

KONTRASTE

Nummer 7, August / September 2004

**PRESSE- UND
INFORMATIONSDIENST
FÜR SOZIALPOLITIK**

ARBEITSZEIT

Lohndumping schafft keine Stellen	3
Arbeitszeitverlängerung: die falsche Strategie	4
Länger, kürzer oder doch flexibler arbeiten?	6
Arbeitszeit und Wettbewerbsfähigkeit	10
Arbeitszeitflexibilisierung in der deutschen Automobilindustrie	11
Flexible Arbeitszeitkonten: ein Angebot mit Tücken	15
Unbezahlte Mehrarbeit aus Angst um den Arbeitsplatz	17
Beschäftigte in der IT-Branche wollen ihre Arbeitszeit eingrenzen	18
Diskussion um 35-Stunden-Woche in Frankreich	22
Vollzeitjobs im Handel werden seltener	24
Qualifizierte Teilzeitarbeit - ein Widerspruch?	25

SPEKTRUM

Wie sich die Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen auf die Beschäftigungsverhältnisse auswirkt	28
Arbeitslosigkeit kann jeden treffen	32

VERANSTALTUNGEN	33
------------------------------	----

Liebe Leserin, lieber Leser!

Sie werden es bereits bemerkt haben: Die Arbeitszeitdiskussion geht derzeit in die verkehrte Richtung. Während angesichts konstant hoher Arbeitslosenzahlen eher über eine Arbeitszeitverkürzung (mit/ohne/teilweisem Lohnausgleich) nachgedacht werden sollte, reden vor allem Proponenten der Industrie neuerdings einer Arbeitszeitverlängerung das Wort. Die Debatte wurde aus Deutschland importiert. Dort drohten Konzerne – zuerst Siemens, dann auch andere – Produktionen in die neuen EU-Staaten auszulagern, falls die Belegschaft keiner Arbeitszeitverlängerung zustimmt. Nachdem man mit dieser Strategie erste Erfolge verzeichnen konnte, traten sogleich PolitikerInnen und ÖkonomInnen auf den Plan, die sich für eine generelle Arbeitszeitverlängerung stark machten. Während die einen – zum Beispiel Hans Werner Sinn vom IFO-Institut – eine 42-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich fordern, halten andere – etwa Klaus Zimmermann vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) – sogar die „vorübergehende Einführung der 50-Stunden-Woche“ für sinnvoll, wenn dadurch „Arbeitsplätze erhalten würden“ (derStandard.at, 7.7.04).

Längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich sind die elegantere Variante einer Lohnkürzung. Dadurch sollen die erzeugten Produkte billiger werden, was deren Absatzchancen erhöht. Aufgrund der erhöhten Nachfrage wird in der Folge mehr produziert, dies wirkt sich positiv auf die Beschäftigung aus - so in etwa lautet das Kalkül der BefürworterInnen längerer Arbeitszeiten. KritikerInnen melden indes Zweifel an, ob diese Annahmen auch wirklich zutreffen. Denn zum einen ist nicht garantiert, dass die Kostenreduktion in vollem Umfang an die KonsumentInnen weitergegeben wird, zum anderen ist ungewiss, ob die KundInnen dann auch entsprechend mehr konsumieren. Da durch eine Arbeitszeitverlängerung Freizeit- und Nebenerwerbsmöglichkeiten gekürzt werden, dürfte dadurch Helmut Kramer vom WIFO zufolge der private Konsum eher zurückgehen.

Dass sich die Exportchancen infolge einer Arbeitszeitverlängerung vergrößern, ist gleichfalls nicht gesichert, da andere Länder, so Hartmut Seifert von der Hans-Böckler-Stiftung, einer derartigen Arbeitskosten-

reduktion nicht tatenlos zusehen werden. Der „Export“ der deutschen Arbeitszeitdiskussion nach Österreich, Frankreich oder in die Niederlande kann als erstes Anzeichen dafür genommen werden, dass in Europa eine Art „Lohn- und Arbeitszeitdumping“ droht – mit gravierenden Konsequenzen: Die Kaufkraft würde überall zurückgehen, deflationäre Tendenzen wären die Folge, warnt der deutsche Ökonom Peter Bofinger. Er verweist auf Japan, wo eine Politik der Lohnsenkung eine Deflation ausgelöst habe, „aus der das Land bis heute nicht wieder herausgekommen“ sei (derStandard.at, ebd.).

Diese Gefahr wird offenbar teilweise auch auf ArbeitgeberInnenseite erkannt. So spricht sich Wirtschaftskammerpräsident Christoph Leitl nicht für eine generelle Arbeitszeitverlängerung aus, wohl aber für „größtmögliche Flexibilität“ bei der betrieblichen Gestaltung der Arbeitszeit (Kammernachrichten, 23.7.04). Dadurch würden Maschinenstillstandszeiten verringert und somit gleichfalls Produktionskosten reduziert. Auch würden Überstundenzuschläge wegfallen. GewerkschaftsvertreterInnen verweisen darauf, dass es in Österreich bereits ein hohes Maß an Arbeitszeitflexibilität gebe, zeigen sich aber gesprächsbereit, sofern sich durch eine weitere Flexibilisierung auch für ArbeitnehmerInnen Vorteile ergäben. Neben „klaren Zeitzuschlagsregeln“ für jede geleistete Extrastunde fordert der Leiter der ÖGB-Sozialpolitik, Bernhard Achitz, vor allem eine „klar geregelte Mitsprachemöglichkeit der Arbeitnehmer bei der Einteilung von Arbeits- und Freizeit“. Nur so könne „Arbeit auf Abruf“ verhindert und gewährleistet werden, dass Beschäftigte zusammenhängende Freizeitblöcke konsumieren können (ORF ON, 6.7.04). Denn auch Flexibilität hat ihre Grenzen: Richtet man die Arbeitszeit ausschließlich nach betrieblichen Erfordernissen aus, hat dies sehr negative Folgewirkungen für den soziale Zusammenhalt; etwa wenn sich Familienmitglieder oder FreundInnen kaum noch sehen, weil sie jeweils zu verschiedenen Zeiten beruflich „im Einsatz“ sind – ein Aspekt, der bei der Diskussion stets mitbedacht werden sollte, meint

Ihre
KONTRASTE-Redaktion

Lohndumping schafft keine Stellen

Die mit Wettbewerbsargumenten begründeten Forderungen nach längeren Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich sind vordergründig und führen beschäftigungspolitisch in die Irre. Denn legt man die Dauer der Wochenarbeitszeit als Indikator für internationale Wettbewerbsfähigkeit zugrunde, dann liegt Deutschland mit 40,9 Stunden für Vollzeitbeschäftigte deutlich über dem EU-Durchschnitt von 39,1 Stunden.¹ Die Diskussion hätte sich erledigt.

Den Befürwortern einer Zeitenwende geht es im Prinzip um drastische Lohnsenkungen. Die Arbeitszeit dient lediglich als Vehikel, um die Arbeitskosten in einem Ausmaß senken zu können, das der direkte Weg über den Nominallohn aus sozialen Gründen kaum zulässt. Dreht man wie bei zwei Siemens-Betrieben die Uhr um fünf Stunden von 35 auf 40 Stunden zurück, ohne die Einkommen zu ändern, dann kommt dies einer Kürzung des Stundenlohns um gut 14 Prozent gleich. Würde man dagegen bei konstanter Arbeitszeit den Lohn in gleichem Umfang senken, würde ein Teil der unteren Einkommensgruppen in die Sozialhilfe abgedrängt, den öffentlichen Kassen würden zusätzliche Ausgaben aufgebürdet und heftigere soziale Turbulenzen wären einzukalkulieren. Insofern entbehrt der Vorschlag unbezahlter Mehrarbeit nicht einer gewissen Raffinesse. Gleichwohl ist er beschäftigungspolitisch untauglich. Was für einzelne Betriebe unter bestimmten Bedingungen vertretbar erscheinen mag, lässt sich wegen völlig anderer Wirkungsmechanismen nicht auf die Gesamtwirtschaft übertragen.

Als Modell untauglich

Als gesamtwirtschaftliche Strategie schafft unbezahlte Mehrarbeit keine zusätzlichen Einstellungen, das Gegenteil ist zu erwarten. Die Befürworter verlängerter Arbeitszeiten setzen auf einen reibungslos funktionierenden Mechanismus, dass nachdem die Lohnstückkosten gesunken sind, die Preise fallen, dadurch der Reallohn steigt und schließlich die gesamtwirtschaftliche Nachfrage anzieht. Fünf Stunden länger arbeiten er-

möglicht gut 14 Prozent mehr Güter und Dienstleistungen und einen entsprechenden Beschäftigungsschub. Diese der mikroökonomischen Modellwelt entlehnte Formel wird aber in der ökonomischen Wirklichkeit nicht aufgehen. Eine auf einzelnen Märkten eingeschränkte Preiskonkurrenz lässt es äußerst fraglich erscheinen, ob die Unternehmen die Kostenentlastungen tatsächlich unmittelbar und im Umfang der Kostensenkung an die Kunden weitergeben. Selbst bei entsprechenden Preissenkungen verbleibt eine Nachfrageglücke beim privaten Verbrauch auch dann, wenn die Konsumenten sofort das Portemonnaie zücken und in ungeahnte Kauflust verfallen. Warum sollten die Verbraucher bei steigendem Realeinkommen von ihren bisherigen Spargewohnheiten abweichen und die gewonnene Kaufkraft vollständig in vermehrte Nachfrage umsetzen? Wahrscheinlicher erscheint, dass sie weiterhin einen Teil auf die hohe Kante legen. Angesichts der Unsicherheiten in der sozialpolitischen Reformdiskussion sowie der geforderten stärkeren Eigenvorsorge könnte es sogar sein, dass sie ihre Sparquote erhöhen.

Export im Wettbewerb

Alle Hoffnungen ruhen somit auf dem Export. Ohne dessen starke Position wäre die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre ohnehin wesentlich miserabler verlaufen. Unbezahlte Mehrarbeit in der angestrebten Größenordnung von fünf Stunden oder gut 14 Prozent würde die internationale preisliche Wettbewerbssituation immens stärken. Naiv wäre jedoch anzunehmen, vor allem das europäische Ausland, das mehr als die Hälfte der deutschen Exporte aufnimmt, würde tatenlos einer derartigen Senkung der Arbeitskosten zusehen. Der im vergangenen Jahr in den Niederlanden vereinbarte zweijährige Lohnstopp war ein erstes Warnsignal, dass es in Europa zu einer Art Lohn- oder Arbeitszeitdumping kommen könnte. Die Spirale dreht sich bereits weiter. In den Niederlanden sowie in Frankreich drängen die Arbeitgeberverbände längst darauf, auch dort die im Vergleich zu Deutschland kürzeren Arbeitszeiten wieder anzuheben. Sollte sich der Arbeits-

1 Anm. d. Red.: In Österreich beträgt die wöchentliche Arbeitszeit inklusive Überstunden 41,5 Stunden (vgl. Salzburger Nachrichten, 29.6.2004, S. 13). Die heimischen Arbeitskosten liegen mit 23,60 Euro pro Stunde etwas unter denjenigen in Deutschland (26,34 Euro pro Stunde; vgl. Der Standard, 25./27.6.2004, S. 25).

kostenwettbewerb verschärfen, dürfte keiner die beschäftigungspolitische Bühne als Sieger verlassen.

Trifft aber die durch verlängerte Arbeitszeiten ausgeweitete Produktion nicht oder nur teilweise auf eine entsprechend expandierende Gesamtnachfrage, sind entweder Entlassungen oder Arbeitszeitverkürzungen unausweichlich. Unbezahlte Mehrarbeit würde zu der beschäftigungspolitisch geradezu absurden Situation führen, dass ein schrumpfender Teil der Beschäftigten bei unverändertem Einkommen länger als zuvor arbeiten müsste, weniger Zeit für Familie, Ehrenamt oder andere außerbetriebliche Aktivitäten hätte, während ein anderer Teil arbeitslos würde. Ein solche Umverteilung der Arbeit auf weniger Schultern würde zusätzliche Aufwendungen bei der Arbeitslosenversicherung verur-

sachen und letztlich die Lohnnebenkosten steigern. Cui bono? Beschäftigungspolitisch Erfolg versprechend ist vielmehr eine Lohn- und Arbeitszeitpolitik, die die bestehenden Verteilungsspielräume ausschöpft und so Impulse für eine ausbalancierte Entwicklung von Konsum und Investitionen gibt.

Hartmut Seifert

Der Beitrag erschien ursprünglich in der Frankfurter Rundschau vom 8.7.2004 und ist zudem auf der Homepage der Hans Böckler Stiftung abrufbar (www.boeckler.de). Nachdruck mit freundlicher Genehmigung des Autors.

Arbeitszeitverlängerung: die falsche Strategie

Obwohl einer Verlängerung der Arbeitszeit für einzelne Betriebe temporär Vorteile bringen kann, sind die gesamtwirtschaftlichen Effekte einer generellen Arbeitszeitverlängerung höchst problematisch. Warum das so ist, begründet WIFO-Chef Helmut Kramer in einer Stellungnahme zur aktuellen Arbeitszeit-Debatte.

Die öffentliche Diskussion über Vor- und Nachteile einer Arbeitszeitverlängerung hat von Deutschland auf Österreich übergegriffen. WIFO-Chef Helmut Kramer kritisiert, dass die mediale Diskussion der Komplexität der Fragestellung nicht gerecht wird und Stellungnahmen von Wirtschaftsforschern stark verkürzt wiedergegeben wurden. Da die Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Österreich in jüngster Zeit größer geworden sind, hält es Kramer grundsätzlich für positiv, dass alle wichtigen Standortvor- und -nachteile diskutiert werden und eine wirtschaftspolitische Strategie darauf gestützt wird. Denn Österreich könne nicht mehr nur als Produktionsstandort verstanden werden, sondern sei in hohem Maße genötigt, als „Qualitätsführer, Impuls- und Technologiegeber“ aufzutreten.

Lohnkürzung

Die derzeit diskutierte Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich bedeutet für die Beschäftigten allerdings eine Lohnkürzung je Zeiteinheit (Stunde, Monat) – besonders dann, wenn Überstundenzuschläge eingespart werden. Für den Betrieb kann sie eine Senkung der Lohnstückkosten, die einer ihrer Wettbewerbspara-

meter sind, mit sich bringen – dies dann, wenn die Stundenproduktivität dabei unverändert bliebe und wenn sich die Fixkosten der installierten Anlagen sich besser verteilen lassen. Dies könne für die aktuelle Wettbewerbssituation eines Unternehmens eine attraktive Vision sein. Kramer lehnt daher eine Verlängerung der Arbeitszeit „in begründeten Einzelfällen ... auf betrieblicher Ebene und temporär als vorläufige Lösung akuter Probleme“ nicht von vornherein ab.

Die Effekte einer gesamtwirtschaftlichen Strategie in Richtung auf Arbeitszeitverlängerung ergeben sich allerdings nicht aus der Addition solcher betrieblicher Vorteile. Sie müssen eine Reihe von Gegebenheiten berücksichtigen: die Effekte auf die in- und ausländische Nachfrage, die generelle und strukturelle Arbeitsmarktsituation sowie die Arbeitskosten an alternativen Produktionsstandorten im Ausland.

Bei relativ hoher Arbeitslosigkeit ist kaum anzunehmen, dass die Wochenarbeitszeitverlängerung unmittelbar zur Aufnahme von zusätzlichen Beschäftigten führt, weil die schon Beschäftigten der Erhaltung ihres Nominaleinkommens in den meisten Fällen den Vorzug

geben und tatsächlich die längere Arbeitszeit hinnehmen werden. Auch wenn die Nominaleinkommen der Beschäftigten unverändert bleiben, weil sie sich nicht durch neue Teilzeitbeschäftigte ersetzen lassen, und selbst wenn Überstundenentgelte nicht gekürzt würden, würden Freizeit und Nebenerwerbsmöglichkeiten gekürzt. Das könnte die Haushaltseinkommen und/oder den Freizeitkonsum dämpfen.

Eine volkswirtschaftliche Steigerung der Beschäftigung könnte von einer verbesserten internationalen Wettbewerbsfähigkeit wegen gesenkter Arbeitsstückkosten erwartet werden. Der Standort Österreich, insbesondere der Industriestandort, steht, so Kramer, tatsächlich unter starkem Arbeitskostendruck neuer Standorte in Osteuropa und in Asien. Deren Lohnkostenvorteile sind jedoch überwiegend von einer Größenordnung, welche die höchstens denkbaren Produktionskostenvorteile aus einer Arbeitszeitverlängerung bei weitem übersteigt. Von der Lohntangente und der erzielten Arbeitsproduktivität her haben Standorte in den neuen Mitgliedsländern der EU vielfach einen Arbeitsstückkostenvorteil von 20 bis 50 Prozent gegenüber Österreich, ostasiatische Länder teilweise noch bedeutend mehr. Demnach fällt eine Lohnstückkostensenkung in Österreich in der Größenordnung von rund einem Prozent als entscheidende Standortvariable im Vergleich zu anderen Kosten- und Leistungsfaktoren des Standortes vergleichsweise wenig ins Gewicht.

Deutsche Diskussion nicht ohne weiteres auf Österreich übertragbar

Die Stundenlöhne in der Sachgüterproduktion liegen in Österreich um knapp 20 Prozent unter jenen in Deutschland, das zusammen mit Dänemark die Spitzenposition in der EU einnimmt. Infolge höherer Produktivitätszuwächse und mäßiger Lohnabschlüsse konnte die österreichische Industrie ihren Lohnstückkostenvorsprung gegenüber Deutschland auch in den letzten Jahren ausbauen, zwischen 1999 und 2004 um rund vier Prozent. Insofern ist die deutsche Diskussion nicht ohne weiteres auf Österreich zu übertragen.

Eine generelle Strategie der Lohnsenkung hält Kramer angesichts dieser globalen Umgebung für aussichtslos und lehnt sie deshalb ab, weil sie bedenkliche wirtschaftliche und soziale Rückschläge mit sich bringen

würde. Professor Kramer empfiehlt stattdessen eine andere Strategie zur Erhaltung von Standort und Wohlstand, nämlich eine, die auf „Innovation auf allen Ebenen“ gerichtet ist: Nicht „mehr“ vom Gleichen und auch nicht das Gleiche zu geringeren Kosten zu produzieren, sind die Prioritäten dieser strategischen Ausrichtung, sondern „neu“ zu produzieren und zu vermarkten. Die wirtschaftspolitische Strategie sollte sich daher vorrangig auf die Optimierung der Aus- und Weiterbildung sowie des Forschungssystems stützen. Dass unnötige Kosten jederzeit zu überprüfen sind, ist für Kramer eine zwar notwendige, aber keine hinreichende Bedingung der Wettbewerbsfähigkeit.

Die Flexibilität des Arbeitsmarktes ist in Österreich deutlich höher als in Deutschland. Dennoch sieht Kramer hierzulande Handlungsbedarf bei der Entwicklung innovativerer Arbeitszeitmodelle. Für ihn ist die dahingehende „Zurückhaltung auf kollektivvertraglicher Ebene trotz der offensichtlichen Vorteile sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern in Österreich nach wie vor auffallend“. Auf betrieblicher Ebene werden Vereinbarungen hingegen – auch abseits des Gesetzes – aus beiderseitigem Interesse durchaus öfters realisiert. Den Betrieben geht es dabei vor allem um die Reaktion auf starke Auslastungsschwankungen und um die Möglichkeit, Fixkosten durch eine verbesserte Kapazitätsauslastung zu senken. Wenn auf diese Weise die Produktionskosten gesenkt und die Wertschöpfung ohne Lohneinbußen gesteigert werden können, hält dies Professor Kramer für „volkswirtschaftlich wünschenswert, unabhängig von der sekundären Frage, wie ein Lohn- oder Zeitausgleich für die erhöhte Bereitschaft zu Flexibilität vereinbart wird“.

Quelle: Helmut Kramer: Zur Debatte über eine Arbeitszeitverlängerung; WIFO online, 29. Juni 2004

Webtipp

Die große Zahl von Weiterbildungsangeboten ist für viele verwirrend. Eine Website des Bildungsministeriums ermöglicht nun einen Vergleich der Angebote. Die Website stellt Kriterien vor, anhand derer sich passende Kurse herausfiltern lassen:

www.checklist-weiterbildung.at

Länger, kürzer oder doch flexibler arbeiten?

Anmerkungen zur aktuellen Arbeitszeitdiskussion vor historischem Hintergrund

Time is money – Zeit ist Geld. Oder auch: Arbeitszeit ist Lohn. In der von Benjamin Franklin geprägten sprichwörtlichen Formel ist das moderne Verständnis von Arbeitszeit auf einen simplen Nenner reduziert. In der Diskussion um die Arbeitszeit und deren Regelung wechseln über einen längeren Zeitraum betrachtet Hauptakteure, Hauptargumente, Sichtweisen. Arbeitszeit gegen oder mit Lohnausgleich verkürzen, oder doch verlängern? Wenn wir gemäß der simplen Formel Zeit gegen Geld nun der aktuellen Diskussion zur Arbeitszeit folgen, erhitzt sich die Frage an den Pro- und Contra-Argumenten hinsichtlich einer Verlängerung der wöchentlichen Regelarbeitszeit. Bedeutet dann eine um 1,5 Stunden verlängerte Regelarbeitszeit tatsächlich äquivalent mehr Lohn? Bedeutet die Ausdehnung der wöchentlichen Arbeitszeit tatsächlich höhere Produktivität? Die genannte simple Formel wird brüchig, obgleich sie dem Bedürfnis nach ebenso simplen – vermeintlich rationalen – Gleichungen im wirtschaftlichen Tagesgeschäft genügen mag. Sie resultiert jedoch aus einem etwas zu sehr vereinfachten Bild des produktiven Menschen. (Als würden Menschen immerzu und allorts ausschließlich danach trachten, ihre Zeit mit produktiven Tätigkeiten zu verbringen. Abgesehen auch davon, dass Menschen nicht grenzenlos produktiv sein können, da Tätigsein erschöpft, und dass manche Tätigkeiten und Produktivitäten ein Erholtsein geradezu voraussetzen.)

Dieses Bild des produktiven Menschen, welches sich heutzutage über weite Teile unseres Lebens- und Arbeitsverständnisses legt, galt als zentrale Erziehungsmaxime der protestantisch-kapitalistischen Arbeitsethik. Die Zeit in Arbeit steht nach dieser Maxime synonym für eine ausgefüllte, sinnvolle, vorbildhafte Lebensführung und wird zum Gradmesser persönlicher Wertorientierungen. So lange historisch gesehen Arbeit verrichtet und Geschäfte getätigt werden, Arbeit gegen Geld getauscht wird, ist zugleich die produktive und effiziente Nutzung der Arbeitszeit thematisiert. Je nach Interessenlage ist exklusives Ziel einer solcherart zweckrational orientierten Arbeitszeit bzw. des Tauschgeschäfts „Arbeit gegen Lohn“ dann auf der einen Seite viel Arbeit gegen wenig Lohn, auf der anderen Seite

wenig Arbeit gegen viel Lohn. Damit liegen wiederum Gleichungen vor, die die realen Verhältnisse, wie Produktivität und Effizienz von Arbeitszeit zustande kommen, kaum abzubilden vermögen.

Die Betrachtung der Entwicklung der Arbeitszeit als auch der Diskussion um die Arbeitszeit macht so einiges sichtbarer – und die aktuelle Diskussion um die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit besser verortbar. Bis ins Mittelalter waren zeitliche wie auch arbeitszeitliche Strukturen allorts primär durch „Naturereignisse“ sowie den natürlichen Rhythmus des Jahres und des Sonnenlichts geprägt. Für den größten Teil der Bevölkerung gab das Tageslicht den Tagesablauf und die Möglichkeiten zur Arbeitsverrichtung vor. Obgleich eine Zeitmessung bekannt war, war diese erstens sehr ungenau und waren zweitens die erforderlichen Mittel für die meisten Menschen zu teuer, als dass zu damaliger Zeit der Arbeitstag von den Naturereignissen abgekoppelt und die Entlohnung im „stuntentgelt“ objektiviert hätte werden können. Der Lohn war ein Tageslohn, das Maß war der „lichte Tag“, es wurde nach Tagen bezahlt. Da der Tag unterschiedlich lang und damit das „Tagwerk“ unterschiedlich umfangreich ausfiel, führte die „Dauer“ des Arbeitstages bereits damals zu Auseinandersetzungen. Die ersten Verordnungen über den Beginn und Ende der Arbeit können wir in das Ende des 14. Jahrhunderts datieren, in den Beginn einer exakteren Zeitmessung und der „Zeitökonomisierung“.

Ökonomisierung der Zeit

In die historische Phase der „Ökonomisierung der Zeit“ fallen auch die Ursprünge der modernen sozialen und wirtschaftlichen Auseinandersetzungen über die Dauer der Arbeitszeit. Traditionell standen sich Interessen von Arbeitgebern/-innen und Arbeitnehmer/-innen gegenüber, deren Regelung heute wie damals konfrontative Diskussionen und Aktionen entfacht. Am Ende des 19. Jahrhunderts etwa war der Kampf um den Normalarbeitstag ein zentrales Thema der Arbeiterbewegung. Als „normal“ galten damals ein 12-Stunden-Tag und eine 6-Tage-Woche. Die „Normalarbeitszeit“ der „Grubenhunde“ im Kohleabbau in England, Preußen und der

österreichisch-ungarischen Monarchie von bis zu 16-Stunden-Arbeitstagen ist erst etwa 150 bis 200 Jahre her.

Bereits damals war ein Streitpunkt mit längerer Geschichte die Verteilung der Arbeit, also die Teilhabe am Arbeitsleben. Die Auseinandersetzungen führten zur Aushandlung und Einführung kollektiver und verbindlicher Regelungen in Industrie und Wirtschaft. So beruht die Regelung der modernen industriellen Arbeitszeiten, die für uns bzw. zumindest unsere Eltern der bekannte Standard sind, auf dem Washingtoner Abkommen von 1919 und der Konvention der ILO aus dem Jahre 1935. Im Washingtoner Abkommen wurde als Grundsatz der 8-Stunden-Tag und eine 48-Stunden-Woche festgelegt, in der Konvention der ILO dann die 40-Stunden-Woche.

Der in der Folge entwickelte „8-5-30-Arbeitsstandard“ – 8 Stunden pro Tag, 5 Tage die Woche, 30 Urlaubstage im Jahr – folgt einer bestimmten Idee der Aufteilung von Arbeit und Freizeit und Lebensführung, und kann auch als soziale Errungenschaft unserer Zeit gesehen werden. Die arbeitszeitlichen Standards drücken jeweils historische Vorstellungen und Möglichkeiten gesellschaftlicher Zeitarangements aus, sie bestimmen einen Gutteil unserer Lebensvollzüge. Arbeitszeit und arbeitszeitliche Standards als gesellschaftliches Zeitarangement mit jeweils dominierenden Zeitstrukturen können als zentrales Tauschsymbol der modernen Gesellschaft entworfen werden, als Wertäquivalent nicht nur zu Geld.

Zeit und Arbeitszeit stellen in der Verfügungsgewalt über Zeit ein Äquivalent für den gesellschaftlichen Status und die persönliche Handlungsautonomie dar. Wenn wir also die Diskussion um die Arbeitszeiten verfolgen, so wird klar, dass Sachprobleme – wie Machtfragen, Verteilungsfragen u.a. – als Zeitfragen umformuliert werden. Ein struktureller Konflikt wie jener der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen wird formalisiert und damit in einer scheinbar objektiven Größe verhandelbar.

Allgemeine für die Diskussion um die Arbeitszeit relevante Trends in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts können - wenngleich sicherlich nicht vollständig – wie folgt zusammengefasst werden:

- * Arbeitsproduktivität, Erwerbstätigenproduktivität und Stundenproduktivität steigen
- * kollektiv verfügbare und geleistete Arbeitsvolumina sinken
- * monatlich durchschnittliche Reallöhne steigen und die Bruttolöhne erhöhen sich relativ zu den geleisteten Arbeitsstunden überproportional
- * individuelle Arbeitsvolumina (Jahresarbeitszeit pro Erwerbstätigen) sinken
- * tarifvertraglich vereinbarte und individuell geleistete Arbeitszeiten driften auseinander
- * immer weniger Erwerbstätige arbeiten in so genannten „Normalarbeitszeiten“ und Sonderformen der Arbeitszeiten breiten sich aus
- * die Dauer der kollektiv vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeiten differiert national
- * die Zusammensetzung von Erwerbspotenzial, Erwerbsbeteiligung und Erwerbstätigenstruktur verändert sich (z.B. nach dem Geschlecht, dem Alter, Zunahme von Mehrfach-Beschäftigungsverhältnissen etc.)

Deutlich wird zugleich, dass die Dauer der effektiv geleisteten wöchentlichen und jährlichen Arbeitszeiten zusehends variiert und dass bisherige statistische Erfassungskonzepte die individuell geleisteten Arbeitsstunden immer schlechter abbilden und neue Erfassungs- und Berechnungsmodi erfordern. Deutlich wird schließlich auch, dass die einfache Gleichung von „Geld ist Zeit“ so simpel nicht sein kann, weder auf kollektiver noch auf betrieblicher noch auf individueller Ebene. Eine Gleichung funktioniert sicherlich nicht: dass eine Reduktion oder eine Ausdehnung der Arbeitszeiten linear zu mehr oder weniger Produktivität führt.

Themenwechsel

Wenn ich vor einem solchen Hintergrund die aktuelle Diskussion um die Vorstellungen zur – verlängerten – Dauer der Regelarbeitszeit in Österreich und Deutschland verfolge, dann fühle ich mich zurückversetzt. Zurückversetzt in die Zeit weit vor dem Themenwechsel in der Entwicklung der Arbeitszeitdiskussion, der sich in den 1980er und 1990er Jahren von der vorher dominierenden „Verkürzung“ hin zur „Flexibilisierung“ vollzog. Mit Beginn der 1980er Jahre wurde eine Arbeitszeitverkürzung seitens der Gewerkschaften als ein wesentlicher Schlüssel zur Bekämpfung der wach-

senden Arbeitslosigkeit gesehen. Dies führte zu einer entsprechenden Tarifpolitik und zu unterschiedlichen realen Ausprägungen: beispielsweise der Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit (kollektive Arbeitszeitverkürzung) oder auch zu einer weitgehenden Verbreitung der Teilzeitarbeit (individuelle Arbeitszeitverkürzung). In den effektiven individuellen Arbeitsstunden fanden dann allerdings auch Kompensationen statt, etwa in der Zunahme von Mehr- und Überstundenleistungen.

Die Frage der Arbeitszeitverkürzung war zudem immer verbunden mit der Frage des Lohnausgleichs – voller, teilweiser oder kein Ausgleich für die Reduktion der tariflichen Wochenarbeitsstunden. Eigenartig schon, wenn diese Frage derzeit im Kontrastgewand erscheint. Jedenfalls wandelte sich die Diskussion um die Arbeitszeit von der Verkürzung hin zur Flexibilisierung, was zu einer differenzierteren Betrachtung von Variationen von Arbeitszeitmodellen und jeweils spezifischen Anforderungen und Möglichkeiten führte. Des weiteren gewann der Betrieb als arbeitszeitpolitische Regelungsebene an Bedeutung. Die Komplexität der Ursache-Wirkungsketten arbeitszeitpolitischer Maßnahmen – der „Formel“ von Geld und Zeit – wurde zunehmend erkannt und die Interessen in den Verhandlungen differenzierten sich aus. Im Beschäftigungspluralismus kam es zu neuen Konstellationen auch in der Arbeitszeitfrage.

Nicht dass mich die Thematisierung von Arbeitszeit im Kontext von globaler Konkurrenz und Kostenfaktoren, von Wettbewerbsfähigkeit, von wirtschaftsraumübergreifendem Arbeitskräfteangebot, von unternehmerischen Standortentscheidungen vor dem Hintergrund der Abwanderung in Niedriglohnländer u.a. – womit zugleich einige der medial präsenten Begründungen für die Verlängerung der Arbeitszeiten genannt wären – verwundern würde. Arbeitszeiten stellen einen erheblichen gesellschaftlichen Handlungsraum dar, mit dessen Nutzung auf den materiellen und immateriellen Wohlstand Einfluss genommen werden kann.

Im Kollektiv geht es dabei um Fragen des Beschäftigungsniveaus, der Erwerbsbereitschaft und –beteiligung, des Standorts, der Konkurrenzfähigkeit, des Gesundheitsschutzes, des soziokulturellen Lebens, der sozialen Zeitstrukturen, u.a. bis hin zu infrastrukturellen

Fragen wie der Aus- und Entlastung von Verkehr. Auf betrieblicher Ebene geht es um die Bewährung auf sich dynamisierenden, internationalisierenden Märkten und die erforderlichen unternehmerischen Strategien zur Anpassung der betrieblichen Verhältnisse. Gelingt dies einem Betrieb nicht, können Arbeitsplätze verloren gehen und damit Arbeitskräfte freigesetzt werden, was wiederum gesamtwirtschaftlich ungünstige Effekte (Arbeitslosigkeit, Transferleistungen u.a.) nach sich ziehen kann. Für die Beschäftigten geht es bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten um eine ihren Interessen entsprechende Abstimmung mit alltagsweltlichen Lebenssphären, um ihre lebensbiografisch wechselnden Zeitbedarfe, und um die Vereinbarkeit unterschiedlicher Zeitbedarfe von Familie, Haushalt, Erwerbstätigkeit und Karriere.

Da dieser gesellschaftliche Handlungsspielraum „Arbeitszeit“ ständig neu ausverhandelt werden will, ist klar, dass Diskussionen um Arbeitszeitregulierungen und Subthemen – wie der Verkürzung oder Verlängerung – in Zyklen wiederkehren. Der gegenwärtige Vorschlag und der Diskussionsverlauf zur Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit hierzulande irritieren mich allerdings aus mehreren Gründen. Vor allem kann von kollektiven „Normalarbeitszeiten“ oder von einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeitdauer kaum die Rede sein – ohne dass die Zweckmäßigkeit und Notwendigkeit bestimmter kollektiver Rahmenregelungen hier in Frage gestellt wäre. Zu viele Menschen arbeiten in Sonderformen.

Des weiteren gewinne ich mehr und mehr den Eindruck, dass die Begründungen für oder gegen eine Verlängerung der kollektiv vereinbarten Arbeitszeit gleich bleiben, austauschbar sind – allerdings das eine Mal für eine Verlängerung und das andere Mal für eine Verkürzung verwendet werden. Beispielsweise seien hier die vorgebrachten Argumente des Wettbewerbsvorteils oder der Standortsicherung angeführt. Volkswirtschaftliche Vorteile aus einer Verlängerung oder Verkürzung der kollektiven Arbeitszeiten linear ableiten zu wollen, kann jedenfalls nicht auf der Grundlage gesicherter Erkenntnisse über diese Zusammenhänge erfolgen – eher schimmern hierbei die jeweiligen Interessen durch. Standortsicherung und Wettbewerbsfähigkeit lassen sich nicht alleine durch Kostenreduktion begründen.

Ebenso wie es zu Abwanderungen von Betrieben in Niedriglohnländer kommt – was missverständlich und unrichtig alleine auf den Verursachungsfaktor der Arbeitszeitdauer reduziert werden kann – kommt es auch zu Betriebsansiedlungen, genau aufgrund bestehender Zeitflexibilität und Zeitsicherheiten. Zumindest wenn die Betriebe die Flexibilisierungspotenziale erkennen und in geeigneten Arbeitszeitmodellen zu realisieren vermögen.

Falsches Signal

Vorliegende Studien und deren Forschungserkenntnisse zu Flexibilisierungs- und Gestaltungsmöglichkeiten in unterschiedlichsten bereits entwickelten und praktizierten Arbeitszeitmodellen scheinen allzu oft wie ausgeblendet. Einfache Vorschläge zur Verlängerung der Arbeitszeiten mutieren dann vereinzelt zu propagandistisch erscheinenden, einfallslosen Vorstößen mit geringem Reformgehalt. Nicht nur, dass es ein „falsches Signal“ wäre, würde man die wöchentliche Regelarbeitszeit einfach verlängern – ohne Lohnausgleich würde dies ja faktisch einer kollektiven Lohnreduktion entsprechen. Es geht viel mehr um Besitzstände und erungene Zeitwohlstände und auch um eine Verteilungsfrage, also bei welchen Regulierungen bei welchen Akteuren welche Belastungen und Vorteile anfallen.

Wie können wir die gegenwärtige Diskussion zur Arbeitszeit hierzulande lesen? Wenn wir den besagten Wechsel des vorrangigen Themas von der Verkürzung zur Flexibilisierung als Ausdruck davon lesen, dass damit eine Verschiebung bei den Akteuren und den Interessen erfolgte, dann würde das neue Thema „Verlängerung“ zugleich als Abkehr des „Interessenausgleichs“, den die Flexibilisierung erfordert, gedeutet werden können. Ich denke nicht, dass dies mit dem „Misslingen“ des Projekts „Arbeitszeitflexibilisierung“ begründet werden kann, wiewohl flexible Modelle flexibles und komplexeres Denken und Handeln erfordern.

Wie Eberling et al in ihrem neuen Herausgeberband konstatieren¹, entfacht sich wieder einmal eine Konfrontation entlang klassischer Linien. Gegenwärtig dürfte in den Worten der Herausgeber die Arbeitszeitdiskussion wieder von jenen Akteuren in Wirtschaft und Politik dominiert werden, die im Interesse der Ko-

stensenkung eine Verlängerung und Flexibilisierung von Arbeitszeiten fordern. Die Stimmen, die für eine Verkürzung der Arbeitszeit und eine Erhöhung der Zeitsouveränität der Beschäftigten plädieren, finden gegenwärtig wenig Gehör.

Gleichzeitig haben Fragen der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben an Bedeutung gewonnen – nicht nur als Problem erwerbstätiger Mütter, sondern als Gegenstand betrieblicher Personalpolitik insgesamt. Daraus leiten Eberling et al ab, dass solche Formen der Flexibilisierung ins Zentrum zu rücken wären, die einen Ausgleich verschiedener Zeitinteressen erlauben, etwa die Einrichtung von Zeitkonten, die einerseits flexible Mehrarbeit zulassen, andererseits die Nutzung angesparter Zeit nach persönlichen Bedürfnissen ermöglichen, ohne die Arbeitszeit generell zu verlängern.

Das Verständnis von Arbeitszeit ist letztlich nicht auflösbar, da es historisch bedingt ist. Aus sozialwissenschaftlicher Perspektive liegt die Beschaffenheit komplexer und „intelligenter“ Arbeitszeitlösungen darin, dass betriebliche und individuelle Interessen Platz finden. Solche Abstimmungen sind kein einmaliges Ereignis, sondern ein andauernder Prozess. Es fehlt uns nicht an entsprechenden Arbeitszeitmodellen, Arbeitszeitmanagementsystemen u.a., um win-win-Lösungen abzustimmen. Diese erfordern allerdings weniger die Komplexitätsreduktion auf realitätsferne Gleichungen, sondern die Bereitschaft zum Erkennen und Schaffen beidseitig vorteilhafter Lösungen zur Gestaltung unserer Arbeitszeiten.

Rainer Loidl-Keil

Der Autor war bis zum Sommersemester 2004 Assistent am Institut für Soziologie der Universität Linz und ist ab Wintersemester 2004/05 Professor (FH) an der Fachhochschule Joanneum in Graz.

Anmerkung

- 1 Matthias Eberling, Volker Hielscher, Eckart Hidebrandt, Kerstin Jürgens: *Prekäre Balancen – Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen*. Berlin: edition sigma, 2004

Arbeitszeit und Wettbewerbsfähigkeit

Die in Österreich und Deutschland aufgeflammete Diskussion um eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden stellt einen neuen Vorstoß einer Verschlechterung der Lebens- und Arbeitsbedingungen dar. Eine Erhöhung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich würde die Produktivität erhöhen und somit einen Beitrag zu mehr Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland leisten, so die Argumente der Befürworter.

Ein Ländervergleich der durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden pro Jahr pro Beschäftigten mit der jeweiligen Wettbewerbsfähigkeit des Landes lässt jedoch an der simplen Formel „mehr Arbeitszeit – mehr Wettbewerbsfähigkeit“ zweifeln. In dem vom World Economic Forum (WEF) herausgegebenen Global Competitiveness Report 2003 – 2004 wurde neben der makroökonomischen (Growth Competitiveness Index) auch die mikroökonomische Wettbewerbsfähigkeit (Business Competitiveness Index, BCI) ermittelt. Der erstgenannte Index setzt sich aus makroökonomischen Daten betreffend die makroökonomische Umwelt, die Institutionen und die Technologie eines Landes zusammen. Der BCI hingegen stellt vor allem auf eine Befragung von Unternehmensleitern und Entscheidungsträgern, aber auch auf quantitative Daten ab und misst die Erfolgsträchtigkeit unternehmerischer Aktionen und Strategien und die Qualität des Unternehmensumfeldes. Er konzentriert sich somit auf die Voraussetzungen für die Produktivität der einzelnen Unternehmen. Im Folgenden wird der Zusammenhang zwischen dem BCI und der Arbeitszeit für ausgewählte Länder untersucht.

Als das auf mikroökonomischer Ebene wettbewerbsfähigste Land der Welt (Anm.: auch was den makroökonomischen Index betrifft) wurde Finnland identifiziert, und dies wurde ohne einen im Ländervergleich übermäßigen zeitlichen Arbeitsaufwand (1.669 Stunden p.a.) erreicht. Auch Schweden und Dänemark, die den USA auf Rang 3 und 4 folgen, kombinieren diese Spitzenplätze mit moderaten Arbeitszeiten (1.564 Stunden p.a. in Schweden und 1.475 Stunden p.a. in Dänemark), gefolgt von Deutschland auf Rang 5, wo, wie oben beschrieben, angeblich die wirtschaftlichen Probleme in erster Linie mit einer Arbeitszeiterhöhung zu lösen

seien. In diesem Zusammenhang ist es interessant, dass Deutschland die makroökonomischen Daten über die Wettbewerbsfähigkeit betreffend weltweit auf Rang 13 liegt, sodass es wahrscheinlich erfolversprechender wäre, nicht primär auf die Produktivität auf Unternehmensebene abzustellen, sondern die tatsächlichen wirtschaftlichen Schwachpunkte zu verbessern. Auch in den Niederlanden geht eine ausgewogene Arbeitszeit (1.354 Stunden p.a.) mit hoher Wettbewerbsfähigkeit einher (weltweit auf Rang 9). Österreich liegt mit seinen 1.550 Stunden p.a. und mit Rang 17 im europäischen Durchschnitt. Norwegen erreicht mit seinem vergleichsweise niedrigsten Stundenniveau noch den passablen 22. Rang im internationalen Vergleich. Hingegen liegt Griechenland, wo in Arbeitsstunden ausgedrückt am meisten gearbeitet wird (1.938 Stunden p.a.), im Wettbewerbsbericht auf dem im Vergleich der EU-15 schwachen 39. Rang. Erwähnt seien aber auch die USA und Großbritannien, wo gleichzeitig hohe Wettbewerbsfähigkeit auf Unternehmensebene und lange Arbeitszeiten zu finden sind (siehe Grafik).

Die Daten legen keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden und der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit dar. Die Behauptung, eine Erhöhung der Arbeitszeit sei zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit notwendig, lässt sich damit keineswegs untermauern. Welchen Einfluss die Arbeitszeit tatsächlich auf die Wettbewerbsfähigkeit hat, bedarf aber einer genauen ökonometrischen Analyse.

Der Global Competitiveness Report gründet seine Beurteilung der Wettbewerbsfähigkeit auf zwei verschiedene Indizes, die sich aus einer Vielzahl unterschiedlicher Faktoren zusammensetzen, die vom Zinssatz bis zu den angemeldeten Patenten reichen. Vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (Wifo) wurde wiederholt darauf hingewiesen, dass sich Österreich auf die Faktoren Qualität, Innovation und bessere Ausbildung konzentrieren sollte. Helmut Kramer (Wifo) gibt zu bedenken, dass eine generelle Strategie der Lohnsenkung (Anm.: wie sie sich aus einer Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich ergeben würde) „(...) angesichts der globalen Umgebung aussichtslos und abzulehnen (sei), weil sie für die Volkswirtschaft

und das gesellschaftliche System kaum absehbare, aber bedenkliche wirtschaftliche und soziale Rückschläge bringen würde.“¹

Nachdem die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden per se keinen entscheidenden Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes haben und durchaus bedeutendere Faktoren, wie etwa Forschung und Entwicklung, sozialer Friede und Ausbildung, Ansatzpunkte für Verbesserungen bilden, bleibt es fraglich, warum die Forderung nach Arbeitszeitverlängerung so vehement in den Raum gestellt wird, zudem damit auch erhebliche soziale und ökonomische Risiken verbunden sind.

Judith Vorbach

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

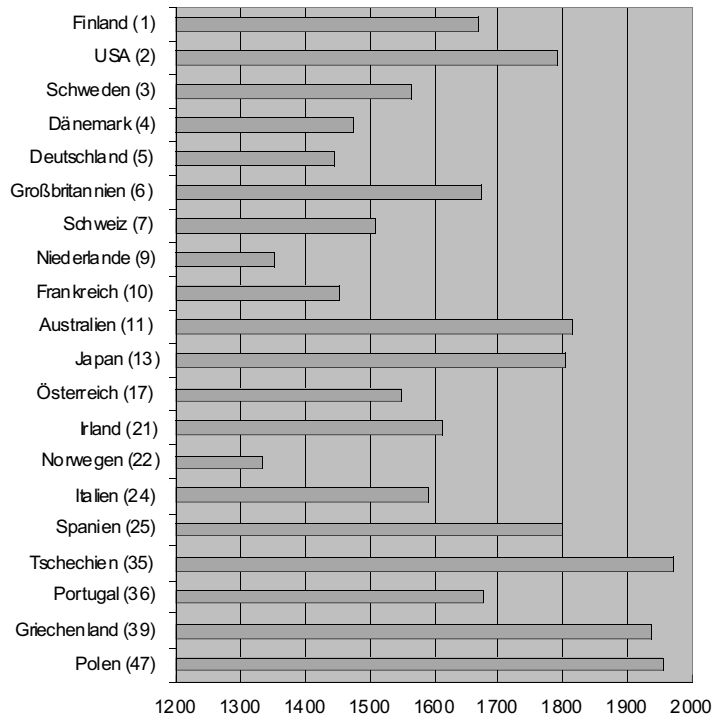
Anmerkung

1 Vgl. Beitrag „Arbeitszeitverlängerung: die falsche Strategie“ in diesem Heft

Quellen

Der Standard, 29.6.2004
 OECD Employment Outlook, Hrsg.: OECD 2004
 The Global Competitiveness Report 2003-2004, Hrsg.: World Economic Forum; Genf 2003

Anzahl der durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden im Jahr pro Beschäftigten und Wettbewerbsfähigkeit im Jahr 2003*



*BCI des Landes jeweils in Klammer; Quellen: OECD, WEF

Arbeitszeitflexibilisierung in der deutschen Automobilindustrie

Nach der Einigung im Tarifstreit bei DaimlerChrysler geht in Deutschland die Debatte um längere Arbeitszeiten weiter. Auch das seit 1994 existierende VW-Modell einer Vier-Tage-Woche steht zur Diskussion.

Die Arbeitsplätze bei DaimlerChrysler sind mittelfristig gesichert. Die Belegschaft akzeptiert im Gegenzug eine schrittweise Verlängerung der Arbeitszeit - darauf einigten sich IG Metall, Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung des Konzerns am 23. Juli 2004.

Die Verhandlungen waren in den Tagen davor von Protesten der Belegschaft begleitet gewesen, die nicht nur das DaimlerChrysler-Werk in Sindelfingen (Baden-Württemberg) erfasst hatten. So hatten am 15. Juli 2004 mehr als 60.000 DaimlerChrysler-Beschäftigte gegen Sparpläne der Unternehmensleitung protestiert. Das Unternehmen hatte gefordert, rund 500 Millionen Euro an Lohnkosten einzusparen. Andernfalls sollte die nächste Generation der C-Klasse ab 2007 nicht in Sin-

delfingen, sondern in Bremen und Südafrika hergestellt werden. In Sindelfingen wären dann 6.000 Arbeitsplätze überflüssig gewesen.

Das sind die wesentlichen Punkte der Einigung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern:

- * Für die Mitarbeiter/innen der DaimlerChrysler AG sind Arbeitsplätze und Einkommen bis 2012 gesichert. Das Unternehmen hat Investitionen für eine Reihe von Fahrzeugen zugesagt, wodurch man sich eine noch weitreichendere Beschäftigungssicherung erhofft.
- * Die Entgeltkurve wird im Jahr 2006 um 2,79 Prozent gesenkt. Für die bereits beim Unternehmen Beschäftigten bedeutet das aber kein geringeres Ein-

kommen, da sie einen Ausgleich in eben dieser Höhe erhalten. Für neue Beschäftigte gilt die neue Entgeltlinie.

- * DaimlerChrysler verzichtet auf Outsourcing von Dienstleistungen und gliedert fremd vergebene Bereiche wieder in das Unternehmen ein. Im Gegenzug wurde festgelegt, dass in den Dienstleistungsbereichen die Arbeitszeit zum 1. Juli 2007 auf 39 Wochenstunden angehoben wird. Bei Beschäftigten ab dem 54. Lebensjahr wird die Arbeitszeit stufenweise bei vollem Lohnausgleich abgesenkt - bis auf 34,5 Stunden, die ab dem 60. Lebensjahr nur noch gearbeitet werden müssen.
- * Die Ausbildungsquote wird beibehalten; alle Ausgebildeten werden übernommen. Alle Ausgelernten, befristet und neu Eingestellten gehören künftig einer „internen Drehscheibe“ an, in der sie mehrere Stationen im Werk durchlaufen. Wenn es im eigenen Werk zu viel Personal gibt, können sie an anderen Standorten eingesetzt werden. Nach spätestens drei Jahren erfolgt die feste Übernahme im Heimatwerk.
- * Im Bereich der DaimlerChrysler AG wird die Leiharbeit auf maximal 1,5 Prozent der Gesamtbelegschaft begrenzt. Leiharbeiter erhalten das tarifliche Monatseinkommen des Flächentarifs für die Metallindustrie (ohne die DaimlerChrysler-Zulagen) - das ist deutlich mehr als in der Leihbranche sonst üblich ist.
- * In den Bereichen Forschung, Entwicklung und zentrale Planung kann die Arbeitszeit auf der Basis eines Ergänzungsarbeitsvertrags gegen Bezahlung auf bis zu 40 Wochenstunden angehoben werden.

Diskussion prolongiert

Die Reaktionen auf die Einigung waren unterschiedlich. Die involvierten Gewerkschaftsvertreter betonten die Wichtigkeit gesicherter Arbeitsplätze, wofür man nötigenfalls auch Opfer in Kauf nehmen müsse. Die Belegschaften würden jedoch „sehr wohl abwägen zwischen den Opfern, die ihnen abverlangt werden und der Sicherheit, die jetzt da ist“, sagte IG Metall-Vorsitzender Jürgen Peters.

Lob für ihre derzeitige Tarifpolitik bekamen die Gewerkschaften vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag, wo man den Eindruck gewonnen habe, dass die Arbeitnehmervorganisationen „zunehmend

pragmatisch“ agierten. Anders als früher gehe es heute vielfach nicht mehr darum, jedes Jahr mehr Geld herauszuholen, sondern um Wettbewerbsfähigkeit und die Sicherung der Arbeitsplätze, so Handelskammer-Vertreter Braun.

Der Niedersächsische Ministerpräsident Christian Wulff (CDU), der Mitglied im Aufsichtsrat von Volkswagen ist, nahm die Einigung bei DaimlerChrysler indes zum Anlass, um auch für den Wolfsburger Konzern längere Arbeitszeiten zu fordern. Volkswagen werde seine 175.000 Arbeitsplätze in Deutschland nicht erhalten können, wenn es beim derzeitigen Haustarifvertrag bleibe, sagte er der „Berliner Zeitung“. „Wenn wir flexibel sind, kreativ sind, bereit sind, mehr Arbeit zu anderen Bedingungen zu leisten, dann haben wir die Chance, den Wirtschaftsstandort Deutschland zu sichern“, sagte Wulff. „Ich würde mir wünschen, dass die Tarifparteien an dieser Stelle vorankommen.“ Wulff fügte hinzu, er halte es für „angemessen“, wenn die Beschäftigten in Deutschland regelmäßig wieder 40 Stunden in der Woche arbeiteten.

Der deutsche Bundeswirtschaftsminister Wolfgang Clement äußerte sich verhalten gegenüber Wulffs Vorstoß. „Arbeitszeit ist kein Dogma“, sagte Clement. Er plädiere dafür, die Arbeitszeiten in den Unternehmen weiter wie bisher differenziert nach Regionen und Wettbewerbsbedingungen zu regeln. Von den Gewerkschaften warnte Berthold Huber, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, vor einer weiteren Eskalation von Tarifkonflikten in Betrieben. Die Einigung mit DaimlerChrysler berge die Gefahr, „dass Trittbrettfahrer versuchen, auf den Zug aufzuspringen. Besonders in Bayern häuften sich die Fälle von Unternehmen, die Sonderregelungen verlangen. „Aber wir werden uns, so wir können, unserer Haut erwehren“, kündigte der Gewerkschaftschef an. „Wer wie Wulff die 40-Stunden-Woche fordert, bedroht mehr als 20.000 Arbeitsplätze bei Volkswagen“, warnte IG Metall-Bezirksleiter Hartmut Meine in Hannover. VW stehe für kurze und beschäftigungssichernde Arbeitszeiten. „Gerade jetzt bewährt sich das Modell der Vier-Tage-Woche“, sagte Meine.

Die Vier-Tage-Woche bei Volkswagen

Das VW-Modell wurde vor zehn Jahren ins Leben gerufen, als in einer tiefen Absatzkrise der Automobilin-

dustrie einem Drittel der VW-Belegschaft die Entlassung drohte. Um dies zu vermeiden, wurden mehrere Lösungsmöglichkeiten diskutiert; so zum Beispiel eine Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses für drei bis sechs Monate auf Unternehmensinitiative (das sog. Modell „Block“) oder das Modell „Stafette“, eine nach Lebensalter abgestufte Arbeitszeitverkürzung. Letztlich entschied man sich, die Wochenarbeitszeit für alle Beschäftigten auf 28,8-Stunden zu reduzieren.

Das „VW-Modell“ gilt seit Beginn als Experiment: Wie in einem Laborversuch lassen sich in der monostrukturierten „Company Town“ Wolfsburg – mit 126.000 Einwohnern, aber fast 50.000 Beschäftigten bei VW - die Folgen einer radikalen Arbeitszeitverkürzung studieren. Die wissenschaftliche Langzeitbeobachtung kam dabei mehrheitlich zu positiven Ergebnissen: Der Großteil der Belegschaft hat den Freizeitgewinn schätzen gelernt, obwohl er mit einem Einkommensverzicht verbunden ist. Das VW-Konzept setzte allerdings zugleich auf verstärkte Flexibilisierung. Zum Teil stehen die kürzeren Arbeitszeiten nur auf dem Papier und die Vielfalt der Zeitmodelle stellt hohe Anforderungen an ein individuelles „Zeitmanagement“. Auch wurde eine Arbeitsintensivierung, vor allem im Verwaltungsbereich sowie in zukunftsicherenden Unternehmensbereichen, festgestellt.

Wiederholt wurde von außen gegen das Modell polemisiert. So klagten etwa Handwerksverbände und Baugewerkschafter von Anfang an, dass im östlichen Niedersachsen ein Anwachsen der Schwarzarbeit festzustellen sei. Angeblich boomten freitags die Heimwerkmärkte; Malermeister oder Fliesenleger, so hieß es, bekämen weniger Aufträge, da VW-Arbeiter in der neu gewonnenen Freizeit pfuschen gehen würden, um so ihre Einkommensverluste auszugleichen. Empirisch nachweisbar sind nach Ansicht der Hans-Böckler-Stiftung solche Klischees schon deshalb nicht, weil es den arbeitsfreien Freitag für alle bei Volkswagen nie gegeben hat. Zeitweise existierten bis zu 150 Varianten, die Arbeitszeit anteilig zu reduzieren, wobei es einige wenige haupt- und viele persönliche Arbeitszeitmodelle gibt. Die Mehrheit der VW-Angestellten kommt tatsächlich nur noch an vier Tagen pro Woche ins Werk. Sieben Stunden und zwölf Minuten beträgt die offizielle Arbeitszeit auf der Basis von 28,8 Stunden pro Woche. Um den Betrieb in Gang zu halten, wechseln

sich die Arbeitnehmer bei den freien Tagen ab. Auch am Freitag herrscht somit in den Produktionshallen und hinter den Schreibtischen keineswegs gähnende Leere.

22.000 Beschäftigte der Fertigung im Stammwerk Wolfsburg arbeiten weiterhin im Schichtsystem. Rein rechnerisch hat sich für sie die tägliche Arbeitszeit auf fünf Stunden und 46 Minuten verkürzt. Vor allem die Randzeiten morgens und abends wurden gestrichen - ein nicht zu unterschätzender Gewinn an Lebensqualität: Manche Arbeiter standen früher um drei Uhr auf, um den Start der Frühschicht um 4.20 Uhr nicht zu verpassen. Gute Erfahrungen machen Arbeiter nunmehr auch mit der Spätschicht, die in Teilen der Produktion nicht mehr um 20.30 Uhr, sondern schon um 19.00 Uhr zu Ende ist. Aber nicht alle Beschäftigten sehen einen Vorteil darin, länger im Bett zu liegen oder abends ausgehen zu können. Pendler, die 50 oder mehr Kilometer von der Fabrik entfernt wohnen, wollen nicht bereits nach sechs Stunden wieder nach Hause fahren. Für sie sind andere Schichtmodelle von Relevanz - etwa die Variante „3 plus 1“: drei Wochen Arbeiten, eine Woche frei.

Die neu gewonnene Freizeit wird unterschiedlich genutzt. „Die Männer verstärken bestehende Verhaltensmuster“, stellten Kerstin Jürgens und Karsten Reinecke vom Institut für Soziologie an der Universität Hannover in ihrer Studie „Zwischen Volks- und Kinderwagen“ fest. Wer sich schon bisher nicht an der Familienarbeit beteiligt hat, nutzt die freie Zeit eher für andere Aktivitäten. Vor allem „Männer mit partnerschaftlichen Einstellungen“ bewerten die kürzeren Arbeitszeiten positiv - ebenso wie fast alle befragten Frauen, die angeben, dass sich der Stress im Privatleben deutlich verringert habe. Allerdings müssen die häufig wechselnden Arbeitszeiten privat synchronisiert werden: Aufgrund der verschiedenen Arbeitszeitmodelle haben die Beschäftigten zu den unterschiedlichsten Terminen frei. Droht deshalb die soziale Isolation? Während traditionelle Vereine, wo regelmäßige Zusammenkünfte zu fixen Terminen die Regel sind, stagnierende oder rückläufige Mitgliederzahlen verzeichnen, registrieren weniger zeitgebundene Freizeitangebote, etwa Fitnessstudios, die rund um die Uhr offen haben, regen Zulauf. Die gewonnenen Freiräume werden aber überwiegend mit Aktivitäten ausgefüllt, die kein Geld kosten. Es geht eher zu Freunden oder in den Kleingarten als auf den Ten-

nisplatz. Obwohl das feste Monatseinkommen der VW-Beschäftigten kaum gesunken ist, weil Sonderzahlungen und zusätzliche Urlaubsgelder beim Teillohnausgleich verrechnet wurden, „sitzt die Mark fester“, wie eine neuere Wolfsburger Redensart lautet. Geschäftsleute klagen über Umsatzrückgänge, vor allem Anbieter von Luxusprodukten wie Juweliere oder teure Einrichtungshäuser machen weniger Umsatz. Eindeutige Trends, die über Einzelbeobachtungen hinausgehen, sind aber schwer auszumachen.

Das VW-Modell ist wiederholt modifiziert worden. Das von Arbeitsdirektor Peter Hartz propagierte „atmende Unternehmen“ bedeutet, dass sich die Mitarbeiter der schwankenden Auftragslage anpassen sollen. Durch einen Boom in der Automobilindustrie Ende der neunziger Jahre stieg die Arbeitszeit vorübergehend auf durchschnittlich 32 Stunden wöchentlich an. Dennoch blieb die tarifliche Regelung von 28,8 Stunden weiter bestehen.

VW spart seit 1994 pro Jahr rund 750 Millionen Euro an Personalkosten. Dass die Idee einer radikalen Arbeitszeitverkürzung im einstigen Staatskonzern Volkswagen entstanden ist, war kein Zufall: Der Durchschnittslohn lag hier um rund 500 Euro höher als im Durchschnitt der deutschen Metallindustrie. Unter 30 Stunden zu arbeiten und dabei auch leichte Einkommenskürzungen in Kauf zu nehmen, konnten sich bei VW mehr Arbeitnehmer erlauben als anderswo.

Kosteneinsparungen bei VW 1993 - 2000

Jahr	Personalkosten in % der Umsatzerlöse
1993	24,7
1994	22,9
1995	21,6
1996	20,7
1997	18,3
1998	16,7
1999	15,9
2000	15,7

Quelle: Doreen Ullrich, Maira Kubran 2003

Nur noch jeder sechste Mitarbeiter äußerte sich vor zwei Jahren unzufrieden mit dem Modell. Dennoch würde vor allem ein Teil der männlichen Beschäftigten lieber zur Vollzeitarbeit zurückkehren. Weniger die NiedrigverdienerInnen, sondern eher qualifizierte An-

gestellte sowie Meister und Vorarbeiter können sich mit der 28,8-Stunden-Woche nicht so recht abfinden. Weniger Arbeit bzw. mehr Freizeit wird von Besserverdienenden nicht als positiver Wert, sondern eher als persönliche Niederlage und als Karriereknick empfunden.

Kann auch „zuviel Zeit quälend sein“? (Jürgen Rinderspacher) Gerade Männer wissen oft mit zusätzlicher freier Zeit wenig anzufangen. Interessenvertreter und Gewerkschafter haben das VW-Modell als notwendige Strategie zur „Beschäftigungssicherung“ verkauft. Nur die Angst vor Massenentlassungen, eine ungewohnte Erfahrung für die in der Vergangenheit meist gut versorgte Volkswagen-Belegschaft, hat die Beschäftigten zum Einlenken bewogen. Den Beteiligten lag es fern, etwa die private Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern in Frage zu stellen oder allgemeinpolitische Ziele wie die gerechtere Aufteilung der vorhandenen Arbeit durch kürzere Arbeitszeiten zu verfolgen. Nach Einschätzung der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung sind derartige Effekte, wenn überhaupt, Begleiterscheinungen, unverhoffte Konsequenzen eines von Arbeitnehmern wie Arbeitgebern so verstandenen Notprogramms.

Aktuelle Probleme

Von der aktuellen Krise der Automobilindustrie ist auch der VW-Konzern betroffen. „Die oft vorhergesagte und von uns allen erhoffte Belebung der Konjunktur auf den weltweiten Automobilmärkten hat sich bis heute nicht eingestellt. Dieser Realität müssen wir ins Auge schauen“, betonte VW-Personalvorstand Peter Hartz bei einer Anfang Juli abgehaltenen Betriebsversammlung. Für die nachhaltige Sicherung der Arbeitsplätze brauche der Konzern „intelligente Lösungen“, die Personalkosten mittel- und langfristig um 30 Prozent zu senken. Ein dahingehendes Konzept sei entwickelt worden, das für die anstehenden Tarifverhandlungen mit der IG-Metall auf dem Verhandlungstisch liege. Im Mittelpunkt stehe dabei die demografische Arbeitszeit, d.h. ein Lebensarbeitszeitmodell. Ein wesentliches Element dabei sei, dass Jüngere mehr als die gegenwärtigen 28,8 Stunden und Ältere weniger arbeiteten. Überstunden sollen aber, so Hartz zum Nachrichtenmagazin Spiegel, erst ab der 40. Stunde bezahlt werden. Rund 30 Prozent des Lohns will er künftig für einen Großteil der VW-Arbeitnehmer an das Betriebsergebnis koppeln.

Zudem möchte er die „Wert schöpfende Arbeitszeit“ neu definieren und die Kosten für Qualifizierung und Weiterbildung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern teilen. Ob Hartz mit diesen Vorstellungen bei den Tarifverhandlungen durchdringt, ist fraglich, auch wenn die Arbeitnehmervertretung natürlich um die Lage des Konzerns Bescheid weiß. Bei der letzten Betriebsversammlung wies Konzernbetriebsratsvorsitzender Klaus Volkert darauf hin, dass Volkswagen mit seinem besonderen Arbeitszeitsystem eine Grundlage dafür geschaffen habe, Arbeitszeiten anpassungsfähig zu machen. Für intelligente Lösungen plädiert auch er – um mit diesen sowohl die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu erhalten als auch die Interessen an sicheren und humanen Arbeitsplätzen zu wahren. [hs]

Quellen

DaimlerChrysler: C-Klasse in Sindelfingen?, www.igmetall.de
 Metall-Pressedienst Nr. 074/2004
 Unruhe in Wolfsburg, www.manager-magazin.de; 25.7.2004
 Betriebsversammlung bei Volkswagen in Wolfsburg, www.volkswagen-ir.de, 7.7.2004
 Wirtschaft Unternehmen. Volkswagen will Arbeitskosten reduzieren, www.markt-aktuell.de, 3.5.2004
 Doreen Ullrich, Maira Kubran: Wettbewerbsdruck und personalwirtschaftliche Konsequenzen in der Automobilindustrie, www.personal.euv-frankfurt-o.de, 24.11.2003
 Arbeitszeitmodell: Die Viertage-Woche bei Volkswagen, www.boeckler-boxen.de; 30.4.2002

Flexible Arbeitszeitkonten: ein Angebot mit Tücken

Der Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten ist bei Unternehmern größer als bei ihren Angestellten. Die Mehrheit der Beschäftigten hält weiterhin an geregelten Arbeitszeiten fest und konzentriert ihre Freizeit klassisch auf das Wochenende.

Zwar wird in der deutschen Öffentlichkeit die Nutzung von Arbeitszeitkonten als großer Fortschritt gesehen, um wirtschaftlich schwierige Zeiten zu überstehen. Doch eine Studie, die vom Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) in Zusammenarbeit mit der Universität Hannover und dem Sozialforschungsinstitut ISO Saarbrücken erstellt wurde, zeichnet ein differenzierteres Bild der neuen Arbeitszeitregelungen in den Betrieben. In fünf ausgewählten Unternehmen - einem Industrieunternehmen, einer Bank, einer Pflegeeinrichtung und zwei IT-Unternehmen - wurden 15 Experten und 73 Beschäftigte über die Nutzung von Arbeitszeitkonten interviewt. Auf diesen Konten können Arbeitnehmer Mehrarbeit ansparen, die sie später als Freizeit entnehmen können (siehe Kasten).

Eine knappe Belegschaft greift ungern zum Konto

„Ein wichtiges Ergebnis unserer Studie ist, dass die Zeitkonten defensiv genutzt werden“, berichtet der Projektleiter Eckart Hildebrandt vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Die Mitarbeiter gebrauchten die Zeitkonten nur kurzzeitig, so zum Bei-

spiel für einen Tag Freizeit, aber nicht für längere Auszeiten. „Je länger die Entnahmen vom Zeitkonto sind, desto zögerlicher gehen die Mitarbeiter mit dieser Möglichkeit um“, so Hildebrandt. Einen Grund für diese geringe Nutzung sieht er in der Personalpolitik der Betriebe: „Viele Unternehmen haben nur eine Minimalbelegschaft.“

Deshalb sei der Einzelne oft unentbehrlich und somit nur schwer in der Lage, Freizeit vom Konto zu entnehmen. Dies unterstreicht auch Kerstin Jürgens von der Universität Hannover und Mitautorin der Studie: Ein hoch qualifizierter Mitarbeiter werde bei einem niedrigen Personalstand und hoher Arbeitsbelastung keine Zeit von einem Zeitkonto entnehmen. Zwar bringe die Flexibilisierung eine Zunahme an individueller Arbeitsgestaltung, doch betriebliche Notwendigkeiten könnten den Stundenausgleich erschweren.

Arbeitsberge machen krank

Ein weiterer Grund dieser defensiven Nutzung von Zeitkonten liege auch in den innerbetrieblichen Abläufen, berichtet Hildebrandt. Wer mit Kunden im Kontakt

steht, muss sich auch nach ihnen richten. Arbeitszeitkonten bergen für die Arbeitnehmer aber noch weitere Risiken. Ein Problem ist etwa die Gesundheit. Wenn erst durch Mehrarbeit Zeit angespart werden muss, bevor sie entnommen werden kann, verursacht das Stress. „Der Alltag gerät dann unter einen enormen Organisations- und Gestaltungsdruck“, so Hildebrandt. „Flexible Arbeitszeitmodelle führen weder automatisch zu höherer Zeitsouveränität noch zu höherer Lebensqualität“, lautet daher ein zentrales Fazit der Studie.

„Hinzu kommt ein Einkommensrisiko“, so Hildebrandt. Denn häufig verfallen Überstunden, wenn der Arbeitnehmer sie nicht in einer gewissen Zeit kompensiert. Im Grunde bevorzugten Mitarbeiter einen stabilen Arbeits- und Lebensrhythmus. Auch das Freizeitverhalten soll weiterhin eng an traditionelle Zeitmuster angelehnt sein, vor allem an das Wochenende. „Menschen sind regelmäßig getaktet“, so Hildebrandt. Deshalb wird bei flexiblen Arbeitszeiten die Abstimmung von Arbeits- und Familienleben immer wichtiger. „Insgesamt waren die Befragten mit den kleinen Freiheiten, die die Arbeitszeitkonten mit sich bringen, zufrieden, zum Beispiel bei der Krankheit von Kindern. Auch die Gleitzeit wird generell geschätzt“, berichtet der Projektleiter. Allerdings würden im Allgemeinen mehr die Risiken als die Chancen der Zeitkonten gesehen.

Bessere Voraussetzungen für gemischte Teams

In dem Maße, mit der die Flexibilität steigt, wird der Prozess des Aushandelns individueller Arbeitszeitregelungen im Betrieb immer wichtiger. Wie gut dies gelingt, hängt laut Hildebrandt von verschiedenen Faktoren ab. Einer davon ist die Teamgröße: Grundsätzlich gilt: je kleiner die Gruppe, desto schwerer wird es für den Einzelnen, eine Arbeitszeitregelung zu finden, die für ihn optimal ist. Auch die Stabilität im Kollegenkreis spielt eine Rolle: Je länger ein Team zusammen ist, desto eingespielter ist es und umso leichter ist das Aushandeln. Dennoch gilt: Unterschiede können verbinden. Da ältere Arbeitnehmer nämlich andere zeitliche Präferenzen haben als jüngere und Singles andere als Beschäftigte mit Kindern, sind Arbeitszeitregelungen in einem gemischten Team leichter.

Allerdings bergen Arbeitszeitkonten nach Meinung der Forscher ein Karriererisiko. Wer geforderte Mehrarbeit

ablehnt, riskiere einen Rückschritt auf der Karriereleiter. Wie stark Zeitkonten in Zukunft genutzt werden, hänge deshalb nicht nur von den Mitarbeitern, sondern auch von der Arbeitszeitkultur in den Unternehmen ab.

Quellen:

Hans-Böckler-Stiftung; WZB-online; dpa; Spiegel-online

Arbeitszeitkonten

Mithilfe von Arbeitszeitkonten werden Abweichungen von der Vertragsarbeitszeit in Arbeitsstunden bzw. dem entsprechenden Geldwert festgehalten. Ein Arbeitszeitkonto wird in vielen Betrieben, insbesondere im Zusammenhang mit Gleitzeit, für jeden einzelnen Beschäftigten geführt und verzeichnet die Soll-Arbeitszeit, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit (inklusive Mehrarbeit) sowie die daraus entstehenden Plus- bzw. Minuszeiten, Fehlzeiten u.a.m. Den gesetzlichen Rahmen für Arbeitszeitkonten in Deutschland bildet das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998 („Flexi-Gesetz“). Tarifliche Regelungen definieren im einzelnen die zu buchenden Arbeitszeiten, die maximal zulässigen Arbeitszeitguthaben bzw. -schulden sowie die Modalitäten des Abbaus von Zeitguthaben.

Wie eine vom Kölner Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) durchgeführte Beschäftigtenbefragung ergab, verfügen derzeit 37 Prozent der in Deutschland Beschäftigten über ein Arbeitszeitkonto. Am weitesten verbreitet (46%) sind hierbei Überstundenkonten.

Die wichtigste Unterscheidung bei Arbeitszeitkonten ist die zwischen Kurzzeit- und Langzeitkonten. Kurzzeitkonten sind gegenwärtig wesentlich populärer. Sie erstrecken sich in der Regel über einen Ausgleichszeitraum von einem Jahr. Langzeitkonten zielen eher auf einen früheren Ruhestand der Arbeitnehmer ab. Eine weitere Kompensationsmöglichkeit sind Langzeiturlaube.

Unbezahlte Mehrarbeit aus Angst um den Arbeitsplatz

Je höher die Arbeitslosenrate einer Region, desto mehr unbezahlte Überstunden leisten ArbeitnehmerInnen in Deutschland. Und Beschäftigte in den neuen Bundesländern leisten trotz höherer vertraglicher Arbeitszeiten mehr freiwillige Überstunden als ihre westdeutschen KollegInnen. Zu diesem Ergebnis kommt die aktuelle Studie „Unpaid Overtime in Germany: Differences between East and West“ von Silke Anger von der Humboldt-Universität Berlin.

Die Berliner Ökonomin untersuchte die Beziehung zwischen dem Arbeitslosigkeitsrisiko und unbezahlten Überstunden für vollzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen unter Verwendung von Längsschnittdaten des Sozio-ökonomischen Panels für die Jahre 1993 bis 2000. Als Näherungsvariablen für das Arbeitslosigkeitsrisiko dienten dabei die regionalen Arbeitslosenraten auf Arbeitsamtbezirksebene.

Die Studie weist einen statistisch signifikanten Effekt der Arbeitslosenraten auf das Angebot von unbezahlten Überstunden nach, allerdings nur für männliche Beschäftigte. So führt eine um einen Prozentpunkt höhere regionale Arbeitslosigkeit für ostdeutsche Angestellte zu einem zehnpromtigen Anstieg der wöchentlichen unbezahlten Überstunden. In den westdeutschen Bundesländern bewirkt eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit um einen Prozentpunkt bei den Angestellten nur einen siebenprozentigen Anstieg der unbezahlten Überstunden pro Woche.

Die Studie zeigt weiterhin, dass vollzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen in den ostdeutschen Bundesländern durchschnittlich mehr zusätzliche Arbeit leisten als in Westdeutschland. Und das, obwohl bereits ihre vertragliche Wochenarbeitszeit die der Westdeutschen um rund zwei Stunden übersteigt. Auch der Anteil der Beschäftigten mit unbezahlter Mehrarbeit war während der letzten zehn Jahre in den neuen Ländern höher: Während im Schnitt 23 Prozent der ostdeutschen Angestellten unbezahlte Überstunden geleistet haben, waren es im Westen nur knapp 20 Prozent. Auch bei den Arbeitern gibt es Unterschiede: Im Osten leisteten 3,5 Prozent unbezahlte Arbeit, im Westen war es nur die Hälfte.

Silke Anger vermutet, dass ArbeitnehmerInnen unbezahlte Mehrarbeit leisten, um höhere Produktivität zu signalisieren und somit ihr Entlassungsrisiko zu reduzieren. „ArbeitnehmerInnen könnten Überstunden als

eine Investition mit in der Zukunft liegenden Vorteilen betrachten und daher ihr Arbeitsangebot freiwillig erhöhen“, so Silke Anger. Unter diese möglichen zukünftigen Gewinne falle neben schnelleren und höhere Gehaltssteigerungen und Beförderungen auch ein geringeres Entlassungsrisiko. „Alternative Erklärungsmöglichkeiten für die höhere Mehrarbeit in Ostdeutschland könnten auch die schwächere Präsenz von Gewerkschaften in den neuen Bundesländern oder das Produktivitätsgefälle sein, das ostdeutsche Firmen dazu veranlassen könnte, den Rückstand mittels Überstundenarbeit aufzuholen“, meint die Studienautorin.

Diese Versuche dürften bereits seit längerem andauern. Denn bereits vor zwei Jahren wurde in einem Bericht des Mitteldeutschen Rundfunks¹ die Thematik angesprochen und dabei gemutmaßt, dass „die Angst vieler Arbeitnehmer um den Arbeitsplatz und die Lage am Arbeitsmarkt ... von vielen Arbeitgebern offenbar schamlos ausgenutzt“ werde, „indem sie Mehrarbeit nicht vergelten. Scheinbar haben sie damit Erfolg, denn nur wenige trauen sich, gegen diese Ungerechtigkeit vorzugehen und eine Bezahlung der Überstunden einzufordern“.

Besonders betroffen: Beschäftigte im Dienstleistungssektor, am Bau und im Fernverkehr

Die Opfer des Überstundenzwangs finden sich zum Beispiel im Handel, insbesondere in einigen Discount-Ketten. Hier werden Kassiererinnen nicht selten dazu verpflichtet, so lange an der Kasse zu bleiben, bis das Umsatzsoll erfüllt ist. Noch schlimmer sei allerdings der „Trick mit der Änderungskündigung“. In diesem Fall wird die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden durch einen neuen Arbeitsvertrag herabgesetzt. Dadurch nimmt allerdings nur der Lohn ab, nicht aber die anfallende Arbeit.

Auch bei vielen MitarbeiterInnen im Gaststätten- und Hotelgewerbe, in Busunternehmen, in der Backwaren-

und Fleischverarbeitungsindustrie, in ambulanten Pflegediensten, in der Krankenhauspflege sowie bei Reinigungskräften oder Arzthelferinnen gehören unbezahlte Überstunden in verstärktem Maße zum Arbeitsalltag. Bei Bauarbeitern sind sogar zwei Überstunden pro Tag keine Ausnahme. Den traurigen Rekord halten jedoch die Kraftfahrer im Güterfernverkehr. Hier sind vier bis zehn Überstunden pro Tag keine Seltenheit, manchmal sogar noch mehr.

Zu viele Überstunden deuten auch auf ein Potenzial für neue Arbeitsplätze hin. Dagegen argumentierten Arbeitgeberverbände und die deutsche Bundesregierung,

Überstunden seien nötig, um auf Auftragsspitzen reagieren zu können. Die Wirklichkeit jedoch zeigt, dass Überstunden keineswegs nur zu Spitzenzeiten geleistet werden, sondern zumeist im normalen Arbeitsalltag. Strengere Kontrollen und klare gesetzliche Regelungen könnten helfen, ArbeitnehmerInnen angemessen zu entlohnen und neue Stellen zu schaffen.

Anmerkung

1 Neue Ausbeutung. Warum Ostdeutsche immer mehr unbezahlte Überstunden machen; www.mdr.de/umschau/archiv

Quellen: Pressemitteilung der Humboldt-Universität Berlin, 8.7.2004; www.mdr.de/umschau/archiv

Beschäftigte in der IT-Branche wollen ihre Arbeitszeit eingrenzen

Bis vor kurzem galt die IT-Industrie als Vorreiterbranche einer neuen Arbeitskultur, die Individualität und Flexibilität betont. IT-Beschäftigte sehnen sich jedoch zunehmend danach, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und festere Grenzen zwischen Arbeit und Leben zu setzen, ergab eine Studie des Münchner Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF).¹

Im Rahmen des Projekts „Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie“ haben die Arbeitswissenschaftler Andreas Boes und Kira Marrs Interviews mit Entwicklern, Beratern, Führungskräften und Verwaltungsangestellten aus großen, mittleren und kleinen, meist betriebsratslosen Unternehmen geführt. Die Ergebnisse stehen im scharfen Kontrast zu der „gängigen Vorstellung, für diese modernen Arbeitskräfte sei Mitbestimmung eine Sache von gestern“. Der Krisen- und Schrumpfungsprozess der IT-Unternehmen ist nach Ansicht der Münchner Wissenschaftler nicht nur eine vorübergehende Phase, man könne eher von einem neuen Normalzustand sprechen, der die Kultur dieses Wirtschaftsreichs auf längere Sicht prägen könnte.

Diese offene Situation spiegelt sich deutlich in den Erfahrungen der Beschäftigten wider. Durch Kostenkontrolle, Rationalisierung, Personalabbau und anderes wird die spezifische Kultur der IT-Unternehmen erschüttert. Werte wie Selbstbestimmung und Gemeinschaftsgefühl leiden unter dieser Entwicklung. Dabei sind diese Werte der New Economy und der Alternativbewegung den Beschäftigten in ihrer Arbeit sehr wichtig. Die Befragten interessieren sich zunehmend für

eine Begrenzung der Arbeit und ihrer Übergriffe auf das Leben und suchen nach Möglichkeiten, ihre Interessen durchzusetzen.

Arbeitszeit – Lebenszeit

Das Thema Arbeitszeit – Lebenszeit ist somit ein hochbrisantes Thema für die IT-Beschäftigten. Viele Beschäftigte reflektieren ihre Erfahrungen in der Vergangenheit und kommen zu dem Entschluss, dass die Ausweitung der Arbeitszeit und die „Entgrenzung“ von Arbeit und Leben eine Grenze in ihren lebensweltlichen Ansprüchen und ihrer Gesundheit findet, die sie verteidigen müssen.

Dies manifestiert sich beispielsweise in der hohen Gewichtung des Interesses an einem freien Wochenende. Hier liegen die Berater (mit einem Durchschnittswert von 9,8) und die unteren Führungskräfte (Durchschnittswert 9,1) an der Spitze der Bewertung. Während die Mehrheit der Erwerbstätigen in Deutschland angeblich bereit ist, länger zu arbeiten (so jedenfalls das jüngste Umfrageergebnis von infratest), gehen die IT-Beschäftigten in die umgekehrte Richtung und

bemühen sich um eine Beschränkung des Arbeitstages und eine striktere Trennung beider Sphären. Dies korrespondiert mit einer geringen Bereitschaft, die Möglichkeit, auch von zu Hause aus zu arbeiten, zu nutzen (5,3).

Betrachtet man aber die real geleisteten Arbeitsstunden pro Woche, so wird deutlich, dass die Realisierung dieses Anspruchs den einzelnen Beschäftigtengruppen in sehr unterschiedlichem Umfang gelingt (siehe Abbildung). Im Durchschnitt leisten die IT-Beschäftigten 6,1 Stunden mehr, als sie vertraglich vereinbart haben. Das entspricht in etwa dem Schnitt aller hochqualifizierten Beschäftigten in Deutschland. Die Untersuchungsergebnisse verdeutlichen: Gerade die Entwickler haben hier in den letzten Jahren ihre Interessen in weit höherem Maße durchsetzen können als Berater oder untere Führungskräfte.

Der Vergleich zwischen Entwicklern und Beratern verweist auf große Unterschiede hinsichtlich des Interessenhandelns der jeweiligen Beschäftigtengruppe. Beide Gruppen haben im allgemeinen hochflexible Arbeitszeitregime ohne feste Arbeitszeitvorgaben. Dennoch sind sie nicht gleichermaßen selbstbestimmt bei der Festlegung von Lage und Dauer der Arbeitszeit. Berater bewegen sich, da sie die meiste Zeit beim Kunden verbringen, in einem weitgehend fremdgesteuerten Arbeitszeitregime. In diesem Bereich hat sich oft eine Arbeitszeitkultur durchgesetzt, die den Zehnstundentag als Norm ansieht. Der Wunsch nach Beschränkung der Arbeitszeit konzentriert sich hier auf die Bewahrung des freien Wochenendes. Dieses ist auch den Beratern „heilig“.

Anders die Entwickler. Im Gegensatz zu den meisten Beratern schreiben sie ihre Arbeitszeiten fast durchgängig auf, auch wenn das vom Unternehmen nicht gefordert wird. Sie signalisieren so, dass sie auf einem Ausgleich bestehen. Die Entwickler nutzen ihre Spielräume hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitszeit in viel höherem Maße dazu, ihre Ansprüche an das Leben nicht zu kurz kommen zu lassen. Eine wichtige Stütze ist dabei die Einbindung der Entwickler in eine feste soziale Beziehungsstruktur mit den Kollegen. Dagegen können Berater als oft einzeln Reisende in Sachen IT-Projekte selten dauerhafte soziale Beziehungen zu ihren Kollegen aufbauen.

Erfahrene Software-Entwickler wiesen in den Interviews weiters darauf hin, dass es auf Dauer nicht sinnvoll sei, täglich mehr als acht bis neun Stunden kreativ zu arbeiten. „Gerade gute Leute sind nicht bereit, dieses Limit über längere Zeiträume zu überschreiten“, so Studienautor Andreas Boes. Außerdem gibt der Arbeitswissenschaftler zu bedenken, kämen mit längeren Arbeitszeiten oft Probleme im familiären Umfeld hinzu.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Differenziert man die Forschungsergebnisse nach dem Geschlecht, erkennt man vorerst, dass sich die in den Interviews artikulierten Interessenpositionen von Männern und Frauen vielfach ähneln (siehe Tabelle)

Gewicht von Interessen im Bereich Arbeit und Leben*		
	Frauen	Männer
Von zu Hause aus arbeiten zu können	5,0	4,8
In der Freizeit nicht an Arbeit denken müssen	7,2	6,9
Mind. 3 Tage/Woche vor 19h zu Hause sein	7,1	6,4
Mind. 6 Wochen Urlaub im Jahr	8,2	7,4
Lage d. Arbeitszeit selbst bestimmen können	8,5	8,5
Arbeitsfreies Wochenende	8,1	8,5
*Skala von 0 - 10; n=39		

Gewisse Unterschiede ergeben sich hinsichtlich des Interesses daran, an „mindestens drei Tagen die Woche vor 19.00 Uhr zu Hause zu sein“ und „mindestens sechs Wochen Urlaub im Jahr“ zu haben. Hier ist die Gewichtung bei den Frauen jeweils höher. Dass der Wunsch nach einem „arbeitsfreien Wochenende“ bei Frauen geringer gewichtet wird, erklären die Münchner Forscher dadurch, dass nur ein geringer Teil der Frauen in Arbeitsbereichen arbeitet, in denen eine längere Abwesenheit von zu Hause erforderlich ist. Dies gilt beispielweise für die Gruppe der Berater, die fast ausschließlich aus Männern besteht.

Deutlicher als bei den Gewichtungsfragen im Bereich Arbeit und Leben zeigt ein Blick auf die real geleistete

Mehrarbeitszeit die Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Männer arbeiten im Schnitt 7,3 Stunden mehr als vertraglich vereinbart, Frauen hingegen „bloß“ 3,3 Stunden. Dies erklärt sich zum einen durch das Tätigkeitsfeld. Frauen arbeiten vorwiegend in geringer qualifizierten Bereichen, in denen die Anforderungen an Mehrarbeit geringer sind. Immerhin sind sieben von 13 Frauen im administrativen Bereich tätig. Allerdings leisten auch Frauen in höheren Positionen weniger Mehrarbeitszeit als die jeweiligen männlichen Vergleichsgruppen. Die Forscher erklären das damit, dass Frauen stärker als Männer bemüht sind, dem Leben neben der Arbeit einen legitimen Platz zu geben. Ausdruck dafür ist z.B., dass sie Mehrarbeitszeit – wie viele Software-Entwickler (s.o.) - aufschreiben und damit ihr Interesse an einem Ausgleich demonstrieren, auch wenn es vom Unternehmen nicht gefordert ist und auch kein formaler Ausgleich vorgesehen ist.

Spezifisches Spannungsfeld

Die Arbeitssituation in der IT-Industrie erzeugt ein spezifisches Spannungsfeld zwischen den Interessen in der Arbeit (Erfolg, Karriere, ...) und denen nach einem Leben neben der Arbeit, das häufig von den Beschäftigten selbst aufgelöst werden muss, weil es wenig kollektivvertraglich verfasste Arbeitszeitregelungen gibt und vorhandene Vereinbarungen erst durch die Umset-

zung der Beteiligten Wirksamkeit erlangen. Die Realisierung des Anspruchs, die Arbeitszeit zu begrenzen und der Lebenswelt einen legitimen Platz in ihrem Leben zu geben, gelingt Frauen eher als Männern. Diesen Erfolg bezahlen sie allerdings häufig mit dem Verlust beruflicher Entfaltungsmöglichkeiten. Das bedeutet für viele, dass sie unterqualifiziert beschäftigt sind oder dass sie den Aufstieg bzw. reiseintensive Tätigkeiten meiden, weil diese Aufgabenbereiche eine zeitsouveräne Gestaltung des Verhältnisses von Arbeit und Leben unmöglich erscheinen lassen. Die Aussage einer Softwareentwicklerin, die lange als Teamleiterin gearbeitet und diese Funktion inzwischen aufgegeben hat, bringt dieses Dilemma deutlich zum Ausdruck:

„... ich habe eine Zeitlang die Teamleitung bei uns im Bereich gehabt (...). Also ich wusste da nie, was mache ich jetzt, gehe ich heim und habe ein schlechtes Gewissen wegen dem, was hier liegen bleibt oder bleibe ich hier und mache die Zusatzarbeit und habe ein schlechtes Gewissen, weil meine Familie, Freundeskreis alles den Bach runtergeht. Also, ich bin mit dem Spagat nicht zurecht gekommen und habe dann für mich entschieden, mehr Priorität auch auf den familiären Bereich zu legen und zu sagen, lieber gehe ich in der Arbeit einen Schritt zurück, gebe Verantwortung ab und habe dafür geregelte Arbeitszeit in einem kleineren Umfang.“

Forschungsprojekt „Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie“

Am Münchner Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) wurde bereits im Zeitraum 1998 bis 2002 eine Strukturuntersuchung der Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie erarbeitet. (ARB-IT1). Dazu wurden zwölf Unternehmen in den unterschiedlichen Marktsegmenten der Branche untersucht und insgesamt ca. 150 Interviews durchgeführt.

Im Mittelpunkt des Nachfolgeprojekts (ARB-IT2), das seit 2002 gleichfalls am ISF bearbeitet wird, stehen die Beschäftigten und ihr individuelles Interessenhandeln. Die Untersuchung stützt sich auf die Analyse in sechs Fallunternehmen und stellt Befragungen mit IT-Beschäftigten in den Mittelpunkt. Begleitend wurden Experten interviewt.

In den sechs Fallbetrieben aus dem Segment Software und IT-Service wurde mit Vertretern des Managements, der betrieblichen Interessenvertretung und mit Beschäftigten gesprochen. Dabei wurden die wichtigsten Beschäftigtengruppen, nämlich Entwickler, Berater, Servicetechniker, Rechenzentrumsfachleute, Vertriebsmitarbeiter sowie Mitarbeiter aus den administrativen Bereichen berücksichtigt. Von den insgesamt 61 Befragten in den Fallunternehmen waren 18 weiblich und 43 männlich. Die Studie ist noch nicht abgeschlossen, Teilergebnisse werden in Arbeitspapieren des ISF veröffentlicht.

Schien es in der Boomphase durchaus so, als würden aktive Maßnahmen zur Frauenförderung im hochqualifizierten Bereich eine positive Wirkung zeitigen, lassen die Beobachtungen der Münchner Forscher mittlerweile eher darauf schließen, dass insbesondere die hochqualifizierten Frauen in der IT-Industrie verstärkt unter Druck kommen. Frauenförderung wird in den Unternehmen angesichts der wirtschaftlichen Krisentendenzen weniger wichtig genommen.

In der Krise werden die Prioritäten offenbar anders gesetzt. Studienautor Boes weist auf das Dilemma hin, in dem sich viele Unternehmen befinden, wenn die Kunden den Preis drücken wollen und billigere Offshore-Angebote locken. Die Arbeitgeber dächten deshalb daran, aus Kostengründen die Arbeitszeit zu erhöhen. „Dieser Weg ist gerade in der IT-Industrie wenig erfolgversprechend, denn der Produktivität und vor allem der Mitarbeiterzufriedenheit ist das sicher nicht zuträglich“, gibt Boes zu bedenken. Wenn Unternehmen daran gelegen ist, gute Mitarbeiter an sich zu binden,

kann sich eine rigide Arbeitszeitpolitik schnell rächen, denn soziale Belastungen wirken sich nachteilig auf die Arbeitsleistung aus. [hs]

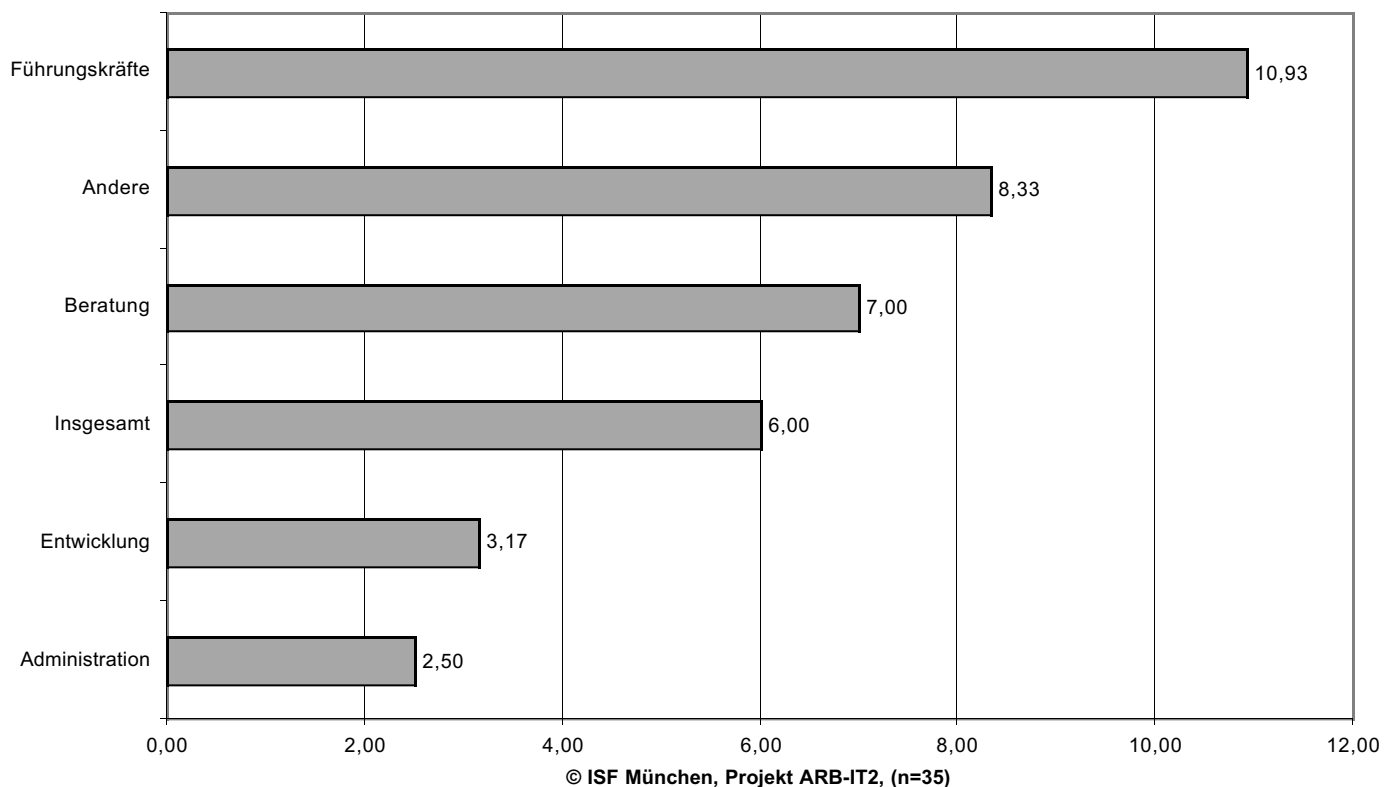
Anmerkung

1 Für die Bereitstellung von Informationen für diesen Artikel bedankt sich die Redaktion bei Frank Seiß vom ISF München.

Quellen

- IT-Beschäftigte wollen ihre Arbeitszeit eingrenzen. Pressemitteilung des ISF München vom 28. November 2003
- Studie: IT-Beschäftigte wollen ihre Arbeitszeit eingrenzen, www.heise.de, 28.11.2003
- Ingrid Weidner: 40 Stunden sind in der IT längst Realität, in: Computerwoche online
- Andreas Boes: Interessen und Interessenhandeln von IT-Beschäftigten. Fokus Entwickler. Arbeitspapier 6 des Projekts ARB-IT2, München, März 2004
- Andreas Boes, Katrin Trinks: Interessen und Interessenhandeln von IT-Beschäftigten in der Gender-Perspektive. Arbeitspapier 8 des Projekts ARB-IT2, München, Mai 2004

Durchschnittliche wöchentliche Mehrarbeitszeit in Stunden für Beschäftigtengruppen



Diskussion um 35-Stunden-Woche in Frankreich

Die französische Regierung will von der 35-Stunden-Woche abrücken, die unter der Regierung Jospin Ende der neunziger Jahre beschlossen und seit dem Jahr 2000 stufenweise umgesetzt wurde.

Die Vorgehensweise des deutschen Bosch-Konzerns hat die Arbeitszeitdebatte in Frankreich neu angefacht. Die Werksleitung des Bosch-Werks in Vénissieux bei Lyon hatte die Beschäftigten vor die Wahl gestellt, entweder 300 Stellen in die Tschechische Republik zu verlagern oder die Arbeitszeit von 35 auf 36 Stunden pro Woche zu erhöhen. Den von der Geschäftsleitung und den Gewerkschaften CFDT und CFE-CGC ausgehandelten Vorschlag, zur Sicherung ihres Arbeitsplatzes ohne zusätzlichen Lohn eine Stunde pro Woche länger zu arbeiten, nahmen 70 Prozent der Mitarbeiter an, zwei Prozent stimmten dagegen, die restlichen 28 Prozent enthielten sich der Stimme. Als Gegenleistung wird der Arbeitgeber auf eine mit geringeren Kosten begründete Verlagerung der Produktion nach Tschechien verzichten, Investitionen in Vénissieux vornehmen und 190 Stellen schaffen. Selbst der französische Finanz- und Wirtschaftsminister Sarkozy – ansonsten einer der entschiedensten Verfechter von Mehrarbeit – kritisierte das Vorgehen der Werksleitung als „Erpressung“. Er wünsche sich vielmehr Verhandlungen ohne Drohszenarien zur Arbeitszeit. Durch eine flexible Arbeitszeitregelung will Sarkozy verhindern, dass französische Unternehmen ihre Arbeitsplätze in Niedriglohnländern ansiedeln. Premierminister Jean-Pierre Raffarin teilt Sarkozys Standpunkt weitgehend. Die französische Regierung will finanzielle und steuerliche Anreize im Ausmaß von rund einer Milliarde Euro für Unternehmen schaffen, die ihre Arbeitsplätze im Lande belassen und auf eine geplante Verlagerung ins Ausland verzichten.

Bei der Pressekonferenz zum Ende der parlamentarischen Sitzungsperiode vor dem Sommer kam Raffarin zudem auf die seiner Ansicht nach „negative Rolle“ der 35-Stunden-Woche für Beschäftigung und Wachstum zu sprechen. Er kündigte „vor Jahresende“ Lockerungen am Gesetz zur Wochenarbeitszeit an. Bis Dezember 2004 gilt noch eine Übergangslösung für diejenigen ca. 95 Prozent der französischen Betriebe, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen. In diesen Kleinbetrieben kann bei geringfügigen Überstundenaufschlägen bis zu 39 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Die

rechtsbürgerliche Regierung plant offenbar, mit Ende der Übergangsfrist eine Neuregelung einzuführen, die einer stillen Abschaffung der 35-Stunden-Woche für Kleinbetriebe gleichkommt.

Im Vorfeld der Debatte war eine parlamentarische Arbeitsgruppe zu dem – allerdings nur von Abgeordneten der Regierungspartei UMP getragenen – Schluss gekommen, dass die negativen wirtschaftlichen und sozialen Konsequenzen überwiegen. Liberale Kreise um Wirtschaftsminister Nicolas Sarkozy und Premierminister Jean-Pierre Raffarin würden deshalb noch gerne weitere Abstriche vom Arbeitszeitgesetz machen, doch aus Gründen des sozialen Friedens bietet ihnen Staatschef Jacques Chirac derzeit keine Hand dazu. Chirac erklärte, ein Teil der Franzosen betrachte die 35-Stunden-Regelung als soziale Errungenschaft, ihre Einstellung müsse man respektieren. Zugleich müssten aber Möglichkeiten für jene Arbeitnehmer geschaffen werden, die länger arbeiten wollten.

Insbesondere bei Kleinunternehmen stoßen trotz der speziell für sie eingeführten Erleichterungen die Forderungen nach einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften auf breite Zustimmung. Doch der Arbeitgeberverband Medef machte sich bislang nicht für eine vollständige Abschaffung der „35 heures“, das heißt für eine Rückkehr zur gesetzlichen 39-Stunden-Woche stark. Medef strebt stattdessen eine gesetzliche Lösung mit größerer Vertragsfreiheit der Sozialpartner an.

Aubry-Gesetze

Die „Reduction du Temps de Travail“, die Reduktion der gesetzlichen Arbeitszeit, war eines der wesentlichen Reformvorhaben der französischen Linkskoalition unter Premier Lionel Jospin, die 1997 die Regierungsgeschäfte übernahm. Ziel dieser Maßnahme war die Schaffung zusätzlicher und der Erhalt schon bestehender Arbeitsplätze. Frankreich verzeichnete damals mehr als zwölf Prozent Arbeitslosigkeit und eine der höchsten Jugendarbeitslosenquoten in Europa.

Mit dem 1998 in Kraft getretenen Rahmengesetz zur Einführung der 35-Stunden-Woche ("Aubry I", benannt nach der damaligen Arbeitsministerin) sollten Unternehmen über finanzielle Anreize zu einer freiwilligen Einführung der 35-Stunden-Woche animiert werden. Bei Reduktion der Arbeitszeit und gleichzeitiger Erhöhung der Beschäftigung um bestimmte Prozentsätze erhielten Unternehmen staatliche Zuschüsse zu den Sozialversicherungsabgaben. Mit dem Gesetz ging eine ausdrückliche Aufforderung an Unternehmen und Gewerkschaften einher, Verhandlungen über die Einführung der 35-Stunden-Woche aufzunehmen. Präsident Chirac hatte das Gesetz zwar kritisiert, aber seine Unterschrift dazu nicht verweigert, wie es als Verzögerungsstrategie möglich gewesen wäre.

Durch das Umsetzungsgesetz von 2000 (Aubry II) wurde das Aubry I-Gesetz um einige Ergänzungen und Nachbesserungen erweitert und die 35-Stunden-Woche als gesetzliche Arbeitszeit rechtskräftig. Für eine Übergangsphase von zwei Jahren wurden höhere Überstundenkontingente zugelassen, um den Unternehmen eine möglichst flexible Annäherung an die neuen Arbeitszeiten zu ermöglichen.

Fillon-Gesetz

Nach dem Regierungswechsel 2002 wurde die 35-Stunden-Woche gelockert, im Jänner 2003 verabschiedete das Parlament ein von Arbeitsminister Fillon ausgearbeitetes Gesetz zur Flexibilisierung der 35-Stunden-Woche, zur Harmonisierung der Mindestlöhne und zur Senkung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

Die gesetzliche Arbeitszeit blieb zwar bei 35 Wochenstunden, das neue Gesetz erlaubte aber zahlreiche Ausnahmen. Das mögliche Überstundenkontingent wurde von 130 auf 180 Stunden pro Mitarbeiter und Jahr ausgedehnt, was zu einer jährlichen gesetzlichen Arbeitszeit von 1.780 Stunden führt. So ist zum Beispiel eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden während 45 Wochen möglich. Führungskräfte, die ihre Arbeitszeit selbst organisieren, sind der 35-Stunden-Regel nicht unterworfen. Ihre Arbeitszeit wird in einer Jahrespauschale definiert, die 217 Arbeitstage erreichen kann. Der Überstunden-Zuschlagssatz kann von den Tarifpartnern festgelegt werden, wobei die Marke von zehn Prozent nicht

unterschritten werden darf. Vorrangig sollten Überstunden nun ausgezahlt werden, um so die Verdienstmöglichkeiten von Niedrigverdienern zu erhalten. Aber auch die Abgeltung durch Freizeitausgleich oder die Buchung auf ein Arbeitszeitkonto blieben als Optionen möglich. Mit diesem Mehr an Flexibilität kam der Gesetzgeber einem Wunsch des Arbeitgeberverbandes nach. Dieser kritisierte allerdings, dass die Gesetzesänderung auf 18 Monate befristet ist.

Unterschiedliche Bewertung

Das Ausmaß der beschäftigungspolitischen Effekte der Arbeitszeitverkürzung ist umstritten. Eine noch von der Regierung Jospin veranlasste Rechnung, in der die Beschäftigungsentwicklung von Firmen mit Arbeitszeitverkürzung mit dem Beschäftigungsverlauf von Unternehmen ohne Arbeitszeitverkürzung bis zum Jahresende 2000 verglichen wurde, kam bis zu diesem Zeitpunkt nur auf einen Nettoeffekt von 240.000 Beschäftigten. Bei voller Umsetzung der 35-Stunden-Woche wurde ein Beschäftigungsgewinn von 500.000 Personen erwartet. Von Seiten der Nachfolgeregierung und arbeitgebernahen Instituten liegen pessimistischere Schätzungen vor, hier geht man von einem Nettoeffekt von rund 300.000 Stellen aus – und weist auf den „staatlichen Dirigismus“ und die hohen Kosten der Maßnahme hin (wovon allerdings zu einem Gutteil die Unternehmen profitierten; s.o.).

Bei den Arbeitnehmern, von denen mittlerweile rund 75 Prozent zwischen 35 und 36 Stunden arbeiten, wird die Arbeitszeitverkürzung wegen des Freizeitgewinns überwiegend positiv aufgenommen. Knapp 60 Prozent sehen insgesamt eine Verbesserung ihres täglichen Lebens. Beklagt wird allerdings eine Verdichtung der Arbeit und eine Zunahme von Stresssituationen. Zudem profitieren die verschiedenen Arbeitnehmergruppen in unterschiedlichem Maße von der Arbeitszeitverkürzung. Während sich Angestellte in mittleren und größeren Betrieben über Überstundenzuschläge freuen können und wohl auch das Mehr an Freizeit dank eines größeren finanziellen Spielraums besser ausnutzen können, beklagen sich unqualifizierte Arbeiter über ausgebliebene oder unterproportionale Lohnerhöhungen (da sich die Gewerkschaften im Gegenzug zur Arbeitszeitverkürzung zu einer „moderaten Lohnpolitik“ verpflichteten). Für Unmut sorgte zudem, dass die Ar-

beitszeit gesetzlich neu definiert wurde und etwa Umziehzeiten, die früher bezahlt waren, aus der Arbeitszeit ausgegliedert wurden.

Als nachteilig werden vielfach die Auswirkungen der mit der Arbeitszeitverkürzung verbundenen Flexibilisierung der Arbeitszeit empfunden. Denn anstelle einer verbindlichen Wochenarbeitszeit gilt nur noch eine „Jahresarbeitszeit“, die je nach betrieblichem Bedarf organisiert werden kann. Die Beschäftigten müssen manchmal bis zu 13 Stunden am Tag arbeiten, ein anderes Mal nur 20 Stunden in der Woche. Zusätzliche Einnahmequellen wie Überstunden- und Wochenendzuschläge fallen nunmehr weg.

Kritisiert wurde weiters, dass es höchst unterschiedliche Regelungen gibt, da die Regierung nur „Rahmengesetze“ schuf und die konkreten Ausführungsbestimmungen zur Arbeitszeitverkürzung den Verhandlungen auf Branchen- und Betriebsebene überließ. „Da, wo die

Gewerkschaften stark und die Belegschaften kampfbereit sind, gibt es heute gute Abkommen“, sagt Arbeitsinspektor Gerard Filoche. Seiner Einschätzung nach sind durch die Maßnahme in immerhin „einem von drei Betrieben“ zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen und die alten Arbeitsplätze qualitativ verbessert worden. [hs]

Quellen

Frankreich rückt von 35-Stunden-Woche ab, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 29.7.2004

Wacklige 35-Stunden-Woche in Frankreich, Neue Zürcher Zeitung, 21.7.2004

Stefan Brändle: Frankreich: 35-Stunden-Woche bröckelt, Der Standard, 26.6.2004

Ulrich Rippert: Die soziale Lage in Frankreich, www.wsws.org, 7.6.2002

Dorothea Hahn: Jospins großer Bluff, taz, 26.3.2002

Milena Dünkel, Christoph Schröder: Arbeitszeitverkürzung in Frankreich, www.gesamtmetall.de

Frankreich: 35-Stunden-Woche gelockert, www.stuttgart.ihk.de

Vollzeitjobs im Handel werden seltener

Für immer mehr heimische Arbeitskräfte werden Teilzeit und geringfügige Beschäftigung zum Alltag. Am weitesten verbreitet ist Teilzeitarbeit im Handel – mit problematischen Folgewirkungen: Das Einkommen reicht für viele Beschäftigte nicht aus; von Teil- auf Vollzeit umzusteigen ist aber nur sehr schwer möglich.

Mehr als ein Viertel der Beschäftigten im Handel - rund 130.000 - sind nur noch teilzeitbeschäftigt, im Einzelhandel sogar jede/r Dritte. Von den auf Teilzeitbasis arbeitenden Handelsbeschäftigten sind rund 94 Prozent Frauen, und bei den geringfügig Beschäftigten beträgt ihr Anteil 76 Prozent. Besonders stark - um 60 Prozent - ist im Handel seit 1995 die geringfügige Beschäftigung gestiegen. Der stärkste Anstieg erfolgte 1997 im Zusammenhang mit der Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten. „Die Ausweitung der Öffnungszeiten wurde offensichtlich mit dem Verlust von Vollarbeitsplätzen und oft unfreiwilliger Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung teuer erkauft“, befindet AK-Chef Herbert Tumpel. Damit sei auch der scheinbare Beschäftigungszuwachs der letzten Jahre zu erklären.

„Wir wollen, dass Teilzeitarbeit freiwillig ist und keine Sackgasse, aus der man oft nicht mehr herauskommt“, formuliert GPA-Vize-Geschäftsführerin Dwora Stein die Position der Gewerkschaft. Teilzeitbeschäftigung

sei generell eine zweiseitige Sache, Wunsch und Realität würden oft auseinander klaffen. Es gehe nicht an, dass Arbeitgeber Teilzeitkräfte nach Belieben nur kapazitätsorientiert einsetzen. Ein Umstieg aus der Teilzeit in ein Vollzeitverhältnis sei kaum möglich, das Einkommen sei oft nicht existenzsichernd, kritisierte Stein. Das triste Bild für Handelsangestellte wird noch dadurch verschärft, dass in keiner Branche das Risiko, den Job zu verlieren, höher ist. Jedes zweite Beschäftigungsverhältnis in den Handelsbetrieben wird innerhalb eines Jahres beendet, geht aus der WIFO-Studie hervor.

Lohnniveau gesunken

Als Folge der „Atypisierung“ der Beschäftigung im Handel ist laut WIFO-Studie das Lohnniveau der Handelsbeschäftigten gesunken. Während im Jahr 2000 ein Viertel der österreichweit Beschäftigten mit nur einem Arbeitsverhältnis weniger als 1.150 Euro brutto im

Monat verdienen, war es im Handel hingegen ein Drittel, das damit auskommen musste. Die niedrigen Einkommen führen zugleich zu niedrigeren Beitragszahlungen in der Sozialversicherung und in der Folge zu niedrigeren Pensionen. Zugleich könnten sich gerade Teilzeitbeschäftigte eine private Vorsorge nicht leisten. „Der Anstieg der geringfügig Beschäftigten und Teilzeitarbeit ist vor allem auch deshalb problematisch, weil sie immer mehr zu einem Dauerzustand wird“, so Peter Huber vom WIFO. Nur ein Viertel der geringfügig Beschäftigten könne nach zwei Jahren in ein vollversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis wechseln. Der Anteil der „Menschen ohne Ausweg“ aus der geringfügigen Beschäftigung habe sich im Jahr 2000 auf 41 Prozent erhöht. Frauen haben Huber zufolge auch eine geringere Chance als Männer, aus der Geringfügigkeit zu wechseln.

Quelle: ORF ON, 6.5.2004

Teilzeitbeschäftigung im Fünf-Jahres-Vergleich

	1997	2002
Männer absolut	62.000	74.000
in % der Beschäftigten	3,4	4,0
Frauen absolut	357.000	504.000
in % der Beschäftigten	28,2	35,9

2002 hatten bereits 578.000 unselbstständig Beschäftigte nur einen Teilzeitjob oder eine geringfügige Beschäftigung. Vor allem Frauen sind in diesen Beschäftigungsformen zu finden. Teilzeitarbeit wurde hier definiert als wöchentliche Arbeitszeit von einer bis maximal 35 Stunden.

Quelle: ÖGB-Nachrichtendienst Nr. 3155

Qualifizierte Teilzeitarbeit – ein Widerspruch?

Rund 40 Prozent der derzeit vollzeitbeschäftigten Frauen und knapp 30 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer, darunter viele Höherqualifizierte, können sich eine Teilzeitbeschäftigung vorstellen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie, die im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen durchgeführt wurde.

Wesentliche Forschungsziele der von L&R Sozialforschung, FORBA und dem Institut für Staats- und Politikwissenschaft der Universität Wien erstellten Studie waren eine Begriffsbestimmung qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung, eine Analyse des diesbezüglichen Status Quo in Österreich und anderen Ländern sowie die Benennung von Voraussetzungen und Handlungsoptionen, die dazu beitragen können, das ungenutzte Potential qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung in Österreich auszuschöpfen bzw. dieses Potential weiter zu erhöhen.

„Qualifizierte“ Teilzeitarbeit wurde definiert als:

- * unbefristetes Beschäftigungsverhältnis,
- * das den Bedürfnissen der Arbeitnehmer/innen entspricht und hinsichtlich der Länge, Lage und Verteilung der Arbeitszeit „selbstbestimmt“ ist,
- * außerdem berufliche Aus- und Weiterbildung,
- * Weiterentwicklung bzw. Aufstiegsmöglichkeiten,

- * ein individuell existenzsicherndes Erwerbseinkommen,
- * sowie die Einbindung in den formellen/informellen betrieblichen Informationsfluss
- * sicherstellt und
- * eine dem Qualifikationsniveau entsprechende Tätigkeit umfasst.

Als notwendige Rahmenbedingungen zur Ermöglichung und Förderung „qualifizierter“ Teilzeitarbeit wurden ausgemacht:

- * ein ausreichendes Angebot an leistbaren und bedarfsgerechten Kinderbetreuungsplätzen,
- * die geschlechtergerechte Verteilung von unbezahlter Versorgungsarbeit,
- * ein ausgebauter öffentlicher Sektor,
- * eine individuell existenzsichernde soziale Absicherung
- * das Recht auf Rückkehr zu Vollzeitarbeit sowie das

- Recht auf Teilzeitarbeit,
- * der Abbau der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede und
- * eine betriebliche Mitbestimmungsstruktur und Interessenvertretung im Sinne der Teilzeitbeschäftigten.

Teilzeitbeschäftigung in Österreich

Dass Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse auch in Österreich immer mehr an Bedeutung gewinnen, wird durch sämtliche arbeitsmarktrelevante Statistiken bestätigt. Die Zahl der insgesamt teilzeitbeschäftigten Personen stieg in den letzten 20 Jahren von gut 170.000 im Jahr 1974 auf zuletzt über 500.000. Die Teilzeitquote bei Frauen stieg von 14,6 Prozent auf knapp 30 Prozent, bei Männern von 0,9 auf drei Prozent.

Neben quantitativen Aspekten standen insbesondere qualitative Aspekte im Fokus der Untersuchung. Zu diesem Zweck wurde eine empirische Erhebung durchgeführt sowie sekundärstatistische Daten auf Teilzeitbeschäftigung in Österreich umgelegt. Aus der Analyse verschiedener zentraler Dimensionen (Motivstrukturen der Teilzeitbeschäftigten, konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeit, berufshierarchische Positionierung, lukrierbare Einkommen, arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen sowie Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie) konnten folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:

Aus Sicht der Arbeitnehmer/innen besteht noch großer Handlungsbedarf, wenn es darum geht, dass in Österreich Teilzeitbeschäftigung wirklich mit hoher Arbeitsplatzqualität verbunden sein soll. Zur Bewältigung von außerberuflichen Anforderungen – Familie, Kinder, Weiterbildung – wird die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zwar durchaus positiv eingeschätzt. Der nähere Blick auf die Situation der Teilzeitbeschäftigten zeigt aber, dass sie dafür Nachteile in Kauf nehmen müssen bzw. Teilzeit zumeist nur bis zu mittleren berufshierarchischen Positionen angeboten wird. Lediglich 20 Prozent der befragten Teilzeitbeschäftigten arbeiten in höheren oder hochqualifizierten/führenden Tätigkeiten, gegenüber 35 Prozent der befragten Vollzeitbeschäftigten. Vor allem die weiblichen Vollzeitbeschäftigten haben mit 31 Prozent der Nennungen bei höheren oder hochqualifizierten/führenden Tätigkeiten eine deutlich bessere Position inne als ihre teilzeitbe-

schäftigten Kolleginnen. Insgesamt sind Arbeitsplätze mit niedrigen berufshierarchischen Positionierungen bei Teilzeitbeschäftigten weit überrepräsentiert, obwohl das formale Bildungsniveau von Teilzeitbeschäftigten in etwa jenem der Vollzeitbeschäftigten entspricht. Zudem stehen der besseren Vereinbarkeit mit außerberuflichen Anforderungen, die eine Zeiteinteilung nach den Wünschen der Arbeitnehmer/innen notwendig machen, die Ansprüche der Unternehmen nach mehr Flexibilität und Einsatz der Arbeitskräfte nach betrieblichen Anforderungen entgegen.

Insbesondere die derzeitige finanzielle Situation eines Großteils der Teilzeitbeschäftigten – auch im Hinblick auf die weitere soziale Absicherung während Arbeitslosigkeit oder Pension – steht im Widerspruch zu einem qualitativ hochwertigen Beschäftigungsverhältnis. Dabei ist diese ungünstige finanzielle Situation nach Daten der Verdienststrukturerhebung in den meisten Fällen nicht durch Bruttostundenverdienste geschuldet, die generell niedriger sind als bei Vollzeitbeschäftigten. Vielmehr führen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit kurzen wöchentlichen Arbeitszeiten zusammen mit der in Österreich grundsätzlich relativ starken Einkommensdifferenzierung insbesondere bei teilzeitbeschäftigten Frauen zu zum Teil sehr niedrigen Erwerbseinkommen. Diese werden in den unterschiedlichen Systemen sozialer Sicherung reproduziert bzw. nur ansatzweise modifiziert (insbesondere in der Pensionsversicherung durch die Ausgleichszulage, beschränkte Durchrechnungszeiträume und die Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten).

Andere zentrale Dimensionen, wie beispielsweise die Frage der Aufstiegschancen Teilzeitbeschäftigter, werden ebenfalls kritisch eingeschätzt: 70 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen und 60 Prozent der teilzeitbeschäftigten Männer sehen am jetzigen Arbeitsplatz keine Aufstiegschancen.

Von den Arbeitgeber/innen werden mit höherwertigen Tätigkeiten verknüpfte Anforderungen (breites Tätigkeitsspektrum, betriebliche Informationsschnittstelle, Führungs- und Leitungskompetenz etc.) oft mit möglichst langer zeitlicher Anwesenheit gleichgesetzt. Diese Ansprüche werden noch stärker an Männer gestellt bzw. wird für diese eine Arbeitszeitreduzierung als noch unüblicher angesehen. Argumentiert wird hier we-

niger mit Kostengründen als mit den Erfordernissen der betrieblichen Arbeitsorganisation.

Potentiale qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung

Trotz der strukturellen Probleme bzw. Hemmnisse, die einer qualitativ hochwertigen Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen, zeigt die Frage nach dem Potential von Teilzeit, dass es seitens der Arbeitnehmer/innen eine erstaunlich hohe prinzipielle Bereitschaft zu Teilzeitbeschäftigung gibt. Es können sich über 40 Prozent der derzeit vollzeitbeschäftigten Frauen und knapp 30 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer Teilzeitarbeit als eine zukünftige Option vorstellen. Bei den Arbeitssuchenden ist sogar für rund 60 Prozent der Befragten Teilzeit eine mögliche Option (wenn auch bei Arbeitssuchenden das Motiv, überhaupt einen Arbeitsplatz zu finden, im Vordergrund steht).

Sowohl bei Frauen als auch bei Männern zeigt sich tendenziell eine höhere Bereitschaft, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, bei höherem Ausbildungsniveau sowie bei höherer beruflicher Tätigkeit. Ein Faktum, welches insbesondere in Bezug auf „qualifizierte Teilzeitbeschäftigung“ von Interesse ist, sich bisher jedoch noch wenig in der tatsächlichen Struktur der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse spiegelt. Für ein generelles Recht auf Teilzeit sprach sich die überwiegende Mehrzahl der Befragten (fast 70 Prozent) aus.

Allerdings stehen dieser Bereitschaft der Beschäftigten die Anliegen der Unternehmen entgegen, zumal sich die befragten Unternehmensvertreter/innen hinsichtlich der Umsetzbarkeit von Teilzeit in qualifizierten Tätigkeitsbereichen eher skeptisch äußerten. „Prinzipiell“ ist Teilzeitbeschäftigung bzw. deren Ausweitung zwar für einen Großteil der Befragten vorstellbar, aber nur unter bestimmten Bedingungen (Auftragslage, Nachfrage der Beschäftigten) und eher nicht im höher oder hochqualifizierten Bereich. Geringe Betriebsgröße, Probleme bei der Optimierung von Kund/innen-Kontakten und mehr Abstimmungserfordernisse, um den Informationsfluss und/oder die Kommunikation bei Teilzeitbeschäftigten sicherzustellen, werden hier als Hinderungsgründe genannt. Teilweise wird auch fehlendes Interesse der qualifizierten Arbeitnehmer/innen, insbesondere der Männer, angeführt.

Die förderlichen Rahmenbedingungen für qualifizierte Teilzeitbeschäftigung werden dementsprechend auch von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen unterschiedlich definiert. Insgesamt kommt klar zum Ausdruck, dass bezüglich der Wochenstundenzahl eine Beschäftigung unter 20 Wochenstunden von den wenigsten als attraktiv angesehen wird (auch von den derzeit Teilzeitbeschäftigten zeigt sich, dass diese ihr Stundenkontingent eher erhöhen wollen). Bei der Arbeitszeitlage präferiert ein Großteil der (potentiell) Beschäftigten Vormittagsarbeit, seitens der Arbeitgeber/innen ist eine Erhöhung der Flexibilität ein größeres Anliegen. Die Einkommenssituation ist aus Sicht der ArbeitnehmerInnen dominierendes Argument gegen die Aufnahme einer Teilzeitarbeit. Die StudienautorInnen plädieren daher dafür, Einkommensdiskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten (insbesondere betreffend Überstundenabgeltung) aufzuheben und vor allem Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit relativ langen Wochenarbeitszeiten zu forcieren, um auf diesem Weg die finanziellen Rahmenbedingungen zu verbessern. Problematisch erscheint insbesondere, dass sich Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse auf Branchen und Tätigkeitsbereiche mit vergleichsweise geringen Einkommen konzentrieren. Ein wesentlicher Ansatzpunkt ist in diesem Zusammenhang – insbesondere mit Blick auf die Situation von Frauen – eine verstärkt solidarische Lohn- und Einkommenspolitik.

Weiters sollte Weiterbildung ein zentraler Bestandteil des Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses sein, damit dieses von den ArbeitnehmerInnen verstärkt als Option angenommen wird. Die Arbeitgeber/innen artikulierten – neben steuerlichen Anreizen zur Förderung von Teilzeitbeschäftigung sowie finanzieller Förderung für alternative Arbeitszeitmodelle – einen Bedarf an konkreter Beratung zur Entwicklung innovativer Arbeits-(teil)zeitmodelle. Obwohl oder weil Teilzeitbeschäftigung als Vereinbarkeitsstrategie größtenteils den Frauen zugeschrieben wird, sind 70 Prozent der Befragten der Meinung, dass Teilzeitarbeit für Männer mehr gefördert werden sollte.

Notwendige Maßnahmen

Zur Ausschöpfung der grundsätzlich hohen Bereitschaft zur Teilzeitarbeit von Frauen und Männern sowie zur Förderung qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung

tigung ist eine Reihe von Maßnahmen notwendig. Der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und der Nachmittagsbetreuung von SchülerInnen, die Sicherung von betrieblicher Qualifizierung und von Aufstiegschancen, eine intensiviertere Informationspolitik für Unternehmen, eine individuell existenzsichernde Lohn- und Einkommenspolitik und nicht zuletzt die Einführung eines Rechts auf Teilzeit, verbunden mit einem Rückkehrrecht zu Vollzeitbeschäftigung, wie dies etwa in den Niederlanden besteht, werden von den StudienautorInnen als geeignete Schritte genannt.

Quellen

L&R Sozialforschung: Forderung nach Recht auf Teilzeit, Pressemitteilung vom 10.2.2004
 Bergmann Nadja et al: Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potenziale, Zusammenfassung der Studie, Wien März 2003.

Die gesamte Studie steht unter www.lrsocialresearch.at als download zur Verfügung.

Wie sich die Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen auf die Beschäftigungsverhältnisse auswirkt

Beschäftigungsabbau, eine Reduktion der Lohn- und Arbeitskosten sowie die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und betrieblichen Mitbestimmungsrechte – das sind üblicherweise die Folgen der Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen. Dies ergab eine Studie der Wiener Forschungs- und Beratungsstelle für Arbeitswelt (FORBA).¹

Sowohl in den politischen als auch wissenschaftlichen Auseinandersetzungen um den Sinn und Unsinn der Liberalisierung bzw. Privatisierung von öffentlichen Dienstleistungen geht es meist um die Qualität der Dienstleistungen und um die Zugangsmöglichkeiten aller Bevölkerungsgruppen. Die Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in den öffentlichen Dienstleistungen spielen in den bisherigen Debatten oft keine Rolle. Dies ist umso erstaunlicher, da die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse und die Situation der Beschäftigten in engem Verhältnis mit der Erbringung und der Qualität öffentlicher Dienstleistungen stehen – insbesondere dort, wo es sich um personalintensive, personenbezogene öffentliche Dienstleistungen handelt.

Darüber hinaus kam dem öffentlichen Sektor historisch gesehen in vielen Ländern eine Vorreiterrolle zu, da in diesem Bereich die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zuerst verbessert werden konnten. In Zeiten der Vollbeschäftigung konnte auf diese Weise Druck auf die Privatwirtschaft ausgeübt werden, sich an die Bedingungen im öffentlichen Sektor anzupassen. Mit der neoliberalen Wende hat der öffentliche Sektor diese Vorbildfunktion verloren und ist stattdessen zu einem der Hauptangriffspunkte umfassender Restrukturierungspolitiken geworden. Die Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen kann als we-

sentlicher Bestandteil der neoliberalen Standortpolitik und des wettbewerbsorientierten Umbaus des Staates angesehen werden (Hirsch 2002). Auch wenn viele dieser arbeitspolitischen Strategien (bspw. benchmarking, Vermarktlichung, downsizing) in der Privatwirtschaft schon lange gang und gäbe sind, verleiht die Schnelligkeit, Brutalität und vielfach Irrationalität der Umsetzung neoliberaler Arbeitspolitik in den öffentlichen Dienstleistungen den Veränderungsprozessen eine eigene Qualität.

Kostenreduktion und Flexibilisierung

Neoliberale Arbeitspolitik im Prozess von Liberalisierung und Privatisierung zielt grundsätzlich auf zwei Ziele ab: Kostenkontrolle und Flexibilität des Personaleinsatzes. Diese werden natürlich in verschiedenen staatlichen Kontexten in den jeweiligen Sektoren auf unterschiedliche Art und Weise umgesetzt. Insbesondere in den arbeitsintensiven Sektoren öffentlicher Dienstleistungen (Postdienste, öffentlicher Nahverkehr) soll eine Reduktion der Kosten durch Personalabbau und Lohnsenkungen erreicht werden. Die Flexibilisierung des Personaleinsatzes wiederum soll die umfassende Verfügbarkeit der Beschäftigten und die Unterordnung öffentlicher Dienstleistungen unter Marktprozesse ermöglichen. Die Auswirkungen dieser Ar-

beitspolitik spiegeln im Wesentlichen die neoliberale Kritik an der innerbetrieblichen Regulation der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse (Fritz/Scherrer 2002) wider. Nicht überraschend führen Liberalisierung und Privatisierung zu Veränderungen hinsichtlich des Beschäftigungsniveaus, der Lohnkosten und der Arbeitsbedingungen sowie der gewerkschaftlichen Organisation.

Aus neoliberaler Perspektive ergeben sich Ineffizienzen der öffentlichen Dienstleistungen aufgrund von overstaffing (Überbelegschaft). Folgerichtig ist die Reduktion des Personalbestandes ein zentrales Ziel neoliberaler Restrukturierungsmaßnahmen. In den untersuchten Sektoren erfolgte der Personalabbau in der Regel auf zwei Arten: ‚sozialverträglich‘ oder über betriebsbedingte Kündigungen. Ob der Personalabbau ‚sozialverträglich‘ gestaltet wird, hängt von der Stärke der Gewerkschaften, der öffentlichen Meinung, aber auch den arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen ab. Beim ‚sozialverträglichen‘ Personalabbau sollen Beschäftigte das Unternehmen ‚freiwillig‘ verlassen. Erreicht wird dieser ‚freiwillige Abgang‘ durch Frühpensionierungen und finanzielle Abfindungen, aber auch durch Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen. Die Freiwilligkeit ist jedoch ein relativer Begriff. Allgemeine Unsicherheit aufgrund permanenter Restrukturierungen der Unternehmensabläufe, erzwungene Mobilität und die Intensivierung der Arbeit führen zu großen Frustrationen. Als Folge kehren viele Beschäftigte (insbesondere Frauen und Ältere) dem Unternehmen freiwillig den Rücken.

Zwar stellten betriebsbedingte Kündigungen in den untersuchten Bereichen bislang die Ausnahme dar (außer in Großbritannien), Kündigungsdrohungen werden aber regelmäßig eingesetzt, um die Gewerkschaften zu Zugeständnissen bei Restrukturierungsmaßnahmen zu bewegen. In Ländern mit starker sozialpartnerschaftlicher Tradition werden zudem Arbeitskräfte, die nicht mehr unmittelbar benötigt werden, in betriebseigenen Arbeitsvermittlungs- und Weiterbildungsinstitutionen ‚zwischengeparkt‘. Diese Einrichtungen dienen einerseits der Verbesserung der sogenannten innerbetrieblichen ‚Ressourcenallokation‘, andererseits sollen die Beschäftigten umgeschult und für den außerbetrieblichen Arbeitsmarkt vorbereitet werden. In manchen Fällen - wie etwa DB-Services der Deutschen Bahn - treten diese Organisationen auch als Leiharbeitsfirmen auf.

Aufgrund solcher Maßnahmen wurde in den ersten zehn Jahren nach Beginn der Liberalisierung und Privatisierung in einigen Sektoren (Elektrizitätssektor in Großbritannien, Deutsche Bahn) die Beschäftigung um mehr als 50 Prozent reduziert (Saldo aus Zu- und Abgängen). Detailliertere Berechnungen zu Personalentwicklungen etwa bei der Deutschen Bahn haben außerdem gezeigt, dass seit dem Beginn der Restrukturierungsmaßnahmen Anfang der 90er Jahre zwischen 75 und 90 Prozent des Personals ausgetauscht wurden. Die weit verbreitete Behauptung, dass dieser Personalrückgang durch den Zuwachs an Beschäftigung bei neuen Anbietern kompensiert wird, konnte durch unsere Forschungsergebnisse nicht bestätigt werden.

Lohnreduktion

Einen weiteren Angriffspunkt neoliberal orientierter Restrukturierungen stellt die behauptete Rigidität der Löhne bzw. die Höhe der Arbeitskosten im öffentlichen Sektor dar. Gewerkschaftlich gut organisierte Beschäftigte erhalten dieser Argumentation zufolge aufgrund ihrer geschützten Position Löhne, die über ihrem ‚Marktwert‘ liegen. In der Regel waren in den untersuchten Sektoren bisher direkte Kürzungen des Grundlohnes eher eine Seltenheit. Längerfristige Senkungen der Arbeitskosten werden aber z.B. durch die Reduktion von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abgeleiteten Lohnerhöhungen und von Lohnkategorien durchgesetzt. Außerdem werden in Einzelfällen ‚NeueinsteigerInnen‘ niedriger entlohnt. Auch die Kürzung von Zulagen, innerbetrieblichen Sozialleistungen und Betriebspensionen stellen verbreitete Maßnahmen zur Lohnreduktion dar.

In den untersuchten Sektoren wurde außerdem offensichtlich, dass Strategien zur Senkung von Arbeitskosten mit der Flexibilisierung von Arbeitszeitregelungen, die auf eine Entkoppelung von Arbeitszeit und Entgelt hinauslaufen, korrespondieren. Dies geschieht durch verlängerte Durchrechnungszeiträume, die Einführung von Arbeitszeitkonten und sogenannten all in-Verträgen, wodurch Überstundenzuschläge und Zuschläge für Wochenendarbeit u.ä. eingespart werden. Maßnahmen zur Kostenkontrolle können außerdem mit Strategien der Arbeitsintensivierung korrespondieren, welche durch die Einführung leistungsbezogener Lohnbestandteile und die Individualisierung der Entgeltformen ge-

fördert werden. In den Fallstudien fanden sich außerdem Beispiele für das Wiederauftreten von längst überholt geglaubten Entlohnungsformen wie bspw. Stücklohn in der Briefzustellung und ein Tagelöhnersystem im schwedischen Bussektor.

In vielen Bereichen führte der Druck auf die Lohnkosten auch zu einem Angriff auf die Kollektivverträge: Neue Anbieter unterliegen oft keinem oder einem schlechteren Tarifvertrag, sodass es insbesondere in den arbeitsintensiven Bereichen (Postdienste, öffentlicher Verkehr) zu Lohndumping und zur Entstehung von Niedriglohnsektoren kommt. Als indirekte Formen der Lohnkostensenkung können darüber hinaus die Zunahme von atypischen Beschäftigungsformen (bspw. Teilzeitarbeit) und Auslagerungen von Geschäftsbereichen an private Anbieter (bspw. Reinigungsdienste), die keinem oder einem schlechteren Tarifvertrag unterliegen, gesehen werden.

Verschlechterung der Arbeitsbedingungen

Der neoliberalen Kritik zufolge zeichnen sich öffentliche Dienstleistungen durch ein hohes Maß an Bürokratisierung, Rigidität und Ineffizienz aus. Dagegen soll die umfassende Mobilisierung der Beschäftigten eine starke KundInnenorientierung, hohe Flexibilität und eine hohe Effizienz der Dienstleistungen sicherstellen. Tatsächlich basieren behauptete Effizienzsteigerungen vielfach auf einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Zum Teil konnte in den untersuchten Sektoren die durch den Beschäftigungsabbau bewirkte Intensivierung und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch den technologischen Fortschritt (Rationalisierung) abgefedert werden. Die Unternehmensleitungen haben aber trotzdem unter dem Vorwand der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit oft eine deutliche Intensivierung der Arbeit durchgesetzt.

Direkte Verlängerungen der Regelarbeitszeit kommen zwar in den untersuchten Sektoren praktisch nicht vor. In einigen Bereichen führt der Personalabbau aber zu einer Zunahme von Mehrarbeit und Überstunden. Daneben kommt es zu einer Abschaffung bzw. Aushöhlung betriebsspezifischer Arbeitszeitregelungen (zusätzliche arbeitsfreie Tage, Urlaub, früheres Pensionsalter). In einigen Bereichen wird darüber hinaus die Betriebszeit verlängert. Allgemein sollen durch den vermehrten Ein-

satz von Teilzeitbeschäftigten und die Einführung verlängerter Durchrechnungszeiträume und Arbeitszeitkonten die Möglichkeiten des bedarfsorientierten Arbeitskräfteeinsatzes erweitert werden. Das ist in jenen Bereichen relevant, wo zu bestimmten Tageszeiten ein besonders hoher Kundenandrang herrscht. Darüber hinaus werden in den arbeitsintensiven Sektoren Pausen- und Ruhezeiten der Beschäftigten zur Erhöhung der sogenannten ‚produktiven‘ Zeiten, also jener Arbeitszeit, für die der Kunde auch bezahlt, reduziert.

Neben der Intensivierung von Arbeit führt die Neuzusammensetzung der Arbeitskräfte im Restrukturierungsprozess zu erheblichen Veränderungen traditioneller Berufsbilder und Qualifikationsstrukturen. Nicht zuletzt führt die Einführung neuer Technologien (z.B. moderne Sortierzentren bei der Post) zu einer Dequalifizierung bestimmter Arbeitsbereiche. Dazu passt auch, dass es in den meisten untersuchten Sektoren zu einer erheblichen Reduktion der Lehrlingsausbildung sowie zu einer Verschlechterung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten kommt.

Schwächung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung

Aus neoliberaler Perspektive sind Gewerkschaften Ursache angeblicher Rigiditäten öffentlicher Dienstleistungen, was sowohl für die Arbeitsprozesse wie auch für die Lohnkosten behauptet wird. In einigen Ländern (z.B. Großbritannien) wurde mit Liberalisierung und Privatisierung daher explizit das Ziel verfolgt, die Gewerkschaften zu schwächen.

Festzuhalten ist, dass in allen untersuchten Sektoren und Ländern die Gewerkschaften die Restrukturierungsmaßnahmen, wenn auch meist nach längeren Auseinandersetzungen, akzeptierten und sich, so dies möglich war, zur Kooperation entschieden. Dadurch sollten Kündigungen verhindert, die Reorganisation ‚sozialverträglich‘ gestaltet und v.a. die Beschäftigungsbedingungen, der sogenannte ‚Besitzstand‘, der in den Betrieben verbleibenden Arbeitskräfte (z.B. BeamtenInnen) abgesichert werden.

Wie die Fallstudien zeigten, kommt es im Prozess der Liberalisierung und Privatisierung trotzdem zu einer erheblichen Fragmentierung und Dezentralisierung der

industriellen Beziehungen und tarifvertraglichen Strukturen. In vielen Fällen ist dies mit einer Verschlechterung von Mitbestimmungsrechten verbunden, wodurch die kollektive Interessenvertretung erschwert wird.

Die gewerkschaftlichen Strategien führen außerdem immer wieder zu Auseinandersetzungen innerhalb, aber auch zwischen verschiedenen Gewerkschaften. Durch die Umwandlung des ehemaligen öffentlichen Monopols in ein privates Unternehmen und das Auftreten neuer Anbieter sind die Gewerkschaften darüber hinaus zu einer strategischen Reorientierung gezwungen. Die Gewerkschaften verabschieden sich von der Verfolgung allgemeiner politischer und gesellschaftlicher Ziele, wie etwa der Sozialisierung bestimmter Bereiche der Produktion und der universellen Versorgung der Bevölkerung, und schränken ihre Aktivitäten v.a. auf die Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder ein. Die Liberalisierungen und Privatisierungen haben die Gewerkschaften in die Defensive gedrängt. Die Fragmentierung der tarifvertraglichen Strukturen, das Zulassen unterschiedlicher Bedingungen für verschiedene Beschäftigtengruppen, die Kooperation bei der Reorganisation von Arbeits- und Betriebsabläufen, die von den Beschäftigten in der Regel als Intensivierung der Arbeit und Erhöhung der Unsicherheit wahrgenommen werden, untergraben die Bereitschaft zur Solidarität zwischen den Beschäftigten und damit die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Organisation.

Schlussfolgerungen

Mit dem betriebswirtschaftlich begründeten Ziel, die Effizienz und Effektivität der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen zu steigern, wurde in den letzten Jahren das neoliberale Arbeitsregime auf den öffentlichen Sektor ausgedehnt. Dies führt dazu, dass die Erfüllung gesellschaftlicher Bedürfnisse, die universelle Versorgung der Bevölkerung mit öffentlichen Dienstleistungen in zunehmendem Maße der Profitmaximierung untergeordnet wird, was sich negativ auf die Qualität der erbrachten Leistungen auswirkt (Leys 2001; Whitfield 2001). Dies geschieht nicht zuletzt – wie beschrieben – über den Zugriff auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

Den Befürwortern von Liberalisierung und Privatisierung geht es nicht um eine Verbesserung von öffentli-

chen Dienstleistungen, sondern um eine weitgehende Zerschlagung des sozialisierten Charakters ihrer Produktion und Verteilung. Aus emanzipatorischer Perspektive sind die Erfahrungen mit der staatlichen Kontrolle öffentlicher Dienstleistungen und nationalisierter Industrien, die oftmals mehr zur Reproduktion der ‚allgemeinen Bedingungen‘ der kapitalistischen Produktion als zur Sicherung gesellschaftlicher Bedürfnisse beitragen, zweifelsohne widersprüchlich. Der etatistisch-bürokratische Charakter ihrer Produktion stand vielfach einer umfassenden Demokratisierung entgegen. Soll der neoliberalen Kritik an der obrigkeitstaatlich organisierten Versorgung der Bevölkerung und Erfüllung gesellschaftlicher Bedürfnisse etwas entgegengesetzt werden, muss eine umfassende Demokratisierung sowohl der Erbringung als auch der Konsumtion öffentlicher Dienstleistungen das Ziel sein. Nur wenn es gelingt, eine mögliche Demokratisierung der Arbeitsverhältnisse und den Widerstand gegen die neoliberale Arbeitspolitik zu verknüpfen, kann wieder eine emanzipatorische Perspektive eröffnet werden.

Roland Atzmüller / Christoph Hermann

Der Beitrag erscheint auch in einem Reader des wissenschaftlichen Beirats von Attac Deutschland: Jörg Hufschmid (Hg.): Die Privatisierung der Welt – Hintergründe, Folgen, Gegenstrategien.

Anmerkung

1 Vgl. Atzmüller/Hermann 2004. Die Studie wurde im Auftrag der österreichischen Bundesarbeiterkammer an der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt in Wien (www.forba.at) durchgeführt. Sie ist über die Arbeiterkammer erhältlich (www.arbeiterkammer.at).

Literatur

- Atzmüller, Roland/Hermann, Christoph (2004): Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU und Österreich. Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen.
- Fritz, Thomas/Scherrer, Christoph (2002): GATS: Zu wessen Diensten? Öffentliche Aufgaben unter Globalisierungsdruck. Hamburg.
- Hirsch, Joachim (2002): Herrschaft, Hegemonie und politische Alternative, Hamburg.
- Leys, Colin (2001): Market-Driven Politics. Neoliberal Democracy and the Public Interest, London.
- Whitfield, Dexter (2001): Public Services or Corporate Welfare. Rethinking the Nation State in the Global Economy, London.

Arbeitslosigkeit kann jeden treffen

Bei der Präsentation eines Lesehefts zum Thema Arbeitslosigkeit forderten VertreterInnen der Armutskonferenz Maßnahmen gegen die Spirale Einkommensverlust, prekäre Jobs und Krankheit.

Das Leseheft wurde Anfang Juni in Wien von Dagmar Andree, Martin Schenk und Heinz Zauner vorgestellt. Die SozialexpertInnen der Armutskonferenz wiesen dabei auf die zunehmenden Abstiegskarrieren von Arbeitslosen im Alter hin: „Mehr als 50 Prozent der Pensionsberechtigten sind bereits arbeitslos oder krank, bevor sie in Pension gehen“.

Beträchtlich angestiegen ist für ältere Menschen die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit. War eine 55-jährige Frau im Mai 2003 durchschnittlich schon 173 Tage arbeitslos, so war sie dies im Mai 2004 bereits für 194 Tage. Das ist ein Anstieg um 12,2 Prozent. Bei den über 60-Jährigen ist die durchschnittliche Verweildauer sogar um 97,4 Prozent gestiegen. Besonders bei den Langzeitarbeitslosen sind mittlerweile 10.000 über 50-Jährige gemeldet. Das ist ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr um 20 Prozent.

„Das Risiko abzustürzen ist gestiegen, auch für Menschen, die ihr Leben lang damit nicht gerechnet hätten. Wie wir in unseren Beratungsstellen und Sozialprojekten mit über 100.000 Hilfesuchenden im Jahr sehen, sind die Familien von existenziellm Einkommensverlust betroffen“, so die SozialexpertInnen. Die aussichtslose Suche nach einem Job und der existenzielle Stress wirken sich auch auf das Krankheitsrisiko aus: 36 Prozent aller Langzeitarbeitslosen weisen einen mäßigen oder schlechten Gesundheitszustand auf.

Kritisiert wurde, dass von offizieller Seite versucht werde, das wahre Ausmaß der Arbeitslosigkeit zu kaschieren: „In der Statistik des AMS scheinen zwei Gruppen von Betroffenen gar nicht auf: Dies sind Personen, die sich im Krankenstand befinden und die, die Pensionsvorschuss erhalten. Vor allem die Gruppe der VorschussbezieherInnen ist enorm im Steigen. So kam es von Jänner 2003 bis Jänner 2004 zu einem Zuwachs von 10.461 Personen auf 29.117 BezieherInnen; das ist eine Steigerung um 56,07 Prozent.“

D.h. „die Arbeitslosigkeit steigt und zu viele schauen zu“. Armutsvermeidung ist in einem der reichsten Län-

der nach Ansicht der Armutskonferenz alleinig eine Frage der politischen Prioritäten. Im Vergleich zu anderen Ländern sind die Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit in Österreich allerdings niedrig: „Dänemark zeigt vor, dass eine ausreichende Existenzsicherung nicht die Arbeitswilligkeit der Arbeitslosen mindert. In Österreich gibt es eine Nettoersatzrate von 55 Prozent. In Dänemark beträgt die Nettoersatzrate 85 Prozent, aber die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit ist kürzer als in Österreich.“

Im Jahr 2003 zahlten die Versicherten hierzulande vier Milliarden Euro in die Arbeitslosenversicherung ein. Drei Milliarden wurden für Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung ausgegeben und 691 Millionen Euro für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Überschüsse zwischen 2001 und 2003 wurden hingegen vom Finanzminister abgeschöpft.

Armut darf nicht einfach hingenommen werden

Die VertreterInnen der Armutskonferenz verwiesen auf die europäische Lissabon-Strategie: Bekannt sei nur der erste Satz, nämlich „das Ziel, die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen“. Der Nachsatz hingegen würde regelmäßig verschwiegen: „... ein Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.“ Die Erklärung von Lissabon im März 2000 konkretisiert weiters: „Die Zahl der Menschen, die in der Union unterhalb der Armutsgrenze leben ... kann nicht hingenommen werden. Es muss etwas unternommen werden, um die Beseitigung der Armut entscheidend voranzubringen ...“

„Die Ziele von Lissabon umfassen bessere Arbeitsplätze, was Maßnahmen gegen die steigende Zahl von „working poor“ verlangt, also nicht Arbeit um jeden Preis, sondern zu Löhnen, von denen man auch leben kann.“, erläuterte Sozialexperte Martin Schenk. „Und

Armut kann nicht einfach hingenommen werden bei Pensionsreformen oder Budgetpolitik. Wer von Lissabon spricht, kann zu sozialem Zusammenhalt, besseren Arbeitsplätzen und Armutsvermeidung nicht schweigen.

Abschließend verwies Schenk nochmals auf das Leseheft zum Thema Arbeitslosigkeit. Dieses „will Hintergründe beleuchten, Vorurteile abbauen und Zusammenhänge herstellen. In einer Startauflage von 20.000 Stück wird es in Schulen, Betrieben, Pfarrgemeinden und bei allen Interessierten zum Einsatz kommen.“

Quelle:

Die Armutskonferenz, Österreichisches Netzwerk gegen Armut und soziale Ausgrenzung, 7.6.2004

Info-Broschüre zum Thema Arbeitslosigkeit

Das Leseheft 3 „Arbeitslosigkeit kann jeden treffen“ wurde vom Oberösterreichischen Netzwerk gegen Armut und soziale Ausgrenzung erstellt. Thematisiert werden unter anderem die Rolle des Arbeitsmarkts in einer globalisierten Gesellschaft, die strukturelle Benachteiligung von Arbeitslosigkeit besonders betroffener Bevölkerungsgruppen sowie die Bedeutung von Qualifizierung und der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Weiters werden Maßnahmen aufgezeigt, die zu einer Verbesserung der Lage führen können.

Das Leseheft ist kostenlos erhältlich im Büro der Sozialplattform Oberösterreich:
Tel. 0732/667594, Mail: office@sozialplattform.at

Veranstaltungen**Vollbeschäftigung und soziale Sicherheit für alle:
Welche Politik brauchen wir dafür?**

Politische Maßnahmen werden immer öfter als unausweichliche Gesetzmäßigkeit dargestellt: Um den Standort zu sichern, müssen die Unternehmenssteuern gesenkt werden. Der Sozialstaat muss abgebaut werden, weil er nicht mehr finanzierbar ist. Um das Budget zu sanieren, müssen öffentliche Betriebe privatisiert werden und damit die Unternehmen nicht abwandern, brauchen wir niedrigere Lohnkosten und müssen deshalb die Arbeitszeiten verlängern.

Sind es tatsächlich unumgängliche Sachzwänge, die zu einer Demontage bewährter wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Institutionen und zu einer einseitigen Politik ohne Rücksicht auf die Menschen führen? Warum wird international ein Wirtschaftssystem forciert, welches eine ständige Verschlechterung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von immer mehr Menschen bedingt? Was können wir einem weiteren Auseinanderklaffen der Einkommensschere entgegensetzen? Verwechseln wir politischen Willen mit Sachzwängen? Welche Alternativen gibt es und welche Politik brauchen wir, um die soziale Ausgewogenheit wieder herzustellen und den sozialen Frieden zu sichern? Diese Fragen werden bei der Veranstaltung des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) diskutiert.

Es referieren: Ewald Nowotny, Vizerektor der Wirtschaftsuniversität Wien, Klaus Gretschmann, Generaldirektor im Generalsekretariat des Europäischen Rates, Karl Aiginger, Vizedirektor im Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung sowie Hans Kalliauer, Präsident der AKOÖ.

Termin: 15. Oktober 2004, 13.00 bis ca. 17.00 Uhr
Ort: Konferenzraum K1 des BFI Linz, Grillparzerstr. 50
Informationen: isw@ak-ooe.at; www.isw-linz.at

ÖKSA-Jahreskonferenz 2004 zum Thema „Demenz – Pflegende Angehörige“

Alternative Betreuungsmodelle aus nationaler und internationaler Sicht

In Österreich gibt es ca. 100.000 an Demenz erkrankte Menschen und vier Mal so viele betroffene Angehörige – eine große Herausforderung für die österreichische Gesundheits- und Sozialpolitik. Im Mittelpunkt der heurigen ÖKSA-Jahrestagung stehen Themen wie Finanzierung und Bereitstellung von flächendeckender Beratung, Anleitung und psychosoziale Entlastungsangebote sowie die sozialrechtliche Absicherung pflegender Angehöriger. Um innovative Konzepte der Pflege zu finden, lohnt sich auch ein Blick über die Grenzen. Best-Practice-Modelle aus Deutschland, Großbritannien und der Schweiz werden daher auf der Tagung vorgestellt.

Termin: 28. Oktober 2004

Tagungsort: Josef Brunauer Zentrum, Elisabethstraße 45a, 5020 Salzburg

Tagungsbeitrag inklusive Verpflegung (ausgenommen Mittagsgetränke) und Dokumentation:
für ÖKSA-Mitglieder EUR 35,-; für Nicht-Mitglieder EUR 45,-; für StudentInnen EUR 25,-

Anmeldung bis spätestens 18. Oktober 2004 im ÖKSA-Sekretariat möglich: Fax: 01/ 545 01 33; Tel. : 01/ 548 29 22; Mail: office@oeksa.at. Die Veranstaltungsräume sind behindertengerecht zugänglich.

Symposium „Public Social Private Partnership“

In diesem Symposium soll die Rolle der Sozialwirtschaft als emanzipierte Partnerin für die Privatwirtschaft und die öffentliche Hand entwickelt und dargestellt werden. Auf Basis der präsentierten good practice-Beispiele im Bereich PSP-Partnership werden Strategien und Möglichkeiten zur Umsetzung und Verbesserung dieses Modells erarbeitet.

Termin: 7./8. Oktober 2004

Tagungsort: Seehotel Hafnersee, 9074 Keutschach, Plescherken 5

Kontakt: Andrea Grabher (inhaltliche Koordination): grabher@arge.at; Tel. 0699/115 585 58

Meggie Meesters (Organisation vor Ort): m.meesters@socialnet.or.at; Tel. 0699/105 318 44

Soziale Sicherheit am Ende?

Studententag zur Zukunft der Sozialversicherung mit Diskussion zu drei Vorträgen

- * Johanna Naderhirn, Universität Linz: Grundlagen des österreichischen Sozialversicherungsrechts
- * Emmerich Talos, Universität Wien: Sozialstaatliche Sicherung - notwendiger denn je
- * Harald Steindl, Wirtschaftskammer Ö: Österreich: Solidarität jenseits des Sozialstaats

Moderation: Severin Renoldner, Edeltraut Koller

Ort: Haus der Frau, 4020 Linz, Volksgartenstraße 18

Termin: 8. Oktober 2004, 13.30 – 18.30 Uhr

Regiebeitrag: 12 Euro (inklusive Imbiss)

Anmeldung: Sozialreferat der Diözese Linz, Tel.: 0732/7610-3251; Mail: sozialreferat@dioezese-linz.at

Chancengleichheit in der ländlichen Entwicklung

Ziel dieser Veranstaltung im Rahmen des EU-Programms LEADER+ ist es, auf der Basis von Projektbeispielen (aus dem OÖ Mühlviertel, dem Salzburger Lungau und dem Tiroler Außerfern) Methoden, Strategien und Instrumente zur Realisierung von mehr Chancengleichheit in ländlichen Regionen vorzustellen und zu diskutieren.

Termin: 13./14. Oktober 2004 13:00 Uhr
Veranstaltungsort: HTL Hollabrunn, Dechant-Pfeifer-Str. 1

Nähere Informationen und Registrierung auf der Website von LEADER+ Österreich:
www.leader-austria.at

Gleiche Chancen in Schulen und Unternehmen

Ziel der Veranstaltung „gender now! - gleiche Chancen in Schulen und Unternehmen“ ist es, die Bedeutung der Berufswahl für die späteren Arbeitsmarkt-Chancen von Frauen und Männern sowie für die Entstehung von Ungleichheiten am Arbeitsmarkt aufzuzeigen.

Dabei spielt das Schulsystem eine wichtige Rolle. Eine geschlechtssensible Berufsorientierung ist notwendig. gendernow hat dazu ein Pilotprojekt durchgeführt und einen Methodenkoffer entwickelt. Dieser wird vorgestellt und die damit gemachten Erfahrungen werden aufgezeigt.

Termin: 10. November 2004, 9.00 bis 13.00 Uhr
Ort: NÖ Landhaus St. Pölten, Haus 1a, Ostarrichisaal

Weitere Informationen unter: www.gendernow.at
Anmeldungen unter: office@gendernow.at

Umsetzung von Gleichstellungsrechten auf kommunaler Ebene

Am 14. und 15. Oktober 2004 organisiert BIZEPS einen Kurs in Wien mit dem Titel „Wie können wir die Umsetzung der Rechte auf Gleichstellung auf kommunaler Ebene sicherstellen?“

Dieser Kurs vermittelt eine Übersicht von Methoden und Fertigkeiten, die benötigt werden, um Gleichstellungsrechte auf kommunaler Ebene durchzusetzen und dadurch positive Veränderungen herbeizuführen. Für die Kursleitung konnten Bill und Victoria Bruckner gewonnen werden, die aktiv an der Umsetzung von Gleichstellungsrechten in den USA beteiligt sind. Sie geben unter anderem einen Überblick über die Inhalte des US-amerikanischen Behindertengleichstellungsgesetzes (ADA) und beschreiben die mit diesem Gesetz bisher gemachten Erfahrungen.

Informationen und Anmeldungen:
BIZEPS. Tel.: 0699 / 104 170 16; Fax: 01 / 523 89 21 20.
Mail: schulung@bizeps.or.at

Achtung: An diesem Kurs können nur behinderte Menschen teilnehmen.

VERANSTALTUNGEN

KONTRASTE

Erscheinungsort Linz, P.b.b. Verlagspostamt Linz. Wenn unzustellbar, zurück an die Redaktion KONTRASTE:
Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, Altenbergerstr. 69, 4040 Linz

Impressum:

Herausgeber, Medieninhaber, Verleger: Sozialwissenschaftliche Vereinigung, mit Unterstützung der Universität Linz, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik

Erscheinungsweise:

10 Ausgaben pro Jahr

Redaktionsadresse:

KONTRASTE: Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, Altenbergerstr. 69, 4040 Linz, Tel.: ++43 (0)732/2468-7168

Mail: hansjoerg.seckauer@jku.at

Web: <http://www.gespol.jku.at/kontraste.php>

Abo-service, Sekretariat: Irene Auinger, Tel.: ++43 (0)732/2468-7161; Fax DW 7172

Mail: irene.auinger@jku.at

Redaktionsteam:

Mag. Hansjörg Seckauer, Dr. Christine Stelzer-Orthofer, Mag. Susanna Rothmayer, Mag. Bettina Leibetseder
Wir freuen uns über zugesandte Manuskripte, die Redaktion behält sich jedoch das Recht auf Kürzung und Entscheidung über die Veröffentlichung vor. Anonyme Zuschriften werden nicht veröffentlicht.

Redaktionsschluss ist jeweils der 20. des Vormonats.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge können, müssen aber nicht die Meinung der Redaktion wiedergeben.

Wissenschaftliche Beratung:

Univ. Prof. Dr. Josef Weidenholzer, Univ. Prof. Dr. Irene Dyk, a.Univ. Prof. Dr. Evelyn Gröbl-Steinbach

Lektorat; Satz:

Mag. Hansjörg Seckauer

Kontraste finanzieren sich fast ausschließlich aus Mitgliedsbeiträgen und Abonnements:

Jahresabo EUR 65,40; Halbjahresabo EUR 32,70; StudentInnen, Arbeitslose und PensionistInnen EUR 36,30

Gratis Probeabo für drei Monate*; Kündigung bis einen Monat vor Ablauf möglich.

* Alle Preise inklusive Versand. Einzelheft EUR 5,45 exkl. Versand.

Bankverbindung:

Sparkasse OÖ, BLZ 20320, Kontonr. 7500-002453