHMANN et al. (2005a), S. 20f.

¹¹¹EICHMANN et al. (2005a), S. 20, LATNIAK/GERLMAIER (2006), S. 5

¹¹²EICHMANN et al. (2005a), S. 25f, EICHMANN et al. (2005b), S. 131ff, LATNIAK/GERLMAIER (2006), S. 3

¹¹³<http://www.greatplacetowork.com/best/list-eu-2008.htm>

Versorgung wird gesorgt. Sogar frische Kleidung wird den Angestellten in regelmäßigen Abständen zur Verfügung gestellt. Auch haben sowohl Google als auch Microsoft eigene Gesundheitsversicherungen für ihre Arbeitnehmer/innen.¹¹⁴ In weniger kritischen Berichten wird auch die hauseigene Kinderbetreuungsstätte, der firmeninterne Frisiersalon und die bereitgestellten Möglichkeiten zur Massage erwähnt.¹¹⁵

Im Gegensatz dazu ist es bei Selbstständigen nicht so gut um Sicherheitsfaktoren bestellt. Sie tragen, wie in allen Branchen, die Risiken von Einkommensausfällen durch fehlende Aufträge, Krankheit oder Unfall alleine.¹¹⁶ Davon abgesehen ist seit dem Crash der New Economy die Beschäftigungssicherheit im gesamten IT-Sektor zurückgegangen. Das trifft in erster Linie Freiberufler/innen, vor allem, weil die Bereitschaft der ohnehin schon nicht mehr so ausgelasteten großen Betriebe, mit Freelancern zusammenzuarbeiten, geringer geworden ist.¹¹⁷

Zuletzt können überlange Arbeitszeiten, wie sie in 5.4.2 „Zeitstruktur“ beschrieben werden, auf die Dauer die Gesundheit gefährden und somit auch zur Existenzbedrohung werden. Die Arbeitszeit und die Vereinnahmung durch die Erwerbsarbeit betrifft besonders Erwerbsarbeitnehmerinnen, weil Frauen in unserer Gesellschaft häufiger von Mehrfachbelastungen betroffen sind als Männer.

Beziehungsbedürfnisse

Von „Computerarbeiten“ wird behauptet, es handle sich um unkommunikative Tätigkeiten. Wie in 5.4.2 „Sozialkontakte“ beschrieben wird, scheint das Gegenteil der Fall zu sein. Beschäftigte der Multimedia- und IT-Branche arbeiten meist in (mitunter schnell wechselnden) Teams. Unter günstigen Bedingungen (wenn die Teams nicht zu schnell wechseln und sich wenigstens einige Teammitglieder den Erwerbsarbeitsplatz miteinander teilen) sind diese Teams dazu in der Lage, Beziehungsbedürfnisse zu befriedigen. Wenn die in 5.4.2 „Sozialkontakte“ beschriebenen Interessenskonflikte zwischen Kooperation und Konkurrenz unter Kollegen/innen umgangen oder gelöst werden können, wird von einer guten Arbeitsatmosphäre berichtet.¹¹⁸ Auch private Beziehungen und Partnerschaften, die durch die Erwerbsarbeit entstehen, sind keine Seltenheit.¹¹⁹

Der häufige Kunden/innenkontakt wird von den Beschäftigten häufig eher als Last empfunden. Allerdings ist der Grund dafür, anders als im Beherbergungs- und Gaststättewesen (vgl. 5.2) oder in Call Centern (vgl. 5.3), dass die Beschäftigten kaum darauf vorbereitet sind.

Zumindest in kleineren Unternehmen wird häufig ein egalitärer Führungsstil mit flachen Hierarchien gepflegt. Auch dieser Aspekt wirkt sich meist positiv auf die Befriedigung von Beziehungsbedürfnissen aus. Allerdings kommt es, etwa wenn ein Betrieb wächst und ein egalitärer Stil mit der Betriebsgröße nicht mehr vereinbar ist, mitunter

¹¹⁴<http://no2google.wordpress.com>

¹¹⁵<http://futurezone.orf.at/it/stories/91459/>

¹¹⁶EICHMANN et al. (2005a), S. 22f.

¹¹⁷EICHMANN et al. (2005a), S. 15f, EICHMANN et al. (2005b), S. 135f

¹¹⁸EICHMANN et al. (2005b), S. 139f.

¹¹⁹EICHMANN et al. (2005b), S. 138f.

immer wieder zu Problemen. Es gibt Berichte von Konflikten, die – auch unter Mitgliedern des Gründungsteams der Firma – ausbrechen. Wenn sich dann ein stärker auf Hierarchien aufgebauter Führungsstil etabliert, verlassen fallweise auch Mitglieder des ehemaligen Gründungsteams das jeweilige Unternehmen, weil sie sich damit nicht mehr identifizieren können. Das Betriebsklima muss unter einem hierarchischeren Führungsstil aber nicht zwangsläufig leiden.¹²⁰

Das „Nerd“-Image¹²¹ insbesondere von IT-Arbeitern/innen scheint insofern berechtigt zu sein, als dass diese häufig ein sehr arbeitszentriertes Leben führen, das nur wenig Raum für zwischenmenschliche Beziehungen lässt, sofern diese nichts mit der Arbeit zu tun haben (sogar wenn es von Beschäftigten gewünscht wäre). Dieser Lebensstil ist zwar häufig freiwillig gewählt, ist aber den Beziehungsbedürfnissen von Beschäftigten der Multimedia- und IT-Branche nicht förderlich.

Selbsterfüllungsbedürfnisse

Die schon mehrfach erwähnte arbeitszentrierte Lebensweise, die zu führen ein Großteil der Beschäftigten in der Multimedia- und IT-Branche bereit sind, lässt erkennen, dass diese Arbeit zur Selbstverwirklichung geeignet ist.

Darauf, dass in der Branche auf den Aspekt Selbstverwirklichung viel Wert gelegt wird, deutet Mehreres hin. Etwa dürfen die Beschäftigten bei Google bis zu 20 % ihrer Arbeitszeit für eigene Projekte (die dann in den Besitz von Google übergehen) verwenden.¹²²

Ein weit verbreitetes Problem mit der Arbeitsmotivation in der Branche ist, dass die verkauften kreativen Produkte der Beschäftigten nicht deren persönlichen Qualitätsstandards entsprechen, wohl aber den Erwartungen der Kunden/innen. Kreativarbeiter/innen haben also häufig das Gefühl, ein Projekt unfertig beenden zu müssen.¹²³ Selbst dieses Problem spricht, verglichen mit den Problemen anderer Erwerbsarbeiten, für die hohe Wertigkeit, die Beschäftigte der Multimedia- und IT-Branche ihren Selbsterfüllungsbedürfnissen einräumen können.

Auch abgesehen von der Arbeitszentriertheit wird in der Multimedia- und IT-Branche häufig eine Arbeitsphilosophie vertreten, die sich deutlich von anderen Erwerbsarbeitsplätzen unterscheidet. Neben bereits erwähnten Besonderheiten wie der häufig flachen Hierarchie oder dem hauseigenem Frisiersalon im Googleplex¹²⁴, sind an Arbeitsplätzen von Google etwa auch Hunde erlaubt. Für sie gibt es einen eigenen Raum. Außerdem sind dort die Wände mit Graffiti geschmückt, es stehen ein Fitness Center und zwei Swimming Pools samt Bademeistern/innen zur Verfügung.¹²⁵ Selbst wenn einige dieser Einrichtungen in der Realität nicht ganz so großartig sind, wie sie in vielen Medien kolportiert

¹²⁰EICHMANN et al. (2005b), S. 124ff.

¹²¹Nerd ist eine englische Bezeichnung für Sonderling oder Eigenbrödlar. Im Speziellen tituliert sie Menschen, die ein großes Interesse für Computer, Wissenschaft und Technik haben. Mehr dazu unter <http://de.wikipedia.org/wiki/Nerd>.

¹²²<http://no2google.wordpress.com>

¹²³EICHMANN et al. (2005b), S. 121, LATNIAK/GERLMAIER (2006), S. 3

¹²⁴siehe <http://en.wikipedia.org/wiki/Googleplex>

¹²⁵<http://futurezone.orf.at/it/stories/91459/>

werden, und wenn die Beschäftigten aufgrund ihres dichten Arbeitsplans die meisten dieser Vorzüge gar nicht auskosten können, zeigt alleine die Art wie sich Google gerne in den Medien präsentiert eines sehr deutlich: wie wichtig Lebensstil und Selbsterfüllung in dieser Branche sind.

5.4.4. Analyse der Arbeitsmotivation mit Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie

Motivationsfaktoren

Der wichtigste Motivationsfaktor ist zweifellos die Arbeit selbst, die Kreativarbeitern/innen in der Multimedia- und IT-Branche zumeist Spaß zu machen scheint. Wenn die Motivation auch dadurch gebremst wird, dass die Qualitätsansprüche der Kunden/innen oft niedriger sind als jene der Beschäftigten, diese sich aber meist nach den Kundenwünschen richten müssen (dieser Sachverhalt wird in 5.4.3 „Selbsterfüllungsbedürfnisse“ beschrieben), ist die Freude an der kreativen Tätigkeit in dieser Branche trotzdem sehr stark ausgeprägt. In den anderen vorgestellten Erwerbsarbeiten, also im Beherbergungs- und Gaststättewesen¹²⁶ und in Call Centern¹²⁷, ist für viele Beschäftigte die Arbeit selbst schon wenig motivierend. Dass die Qualitätsansprüche der Kunden/innen zu niedrig sind, ist ein Problem, das sich viele Erwerbsarbeitnehmer/innen dieser Branchen wünschen würden.

Im arbeitszentrierten Lebensalltag vieler Beschäftigter wird ein hoher Leistungsanspruch gestellt. Einerseits kommt dieser Anspruch von außen, durch aufwändige Aufträge, andererseits entspricht dieser Lebenswandel durchaus auch den Vorstellungen eines Großteils der Erwerbstätigen dieser Branche. Bei allen Abstrichen im Privatleben ist die erbrachte Leistung für die meisten Beschäftigten ein erfüllter Motivationsfaktor.

Diese Leistung findet bei Kunden/innen auch Anerkennung – teilweise können diese die gekauften Produkte ohne die Hilfe von Experten/innen nicht einmal ausreichend warten¹²⁸. Trotzdem kommt es immer wieder zu Unstimmigkeiten, weil die Experten/innen häufig ungenügend im Umgang mit Kunden/innen trainiert sind¹²⁹.

Auch Verantwortung, die als Motivationsfaktor dienen kann, haben Kreativarbeiter/innen der Multimedia- und IT-Branche ausreichend zu tragen. Arbeit wird häufig in Projektgruppen mit einem hohen Maß an Eigenverantwortung organisiert¹³⁰.

Seit dem Crash der New Economy ist die Konkurrenz in der Multimedia- und IT-Branche härter geworden. Kleinere Firmen und freiberuflich Tätige mussten ihre Erwerbsarbeit einstellen oder mit beziehungsweise zu größeren Einheiten fusionieren. Damit sind auch die Aufstiegschancen schlechter geworden. Der Motivationsfaktor „berufliches Fortkommen“ kann aber auch so verstanden werden, dass sich die an die Beschäftigten gestellten Anforderungen häufig ändern und ständig Neues dazugelernt werden muss.

¹²⁶ vgl. 5.2

¹²⁷ vgl. 5.3

¹²⁸ vgl. 5.4.2 „Aktivitätsniveau“

¹²⁹ vgl. 5.4.2 „Sozialkontakte“

¹³⁰ vgl. 5.4.2 „Abwechslung“

Dieser Sachverhalt ist in der Multimedia- und IT-Branche definitiv gegeben. Nicht nur die technischen Gegebenheiten ändern sich häufig, sodass permanentes berufsbegleitendes Lernen unumgänglich ist. Auch die zu erfüllenden Aufgaben sind sehr unterschiedlich und reichen von Projekt- und Produktmanagement über Redaktion, Konzeption, IT-Programmierung, Netzadministration, Sales, Design, Verwaltung, Marketing, Web-Programmierung, Backoffice, Service bis zur grafischen Produktion¹³¹. Insofern steht eine große Auswahl an Herausforderungen zur Verfügung, die viel Raum für berufliche und persönliche Entwicklung lässt.

Hygienefaktoren

Das Durchschnittseinkommen von Beschäftigten der Multimedia- und IT-Branche ist höher als der Gesamtdurchschnitt. Zwar sind auch in dieser Branche deutliche Geschlechterunterschiede feststellbar¹³², allerdings sind auch die Einkommen von Erwerbsarbeitnehmerinnen höher als der Gesamtdurchschnitt. Insofern kann es als erfüllter Hygienefaktor betrachtet werden. Nicht so eindeutig ist allerdings diese Aussage in Bezug auf freiberuflich Tätige. Seit dem Crash der New Economy müssen sie verstärkt Rücklagen bilden, um auf häufiger gewordene Einkommensausfälle vorbereitet zu sein¹³³.

Für Freiberufler/innen ist auch die Arbeitsplatzsicherheit zurückgegangen, weil große Betriebe nicht mehr so häufig mit ihnen zusammenarbeiten¹³⁴. Insgesamt ist die Arbeitsplatzsicherheit aber mit 66 % unbefristeten Dienstverträgen¹³⁵ eher hoch.

Das Verhältnis zwischen den Beschäftigten wird meistens als positiv empfunden. Zumindest in kleineren Betrieben wird oft ein egalitärer Führungsstil gepflegt, was darauf hinweist, dass häufig auch das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Untergebenen stimmig ist¹³⁶.

Kreativarbeiter/innen in der Multimedia- und IT-Branche arbeiten in einem hohen Maß eigenverantwortlich, teilweise sogar in ihrer Freizeit. Probleme mit Überwachung oder Kontrollen, wie sie etwa in Call Centern üblich sind¹³⁷, gibt es hier kaum.

Berichte, wie sie über Google zu finden sind¹³⁸ zeigen, wie stark die Tendenz seitens der Arbeitgeber/innen häufig ist, die Arbeitsbedingungen ihrer hochqualifizierten Angestellten möglichst angenehm zu gestalten. Probleme gibt es trotzdem – in erster Linie mit der Überlastung von Beschäftigten.

Über die ganze Branche betrachtet kann festgehalten werden, dass in der Multimedia- und IT-Branche sehr viel Wert darauf gelegt wird, im Sinne der Arbeitsplatzqualität hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen und Hygienefaktoren zu befriedigen so gut es geht. Im Austausch dafür wird von den Beschäftigten sowohl qualitativ als auch quantitativ

¹³¹EICHMANN et al. (2005a), S. 14.

¹³²vgl. 5.4.2 „Geld“

¹³³vgl. 5.4.3 „Existenzbedürfnisse“

¹³⁴vgl. 5.4.3 „Existenzbedürfnisse“

¹³⁵EICHMANN et al. (2005a), S. 15.

¹³⁶vgl. 5.4.3 „Beziehungsbedürfnisse“

¹³⁷vgl. 5.3

¹³⁸vgl. 5.4.3 „Selbsterfüllungsbedürfnisse“

Hochleistung erwartet. Diese starke Belastung ist vermutlich der wichtigste unerfüllte Hygienefaktor.

5.4.5. Auswirkungen des Grundeinkommens auf das Arbeitskräfteangebot

Für Kreativarbeiter/innen in der Multimedia- und IT-Branche führen alle Analysemethoden zum selben Ergebnis. Auch wenn diese Erwerbsarbeit sehr hohe Anforderungen stellt, wird sie von den Beschäftigten vornehmlich als Bereicherung empfunden. Wohl gibt es einige Aspekte, die den Beschäftigten häufig Probleme verursachen – etwa die langen unregelmäßigen Arbeitszeiten¹³⁹ –, die positiven Faktoren überwiegen aber bei weitem.

Aus dieser bestätigenden Bilanz kann geschlossen werden, dass kaum ein/e Beschäftigte/r in dieser Branche seine/ihre Tätigkeit aufgeben würde, wenn es das Grundeinkommen gibt. Dennoch wären einige Veränderungen wahrscheinlich.

Ist mit dem Grundeinkommen das Überleben von Programmierern/innen, Webdesignern/innen und anderen der Branche Zugehörigen gesichert, würden sich viele von ihnen unter Umständen (wieder) unabhängig machen und freiberuflich tätig sein. Schließlich waren es ökonomische Gründe, die nach dem Crash der New Economy viele von ihnen dazu zwang, ihre Unabhängigkeit aufzugeben und gemeinsam größere Betriebe zu gründen oder bei solchen als unselbstständige Erwerbstätige zu arbeiten. Da im Gegensatz zu anderen Branchen das notwendige Startkapital für eine Betriebsgründung verhältnismäßig gering ist, kann nach der Einführung des Grundeinkommens sehr kurzfristig damit gerechnet werden, dass sich viele jetzt noch unselbstständig Erwerbstätige zu selbstständig Erwerbstätigen machen.

Es ist auch zu erwarten, dass die Zahl der Kreativarbeiter/innen in der Multimedia- und IT-Branche steigen würde. Zum einen waren viele Menschen ebenfalls im Zuge des New Economy-Crashes gezwungen ihre Erwerbsarbeit in der Branche aufzugeben. Einige würden eventuell ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen, wenn ihre Existenz durch das Grundeinkommen finanziell gesichert ist. Zum anderen betreiben schon jetzt viele Menschen vergleichbare Tätigkeiten, wie professionelle Kreativarbeiter/innen in der Multimedia- und IT-Branche, als Hobby. Sind diese Menschen durch das Grundeinkommen abgesichert, könnte sich zumindest ein Teil von ihnen dazu entschließen, die eigenen Fertigkeiten gewerblich einzusetzen. Durch das Grundeinkommen wäre das Risiko eines solchen Unterfangens gering.

Mit der beschriebenen Ausweitung des Erwerbsarbeitskräfteangebots in dieser Branche würde Diversifizierung der angebotenen Produkte einhergehen. Einige semiprofessionelle Dienstleister/innen würden den Markt bereichern. Den häufig wenig qualitätsbewussten Kunden/innen (vgl. 5.4.3 „Selbsterfüllungsbedürfnisse“) wären die Produkte der Semiprofessionellen womöglich oft gut genug – insbesondere weil zu erwarten ist, dass diese ihre Dienste billiger anbieten. In weiterer Folge könnte das alle anderen Anbieter/innen in Zugzwang bringen, ihre Angebote nachzubessern.

¹³⁹vgl. 5.4.2 „Zeitstruktur“

Während die letzte Überlegung erklärt, wie das Grundeinkommen dazu beitragen könnte, eine Preissenkung der Produkte der Multimedia- und IT-Branche herbeizuführen, gibt es auch Gründe dafür, anzunehmen, dass viele Branchenangehörige in einem System mit Grundeinkommen ihre Dienste kostenlos anbieten könnten. Schon jetzt ist ein häufiges Problem von Beschäftigten der Multimedia- und IT-Branche, dass die Produkte in ihren Augen unfertig verkauft werden. Strikte Deadlines oder unzureichende Budgets sind dafür verantwortlich. Wären diese Menschen durch das Grundeinkommen abgesichert, könnten sich einige von ihnen dazu entschließen, einen größeren Teil ihrer Zeit in Open Source-Projekte¹⁴⁰ zu investieren und diese etwa unter der GNU General Public License¹⁴¹ zu veröffentlichen. Schon jetzt sind viele Open Source-Projekte sehr erfolgreich. Durch die Einführung des Grundeinkommens würde sich dieser Trend wahrscheinlich verstärken. Die Entwicklung solcher Projekte ist – zumindest kurzfristig – mit Einkommenseinbußen verbunden. Dafür eröffnen sie deren Entwicklern/innen die Möglichkeit, sich mit einem für sie interessanten Projekt zu beschäftigen und dabei die eigenen Qualitätsstandards zu berücksichtigen.

5.5. Zusammenfassung der Auswirkungen des Grundeinkommens

5.5.1. Unterschiede und Gemeinsamkeiten der untersuchten Branchen

Die Weiterexistenz aller untersuchten Branchen ist gesichert

Eine häufige Befürchtung in Bezug auf das Grundeinkommen ist, dass niemand mehr bestimmte Erwerbsarbeiten ausüben wollen würde. Zumindest für die hier untersuchten Branchen ist diese Angst unbegründet. Wenn sich auch das erwartete Erwerbsarbeitsangebot in allen drei untersuchten Branchen ändern würde, wobei die Änderung von Branche zu Branche unterschiedlich ausfallen würde, kann keine Evidenz dafür gefunden werden, dass in einer der Branchen das Erwerbsarbeitsangebot auf null sinken könnte. Die Kreativarbeiten in der Multimedia- und IT-Branche lassen sogar einen Arbeitskräftezuwachs erwarten.

Beherbergungs- und Gaststättewesen

Im Beherbergungs- und Gaststättewesen arbeiten Erwerbsarbeitskräfte unter harten Bedingungen. Mehrere Bedürfnisse, die Beschäftigte häufig an Erwerbsarbeiten stellen, bleiben unbefriedigt. So fehlt der Branche eine geregelte Zeitstruktur, der Arbeitsanfall ist schubhaft und die Arbeit kann physisch wie psychisch belastend sein. Auch ist das Beherbergungs- und Gaststättewesen ungeeignet dafür, das Bedürfnis der Beschäftigten

¹⁴⁰vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Open_source

¹⁴¹vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/GNU_General_Public_License

nach Selbstverwirklichung beziehungsweise Selbstverbesserung in irgendeiner Form zu befriedigen.

Trotzdem gilt die Identifikation mit dem Beruf als eher hoch. Viele kleinere Unternehmen in Österreich werden als Familienbetriebe geführt, in denen die persönliche Bindung der Angestellten an den Arbeitsplatz und/oder an die anderen Beschäftigten sehr hoch ist. In anderen Betrieben ist das Verhältnis vieler Angestellter untereinander und/oder zu Vorgesetzten so vertraut, dass es einer familiären Bindung nahe kommt. Solche Bindungen sind auch dazu in der Lage, die Beziehungsbedürfnisse von Angestellten zu befriedigen.

Alles in allem wäre nach der Einführung des Grundeinkommens ein Arbeitskräfterrückgang zu erwarten, wenn sich an den Arbeitsbedingungen nichts ändert. Da je nach Disposition von Arbeitsplatz und Arbeitskraft einige Beschäftigte mit ihrer Erwerbsarbeit zufrieden oder zumindest nicht unzufrieden sind, ist zu erwarten, dass sich das Erwerbsarbeitskräfteangebot auf einem niedrigeren Niveau einpendeln würde. Hotels und Gaststätten würden weiterexistieren. Insbesondere wäre der Abwärtstrend des Erwerbsarbeitskräfteangebots dadurch gebremst, dass das niedrige Erwerbseinkommen im Beherbergungs- und Gaststättewesen nicht mehr die einzige Einnahmequelle wäre, sondern eine Möglichkeit, zum Grundeinkommen dazuzuverdienen. Damit wäre die Branche, die einen Großteil der potentiellen Arbeitskräfte ohnehin nur in den Hauptsaisonen beschäftigen kann, beispielsweise für Gelegenheitsjobs attraktiver als je zuvor.

Call Center

Die Arbeit als Call Center Agent ist in vielerlei Hinsicht unbefriedigend. Beispiele für Unzufriedenheit stiftende Faktoren sind die ständige Überwachung durch den/die Arbeitgeber/in, die monotone Tätigkeit, der Stress unter dem die Agents meist stehen und die fehlende Zeitstruktur.

Gerade der letzte Punkt ist allerdings auch eine Chance für jene Arbeitskräfte, die neben ihrer Erwerbsarbeit auch andere Verpflichtungen erfüllen müssen und nicht immer Zeit haben. Für sie kann die freiere Gestaltung der Arbeitszeiten ein Vorteil sein. Als positive Erfahrung wird von Call Center Agents häufig das Gruppengefühl beschrieben. Außerdem werden kaum Qualifikationen für den Job vorausgesetzt.

Insgesamt entspricht aber jetzt schon die Erwerbsarbeit als Call Center Agents nicht den Wunschvorstellungen der meisten Arbeitskräfte. Deswegen ist die Fluktuation der Angestellten sehr hoch. Hauptsächlich jene, die keine andere Möglichkeit haben, bleiben für längere Zeit Call Center Agents – die durchschnittliche Verweildauer der Arbeitskräfte beträgt vier Jahre. Durch die Einführung des Grundeinkommens würde sich an dieser grundlegenden Determination des Berufes nichts ändern. Weiterhin würden jene Gruppen, die vorübergehend eine Erwerbsarbeit beziehungsweise mehr Geld brauchen oder wünschen, als Call Center Agents arbeiten. Auch jene Menschen, die aufgrund von fehlender oder falscher Qualifikation keinen anderen Erwerbsarbeitsplatz finden, würden sich weiterhin (wenn auch in geringerem Ausmaß) als Call Center Agent bewerben. Lediglich jene Gruppe, die dieser Erwerbsarbeit nachgeht, weil sie ohne sie zu wenig Einkommen zum Überleben hat, würde diese Erwerbsarbeit aufgeben. Auch hier ist also

ein Erwerbsarbeitskräfterrückgang zu erwarten, der die Existenz der Branche aber nicht gefährdet.

Kreativarbeiter/innen in der Multimedia- und IT-Branche

An die Beschäftigten dieser Branche werden hohe qualitative und quantitative Ansprüche gestellt. Lange unregelmäßige Arbeitszeiten sind eine Folge davon. Das wiederum führt häufig zu einem unausgewogenem Privatleben. Auch wenn es noch weitere Probleme gibt die häufig auftreten – etwa der Kunden/innenkontakt, mit dem Beschäftigte vielfach schlecht umgehen können oder das häufige Gefühl der Kreativarbeiter/innen, Arbeiten unfertig beenden zu müssen –, überwiegen die positiven Aspekte der Arbeit.

Die Multimedia- und IT-Branche bietet verschiedenste Aufgabenbereiche, die den Erwerbsarbeitskräften stets persönliche wie fachliche Weiterentwicklung ermöglichen. Das Ausmaß der Eigenverantwortung, die Beschäftigte tragen, ist überdurchschnittlich hoch. Auch ist an der Beschaffenheit der Arbeitstätten häufig zweierlei zu erkennen: erstens sind die Arbeitgeber/innen sichtlich bemüht, die Bedürfnisse der Angestellten zu befriedigen, und zweitens ist die Multimedia- und IT-Branche für Kreativarbeiter/innen neben einer Erwerbsarbeit auch Lifestyle. Vor allem aber bietet die Kreativarbeit Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung durch die Erwerbsarbeit.

Aus diesen Gründen ist durch die Einführung des Grundeinkommens zu erwarten, dass das Arbeitskräfteangebot in der Multimedia- und IT-Branche steigt. Und zwar sowohl das Erwerbsarbeitskräfteangebot als auch das Arbeitskräfteangebot jener, die an Open Source-Projekten mit GNU General Public License arbeiten.

Es ist zu erwarten, dass unterschiedliche Gruppen (teilweise wieder) eine Tätigkeit im Bereich der IT-gestützten Kreativarbeit aufnehmen würden und somit für das Arbeitskräftewachstum verantwortlich wären. Einerseits könnte ein Teil jener, die im Zuge des Crashes der New Economy ihre Erwerbstätigkeit in der Multimedia- und IT-Branche eingestellt haben, die Erwerbsarbeit wieder aufnehmen, wenn durch das Grundeinkommen ihr Überleben gesichert ist. Andererseits gibt es schon jetzt eine große Gruppe Semiprofessioneller, die eine der Branche sehr nahe Tätigkeit als Hobby betreiben. Sie könnten versuchen, sich als Kreativarbeiter/innen der Multimedia- oder IT-Branche einen Zuerdienst zu sichern. Das Risiko, dieses Einkommen könnte zu klein zum Überleben sein, wäre durch das Grundeinkommen hinfällig.

Des Weiteren kann mit einer Umstrukturierung der Branche gerechnet werden. Durch das Grundeinkommen abgesichert, könnten sich viele Angestellte größerer Unternehmen dazu entschließen, sich (wieder) in kleineren Strukturen zu organisieren.

5.5.2. Schlüsse aus den Analysen

Auf die Analysen dieses Kapitels aufbauend, können die Thesen aus Abschnitt 1.2 präziser als zuvor auf ihre Richtigkeit überprüft werden.

1. Die Einführung des Grundeinkommens würde das Erwerbsarbeitskräfteangebot beeinflussen. Es gibt erwerbsfähige Gesellschaftsmitglieder, die mit einem Grundeinkommen keine Motivation zum Erwerbsarbeiten hätten. Somit würde das Erwerbsarbeitskräfteangebot durch ein Grundeinkommen sinken.

Das Erwerbsarbeitskräfteangebot aller analysierten Branchen würde sich durch die Einführung des Grundeinkommens ändern. Dass die Einführung des Grundeinkommens das Arbeitskräfteangebot beeinflussen würde, kann als gesichert betrachtet werden.

Auch, dass einige Menschen nicht mehr arbeiten würden, wird in diesem Kapitel nahegelegt. Etwa unter jenen Call Center Agents, die dieser Erwerbsarbeit notgedrungenermaßen nachgehen, weil sie nicht richtig qualifiziert sind, um einen befriedigenderen Erwerbsarbeitsplatz zu finden, sind mutmaßlich einige, die nach der Einführung des Grundeinkommens mit ebendiesem ein Auskommen suchen, und ihre Erwerbsarbeit aufgeben.

These 1 kann als bestätigt betrachtet werden.

2. Der Rückgang beziehungsweise die Steigerung des Erwerbsarbeitskräfteangebots würde in manchen Berufssparten stärker ausfallen, in anderen weniger stark.
 - In gesellschaftlich stärker akzeptierten Erwerbsarbeiten wäre ein Rückgang des Arbeitskräfteangebots zu beobachten, der allerdings niedriger ausfällt als der Rückgang des Arbeitskräfteangebots in gesellschaftlich gering geschätzten Erwerbsarbeiten.
 - Es gibt Erwerbstätigkeiten, die durch das Grundeinkommen eine Steigerung des Arbeitskräfteangebots erfahren würden.

Die Richtigkeit dieses Thesenkomplexes genauer als in 4.4 zu bestimmen, ist die eigentliche Legitimation dieses gesamten Kapitels.

Die Veränderung des Arbeitskräfteangebots durch die Einführung des Grundeinkommens je nach Berufssparte ist unterschiedlich. Das kann nach den Erkenntnissen dieses Kapitels auf jeden Fall als zutreffend betrachtet werden. Etwa ist für die kreativen Arbeiten der Multimedia- und IT-Branche ein Arbeitskräftewachstum zu erwarten, für das Beherbergungs- und Gaststättewesen und für die Call Center-Branche hingegen ein Rückgang des Arbeitskräfteangebots.

Für die Multimedia- und IT-Branche ist ein Wachstum des Arbeitskräfteangebots zu erwarten, was auch bestätigt, dass es Erwerbsarbeiten gibt, in denen durch das Grundeinkommen ein solcher Effekt eintreten könnte.

Dass die niedrige gesellschaftliche Akzeptanz eines Berufes mit dessen Arbeitskräfterrückgang nach der Einführung des Grundeinkommens einhergeht, kann mit den durchgeführten Untersuchungen weder bestätigt noch widerlegt werden. Die gesellschaftliche Akzeptanz wird in dieser Analyse über Faktoren wie „Persönliche Identifikation“, „Selbs-

terfüllungsbedürfnisse“ und „Motivationsfaktoren“ gemessen. Diese Aspekte tragen dazu bei, dass etwa in der Multimedia- und IT-Branche sogar eine Ausweitung des Arbeitskräfteangebots durch die Einführung des Grundeinkommens zu erwarten ist. Das weist darauf hin, dass die gesellschaftliche Akzeptanz einer Erwerbsarbeit und der geringe Arbeitskräfterrückgang in einer Branche oft gemeinsam in Erscheinung treten. Allerdings handelt es sich bei den untersuchten Faktoren um mittelbare, nicht um direkte Kriterien.

Was hier festgestellt werden kann, ist lediglich eine Korrelation, keine Implikation. Es kann also nicht bestimmt werden, ob ein Charakteristikum zum anderen führt (daher auch nicht welches zu welchem und wie stark dieser Zusammenhang ist). Lediglich, dass die beiden Faktoren (gesellschaftlich hohe Akzeptanz und niedriger Arbeitskräfterrückgang nach der Einführung des Grundeinkommens) häufig gemeinsam auftreten, wird nahegelegt. Dieser Umstand würde allerdings auch zutreffen, wenn andere Faktoren – etwa gute Entlohnung einer Erwerbsarbeit, ein hohes Maß an Eigenverantwortung und/oder ein Arbeitsplatz, der die Sicherheitsbedürfnisse der Arbeitskräfte befriedigt – beides auslösen: die gesellschaftliche Akzeptanz des Berufs und den geringen Arbeitskräfterrückgang nach der Einführung des Grundeinkommens.

Wirklich bestätigt kann diese These also hier nicht werden. In zukünftigen Studien könnte genauer ergründet werden, ob eine Kausalität zwischen der Bereitschaft, bestimmte Erwerbsarbeiten auszuüben und deren gesellschaftlicher Akzeptanz besteht, und falls ja, in welche Richtung sie wirkt. Dann wären präzisere Aussagen möglich.

3. Durch geeignete Konzepte und Gegenmaßnahmen kann verhindert werden, dass sich der eventuelle Rückgang des Erwerbsarbeitskräfteangebots (in manchen Sparten) negativ auf die Produktivität und den Gesamtwohlstand der Gesellschaft auswirkt.

In diesem Kapitel wird für die drei exemplarisch ausgewählten Erwerbsarbeitsbranchen untersucht, wie sich die Einführung des Grundeinkommens auf das Arbeitsangebot auswirken würde. Um Schlüsse ziehen zu können, wird analysiert, welche Bedürfnisse durch diese Erwerbsarbeiten ausreichend und welche zu wenig befriedigt werden können. Konzepte und Maßnahmen gegen einen zu starken Arbeitskräfterrückgang können in einem System ohne jeglichen (also auch finanziellen) Arbeitszwang nur darin bestehen, diese Erwerbsarbeiten attraktiver zu gestalten. Der naheliegendste Ansatz dafür wäre, Schritte zu setzen, bisher unbefriedigte Bedürfnisse in „gefährdeten“ Erwerbsarbeiten zu befriedigen. Konkretere Konzepte und Maßnahmen werden in Kapitel 6 vorgestellt.

6. Konzepte gegen negative Auswirkungen

6.1. Zweck dieses Kapitels

In den vorangehenden Kapiteln – speziell in Kapitel 5 – wird gezeigt, wie sich bestimmte Segmente des Arbeitsmarktes durch die Einführung des Grundeinkommens ändern würden. Wenn auch nach allen verfügbaren Informationen, die in 5 analysiert werden, in keiner Berufssparte damit zu rechnen ist, dass das Erwerbsarbeitskräfteangebot auf null sinkt, ist doch ein Rückgang in vielen Branchen wahrscheinlich. In einigen Branchen könnte dieser Rückgang fatale Ausmaße haben.

Die Einführung des Grundeinkommens kann in weiterer Folge dazu führen, dass bestimmte (womöglich essentielle) Güter und Dienstleistungen aufgrund des zurückgehenden Erwerbsarbeitsangebots beziehungsweise aufgrund der steigenden Preise für bestimmte Erwerbsarbeiten nicht mehr produziert beziehungsweise angeboten werden (können). Die Preise anderer basaler Güter und Dienstleistungen könnten steigen und diese unerschwinglich machen. Damit würde ein grundlegendes Ziel des Grundeinkommens, insbesondere die Lebenssituation von gesellschaftlich Benachteiligten zu verbessern, verfehlt werden. Wenn die marktwirtschaftliche Versorgung der Bevölkerung mit grundlegenden Gütern und Dienstleistungen nicht mehr gewährleistet werden kann, würden darunter aber nicht nur arme Gesellschaftsmitglieder leiden. In weiterer Konsequenz würde sich die Situation zum Nachteil der gesamten Gesellschaft entwickeln. Deshalb ist es notwendig Strategien zu entwickeln, die die Versorgung mit grundlegenden Gütern und Dienstleistungen zu erschwinglichen Preisen sicherstellen können.

3. Durch geeignete Konzepte und Gegenmaßnahmen kann verhindert werden, dass sich der eventuelle Rückgang des Erwerbsarbeitskräfteangebots (in manchen Sparten) negativ auf die Produktivität und den Gesamtwohlstand der Gesellschaft auswirkt.

Damit das Grundeinkommen auch eine sinnvolle wirtschaftspolitische Maßnahme ist, muss diese These zutreffend sein. Wichtiger als die Frage, ob es Konzepte und Maßnahmen gibt, die die Produktivität und den Wohlstand einer Gesellschaft mit Grundeinkommen sicherstellen, ist aber, welche Konzepte und Maßnahmen das sein könnten und ob sie auch praktikabel sind.

In diesem Kapitel werden einige Ideen vorgestellt, die miteinander und mit weiteren

Ideen kombiniert, nach der Einführung des Grundeinkommens die voraussichtlich sinkende Arbeitsmotivation und den damit einhergehenden Erwerbsarbeitskräfterrückgang in manchen Branchen ausgleichen könnten. Von Maßnahmen, die einen direkten oder indirekten (etwa finanziellen) Arbeitszwang bedeuten würden, wird abgesehen, da solche dem Grundeinkommenskonzept widersprechen würden.

Die Thematik, die in diesem Kapitel behandelt wird, ist auch in der Grundeinkommensforschung noch wenig bearbeitet. Die präsentierten Vorschläge beruhen deshalb auf Überlegungen des Autors.

6.2. Konzepte gegen Produktivitäts- und Wohlstandsverluste

6.2.1. Verringerung der Arbeitskräftenachfrage

Schon lange trachtet die Menschheit danach, alle möglichen Arbeiten mit Hilfe von Technologie zu erleichtern und sie produktiver zu gestalten. Diese Entwicklung wurde seit der Erfindung der Dampfmaschine im 18. Jahrhundert stark beschleunigt. Zwar führte die Massenproduktion auch zu Massenarbeitslosigkeiten, insbesondere unter wenig qualifizierten Schichten, sie schuf aber auch neue Erwerbsarbeitsplätze, die häufig weniger gefährlich und schonender für die Gesundheit der Erwerbsarbeitnehmer/innen waren als die alten.

Durch die Industrialisierung wurde es möglich, mit gleich bleibendem oder sogar sinkendem Aufwand, die Bedürfnisse von immer mehr Menschen zu befriedigen. Sowohl grundlegende Güter wie Nahrungsmittel oder Wohnflächen als auch ehemals gehobene Güter wie Transport oder Unterhaltung wurden für eine größer werdende Anzahl von Menschen erschwinglich.

In westeuropäischen Ländern ist der gesellschaftliche Wohlstand bereits so groß, dass es – zumindest theoretisch – möglich ist, die Grundbedürfnisse aller Gesellschaftsmitglieder zu befriedigen. Fragen der Distribution außer Acht lassend, könnten alle Menschen, die in diesen Ländern leben, mit ausreichend Gütern zur Befriedigung ihrer Existenzbedürfnisse ausgestattet werden. Erst diese, durch die Automatisierung erreichte, Situation schafft die Grundlage für Überlegungen, die das Grundeinkommen betreffen.

Obwohl in manchen Bereichen bereits eine Überproduktion festzustellen ist, gibt es keine Anzeichen dafür, dass der Automatisierungsprozess zu stocken beginnt. Immer wieder werden Systeme entwickelt, die bestimmte menschliche Arbeiten überflüssig machen. Das betrifft insbesondere jene Bereiche der Erwerbswelt, die sich durch eintönige Tätigkeiten ausweisen. So gibt es etwa bereits erfolgreiche Pilotprojekte von Supermärkten, in denen die Kunden/innen ihren Einkauf mit tragbaren Geräten selbst scannen, was die Abwicklung der Bezahlung an der Kassa deutlich beschleunigen und damit die Anzahl der notwendigen Einzelhandelsleute reduzieren könnte.¹ Auch die Möglichkeit

¹<http://www.heise.de/newsticker/meldung/108800>

RFID-Chips² in Supermärkten einzusetzen liegt nicht mehr in allzu weiter Ferne und wird ein weiteres Einsparungspotential an Einzelhandelskaufleuten mit sich bringen.³

Viele, insbesondere monotone, Erwerbsarbeiten könnten mit technischen Hilfsmitteln ersetzt oder effizienter gestaltet werden. Der Grund warum das in vielen Bereichen noch nicht gemacht wird, liegt in den Kosten der Umstellung. Offensichtlich kommt die Adaption derartiger Maßnahmen Erwerbsarbeitgebern/innen oft teurer, als dass sie sich im Verhältnis zu den Kosten von menschlichen Arbeitskräften derzeit rechnen würden.

Würde durch die Einführung des Grundeinkommens die Erwerbsarbeitsmotivation in diesen Branchen zurückgehen, was mit der Steigerung des Preises für diese Erwerbsarbeiten gleichbedeutend ist, könnte sich dieses Verhältnis anders darstellen. Investitionen in technische Systeme könnten, im Lichte teurer gewordener Erwerbsarbeitskraft, effizient erscheinen.

Wenn in Berufen, die von einer Reduktion des Arbeitskräfteangebots durch die Einführung des Grundeinkommens betroffen wären, menschliche Arbeitskraft durch technische Systeme zumindest teilweise ersetzt werden kann, wäre in vielen Fällen die Produktivität und der Wohlstand der Gesellschaft gesichert. Es handelt sich bei der Forcierung des technischen Fortschritts also um eine Maßnahme, die den negativen Auswirkungen des Grundeinkommens entgegenwirken kann.

6.2.2. Anhebung der Löhne

Von allen Maßnahmen, die nach der Einführung des Grundeinkommens Wohlstand und Produktivität einer Gesellschaft erhalten sollen und die außerdem beim Erwerbsarbeitsangebot statt bei der Erwerbsarbeitsnachfrage ansetzen, ist jene am naheliegendsten, bei der die Löhne bestimmter Berufe angehoben werden.

Bei den Analysen, die der in dieser Arbeit getroffenen Aussage, in manchen Erwerbsarbeiten würde das Erwerbsarbeitskräfteangebot zurückgehen, zu Grunde liegen, wird von *ceteris paribus*-Annahmen ausgegangen. Bei gleich bleibenden Konditionen (also auch gleichem Lohn) würde in diesen Erwerbsarbeiten das Arbeitskräfteangebot zurückgehen. Etwa in Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie⁴ wird die Entlohnung als Hygienefaktor beschrieben, der allerdings beinahe genauso stark motivierend wirkt. Eine Erhöhung des Lohnes ist somit eine unmittelbare Maßnahme, die Erwerbsarbeitskräfte auch an sonst unattraktive Arbeitsplätze binden kann. Unter Umständen muss die Lohnerhöhung allerdings drastisch sein, um die Fülle unbefriedigter Hygienefaktoren mancher Erwerbsarbeitsplätze aufzuwiegen.

Im neoklassischen Sinn bedeutet die Anhebung der Löhne die Erhöhung der negativen Steigung der Budgetgeraden.

²RFID steht für Radio Frequency Identification, was auf deutsch „Identifikation mit Hilfe von elektromagnetischen Wellen“ bedeutet. Mehr dazu unter <http://de.wikipedia.org/wiki/RFID>

³<http://www.heise.de/newsticker/meldung/40963>

⁴vgl. 4.3.4

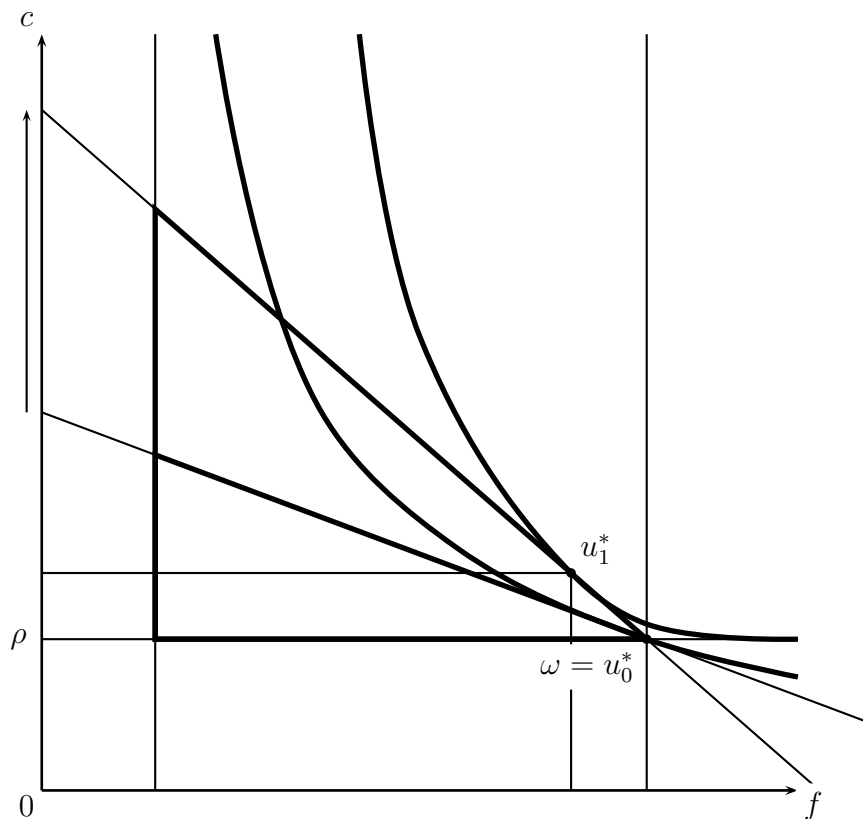


Abbildung 6.1.: Bei niedrigem Lohnsatz ist es für das Individuum optimal keine Erwerbsarbeit anzubieten; durch die Anhebung des Lohnsatzes ist das neue Optimum mit positivem Erwerbsarbeitsangebot

6.2.3. Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Wie in vorangehenden Kapiteln festgehalten wird, ist die Attraktivität eines Erwerbsarbeitsplatzes, beziehungsweise der Verlust der Attraktivität durch die Einführung des Grundeinkommens, nicht alleine auf den Arbeitsinhalt zurückzuführen. Auch die Höhe der Entlohnung, die in 6.2.2 angesprochen wird, spielt oftmals keine Hauptrolle. Vielfach sind die Bedingungen, unter denen eine Arbeit ausgeführt wird beziehungsweise ausgeführt werden muss, hauptverantwortlich dafür, ob auch in einem System mit Grundeinkommen ausreichend viele Personen einer Erwerbsarbeit nachgehen würden.

In Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie⁵ wird zwischen Hygienefaktoren und Motivationsfaktoren unterschieden. Ausgehend von einem idealtypischen Erwerbsarbeitsplatz, der in der Lage ist, sämtliche Hygienebedürfnisse einer Arbeitskraft zu befriedigen, hätte diese Arbeitskraft in Herzbergs Modell keinen Grund, in einem System mit Grundeinkommen die Erwerbsarbeit aufzugeben. Mit der Befriedigung der Hygienebedürfnisse

⁵vgl. 4.3.4

werden alle Unzufriedenheit stiftenden Faktoren beseitigt. Damit ist die Arbeitskraft zumindest indifferent zwischen dem Verbleib am Erwerbsarbeitsplatz und dessen Aufgabe. Alleine deshalb, weil manche befriedigten Hygienefaktoren auch motivierende Aspekte haben (etwa das Gehalt, wie in 6.2.2 beschrieben wird), wäre eine Erwerbsarbeitskraft aber nicht nur indifferent, es würden sogar jene Aspekte, die weiterhin für die Ausübung der Erwerbsarbeit sprechen, überwiegen. Kommen noch andere Motivationsfaktoren hinzu, wird dieser Effekt noch stärker.

Man könnte im neoklassischen Modell aus 3.3 diese Änderung der Arbeitsbedingungen durch eine Veränderung der Indifferenzkurve darstellen. Da Erwerbsarbeit weniger Arbeitsleid verursachen würde als zuvor, muss das beobachtete Individuum in einem niedrigerem Ausmaß dafür entschädigt werden – die Indifferenzkurve würde flacher werden. Dennoch wäre diese Darstellung nicht ganz korrekt. Schließlich würden sich nur vordergründig (weil andere Faktoren als Konsum c und Freizeit f nicht berücksichtigt werden) die Präferenzen des Individuums ändern. In Wahrheit würden aber die Bedingungen, unter denen die Erwerbsarbeit ausgeführt wird, verändert werden. Da diese Bedingungen auf die neoklassische Analyse keinen Einfluss haben (vgl. dazu 4.1), wäre eine grafische Darstellung eher irreführend.

In der Realität kann ein Erwerbsarbeitsplatz nie alle Hygienefaktoren befriedigen. Dennoch sind es besonders in unbeliebten Erwerbsarbeiten gerade die unbefriedigten Hygienefaktoren, die diese Erwerbsarbeiten so unbeliebt machen. Dort gibt es einigen Spielraum, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, ohne den eigentlichen Arbeitsinhalt zu verändern.

So könnte im Beherbergungs- und Gaststättewesen⁶ der Zustand der Hygienefaktoren verbessert werden, indem mit raumplanerischen und technischen Hilfsmitteln für ergonomisch bessere Bedingungen gesorgt wird. Genauso kann die Notwendigkeit des Hebens schwerer Gegenstände häufig vermieden werden, wenn ein Betrieb technisch und baulich darauf eingerichtet wird. Es können auch große Hitze und Rauchentwicklung, etwa in der Küche, durch entsprechende Vorkehrungen eingeschränkt werden. Die drohende Arbeitslosigkeit, die ebenfalls vielen Angestellten im Beherbergungs- und Gaststättewesen zu schaffen macht, würde im Grundeinkommen zwar nicht mehr in diesem Ausmaß zur Existenzbedrohung werden, dieser Hygienefaktor kann aber auch durch geeignete Regelungen besser befriedigt werden als bisher.

In Call Centern⁷ wird die Überwachung und die Missachtung der Privatsphäre der Call Center Agents als unbefriedigter Hygienefaktor genannt. Dieser Missstand lässt sich problemlos und günstig beheben. Durch die Schaffung eines gemeinsam nutzbaren Aufenthaltsraum für die Arbeitspausen und die Forcierung von Teamevents kann in jenen Call Centern, in denen das noch nicht üblich ist, auch das Verhältnis der Agents zueinander beziehungsweise das Verhältnis zu Vorgesetzten verbessert werden.

Einige dieser Maßnahmen sind nahezu kostenlos, andere sind mit beträchtlichen Investitionen verbunden. Je nachdem welche Hygienefaktoren in einer Erwerbsarbeit unbefriedigt sind, kann Geld in der nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen

⁶vgl. 5.2, speziell 5.2.4

⁷vgl. 5.3, speziell 5.3.4

allerdings zweckmäßiger angelegt sein, als wenn es für Lohnerhöhungen eingesetzt wird.

6.2.4. Zusätzlichen Wertschöpfung

In 5.4 „Arbeitsbedingungen von Kreativarbeitern/innen in der Multimedia- und IT-Branche“ wird beschrieben, dass es Erwerbsarbeiten gibt, für die nach der Einführung des Grundeinkommens eine Steigerung des Erwerbsarbeitsangebots zu erwarten ist. Während in anderen Branchen mit einem Wertschöpfungsverlust zu rechnen ist, gibt es also auch Branchen, die durch das Grundeinkommen eine Wertschöpfungssteigerung erfahren.

Zusätzliche Wertschöpfung bringt die Vergrößerung des Gesamtwohlstandes mit sich und damit – ein adäquates Steuersystem vorausgesetzt – auch höhere staatliche Einnahmen. Diese Einnahmen können dazu verwendet werden, Investitionen zu tätigen, um die Versorgung mit basalen gesellschaftlichen Gütern und Dienstleistungen weiterhin sicherzustellen.

6.3. Fazit über Konzepte gegen negative Auswirkungen

3. Durch geeignete Konzepte und Gegenmaßnahmen kann verhindert werden, dass sich der eventuelle Rückgang des Erwerbsarbeitskräfteangebots (in manchen Sparten) negativ auf die Produktivität und den Gesamtwohlstand der Gesellschaft auswirkt.

Nach den hier vorgestellten Konzepten und Maßnahmen kann aus heutiger Sicht diese These bestätigt werden. Es ist tatsächlich möglich – sowohl durch eine Reduzierung der Arbeitskräftenachfrage als auch durch geeignete Schritte demotivierende Faktoren in Erwerbsarbeiten zu reduzieren – die Produktivität und den Gesamtwohlstand der Gesellschaft zu sichern.

Viele der vorgestellten Maßnahmen wären allerdings mit Kosten verbunden, die unter Umständen die Preise von angebotenen Gütern und Dienstleistungen steigen ließen.⁸ Andererseits würde in manchen Branchen das Arbeitskräfteangebot auch steigen, was das Sinken des gesellschaftlichen Wohlstandes zumindest abfedern kann. Da sich insbesondere Investitionen in bessere Arbeitsbedingungen häufig langfristig rechnen (beispielsweise schlagen sich zumindest gesamtgesellschaftlich ergonomischere Arbeitsbedingungen in sinkenden Kosten im Gesundheitssystem nieder, außerdem könnten sie die Produktivität der Erwerbsarbeitnehmer/innen erhöhen), kann davon ausgegangen werden, dass auch einige gestiegene Preise langfristig wieder sinken würden.

⁸Diese zusätzlichen Kosten müssten auch berücksichtigt werden, wenn die Finanzierbarkeit des Grundeinkommens erforscht wird.

Im Gegensatz dazu sind höhere Löhne, wenn diese Maßnahme sich in einigen Fällen als das geeignete Mittel herausstellt, mit permanent anfallende Kosten verbunden, die sich auch langfristig kaum amortisieren. Hier handelt es sich womöglich um Marktkorrekturen. In einem System ohne Grundeinkommen sind Erwerbsarbeitnehmer/innen häufig gezwungen, Erwerbsarbeiten auch zu einem niedrigerem als jenem Lohn auszuführen, den sie als angemessen betrachten. Durch das Grundeinkommen fällt dieser Zwang, und die Entscheidung, ob und wie viel Erwerbsarbeit angeboten wird, ist tatsächlich eine freie. Unter Umständen sind die neuen Marktpreise höher als in einem System ohne Grundeinkommen, was aber nur das annähernde Machtgleichgewicht widerspiegelt, das in einem System mit Grundeinkommen zwischen Erwerbsarbeitgeber/in und Erwerbsarbeitnehmer/in herrscht. Außerdem zeigt die Geschichte, wie in 6.2.1 herausgearbeitet wird, dass die Produktion und Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen insbesondere zur Befriedigung grundlegender Bedürfnisse einem ständigen Wandel unterworfen ist, der immer aufs Neue Kostenreduktionen mit sich bringt. Wenn sich daran erwartungsgemäß nichts ändert, wird bei jenen basalen Gütern und Dienstleistungen nach einem anfänglichem Preisschock zunehmend menschliche Arbeitskraft durch technische und andere Hilfsmittel ersetzt, was den Preis wieder auf ein erschwingliches Niveau senken sollte. Einzig Luxusgüter, die unter unangenehmen Arbeitsbedingungen produziert werden, beziehungsweise entsprechende Dienstleistungen, könnten auch langfristig teurer als zuvor bleiben, weil sich für eine geringe Nachfrage Investitionen in billigere Produktionsweisen häufig nicht bezahlt machen.

Jedenfalls ist es naheliegend davon auszugehen, dass auch in einem System mit Grundeinkommen die Produktivität und der Gesamtwohlstand der Gesellschaft weitestgehend aufrechterhalten werden können, und dass zumindest die Preise von Gütern und Dienstleistungen, die grundlegende Bedürfnisse befriedigen, langfristig nicht über die Maßen steigen würden.

7. Konklusion

7.1. Revision

Wie bereits in Kapitel 1 erwähnt wird, ist das Grundeinkommen ein weit reichender Themenkomplex. Da eine allumfassende Behandlung dieses Themas – wenn überhaupt möglich – jedenfalls den Rahmen einer Diplomarbeit sprengen würde, ist das Thema dieser Arbeit beschränkt auf die Auswirkungen, die das Grundeinkommen auf das Erwerbsarbeitsangebot hätte.

In 2.1 wird der Grundeinkommensbegriff erklärt und gegenüber anderen Modellen mit teilweise ähnlichen Namen abgegrenzt¹. Anschließend wird in 2.2 eine simple Form der Modellierung des Grundeinkommens – die negative Einkommensteuer – präsentiert.

Die Kapitel 1 und 2 bringen damit kaum neue Erkenntnisse, schaffen aber Klarheit über das Ziel dieser Forschungsarbeit. Die eigentliche Analyse beginnt mit Kapitel 3. Mit Mitteln der Neoklassik wird die Entscheidung einer Erwerbsperson zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit modelliert. Die Ergebnisse in einem herkömmlichen Sozialsystem unterscheiden sich von jenen in einem System mit Grundeinkommen.

Die neoklassische Analyse beschränkt sich bei der Definition von Freizeit und Erwerbsarbeit darauf, dass ersteres ein nutzenstiftendes Gut ist, während letzteres zwar über das Erwerbsarbeitseinkommen Möglichkeiten zum Konsum von Gütern und Dienstleistungen schafft, davon abgesehen aber Arbeitsleid verursacht und deshalb auf ein Minimum zu reduzieren ist. Die Attraktivität dieser Analyseform liegt in der bestechenden Eindeutigkeit, mit der Ergebnisse erzielt werden. Damit werden allerdings auch viele Faktoren nicht ausreichend berücksichtigt. Die Entscheidung, ob und wie viel Erwerbsarbeit ein Individuum anbietet, hängt von mehr als den drei Aspekten Freizeit, Arbeitsleid und durch Erwerbsarbeit ermöglichter Konsum ab. Zweifellos kann eine Reihe von Faktoren, die den Ausschlag über das Ausmaß des Erwerbsarbeitsangebots eines Individuums geben, in diese drei Kategorien eingeordnet werden. Die Neoklassik, als Instrument der formalen Analyse, erweist sich allerdings als ungeeignet, um zu erklären, wie Präferenzen zu Stande kommen. Insbesondere im Fall der Freizeit-Konsum-Entscheidung sind dafür einige Faktoren ausschlaggebend, die nicht sinnvoll quantifizierbar sind. Etwa können die persönliche Identifikation mit und durch die Arbeit oder die Befriedigung von Beziehungsbedürfnissen am Arbeitsplatz nicht aussagekräftig durch Zahlenwerte charakterisiert werden. Das macht einen Methodenwechsel notwendig, der in Kapitel 4 vollzogen wird.

Dort wird näher darauf eingegangen, welche Funktionen Arbeit für den/die Einzelne/n erfüllen kann, was zu Arbeitszufriedenheit beziehungsweise Arbeitsunzufriedenheit

¹siehe Tabelle 2.1

führt und was folglich eine freie Entscheidung für oder gegen das Anbieten von Erwerbsarbeit (also die Präferenzen eines Individuums) ausmacht. Dazu werden Anthony Giddens Aspekte von Arbeit (vgl. 4.2) aus dem Forschungsbereich der Soziologie, sowie aus der Organisationspsychologie das Modell der Bedürfnispyramide von Abraham Maslow (vgl. 4.3.2), die ERG-Theorie von Clayton Alderfer (vgl. 4.3.3) und Frederick Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie (vgl. 4.3.4) herangezogen.

Aus den Modellen, die in Kapitel 4 vorgestellt werden, lassen sich Bedingungen formulieren, die von Erwerbsarbeiten erfüllt werden müssen, damit nach der Einführung des Grundeinkommens das Erwerbsarbeitskräfteangebot für die jeweilige Erwerbsarbeit ausreichend groß bleibt. Wie es um die Erfüllung dieser Bedingungen bestellt ist, wird in Kapitel 5 an drei exemplarisch ausgesuchten Erwerbsarbeiten untersucht. Für das Beherbergungs- und Gaststättewesen (vgl. 5.2), die Call Center-Branche (vgl. 5.3) und die Kreativarbeiten in der Multimedia- und IT-Branche (vgl. 5.4) wird anhand der Theorien aus Kapitel 4 eine Einschätzung darüber abgegeben, wie sich das Arbeitskräfteangebot nach der Einführung des Grundeinkommens entwickeln würde.

Zuletzt werden in Kapitel 6 einige Maßnahmen vorgestellt, die sicherstellen sollen, dass auch nach der Einführung des Grundeinkommens essentielle Güter und Dienstleistungen zu erschwinglichen Preisen angeboten werden können, dass also, anders ausgedrückt, die Einführung des Grundeinkommens den Wohlstand der Gesellschaft nicht negativ beeinflusst.

7.2. Erkenntnisse

In Kapitel 3 wird die Konsum-Freizeit-Entscheidung neoklassisch modelliert und untersucht, wie sich diese Entscheidung in einem System mit Grundeinkommen von einem herkömmlichen Sozialsystem unterscheidet. Da jeder Mensch permanent ein bestimmtes Maß an Gütern und Dienstleistungen konsumieren muss (etwa Nahrung, Kleidung und Unterkunft), um im basalen gesellschaftlichen Sinn überleben zu können, ist – vorausgesetzt er kann keine erwerbsfreien Einkommen erschließen – in heutigen Sozialsystemen ein gewisses Maß an Erwerbsarbeitsangebot notwendig. So gesehen ist die Konsum-Freizeit-Entscheidung bis zu jenem Punkt, wo diese Konsumuntergrenze leistbar wird, keine freie Entscheidung. Um diesen bestimmten Punkt zu erreichen, wird immer mehr Erwerbsarbeit erforderlich, je niedriger der Lohn ist.

In einem System mit Grundeinkommen beruht die Freizeit-Konsum-Entscheidung tatsächlich auf den individuellen Präferenzen eines Individuums. Sogar wenn sich dieses dazu entschließt, überhaupt keiner Erwerbsarbeit nachzugehen, ist es aufgrund des Grundeinkommens möglich ein Leben über dem Existenzminimum im Sinne einer basalen gesellschaftlichen Teilhabe zu führen.

In Kapitel 4 wird deutlich, von wie viel mehr Faktoren das Erwerbsarbeitsangebot abhängt, als in einer zweidimensionalen Analyse berücksichtigt werden kann. Die Funktionen, die Arbeit im Leben eines Menschen erfüllt, gehen weit über die in der Ökonomie übliche neoklassische Herangehensweise hinaus. Laut Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie (vgl. 4.3.4) hat das Erlangen von Geldmitteln, das ein zentraler Faktor der neoklassischen

Theorie ist, dabei nur eine untergeordnete Rolle.²

In Kapitel 5 wird herausgearbeitet, wie es um die Arbeitsbedingungen in den drei ausgewählten Erwerbsarbeiten bestellt ist. Dabei wird einerseits klar, dass diese etwa in Call Centern und im Beherbergungs- und Gaststättewesen stark verbesserungswürdig sind. Andererseits zeigen die Arbeitsbedingungen von Kreativarbeitern/innen der Multimedia- und IT-Branche auf, dass Erwerbsarbeit den Erwerbsarbeitnehmern/innen nicht nur theoretisch sondern auch praktisch ein Gefühl der Befriedigung und Zufriedenheit vermitteln kann. Das hängt nicht zuletzt auch vom Arbeitsinhalt ab. Dennoch spielen die Arbeitsbedingungen, die einfacher zu beeinflussen sind, eine erhebliche Rolle – vor allem wenn es um die Frage geht, ob wichtige Erwerbsarbeiten nach der Einführung des Grundeinkommens noch ausgeführt werden.

Zuletzt werden in Kapitel 6 Maßnahmen vorgestellt, um die Attraktivität „gefährdeter“ Erwerbsarbeiten nach der Einführung des Grundeinkommens zu steigern, beziehungsweise Überlegungen angestellt, wie auch mit einem geringeren Ausmaß an Erwerbsarbeitsangebot in bestimmten Erwerbsarbeiten, die Gesellschaft mit notwendigen Gütern und Dienstleistungen versorgt werden kann. Daraus kann abgeleitet werden, dass auch ein Wirtschaftssystem mit Grundeinkommen regulative Maßnahmen erfordert – in manchen Bereichen mehr, als eine Ökonomie mit herkömmlichem Sozialsystem.

Die zentralen Erkenntnisse dieser Diplomarbeit sind allerdings die Bewertungen der aufgestellten Thesen.

1. Die Einführung des Grundeinkommens würde das Erwerbsarbeitskräfteangebot beeinflussen. Es gibt erwerbsfähige Gesellschaftsmitglieder, die mit einem Grundeinkommen keine Motivation zum Erwerbsarbeiten hätten. Somit würde das Erwerbsarbeitskräfteangebot durch ein Grundeinkommen sinken.
2. Der Rückgang beziehungsweise die Steigerung des Erwerbsarbeitskräfteangebots würde in manchen Berufssparten stärker ausfallen, in anderen weniger stark.
 - In gesellschaftlich stärker akzeptierten Erwerbsarbeiten wäre ein Rückgang des Arbeitskräfteangebots zu beobachten, der allerdings niedriger ausfällt als der Rückgang des Arbeitskräfteangebots in gesellschaftlich gering geschätzten Erwerbsarbeiten.
 - Es gibt Erwerbstätigkeiten, die durch das Grundeinkommen eine Steigerung des Arbeitskräfteangebots erfahren würden.
3. Durch geeignete Konzepte und Gegenmaßnahmen kann verhindert werden, dass sich der eventuelle Rückgang des Erwerbsarbeitskräfteangebots (in manchen Sparten) negativ auf die Produktivität und den Gesamtwohlstand der Gesellschaft auswirkt.

²siehe Tabelle 4.1 „Salary“

These 1 kann als bestätigt betrachtet werden. In einem herkömmlichen Sozialsystem müssen viele Menschen erwerbsarbeiten, um überleben zu können. Durch das Grundeinkommen würde sich für sie erstmals die Frage stellen, ob sie Erwerbsarbeit anbieten wollen oder nicht. Einige würden diese Frage verneinen.

Dass, wie in These 2 behauptet wird, gesellschaftlich stärker akzeptierte Erwerbsarbeiten weniger vom Rückgang des Arbeitskräfteangebots betroffen wären als weniger stark akzeptierte Erwerbsarbeiten, kann nicht bewiesen werden. Ein Indikator für die Akzeptanz einer Erwerbsarbeit, der einen direkten Einfluss auf das Erwerbsarbeitskräfteangebot beziehungsweise auf die Arbeitsmotivation hat, kann mit den vorliegenden Modellen nicht gefunden werden. Eine Korrelation zwischen den beiden Attributen ist zwar vorhanden, ob, in welche Richtung und wie stark eine Kausalität wirkt, kann mit den vorliegenden Informationen aber nicht festgestellt werden.

Dass es Erwerbsarbeiten gibt, die durch das Grundeinkommen eine Steigerung des Erwerbsarbeitskräfteangebots erfahren, kann belegt werden. Es sind dies insbesondere Erwerbsarbeiten, die den Erwerbsarbeitnehmern/innen die Befriedigung von Bedürfnissen ermöglichen, die über das Erhalten eines grundlegenden Lebensstandards hinausgehen. Für Erwerbsarbeiten, mit denen sich Arbeitnehmer/innen identifizieren können und die Möglichkeiten zur Selbsterfüllung und Selbstverbesserung bieten, wird das Arbeitskräfteangebot in einem System mit Grundeinkommen steigen.

In Kapitel 6 werden Konzepte und Maßnahmen vorgestellt, die den Rückgang des Erwerbsarbeitskräfteangebots in manchen Branchen bremsen beziehungsweise verhindern sollen, dass der Rückgang sich negativ auf den Gesamtwohlstand der Gesellschaft auswirkt. Zwar bleibt die Frage offen, ob diese Konzepte und Maßnahmen ausreichen würden, jedenfalls kann aber bestätigt werden, dass es derartige Konzepte und Maßnahmen gibt.

7.3. Offene Fragen

In Kapitel 3 wird modelliert, wie die Freizeit-Konsum-Entscheidung eines Individuums in einem System mit beziehungsweise ohne Grundeinkommen funktioniert. Die Besonderheit dieses Modells gegenüber anderen Freizeit-Konsum-Entscheidungsmodellen ist, dass mit einer Konsumuntergrenze gearbeitet wird. Diese Konsumuntergrenze schränkt den Entscheidungsraum des Individuums ein. Es wäre interessant, dieses Modell in ein allgemeines Arbeitsmarktmodell einzubetten, um zu sehen, wie die Einführung der Konsumuntergrenze das Gleichgewicht am Arbeitsmarkt beeinflusst.

In dieser Diplomarbeit werden Bedingungen aufgestellt, die eine Erwerbsarbeit erfüllen muss, damit sie auch in einem System mit Grundeinkommen attraktiv bleibt. Inwiefern diese Bedingungen von real existierenden Erwerbsarbeiten erfüllt werden, kann nur für drei exemplarisch ausgewählte Branchen überprüft werden – eine umfassendere Beantwortung dieser Fragen würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Eine breit angelegte Studie, die etwa mit Mitarbeiter/innenbefragungen zum Thema Arbeitszufriedenheit mit der Grundlage der in Kapitel 4 vorgestellten Theorien in einer größeren Anzahl an Branchen durchgeführt wird, würde mehr Klarheit mit sich bringen.

Darüber hinaus ist die Liste der Konzepte und Maßnahmen, die einem gesellschaftlichen Wohlstandsverlust nach der Einführung des Grundeinkommens entgegenwirken könnten, noch erweiterbar.

In dieser Diplomarbeit wird die Frage behandelt, wie sich das Erwerbsarbeitsangebot ändern würde, wenn das Grundeinkommen eingeführt wird. Dabei werden Unterscheidungen zwischen Erwerbsarbeitnehmern/innen getroffen, etwa aufgrund ihrer Erwerbsbranche, ihres Alters oder aufgrund ihres Bildungsniveaus. Kaum berücksichtigt werden in dieser Diplomarbeit Unterschiede, die aufgrund des Geschlechts bestehen. Dabei weist einiges darauf hin, dass die Situation von Frauen, wie in den meisten das Grundeinkommen betreffenden Belangen, auch in der Frage des Erwerbsarbeitsangebots, sich deutlich von der Situation von Männern unterscheidet. Schließlich sind Frauen im gesellschaftlichen Durchschnitt signifikant stärker von Mehrfachbelastungen durch Erwerbs- und Reproduktionsarbeit betroffen als Männer, um nur ein möglicherweise ausschlaggebendes Kriterium zu nennen. Eine wissenschaftliche Untersuchung des Themas aus der Gender-Perspektive wäre daher aufschlussreich.

A. Zusammenfassung

Das bedingungslose Grundeinkommen ist ein Konzept, in dem jedem Gesellschaftsmitglied in regelmäßigen Abständen ein Transfer ausbezahlt wird, ohne dass dafür Auflagen erfüllt werden müssen. Der ausbezahlte Betrag ist dabei so hoch, dass er eine basale gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht.

In dieser Diplomarbeit wird untersucht, ob das Konzept des bedingungslosen Grundeinkommens anreizkompatibel mit einem gesellschaftlich notwendigen Ausmaß an Erwerbsarbeitsangebot ist. Ein regelmäßiges Einkommen ist essentiell, um Güter und Dienstleistungen des täglichen Bedarfs kaufen zu können. In herkömmlichen Sozialsystemen stammt dieses Einkommen zumeist aus Erwerbsarbeit. Kritiker/innen des Grundeinkommens gehen davon aus, dass mit dem impliziten Zwang zur bezahlten Arbeit auch die Bereitschaft zur Erwerbsarbeit und damit das Erwerbsarbeitsangebot fällt. Wenn das Erwerbsarbeitsangebot unter ein kritisches Niveau sinkt, würde das die Versorgung der Gesellschaft mit notwendigen Gütern und Dienstleistungen gefährden – die Produktivität und der Gesamtwohlstand der Gesellschaft wären bedroht.

Es ist naheliegend, dass der eventuelle Rückgang des Erwerbsarbeitsangebots nicht alle Erwerbsarbeiten gleichermaßen betrifft. Diesbezüglich eine Unterscheidung zwischen Erwerbsarbeiten zu treffen, ist ebenfalls eine Zielsetzung, die dieser Diplomarbeit zu Grunde liegt.

In Kapitel 3 wird zunächst versucht, sich der Thematik mit Mitteln der Neoklassik zu nähern. Dazu wird die Konsum-Freizeit-Entscheidung einer Erwerbsperson modelliert. Freizeit und Konsum sind nutzenstiftende Güter. Ein Konsum über der Anfangsausstattung eines Individuums wird aber nur durch den Verzicht auf Freizeit ermöglicht, was mit dem Leisten von Erwerbsarbeit äquivalent ist.

Der lebensnotwendige Konsum eines Individuums wird durch die Einführung einer Konsumuntergrenze modelliert. Es zeigt sich, dass Individuen, die über kein erwerbsfreies Einkommen verfügen beziehungsweise deren erwerbsfreies Einkommen zu klein ist, in einem herkömmlichen Sozialsystem gezwungen sind, ein gewisses Maß an Erwerbsarbeit anzubieten, um die Konsumuntergrenze finanzieren zu können. Das notwendige Erwerbsarbeitsangebot nimmt zu, je niedriger der Lohnsatz des Individuums ist. In einem System mit Grundeinkommen besteht kein implizierter Arbeitszwang, unabhängig davon wie niedrig der Lohnsatz des Individuums ist.

Um zu bestimmen, wie sich das Grundeinkommen auf das Erwerbsarbeitsangebot auswirkt, beziehungsweise welche Faktoren für eine Veränderung des Erwerbsarbeitsangebots ausschlaggebend wären, ist eine genauere Untersuchung der Präferenzen notwendig. Die Neoklassik erweist sich dafür als ungeeignetes Instrument. Abgesehen vom Erwerbseinkommen sind die meisten für das Erwerbsarbeitsangebot ausschlaggebenden Größen nur bedingt formal modellierbar und eine statistische Überprüfung der Auswirkungen

des Grundeinkommens auf das Erwerbsarbeitsangebot ist mangels Daten unmöglich.

Als Ausweg bleibt die Untersuchung der Erkenntnisse der Organisationspsychologie und der Soziologie in Kapitel 4. Dort wird näher darauf eingegangen, welche Funktionen Arbeit für den/die Einzelne/n erfüllen kann, was zu Arbeitszufriedenheit beziehungsweise Arbeitsunzufriedenheit führt und was folglich eine freie Entscheidung für oder gegen das Anbieten von Erwerbsarbeit (also die Präferenzen eines Individuums) ausmacht. Dazu werden Anthony Giddens Aspekte von Arbeit (vgl. 4.2) aus dem Forschungsbereich der Soziologie, sowie aus der Organisationspsychologie das Modell der Bedürfnispyramide von Abraham Maslow (vgl. 4.3.2), die ERG-Theorie von Clayton Alderfer (vgl. 4.3.3) und Frederick Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie (vgl. 4.3.4) herangezogen.

In Kapitel 5 werden die Theorien aus Kapitel 4 auf drei exemplarisch ausgewählte Branchen, nämlich das Beherbergungs- und Gaststättewesen (vgl. 5.2), die Call Center-Branche (vgl. 5.3) und die Kreativarbeiten in der Multimedia- und IT-Branche (vgl. 5.4) angewandt. Es wird überprüft, wie es in diesen Branchen um die Befriedigung der Bedürfnisse von Erwerbsarbeitern/innen bestellt ist, und wie sich daher das Erwerbsarbeitsangebot durch die Einführung eines Grundeinkommens ändern würde.

Zwar können die Befürchtungen einiger Kritiker/innen, niemand würde in einem System mit Grundeinkommen Erwerbsarbeit anbieten, für die untersuchten Branchen widerlegt werden. Dennoch ist im Beherbergungs- und Gaststättewesen und in der Call Center-Branche mit einem Arbeitskräfterrückgang zu rechnen. Für Kreativarbeiten in der Multimedia- und IT-Branche ist hingegen sogar eine Steigerung des Arbeitskräfteangebots zu erwarten.

Schließlich werden in Kapitel 6 Maßnahmen vorgestellt, um dem Erwerbsarbeitskräfterrückgang entgegenzuwirken, und Konzepte skizziert, wie eine Gesellschaft mit reduziertem Erwerbsarbeitskräfteangebot existieren kann, ohne Wohlstandsverluste in Kauf nehmen zu müssen.

B. Abstract

Basic income is a concept which guarantees periodical payments to every member of a society without any requirements. The amount of payment would be high enough to ensure participation in basal social life.

In this master thesis it is tested, if the concept of basic income is incentive compatible with a societies needs of gainful labour supply. A periodical payment is inevitable for buying goods and services of every day requirements. In conventional social systems this income usually is from labour. Detractors of the basic income model extinguish, that willingness to work and therefore also labour supply will fall, if this implicit necessity of paid work falls. If labour supply dropped below a critical value, the provision of important goods and services and the societie's welfare would be in danger.

It is obvious that this possible decline in labour supply would not be the same for all occupations. Finding the differences between occupations regarding this matter is also an aim of this paper.

Chapter 3 contains a neoclassic approach to these questions. Therefore the consumption-leisure-decision of an employable individual is modelled. Leisure and consumption are both goods. But consumption exceeding the initial set of resources is only possible if the individual surrenders some leisure time, which is equivalent to labour activity.

Vital consumption of an individual is modelled by introducing a minimum level of consumption to the model. The results show that individuals that do not have any labour independent income available or rather whose labour independent income is too small, are forced to supply a certain amount of labour to the market in conventional social systems. Otherwise they could not afford the minimum level of consumption. The required amount of labour supply rises, the lower the individual's wage is. A system with basic income does not have an implicit restraint to work, no matter how low wages are.

To check what influence basic income has on labour supply, or rather which factors are responsible for a change in labour supply, a more accurate analysis of preferences is inevitable. Neoclassic analysis proves to be an improper tool for that aim. Apart from labour income, most parameters that are in charge of labour supply are hardly suitable to model them formally. Besides, a statistic analysis is impossible for lack of data.

The chosen solution is a research of organisational psychological and sociologic knowledge in chapter 4. In this chapter I will further investigate what roles work may play for an individual. It is analysed, which criteria lead to satisfaction respectively to dissatisfaction with a certain work. Consequently what is accountable for a free decision pro or contra labour supply (in other words what is accountable for the preferences of an individual). To do that, Anthony Giddens' aspects of labour (cp. 4.2) from sociologies area of research, as well as Abraham Maslow's hierarchy of needs (cp. 4.3.2), the ERG

theory stated by Clayton Alderfer (cp. 4.3.3) and Frederick Herzberg's two factor theory (cp. 4.3.4) are consulted.

In chapter 5 the theories introduced in chapter 4 are compared to three exemplarily chosen lines of business: Namely to accommodation and restaurant business (cp. 5.2), to call centre business (cp. 5.3) and to creative works in multimedia and IT-business (cp. 5.4). It is tested, if and how these businesses are able to satisfy the requirements of their employees, and therefore how labour supply would react on introducing basic income in these businesses.

Although some detractors fear, that nobody would work in a system with basic income, this can be rebutted at least for those reviewed businesses. However accommodation and restaurant business as well as call centre business have to expect a decrease in labour supply. On the contrary, for creative works in multimedia and IT-business one can expect an increase in labour supply.

Finally, in chapter 6, on the one hand concepts are presented, which can counteract the decreasing labour supply and on the other hand schemes are outlined how a society with reduced labour supply can exist, without having to take losses in welfare of society.

C. Lebenslauf

Persönliche Daten

Name Marcel Jira
Geburtsdatum und -ort 23.03.1983 in Wien

Schulische Bildung

September 1989–Juli 1993 Volksschule Wittelsbachstraße 6, 1020 Wien
September 1993–Juni 2001 Realgymnasium Radetzkystraße 2a, 1030 Wien
Abschluss: Matura am 15.06.2001

Hochschulbildung

Oktober 2002–Februar 2003 Studium der Volkswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien
Februar 2003–November 2008 Studium der Volkswirtschaft an der Universität Wien

Sonstiges

Juni 2005–Mai 2007 Mitglied der Studienvertretung Volkswirtschaft
März 2008–Juni 2008 Tutor der Lehrveranstaltung „Grundlagen der Volkswirtschaftslehre“ an der Technischen Universität Wien

D. Danksagung

Bei folgenden Personen und Organisationen möchte ich mich dafür bedanken, dass sie mich beim Verfassen dieser Diplomarbeit unterstützt haben.

- der Arbeiterkammer Oberösterreich und dem Institute for Social Research and Analysis SORA, im Speziellen Tina Brunauer und Christina Kien
- Elisabeth Denscher
- Thomas Denscher
- Mag. Rainer Eppel
- der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt FORBA
- Julia Gruber
- ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Luise Gubitzer
- Dr. Paul Jiménez
- MMag.^a Hermine Jira
- Dr. Mag. Reinhardt Lobe
- den Usern/innen des L^AT_EX-Forums von mrunix.de
- Dr. Julien Prat
- ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Peter Rosner
- ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Wolfgang Weigel
- work@IT, im Speziellen Nicholas Hauser

Literaturverzeichnis

1. <https://www.grundeinkommen.de/die-idee> – Zugriff am 11.11.2008
2. <http://www.archiv-grundeinkommen.de/apfc/alaska-apfc.htm> – Zugriff am 11.11.2008
3. http://www.motivatoren.de/Frederick_Herzberg.htm – Zugriff am 11.11.2008
4. <http://www.greatplacetowork.com/best/list-eu-2008.htm> – Zugriff am 11.11.2008
5. <http://no2google.wordpress.com> – Zugriff am 11.11.2008
6. <http://futurezone.orf.at/it/stories/91459/> – Zugriff am 11.11.2008
7. <http://www.heise.de/newsticker/meldung/108800> – Zugriff am 11.11.2008
8. <http://www.heise.de/newsticker/meldung/40963> – Zugriff am 11.11.2008
9. Arbeitsmarktstatistik - Jahresergebnisse 2006. http://www.statistik.at/web_de/static/arbeitsmarktstatistik_-_jahresergebnisse_2006_schnellbericht_020552.pdf – Zugriff am 11.11.2008
10. Elberfelder Bibel. R. Brockhaus Verlag Wuppertal and Christliche Verlagsgesellschaft Dillenburg, 2007, ISBN 978-3-417-25923-0
11. **Aspöck, Heide:** Sexuelle Belästigung der Arbeitnehmerinnen in Serviceberufen Wiener Restaurantbetriebe von Seiten der Gäste. April 2008
12. **Baumann, Tanja:** Belastungen am Arbeitsplatz. September 2002
13. **Beigewum:** Kapitel 2: "Geschlechtergerechte Budgets: Ansätze für das österreichische Budget". In Frauen Macht Budgets. Mandelbaumverlag, 2002
14. **Blanchard, Olivier:** Makroökonomie. 4. Auflage. Pearson Studium, 2006, ISBN 3827372097
15. **Borjas, George J.:** Labor Economics. McGraw-Hill Book Co.-Singapore, 1996, ISBN 0-07-114066-2
16. **Clausen, Lars:** Produktive Arbeit, destruktive Arbeit. Walter de Gruyter, 1988, ISBN 3-11-011814-9

17. **Csenar, Roland:** Die Call Center Fabrik. Juli 2007
18. **Cwieka, Monika:** Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit im Call Center. Oktober 2005
19. **Eichmann, Hubert et al.:** Branchenanalysen zu Arbeit und Beschäftigung in Wiener Creative Industries. In Nachhaltige Arbeit und Beschäftigung in Wiener Creative Industries. Band 1, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, 2005a <http://www.forba.at/kreativbranchen-wien/> – Zugriff am 11.11.2008
20. **Eichmann, Hubert et al.:** Kunst/Dienst/Leistung. In Nachhaltige Arbeit und Beschäftigung in Wiener Creative Industries. Band 4, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, 2005b <http://www.forba.at/kreativbranchen-wien/> – Zugriff am 11.11.2008
21. **Füllsack, Manfred:** Leben ohne zu arbeiten? Zur Sozialtheorie des Grundeinkommens. AVINUS Verlag, 2002, ISBN 3-930064-07-3
22. **Friedman, Milton:** Kapitalismus und Freiheit. 1962 <http://www.archiv-grundeinkommen.de/friedman/kap12.htm> – Zugriff am 11.11.2008
23. **Giddens, Anthony:** Soziologie. 4. Auflage. Nausner & Nausner, 1999, ISBN 3-901 402-22-5
24. **Heckhausen, Heinz/Heckhausen, Jutta:** Motivation und Handeln. 3. Auflage. Springer Medizin Verlag Heidelberg, 2006, ISBN 3-540-25461-7
25. **Jahoda, Marie/Lazarsfeld, Paul F./Zeisel, Hans:** Die Arbeitslosen von Marienthal. 18. Auflage. Suhrkamp Verlag, 1975, ISBN 3-518-10769-0
26. **Krätke, Michael:** Neoklassik als Weltreligion? In Die Illusion der neuen Freiheit. Offizin Verlag, 1999
27. **Kruse, Jan Peter:** Das ABC des Call Center Managements. Dr. Th. Gabler-Verlag, 1998
28. **Lafargue, Paul:** Das Recht auf Faulheit. 1883 <http://www.wildcat-www.de/material/m0031afa.htm> – Zugriff am 11.11.2008
29. **Latniak, Erich/Gerlmaier, Anja:** Zwischen Innovation und alltäglichem Kleinkrieg. IAT-Report 2006, Nr. 4
30. **Malewitsch, Kasimir Sewerinowitsch:** Die Faulheit als tatsächliche Wahrheit der Menschheit. 1921 <http://www.diss.sense.uni-konstanz.de/nichtstun/malevich.htm> – Zugriff am 11.11.2008
31. **Marx, Karl:** Das Kapital. Band 1, 1867
32. **Maslow, Abraham:** Motivation and personality. Harper & Row, 1954

33. **Morus, Thomas:** Utopia. 1516 <http://www.zeno.org/Philosophie/M/Morus,+Thomas/Utopia> – Zugriff am 11.11.2008
34. **Roesler, Jörg:** Der „historische Lohn“. UTOPIEKreativ, Jänner 2008 peter.fleissner.org/Transform/Grundeinkommen_in_Kuba.pdf – Zugriff am 11.11.2008
35. **Schönauer, Annika:** Qualität der Arbeit in Callcentern. FORBA Forschungsbericht, 2005, Nr. 5 <http://www.forba.at/data/downloads/file/142-FB%205-2005.pdf> – Zugriff am 11.11.2008
36. **Varian, Hal R.:** Microeconomic Analysis. 3. Auflage. W. W. Norton & Company, 1992, ISBN 978-0393957358
37. **Vogt, Marion:** Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe. Verkehr und Infrastruktur, 2004, Nr. 19 http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d10/Verkehr_und_Infrastruktur_19.pdf – Zugriff am 11.11.2008, ISBN 3-7063-0256-X
38. **Weinert, Ansfried B.:** Organisationspsychologie. 4. Auflage. Psychologie Verlags Union, Weinheim, 1998, ISBN 3-621-27399-9
39. **Zilian, Hans Georg:** Wo ein Wille ist, ist auch ein Werk. 1990