

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm/Reinhard Schön



Markt der Arbeit ab Seite 8

Interview:
Arbeitsplatz Oberösterreich

Birgit Gerstorfer, Landesgeschäftsführerin des AMS OÖ, im Gespräch

8

Schwerpunkt:
Typisch atypisch

Vollzeitbeschäftigung nimmt seit dem Jahr 2000 in Österreich konstant ab

18

Schwerpunkt:
Zur Untätigkeit verurteilt

Über die eingeschränkten Arbeitsmöglichkeiten von AsylwerberInnen

32



8



20



26



36

Schwerpunkt:

Neues Wachstumsmodell für Europa

12

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss drängt auf einen wirtschaftspolitischen Kurswechsel.

Wehren wir uns

14

Im Gefolge der Sparpolitik kommt es in der EU zu immer mehr Veränderungen von Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht.

Herabgestuft

16

Die ArbeitnehmerInnenrechte in der EU befinden sich durch umfangreiche Sparmaßnahmen in der Krise – ein Rundblick.

Ein Jahrzehnt der Atypisierung

18

Trend in der Beschäftigungsentwicklung: Unbefristete, unselbstständige Vollzeitbeschäftigung wird seltener.

Leiharbeit: Wird jetzt alles gut?

20

Das neue Arbeitskräfteüberlassungsgesetz bringt deutliche Verbesserungen für LeiharbeiterInnen.

Immer mehr arbeiten prekär

22

Immer mehr Menschen arbeiten nicht mehr Voll-, sondern Teilzeit, geringfügig bzw. in Umgehungsverträgen.

Berufswahl mit offenen Augen

26

Im EU-Vergleich steht Österreich punkto Jugendarbeitslosigkeit gut da. Die ÖGJ sieht Handlungsbedarf bei Schule und Lehre.

Niedriglohnbranchen sind weiblich

28

Geringes Einkommen, familienfeindliche Arbeitszeiten und kaum berufliche Entwicklungsmöglichkeiten – ein Frauenschicksal.

Zwischen Chancen und Rückschlag

30

Berufskarrieren von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt.

No Jobs für AsylwerberInnen – gut so?

32

AsylwerberInnen dürfen nicht arbeiten. Der Bezug öffentlicher Grundversorgung wird ihnen aber vorgeworfen.

Mangelercheinungen

34

Die Wirtschaft beklagt den Mangel an Fachkräften, Arbeitskräfte aus dem Ausland sollen die Lücke schließen.

„Geh in deiner Arbeit auf, nicht unter“ **36**
Berufsaussichten verändern sich, Trends kommen und gehen. Wie geht man damit um?

Aus-, Ein- und Umsteigen **40**
Das Berufsleben ist schon lange keine geradlinige Strecke mehr Richtung Pension.

Interview:

Die Jugend ansprechen **8**
Die Landesgeschäftsführerin des AMS OÖ, Birgit Gerstorfer, über Arbeitsmarktprobleme im Bundesland Oberösterreich.

www.arbeit-wirtschaft.at

Alle Beiträge finden Sie auch auf unserer Homepage sowie die eine oder andere Ergänzung zu einzelnen Themenschwerpunkten, die wir aus Platzgründen in der Zeitschrift nicht mehr berücksichtigen konnten.



Dieser Code kann mit einem internet-fähigen Kamera-Handy abfotografiert werden. Ein „Reader“ entschlüsselt den Code und führt Sie auf die gewünschte Website. Die Reader-Software erhalten Sie zum Beispiel hier: www.beetagg.com/downloadreader

Standards:

Standpunkt: Lose, Lose, Arbeits-Lose **4**

Veranstaltung: Zell am See 2013 **5**

Aus AK & Gewerkschaften **6/7**

Historie: Arbeitsmigration aus Österreich **11**

Zahlen, Daten, Fakten **24**

Rück-Blog **44**

Nicht zuletzt **45**

Man kann nicht alles wissen
Erklärungen aller grün-markierten Worte. **46**

Arbeit geben, Arbeit nehmen ...

Redaktion intern

„Wir verzeichnen in Oberösterreich einen Zuwachs an Arbeitslosen von 16,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr – das ist durchaus bedenklich. Im Vergleich zu den Österreich-Zahlen sind wir überproportional stark betroffen“, bedauert die Landesgeschäftsführerin des AMS OÖ Birgit Gerstorfer im Gespräch mit der A&W 3/2013 mit dem Schwerpunktthema Arbeitsmarkt. Mit dem Programm „Arbeitsplatz Oberösterreich 2020“ will man die schwierige Situation im Industriebundesland in den Griff bekommen. Jetzt setzt man unter ande-

rem auf junge Fachkräfte aus Spanien. Vor weniger als 90 Jahren suchten viele ÖsterreicherInnen Jobs im Ausland (S. 11).

Unsere „Zahlen, Daten, Fakten“ – diesmal zu europäischen und österreichischen Arbeitslosenzahlen – finden Sie wieder in der Heftmitte auf den Seiten 24 und 25. Zwei Neuerungen werden aufmerksame LeserInnen in der aktuellen A&W entdecken. Der neue Vorsitzende unseres Redaktionskomitees und Leiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft in der AK Wien, Markus Marterbauer, schreibt

künftig – alternierend mit anderen Top-Expertinnen und -Experten aus AK und ÖGB – die Kolumne „Nicht zuletzt“. Im „Rück-Blog“ lesen Sie Interessantes aus unserem neuen ExpertInnenblog blog.arbeit-wirtschaft.at.

Auch in Zukunft finden Sie uns auf unserer Homepage www.arbeit-wirtschaft.at sowie auf www.facebook.com/arbeit.wirtschaft und twitter.com/AundW. Wir freuen uns stets über Kritik und Anregungen: aw@oegb.at

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee

Katharina Klee
Chefredakteurin



Standpunkt

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Lose, Lose, Arbeits-Lose

Ich gehöre noch zur Babyboomer-Generation. Arbeitslosigkeit gab es kaum in meinem Wahrnehmungsbereich und wer Arbeit hatte, verrichtete sie meist Montag bis Freitag zwischen 8 und 17 Uhr, Mittags waren Geschäfte und Büros geschlossen, am Sonntag sowieso, die Absolventinnen und Absolventen von weiterführenden Schulen mussten sich keine Sorgen um ihre Zukunft machen. Knapp 20 Jahre später – Ende der 1990er – war ich zum ersten Mal arbeitslos. Ich blieb es zum Glück nicht lange und nutzte die Zeit zur Fortbildung, aber nie werde ich die Unsicherheit und Angst vergessen, die mich damals zum Arbeitsamt begleitet haben.

Arbeitskraft zu Markte tragen

Ich fand damals relativ schnell wieder zurück in die Arbeitswelt – auch weil ich jeden Job annahm, der sich mir bot, und fleißig Klinken putzen ging.

Als Journalistin hatte ich es aber auch einfacher als viele andere, meine Arbeitskraft zu Markte zu tragen. Ein Textchen dort, ein paar Zeilen da, ein wenig E-Promotion und auch eine Menge gescheiterte Versuche. Stets als freie Mitarbeiterin, ohne Sicherheiten, dann im Einsatz, wenn Angestellte zu teuer sind, und weg vom Fenster, so-

bald der Sparstift angesetzt werden musste. Viel online, arbeiten von zu Hause, das Handy stets in Griffweite, Werkverträge.

Ladenhüter am Arbeitsmarkt

Mit dem Jahrtausendwechsel wurde alles schlimmer – nicht für mich, mir war es gelungen, wieder Fuß zu fassen und viele Jobs auf wenige herunterzuschrauben, aber für viele andere in meinem Bekanntenkreis. Denn die Zahl prekärer Arbeitsverhältnisse wächst und wächst.

Von einem Job zum anderen hangelt sich auch Petra, wie wir sie nennen wollen. Sicher, sie hat einmal die Hotelfachschule besucht und abgeschlossen, hat in hervorragenden Häusern gearbeitet, sich fortgebildet und ist ins Finanzdienstleistungsfach gewechselt. Bis die Firma pleite ging. Seither sucht sie, bietet sich am Arbeitsmarkt feil, recherchiert im Internet und bewirbt sich – vergebens und oft ohne Antwort. Mittlerweile weiß sie nicht mehr, was schuld daran ist: ihr Alter – 50 Jahre, dass sie Frau ist oder doch mangelnde Fähigkeiten? Und sie fühlt sich wie ein Ladenhüter am Arbeitsmarkt.

Sie soll sich besser verkaufen, wird ihr geraten, wie vielen anderen auch. Die Gesetze des Arbeitsmarktes sind

sprachlich absurd. Sie soll mehr geben, damit sie genommen wird, um Arbeitnehmerin eines Arbeit-Gebers zu werden. Über dieses Wortbildungspaar wurde schon viel diskutiert.

Nach dem Neoliberalismus, dessen eiserne Mutterfigur Margaret Thatcher eben verstorben ist, haben der demografische Wandel und die Wirtschaftskrise den Arbeitsmarkt gründlich durcheinandergebracht.

Von den Beschäftigten wird mehr und mehr Flexibilität erwartet, die Unternehmerseite beruft sich auf die Wirtschaftskrise und drückt sich davor, ihre Verantwortung wahrzunehmen. Statt stetig nach neuen, billigen Fachkräften zu rufen, ist es höchste Zeit, verborgene Ressourcen bei Älteren, Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund zu heben und gemeinsam in Aus- und Weiterbildung zu investieren.

Insel der Seligen?

Vor 50 Jahren galt Österreich als Insel der Seligen und auch heute haben wir per Ende Februar 2013 mit 4,8 Prozent die niedrigste Arbeitslosenquote des Euroraums. Ende März waren hierzulande 290.045 arbeitslose Personen registriert. Auch meine Freundin Petra. Das sind 290.045 zu viel.

Willkommen in Zell am See

Auch 2013 gab der ÖGB-Verlag am Vorabend der 48. Wissenschaftlichen Tagung für Arbeits- und Sozialrecht einen Empfang für Autorinnen und Autoren sowie Interessierte.

Über 460 TeilnehmerInnen aus Wissenschaft und Praxis durfte ao. Univ.-Prof. Dr. Rudolf Mosler, Präsident der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsrecht und Sozialrecht, bei der diesjährigen Tagung am 21. und 22. März 2013 im Ferry Porsche Congress Center in Zell am See begrüßen.

Die heuer bereits zum 48. Mal stattfindende Tagung war dem im Vorjahr verstorbenen langjährigen Präsidenten der Gesellschaft em. o. Univ.-Prof. Dr. **Karl Spielbüchler** gewidmet. Eine Novität

im Rahmen der Zeller Tagung stellte das heuer erstmals veranstaltete Nachwuchsforum dar, in dem jungen WissenschaftlerInnen die Gelegenheit geboten wurde, ihre aktuellen Forschungsarbeiten einem breiten Fachpublikum zu präsentieren.

Mittlerweile schon Tradition hat der Empfang des ÖGB-Verlags am Vorabend der Tagung. Zur Präsentation aktueller Buchprojekte, der Zielsetzungen im Bereich Information und Kommunikation und der politischen Schwerpunkte des

ÖGB kamen mehr als 160 Gäste aus Universitäten, Gerichten, Institutionen, AK, ÖGB und Gewerkschaften.

Katharina Klee sprach dazu mit Mag.^a Dr.ⁱⁿ Nora Melzer-Azodanloo, Univ.-Prof. Dr. Walter J. Pfeil, Univ.-Prof. Dr. Reinhard Resch, Mag.^a Bettina Schrittwieder, Dr. Christoph Klein sowie Mag.^a Iris Kraßnitzer, Mitglied der Geschäftsleitung, Dr. Peter Autengruber, Leitung Fachbuchverlag, beide ÖGB-Verlag, und Mag. Bernhard Achitz, Leitender Sekretär im ÖGB.



Stets gut besucht war der Stand der ÖGB-Fachbuchhandlung bei der Tagung für Arbeits- und Sozialrecht im Ferry Porsche Congress Center. Manfred Arthaber und sein Team berieten kompetent.



Über 160 Gäste kamen zum Willkommensempfang des ÖGB-Verlags am Vorabend der 48. Wissenschaftlichen Tagung für Arbeits- und Sozialrecht in Zell am See zum Informieren und Netzwerken.



Univ.-Prof. Walter J. Pfeil von der Universität Salzburg stellte die Reihe „Beiträge zu besonderen Problemen des Arbeitsrechts“, in der junge ExpertInnen die Möglichkeit zur Erstveröffentlichung haben, vor.



Die vorgestellten ExpertInnen v. l. n. r.: Walter J. Pfeil, Reinhard Resch, Nora Melzer-Azodanloo, Bettina Schrittwieser, Bernhard Achitz und Christoph Klein.

IMPRESSUM

Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: (01) 534 44-39263
 Dw., Fax: (01) 534 44-100222 Dw., Katharina Klee (Chefredakteurin): 39269 Dw., Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw. (bis 14.00 Uhr)

E-Mail: sonja.adler@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

Karin Stieber, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 662 32 96-39738 Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793
 Dw., E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

Redaktionskomitee:

Markus Marterbauer (Vorsitz), Nani Kauer (Stellvertretender Vorsitz), Katharina Klee (Chefredakteurin), Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum, Lucia Bauer, Georg Feigl, Thomas Fessler, Andreas Gjecaj, Elisabeth Glantschnig, Richard Halwax, Karin Hinteregger, Georg Kovarik, Florian Kräftner, Barbara Lavaud, Sylvia Ledwinka, Sabine Letz, Pia Lichtblau, Klaus-Dieter Mulley, Ruth Naderer, Brigitte Pellar, Elke Radhuber, Charlotte Reiff, Alexander Schneider, Georg Sever, Barbara Stöger, Paul Sturm, Erik Türk, Christina Wieser, Gabriele Zgubic, Karin Zimmermann, Josef Zuckerstätter

Redaktionsmitglieder:

Katharina Klee (Chefredakteurin), Sonja Adler (Sekretariat), Dietmar Kreutzberger (Grafik und Layout)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Adi Buxbaum, Anni Bürkl, Thomas Delapina, Astrid Fadler, Sonja Fercher, Sophia T. Fielhauer-Resei, Ursula Filipič, Gerlinde Hauer, Wilfried Leisch, Markus Marterbauer, Michael Mazohl, Gabriele Müller, Asiye Sel, Irene Steindl, Paul Sturm, Norman Wagner, Josef Wallner

Herausgeber:

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, und Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-39744 Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw., E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at, Internet: www.oegbverlag.at

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

Einzelnummer: € 2,50; Jahresabonnement Inland € 20,-; Ausland zuzüglich € 12,- Porto; für Lehrlinge, Studenten und Pensionisten ermäßigtes Jahresabonnement € 10,-. Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-39738 Dw., E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

Offenlegung gemäß Mediengesetz, §25:

www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder/jede AutorIn trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung.

Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte.

Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

Arbeiterkammer:

Wien nach wie vor teurer als Berlin!

Ein Einkaufskorb mit Lebensmitteln kostet um knapp 17 Prozent mehr.

„Unsere Vergleiche bringen seit Jahren Preisunterschiede ans Licht. Ein möglicher Österreich-Aufschlag muss geprüft werden“, sagt AK-Konsumentenschützerin Gabriele Zgubic. „Durch das Bußgeld in der Kartellsache Berglandmilch wegen Preisabsprachen sehen wir uns grundsätzlich in unserer Kritik bestätigt. Wir wollen volle Aufklärung.“ Im Jahresvergleich (Februar 2012 zu Februar 2013) wurde der Warenkorb in Wien um 5,6 Prozent teurer (4,63 Euro), in Berlin allerdings um 1,5 Prozent (1,10 Euro) billiger.

Wien ist teurer als Berlin: Im Februar kostete der Einkaufskorb in Wien um 16,7 Prozent mehr (netto: 13,1 Prozent) als in Berlin. Machte der Einkaufskorb in Wien knapp 88 Euro aus, so zahlten BerlinerInnen dafür 75 Euro.

Für einzelne Produkte mussten Konsumentinnen und Konsumenten in Wien im Februar viel tiefer in das Geldbörse greifen als in Berlin – einige Beispiele: Hühnerkeulen (bei uns um 119 Prozent teurer als in Berlin), Frischmilch (plus 65 Prozent), Mineralwasser (plus 44 Prozent), Zwiebeln (plus 38 Prozent), Fruchtojoghurt und Feinkristallzucker (plus 34 Prozent), Teebutter (plus 33 Prozent), Karotten (plus 25 Prozent)

oder Mehl (plus 22 Prozent). Auffällig sind die Unterschiede bei unverarbeiteten Waren, etwa bei Fleisch, Zucker oder Mehl. Mit Qualitätsunterschieden allein ist das nicht zu erklären.

Die AK sieht sich durch das Bußgeld des Kartellgerichts auf Antrag der Bundeswettbewerbsbehörde für Berglandmilch generell in ihrer Kritik wegen der hohen Preisunterschiede bestätigt. Die Preisabsprachen mit Berglandmilch gehören voll aufgeklärt, fordert die AK. Die Behörde soll alle Karten auf den Tisch legen!

Zum Preismonitor

Die AK hat 40 preiswerteste erhältliche Lebensmittel, also das Produkt mit dem jeweils günstigsten Grundpreis, im Februar erhoben. Geprüft wurde in acht Supermärkten und bei Diskontern in Wien (Hofer, Zielpunkt, Spar, Penny, Billa, Lidl, Merkur, Interspar) und Berlin (Aldi, Netto, Edeka Center, Rewe, Kaiser's, Lidl, Penny, Real). Aktionen haben die AK-TesterInnen berücksichtigt (außer Vorteilskartenpreise oder Mengenrabatte).

Mehr Infos unter:

haushaltsbudget.arbeiterkammer.at

Arbeiterkammer:

Mehr Demokratie für alle

Daher mehr Einkommens- und Bildungschancen.

„Allein die Gelegenheit zu mehr politischer Beteiligung wird die Menschen nicht zurückholen, die sich von der Politik abgewandt haben“, sagt der Leiter der AK-Abteilung Kommunalpolitik Thomas Ritt anlässlich einer AK-Veranstaltung zum Thema „BürgerInnenbeteiligung in der Stadt“. Geldbeutel und Bildungsstand sind entscheidend, wenn es darum geht, bei BürgerInnenbeteiligungsverfahren mitzureden. Menschen mit geringem Einkommen und geringerer Bildung, aber auch Arbeitslose, Menschen mit

Behinderungen oder Menschen mit Migrationshintergrund sind auffallend oft in neuen Beteiligungsverfahren nicht vertreten. „Dieses Problem müssen wir ernst nehmen: Soziale Ungleichheit führt zu immer weniger politischer Beteiligung. Wer mehr Demokratie will, muss für mehr Gerechtigkeit bei der Verteilung der Einkommens- und Bildungschancen sorgen“, so Ritt. Soziale Randgruppen brauchen verlässliche AnsprechpartnerInnen.

Mehr Infos unter:

tinyurl.com/botonjl

17. ÖGB-Bundesfrauenkongress:

Neue ÖGB-Frauenvorsitzende Sabine Oberhauser

Kongressmotto: „Als Frauen. Mit Frauen. Für Frauen.“ – Für mehr Einkommensgerechtigkeit.

Die Gewerkschafterinnen stellten beim 17. ÖGB-Bundesfrauenkongress im Catamaran in Wien die Weichen für die Zukunft. Zur neuen Frauenvorsitzenden wurde ÖGB-Vizepräsidentin Sabine Oberhauser gewählt, sie folgt in dieser Funktion Brigitte Ruprecht nach.

Die Delegierten beschlossen am 11. April 2013 den Leitantrag für die kommenden fünf Jahre. Einkommensgerechtigkeit, Transparenz gegen Einkommensfällen und die soziale Absicherung von Frauen stehen dabei im Zentrum.

Nach wie vor verdienen viele Frauen in einem Vollzeitjob zu wenig, um damit auszukommen. Die ÖGB-Frauen fordern daher, dass das KV-Mindesteinkommen auf 1.500 Euro pro Monat für Vollzeitarbeit angehoben wird. Für mehr Einkommensgerechtigkeit müssten zudem Karenzzeiten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche angerechnet werden. Dadurch hätten Frauen u. a. schneller Anspruch auf Biennalsprünge, die sechste Urlaubswoche und auf längere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Die ÖGB-Frauen fordern verpflichtende Einkommensberichte auch in klei-

neren Unternehmen und für alle DienstgeberInnen und Sanktionen bei Nichterstellung.

Frauen bekommen Mehrarbeitsstunden häufig nicht abgegolten. Die ÖGB-Frauen fordern die Auszahlung des Mehrarbeitszuschlags für Teilzeitbeschäftigte ab der ersten Mehrstunde sowie den Entfall der Möglichkeit, Zeitausgleich eins zu eins zu verbrauchen. Immer mehr Frauen finden sich in atypischen Beschäftigungsverhältnissen wieder, z. B. bei Berufseinstieg, Wiedereinstieg oder in Phasen verstärkter Betreuungstätigkeiten. Oft reicht ein Job allein nicht mehr zum Überleben aus. Umgehungsverträge und atypische Beschäftigungsverhältnisse wie befristete Beschäftigung und Zeitarbeit müssen daher bekämpft werden.

Frauen sind weiterhin kaum in Aufsichtsräten und Vorständen zu finden. Die ÖGB-Frauen setzen sich für die Verankerung von Frauenförderung und Frauenförderplänen als erzwingbare Betriebsvereinbarung im Arbeitsverfassungsgesetz ein. Berufstätige Frauen sollten ein Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit in angemessener Frist erhalten.

Zur besseren sozialen Absicherung von Frauen verlangen die Gewerkschafterinnen u. a. eine Negativsteuer durch eine ArbeitnehmerInnenveranlagung bis zu einem monatlichen Bruttoeinkommen von 1.300 Euro – direkt durch den Arbeitgeber ausbezahlt. Außerdem: Ausweitung der Bestimmungen zur Behaltefrist bei Fehlgeburten auf vier Wochen Kündigungsschutz. Jugendliche in überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen sowie freie DienstnehmerInnen müssen in das Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz einbezogen werden.

Zur besseren Vereinbarkeit fordern sie ein ganztägiges, flächendeckendes, leistbares und qualitativ hochwertiges Bildungsangebot für jedes Kind ab dem ersten Lebensjahr bis zum Schuleintritt unter Schaffung der notwendigen finanziellen, organisatorischen, pädagogischen und personellen Ressourcen. Weiters muss es einen Rechtsanspruch auf befristete Pflegekarenz bzw. Pflegezeit geben. Das gesetzliche Frauenpensionsantrittsalter darf nicht vorzeitig angeglichen werden.

Mehr Info: www.oegb.at/frauen

GPA-djp:

Onlinepetition: Ohne mich geht's nicht!

Gemeinsam die Arbeitsbedingungen in der Erwachsenenbildung verbessern.

Bestens ausgebildete Fachkräfte leisten in der Erwachsenenbildung zum Wohle der Allgemeinheit überdurchschnittlich gute und engagierte Arbeit.

Die Arbeitsbedingungen sind aber alles andere als gut: Für TrainerInnen gibt es neben unterdurchschnittlicher Bezahlung keine faire Anrechnung von Vordienstzeiten, Vor- und Nachbereitungszeiten werden oft gar nicht oder nur in geringem Ausmaß bezahlt.

Auch Teilzeitanstellungen nehmen in diesem Bereich stark zu und immer weniger Menschen können davon leben. Dabei wären faire Arbeitsbedingungen

in der Erwachsenenbildung für alle gut: Für die ArbeitnehmerInnen, die SchulungsteilnehmerInnen und nicht zuletzt für den Arbeitsmarkt.

Anlässlich der Kollektivvertragsverhandlungen in der Erwachsenenbildung (BABE-KV) möchte work@education in der zuständigen Gewerkschaft GPA-djp wieder deutlich machen, dass nur durch den hohen Arbeitseinsatz der Beschäftigten das System Erwachsenenbildung aufrecht erhalten wird: Und dafür müssen faire Arbeitsbedingungen eine Voraussetzung sein. Beteiligen auch Sie sich an der Onlinepetition!

Mit Ihrer Unterschrift unterstützen Sie die drei folgenden wichtigen Forderungen der Beschäftigten in der Erwachsenenbildung:

- » Eine faire Regelung der Vor- und Nachbereitungszeiten
- » Eine bessere Anrechnung der Vordienstzeiten
- » Mehr Gehalt für qualifizierte Arbeit

Unterschreiben können Sie unter:
tinyurl.com/c527fth

Die Jugend ansprechen

Die Landesgeschäftsführerin des AMS OÖ, Birgit Gerstorfer, über Arbeitsmarktprobleme im Lehrlings-, Produktions- und Export-Bundesland Oberösterreich.

ZUR PERSON

Birgit Gerstorfer



verheiratet, zwei Töchter
Seit 1. August 2010 Landesgeschäftsführerin AMS OÖ
2006–2010 stellvertretende Landesgeschäftsführerin AMS OÖ
1999–2006 Leiterin AMS Wels
1995–1999 Leiterin AMS Eferding
1990–1995 Beraterin im AMS

(Erwachsenenberatung und Ausländerbeschäftigung)

Februar bis September 1990 Sekretärin des Leiters AMS Eferding

1988–1990 Kindererziehung, Haushaltsmanagement

1986–1988 Karenzurlaub

1983–1986 Büroangestellte im Schulbuchverlag Quirin Haslinger in Pasching

1978–1983 Handelsakademie Eferding mit Matura

1974–1978 Bundesrealgymnasium Linz

Arbeit&Wirtschaft: Birgit Gerstorfer, Sie sind seit fast drei Jahren Leiterin des AMS Oberösterreich und haben die Funktion in schwierigen Zeiten übernommen. Ihre persönliche Bilanz?

Birgit Gerstorfer: Die schwierigste Zeit war in Oberösterreich von Frühling 2009 bis Herbst 2010, großteils noch zu Zeiten meines Vorgängers. Ganz sind wir aus der Krise noch nicht herausgekommen. Es war jedoch eine massive Überraschung, von Herbst 2008 bis Frühling 2009 hat sich die Lage dramatisch zuspitzt. So ist es jetzt nicht mehr.

Ich habe hier die Arbeitsmarktzahlen für März 2013. Wir verzeichnen in Oberösterreich einen Zuwachs an Arbeitslosen von 16,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr – das ist durchaus

bedenklich. Im Vergleich zu den Österreich-Zahlen sind wir überproportional stark betroffen. Das ist nur bedingt verwunderlich. Wir waren ja auch auf dem Höhepunkt der Krise eines der am stärksten betroffenen Bundesländer, nicht zuletzt, weil wir Produktions- und Exportbundesland Nummer eins sind neben der Steiermark. Aber auch der lange Winter setzt uns zu und da natürlich am stärksten der Baubranche.

Der Umgang damit ist jetzt leichter. Wir haben erstens nicht diesen massiven Überraschungseffekt und damit verbunden eine mehr oder weniger große Überforderung, raschest ausreichende Bildungsangebote für Arbeitsuchende zu organisieren, damit sie die Zeit der Arbeitslosigkeit für Qualifizierung und Bildung nutzen. Die Budgetmittel sind leichter handhabbar, weil wir das besser planen konnten. Die Dynamik am Arbeitsmarkt ist weiterhin relativ groß, da wir immer noch Teilarbeitsmärkte haben, denen spezielle qualifizierte Fachkräfte fehlen. Und Oberösterreich ist auch Lehrlingsbundesland Nummer eins.

Womit wir beim Thema Ausbildung wären ...

Wir haben in Oberösterreich einen relativ hohen Anteil von jungen Menschen zwischen 20 und 25, die keine Ausbildung haben. Dazu gibt es auch im Dialog mit den Sozialpartnern und dem Land Oberösterreich das Programm „Arbeitsplatz Oberösterreich 2020“. Mit diesem sollen vor allem Jugendliche, aber auch andere Zielgruppen angesprochen wer-

den, ihre Qualifikationen zu verbessern und möglichst lange im Arbeitsmarkt zu verbleiben. Ziel ist es, den Anteil der Jungen zwischen 20 und 25 Jahren ohne Qualifikation bis 2015, spätestens aber bis 2020, unter zehn Prozent zu bringen – ein sehr ambitioniertes Ziel.

Wir haben ja dank der Sozialpartner in Österreich die Ausbildungsgarantie ...

Das alles war so lange kein Thema, wie wir mehr Lehrstellensuchende als Lehrstellen hatten. Diese Waage verschiebt sich aus demografischen Gründen. Wir verlieren sehr stark bei der Zahl der Geburten und haben Rückgänge bei den 15-jährigen Schulabgängern. 2011 hatten wir noch 17.200, jetzt sind es knapp über 16.000, ab 2016 werden es nur mehr 15.000 sein. Das wird die Wirtschaft spüren, auch weil nicht anzunehmen ist, dass die Zahl jener, die weiterführende Schulen besuchen, aliquot sinkt. Die Einstiegsbarrieren an den Schulen werden meiner Meinung nach niedriger werden. Das heißt, dass sich das Reservoir an Lehrstellensuchenden, auf das Betriebe zugreifen können, reduzieren wird.

Wir wollen junge Menschen ansprechen, die ihren Platz am Arbeitsmarkt noch nicht gefunden haben, und sie entsprechend unterstützen. Bisher haben wir nicht aktiv um diese jungen Menschen geworben, weil wir ohnehin nicht ausreichend Lehrstellen hatten. Früher, ab Mitte der 1990er, haben wir um Lehrplätze geworben, jetzt werben wir um die Lehrstellensuchenden. Wir schauen auch auf die Zielgruppe jener, die gar nicht so erfolgreich aus der

Schule ausgestiegen sind und überlegen, wie wir diese jungen Menschen in bestimmten Berufen zu einer Lehrabschlussprüfung führen können: Einerseits durch Angebote der Ausbildungsgarantie, andererseits durch entsprechende auch finanzielle Unterstützung für Betriebe, die sich für Jugendliche mit schwierigen Rahmenbedingungen engagieren.

Die demografischen Verschiebungen machen es auch notwendig, dass Menschen länger in Arbeit bleiben. Stichwort: ältere ArbeitnehmerInnen.

Säule A in unserem Programm „Arbeitsmarkt Oberösterreich 2020“ ist die Ausbildungsgarantie für die jungen Menschen und Säule B ist das Fachkräfteprogramm. In diesem stehen im Wesentlichen vier Zielgruppen im Fokus: Ältere, Frauen, Migrantinnen und Migranten sowie gesundheitlich benachteiligte Menschen. Ziel ist es, das Erwerbspotenzial dieser vier Gruppen zu heben. Da geht es auch um Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Frauen. Migrantinnen und Migranten brauchen Sprachschulungen, Ältere z. B. gesundheitsfördernde Aktivitäten. Dieses Programm ist langfristig und gehört zum Territorialen Beschäftigungspakt. Das Programm ist eine strategische Ausrichtung für den oberösterreichischen Arbeitsmarkt: Es geht darum, in Zeiten des Fachkräftemangels in den Zielgruppen, die im Land leben, zu fischen und nicht auf Anwerbung aus dem Ausland zu hoffen.

Wie es aktuell versucht wird ...

Ja, aber mit bescheidenem Erfolg, wenn gleich wir die Anwerbung ja nur in qualifizierten Bereichen aktiv betreiben. Die Quantitäten, die wir bräuchten, schaffen wir nicht. Da gibt es die verschiedensten Barrieren wie Sprache, unterschiedliche Qualifikationslevels etc.

Im Bereich der Anwerbung von technischen Hochschulabsolventinnen und -absolventen aus Spanien für die Region Ried waren die Erfolge anfangs sehr bescheiden. Jetzt tritt dort die Mundpropaganda in Kraft und langsam entwickelt es sich sehr gut.

Sie sprachen von verschiedenen Qualifikationen – da gibt es ja den viel diskutierten Bereich der *Nostrifizierung*.

Es ist eine Art Teufelskreis: Menschen, die nach Österreich kommen, kommen häufig mit nicht ausreichenden Deutschkenntnissen. Um ihre Existenz abzusichern, nehmen sie eine Beschäftigung im schlecht qualifizierten Niedriglohnbereich an. Wir würden das genauso machen. Das sind fleißige Menschen, die selbstbestimmt leben wollen. Und dann fahren Diplomingenieure Taxi oder eine Bilanzbuchhalterin aus Ex-Jugoslawien arbeitet als Reinigungskraft. Aus solchen Jobs wieder weg zu kommen ist sehr schwierig. Die Qualifikationen veralten bis verkümmern. Zeit, Geld, Information für Weiterbildung fehlen.

Der österreichische Arbeitsmarkt orientiert sich sehr stark am Beleg von Qualifikationen. Daher ist es hier sehr wichtig, dass diese Menschen diese Belege bekommen. Wir alle wissen, es gibt überall Menschen, die irgendwann einmal in ihrem Leben einen Beruf erlernt haben, und 20 Jahre später können sie davon vielleicht nichts mehr – auch wenn sie einen entsprechenden Lehrabschluss haben. Dennoch ist der Beleg hierzulande im Bewerbungsprozess mehr wert als 20 Jahre Berufspraxis ohne Zertifikat. Da müssen wir umdenken und dazulernen in unserer Wissensgesellschaft. In Zukunft werden informelle Kenntnisse und Fähigkeiten eher eine Rolle spielen und wir müssen uns stärker an den Kompetenzen der Menschen orientieren. Diese Fragen der Anerkennung werden uns in Zukunft viel stärker beschäftigen. Wir nutzen bisher Potenziale zu wenig, die vorhanden wären.

Heftig diskutiert werden derzeit auch Arbeitsgenehmigungen für AsylwerberInnen. Was halten Sie davon?

Mein erstes Tätigkeitsfeld im AMS war die Ausländerbeschäftigung und ich habe Zeiten erlebt, in denen AsylwerberInnen verhältnismäßig einfach zu legalen Beschäftigungsverhältnissen in Österreich gekommen sind. Ich erinnere mich da an die 1990er-Jahre. Es gab damals schon Missbrauchsfälle und nicht zuletzt war



Säule A in unserem Programm „Arbeitsmarkt Oberösterreich 2020“ ist die Ausbildungsgarantie für die jungen Menschen und Säule B ist das Fachkräfteprogramm. In diesem stehen im Wesentlichen vier Zielgruppen im Fokus: Ältere, Frauen, Migrantinnen und Migranten sowie gesundheitlich benachteiligte Menschen. Ziel ist es, das Erwerbspotenzial dieser vier Gruppen zu heben.

dies mit ein Grund, warum man den Zugang von Asylwerberinnen und Asylwerbern zum Arbeitsmarkt sehr stark eingeschränkt hat und sich jetzt die Beschäftigung auf die Saisonbereiche reduziert. Das ist eine sehr bedauerliche Entwicklung. Natürlich braucht es Mechanismen, die Missbrauch ausschließen. Aber für mich stellt sich auch die Frage, ob es gescheit ist, eine doch erkleckliche Zahl von Menschen finanziell – wengleich auf niedrigem Niveau – zu unterstützen, die arbeiten wollen, und sie quasi zum Nichtstun zu verpflichten, obwohl sie Talente und Potenziale für den Arbeitsmarkt haben. Meines Erachtens ist das eine Frage der Gesetzgebung, die es möglich machen sollte, während des Asylverfahrens auch arbeiten zu können, ohne dass sich daraus im Falle der Ablehnung des Asylantrages ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht entwickelt.

Themenwechsel: Atypische Beschäftigungsverhältnisse nehmen in den letzten Jahren zu – wie stehen Sie dazu?

Wir sind beide aus der Babyboomer-Generation. In unserer Jugend und jungen Erwachsenenzeit gab es vorrangig Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse. Damals wurden Teilzeitbeschäftigungen massiv gefordert. Es ging da speziell um die Erwerbstätigkeit der Frauen. Ich glaube, dass unsere Arbeitswelt insgesamt so im Wandel ist, dass es eine schöne Illusion ist, zu glauben, das ginge noch einmal. Ende der 1960er- und Anfang der 1970er-Jahre war eine aufstrebende Zeit mit ganz, ganz niedriger Arbeitslosigkeit. Der typische Arbeitstag ging von sieben bis 16 Uhr bzw. von acht bis 17 Uhr. Dann war Feierabend. Das ist heute nicht mehr so – die Generation meiner Kinder und Nichten wächst mit Computer und Smartphone auf. Das ist selbstverständlich Teil des Lebens und des Alltags und bleibt nicht auf den Arbeitsplatz beschränkt. Wenn wir Babyboomer in zehn bis zwanzig Jahren das Pensionsantrittsalter erreichen, glaube ich, ist auch die Generation verschwunden, die auf die alten Traditionen pocht. Dann werden wohl eher die Arbeitsverhältnisse von acht bis 17 Uhr atypisch sein. Die jungen Menschen wollen arbeiten, wann das für sie gut passt. Sie haben ein anderes Ver-

hältnis zur Vereinbarkeit von Freizeit, Familie und Arbeitsplatz. Sicher, es gibt Nachteile durch diese Entwicklung, aber sie bringt auch Chancen. Und ganz ehrlich, mir hat es auch gut ins Lebenskonzept gepasst, dass Teilzeit Thema war – und das ist ja auch atypisch.

Sie haben vor 20 Jahren beim AMS in Eferding als Teilzeitkraft begonnen, sie waren damals junge Mutter und haben trotzdem Karriere gemacht ...

Das AMS Österreich legt schon lange einen Fokus auf die Gleichstellungsorientierung in der Arbeitswelt, sowohl nach außen als auch nach innen. Es gibt seit Mitte der 1990er intern einen Frauenförderplan. Wir unterliegen dem Bundesgleichbehandlungsgesetz und das nimmt man in unserer Organisation sehr ernst. Wir haben eine gesetzliche, verbindliche Quote. Sinn ist die Förderung von Frauen mit Potenzial, und das hat auch meinen beruflichen Werdegang geprägt.

Ich habe in Eferding, der kleinsten AMS-Geschäftsstelle in Oberösterreich, 1990 als Teilzeitkraft angefangen, habe dann relativ rasch auf Vollzeit gewechselt und als Beraterin gearbeitet. 1995 wurde ich dort Leiterin. Nachdem ich mit der kleinen Geschäftsstelle sehr erfolgreich war, wurde ich Leiterin einer größeren. 2006 habe ich mich für die stellvertretende Landesgeschäftsführung beworben. Nach einem langen Entscheidungsprozess habe ich – auch dank Gleichstellung – den Job bekommen. Der nächste Karriereschritt war dann die Stelle der Landesgeschäftsführerin.

Ich persönlich habe mit der „Quote“, wenn man die Regelungen im Bundesgleichbehandlungsgesetz so nennen will, sehr gute Erfahrungen gemacht, sowohl als Führungskraft als auch als karriereorientierte Frau. Wenn man als ArbeitgeberIn eine Zielvorgabe hat, stellt man auch Rahmenbedingungen her, um diese erreichen zu können. Sind diese Vorgaben und Ziele nicht vorhanden, kümmert man sich nicht überall um die Rahmenbedingungen. Und es gibt viele Belege, dass Unternehmen mit Männern und Frauen in der Führungsetage erfolgreicher sind.

Ihre Karriere war möglich dank zweier rühriger Großmütter. Was wünschen Sie sich für Ihre Töchter?

Es hat sich schon viel geändert. Als ich zu arbeiten begonnen habe, gab es in meinem Wohnort einen Kindergarten, der von sieben bis 16 Uhr geöffnet war, ich hatte ein Jahr Karenzurlaub und nur eine Karenzurlaubsgeldhöhe. Meine Töchter finden heute eine Kinderkrippe, einen Kindergarten und einen Hort im Ort vor. Sie können wählen zwischen drei oder vier Varianten Kinderbetreuungsgeld in unterschiedlichen Höhen und mit verschiedener Dauer. Und die Einstellung der Gesellschaft zur Berufstätigkeit von Müttern hat sich verändert. Nicht so sehr, wie man es sich vielleicht wünscht. Es ist individuell, wann eine Frau wieder einsteigt – der Wiedereinstieg ist aber logisch.

Es hat sich also schon einiges zum Positiven verändert, wengleich ich mir noch immer wünsche, dass sich die Rahmenbedingungen für Frauen weiter verbessern. Meine Vision ist ein Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung. Das würde vielleicht die Geburtenraten erhöhen. Dafür gibt es ja auch einige Vergleichsländer vor allem in Skandinavien, die uns das sehr positiv vorleben. Ich wünsche mir, dass die Berufstätigkeit von Frauen gesellschaftlich mehr anerkannt wird, eine bessere Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine stärkere Beteiligung der Väter an der Familienarbeit und ein höheres Bewusstsein der Frauen, wie stark sich Teilzeitbeschäftigung auf die Pensionshöhe im Alter auswirkt.

Wir danken für das Gespräch.

Das Interview führte Katharina Klee für Arbeit&Wirtschaft.

Internet:

AMS Oberösterreich:
www.ams.at/ooe

Initiative „Arbeitsplatz Oberösterreich 2020“:
www.arbeitsplatz-oberoesterreich.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Redaktion
aw@oegb.at

Arbeitsmigration aus Österreich

Viele ÖsterreicherInnen suchten in den 1920er- und 1930er-Jahren wegen der hohen Arbeitslosigkeit Jobs im Ausland.

Die Republik Österreich förderte ab 1925 vorsichtig die Arbeitsmigration als Maßnahme gegen die dann durchgehend hohe und ab der Weltwirtschaftskrise 1929 weiter zunehmende Arbeitslosigkeit.

Die Arbeiterkammer – und damit auch die ihre Politik bestimmenden Gewerkschaftsorganisationen – unterstützten die Regierungslinie. Die AK warnte aber davor, die verzweifelten Menschen direkt oder indirekt zur Auswanderung zu zwingen. Sie schrieb an das Bundeskanzleramt:

Die Kammer lehnt selbstverständlich jede Maßregel, welche die Arbeitslosen zur Auswanderung zwingen wollte, unbedingt ab. Aber sie ist dafür, dass es eine der wichtigsten Aufgaben der österreichischen Politik sein muss, denjenigen Arbeitslosen, die auswandern wollen, die Möglichkeit dazu zu schaffen.

Viele der Jobsuchenden verließen Europa, von 1921 bis 1937 insgesamt 75.000, die Zahl der österreichischen Migrantinnen und Migranten innerhalb Europas ist dagegen nicht genau feststellbar. Eine Zeitung beschrieb 1927, wo überall in diesem Jahr die Migrantinnen und Migranten außer in Deutschland lebten und arbeiteten:

(Es) sind in den letzten Jahren ... einige tausend Industriearbeiter ... nach Frankreich, Belgien und Luxemburg gezogen. ... Österreichische Techniker, Ingenieure, Werkmeister, Monteure und Mineure sind

seit Jahr und Tag ... beim Bau der Bahnlinien, Fabriken und Stadtanlagen beteiligt, die ... die jungtürkische Regierung erstehen lässt.

In England waren Österreicherinnen als Dienstmädchen sehr gefragt, weil nur mehr wenige einheimische Frauen ihr Geld als Hausangestellte verdienen wollten. Von solchen speziellen Nachfragesituationen abgesehen, machten aber fast alle Staaten angesichts der eigenen Probleme mit der Arbeitslosigkeit ihre Grenzen dicht.

Nur Frankreich entschied sich zunächst für eine andere Vorgangsweise: Dort warb man offensiv um Zuwanderer, 3.000 bis 5.000 ÖsterreicherInnen befanden sich jährlich unter ihnen.

Als Folge der Weltwirtschaftskrise ging der Bedarf in den Einwanderungsländern ab 1930 fast vollständig zurück und außerdem bekamen die AuslandsösterreicherInnen die Ablehnung der ab 1933/34 herrschenden austrofaschistischen Diktatur durch ihre Gastländer zu spüren. Sie verloren vielfach die Arbeitslosenunterstützung und wurden heimgeschickt.

Aus der Sowjetunion drängten viele dort tätige österreichische Spezialisten selbst zurück. Hier bestand *zusätzlich ... wachsender Druck der Sowjetbehörden auf ... ausländische Spezialisten, die Sowjetbürgerschaft anzunehmen*, wie der Staatsgewerkschaftsbund des Ständestaat-Regimes berichtete.

Andererseits setzte mit dem Verbot von Sozialdemokratie und KommunistInnen und der



Plakat des britischen Arbeitsmarktservice um 1930 mit einem Gratis-Schulungsangebot für Dienstmädchen. Die Initiative griff nicht, MigrantInnen aus Kontinental-Europa und besonders auch aus Österreich mussten den Mangel an Hauspersonal ausgleichen.

Freien Gewerkschaften eine auch politisch motivierte neue Migrationswelle ein.

Ihr folgte 1938 die große Flucht vor dem nationalsozialistischen Terror, die vielfach ohne ausländische Arbeitserlaubnis scheitern musste.

Ausgewählt und kommentiert
von Brigitte Pellar
brigitte.pellar@aon.at

Neues Wachstumsmodell für Europa

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss hält die bisherige Sparpolitik für gescheitert und drängt auf einen wirtschaftspolitischen Kurswechsel.

Autor: Thomas Delapina

*Abteilung Wirtschaftswissenschaft der
Kammer für Arbeiter und Angestellte für
Wien, seit 1995 Mitglied im Europäischen
Wirtschafts- und Sozialausschuss*

Einen radikalen Kurswechsel fordert der EWSA (siehe Kasten) in einer aktuellen Stellungnahme, die mit der bisherigen Kaputtsparpolitik zur Krisenanierung abrechnet. Dies ist umso bemerkenswerter, als im EWSA drittelparitätisch die Interessenverbände von ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und von sonstigen Interessengruppen vertreten sind. Unisono – also auch mit den Stimmen fast aller ArbeitgeberInnen – wird konstatiert, dass es mit der bisherigen Ausrichtung der Wirtschaftspolitik, welche konsequent die Bedeutung von Nachfrage und Verteilungsgerechtigkeit vernachlässigt, nicht gelungen sei, die großen anstehenden Herausforderungen zu bewältigen, insbesondere jene einer Verbesserung der Arbeitsmarktlage. Anstatt aus der Krise herauszuführen, habe der radikale Sparkurs die Arbeitslosigkeit und Staatsverschuldung weiter verschlimmert und die europäische Wirtschaft erneut in eine Rezession getrieben.

Neuorientierung gefordert

Daher wird vom EWSA eine grundsätzliche Neuorientierung gefordert: „Europa benötigt ein neues Wachstumsmodell, welches gekennzeichnet ist durch Kampf gegen die unakzeptable Arbeitslosigkeit, durch ausreichenden Spielraum für Zukunftsinvestitionen sowie für soziale und ökologische Investitionen, wodurch

Wachstum und Nachfrage geschaffen werden. Durch haushaltspolitische Umschichtungen und Sicherstellung einer ausreichenden Einnahmenbasis unter Berücksichtigung der Verteilungsgerechtigkeit müssen die Sozialsysteme zur Erhöhung der Produktivkraft und zur Stabilisierung von Nachfrage und Vertrauen gestärkt werden. Mit einem solchen Wachstumsmodell wird auch die nachhaltige Konsolidierung der öffentlichen Finanzen ermöglicht.“

Realwirtschaftliche Erneuerung

Grundvoraussetzungen für den Erfolg nationaler Wirtschaftspolitiken sind eine straffere Regulierung des Finanzsektors unter Einbeziehung des Schattenbanksystems sowie Maßnahmen zur Reduktion der Finanzierungskosten verschuldeter Staaten, welche durch Spekulation und Abhängigkeit von Ratingagenturen künstlich auf hohem Niveau gehalten werden. Der EWSA fordert eine „realwirtschaftliche Erneuerung“ in Europa, durch welche unternehmerisches Handeln wieder den Vorrang gegenüber spekulativen Motiven erhält.

Der EWSA stellt klar, dass mangelnde Haushaltsdisziplin in der Eurozone nicht generell die Krisenursache war. Denn der Anstieg von Defiziten bzw. Schuldenständen ergab sich erst ab 2008 durch den massiven Einsatz von öffentlichen Mitteln zur Rettung des Finanzsystems sowie zur Stützung von Nachfrage und Arbeitsmarkt, die infolge der Finanzkrise eingebrochen waren.

Der Ausschuss sieht sehr wohl die Notwendigkeit von nach Ländern diffe-

INFO & NEWS

Der **Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss** (EWSA) in Brüssel repräsentiert die großen wirtschaftlichen und sozialen Gruppen der Mitgliedsstaaten der EU. Er ist somit eine wichtige Stimme der Sozialpartner und der sonstigen repräsentativen Interessenvertretungen im europäischen Beschlussfassungsprozess. Von den 344 Mitgliedern aus allen 27 Mitgliedsstaaten stammen zwölf aus Österreich.

Die Stellungnahmen des EWSA haben umso mehr Gewicht, je größer die Mehrheit ist, mit der sie verabschiedet werden. Die hier präsentierte Stellungnahme zur Neuorientierung der Wirtschaftspolitik wurde mit überwältigender Mehrheit (mit nur drei Gegenstimmen und neun Enthaltungen) angenommen. Berichterstatter war Thomas Delapina von der Arbeiterkammer Wien. Der Originaltext der gesamten Stellungnahme ist abzurufen unter: tinyurl.com/bs94crs

renzierten Schritten zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Staatsfinanzen, allerdings unter Einhaltung folgender Prinzipien:

» Der Zeitrahmen ist zu strecken und flexibler zu gestalten. Die eklatante Verschärfung der Vorgaben für die Budgetpolitik der Mitgliedsstaaten sowie der viel zu früh, zu radikal und noch dazu gleichzeitig in allen Ländern eingeschlagene Sparkurs bewirkte eine Dämpfung aller wesentlichen Nachfragekomponenten.

» Schuldenabbauprogramme müssen die Nachfrageeffekte berücksichtigen sowie



Markante Kürzungen von Staatsausgaben, insbesondere im Bereich des Sozialstaates, haben in ohnehin schon schrumpfenden Wirtschaften verheerende Folgen. Sie führen in einen Teufelskreis von sinkenden Einkommen, zurückgehender Nachfrage, Produktion und Beschäftigung, was letztendlich einen weiteren Anstieg der Haushaltsdefizite bewirkt.

auf die sozial- und beschäftigungspolitischen Ziele der **EU-2020-Strategie** abgestimmt sein.

» Sie müssen die Staatseinnahmenseite stärker berücksichtigen. Der traditionelle Ansatz, Ausgabenkürzungen seien erfolgversprechender als Einnahmenerhöhungen, wurde spätestens durch die Erfahrungen in Krisenländern wie Griechenland widerlegt. Markante Kürzungen von Staatsausgaben, insbesondere im Bereich des Sozialstaates, haben in ohnehin schon schrumpfenden Wirtschaften verheerende Folgen. Sie führen in einen Teufelskreis von sinkenden Einkommen, zurückgehender Nachfrage, Produktion und Beschäftigung, was letztendlich einen weiteren Anstieg der Haushaltsdefizite bewirkt.

» Die Steuersysteme sollten generell überdacht werden, wobei Fragen der Verteilungsgerechtigkeit zwischen unterschiedlichen Arten von Einkommen und Vermögen zu berücksichtigen sind. In diesem Sinne ist auch ein angemessener Beitrag jener einzufordern, die in besonderem Maße von den Fehlentwicklungen auf den Finanzmärkten und den mit Steuergeldern finanzierten Bankenrettungspaketen profitiert haben.

» Auf der Einnahmenseite besteht eine Reihe von Handlungsansätzen, z. B. Schließung von Steueroasen, entschlossener Kampf gegen Steuerhinterziehung, Besteuerung großer Vermögen, von Immobilien und von Erbschaft, Besteuerung von Banken, Harmonisierung von Steuerbemessungsgrundlagen und -systemen zur Beseitigung von Wettbewerbsverzerrungen

in der EU, anstatt wie bisher über einen Senkungswettbewerb die Erosion der öffentlichen Einnahmen voranzutreiben.

» Eine intelligente Umschichtung von Konsolidierungsmaßnahmen mit stärkerer Beteiligung der Wohlhabenderen kann Mittel für Zukunftsinvestitionen freimachen, ohne das Defizit zu erhöhen. So wird eine Reduktion des Defizits um 1.000 Euro durch eine höhere Vermögenssteuer weniger wachstumsdämpfend wirken als etwa durch Einsparungen beim Arbeitslosengeld.

Produktivitätsorientierte Lohnpolitik

Der Ausschuss warnt nachdrücklich vor einer Überbewertung der Rolle der preislichen Wettbewerbsfähigkeit und damit auch der Lohnkosten beim Abbau außenwirtschaftlicher Ungleichgewichte. Das „deutsche Modell“ (Lohnzurückhaltung zur Förderung der Exporte) als Rezept gleichzeitig für alle Länder kann beim hohen Anteil des Binnenhandels in der Eurozone nur zu einer fatalen Abwärtsspirale führen. Vielmehr müssen die Überschussländer ihre Binnennachfrage stärken und damit „Importdefizite“ abbauen.

Zudem wird oft übersehen, dass Lohnkosten nur einen von vielen Kostenfaktoren darstellen, und dass neben anderen Kostenfaktoren (wie etwa den Gewinnkosten) auch nicht-preisliche Faktoren für die Wettbewerbsfähigkeit von großer Bedeutung sind – sonst könnte Deutschland schließlich nicht weiterhin Exportweltmeister sein. Der EWSA wiederholt zudem seine Forde-

rungen nach einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik und nach Wahrung der Tarifautonomie der Sozialpartner. Staatliche Zielvorgaben oder gar Eingriffe wie staatlich verordnete Lohnkürzungen werden als völlig unakzeptabel striktest abgelehnt.

Soziale Sicherungssysteme ausbauen

Der EWSA fordert auch die Sicherung und den Ausbau der sozialen Sicherungssysteme sowie des sozialen Dialoges. Denn durch diese wurden in der Krise Nachfrage und Vertrauen gestützt und damit wurde ein Abgleiten in die **Depression** wie in den Dreißigerjahren des vorigen Jahrhunderts verhindert.

Abschließend betont der Ausschuss die Bedeutung einer möglichst frühen und umfassenden Einbindung der Sozialpartner in die Politikformulierung.

Diese EWSA-Stellungnahme stellt ein äußerst positives Signal aus Brüssel dar, da sich darin die Vertreter aller Sozialpartner endlich gemeinsam zu wesentlichen gewerkschaftlichen Forderungen bekennen.

Internet:

Detailliertere Informationen über den EWSA sind auf dessen Webseite zu finden, unter anderem: tinyurl.com/cpq2t4l

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor thomas.delapina@akwien.at oder die Redaktion aw@oegb.at

Wehren wir uns

Im Gefolge der Sparpolitiken kommt es in der EU zu immer mehr Veränderungen von Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht.

Autorin: Ursula Filipič

*Referentin in der Abteilung Sozialpolitik
der AK Wien*

Die Abteilungen EU-Internationales und Sozialpolitik der AK Wien haben 2012 eine Studie zu den Folgewirkungen der Sparpolitiken im Gefolge der Finanzkrise auf die Arbeitsbeziehungen und das Arbeitsrecht in Auftrag gegeben. Untersucht wurden dabei die Spar- und Strukturmaßnahmen in elf Ländern: Großbritannien (GB), Irland (IE), Ungarn (HU), Rumänien (RO), Estland (EE), Litauen (LT) und Lettland (LV) sowie Griechenland (GR), Italien (IT), Portugal (PT) und Spanien (ES). Viele dieser Länder sind von der Finanzkrise massiv betroffen und die in diesem Zusammenhang ergriffenen Maßnahmen haben langfristig negative Folgewirkungen für breite Bevölkerungsschichten.

Arbeitszeiten wurden verlängert

Neben einem teils tief greifenden Beschäftigungsabbau im öffentlichen Dienst sowie Eingriffen in Löhne und Kollektivvertragssysteme wurden in den untersuchten Ländern vor allem Arbeitszeitregelungen geändert, atypische Beschäftigungsverhältnisse gefördert und ArbeitnehmerInnenrechte eingeschränkt.

Arbeitszeiten wurden in GR, ES und PT verlängert: neben der Streichung von vier nationalen Feiertagen in PT kam es in den beiden anderen Ländern zu einer Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit für öffentlich Bedienstete (um je 2,5 Stunden/Woche). Die Flexibilisierung der Arbeitszeit erfolgte durch die Einführung

bzw. Verlängerung von Durchrechnungszeiträumen (ES, GR, HU, LT, RO), die Ausweitung von Überstundenlimits (LT, HU) sowie die Einführung und Ausweitung von Arbeitszeitkonten (PT, RO). Für die Beschäftigten ist damit vor allem ein Verlust von Überstundenzuschlägen verbunden. In den meisten Ländern wird zudem die Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse forciert – mit der Konsequenz der Verstetigung der Sorge um den Arbeitsplatz und die Sicherung der Existenz für die Betroffenen. In EE, LT, GR, RO und PT wurden die Regeln für die befristete Beschäftigung gelockert: so wurde etwa in PT die maximale Länge einer befristeten Beschäftigung von sechs auf 36 Monate, in GR und RO von 24 auf 36 Monate erhöht.

Zu den atypischen Beschäftigungsformen zählt auch die Leiharbeit. In RO und GR wurden sämtliche Restriktionen hinsichtlich des Einsatzes von LeiharbeiterInnen beseitigt. In PT wurde auch der öffentliche Dienst für die Leiharbeit geöffnet. Eine Einschränkung von ArbeitnehmerInnenrechten bedeutet die Einführung neuer Arbeitsverträge mit geringeren Beschäftigungsstandards in GR (für unter 25-Jährige) und in ES (für unter 30-Jährige). Auf dieser Basis können junge Menschen in GR für zwei Jahre und zu einem Lohn beschäftigt werden, der nur 80 Prozent des Mindestlohnes entspricht. Die davon Betroffenen sind gleichzeitig nicht arbeitslosenversichert, während im Gegenzug den Arbeitgebern die Sozialversicherungsbeiträge erlassen wurden. Eine andere Form der Verstärkung von Unsicherheiten am Arbeitsmarkt stellt die teils drastische Verlängerung von Probezeiten

BUCHTIPP

Steffen Lehndorff (Hrsg.)
**Ein Triumph gescheiterter
Ideen**

Warum Europa tief in der
Krise steckt. Zehn Länder-
Fallstudien.

VSA-Verlag, 2012, 285 Seiten, € 20,40
ISBN: 978-3-8996-5511-7



Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

in EE, GR und RO dar. Die griechischen Gewerkschaften haben gegen die Verlängerung der Probezeit von zwei auf zwölf Monate vor dem Europarat geklagt und von diesem Recht bekommen: er stellte fest, dass diese Regelung der **Europäischen Sozialcharta** widerspricht.

Auch im Bereich des Kündigungsschutzes sind einschneidende Änderungen implementiert worden. Ziel ist, individuelle Kündigungen wie auch Massenentlassungen für die Arbeitgeber formal einfacher und finanziell günstiger zu gestalten. Dazu zählen Maßnahmen zur Aufweichung des Kündigungsschutzes für bestimmte Gruppen von Beschäftigten, wie etwa öffentlich Bedienstete (GR), schwangere Frauen (EE) und GewerkschafterInnen (EE, HU, RO), sowie zur Verkürzung von Kündigungsfristen (GR, ES). Darüber hinaus wurden Massenentlassungen formal erleichtert (EE, ES, GR, RO) und gleichzeitig Abfertigungszahlungen verringert (ES, EE, GR, PT). In einigen Ländern wurde die Definition

Arbeitszeiten wurden in GR, ES und PT verlängert: neben der Streichung von vier nationalen Feiertagen in PT kam es in den beiden anderen Ländern zu einer Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit für öffentlich Bedienstete (um je 2,5 Stunden/Woche).



dessen, was eine gerechtfertigte Kündigung ist, ausgeweitet und – umgekehrt – die Definition von ungerechtfertigten Kündigungen eingeschränkt. Während also einerseits individuelle und kollektive Kündigungen für die ArbeitgeberInnen leichter gemacht werden, wird es andererseits für die Beschäftigten schwieriger, sich gegen Kündigungen zu wehren. Dies geschieht in erster Linie durch den erschwerten Zugang zu Gerichtsverfahren. So muss man in GB zwei Jahre – statt bisher ein Jahr – beschäftigt sein, um gegen eine Kündigung überhaupt klagen zu können. Laut Schätzungen ersparen sich die Arbeitgeber in GB dadurch 4,7 Mio. Pfund pro Jahr. Zudem wurden die Strafen bei ungerechtfertigten Kündigungen (GB, HU) reduziert und das Recht auf Wiedereinstellung im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung (ES, IT, RO) wurde aufgeweicht bzw. abgeschafft. Hand in Hand damit gehen Lohnkürzungen und weitreichende Eingriffe in die Arbeitsbeziehungen in den jeweiligen Ländern.

Lohnkürzungen im öffentlichen Dienst

Außer in GB kam es in allen untersuchten Staaten in den vergangenen Jahren zu Lohnkürzungen im öffentlichen Dienst. Das Ausmaß der Lohnkürzungen beträgt in GR, RO, HU und LV zwischen 15 Prozent und 30 Prozent. In GR und IE wurden auch die Mindestlöhne in der Privatwirtschaft gekürzt, in ES, PT, RO und LV wurden sie eingefroren – mit der Folge von Reallohnverlusten. Im Hinblick auf die Kollektivvertragssysteme in den einzelnen Ländern finden einschneidende Eingriffe auf mehreren Ebenen statt: es erfolgt eine

Dezentralisierung von KV-Systemen, unter anderem durch die Abschaffung bzw. Aussetzung nationaler Kollektivverträge (IE, RO), die Abschaffung des **Günstigkeitsprinzips** (GR, ES) und die Zulassung von Ausnahmen und Abweichungen (IT). Auch die Stärkung von nicht-gewerkschaftlichen Vertretungen auf betrieblicher Ebene zulasten der Gewerkschaften (GR, HU, PT) fällt in diesen Maßnahmenbereich. Zudem sind in RO strengere Repräsentationskriterien für Gewerkschaften eingeführt worden. Die Schwächung von KV-Systemen erfolgt auch über die Aussetzung/Reduzierung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen (GR, HU, PT, RO), die Limitierung der Nachwirkungen von Kollektivverträgen (EE, ES, GR) und die Einschränkung von Schlichtungsverfahren. Darüber hinaus wurden geltende Kollektivverträge ausgesetzt (GR) und die Dauer von Kollektivverträgen wurde limitiert (GR, RO).

Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeitsmärkte sowie die Eingriffe in die Arbeitsbeziehungen, die vor allem in den krisengeschüttelten Ländern auch auf massiven Druck der „Troika“ (bestehend aus Europäischer Kommission, Europäischer Zentralbank und Internationalem Währungsfonds) durchgeführt werden, ziehen eine Reihe von langfristig negativen Implikationen nach sich. Dabei werden viele der Maßnahmen nicht direkt budgetwirksam, laufen allerdings darauf hinaus, die Position von Beschäftigten, arbeitslosen Menschen und Gewerkschaften zu schwächen. Wie aus einem aktuellen Bericht der Europäischen Kommission (DG ECFIN 2012, Labour Market Developments in Europe 2012, S. 103 f.)

hervorgeht, ist dies auch dezidiertes Ziel der europäischen Krisenintervention: Abbau des Kündigungsschutzes, Dezentralisierung der Kollektivvertragsverhandlungen, Aufhebung des Günstigkeitsprinzips, Reduzierung der Tarifbindung und eine allgemeine Schwächung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften. Eine besonders prekäre Folgewirkung ist der Anstieg der Arbeitslosigkeit. Im Jänner 2013 waren in der EU-27 rund 26,2 Mio. Menschen arbeitslos. Besonders die Arbeitslosigkeit von jungen Menschen hat sich dramatisch zugespitzt und stieg in GR und ES auf über 55 Prozent!

Widerstand ist notwendig

Angesichts dieser Entwicklungen ist Widerstand der europäischen Gewerkschaften dringend erforderlich. Der Europäische Gewerkschaftsbund warnte anlässlich des Treffens von Europäischem Rat, Kommission, EZB und den Europäischen Sozialpartnern Anfang März 2013 im Rahmen des **Makroökonomischen Dialogs** vor den Folgen dieses Sparkurses und forderte einen Kurswechsel hin zu einer Politik, in deren Zentrum Investitionen, Arbeitsplätze und Wachstum stehen.

Internet:

Die Langfassung der Studie zum Download:
tinyurl.com/crxoqm8

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
ursula.filipic@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Herabgestuft

Die ArbeitnehmerInnenrechte in der Europäischen Union befinden sich durch umfangreiche Sparmaßnahmen in der Krise – ein Rundblick.

Autorin: Astrid Fadler
Freie Journalistin

Sparen ist seit einigen Jahren überall in Europa angesagt. Ein Ende 2012 fertiggestellter FORBA-Forschungsbericht untersuchte im Auftrag der AK Wien die Auswirkungen krisenbedingter Spar- und Strukturmaßnahmen auf Sozialstaaten und Arbeitsbeziehungen. Der Fokus der Studie lag auf Ländern, die von der Krise besonders stark betroffen waren und mit umfangreichen **Austeritätspaketen** reagiert haben.

Gleich vorweg, Zypern war nicht unter den untersuchten Staaten, Griechenland schon, außerdem Portugal, Spanien, Italien, Rumänien, Ungarn, die **baltischen Länder** sowie Irland und Großbritannien. Diese Länder können unterschiedlichen Kapitalismus-, Beschäftigungs- und Wohlfahrtsmodellen zugeordnet werden (**MOE-Staaten**, liberaler Kapitalismus in Irland und Großbritannien etc.).

Öffentlicher Dienst

Massive Jobkürzungen in diesem Bereich zählten so gut wie überall zu den ersten Maßnahmen, betroffen waren und sind häufig die Sektoren Bildung und Gesundheit. Irland plante die Einsparung von insgesamt 28.000 StaatsdienerInnen bis Ende 2012, Griechenland 150.000 bis 2014. Mittlerweile hat man in Griechenland Angst vor unkontrollierbaren Reaktionen und sozialen Unruhen, wenn tatsächlich weiterhin Staatsbedienstete gekündigt werden. Ungarn reagierte mit einem staatlichen Arbeitsprogramm – das sich letztendlich allerdings als Maßnahme zur Diszipli-

nierung von SozialhilfeempfängerInnen entpuppt hat. Diese wurden verpflichtet, nach drei Monaten Arbeitslosigkeit für die Hälfte des ungarischen Mindestlohns arbeiten zu gehen. Zusätzlich kam es in den untersuchten Ländern zu teils enormen Lohnkürzungen: bis zu 31,5 Prozent reale Lohnreduktion in Portugal zwischen 2009 und 2012, minus 40 Prozent in Griechenland von 2010 bis 2013. Mit 3,8 Prozent Reallohnverlust zwischen 2008 und 2011 schnitten die Iren hier noch am besten ab.

Zeitarbeit boomt

Die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte, Stellenabbau und Gehaltskürzungen im öffentlichen Dienst wirken sich in vielerlei Hinsicht auch auf die Privatwirtschaft aus: Schlechtere Auftragslage durch Sparmaßnahmen und gebremsten Konsum sind nur ein Teil der Konsequenzen. Der zunehmende Wettbewerb um freie Stellen ermöglicht den ArbeitgeberInnen mehr „Handlungsspielraum“ bei Arbeitsbedingungen und Bezahlung. Befristete Dienstverhältnisse und Zeitarbeit werden immer häufiger. So wurde etwa die maximal zulässige Beschäftigungsdauer von Leiharbeitskräften in Griechenland und Rumänien auf 36 Monate angehoben.

Durch das Außerkraftsetzen nationaler Kollektivverträge wurden mitunter auch die Mindestlöhne gesenkt bzw. eingefroren. In fast allen der im Bericht untersuchten Länder gab es 2011 reale Einbußen bei den Mindestlöhnen (am meisten in Lettland und Litauen mit rund vier Prozent Minus). Ungarn hingegen verzeichnete im selben Jahr ein Plus von

BUCHTIPP

C. Hermann, K. Hinrichs
Die Finanzkrise und ihre Auswirkungen auf Sozialstaaten und Arbeitsbeziehungen
Ein europäischer Rundblick
AK Wien, 2012, Taschenbuch, 64 Seiten,
ISBN 978-3-7063-0447-4

Studie als PDF downloaden unter:
tinyurl.com/d52z629

15,3 Prozent (Bericht des **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts WSI**). Nahezu regelmäßig rügt der Europarat zahlreiche Staaten, weil ihr Mindestlohnniveau nicht mit der Europäischen Sozialcharta in Einklang stehe, die leistungsgerechte Bezahlung fordert.

Fataler Schulterschluss

In Zeiten von Konsolidierungspaketen, „Six-Pack“ und Co. sind sich Staat und Wirtschaft nicht selten auffallend einig. Das führt zu Kürzungen bei Überstundenzuschlägen, neuen Steuern und speziellen Rechten für ArbeitgeberInnen bei schlechter Auftragslage, Verkürzung von Kündigungsfristen (z. B. in Spanien und Griechenland) etc. „Besonders dramatisch sind die Eingriffe in die Kollektivvertragssysteme“, so Christoph Hermann in der Studie. Hier würden unterschiedliche Hebel – meist von mehreren Seiten – angesetzt. Um beispielsweise eine Dezentralisierung des KV-Systems zu erreichen, gibt es mehrere Strategien:

1. Abschaffung bzw. Schwächung nationaler Verhandlungsstrukturen: An-

Massive Jobkürzungen in diesem Bereich zählten so gut wie überall zu den ersten Maßnahmen, betroffen waren und sind häufig die Sektoren Bildung und Gesundheit. Irland plante die Einsparung von insgesamt 28.000 StaatsdienerInnen bis Ende 2012, Griechenland 150.000 bis 2014.



statt wie bisher auf nationaler Ebene finden KV-Verhandlungen nur noch auf Branchenebene statt, auf Druck der Regierung oder gleich per Gesetz (Irland, Rumänien).

2. Abschaffung des Günstigkeitsprinzips, nach dem bei einer Überlappung von Kollektivverträgen immer der für die Beschäftigten jeweils günstigste KV angewandt wird: Durch ein neues Gesetz haben in Griechenland und Spanien Unternehmensverträge immer Vorrang. Und es ist nicht länger erforderlich, dass Kollektivverträge von der Gewerkschaft unterschrieben werden müssen!

3. Gewährung von Ausnahmen: Nicht nur in Griechenland und Spanien, sondern auch in Italien ist es seit einiger Zeit möglich, dass Unternehmen in bestimmten Bereichen für ArbeitnehmerInnen ungünstigere Ausnahmeregelungen treffen können, die von überbetrieblichen Standards und zum Teil sogar von gesetzlichen Regelungen abweichen.

4. Aufwertung von gewerkschaftsunabhängigen Betriebsräten oder anderen Alternativen auf Kosten der Gewerkschaften: So ist es in Portugal heute möglich, dass in Betrieben mit bis zu 250 Beschäftigten der Betriebsrat einen Unternehmens-KV unterschreiben kann. Bisher war dafür die Zustimmung einer Gewerkschaft erforderlich.

Eine weitere Maßnahme zur „Regulierung“ von Beschäftigungsstandards ist die Schwächung des KV-Systems. Dazu zählt etwa die Einschränkung der Nachfristen nach Ablauf von Kollektivverträgen. Diese wurden beispielsweise in Estland

abgeschafft, in Griechenland wurde der Zeitraum, in dem abgelaufene Kollektivverträge ihre Gültigkeit behalten, auf drei Monate halbiert. Methode Nummer drei ist die direkte Schwächung der Gewerkschaften. In Rumänien kann eine Gewerkschaft erst dann einen Unternehmens-KV aushandeln, wenn mehr als 50 Prozent der Beschäftigten Mitglied der Gewerkschaft sind (bisher: ein Drittel). In Griechenland dürfen gewerkschaftsunabhängige Interessenvertretungen Betriebs-Kollektivverträge unterschreiben. Die dort vereinbarten Löhne liegen durchschnittlich 22 Prozent unter den branchenüblichen Standards.

EU-Six-Pack

Mit dem Ende 2011 in Kraft getretenen Reformpaket für den Stabilitäts- und Wachstumspakt und das neue gesamtwirtschaftliche Überwachungsverfahren der EU („Six-Pack“) wurde vereinbart, dass bei Nichteinhalten der Referenzwerte für das öffentliche Defizit und die Bruttoschuldenquote Sanktionen früher und konsequenter als bisher in Gang gesetzt werden. Die Maßnahmen zur Vermeidung von übermäßigem wirtschaftlichen Ungleichgewichten – die als eine Ursache für die Krise gelten – ermöglichen der EU, in Zukunft direkt Einfluss auf die nationalen Sozial- und Beschäftigungssysteme der Euro-Länder zu nehmen. Von der EU, dem IWF oder der EZB verordnete Strukturmaßnahmen wurden schon in der Vergangenheit zum Teil gegen den Willen der Bevölkerung durchgesetzt. In Rumänien wurde ein umfassender Maßnahmenkatalog mit drastischen Einschnitten in das Beschäftigungs-

und Sozialsystem unter Umgehung des Parlaments per Gesetz verabschiedet. Nationale Gewerkschaften haben bereits mehrmals wegen entsprechender Gesetzesänderungen bei der ILO Beschwerde eingereicht. Insgesamt sehen die Studien-Autoren bei den VerhandlerInnen der **Troika** wenig Verständnis für politische Diskussionen und demokratische Willensbildungsprozesse. Für ArbeitnehmerInnen sei allgemein eine Nivellierung nach unten zu verzeichnen. Der internationale Wettbewerb führe in der Regel eher zu massiven Verschlechterungen für ArbeitnehmerInnen als zu vermehrten Investitionen in innovative Produkte und Produktionsmethoden. Die viel gepriesene Flexibilisierung sollte Beschäftigung schaffen, tatsächlich hat die Arbeitslosigkeit zugenommen. Sichere Arbeitsplätze wurden unsicherer gemacht. In fast allen untersuchten Ländern kam es zu einer Kürzung der (Real-)Löhne.

All das bedeute letztendlich auch Herausforderungen für die Pensionssysteme. Schrumpfende Kapitalmarktreserven von Pensionsfonds, weniger vorteilhafte Erwerbsbiografien (mit längerer Arbeitslosigkeit, prekärer Beschäftigung etc.) ließen die Aussichten für zukünftige RentnerInnen alles andere als rosig erscheinen. Schon jetzt folge die Anpassung der laufenden Pensionen fast nirgends mehr der Lohnentwicklung.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
afadler@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Ein Jahrzehnt der Atypisierung

Die Beschäftigungsentwicklung in Österreich seit 2000 weist einen eindeutigen Trend auf: Unbefristete, unselbstständige Vollzeitbeschäftigung wird seltener.

Autor: Norman Wagner

Abteilung Sozialpolitik in der AK Wien

In den Jahren 2000 bis 2011 stieg die Anzahl der Beschäftigten (unselbstständig und selbstständig zusammen) in Österreich laut Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung (VGR) um etwa 400.000 oder elf Prozent an. Der Anstieg der Beschäftigungsverhältnisse war sogar etwas höher. Grund dafür ist, dass ein verhältnismäßig kleiner Teil der Erwerbstätigen mehr als einer Beschäftigung nachgeht. Dabei fiel der Anstieg der insgesamt geleisteten Arbeitsstunden mit 2,2 Prozent oder etwa 155 Mio. zusätzlichen Stunden seit 2000 vergleichsweise gering aus. Verwunderlich ist das nicht. Zeigt sich doch schon seit Jahren, dass der Beschäftigungszuwachs in Österreich praktisch ausschließlich auf eine Zunahme sogenannter atypischer Arbeitsverhältnisse zurückgeht, vor allem der Teilzeitbeschäftigung. Betroffen davon sind in erster Linie Frauen.

Mehr Beschäftigte durch Teilzeit

Eine langfristige Analyse der Beschäftigung in Österreich ist schwierig. Aufgrund einer Erhebungsumstellung zwischen 2003 und 2004 in der sogenannten Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria sind Vergleiche, die sich über diesen Zeitraum ziehen, ungenau. Trotzdem ist die Aussage zulässig, dass es seit 2000 zu keinem wesentlichen Anstieg der Zahl von Vollzeitarbeitsplätzen gekommen ist, weder bei Frauen noch bei Männern. Laut Arbeitskräfteerhebung sind fast drei Viertel aller seit 2000 zu-

sätzlich beschäftigten Personen Frauen. Das ist wenig überraschend, da der Frauenanteil bei den Beschäftigten unter jenem der Männer liegt, jedoch seit Jahrzehnten kontinuierlich wächst. Als problematisch einzustufen ist dabei, dass dieser Anstieg fast ausschließlich auf Beschäftigungsverhältnisse mit weniger als 36 Stunden Arbeitszeit pro Woche zurückgeht. 36 Wochenstunden sind die in der Statistik verwendete Grenze einer Vollzeitbeschäftigung. Beschäftigungsverhältnisse mit einer Normalarbeitszeit zwischen null und elf Stunden pro Woche werden – möglicherweise ungerechtfertigt vereinfacht – mit geringfügiger Beschäftigung gleichgesetzt, solche mit einer Normalarbeitszeit zwischen zwölf und 35 Stunden als Teilzeit.

Die Zahl der erwerbstätigen Frauen ist seit 2000 um mehr als ein Viertel gewachsen, fast 98 Prozent (!) des Beschäftigungszuwachses sind jedoch auf Teilzeit und geringfügige Beschäftigung zurückzuführen. Bei den Männern ist die Situation ähnlich, dort sind es rund 93 Prozent.

Verlaufende Grenzen

Neben Teilzeit und Geringfügigkeit gelten Leih- bzw. Zeitarbeit (Arbeitskräfteüberlassung) sowie befristete Beschäftigung als unselbstständige atypische Beschäftigungsformen. Sie sind als Gegenstück zur unbefristeten unselbstständigen Vollzeitbeschäftigung, ohne Leih- und Zeitarbeit, zu verstehen. Die Abgrenzung zur selbstständigen Beschäftigung ist schwieriger. Freie Dienstverträge, die sogenannten neuen Frei-

beruflerInnen und ein (unbestimmbarer) Teil der Selbstständigen können dieser Gruppe zugerechnet werden. Zusammen ergibt das, je nach Lesart, zumindest 1,1 Mio. betroffene Personen in Österreich.

Die Entwicklung der (unselbstständigen) atypischen Beschäftigung in Österreich wird seit 2004 eigens ausgewertet. Trotzdem ist eine eindeutige Entwicklung sichtbar. Waren 2004 etwa 850.000 Personen betroffen, ein Anteil von 26 Prozent an allen unselbstständig Beschäftigten, so stieg er bis 2011 auf 1,1 Mio. oder fast 31 Prozent. Nach Statistik-Austria-Definition ist mittlerweile fast die Hälfte aller unselbstständig erwerbstätigen Frauen atypisch beschäftigt.

Mehr Ältere am Arbeitsmarkt

Gestiegen ist auch die Zahl der älteren ArbeitnehmerInnen. Personen zwischen 55 und 64 Jahren waren und sind in Österreich verhältnismäßig schlecht in den Arbeitsmarkt integriert. Trotzdem ist seit 2000 ein relativ starker Beschäftigungsanstieg in dieser Gruppe bemerkbar. Das betrifft nicht nur Frauen, diese aber besonders stark. In der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen hat sich die Frauenbeschäftigung mehr als verdoppelt. Bei den Männern war der relative Anstieg bei den 60- bis 64-Jährigen größer.

Mit der Finanz- und Wirtschaftskrise kam es ab 2008 zu einem Rückgang der Beschäftigung, die erst 2010 wieder das Vorkrisenniveau erreichte. Besonders betroffen waren unter anderem LeiharbeiterInnen, da ihre Arbeitsver-

träge, anders als jene der Stammebeschäftigten, vergleichsweise leicht zu beenden sind. Arbeitsmarktpertinnen und -experten gehen davon aus, dass aus diesem Grund Unternehmen zukünftig verstärkt auf Leiharbeit zurückgreifen werden. Um die negativen Effekte der Krise auf die Beschäftigung abzuschwächen, wurde in österreichischen Betrieben in großem Ausmaß Kurzarbeit eingesetzt, eine zeitlich begrenzte Reduktion der Arbeitszeit.

Während sich die Beschäftigung also bald stabilisierte, stieg die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen, inklusive SchulungsteilnehmerInnen, zwischen 2008 und 2009 um über 60.000 Personen an. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit stehen nicht in direktem Zusammenhang. Die Zahl der Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten – das Arbeitskräftepotenzial – steigt kontinuierlich an. Grund dafür ist einerseits der wachsende Anteil von Frauen und älteren Personen, die einer Erwerbsarbeit nachgehen, andererseits das große Erwerbspotenzial von Migrantinnen und Migranten, die vermehrt auf den Arbeitsmarkt drängen. Gleichzeitig verlässt nur ein kleiner Teil der arbeitslos gemeldeten Personen den Arbeitsmarkt. Als Konsequenz kann es, so wie im Jahr 2010, zu einem Anstieg der Beschäftigung bei gleichzeitig konstant hoher Arbeitslosigkeit kommen.

Die Folgen der Atypisierung

Atypische Beschäftigung hat für manche der Betroffenen Vorteile, wie beispielsweise eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder eine höhere Unabhängigkeit. Für viele allerdings bringt sie vor allem Nachteile: geringe Arbeitsplatzsicherheit von befristet Beschäftigten oder Leiharbeitskräften, kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld für freie DienstnehmerInnen, oftmals keine soziale Absicherung von geringfügig Beschäftigten und in der Folge keine oder nur eine niedrige Pension im Alter.

Die Beiträge atypisch Beschäftigter in die Sozialversicherungstöpfe sind langfristig vielfach geringer als jene der Normalbeschäftigten. Da der österreichische Staat in erheblichem Ausmaß auf die Beiträge der arbeitenden Men-

schen zurückgreift, um sozial umzuverteilen, hat diese Entwicklung zusätzliche, gesamtgesellschaftlich gesehen negative Konsequenzen.

Die Entwicklungen der vergangenen Jahre lassen wenig Zweifel an der Richtung, in die es gehen wird. Ein relevanter Anstieg von Vollzeitarbeitsplätzen erscheint unwahrscheinlich. Die Zahl der geringfügig und der teilzeitbeschäftigten Frauen wird mittelfristig das Niveau der vollzeitbeschäftigten erreichen. Auch mit einer weiteren Zunahme von Leiharbeit und Formen selbstständiger atypischer Beschäftigung ist zu rechnen. Eine Ausweitung des Arbeitskräftepotenzials ist ebenfalls zu erwarten, wodurch eine Reduktion der arbeitslos gemeldeten Personen schwieriger wird.

Rückgang freier Dienstverträge

Doch nicht alle Entwicklungen sind negativ. Höhere Sozialversicherungsabgaben und eine striktere Auslegung des ArbeitnehmerInnenbegriffs durch die Sozialgerichte haben in den vergangenen Jahren zu einem Rückgang der freien Dienstverträge und damit zu einer besseren sozialen Absicherung vieler Betroffener geführt.

Die Novelle zum **Arbeitskräfteüberlassungsgesetz** in Umsetzung der EU-Leiharbeiterrichtlinie hat die Benachteiligungen für diese Gruppe reduziert und das Beschäftigungsniveau in Österreich konnte während der Wirtschaftskrise einigermaßen stabilisiert werden – im Gegensatz zu jenem in vielen anderen europäischen Staaten. In jedem Fall wird es auch zukünftig überaus wichtig sein, Arbeitsplätze zu schaffen, die eine finanzielle und soziale Absicherung der Erwerbstätigen gewährleisten.

Internet:

Wo bleibt die Verteilungsgerechtigkeit:

tinyurl.com/ce3w6kx

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor

norman.wagner@akwien.at

oder die Redaktion
aw@oegb.at



**Die Zahl der Menschen, die in den
Arbeitsmarkt eintreten – das Arbeitskräfte-
potenzial – steigt kontinuierlich an.**

Leiharbeit: Wird jetzt alles gut?

Das neue Arbeitskräfteüberlassungsgesetz bringt deutliche Verbesserungen für LeiharbeiterInnen. Ein paar Wermutstropfen bleiben jedoch bestehen.

Autorin: Irene Steindl
Freie Journalistin

Seit 1. Jänner 2013 ist das neue Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft. Die 2008 beschlossene EU-Richtlinie zur Leiharbeit hätte bis 5. Dezember 2011 umgesetzt werden müssen. In Österreich hingegen hat ein zäher und langer Verhandlungsprozess der Sozialpartner die Novelle erheblich verzögert. „Überlassene Arbeitskräfte haben jetzt mehr Schutz und mehr Rechte sowohl am Arbeitsplatz als auch zwischen Überlassungen“, resümiert René Schindler, Bundessekretär der Gewerkschaft PRO-GE und Mitverhandler der Novelle, die neuen Bestimmungen. Das Verbot einvernehmlicher Auflösungen bei Beendigung einer Überlassung konnte die Gewerkschaft nicht durchsetzen.

Ende der Tagelöhnerei

Günter D. kennt das aus eigener Erfahrung: An einem Freitagmittag wurde der 33-jährige Leiharbeiter von seinem Beschäftigerbetrieb informiert, ab sofort nicht mehr gebraucht zu werden. Er könne sich wieder bei seinem Überlasser melden.

Das neue Gesetz schiebt dieser Praxis der Tagelöhnerei nun einen Riegel vor. Überlasser sind verpflichtet, ihre ArbeitnehmerInnen mindestens 14 Tage im Vorhinein über das Ende eines Einsatzes zu informieren, sofern sie zumindest drei Monate überlassen waren. Von der Bestimmung profitieren neben den LeiharbeiterInnen auch Überlasser, die

immerhin das wirtschaftliche Risiko in überlassungsfreien Zeiten zu tragen haben und nun mehr Zeit für die Suche eines neuen Einsatzes gewinnen. Der Arbeitgeberseite ist diese neue Bestimmung sauer aufgestoßen. Sie hätte die Überlassung gerne so flexibel wie möglich gehalten und argumentiert widersinnig mit Wettbewerbsnachteilen im Fall von „Spitzenabdeckungen“. Bei einer mindestens dreimonatigen Überlassung, die auf 60 Prozent der rund 80.000 überlassenen Arbeitskräfte zutrifft, erhärtet sich der Verdacht, LeiharbeiterInnen eher als „zweite Belegschaft“ mit weniger Rechten zu installieren als Auftragsschwankungen kurzfristig abdecken zu wollen.

Detaillierte „Einsatzinformation“

Informations- und Meldepflichten wurden auch hinsichtlich Entlohnung und ArbeitnehmerInnenschutz verbessert. In der „Einsatzinformation“ muss die Entlohnung detailliert in Grundgehalt, Zulagen und Zuschläge aufgeschlüsselt sein, um deren Überprüfung zu erleichtern. Ebenso muss sie Informationen über spezielle Anforderungen und Gefahren am Arbeitsplatz beinhalten.

Der Beschäftigerbetrieb wurde hierfür in die Pflicht genommen, vor der Überlassung alle Arbeitsschutzdokumente sowie Informationen zum ArbeitnehmerInnenschutz an den Überlasser nachweislich zu übermitteln, um LeiharbeiterInnen rechtzeitig davon in Kenntnis zu setzen. Damit soll das hohe Unfallrisiko, das laut AUVA bei Leiharbeitenden zweieinhalbfach höher ist als

bei der Stammbesellschaft, eingedämmt werden.

Leiharbeitende gehören aufgrund vieler und unvorhersehbarer Zeiten der Arbeitslosigkeit zur größten Gruppe der „Working poor“. Ein Großteil der überlassenen Arbeitskräfte ist zudem unterdurchschnittlich qualifiziert. Mit dem neuen Sozial- und Weiterbildungsfonds werden überlassene Arbeitskräfte ab 2014 in Zeiten von Arbeitslosigkeit und überlassungsfreien Zeiten unterstützt. Zugleich sind Leistungen an den Überlasser vorgesehen, wenn das Arbeitsverhältnis trotz überlassungsfreier Zeit aufrechterhalten wird. Leiharbeitende können sich während dieser Phasen weiterqualifizieren, zum Beispiel durch eine modulare FacharbeiterInnen-Ausbildung. Gespeist wird der Fonds aus einer Anschubfinanzierung des Bundes und durch Beiträge aller Überlasser. Der bereits bestehende kollektivvertragliche Weiterbildungsfonds wird ab 2014 in den gesetzlichen Sozial- und Weiterbildungsfonds integriert. Seit Jänner müssen Überlasser für LeiharbeiterInnen in den Fonds einzahlen. Für Angestellte beginnt die Beitragspflicht mit Jänner 2017.

Schritte zur Gleichstellung

Die Gleichstellung von LeiharbeiterInnen mit der Stammbesellschaft ist ein seit Langem bestehendes Ziel von Gewerkschaften und Arbeiterkammern. Dem Trend, ArbeitnehmerInnen aufzusplittern, wird durch einige Bestimmungen im neuen Arbeitskräfteüberlassungsgesetz deutlich Einhalt geboten. Seit 1. Jän-



An einem Freitagmittag wurde der 33-jährige Leiharbeiter von seinem Beschäftigerbetrieb informiert, ab sofort nicht mehr gebraucht zu werden.

ner gilt eine gesetzliche Verpflichtung zur Gleichbehandlung. Gibt es im Einsatzbetrieb beispielsweise verkürzte Arbeitszeiten, werden Pausen bezahlt oder bestehen Sozialleistungen, so haben nun auch Leiharbeitende Anspruch darauf. Bei langen Überlassungen ab vier Jahren müssen überlassene Arbeitskräfte gegebenenfalls auch in die betriebliche Pensionsvorsorge einbezogen werden. Das Gesetz stellt ausdrücklich klar, dass die bestehenden Kollektivverträge, das gesamte Rahmenrecht und Kernelemente des österreichischen Arbeitsrechts – vor allem Regelungen über Entgeltfortzahlung und Kündigungsfristen – ebenso für überlassene Arbeitskräfte aus dem Ausland gelten. Bei grenzüberschreitender Überlassung müssen selbstverständlich auch ausländische Überlasser in den Fonds einzahlen.

Leiharbeit mit Migrationshintergrund

Günter D. hat während seiner zwölfjährigen Erfahrung als Leiharbeiter miterlebt, wie vor allem LeiharbeiterInnen mit Migrationshintergrund oftmals diskriminiert wurden. Bisher waren überlassene Arbeitskräfte diskriminierenden Handlungen der Beschäftiger oder Überlasser rechtlos ausgeliefert. Diese Schutzlosigkeit hat das neue Gesetz mit scharfen Regelungen beseitigt.

Wer LeiharbeiterInnen diskriminiert, muss seit Jänner teuer dafür zahlen. So muss der Einsatzbetrieb bei unsachlichen Rückstellungen der Leiharbeitenden, zum Beispiel aufgrund des Alters, des Geschlechts, der Herkunft oder weil Rechte eingefordert wurden, neben

Schadenersatz und Entschädigung für die Kränkung auch die Lohnkosten weiterzahlen, bis ein neuer, adäquater Einsatz gefunden wird. Wenn in der Folge der Überlasser mangels Einsatzmöglichkeit das Arbeitsverhältnis auflöst, kann die Kündigung – obwohl diese diskriminierungsfrei erfolgt ist – so angefochten werden, als wäre sie diskriminierend erfolgt.

Einvernehmliche Auflösungen

Die Gesetzesnovelle hat viele reale Unsicherheiten von LeiharbeiterInnen abgefedert. Ein wesentlicher Unsicherheitsfaktor in der Branche besteht jedoch in der Umgehung kollektivvertraglicher Kündigungsfristen durch einvernehmliche Auflösungen bei Einsatzende. 2010 erfolgten laut Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger rund zwei Drittel aller Beendigungen einvernehmlich beziehungsweise im Verhältnis 88:12 zu Arbeitgeberkündigungen.

Aus der Praxis ist bekannt, dass LeiharbeiterInnen oftmals unter Druck dieser Beendigungsform zustimmen. Leiharbeitsfirmen gehen zum Teil sehr methodisch vor, um überlassene Arbeitskräfte zu einer einvernehmlichen Auflösung bei Einsatzende zu überreden. Sie versuchen alles Mögliche, um gewinnschmälernde Stehzeiten zu vermeiden, und wälzen damit ihr wirtschaftliches Risiko auf die Beschäftigten und die Sozialversicherung ab. Beschäftigte müssen für diese weit verbreitete Praxis mit Einkommensverlusten bezahlen. Ein gesetzliches Verbot dieser einvernehmlichen Auflösungen konnte die

Gewerkschaft nicht durchsetzen. Die Arbeitgeberseite blockierte aufgrund der Befürchtung, damit auch in anderen Branchen Türen zu öffnen.

Betriebsräte ins Boot holen

Möglichkeiten, die einvernehmlichen Auflösungen einzudämmen, bietet der Sozial- und Weiterbildungsfonds durch finanzielle Unterstützung für die Überlasser während einsatzfreier Zeiten. Damit sollen sie zur Aufrechterhaltung der Arbeitsverhältnisse motiviert werden. Vor allem sind aber Beschäftigerbetriebsräte als größte Gruppe der MultiplikatorInnen in die Pflicht zu nehmen. Betriebsräte der Beschäftigerbetriebe sehen sich nach wie vor zum Großteil als Vertreter der Stammebelegschaft. LeiharbeiterInnen werden bestenfalls mitvertreten. Wenn Betriebsräte als Multiplikatoren arbeiten und Leiharbeitende gleichermaßen vertreten, passiert auch Bewusstseinsbildung bei überlassenen Arbeitskräften hinsichtlich ihrer Rechte – ein wichtiger Schritt in der Praxis, damit diese sich nicht so leicht über den Tisch ziehen lassen.

Internet:

Informationen zur Leiharbeit und zur Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes:
www.leiharbeiter.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
irstei@gmail.com
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Immer mehr arbeiten prekär

Immer mehr Menschen arbeiten nicht mehr Voll-, sondern Teilzeit, geringfügig bzw. in Umgehungsverträgen, oft zu einem Entgelt, das zum Leben nicht reicht.

Autor: Wilfried Leisch

Freier Journalist und Publizist in Wien

Wer unter solchen Bedingungen arbeiten muss, der/die lebt „prekär“. Dies kann etwa dazu führen, dass jemand trotz eines oder mehrerer solcher Arbeitsverhältnisse nicht genug Einkommen für sein Auskommen hat. „Working poor“ nennt man diese Menschen. Für die Wirtschaftskammer sind diejenigen, die etwa infolge von Scheidungen in solchen Verhältnissen leben, selbst schuld.¹ Dieser Zynismus soll ablenken und die UnternehmerInnen davor bewahren, die Verantwortung für die Verschlechterung von existenzsichernden Entgelt- und lebenswerten Arbeitsverhältnissen zu übernehmen. Das Prekariat ist keineswegs nur auf persönliche Gründe zurückzuführen, sondern vor allem auf die mutwillige strukturelle Umwälzung des Arbeitsmarktes im Zuge der von der Wirtschaftsseite vehement betriebenen Liberalisierung. Die Folgen sind Zurückdrängung, Durchlöcherung, Umgehung und Abbau von Sozial- und Arbeitsrechten sowie Einkommensstandards der großen Masse der in Ausbildung, Beschäftigung und in Pension stehenden Bevölkerung.

Wer ist prekär oder atypisch?

Selbst für Lore Hostasch, in deren Zeit als Sozialministerin (1997–2000) zahlreiche Regelungen für prekär Beschäftigte legalisiert wurden, scheint es „schwer“, Grenzen zu ziehen. „Die Flucht aus dem Arbeitsrecht wieder einzufangen, indem man versucht, überall dort, wo es ein Vertragsverhältnis zwischen einem Auftraggeber

und einem Auftragnehmer gibt, beide in das Sozialversicherungssystem hineinzuzwingen, das war das politische Ziel.“ Die ehemalige Sozialministerin bezeichnet „geringfügige Beschäftigung“ eindeutig als prekär, Teilzeitarbeit jedoch nicht.²

Doch wie sieht es heute aus? Es gibt mehr Teilzeitjobs denn je, davon immer mehr geringfügige Teilzeit. Teilzeit ist für viele – vor allem Frauen – zur Falle geworden, die später Vollzeit arbeiten wollten. Und oft sind gar nur mehr Teilzeitjobs zu ergattern. Gibt es nicht mehr prekäre Arbeitsverhältnisse als uns lieb sein kann, also dem Wunsch der Beschäftigten widersprechende Arbeitsformen mit mangelnder Absicherung und Niedrigstbezahlung?

Andrea Schober, GPA-djp-Sekretärin der Interessengemeinschaft work@flex, die atypische bzw. prekäre Beschäftigung bekämpft, nähert sich dem Problem pragmatisch: „Einerseits gibt es vertraglich, andererseits finanziell prekäre Arbeitssituationen.“

Prekär steht für ungesicherte Arbeitsverhältnisse, die nicht normalen Regelungen und Schutzbestimmungen unterliegen. Unter „atypische Beschäftigung“ fallen unselbstständig Erwerbstätige, auf die zumindest eine der folgenden Beschäftigungsformen zutrifft: Teilzeitarbeit (TZA), geringfügige Beschäftigung (TZA unter zwölf Stunden/Woche, max. 386,80 Euro/Monat; nur unfall-, nicht sozialversicherungspflichtig; freiwillig aber möglich), Befristung, freier Dienstvertrag (FDV), Leih- oder Zeitarbeitsverhältnis (derzeit rund 70.000).³

Die Abgrenzung zwischen echtem Arbeitsvertrag, freiem Dienstvertrag und

Werkvertrag ist oft schwierig. Der wesentliche Unterschied in der Definition ist, ob eine Leistung in Abhängigkeit zum Arbeitgeber erbracht wird oder nicht. In der Praxis wurden und werden damit aber von Unternehmern gerne echte Arbeitsverträge mit weitreichenden Folgen für die freien DienstnehmerInnen umgangen: Zwar sind FDV-NehmerInnen unfall- und sozialversichert und können seit 2008 auch in gewissem Umfang Kranken- und Arbeitslosengeld beziehen, sie unterliegen aber nicht dem Arbeitsrecht: z. B. keine Anwendung von Kollektivvertrags- (Urlaubs- und Weihnachtsgeld, KV-Steigerungen), Arbeitszeit- und Urlaubsgesetz sowie keine Entgeltfortzahlung.

Weniger freie Dienstverträge

Die FDVs sind seit 2006 von über 27.000 auf knapp 19.000 gesunken. Dies gelang durch die Aktivitäten der Gewerkschaft vor allem in den Bereichen Callcenter, Markt- und Meinungsforschung, Erwachsenenbildung, wo Umgehungsverträge erfolgreich bekämpft und meist in ordentliche Dienstverhältnisse umgewandelt werden konnten, freut sich Andrea Schober. Die Zahl der noch schlechter gestellten geringfügigen FDVs liegt allerdings bei rund 34.000.

Für die Zukunft fordert work@flex einen neuen, einheitlichen ArbeitnehmerInnen-Begriff, der nicht auf das per-

¹ ORF, 18. Jänner 1912, oe1.orf.at/artikel/295715

² Lore Hostasch, Interview, 19. September 2011, rokory.wordpress.com

³ Sozial- und Wirtschaftsstatistik aktuell (SWSt), AK Wien, 1/11 und 2/12.

Der Werkvertrag (neue Selbstständige) ist grundsätzlich kein prekäres Arbeitsverhältnis. Er wird dann dazu, wenn damit reguläre Arbeitsverhältnisse verschleiert werden: „Zum Beispiel ein Kellner, der das Werk des Bier- und Speisenaustragens erbringt.“



sönliche, sondern auf das wirtschaftliche Abhängigkeitsverhältnis abstellt und damit FDVs einschließt. Der Werkvertrag (neue Selbstständige) ist grundsätzlich kein prekäres Arbeitsverhältnis. Er wird dann dazu, wenn damit reguläre Arbeitsverhältnisse verschleiert werden: „Zum Beispiel ein Kellner, der das Werk des Bier- und Speisenaustragens erbringt.“⁴ Seit dem Jahr 2000 hat sich die Zahl der „neuen Selbstständigen“ auf knapp über 42.000 verdoppelt. Die Dunkelziffer von Scheinwerkverträgen und anderen Konstruktionen zur Umgehung des Arbeitsrechtes wird weit höher geschätzt, weiß Andrea Schober: „So arbeiten rund 30.000 Menschen, vor allem Frauen, in der 24-Stunden-Pflege als Ein-Personen-Unternehmen (EPU).“

Ein-Personen-Unternehmen

Laut Wirtschaftskammer (WKÖ) gibt es in Österreich 2012 rund 240.000 EPUs (Unternehmen ohne unselbstständig Beschäftigte). Das sind fast 55 Prozent aller WKÖ-Mitglieder. Gemäß Einkommensbericht der Statistik Austria verdient die Hälfte aller EPUs weniger als 11.106 Euro im Jahr. Der Jahresbericht der Gewerblichen Sozialversicherung (SVA) 2009 gibt an, dass drei von fünf Versicherten monatlich weniger als 600 Euro netto verdienen. Die Armutsgrenze lag 2009 bei 994 Euro und 2012 bei 1.066 Euro monatlich.

⁴ Erich Foglar, Interview, 10. Februar 2012, rokory.wordpress.com

⁵ Statistik Austria 2012, SWSt, AK Wien, Ausgabe 6/11.

⁶ SWSt, AK Wien, Ausgabe 4/12.

⁷ Rechnungshof, Einkommensbericht 2012.

⁸ Sozialminister Rudolf Hundstorfer, ORF 01, 2. Jänner 2013.

Viel bedeutender, was die prekäre Einkommenssituation der Beschäftigten insgesamt betrifft, ist die Zahl der Teilzeitarbeit. Schon 25,7 Prozent oder fast 1,1 Mio. aller Erwerbstätigen (4,18 Mio. im Jahr 2012) arbeiten Teilzeit. Zu 80 Prozent handelt es sich dabei um Frauen. Schon im Vollzeit-Angestelltenbereich verdienen Frauen um bis zu 40 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Nur rund ein Fünftel aller Teilzeitleiter will nicht Vollzeit arbeiten, der Rest hat keine Wahl – so viel zur viel zitierten „Freiwilligkeit“. Außerdem erfolgte der Beschäftigungsanstieg der letzten 18 Jahre im Teilzeitssektor.⁵

Noch gravierender ist, dass sich dabei die Zahl der geringfügig (Teilzeit-)Beschäftigten seit 1996 auf rund 300.000 im Jahr 2012 mehr als verdoppelt hat. Nur rund 150.000 davon hatten zusätzlich ein Einkommen aus einer anderen Tätigkeit. Zudem sind geringfügig Beschäftigte im Niedriglohnbereich tätig. Die Hälfte aller „Geringfügigen“ verdiente 2006 unter der Niedriglohngrenze von 7,65 Euro brutto die Stunde. Das ist ein Bettel, nicht einmal mehr ein Zuverdienst. Neben dem „Geringfügigen Arbeitsvertrag“ (max. 386,80 Euro/Monat) gibt es auch den „Geringfügigen freien Dienstvertrag“, der nicht einmal arbeitsrechtliche oder kollektivvertragliche Schutzbestimmungen kennt. Die Unternehmen ersetzen vermehrt vollversicherte Beschäftigte durch geringfügig beschäftigte Personen.⁶

Schon über eine Million Menschen in Österreich leben an der Armutsgrenze. Teilzeit, Geringfügigkeit, EPUs usw., sinkende Realeinkommen – das unterste

Zehntel der ArbeitnehmerInnen hat seit 1998 40 Prozent an Kaufkraft verloren⁷ –, beschleunigen diesen Prozess. Mann, besonders jedoch Frau, kann auch im Vollzeitbereich einer Erwerbsarbeit nachgehen müssen, die aber finanziell prekär ist. Während die einen zu immer schlechteren Bedingungen arbeiten sollen, werden die anderen arbeitslos gemacht – im Februar 2013 bereits 400.000. Schon jetzt ist rund die Hälfte der Frauen atypisch beschäftigt. Im Falle von Arbeitslosigkeit oder Pensionierung drohen „bedarfsorientierte (!) Mindestsicherung“ und Altersarmut. Zu sagen: „Aber mir ist es lieber, ich habe Personen in Teilzeit in Beschäftigung, als ich habe gar keinen Zugang für sie“⁸ nützt weder den Prekären (vor allem Frauen) noch den Arbeitslosen.

Den Riegel verschieben

Wird den Unternehmerbegehrlichkeiten nicht geschlossen und entschieden ein Riegel vorgeschoben, erfolgen weitere arbeits- und sozialrechtliche Aufweichungen, droht „Zuverdienst für alle“ zur makabren Realität zu werden.

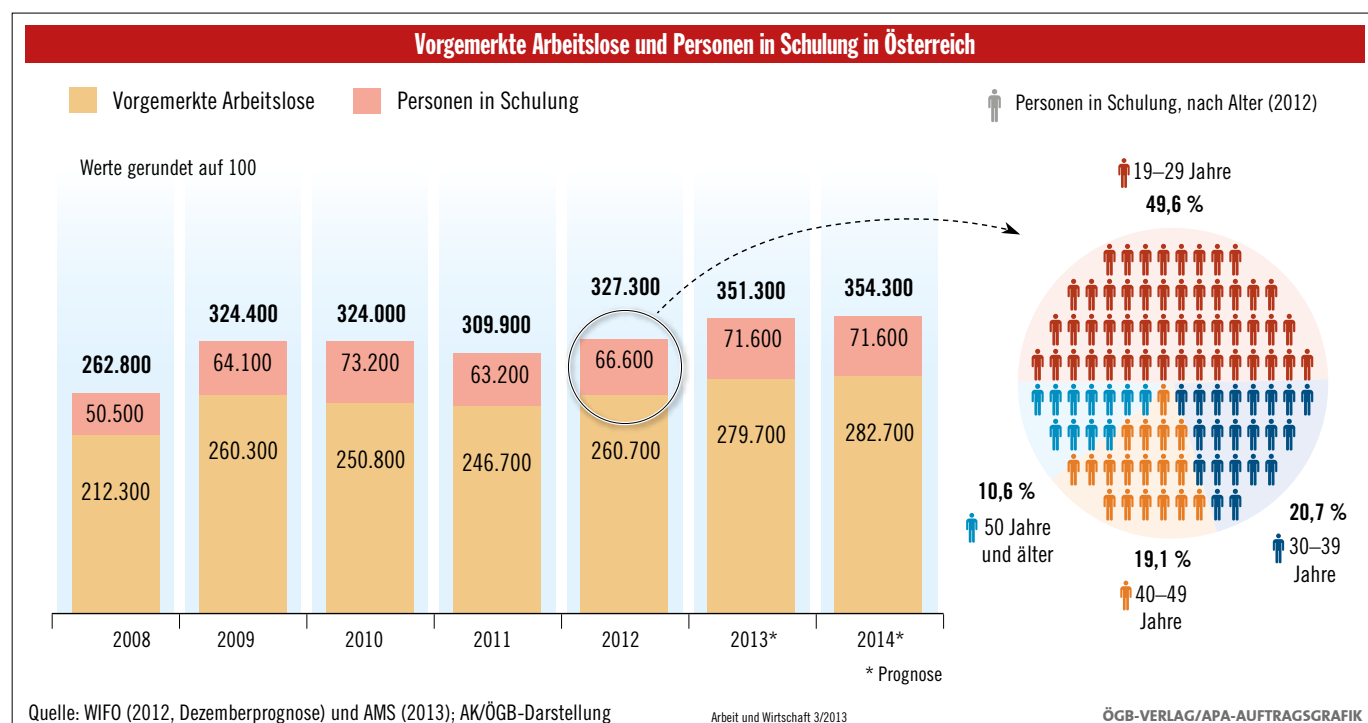
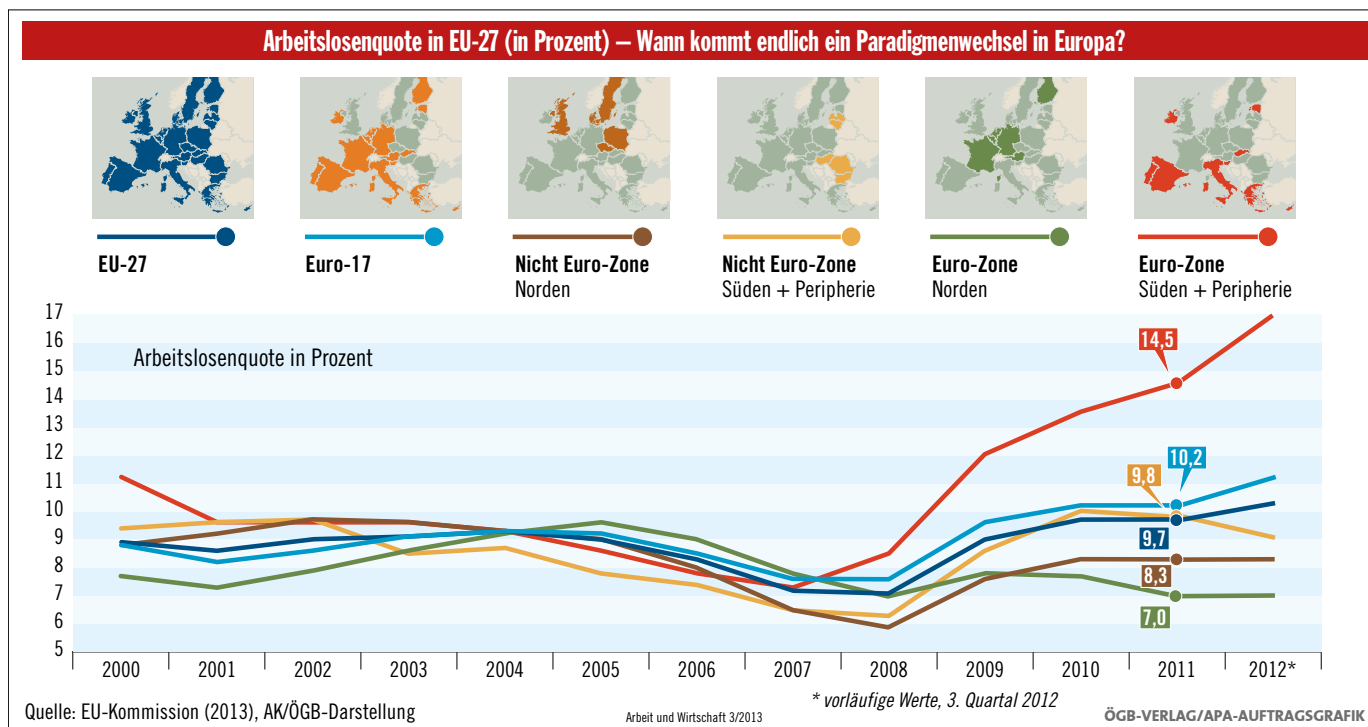
Internet:

Mehr Infos unter:
www.gpa-djp.at/flex
www.armutskonferenz.at

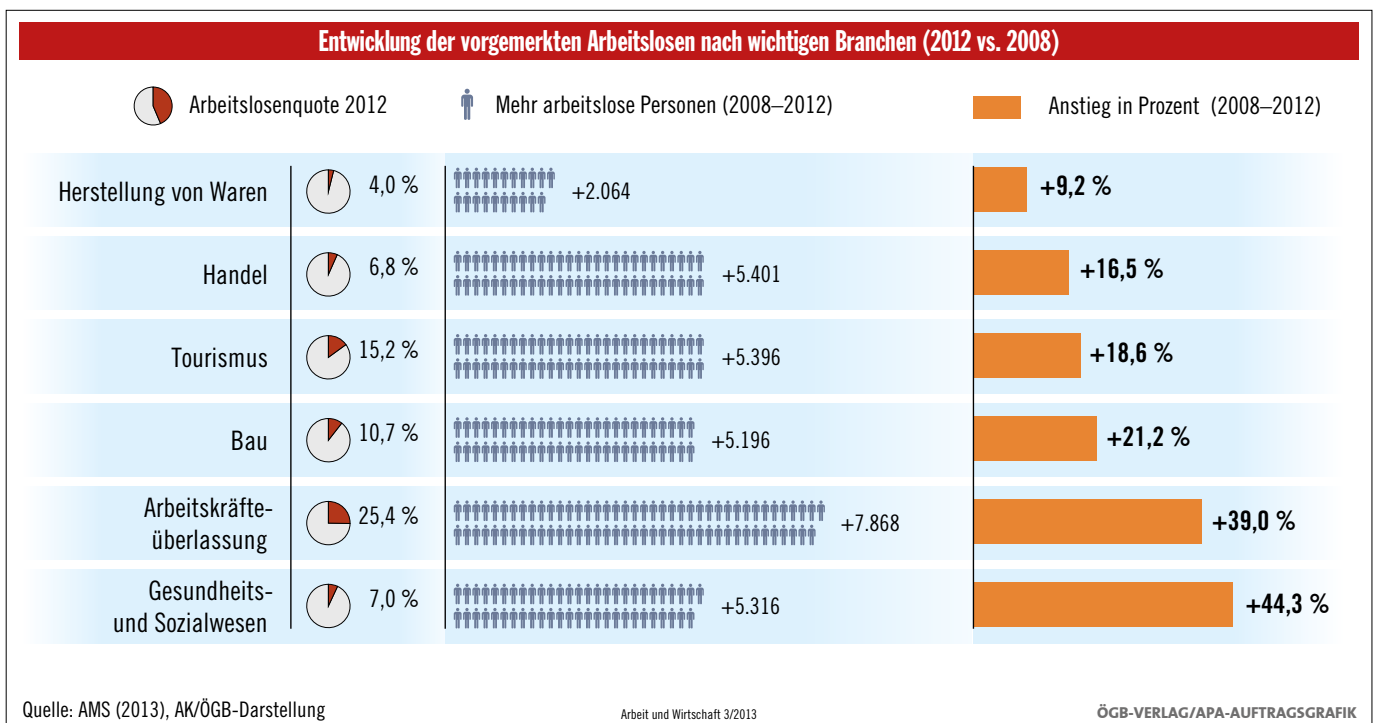
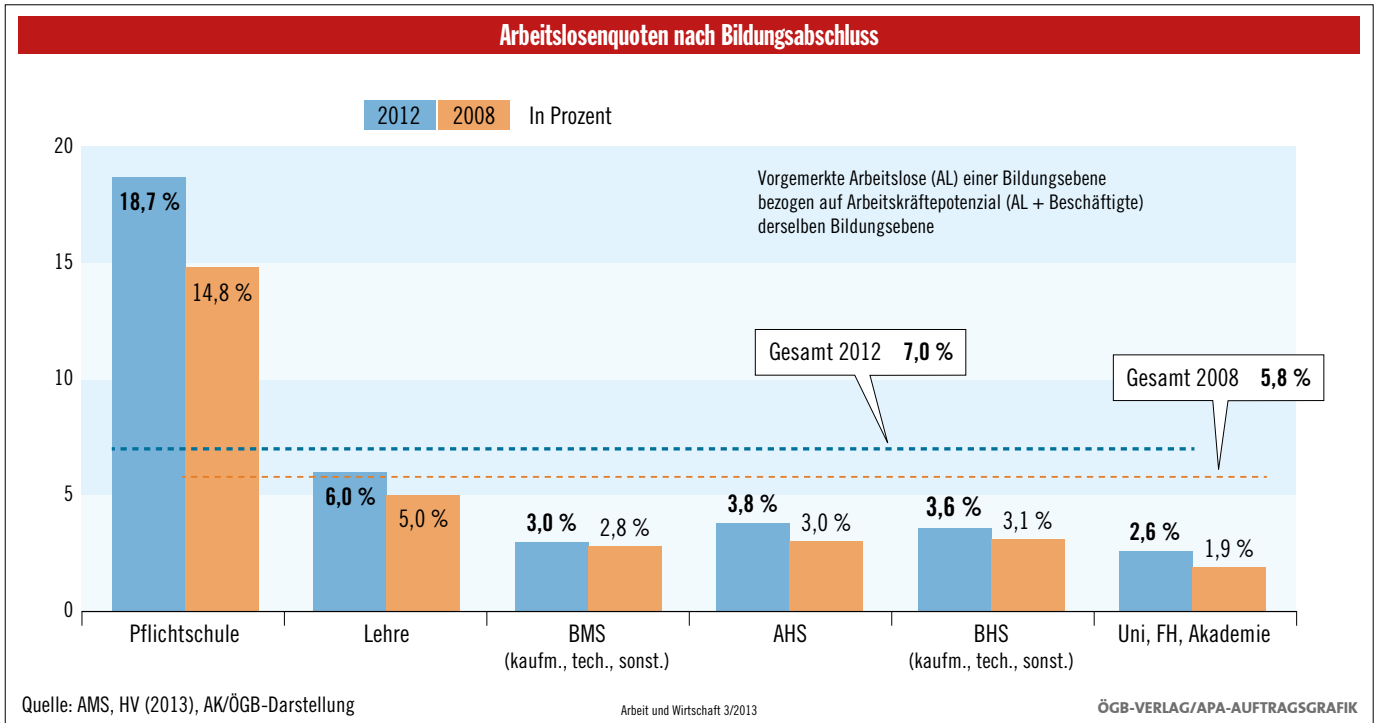
Schreiben Sie Ihre Meinung
 an den Autor
w.leisch@aon.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zahlen, Daten, Fakten

Mehr als 26 Mio. arbeitslose Frauen und Männer in den EU-27 bedeuten ein böses Frühlingserwachen und einen unüberhörbaren Appell zum Handeln!



Augenscheinlich ist, dass durch die bedrohlich steigende Arbeitslosigkeit der soziale und regionale Zusammenhalt gefährdet ist, vorhandene Potenziale und Talente ungenutzt bleiben und der Wachstumspfad verlangsamt wird. Eine deshalb notwendige, Erfolg versprechende Beschäftigungs- und Wachstumsstrategie bedarf daher einer entsprechenden Budgetierung und Abstimmung in den zentralen Politikfeldern.



Berufswahl mit offenen Augen

Im europäischen Vergleich steht Österreich punkto Jugendarbeitslosigkeit zwar gut da, aber die Gewerkschaftsjugend sieht Handlungsbedarf bei Schule und Lehre.

Autorin: Sonja Fercher
Freie Journalistin

Generation Praktikum, Lehrstellenmangel, Pisa-Misere: Blickt man über die Grenzen, dann sehen die Zukunftsperspektiven für Jugendliche düster aus. Zumindest was die Jugendarbeitslosigkeit betrifft, steht Österreich besser da: Innerhalb der EU ist es das Land mit der zweitniedrigsten Jugendarbeitslosigkeit.

Lage in Spanien schlimmer

„Von den europäischen Kollegen weiß ich, dass die Lage zum Beispiel in Spanien viel schlimmer ist als in Österreich. Aber darauf dürfen wir uns nicht ausruhen“, meint Michael Trinko von der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ). Denn so gut Österreich im europäischen Vergleich auch aussieht: Die Arbeitslosenquote der Jugendlichen ist immer noch doppelt so hoch wie jene der Erwachsenen, betont der Gewerkschafter. Dazu kommt, dass Bildung in Österreich nicht von der Begabung abhängig ist, sondern vom Geld und von der Bildung der Eltern. So hat mehr als die Hälfte der Familien, deren Kinder in die fünfte Klasse AHS gehen, ein Haushaltsnettoeinkommen von mehr als 2.400 Euro – nur 15 Prozent hingegen haben eines von bis zu 1.500 Euro. Im Gegensatz dazu stehen einem Drittel der Familien mit Kindern in den Polytechnischen Schulen nur bis zu 1.500 Euro zur Verfügung. Über 60 Prozent der AkademikerInnen-Eltern streben für ihre Kinder ebenfalls ein Studium an.

Besonderen Handlungsbedarf sieht Trinko bei den sogenannten „U-Booten“. So werden jene jungen Menschen bezeichnet, die die Schule mit Ende der Schulpflicht verlassen – und danach keine weitere Ausbildung mehr anhängen.

Schätzungen gehen davon aus, dass es jährlich 8.000 bis 10.000 SchulabbrecherInnen gibt. Diese tauchen dann mit 20, 21 Jahren wieder auf dem Arbeitsmarkt auf und haben dort ohne Ausbildung natürlich schlechte Karten, erklärt Trinko. „Jede und jeder einzelne Jugendliche soll zumindest mit einem Pflichtschulabschluss aus der Schule herauskommen.“ Mit dieser Forderung steht die Gewerkschaftsjugend keineswegs allein da: Erst Ende Februar haben die Sozialpartner unter dem Titel „Bildungsfundamente“ gemeinsame Vorschläge zur Reform von Schule und Lehre vorgestellt. Darin enthalten: SchülerInnen sollen für den Pflichtschulabschluss auch länger Zeit bekommen als neun Pflichtschuljahre, wenn sie das brauchen. Dann geht niemand mehr von der Schule ohne Abschluss, was die Chancen am Arbeitsmarkt deutlich erhöht.

Seit 2008 Ausbildungsgarantie

Die verhältnismäßig guten Zahlen haben die Aufmerksamkeit anderer EULänder auf Österreich gelenkt. Nun soll auch auf europäischer Ebene die Ausbildungsgarantie umgesetzt werden, die hierzulande im Jahr 2008 beschlossen wurde. Ermöglicht wird sie durch die überbetriebliche Lehrausbildung, in der

Jugendliche eine Lehrstelle finden, die sich erfolglos bei Firmen beworben haben. Ziel ist es, dass die Jugendlichen so schnell wie möglich eine „reguläre“ Lehrstelle finden. Trinko hält diese Maßnahme grundsätzlich für positiv, warnt aber davor, dass sie von Betrieben missbraucht werden könnte: „Die Wirtschaft jammert über fehlende Fachkräfte, aber die Ausbildung wird verstärkt auf staatlich finanzierte Ausbildungen abgeschoben“, sagt Trinko. „Es gibt Firmen, die sich auf die überbetriebliche Ausbildung verlassen und die fertig ausgebildeten jungen Menschen erst dann übernehmen, wenn sie im Betrieb voll eingesetzt werden können“, kritisiert der Gewerkschafter. Um zu belegen, dass die Wirtschaft immer weniger in diesem Bereich tut, zitiert Trinko folgende Zahl: „Seit 1980 ist die Zahl der Lehrstellen um ein Drittel zurückgegangen, von 194.000 1980 auf 128.000 im Jahr 2011.“

Keine Qualitätskontrolle bei Lehre

„Die Lehre ist der einzige Bildungsweg, bei dem es keine Qualitätskontrolle gibt“, macht Trinko auf ein weiteres Manko aufmerksam. „Die Wirtschaft argumentiert immer, dass die Lehrabschlussprüfung die Qualitätskontrolle sei, aber das stimmt nicht.“ Die Lehrlinge müssten auch zwischendurch Feedback bekommen, um zu wissen, wo sie stehen und wo sie eventuell etwas nachzuholen haben. „Viele treten gar nicht erst zur Lehrabschlussprüfung an, weil sie von ihren Betrieben zu schlecht vorbereitet worden sind“, weiß Trinko aus der Praxis.

Auch die Eltern müssten stärker in die Berufsorientierung einbezogen werden. „Am Ende unterschreiben die Eltern den Lehrvertrag, zumindest bei jenen, die unter 18 sind.“ So lange auch die Eltern der Meinung seien, dass die Kinder in traditionellen Berufen arbeiten sollten, könne sich bei den Jugendlichen nur schwer etwas verändern.



Änderungen bei der Berufsorientierung und im Schulsystem können nicht nur die Chancen von Jugendlichen im Allgemeinen verbessern. Sie würden vor allem zwei Gruppen unterstützen, die derzeit deutlich im Nachteil sind: Migrantinnen/Migranten und Frauen. Dass es Migrantinnen und Migranten schwerer haben, eine Lehrstelle zu finden, liest Trinko aus folgenden Zahlen ab: Jugendliche mit anderer als der österreichischen Staatsbürgerschaft machen 7,7 Prozent der Lehrlinge aus – in der überbetrieblichen Ausbildung sind es 17 Prozent.

Nach wie vor mit Vorurteilen zu kämpfen haben auch Frauen: „Zu uns kommen immer mehr Mädchen, die eine Lehre in einem technischen Beruf machen wollen, aber die Betriebe lassen das nicht zu – mit dem Argument, dass Mädchen für einen solchen Beruf nicht geeignet seien“, berichtet Trinko. Bei den Frauen wiederholt sich das Muster, das es bei Migrantinnen und Migranten gibt, denn auch sie sind in der überbetrieblichen Lehre überproportional vertreten: „Der Frauenanteil unter den Lehrlingen liegt bei 34,2 Prozent, in der Überbetrieblichen bei 42,5 Prozent“, so Trinko.

Hartnäckige Rollenklischees

Dazu kommt, dass sich gerade im Lehrbereich die gängigen Rollenklischees hartnäckig halten. Dabei wird schon seit den 1970er-Jahren versucht, dies beispielsweise unter dem Motto „FIT – Frauen in die Technik“ zu ändern. Im März war dies Thema des ersten Gipfels

der Sozialpartnerinnen, zu dem ÖGB-Vizepräsidentin Sabine Oberhauser und WKÖ-Vizepräsidentin Renate Römer geladen hatten. Denn fast die Hälfte der weiblichen Lehrlinge verteilt sich auf drei Lehrberufe: Einzelhandel, Bürokauffrau und Friseurin.

Die klassischen Lehrberufe bei den Burschen sind vielfältiger, unter den sechs besonders nachgefragten Berufen sind vier im Metallgewerbe, wie etwa Kfz-Techniker, Installateur, Elektriker, wo man verhältnismäßig gut verdient.

Eltern unterschreiben Lehrvertrag

Deutlich stärker ausgeprägt ist die Konzentration bei weiblichen Lehrlingen mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft, erklärte Regine Wieser vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung in ihrem Vortrag beim Gipfel. Doch es ist etwas in Bewegung gekommen, wie die Bildungsforscherin betonte. Auch wenn die Konzentration noch immer sehr hoch ist: Sie gehe langsam, aber stetig zurück.

Inzwischen haben sich die Initiativen vervielfältigt, um Mädchen dazu zu motivieren, bei der Berufswahl auch technisch-handwerkliche Lehrberufe in Betracht zu ziehen. Allerdings seien diese Bemühungen wenig koordiniert, kritisierte Wieser.

Auch die Eltern müssten stärker in die Berufsorientierung einbezogen werden. „Am Ende unterschreiben die Eltern den Lehrvertrag, zumindest bei jenen, die unter 18 sind.“ So lange auch die Eltern der Meinung seien, dass die Kinder in traditionellen Berufen arbei-

ten sollten, könne sich bei den Jugendlichen nur schwer etwas verändern.

Eltern mit Migrationshintergrund müssten ebenso stärker eingebunden und vor allem über das österreichische Bildungssystem aufgeklärt werden. Das duale System gibt es so nur in Österreich – Menschen aus anderen Ländern müsste man darüber viel umfangreicher informieren, gibt Trinko zu bedenken.

Im Kindergarten ansetzen

Wenn sich bei der Berufswahl junger Menschen etwas ändern sollte, müsse man schon sehr früh anfangen, also schon im Kindergarten, und auf allen Ebenen ansetzen – darin waren sich die TeilnehmerInnen des Sozialpartnerinnen-Gipfels und Gewerkschafter Michael Trinko einig. Nur dann könne erreicht werden, dass Jugendliche ihre Berufswahl nicht entlang von Klischees, Traditionen oder gar aufgrund des Geldbeutels der Eltern treffen – sondern auf Basis ihrer Talente und Interessen.

Internet:

„Bildungsfundamente. Ziele und Maßnahmen für eine zukunftsorientierte Bildungsreform“:
tinyurl.com/cjtm3s6

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an die Autorin
sonja.fercher@chello.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Niedriglohnbranchen sind weiblich

Geringes Einkommen, familienfeindliche Arbeitszeiten und kaum berufliche Entwicklungsmöglichkeiten – ein Frauenschicksal.

Autorin: Gerlinde Hauer

*Arbeitsmarktexpertin der Abteilung
Frauen-Familie der AK Wien*

Österreich weist einen der höchsten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Europa auf. Das hängt neben anderen wichtigen Faktoren (ungleiche Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit, niedrigere Einstiegsgehälter, deutlich geringere Karriereöglichkeiten von Frauen, ...) auch mit der hohen Konzentration von Frauen im Niedriglohnbereich zusammen. Rund ein Viertel aller beschäftigten Frauen in Österreich sind Niedriglohnverdienerinnen. Und dabei ist der niedrigere Verdienst durch Teilzeit noch gar nicht berücksichtigt; mittlerweile arbeiten 44 Prozent aller Frauen in Teilzeit.

Was eine Beschäftigung in diesem Bereich bedeutet, soll nun am Beispiel der zwei wichtigsten Niedriglohnbranchen, Handel und Tourismus, dargestellt werden. Allein in diesen zwei Branchen arbeitet ein Viertel aller unselbstständig beschäftigten Frauen, der größte Anteil entfällt auf den Handel. Trotz der Unterschiede zwischen den beiden Branchen zeigen sich sehr ähnliche Problemfelder. Vieles davon trifft auch auf die dritt wichtigste frauendominierte Niedriglohnbranche, das Reinigungsgewerbe, zu.

Nicht genug zum Leben

Sowohl im Tourismus als auch im Handel (die Angaben beziehen sich auf den Einzelhandel) sind niedrige Stundenlöh-

ne und ein hoher Teilzeitanteil – mit überdurchschnittlichen Anteilen von geringfügiger Beschäftigung – Ursachen dafür, dass eine existenzsichernde Beschäftigung für Frauen nicht die Regel ist. So gibt rund die Hälfte der dort beschäftigten Frauen an, ohne finanzielle Unterstützung durch Partner oder Familienangehörige, zu einem deutlich geringeren Teil auch durch Transferleistungen, ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten zu können. Das spiegeln auch die geringen durchschnittlichen monatlichen Nettoverdienste wider: Frauen im Handel (insgesamt, nicht nur Einzelhandel) verdienen im Median 1.200 Euro und im Tourismus 1.000 Euro (Statistik Austria 2010, nicht arbeitszeitbereinigt)¹. Wenig verwunderlich, schätzen die dort beschäftigten Frauen die Absicherung im Alter deutlich schlechter ein als unselbstständig beschäftigte Frauen insgesamt. Aber auch die Arbeitsbedingungen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind oft wenig zufriedenstellend.

Weiterbildung weniger nutzbar

Die Unterschiede zwischen Hilfskräften und Fachkräften mit Lehrabschluss im Handel oder im Tourismus sind marginal bis gar nicht vorhanden, sowohl was die Tätigkeiten als auch die Entlohnung betrifft. Der geringe Wert, der Ausbildung beigemessen wird, zeigt sich zudem darin, dass Lehrlinge oft als billige Hilfskräfte missbraucht werden. Die sehr engen, stark berufsspezifisch ausgerichteten Ausbildungsprofile bieten wenig Anknüpfungspunkte, um in Berufsbereichen außerhalb der Branche – außer als Hilfskraft

– Fuß zu fassen. Angesichts der hohen Fluktuation in diesen Branchen ist das ein Nachteil für die dort beschäftigten Frauen. Denn nicht nur in der Saisonbranche Tourismus sind Jobwechsel häufig, sondern auch im Handel ist die Arbeitsplatzsicherheit insbesondere in großen Handelsunternehmen gering.

Außerdem sind betriebliche Weiterbildungsangebote für Frauen in diesen Branchen wenig nutzbar. Es gibt kaum (zeitlich) adäquate Angebote und diese werden viel stärker von männlichen Kollegen in Anspruch genommen. Frauen sind daher mit den Weiterbildungsangeboten im Vergleich zu den Männern weit unzufriedener.

Männer in Führungspositionen

Eindeutig negativ – aber durchaus realistisch – schätzen die dort beschäftigten Frauen auch die Aufstiegsmöglichkeiten ein. Während in beiden Branchen Frauen deutlich dominieren, sind sie in Führungspositionen nur selten vertreten: Lediglich vier Prozent der Frauen im Tourismus sind Führungskräfte, aber 13 Prozent ihrer männlichen Kollegen. Ähnlich auch die Situation im Handel (Einzelhandel): Nur sechs Prozent der Frauen, aber 16 Prozent der Männer sind in einer Führungsposition.

In beiden Branchen gibt es viele Frauen mit Migrationshintergrund, die es noch schwerer haben: Sie sind seltener entsprechend ihrer Qualifikation

¹ Inklusive dem anteiligen Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Abgeltungen für Überstunden bzw. Mehrstunden sowie Boni und Vergütungen (regelmäßige Fahrtkostenzuschüsse, Trinkgeld und Provisionszahlungen etc.)



Während in beiden Branchen Frauen deutlich dominieren, sind sie in Führungspositionen nur selten vertreten: Lediglich vier Prozent der Frauen im Tourismus sind Führungskräfte, aber 13 Prozent ihrer männlichen Kollegen.

eingesetzt und auch bei den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten benachteiligt. Sprachkompetenzen werden zwar in diesen Tätigkeiten selbstverständlich beruflich genutzt, zumeist allerdings ohne dass es sich im Entgelt niederschlägt.

Familienfeindliche Arbeitszeiten

Vereinbarkeit wird auch in diesen Branchen als wichtigster Grund für Teilzeitarbeit von Frauen genannt. Allerdings sind Arbeitszeiten üblich, die wenig familienfreundlich sind. Gut mit Kindergarten und Schule vereinbare Vormittagsjobs sind gerade für Teilzeitbeschäftigte in Tourismus und Handel nicht die Regel. Es dominieren Arbeitszeiten, die außerhalb der klassischen Tagesarbeitszeiten liegen, an den Tagesrändern, an Wochenenden, nicht selten verbunden mit (kurzfristig) wechselnden Arbeitszeiten. Für einen Teil der Tourismusbeschäftigten gehört auch Nacharbeit ab 22 Uhr zur Normalität ihres Berufslebens.

Die gängige Gleichsetzung von Teilzeit und guten Vereinbarkeitsmöglichkeiten zwischen Betreuungspflichten und Erwerbsarbeit trifft hier auf eine Arbeitsrealität, die oft weit davon entfernt ist. Teilzeitarbeitsverhältnisse, die keinen Gestaltungsspielraum ermöglichen, zusätzlich in vielen Fällen vom Arbeitgeber einseitig angeordnet werden, etwa durch wechselnde Arbeitszeitlagen, stellen Frauen häufig vor mehr Herausforderungen, Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen, als eine Vollzeitbeschäftigung zu den üblichen Tagesarbeitszeiten, die mit den Öffnungszeiten der

Betreuungseinrichtungen zusammenpassen. Lage und Planbarkeit der Arbeitszeiten seitens der Beschäftigten sind Faktoren, die für die Vereinbarkeit mindestens ebenso wichtig sind wie das Ausmaß der Arbeitszeit.

Teilzeit erweist sich auch oft als Sackgasse, nicht nur weil Teilzeitbeschäftigte deutlich weniger in Weiterbildungen eingebunden sind und kaum Aufstiegsmöglichkeiten haben, sondern weil sich Umstiegsmöglichkeiten auf mehr Stunden und Vollzeit in der Regel als schwierig erweisen. Ausdruck davon ist, dass mittlerweile im Handel bereits mehr Teilzeitbeschäftigte in Vollzeit wechseln wollen als umgekehrt. Ein Arbeitgeberwechsel bleibt häufig die einzige Möglichkeit, um zu einer Vollzeitbeschäftigung zu kommen, denn erst diese ermöglicht in vielen Fällen eine existenzsichernde Beschäftigung.

Dazu kommt noch, dass Beschäftigte oft um ihre gearbeiteten Stunden „umfallen“, weil die Stunden nicht korrekt abgerechnet werden und Mehr- und Überstunden nur zum Teil entgolten werden. Davon dürften insbesondere geringfügig Beschäftigte stark betroffen sein. Es zeigt sich in beiden Branchen, dass die Mehrheit mehr – oft auch deutlich mehr – Stunden wöchentlich arbeitet als im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung möglich ist.

Ansatzpunkte zur Verbesserung der Einkommens- und Berufsperspektiven von Frauen in diesen Branchen gibt es viele, allein wenig passiert auf betrieblicher Ebene: angefangen von Ausbildungsprofilen in der Lehrausbildung, die stärker in Richtung von **Flächen-**

berufen gehen sollen, über stärkere Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit (insbesondere auch Richtung Erhöhung der Arbeitszeit) bis zu einem Ausbau der Weiterbildungsaktivitäten, mit dem Ziel einer aktiven gleichberechtigten Einbindung von Frauen in Weiterbildung und Führungskräfteaufbau.

Arbeitsmarktpolitische Angebote

Umso wichtiger sind arbeitsmarktpolitische Angebote, die speziell Beschäftigten in diesen Branchen neue berufliche Möglichkeiten eröffnen können. Hier gibt es neue innovative Projekte des Arbeitsmarktservice, wie die Frauenberufszentren des AMS oder die modular aufgebauten Kompetenzmit-System-Angebote, die besonders auch Frauen, die oft von Jobwechsel betroffen sind, Qualifikationsmöglichkeiten bieten. Wichtig wären zudem Beratungsangebote speziell für im Niedriglohnsektor beschäftigte Frauen und Teilzeitbeschäftigte mit dem Ziel der Verbesserung der beruflichen Situation.

Internet:

„Tourismus in Österreich“
als PDF downloadbar unter:
tinyurl.com/d6k2t1s

Studie zu Beschäftigung im Handel unter:
tinyurl.com/dycyl34

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
gerlinde.hauer@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zwischen Chance und Rückschlag

Berufskarrieren von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt.

Autorin: Asiye Sel

Abteilung Frauen-Familie der AK Wien

Nachteile bei der beruflichen Positionierung am Arbeitsplatz, tendenziell geringere Erwerbseinkommen trotz guter Qualifikationen und hohe Betroffenheit von Arbeitslosigkeit prägen die berufliche Laufbahn zugewanderter Menschen, wie auch eine Studie der AK belegt.

Nur geringe Durchlässigkeit

Vergleicht man die Beschäftigungssituation der „GastarbeiterInnen“, die Anfang der 1960er-Jahre angeworben wurden, mit der heutigen Situation von beschäftigten Migrantinnen und Migranten in Österreich, so kann gesagt werden, dass die gesetzlich regulierte Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte während mehr als fünf Jahrzehnten zu einer ethnischen Segmentierung des Arbeitsmarktes geführt hat, die wenig Gestaltungsspielräume aufweist.

Bereits 1992 hat der Migrationsforscher Heinz Faßmann in seiner Analyse des **Mikrozensus** ein eigenes „Gastarbeiter-Segment“ identifiziert. Schon damals haben ausländische ArbeitnehmerInnen Tätigkeiten ausgeübt, die von inländischen Arbeitskräften aus unterschiedlichen Gründen nicht angenommen wurden – meist, weil diese als wenig attraktiv galten, schlecht entlohnt wurden oder prekäre Arbeitsbedingungen aufwiesen.

Daran hat sich bis heute wenig geändert. Selbst nach über fünfzig Jahren Arbeitsmigration sind migrantische Ar-

beitskräfte vorwiegend in Industrie, Baugewerbe, Tourismus und Dienstleistungsunternehmen beschäftigt. Expandierende und wirtschaftsnahe Sektoren sowie öffentliche Verwaltung bleiben dagegen für sie auch nach langer Aufenthaltsdauer nur äußerst begrenzt zugänglich. Die meisten in Österreich lebenden Migrantinnen und Migranten befinden sich immer noch am unteren Ende der sozialen und beruflichen Hierarchien, auch jene der 2. und 3. Generation.

Rund 50 Prozent der migrantischen Personen sind (mit Unterschieden nach Herkunft) in Dienstleistungs- und Produktionsberufen zu finden. Bei Menschen ohne Migrationshintergrund liegt der Anteil mit rund 20 Prozent deutlich niedriger. Hingegen sind Zuwanderinnen und Zuwanderer in sichtbaren Positionen wie Mandatar/Mandatarin, in Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufen mit 14 Prozent wesentlich seltener anzutreffen (**autochthone** ÖsterreicherInnen: 35 Prozent).

Die berufliche Positionierung spiegelt sich im Erwerbseinkommen wider. Knapp 60 Prozent der vollzeitbeschäftigten Migrantinnen und Migranten erzielen ein Nettoerwerbseinkommen unter 1.400 Euro (Vergleich Nicht-Migrantinnen/Nicht-Migranten: 19 Prozent). Frauen sind mit 68 Prozent (Männer: 52 Prozent) besonders stark davon betroffen. Besonders wenig verdienen Menschen aus dem türkischen, arabischen und afrikanischen Raum sowie von den Philippinen oder aus Afghanistan, Bangladesch, Indien und Pakistan. Neun Prozent der Frauen mit Migrationshintergrund erzielen bei einer

Vollzeiterwerbstätigkeit ein monatliches Einkommen von höchstens 900 Euro (Nicht-Migrantinnen/Nicht-Migranten: ein Prozent).

Jene Branchen, wo überwiegend Menschen mit ausländischen Wurzeln beschäftigt sind, zeigen geringe innere berufliche Mobilität und weisen nur wenig personelle Kontinuität auf.

ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund sind auch wesentlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Seit dem Jahr 2000 waren 43 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund zumindest einmal arbeitslos. Bei Personen ohne Migrationshintergrund waren es zwölf Prozent. Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit ist damit etwa dreieinhalb Mal so hoch wie bei Nicht-Migrantinnen/Nicht-Migranten. Von Personen aus der Türkei, dem arabischen Raum und aus Afrika waren sogar rund 60 Prozent einmal arbeitslos.

Rund 60 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund üben eine Hilfs- und Anlernertätigkeit aus, ohne Migrationshintergrund sind es 17 Prozent.

Bildung als Schlüssel?

Die mangelnden beruflichen Chancen von Migrantinnen und Migranten lassen sich nicht einfach durch geringe Bildungsabschlüsse erklären. Viele von ihnen verfügen über gute Abschlüsse. Das Bildungsniveau ist durch zwei Pole geprägt: Auf der einen Seite verfügt jede vierte zugewanderte Person über einen Pflichtschulabschluss, auf der anderen aber auch jede/jeder Fünfte über einen akademischen Abschluss. Insgesamt ist

Bereits 1992 hat der Migrationsforscher Heinz Faßmann in seiner Analyse des Mikrozensus ein eigenes „Gastarbeiter-Segment“ identifiziert. Schon damals haben ausländische ArbeitnehmerInnen Tätigkeiten ausgeübt, die von inländischen Arbeitskräften aus unterschiedlichen Gründen nicht angenommen wurden – meist, weil diese als wenig attraktiv galten, schlecht entlohnt wurden oder prekäre Arbeitsbedingungen aufwiesen.



der Anteil der Migrantinnen und Migranten mit Matura oder Hochschulabschluss in etwa gleich hoch wie jener der autochthonen ÖsterreicherInnen.

Menschen mit ausländischen Wurzeln sind seltener entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt und bei beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten benachteiligt. Die schulische Ausbildung kann nur zum Teil genutzt werden: 33 Prozent geben an, dass die berufliche Tätigkeit unterhalb des schulischen Ausbildungsniveaus angesiedelt ist. Bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund sind das mit elf Prozent deutlich weniger.

Problem Nostrifikation

Eine formale Ausbildung ändert nur zum Teil etwas an der Überqualifizierung der Migrantinnen und Migranten. Zwei Drittel von ihnen haben die Ausbildung im Ausland erworben, aber nur ein Fünftel beantragt die **Nostrifikation** und nur für die Hälfte dieser Personen erfüllt sich tatsächlich der Wunsch, im erlernten Beruf auch Fuß fassen zu können. Eine wichtige Erwartung von Migrantinnen und Migranten an die Nostrifikation ist die Arbeitsplatzsicherheit. Die meisten Nostrifikationen erfolgen in Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen (42 Prozent) sowie im technischen Bereich (31 Prozent).

Nur rund 30 Prozent der Zuwanderinnen und Zuwanderer (rund 60 Prozent der Nicht-Migrantinnen/Nicht-Migranten) haben das Privileg, an beruflicher Aus- und Weiterbildung teilzunehmen. Frauen besuchen häufig außerhalb der Arbeit Kurse. Hier fehlt es

jedoch oft an zeitlich passenden Angeboten und ausreichenden Informationen.

Durchschnittlich sprechen Migrantinnen und Migranten drei Sprachen und 40 Prozent besitzen Kenntnisse in einer vierten und fünften Sprache.

Wo liegt die Lösung?

In den Ausführungen wurden Ergebnisse aus der AK-Studie „Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien“ (L&R Sozialforschung 07/2011) dargelegt. Die Problemlagen, mit denen Menschen mit ausländischen Wurzeln auf dem österreichischen Arbeitsmarkt konfrontiert sind, bleiben dieselben. In Bezug auf die soziale und ökonomische Lage der „Personen mit Migrationshintergrund“ zeigt die Studie ein höchst heterogenes Bild. Sie offenbart große Unterschiede nach Geschlecht, Herkunft und Bildungsgrad. Sie enthält aber auch klare Hinweise auf strukturelle Diskriminierung im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt, die nicht durch geringe Bildung zu erklären ist.

So sind Personen mit sichtbaren Merkmalen wie einer anderen Hautfarbe oder jene, die im öffentlichen und politischen Diskurs negativ dargestellt werden, auch am Arbeitsmarkt wesentlich schlechter positioniert, kaum auf sichtbaren Posten und nur selten so entlohnt, dass sie von ihrem Gehalt auch gut leben können.

Auf der einen Seite verfügen Personen mit sogenanntem Migrationshintergrund über viel Potenzial, das weitgehend von der Wirtschaft ungenutzt bleibt. Auf der anderen Seite entstehen

neue Steuerungsprozesse, um dem Arbeitskräftemangel z. B. im Gesundheitsbereich entgegenzuwirken. Mit dem Zuwanderungssystem der **Rot-Weiß-Rot-Karte** sollen qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten nach personenbezogenen und arbeitsmarktpolitischen Kriterien auf Dauer nach Österreich geholt werden. Das langfristige Problem von Migrantinnen und Migranten mit dem Anerkennen beruflicher Qualifikationen ist damit nicht gelöst.

Aber es gibt auch Lichtblicke: Mit Unterstützung der AK ist es nun gelungen, in ganz Österreich vier Anlaufstellen zu installieren, die Migrantinnen und Migranten dabei unterstützen sollen, mitgebrachte Berufsabschlüsse und Kenntnisse anerkennen zu lassen. Mit der Devise „Bilde dich weiter, dann hast du bessere Arbeitsmarktchancen“ allein ist es jedoch nicht getan. Vielmehr braucht es auf betrieblicher Ebene Instrumentarien zur Vermeidung und Beseitigung von Diskriminierung.

Migration kann zwar eine gute Chance bedeuten, aber auch einen Rückschlag mit sich bringen.

Internet:

AK-Studie „Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien“:

tinyurl.com/bsbvky

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin asiye.sel@akwien.at oder die Redaktion aw@oegb.at

No Jobs für AsylwerberInnen – gut so?

*AsylwerberInnen dürfen nicht arbeiten.
Der Bezug öffentlicher Grundversorgung wird ihnen aber vorgeworfen.*

Autor: Josef Wallner

*Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt und
Integration der AK Wien*

Die Verteidigung Deutschlands beginnt am **Hindukusch**, sagte einst Angela Merkel. Folglich führen westliche Staaten ebendort Krieg, aber auch in Mali, im Irak und an anderen Orten, an denen unsere Sicherheitsinteressen tangiert werden. Nun haben wir Flüchtlinge von dort bei uns. Fast 400.000 Asylansuchen werden jährlich in der EU entschieden. Österreich liegt dabei mit rund 22.000 unterschiedenen Anträgen im Jahr 2011 im Verhältnis zur Bevölkerungsgröße im oberen Drittel.

Folterspuren und Traumatisierung

In allen Ländern ist der Umgang mit AsylwerberInnen ein heißes Thema. Weder sollen sie der öffentlichen Hand auf der Tasche liegen, noch sollen sie arbeiten dürfen. Generell ist der Vorwurf des Asylmissbrauchs rasch zur Hand, und ganz gewiss gibt es diesen auch. Als Generalvorwurf ist er aber nicht zu halten. Im Gegenteil: In allen Regionen, aus denen die Flüchtlinge hauptsächlich kommen, wie Afghanistan, Tschetschenien oder Pakistan, ist politische Verfolgung evident und nur allzu oft sind Folterspuren und Traumatisierung ganz klar erkennbar. Die relativ hohe Anerkennungsquote der erledigten Anträge von über 30 Prozent im Jahr 2011 zeigt das auch, zumal davon auszugehen ist, dass viele tatsächlich Verfolgte nur den Nachweis nicht erbringen können.

An sich sieht der Asylgedanke eine klare Perspektive vor: Wer Asyl sucht, kommt nicht primär der Arbeit, sondern vielmehr des Schutzes wegen zu uns. Daher sollte zunächst die Erstversorgung auf öffentliche Kosten erfolgen und nach Feststellen der Asylwürdigkeit innerhalb eines überschaubaren Zeitraums Asyl gewährt werden. Daraus folgt ein gesicherter Aufenthaltsstatus mit freiem Arbeitsmarktzugang. Umgekehrt ist bei Ablehnung des Asylantrags die Ausreise anzuordnen.

Asylverfahren dauern Monate, Jahre

Das Problem entsteht aber, weil Asylverfahren in der Regel viele Monate, oft sogar Jahre dauern. Die AsylwerberInnen werden in mitunter sehr heruntergekommenen Pensionen oder in Lagern untergebracht und erhalten ein minimales Taschengeld von monatlich nur 40 Euro pro Kopf. Das allerdings wird ihnen in der politischen Debatte vorgeworfen. Seit Langem kommt es in Wahljahren zu großflächigen Mailingaktionen, in denen krass tatsachenwidrig behauptet wird, eine „Asylwerberfamilie“ erhalte eine höhere Unterstützung als eine gleich große „österreichische Arbeiterfamilie“, wenn der Vater arbeitslos wird. Als Quelle wird sogar, auch das tatsachenwidrig, regelmäßig auf die Arbeiterkammer verwiesen. Das monate-, oft jahrelange Festsitzen in einem Lager bei schlechter Versorgung ist der Grund, warum viele AsylwerberInnen bereits vor Abschluss des Verfahrens arbeiten wollen. Ein vernünftiges Leben ist auf Basis der öffentlichen Grundversorgung nicht

BUCHTIPP

Lisa Filzmoser

Asyl und Arbeit

Herausforderungen für
AsylwerberInnen und
subsidiär Schutzberechtigte
am Arbeitsmarkt.

AV-Verlag, 2012, 204 Seiten, € 79,-
ISBN: 978-3-6393-9089-6



Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

zu führen, auch die Untätigkeit und Perspektivlosigkeit, zu der die Menschen verurteilt sind, drückt sie nieder. „Es gibt keine Chance, ich kenne Leute, die drehen durch“, sagt ein interviewter Asylwerber in der neuen Studie von Konrad Hofer „Ohne Arbeit“, die der Soziologe im Auftrag der AK Wien kürzlich vorgestellt hat. Manche suchen dann als „Ausweg“ den „Arbeitsstrich“ oder sie landen auch im illegalen Rotlichtmilieu. In manchen Fällen lassen sich Jugendliche auch zum Dealen anwerben. Es ist offensichtlich, dass eine Strategie, Menschen einerseits für lange Zeit in Unklarheit, Untätigkeit und schlecht versorgt zu halten, ihnen andererseits aber keine Möglichkeit zur Ausbildung und zu regulärer Arbeit zu geben, keine Lösung sein kann – auch nicht zum Schutz des Arbeitsmarktes. Denn die größte Gefahr von Verdrängung regulärer Arbeit und von Lohndruck geht davon aus, dass SchwarzunternehmerInnen die Leute über den „Arbeitsstrich“ einstellen.



Die größte Gefahr von Verdrängung regulärer Arbeit und von Lohndruck geht davon aus, dass SchwarzunternehmerInnen die Leute über den „Arbeitsstrich“ einstellen.

Nun ist Arbeiten AsylwerberInnen nur in den ersten drei Monaten absolut verboten. Danach können sie, sofern das AMS keine Ersatzkraft vermitteln kann und die Sozialpartner im Regionalbeirat des AMS das einhellig befürworten, mit einer Beschäftigungsbewilligung für längstens zwölf Monate in einem Saisonjob beschäftigt werden. Derzeit sind insgesamt rund 750 AsylwerberInnen auf diese Weise beschäftigt. Seit Juni 2012 dürfen jugendliche AsylwerberInnen bis 18 Jahre auch eine Lehrstelle in einem Mangelberuf antreten. Weil die Altersgrenze zu rigide war, wurde sie Mitte März per Erlass auf das 25. Lebensjahr angehoben. Bisher konnten nämlich nicht einmal 20 Jugendliche die Voraussetzungen erfüllen. Allerdings ist im Falle des Arbeitens noch eines zu beachten: Wer wegen Antritts eines regulären Jobs aus der Grundversorgung ausscheidet, kann bei Arbeitslosigkeit nicht wieder in diese zurückkehren (außer in Wien). Es drohen Mittel- und Obdachlosigkeit. Eine Alternative zu regulärer Arbeit steht AsylwerberInnen derzeit noch offen: Das Ausüben einer gemeinnützigen Hilfstätigkeit gegen ein Taschengeld bei Bund, Land oder Gemeinden, zum Beispiel Reinigungsarbeiten oder Park- und Sportplatzbetreuung. Gerade das kann für finanzschwache Gemeinden aber durchaus Anreiz zum Austausch regulärer gegen „Taschengeld“-Beschäftigung sein.

Arbeiten nach sechs Monaten

Die vier Sozialpartner schlagen in ihrer Vereinbarung von Bad Ischl 2011 vor,

AsylwerberInnen mit Beschäftigungsbewilligung für zwölf Monate in allen Branchen den Arbeitsmarktzugang zu ermöglichen, wenn das AMS für sie keine Ersatzkraft stellen kann. Das hätte den Vorteil der raschen Umsetzbarkeit ohne Gesetzesänderung. Bei Einigkeit in der Regierung genügt eine Erlassänderung.

Der Vorschlag ist zudem arbeitsmarktpolitisch unbedenklich, da die Bewilligung ja nur erteilt wird, wenn sonst niemand für die Stelle zur Verfügung steht. Für die AsylwerberInnen würden sich aber zusätzliche Optionen auf dem Arbeitsmarkt auch außerhalb der Saisonberufe eröffnen.

Vorschlag einer Lösung

Eines ist klar: Die perfekte Lösung gibt es nicht, wohl aber Maßnahmen zur Entspannung der Lage.

» Faires und rasches Asylverfahren: Die schon zitierte Studie von Konrad Hofer zeigt, dass nach wie vor durch schlechte Organisation viel Zeit vergeudet wird. Eine Straffung des Verfahrens bei Hebung der Qualität ist möglich.

» Mehr Qualität in der Grundversorgung und Öffnen von Bildungschancen: Auch dies zeigt die Hofer-Studie: Qualität und Niveau der Grundversorgung reichen für ein menschenwürdiges Leben nicht aus. Die Leute wollen daher ihre Lage möglichst rasch durch Arbeit verbessern. Oft wäre es aber durchaus sinnvoller, wenn sie statt der Suche nach regulärer oder undokumentierter Arbeit einen Sprach-

kurs oder eine Ausbildung machen würden. Dazu braucht es jedoch eine Grundversorgung, die das auch ermöglicht.

» Arbeitsmarktzugang nach sechs Monaten, wenn keine Ersatzkraft gestellt werden kann: Dieser Sozialpartnervorschlag belastet den Arbeitsmarkt nicht, bietet neue Chancen und kann für manche Flüchtlinge Perspektiven jenseits des Arbeitsstrichs eröffnen.

» Europäische Lastenteilung: In Europa sind die Lasten sehr ungleich verteilt. Österreich nimmt im Vergleich zur Bevölkerungsgröße dreimal mehr Flüchtlinge auf als Deutschland. Schweden doppelt so viele wie Österreich. Arme Länder an der EU-Außengrenze wie Griechenland werden allein gelassen. Dort können Flüchtlinge weder Unterbringung noch Arbeit erwarten. Daher versuchen sie in nördliche Länder zu kommen. Eine gemeinsame Vorgangsweise kann zur Entspannung der Situation wesentlich beitragen. Für Österreich macht es Sinn, diese Frage auf EU-Ebene zum Thema zu machen.

Internet:

Konrad Hofer, „Ohne Arbeit – über die eingeschränkten Arbeits- und Erwerbsmöglichkeiten von AsylwerberInnen“:
tinyurl.com/d3roj7

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
josef.wallner@akwien.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Mangellerscheinungen

Die Wirtschaft beklagt den Mangel an Fachkräften. Arbeitskräfte aus dem Ausland sollen die Lücke schließen.

Autorin: Gabriele Müller
Freie Journalistin

Davon, dass er händeringend gesucht wird, hat Anton F. nichts bemerkt. Der 37-jährige Burgenländer ist promovierter Doktor der Raumplanung, Magister in Geografie und derzeit auf verschiedenen Baustellen in Österreich tätig. Auf der Suche nach Arbeit hat er einige Hundert Kilometer zurückgelegt. Er hat offenbar die falschen Studienrichtungen gewählt.

Fachkräfte fehlen

Unter Fachkräften werden jene Personen verstanden, die über mindestens eine abgeschlossene Ausbildung verfügen. Es geht somit um die übergroße Mehrheit der ArbeitnehmerInnen im erwerbsfähigen Alter. Die Zahlen, an wie vielen Fachkräften genau es in Österreich mangelt, schwanken.

In Österreich fehlten bis zu 50.000 gut ausgebildete Fachkräfte, sowie Mittel- und TopmanagerInnen, schätzt Günther Tengler, Geschäftsführer des Headhunters Amrop Jenewein. Er könne auf Anhieb 20 Funktionen nennen, für die es in Österreich keine geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten gebe. Etwa im Bereich „Compliance, Risk, Trade Marketing oder IT“.

Die Suche auf das Ausland auszuweiten helfe allerdings nicht immer weiter. Denn der Mangel in diesen Jobprofilen sei grenzüberschreitend. Tengler rät den ArbeitgeberInnen, ihr Blickfeld zu erweitern. Profile würden oft allzu

eng gefasst. Wer nicht punktgenau ins Schema passe, falle aus dem Suchraster.

Diskussion über Arbeitsmigration

Mit einer noch höheren Zahl fehlender Arbeitskräfte ließ der Chef-Ökonom der Industriellenvereinigung, Christian Helmenstein, aufhorchen. Der heimische Arbeitsmarkt könne sogar bis zu 60.000 Fachkräfte aus dem Ausland problemlos aufnehmen, ohne österreichische Arbeitskräfte zu verdrängen. In Spanien fehlen die Jobs, in Österreich die Fachkräfte: Es sei daher nicht unmoralisch, gut qualifizierte Arbeitskräfte aus Spanien aktiv nach Österreich abzuwerben, meint Helmenstein.

Die Diskussion über Arbeitsmigration in Österreich und in westlichen Industrieländern ist widersprüchlich. Einerseits reglementiert die EU die Mobilität von Arbeitskräften, andererseits unterstützt sie diese auch.

„Weltweit gibt es schätzungsweise 200 Mio. Personen, die als MigrantInnen in einem anderen Land leben, die meisten auf der Suche nach besseren Arbeitsbedingungen“, schätzt Norbert Cyrus, Mitarbeiter des **Hamburger Instituts für Sozialforschung**. Manche arbeiten in Berufen, die hohe Qualifikation erfordern. Die Mehrheit aber ist in unqualifizierten Bereichen tätig. In Österreich sind laut Schätzungen rund 100.000 Migrantinnen und Migranten in irregulärer oder illegaler Beschäftigung – hauptsächlich in der Baubranche sowie im Pflege- und Reinigungssektor.

Um die legale Migration zu fördern, führten einige EU-Länder nach ameri-

kanischem Vorbild eine sogenannte „Blue Card“ für Hochqualifizierte ein. In Österreich wird seit dem vergangenen Jahr mit der Rot-Weiß-Rot-Karte versucht, Schlüsselarbeitskräfte und Hochqualifizierte aus Drittstaaten ins Land zu holen.

Laut Fachkräfteverordnung 2013 gibt es in Österreich derzeit 24 Mangelberufe. Nach Personen mit Ausbildung in diesen Berufen, zum Beispiel FräserInnen, DreherInnen, ElektroinstallateurInnen, IT-TechnikerInnen, LackiererInnen oder Krankenschwestern, verlangen die UnternehmerInnen dringend.

In einem Pflegeheim der Caritas in Wien etwa sind neun von zehn PflegerInnen aus dem Ausland, darunter viele aus der Slowakei und anderen EU-Staaten. Als Arbeitsmigrantinnen und -migranten gelten auch deutsche KellnerInnen in Tiroler Skihütten oder rumänische ErntehelferInnen.

Ein Grieche lernt am Wolfgangsee

Im Herbst 2012 machten Hotels und Gastronomiebetriebe des Salzkammerguts Schlagzeilen. Sie suchten in Griechenland nach Kellnern, Köchen, Hilfskräften und Lehrlingen.

Helmut Peter, Altwirt des bekannten Gasthofs „Weisses Rössl“, fuhr, wie er in einem Interview mit der Zeitschrift *Format* bekundete, (wegen eines Streiks) rund 800 km mit dem Leihwagen, um rund 140 Bewerbungsgespräche zu führen. Ein junger Grieche soll noch vor Mai im Gasthof am Wolfgangsee die Lehre beginnen.

Tengel rät den ArbeitgeberInnen, ihr Blickfeld zu erweitern. Profile würden oft allzu eng gefasst. Wer nicht punktgenau ins Schema passe, falle aus dem Suchraster.



Österreichweit waren im Dezember 2012 1.125 Personen aus Griechenland und Spanien im Tourismus tätig. Die „Mitarbeiteroffensive“ habe das Schlimmste verhindern können, meldete Thomas Reisenzahn, Generalsekretär der Österreichischen Hotelvereinigung (ÖHV).

Keine Strategie

Vor dem Mangel an Fachkräften – quer durch alle Branchen – war bereits vor Jahren gewarnt worden. Wie haben die Unternehmen darauf reagiert?

Völlig falsch, wie eine Studie des Beratungsunternehmens Joshua Consulting besagt. Den meisten Unternehmen fehle eine vernünftige Personalstrategie. Statt konkreter Maßnahmen habe die Mehrheit der Personalabteilungen vor allem anlassbezogene Schritte gesetzt. Nur ein Zehntel der befragten Unternehmen verfüge über eine fachkräftespezifische Personalplanung, fast ein Drittel habe keine Strategie in dieser Hinsicht.

„Man sollte annehmen, dass Unternehmen diese ‚erfolgskritische Ressource‘ entsprechend pflegen“, fasst Barbara Joshua, Geschäftsführerin von Joshua Consulting, die Studienergebnisse zusammen. „Doch in vielen Fällen passieren gezielte Aktivitäten einfach aus dem Bauch heraus.“ Personalmaßnahmen wie Lehrlingsoffensiven, Führungskräfteentwicklung oder unternehmensinterne Aus- und Weiterbildung seien zurzeit noch nicht ausreichend belegt.

Einen neuen Begriff für die Vielzahl an Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmern, die nicht in Österreich geboren sind, gebe es nicht, meinte Martin Schenk, Integrationsexperte der Diakonie, Ende März 2013 im Ö1 Morgenjournal zum Thema „Moderne Gastarbeiter“. Der alte „Gastarbeiter-Begriff“ wird in Österreich aussterben, urteilt der Experte. „Das ist auch gut, denn es geht jetzt um Arbeitsmigration, gesteuerte Zuwanderung und Integrationsmaßnahmen.“

Das hieße auch, adäquate Jobs und Aufstiegschancen anzubieten. Hier hat Österreichs Politik einiges aufzuholen. Rund 40 Prozent der Zuwanderinnen und Zuwanderer, die bereits Ende der 1990er-Jahre nach Österreich gekommen sind, haben Maturaniveau oder mehr. Viele davon, meint der Arbeitsmarktexperte August Gächter vom **Zentrum für Soziale Innovation** in Wien, fänden in Österreich keine angemessene Arbeit. Immer noch gelte die Einstellung „Wer später kommt, muss unten anfangen, egal, welche Qualifikationen er mitbringt“.

Phantomdebatte?

Die Zahlen über den Fachkräftemangel schwanken. Manche bezweifeln, ob es ihn tatsächlich gibt. „Im strengen Sinn der vorherrschenden, marktorientierten Wirtschaftswissenschaft kann es gar keinen Mangel an Arbeitskräften geben“, urteilt Lars Niggemeyer vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) in seiner Studie „Der ‚Fachkräftemangel‘: Zu den Hintergründen einer aktuellen Debatte“. Arbeitskräftemangel sei bekanntlich von steigenden Löhnen in Form von Abwer-

bepremien und anderem mehr begleitet. Das momentane Lohnniveau sei also im Verhältnis zur Nachfrage noch zu niedrig.

Die Debatte über den Fachkräftemangel lenke von wirklichen Problemen ab. Wer Fachkräfte braucht, müsse sie entsprechend bezahlen und qualifizieren. „Die Arbeitgeber hingegen nutzen die Debatte, um auch in Zukunft über ein überreichliches Reservoir an Arbeitskräften verfügen zu können.“ Ihre Forderungen nach Ausweitung der Zuwanderung zielen darauf ab, das für sie günstige Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt beizubehalten.

Enormes Potenzial vorhanden

Fachkräftemangel und Niedriglohnstrategie passen nicht zusammen, schreibt Niggemeyer. Wenn Fachkräfte knapp würden, müsste auch deren Lohn steigen. Zudem gebe es bei Frauen, Älteren, Jugendlichen und bereits im Lande lebenden Migrantinnen und Migranten ein enormes Potenzial an geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Internet:

Lars Niggemeyer, DGB,
„Der Fachkräftemangel: Zu den Hintergründen einer aktuellen Debatte.“:

tinyurl.com/ctzfnly

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
gabriele.mueller@utanet.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

„Geh in deiner Arbeit auf, nicht unter“*

Berufsaussichten verändern sich, Trends kommen und gehen. Wie geht man damit um?

Autorin: Anni Bürkl
Freie Journalistin

Bloß nicht LehrerIn werden, keiner wartet auf dich. Keiner? Moment mal – wir befinden uns in den 1980er-Jahren, es gibt ein Überangebot an Lehrerinnen und Lehrern. Heute hingegen wird händeringend wieder nach ihnen gesucht.

Ein Einzelfall? Keinesfalls. Ähnlich ergeht es der Polizei: Nach Jahren des Einsparens will allein die Wiener Exekutive bis 2015 um 1.000 MitarbeiterInnen aufstocken.

Berufsaussichten verändern sich, Trends kommen und gehen. Tun sie das von allein? Nicht wirklich. LehrerInnen oder PolizistInnen sind Paradebeispiele für den Schweinezyklus. Unter diesem Begriff aus der Agrarwirtschaft beschrieb **Arthur Hanau** erstmals 1927 das Phänomen der Schwankung von Schweinepreisen und -angebot. Erzielt Schweinefleisch gute Preise, werden mehr Schweine gezüchtet. Nach einem guten Jahr steigt das Angebot, die Preise fallen. Die Schweinezucht wird gedrosselt. Das Angebot sinkt, der Preis steigt, ein neuer Zyklus beginnt.

Ausbildung abschließen

Josef Wallner, Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, ist das Problem seit Jahrzehnten bekannt: „Es ergibt sich daraus, dass eine langfristige strategische Planung oft nicht oder nicht ausreichend vorhanden ist.“ So führen

unmittelbare Budgetnöte zu „Cost-Cutting“ mit dem Rasenmäher. Nach einer Weile fällt aber plötzlich auf, dass niemand da ist, der unverzichtbare Dienste leisten könnte. Also sucht man ad hoc Leute, die dann nicht sofort auffindbar sein können. Wallner: „Außerdem übersieht die Personalplanung oft genug, dass in absehbarer Zeit eine ganze Generation vor der Pensionierung steht und dann wieder ein Schweine-Einstellzyklus bevorsteht, der das Problem nur verlängert.“

Was bedeutet das für die einzelnen ArbeitnehmerInnen und Auszubildenden? Wallner: „Aus bisheriger Erfahrung würde ich empfehlen, keinesfalls vorschnell eine Ausbildung abzubrechen, nur weil wegen eines akuten Mangels, etwa bei Lehrerinnen und Lehrern, auch Leute mit nicht abgeschlossener Ausbildung eingestellt werden.“

Wer vor Ausbildungsabschluss eine Stelle antritt, sollte darauf Wert legen, die Ausbildung trotz Anstellung in absehbarer Zeit abzuschließen. In der Vergangenheit wurden mitunter bei Lehrermangel Leute, die noch keinen Abschluss hatten, durchaus eingestellt. Kam es dann wieder zu einem Überangebot, hieß das für Beschäftigte ohne Abschluss oftmals, dass sie keinen Folgevertrag bekommen.

Wallner rät auch davon ab, einen Beruf nur wegen eines aktuell herrschenden Mangels auf dem Gebiet zu wählen: „Man muss prüfen, ob der angestrebte Beruf wirklich zu einem persönlich passt. Erfolgt die Berufswahl hingegen sehr bewusst und aus eigenem Interesse, ist es auch sinnvoll, diesen Beruf zu wählen.“ Es gilt, einen Beruf nicht wegen eines aktuellen Booms zu wählen, sondern weil

INFO & NEWS

Die Lehrstellenförderung muss an qualitativ hochwertige Ausbildung gekoppelt werden.

Mögliche Kriterien für Qualitätsförderung:

- » Teilprüfung,
- » elektronische Ausbildungsdokumentation nach standardisierten Vorgaben,
- » unabhängiges Qualitätsaudit („Peer Review“),
- » Fragebogen an die Lehrlinge eines Betriebes über die Ausbildungssituation mit Diskussion der Ergebnisse mit den Firmenverantwortlichen (die Erstellung und Auswertung erfolgt durch den ÖGB und die Arbeiterkammer),
- » Weiterbildung der AusbilderInnen,
- » 100 Prozent Antrittsquote zur Lehrabschlussprüfung,
- » Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung.

er zur eigenen Persönlichkeit und den Fähigkeiten passt. Das Risiko, dass die Berufsaussichten schlechter werden, wenn man in ein paar Jahren die Ausbildung abschließt, gibt es praktisch bei allen Berufen, das zeigt laut Wallner die Erfahrung.

Es gebe aber bei manchen Berufen eine hohe Übernahmewahrscheinlichkeit, wenn man die Ausbildung erfolgreich abschließt. Das ist etwa bei der Polizei der Fall. Damit reduziert sich das Risiko für BewerberInnen wesentlich. Wallner empfiehlt, zusätzliche Erkundigungen vor der Ausbildungswahl einzuholen, beispielsweise bei der ÖH oder der

* Jacques Tati



Erzielt Schweinefleisch gute Preise, werden mehr Schweine gezüchtet. Nach einem guten Jahr steigt das Angebot, die Preise fallen. Die Schweinezucht wird gedrosselt. Das Angebot sinkt, der Preis steigt, ein neuer Zyklus beginnt.

zuständigen Gewerkschaft. Dort könne man die Altersstruktur der Beschäftigten erfahren und auf längerfristige Trends schließen, etwa was bestimmte Lehrfächer betrifft und deren längerfristige Bedarfslage. Wallner abschließend: „Eine wirkliche Garantie gibt es aber nicht. Das gilt für den gesamten Arbeitsmarkt.“ Er verweist auf den IT-Boom: „Da war das vor zehn bis zwölf Jahren nicht anders.“

FacharbeiterInnen gesucht

Ähnliches gilt für die Lehrausbildung. Zumindest FacharbeiterInnen werden nach wie vor gesucht. Die Österreichische Gewerkschaftjugend (ÖGJ) fordert hier mehr Engagement der heimischen Betriebe: „Die Zahl der Lehrstellen ist seit den 1980er-Jahren um ein Drittel zurückgegangen. In den überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (ÜBA) sind Tausende Jugendliche, die alle eine Lehrstelle in einem Betrieb suchen – und diese sofort antreten können“, berichtet Jürgen Michlmayr, ÖGJ-Vorsitzender. Österreichs Unternehmen sollten der Jugend eine Chance geben, „anstatt neue Schmalspurlehrberufe zu erfinden, wie den Fahrradservicelehrling, der nichts lernen würde außer Bremsen einzustellen, oder überhaupt gleich nach Spanien zu fahren, um dort Fachkräfte abzuwerben“.

Mit dem ÖGJ-Konzept für eine Fachkräftemilliarde will Michlmayr nicht nur die Finanzierung der dualen Berufsausbildung neu organisieren, sondern auch die Qualitätssicherung auf neue Beine stellen.

Berufsfindungs-Coach Margit Voglhofer stellt mit Martin Wehle fest: „Ar-

beitnehmerInnen müssen sich darauf einstellen, bis zu elf Mal in ihrer Erwerbsbiografie den Job zu wechseln.“ (Martin Wehle, „Karriereberatung“, Beltz Verlag) Immer wichtiger werden Voglhofer zufolge die „Career Management Skills“, die uns bei einem glücklichen Übergang unterstützen. Dazu zählt, mit Informationen gut umgehen zu können, auf dem Laufenden zu bleiben, die Notwendigkeit für Veränderung rechtzeitig zu erkennen und Optionen, die sich bieten, auch zu ergreifen.

Es ist wichtig, Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnisse zu kennen und zu wissen, wie man sie optimal einsetzen kann. Ein proaktives Verhalten ist ebenso gefragt wie Netzwerken. Für das Beispiel LehrerInnen heißt das: Wenn Schulen gerade keinen Bedarf haben, sollte man sich auf Grundkompetenzen besinnen – Kommunikation, Methodik, Didaktik, Wissensvermittlung – und etwa in der Erwachsenenbildung oder im Bildungsmanagement eine neue Aufgabe suchen.

Birgit Mahrle-Haas vom Institut für Laufbahnberatung in Gleisdorf rät, mit einer lernenden Haltung Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln, und so herauszufinden, was einem liegt. Mit diesem Wissen ist man nicht auf ausgeschriebene Jobs angewiesen, sondern kann sich auf viele Szenarien einstellen. Wichtig: Passende Ziele wählen und verfolgen, aber auch hinterfragen, wenn sie nicht mehr passen. Dabei sei es wichtig, die Balance zu halten zwischen Zielstrebigkeit und Offenheit für Neues. Wer immer offen ist, erreicht keine Ziele. Wer immer zielgerichtet vorgeht, merkt nicht, wenn ein Ziel nicht mehr stimmt. Diese

Balance sei die wichtigste Kompetenz, um mit der Arbeitswelt zurechtzukommen.

Sich mit der Arbeit weiterentwickeln

Thomas Diener weiß aus über 20 Jahren Tätigkeit als Berufscoach: „Die Zukunft kennt niemand von uns.“ Was gestern noch als sicher galt, ist heute vielleicht schon nicht mehr vorhanden. Was wir Zukunft nennen, ist im Prinzip die Gegenwart plus unsere Hoffnungen minus unsere Befürchtungen. Doch die Erkenntnis, dass wir die Zukunft nicht kennen, wirkt auch befreiend. Dieners Empfehlung: „Wählen Sie eine Ausbildung, die Sie jetzt interessiert, die mit Ihren Werten und Ihrer Persönlichkeit in Einklang steht, die Sie begeistert. Suchen Sie nach Alternativen, wenn die Umsetzung nicht klappt. Wenn Sie mit dieser neugierigen und offenen Haltung in die Arbeitswelt einsteigen, haben Sie gute Chancen eine Arbeit zu finden, die Sie zufrieden macht. Sie werden merken, dass Sie sich mit Ihrer Arbeit weiterentwickeln – und Ihre Arbeit sich mit Ihrem Interesse.“

Internet:

Online-Beratung der Bildungsberatung Wien:
bildungsberatung-wien.beranet.info

WUK-Beratung:
domino.wuk.at/domino/event/id/16165

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
anni.buerkl@texteundtee.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Arbeit und Arbeitslosigkeit: ein ungleiches Paar

Aktive Arbeitsmarktpolitik bietet ganzheitliche Lösungsansätze.

Autorin: Beatrix Beneder

Öffentlichkeitsarbeit DSE-Wien

Statistisch gesehen wird jede/r fünfte Beschäftigte im Jahr arbeitslos. Demzufolge passt es, dass der Tag der Arbeitslosen dem Tag der Arbeit vorausgeht. Steht die Arbeit für finanzielle Unabhängigkeit, soziale Kontakte und Sinnstiftung, so wird Arbeitslosigkeit mit Verschuldung, Einsamkeit und Leere assoziiert. Es ist an der Zeit, mit Phasen der Arbeitslosigkeit ebenso selbstverständlich umzugehen wie mit der Schulzeit. Diese Arbeitslosigkeit selbstbewusst und aktiv, mit und für die Betroffenen zu gestalten, ist eine Forderung aktiver Arbeitsmarktpolitik, die heuer ihr 30-jähriges Jubiläum feiert.

Meinungsbildung

„Wer arbeiten will, findet auch Arbeit“: Eine wesentliche Leistung neoliberaler Meinungsmache besteht darin, Arbeitslosigkeit als freiwillige Sache darzustellen, obwohl Massenarbeitslosigkeit Ängste auslöst und staatliche Interventionen bis hin zur Verschuldung rechtfertigt – eine Horrorgeschichte im neoliberalen Denken. Die These, Arbeitslosigkeit sei eine individuelle Entscheidung, gipfelt in der Aussage: „Wer Arbeitslosigkeit bezahlt, erhält sie auch.“ Diese Kritik meint Arbeitslose, gibt aber Aufschluss über Formen des sozialen Missbrauchs durch manche Unternehmen. 41,6 Prozent aller Personen, die sich innerhalb eines Jahres arbeitslos meldeten, wurden vom selben Arbeitgeber wieder angestellt. Außer den saisonalen Schwankungen reflektiert diese Zahl auch

die „Hire-Fire“-Personalpolitik bestimmter Branchen (Tourismus) und einiger Unternehmen. Um dieser Entwicklung gegenzusteuern, führte die Regierung mit Jahresbeginn die Auflösungsabgabe ein, deren Einnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zugutekommen.

Das Gesetz von Angebot und Nachfrage kann der Arbeitsmarkt nicht zur Zufriedenheit aller regeln, weil er ein abgeleiteter Markt ist. „Die Vorstellung, dass Probleme am Arbeitsmarkt auch ihre Ursache am Arbeitsmarkt haben, ist falsch. Die stark gestiegene Arbeitslosigkeit in Europa und in den USA ist eine Folge der Finanz- und Eurokrise“, so der Volkswirt Herbert Walther. Idealerweise sind Arbeitsmärkte in hoch entwickelten Volkswirtschaften in Bewegung, also offen, dynamisch, vielfältig, flexibel, sodass sich der Arbeitskräftepool rasch umwälzt, um die schädlichste Form der Arbeitslosigkeit zu vermeiden – die Langzeitarbeitslosigkeit.

Verzweifelt, resigniert, apathisch oder auch ungebrochen reagieren Menschen auf den Verlust ihrer Arbeit. Diese Erkenntnis ist 80 Jahre alt; sie stammt aus der Marienthal-Studie über die sozialen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit, verfasst von Marie Jahoda und Paul Lazarsfeld. „Nach wie vor aktuell“, betonte der Europaparlamentarier und Volkswirt Josef Weidenholzer beim Marienthal-Symposium im Februar dieses Jahres. „Arbeitslosigkeit ist die chronische Krankheit Europas“, aktuell sind 26 Millionen betroffen. Wer in einer Arbeitsgesellschaft arbeitslos wird, ist kein „glücklicher Arbeitsloser“¹. Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie bestimmt sozialen Sta-

INFO & NEWS

Im Sommer 2013 wird der AK-Einkaufsführer „Fair Einkaufen“ zu den Produkten und Arbeitsleistungen sozialökonomischer Betriebe neu aufgelegt.

tus, soziale Teilhabe, wirkt identitätsstiftend. Wer in einer Arbeitsgesellschaft arbeitslos wird, wird krank, das ist vielfach untersucht. Schwieriger ist die Beantwortung der Frage nach Ursache und Wirkung. So werden Menschen mit gesundheitlichen Problemen häufiger arbeitslos und umgekehrt erhöht längere Arbeitslosigkeit das Risiko, einen Schlaganfall zu erleiden oder suchtkrank zu werden. Unabhängig von der sozialökonomischen Situation macht Arbeitslosigkeit systematisch und messbar unglücklich.²

Tu felix Austria

Größer als die Zahl der Einwohner von Linz und Graz gemeinsam ist jene der arbeitssuchenden Menschen in Österreich. In Europa ist das Spitze – eine Arbeitslosenquote unter fünf Prozent (oder nach der realitätsnäheren österreichischen Berechnungsmethode sieben Prozent). Zahlen und Bemessungsmethoden bestimmen einen großen Teil der Diskussion um Arbeitslosigkeit. Das ist ein gewisser Kunstgriff, um empirische Einzelfälle in mess- und strukturierbare Statistiken umzuwandeln. Es ermöglicht eine Versachlichung und da-

¹ Die „Glücklichen Arbeitslosen“ nennt sich die Berliner-Spaß-Guerilla, die mit „Faulheitspapieren“ mediale Aufmerksamkeit erlangte.

² Vgl. Herbert Walther, Arbeitsbedingungen und Wirtschaftskrise, WISO-Sonderheft 2011 (online verfügbar).



Steht die Arbeit für finanzielle Unabhängigkeit, soziale Kontakte und Sinnstiftung, so wird Arbeitslosigkeit mit Verschuldung, Einsamkeit und Leere assoziiert.

mit Entschärfung der Debatte, weil es den Eindruck vermittelt, Arbeitslosigkeit sei politisch regelbar. Dieser Punkt wird von der Wissenschaft eher vorsichtiger eingeschätzt. „Arbeitsmarktpolitik darf man sich nicht als Waschmaschine vorstellen. Eine Arbeitslosenrate unter fünf Prozent muss man als zeitweiliges Phänomen akzeptieren. Und Beschäftigungsprojekte schaffen eben keine Arbeitsplätze, es geht darum, neue Vorstellungen zu entwickeln“, so der Grazer Soziologe Christian Fleck.

Lernen fürs Leben

Langzeitarbeitslosigkeit hat viele Ursachen, makroökonomisch (mit welchen Wirtschaftsleistungen positioniert sich eine Volkswirtschaft innerhalb der globalen Arbeitsteilung?) und mikroökonomisch (welche „Humanressourcen“ fragt der Arbeitsmarkt nach?). Denn Arbeitslosigkeit trifft nicht alle in demselben Ausmaß. Derzeit lässt es sich auf eine einfache Formel bringen: Je höher der Bildungsabschluss, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit und Dauer der Arbeitslosigkeit. Das macht Bildungspolitik zum politischen Dauerthema. So verfügt allein in Wien jede/r zweite Arbeitslose nur über einen Pflichtschulabschluss; diese Menschen sind stärker von Drehtürarbeitslosigkeit betroffen und damit armutsgefährdet. Unbestritten lautet das Gebot der Stunde Qualifizierung – die Frage ist nur, wie?

Menschen mit geringem formalen Ausbildungsgrad haben meist negative Lernerfahrungen und bringen wenig Begeisterung für theoretisches Lernen mit, sie bevorzugen Lernen durch Tun. Sozialökonomische Betriebe sind für

„Training on the Job“ und praxisorientierte Wissensaneignung konzipiert. Sie sind ein wichtiges Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik, eine Pionierleistung des Sozialministers Rudolf Dallinger. Den Startschuss machte die „Aktion 8000“, aus der heraus so erfolgreiche Betriebe wie die Schuhfabrik GEA gegründet wurden. Konfrontiert mit dem Phänomen Sockelarbeitslosigkeit, also Arbeitslosigkeit, die es trotz guter konjunktureller Beschäftigungslage gibt, begann Dallinger einen „Zweiten Arbeitsmarkt“ zu gestalten. Menschen mit sozialen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden durch Transitarbeitsplätze und sozialarbeiterische Beratung unterstützt, um qualifikatorische und soziale Hindernisse für den (Wieder-)Einstieg in den Beruf zu beseitigen.

Zweiter Arbeitsmarkt

Der „Zweite Arbeitsmarkt“ besteht heute österreichweit aus über 80 Betrieben und Beratungsstellen und unterstützt knapp 15.000 Menschen auf ihrem Weg in den Regelarbeitsmarkt. Sozialintegrative Unternehmen setzen ökologische und sozial innovative Geschäftsideen um. Ein Beispiel ist der VISITAS Besuchsdienst in Wien. Der sozialökonomische Betrieb des Wiener Roten Kreuzes leistet seit zehn Jahren aktive Integrationsarbeit und bietet vielen Frauen mit Migrationshintergrund eine Einstiegschance in den Gesundheits- und Sozialbereich. Theoretisch und praktisch geschult besuchen sie ältere Menschen, unterstützen diese bei der Alltagsbewältigung, widmen ihnen einfach Zeit. Nach einem halben Jahr endet das befris-

tete Arbeitsverhältnis und die Mitarbeiterin kann gut einschätzen, ob ihr dieser Arbeitsbereich gefällt. Häufig folgt eine Ausbildung zur Heim- oder Pflegehelferin, die, oft schon vor Ende der Fortbildung, zu einem festen Arbeitsplatz führt. Ein dreifacher Erfolg: für die vormalige Arbeitslose, die betreute Person und den Betrieb. Sozialökonomische Betriebe gelten oft als teuer. Es sind keine Massentrainings, sondern maßgeschneiderte Programme, die berufliche Arbeitspraxis mit individueller Beratung, Weiterbildung und sozialarbeiterischer Betreuung kombinieren. Wir sind es gewohnt, Erfolg in Zahlen auszudrücken: 27.700 Euro erspart sich die Allgemeinheit mit jedem Menschen, der wieder feste Arbeit findet. Aber Zahlen sind nur Krümel der Wirklichkeit: eigenes Geld verdienen, sich gebraucht fühlen, eine gesellschaftlich sinnvolle Tätigkeit machen, im Austausch mit anderen stehen, mit ihnen an einem gemeinsamen Ziel arbeiten – diese wertvollen Erfahrungen kann nur jemand bewerten, der lange Zeit arbeitslos war.

Internet:

Wiener Dachverband für
sozialökonomische Einrichtungen:
www.dse-wien.at

AMS-Forschungsnetzwerk:
www.ams-forschungsnetzwerk.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
beatrice@beneder.info
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Aus-, Ein- und Umsteigen

Das Berufsleben ist schon lange keine geradlinige Strecke mehr Richtung Pension – Spartenwechsel, Unterbrechungen und Arbeitslosigkeit gehören dazu.

Autorin: Sophia T. Fielhauer-Resei
Freie Journalistin

Vor Dienstbeginn verbringt Alexa Heschl noch etwas Zeit im Pausenraum der Wiener-Linien-Ablösestelle in Wien-Favoriten. Heschl, 28, ist seit drei Jahren Straßenbahnfahrerin. Ihr Arbeitsplatz sind die zusammengehörenden Bahnhöfe Favoriten und Simmering mit den Straßenbahnlinien 1, 6, O, D, 18, 67 und 71.

Umstieg

Im Lehrberuf hat Heschl drei Jahre lang Zahntechnikerin gelernt und mit 20 die Freude an diesem Beruf verloren. Sie sattelte um und wurde Verkäuferin für Parfums in einer Drogerie-Kette: „Das mag wie ein Abstieg aussehen, aber der Beruf als Zahntechnikerin hat mir keine Freude mehr gemacht und als Verkäuferin zu arbeiten hat mich mit anderen Menschen zusammengebracht“, erzählt Heschl. Doch fünf Jahre Parfumverkauf waren genug. „Ich war nie arbeitslos. Es war für mich immer wichtig, dass ich mein Geld verdiene und ich habe immer das Glück gehabt, dass ich genommen wurde.“ Eine Freundin erzählte Heschl vom waff. Der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds wirkt in Kooperation mit dem AMS Wien und anderen Einrichtungen. Zahlreiche Projekte, die Wiener ArbeitnehmerInnen bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung unterstützen, werden gefördert. Unterstützt werden u. a. Jugendliche, Beschäftigte, Arbeitslose und MindestsicherungsbezieherInnen.

„Ich habe mir die Website vom waff im Internet angeschaut, Straßenbahnfahrerin eingegeben und das Formular ausgefüllt. Denn die Straßenbahn hat mich schon als Kleinkind interessiert.“ Wer den Beruf ergreifen will, muss mindestens 21 Jahre alt sein – Alexa Heschl war gerade 25. „Schon am nächsten Tag hat mich die Dame vom waff angerufen und ich bin hingefahren und habe die Bewerbung abgegeben.“

Auch die Wiener Linien reagierten schnell, von Erdberg kam die Einladung zum Aufnahmetest. Der findet am Computer statt, u. a. muss ein Deutsch- und ein Reaktionstest absolviert werden. Heschl bestand. „In der dreimonatigen Ausbildungszeit haben zwei Leute den Hut drauf gehauen, weil ihnen die Verkehrssituation zu viel wurde. Für mich war es überhaupt kein Problem.“

Über einen Zeitraum von 15 Tagen fahren die Straßenbahn-FahrschülerInnen mit FahrlehrerInnen und Fahrgästen durch Wien: „Nur die erste Zeit am Ring war durch die Reisebusse und Touristen eine Herausforderung.“ Eine Straßenbahn zu lenken ist wahrlich kein Kinderspiel – leer wiegt sie rund 45 Tonnen, eine ULF-Garnitur (Ultra Low Floor) bietet 300 Menschen Platz. „Du musst die Straßenbahn erst einmal einbremsen können“, weiß Heschl, die 21 Fahr- und 17 Bremsstufen handhaben muss und zwischen sechseinhalb und neun Stunden die Bim durch Wien lenkt. „Jemand, der das ohne Training versucht, würde nicht weit kommen. Es ist ja nicht nur das Fahren und Bremsen. Man muss auch das Netz kennen, sonst würde man sich verfahren.“ In den Abend- und

Nachtstunden bevorzugt Heschl den Niederflurwagen, genau wie ihre Kolleginnen und Kollegen. Die integrierte Fahrerkabine bietet Schutz vor tätlichen Übergriffen und auch vor verbalen Entgleisungen: „Wir diskutieren oft darüber.“

Heschl hat 350 Kolleginnen und Kollegen, die zu Favoriten und Simmering gehören. Zwar nimmt der Frauenanteil zu, doch die Männer sind noch in der großen Mehrheit. Mit ihren männlichen Kollegen hat Alexa Heschl kein Problem: „Bei unserem Bahnhof kann ich sagen, als Frauen werden wir mit Respekt behandelt.“ Die passionierte Öffi-Fahrerin besaß während ihrer Ausbildungszeit noch gar keinen Führerschein, den hat Heschl vor zwei Jahren nachgeholt – wenn sie bisweilen erst nach Mitternacht ihren Dienst beendet, fährt sie mit dem Auto heim nach Kagran. „Meine Familie ist stolz auf mich. Was ich mir vornehme, das mache ich auch“, erklärt Heschl. „Und meinen Job mache ich wirklich sehr gerne. Sicherlich gibt es auch anstrengende Tage, wenn etwa die Weichen ver-eist sind.“

Einstieg

Ibrahim Akkus ist vor ein paar Wochen erst 16 Jahre alt geworden. Der ehemalige HTL-Schüler ist in Yozgat in Mittel-anatolien geboren, mit eineinhalb Jahren nach Wien gekommen und hat hier den Kindergarten besucht. Die Schule lag ihm nicht, Ibrahim musste wegen schlechter Noten wiederholen und brach die HTL vergangenes Jahr ab. „Die Schule habe ich nicht mehr gemocht und in

Eine Straßenbahn zu lenken ist wahrlich kein Kinderspiel – leer wiegt sie rund 45 Tonnen, eine ULF-Garnitur (Ultra Low Floor) bietet 300 Menschen Platz.

den Sommerferien nach einer Lehrstelle als Maurer oder Installateur gesucht“, erzählt der Jugendliche. Ibrahim hat rund 20 Bewerbungen geschrieben, ohne Erfolg. Heuer im Februar ist er zum AMS gegangen und hat dort nach einer Lehrstelle gefragt.

Nun kann Ibrahim Akkus das Maurerhandwerk bei Jugend am Werk austesten – kürzlich hat ihn die STRABAG zu einem Bewerbungstest eingeladen. Ob er bestanden hat, das weiß Ibrahim noch nicht. „Es ging um Allgemeinwissen und Mathematik, und ich glaube, in Mathe war ich nicht so gut“, fürchtet er sich.

Er würde gerne bei der STRABAG als Maurer lernen und arbeiten – so wie auch sein Vater. „Ich war dort im Sommer schon eine Woche lang schnuppern und das hat mir sehr gefallen. Man kann draußen arbeiten und verdient gut.“ Ibrahim lernt derweil in Floridsdorf – gemauert und Zement gemischt wird aber noch in einer Halle. Die Zeit bis Februar war für Ibrahim nicht leicht. Seine Freunde gehen zur Schule und er war daheim, fürs Ausgehen fehlte das Geld.

Aufstieg

Jugend am Werk unterstützt, begleitet und fördert junge Menschen, bietet ihnen eine sogenannte überbetriebliche Lehrausbildung an. Rund 1.400 Jugendliche, die am „freien Lehrstellenmarkt“ in Wien keinen Platz gefunden haben, werden pro Jahr ausgebildet. Sie können einen Beruf erlernen und werden dabei auch durch Coaches in der Entwicklung ihrer sozialen Kompetenzen unterstützt.

Das Lehrangebot reicht von dem/der bautechnischen ZeichnerIn über GärtnerIn bis zum/zur TischlerIn. Auf Wunsch können die Lehrlinge im Rahmen der Aktion „Lehre mit Matura“ die Berufsreifeprüfung kostenlos und parallel zur Lehre ablegen.

Ausstieg

Anna K.* ist gelernte Buchhändlerin, Alleinerzieherin eines Mädchens und eines Bubens im Alter von 13 und neun Jahren. Die 45-Jährige wollte ihren Beruf nach vielen Jahren nicht länger ausüben, kündigte, fing eine Ausbildung als Sozialberaterin an und erkrankte wenige Monate später an Brustkrebs. Zwar hat sie ihre zweijährige Ausbildung inzwischen abgeschlossen, doch Praxis und teure Supervisionsstunden fehlen.

Im Sozialbereich werden zumeist Leute mit Erfahrung aufgenommen, außerdem sind sehr viel jüngere Leute mit besserer Ausbildung auf der Suche nach einem Job. Der Krebs war nach einer Operation überstanden, ihm folgte eine Depression. Anna K. war krankgeschrieben und dann erneut beim AMS, langzeitarbeitslos, Notstandshilfebezieherin und weitgehend ohne Perspektive.

Laut AMS werden in Österreich Personen, die über 365 Tage arbeitslos gemeldet sind, als Langzeitarbeitslose gezählt. Unterbrechungen bis 28 Tage (zum Beispiel durch kurze Schulungen, Krankenstand oder kurze Beschäftigungsepisoden) werden nicht als „Neubeginn“ der Arbeitslosigkeit gerechnet. Arbeitslosen-

geld wird grundsätzlich für 20 Wochen zuerkannt. Unter bestimmten Voraussetzungen erhöht sich die Dauer ab dem 40. Lebensjahr. Danach kann Notstandshilfe beantragt werden.

Anna K. hatte insgesamt vier Jahre keine Arbeit. „Ich war lange am Boden und habe nicht mehr geglaubt, dass ich noch einmal in einen Beruf zurückkehren kann.“ Auch für ihre Kinder war es nicht immer leicht, die Mama oft schlecht gelaunt zu sehen. Das Geld, das schon als Buchhändlerin nicht so üppig geflossen ist, wurde zudem immer knapper. Schließlich buchte die AMS-Beraterin Anna K. in mehrere Schulungen. Das intensive Jobcoaching hat Anna K. wieder etwas Selbstvertrauen gegeben. Sie hat nicht aufgegeben – ihre Kinder gehen mittlerweile in Ganztagschulen und Anna K. hat wieder mit Büchern zu tun, doch nun im Rahmen eines sozialen Projekts. Sie soll Leute anleiten Bücher zu lesen. Eine Arbeit, in der sie ihre beiden Berufe vereinen kann – den als Sozialberaterin und den als Buchhändlerin.

Internet:

Wiener ArbeitnehmerInnen
Förderungsfonds:
www.waff.at

Jugend am Werk:
www.jaw.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
sophia.fielhauer@chello.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

* Name von der Redaktion geändert.

Die abgesagte Invasion

Vor rund zwei Jahren hat Österreich seinen Arbeitsmarkt weiter in Richtung EU geöffnet. Die Folgen sind überschaubar, ein „Massenansturm“ ist ausgeblieben.

Autor: Harald Kolerus
Freier Journalist

Ausgerechnet am Tag der Arbeit war es so weit: Mit 1. Mai 2011 ging die siebenjährige Übergangsfrist zu Ende, die den heimischen Arbeitsmarkt vor Zuzug aus den „neuen EU-Mitgliedsstaaten“ zu einem Gutteil abgeschirmt hatte. Diese Übergangsbestimmungen hatte sich Österreich im Rahmen der EU-Osterweiterungsrunde im Jahre 2005 ausverhandelt, um sich auf einen möglichen Zustrom von Arbeitskräften aus dem Osten vorbereiten zu können. Die offizielle Arbeitstätigkeit in Österreich war für Angehörige der neuen EU-Länder zwar möglich, sie unterlag aber einer Bewilligung. Seit mittlerweile rund zwei Jahren dürfen nun Personen aus den EU-8-Ländern Tschechien, Slowakei, Slowenien, Ungarn, Polen, Estland, Lettland und Litauen ohne Einschränkungen in Österreich arbeiten. Für Rumänien und Bulgarien sind aufgrund des späteren EU-Beitritts die Übergangsbestimmungen übrigens noch intakt.

Schreckgespenst: Massenmigration

Im Vorfeld der Öffnung wurden Horror-szenarien heraufbeschworen: Wenig überraschend malte FPÖ-Chef Strache das Schreckgespenst von Massenzuwanderung, Lohndumping und Verdrängungswettbewerb auf Kosten der heimischen Bevölkerung an die Wand. Die Volksseele kochte – mancherorts. „Arbeitsmarktöffnung = Anstieg der Arbeitslosigkeit“, war etwa in einem Posting auf der Website der Kronen Zeitung zu lesen; weil Österreich

ein „Paradies für Sozialschmarotzer“ sei, würde das en gros Slowaken, Tschechen, Ungarn oder Polen anziehen, meinte der empörte User. Hat der Wegfall der Zugangsbeschränkungen nun tatsächlich das österreichische Arbeitsmarkt- und Sozialsystem an den Rand des Zusammenbruchs geführt? Solche populistischen Betrachtungen waren übertrieben, die Angst vor steigender Konkurrenz am heimischen Arbeitsmarkt und damit verbundenen sinkenden Löhnen sowie wachsender Arbeitslosigkeit schien aber nicht abwegig.

Zieht man Bilanz, präsentiert sich die Realität weniger dramatisch: „Invasion der Billigarbeiter blieb in Österreich aus“, schrieb die nicht gerade als **xenophil** bekannte Krone am 30. April 2012: „Ein Jahr nach der Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes für Beschäftigte aus acht osteuropäischen Ländern hat sich die Befürchtung, dass Österreich von Billigarbeitskräften überrannt werden könnte, nicht erfüllt.“ Diese Einschätzung entspricht heute auch dem Bauchgefühl der meisten ÖsterreicherInnen, sie ruht auf solidem wissenschaftlichem Fundament. Maßgeblich ist hier eine Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO), die der Frage nachging, wie viele Arbeitskräfte zwischen 1. Mai 2011 und 30. April 2012 tatsächlich den Weg nach Österreich fanden. Laut dieser Analyse stieg die Zahl der aus den EU-8-Ländern stammenden unselbstständig Beschäftigten im Untersuchungszeitraum um 21.736 Personen an. Diese Zahlen treffen ziemlich genau den „Angebotsdruck“, der im Vorfeld der Öffnung von verschiedenen Studien prognostiziert worden war. Erwartet wurden

20.000 bis 25.000 Arbeitsuchende, was ca. 0,55 bis 0,69 Prozent des österreichischen Arbeitskräftepotenzials von rund 3,6 Mio. Personen entspricht. Peter Huber, Arbeitsmarktspezialist des WIFO und Co-Autor der Studie „Monitoring der Arbeitsmarkt-Auswirkungen der Zuwanderung aus den neuen EU-Mitgliedsländern im Regime der Freizügigkeit“ meint dazu: „Es ist das eingetreten, was von wissenschaftlicher Seite erwartet worden war, die Zuwanderung findet im Rahmen der prognostizierten Zahlen statt. Diverse Horrormeldungen waren hingegen überzogen.“ Der Experte sieht auch „nur geringe Auswirkungen auf die Arbeitslosenzahlen – was ebenfalls den Erwartungen entspricht“.

Zuwanderung überschätzt

Prinzipiell wird der Einfluss von Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt meist überschätzt: Internationale Meta-Analysen weisen darauf hin, dass eine Erhöhung des AusländerInnenanteils am inländischen Beschäftigungsmarkt von rund einem Prozentpunkt kurzfristig zu einer Verringerung der Löhne der einheimischen Arbeitskräfte um ca. 0,1 Prozent führt. Wobei dieser Effekt in Untersuchungen mit Fokus auf europäische Staaten um 0,3 Prozentpunkte höher liegt. Andere Studien kommen zu dem Schluss, dass eine Erhöhung des AusländerInnenanteils an der Beschäftigung um einen Prozentpunkt das individuelle Arbeitslosigkeitsrisiko einer Person um lediglich 0,02 Prozent erhöht. Angesichts der festgestellten Zahl von etwas mehr als 20.000 zusätzlichen Arbeitsuchenden in Öster-

reich sollten die Effekte gesamtwirtschaftlich gesehen also tatsächlich marginal ausfallen. Etwas stärker betroffen sind einzelne Regionen, vor allem das Burgenland, wo die Zuwanderung einen größeren Umfang angenommen hat als ursprünglich angenommen. Wobei festgehalten werden muss, dass der heraufbeschworene „Verdrängungswettbewerb“ nicht zuletzt „alteingesessene“ ausländische ArbeitnehmerInnen betrifft.

Ausblick: weniger Zuwanderung

Die WIFO-Studie stellt die jüngste umfassende Analyse zur Arbeitsmarkttöffnung dar, neueres Datenmaterial, das sich explizit mit diesem Thema beschäftigt, ist rar. Huber glaubt aber, dass die Arbeitsmigration heuer und im kommenden Jahr eher abklingen wird. Natürlich sind hier einige Unbekannte im Spiel, allen voran die unsichere Entwicklung der Weltkonjunktur im Allgemeinen und der europäischen Wirtschaft im Speziellen. Ohne Frage stellt die Aussicht auf einen besseren Verdienst bzw. höheren Lebensstandard im Ausland das wichtigste Motiv für Auswanderungswillige dar. Sprich: Wer in der Heimat gut leben kann, hat wenig Grund, sein Glück in der Ferne zu suchen.

Wobei sich die Einkommens- und Lohnunterschiede zwischen Österreich und den neuen Mitgliedsstaaten im Laufe des letzten Jahrzehnts deutlich verringert haben. „Dieser Aufholprozess wurde 2008 durch die Wirtschaftskrise unterbrochen, er setzte sich jedoch bereits 2010 wieder fort. Auch nach der Krise werden die EU-8 rascher wachsen als Österreich (teilweise mehr als doppelt so stark)“, ist auf www.arbeitsmarktoeffnung.at in diesem Zusammenhang zu lesen. Allerdings soll nicht verschwiegen werden, dass vor allem Ungarn mit schwerwiegenden wirtschaftlichen Problemen zu kämpfen hat.

Bei www.arbeitsmarktoeffnung.at handelt es sich um ein Projekt des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) in Zusammenarbeit mit der Arbeiterkammer, ÖGB-Gewerkschaften und anderen Organisationen, das eine Informationsplattform zum Thema darstellt. Auf der Website heißt es weiter: „Durch die voranschreitende Angleichung (von Löhnen

und Wohlstandsniveau, Anm.) lohnt sich Auspendeln oder Auswandern weniger als zur Zeit des EU-Beitritts.“

Wobei auch darauf verwiesen wird, dass es sich bei den Zuwanderinnen und Zuwanderern zum überwiegenden Teil um gut ausgebildete Fachkräfte handelt: Vier von fünf neuen EU-Bürgerinnen und -Bürgern haben zumindest einen Lehrabschluss, ein höherer Anteil als in Österreich. Marc Pointecker, als stv. Kabinettschef im BMASK mit Arbeitsmarktpolitik beschäftigt, meint dazu: „Ersten Analysen zufolge sprechen wir von hoch qualifizierten Zuwanderern. Rund ein Viertel von ihnen verfügt über einen akademischen Abschluss, circa 90 Prozent genießen eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung.“ Schade ist hingegen, dass die Zuwanderinnen und Zuwanderer häufig unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt werden. Um ihnen einen der Ausbildung entsprechenden Job zu ermöglichen, hat das BMASK deshalb unter anderem in Wien, Graz, Linz und Innsbruck Anerkennungsstellen eingerichtet. Pointecker: „Hier werden Zuwanderer beraten, wie sie am besten für eine formale Anerkennung ihrer Qualifikation sorgen können.“ Der Experte geht weiters davon aus, dass der Arbeitskräftezugang schrittweise zurückgehen wird: „Der Liberalisierungseffekt durch die Öffnung wird langsam absorbiert. Anders ausgedrückt: Die meisten Menschen, die zuwandern wollten, sind bereits hier.“ Pointecker abschließend: „Die schrittweise Öffnung des Arbeitsmarktes ist ein Erfolg. Ich verweise etwa auf die positiven Budgeteffekte, die durch das Beschäftigungswachstum und die damit verbundenen Steuer- und Sozialversicherungsabgaben erzielt werden können.“ Fazit: Panikmache gilt nicht – angesagte Invasionen finden offensichtlich nicht statt.

Internet:

Mehr Infos unter:

www.arbeitsmarktoeffnung.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor

haraldkolerus@yahoo.com

oder die Redaktion
aw@oegb.at



Ohne Frage stellt die Aussicht auf einen besseren Verdienst bzw. höheren Lebensstandard im Ausland das wichtigste Motiv für Auswanderungswillige dar. Sprich: Wer in der Heimat gut leben kann, hat wenig Grund, sein Glück in der Ferne zu suchen.

Arbeit & Wirtschaft

... AUF DEN
BLOG GEBRACHT

RÜCK-BLOG

Seit Ende Februar ist diese Zeitschrift „auf den Blog gebracht“. Unter blog.arbeit-wirtschaft.at ist nun ein ergänzendes digitales Informations- und Diskussionsangebot verfügbar, das aktuelle Analysen an der Schnittstelle zwischen Politik, Wissenschaft, Vertretung der arbeitenden Menschen und interessierter Öffentlichkeit liefern soll.

Vor allem Autorinnen und Autoren aus AK und Gewerkschaft schreiben Beiträge zu Arbeit und Wirtschaft in einem umfassenderen Sinn, sodass auch Aspekte wie Qualität der Arbeit, ökologische Nachhaltigkeit oder Konsum berücksichtigt werden. Weitere Schwerpunkte bilden Fragen der Verteilungsgerechtigkeit und des sozialen Zusammenhalts, der auch horizontale Aspekte wie Gendergerechtigkeit, Bildungschancen, Ausschlussmechanismen aufgrund der Herkunft oder zwischen den Generationen umfasst. Angesichts der Tatsache, dass all diese Bereiche im zunehmenden Maße von Entwicklungen auf europäischer und globaler Ebene beeinflusst werden, beschränken sich die Beiträge nicht auf den nationalen Rahmen.

Auf dieser Seite wird zukünftig in jeder Ausgabe der Arbeit und Wirtschaft ein Überblick über einige der zuletzt erschienenen Beiträge gegeben, um Appetit auf mehr zu machen.

ALTERNATIVEN ZUR MASSENARBEITSLOSIGKEIT IN DER EU

Den Anfang macht der – neben der Beschreibung zum Blog selbst – bislang meistbesuchte Beitrag von Markus Marterbauer über Alternativen zur Massenarbeitslosigkeit in der Europäischen Union. Er zeigt auf, wie die derzeit vorherrschende Sparpolitik der EU dazu beiträgt, dass die Arbeitslosigkeit mittlerweile auf über 26 Millionen, also auf drei Mal

so viele Menschen wie in Österreich wohnen, angestiegen ist. Der Versuch, die Staatsschulden mittels überzogenen Ausgabenkürzungen zu bekämpfen, führt zu einer immer noch unter dem Niveau vor der Krise liegenden Wirtschaftsleistung in der EU. Die Folge ist eine ansteigende Arbeitslosigkeit, die sinkende Steuereinnahmen und höhere Ausgaben bewirkt. Das schadet dann erst recht den öffentlichen Finanzen, wodurch wiederum der Abbau der Staatsverschuldung misslingt.

Der AK-Wirtschaftsexperte schätzt, dass in etwa drei bis fünf Millionen Arbeitslose in Europa direkt auf diese Politik zurückzuführen sind. Als einen der Gründe für dieses Debakel führt er unter anderem das immer noch vorherrschende neoklassische ökonomische Modell an, das die negativen Effekte von Sparpolitik auf BIP und Arbeitslosigkeit unberücksichtigt lässt. Mehr noch nehmen die VertreterInnen dieses Modells, das vor allem in den Krisenländern mit harten Einschnitten auf Geheiß der sogenannten Troika aus EU-Kommission, Zentralbank und IWF praktiziert wird, den Anstieg der Arbeitslosigkeit sogar ganz bewusst in Kauf. Denn durch die Massenarbeitslosigkeit können die beiden Kernelemente des neoliberalen Programmes vorangetrieben werden: der Abbau des Sozialstaates und die Schwächung der politischen und wirtschaftlichen Macht der ArbeitnehmerInnen.

Als Alternativen zum neoliberalen Scherbenhaufen präsentiert Marterbauer unter anderem koordinierte Steuererhöhungen bei Vermögen, Spitzeneinkommen und dem Finanzsektor, um die Ungleichgewichte zu korrigieren und gleichzeitig budgetäre Spielräume für aktive Wirtschafts- und Sozialpolitik zu gewinnen. Letztere sollen zur Schaffung von Beschäftigung durch „Public works“-Programme, eine Ausbildungsoffensive für Jugendliche, Ausbau von Kindergärten und Pflege sowie Investitionen in den ökologi-

schen Umbau der Wirtschaft verwendet werden. Zudem sind die Finanzierungskosten für Staaten, Unternehmen und Haushalte zu senken und die europäische Wirtschaftspolitik ist zu demokratisieren. Nur mithilfe dieser Maßnahmen kann die Wirtschaft stabilisiert und damit die Voraussetzung für einen mittelfristig ausgerichteten Schuldenabbau geschaffen werden.

GASTBEITRÄGE ZU VERTEILUNG, DEUTSCHLAND UND EUROPA

Neben Autorinnen und Autoren aus AK und Gewerkschaft soll der A&W-Blog auch Raum geben für sozial und wirtschaftspolitisch engagierte externe Expertinnen und Experten. In den ersten Wochen konnte dieser Anspruch mit Beiträgen von Martin Schürz aus der OeNB zu Erbschaftsteuerschätzungen, Christoph Hermann von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) über die Auswirkungen der Finanzkrise auf Sozialstaaten und ArbeitnehmerInnenrechte und Stefan Schiman vom WIFO zum Thema „Der Euroraum in der Nachfragefalle“ bereits einige Male umgesetzt werden.

Mit Alexander Herzog-Stein gelang auch bereits eine Kooperation über die Grenzen Österreichs hinweg. Der Ökonom vom deutschen Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) zeigt, dass der überraschende Rückgang der Arbeitslosigkeit in Deutschland nach Beginn der Wirtschaftskrise vor allem auf eine Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeit pro Beschäftigten zurückzuführen ist. Die in der Öffentlichkeit häufiger anzutreffende Begründung, wonach die sozial unausgewogenen Hartz-Reformen eine gewichtige Rolle gespielt hätten, hält er demgegenüber für maßlos überschätzt.

Schreiben Sie Ihre Meinung
in unserem Blog:
blog.arbeit-wirtschaft.at

Markus Marterbauer
Leiter der Abteilung Wirtschafts-
wissenschaft der AK Wien

Nicht zuletzt

Ein Mangel an Arbeit

Um zehn Millionen Menschen, so stark ist die Zahl der Arbeitslosen in der EU seit Ausbruch der Finanzkrise im Jahr 2008 gestiegen. Im Jänner 2013 waren 26,2 Millionen Menschen arbeitslos. Noch nie seit den 1930er-Jahren hat sich die Arbeitslosigkeit so rasch und stark erhöht und nach wie vor ist kein Ende des Anstiegs absehbar. In Südeuropa sind die Dimensionen der 1930er-Jahre bereits erreicht: Griechenland und Spanien weisen eine Arbeitslosenquote von mehr als 25 Prozent der Erwerbspersonen auf, so viel wie in Österreich im Herbst 1936.

Niedrigste Arbeitslosenquote der EU

Wir in Österreich sonnen uns noch im Erfolg der niedrigsten Arbeitslosenquote der Europäischen Union. Dabei übersehen wir die Wolken, die aufziehen: Auch bei uns ist die Zahl der gemeldeten Arbeitslosen um 70.000 höher als vor der von Banken und Finanzmärkten ausgelösten Krise, und die Arbeitslosigkeit in Süd- und Osteuropa trifft auch uns. Zunächst weil Exportmärkte wegfallen: Je tiefer die Krise bei den Handelspartnern, desto geringer die Nachfrage nach österreichischen Gütern und Dienstleistungen. Langfristig noch gefährlicher: Massenarbeitslosigkeit und Lohnsenkungen in Europa beeinträchtigen Löhne und Arbeitsstandards auch bei uns. Denn die Verhandlungsmacht der Gewerk-

schaften sinkt überall, wenn das Heer der Arbeitslosen wächst.

Folgen bereits spürbar

Die Folgen sind schon jetzt merkbar, etwa in Form niedriger Löhne und schlechter Arbeitsbedingungen für Menschen, die zugewandert sind oder ein geringes Qualifikationsniveau aufweisen. 350.000 Arbeitslose, Hunderttausende Frauen, die gerne mehr Stunden pro Woche arbeiten würden, viele Ältere, die gerne länger im Erwerbsleben bleiben würden: Diese Zahlen belegen einen Mangel an Arbeit, nicht an Arbeitskräften.

Doch in Medien und Politik wird das Gegenteil beschworen. Klar, ein Mangel an Facharbeitskräften kann die Produktion von benötigten Gütern und Dienstleistungen behindern. Doch ihm ist mit einer klugen Bildungspolitik von Staat und Unternehmen und vor allem einer ernst genommenen Politik der Integration von Kindern mit Migrationshintergrund in Schule und Beruf beizukommen.

Ein leichter genereller Arbeitskräftemangel ist hingegen erfreulich. Er wurde in den 1970er-Jahren als Vollbeschäftigung bezeichnet und bildete das wichtigste Ziel der Wirtschaftspolitik. Denn er bietet jenen Menschen die Chance, einen Job zu behalten oder zu bekommen, denen das sonst nicht so leicht gelingt.

Diese Menschen dabei zu unterstützen ist eine der Hauptaufgaben der Wirtschaftspolitik. Dafür stehen drei Instrumente zur Verfügung. Erstens die Ausweitung der Nachfrage nach Arbeitskräften. Auf EU-Ebene bedeutet das einen Kurswechsel: Die erfolglose Sparpolitik, die immer weiter in Rezession, Massenarbeitslosigkeit und Staatsverschuldung führt, muss beendet werden. Zuerst muss die Beschäftigung stabilisiert werden, dann kann ein Abbau der Staatsschulden gelingen. Auch in Österreich brauchen wir ein Beschäftigungspaket, das die Zahl der Jobs in jenen Bereichen erhöht, in denen die Nachfrage besonders groß ist: Kinderbetreuung, Pflege, sozialer Wohnbau.

Zweitens eine weitere Verbesserung der Trainings- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Arbeitslose und Menschen, die einen Berufswechsel anstreben.

Drittens muss das Angebot an Arbeitskräften sinnvoll eingeschränkt werden. Die Kurzarbeit hat in der Krise gezeigt, wie erfolgreich eine Verkürzung der Arbeitszeit zur Sicherung von Beschäftigung sein kann. Mehr Bildungsurlaub und Erholungsurlaub wären moderne Formen der Verkürzung der Arbeitszeit. Und sie würde uns vor allem auch daran erinnern, dass Arbeit kein Selbstzweck ist. Sie schafft die materielle Basis für Freizeit, Familie und Wissenserwerb, kurzum für ein gutes Leben.

Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG): 1988 in Kraft getretenes Bundesgesetz, mit dem vor allem die Ausbeutung der LeiharbeiterInnen verhindert werden sollte (kein erzwungener Urlaub während Stehzeiten, keine Kündigungen wegen Ende eines Einsatzes etc.). Das AÜG schützt z. T. auch die Stammebelegschaft, so wurde unter anderem verboten, Arbeitskräfte in von Streiks oder Aussperrungen betroffene Betriebe zu verleihen. 2008 einigte man sich europaweit auf Mindestvorschriften für ZeitarbeiterInnen. In Zusammenhang mit diesen EU-Richtlinien gilt seit Anfang 2013 das novellierte AÜG. Die wichtigsten Anpassungen: das Ende eines Einsatzes muss mindestens 14 Tage im Vorhinein angekündigt werden; ausführlichere Informationen zur Entlohnung, außerdem mehr und bessere Weiterbildungsangebote für Leiharbeitskräfte. (Seite 19)

Austerität: Disziplin, Entbehrung, Sparsamkeit. Der Begriff wird heute vor allem im ökonomischen Zusammenhang gebraucht und bezeichnet eine Budgetpolitik, die einen ausgeglichenen Staatshaushalt ohne Neuverschuldung anstrebt (Austeritätspolitik). Ob die Kürzung staatlicher Ausgaben tatsächlich geeignet ist, besonders in Krisenzeiten wirtschaftliche Stabilität herzustellen und die nationale Handlungsfähigkeit nachhaltig zu erhöhen, oder ob sie durch die Einschnitte in den Sozialhaushalt und in das Investitionsbudget letztlich die Wirtschaftskraft eines Landes eher schwächt, ist bei Experten umstritten. Während eine antizyklische Budgetpolitik (Sparen während des Aufschwungs und lockere Finanzpolitik während des Abschwungs) zumindest theoretisch breite Zustimmung findet, wird eine Austeritätspolitik in Krisenzeiten viel kritischer bewertet. Erfolgt die Austeritätspolitik zur Verhinderung eines Staatsbankrotts als Reaktion auf Überschuldung des Staatshaushalts, gibt es kaum Alternativen, da Kreditgeber nicht mehr bereit sind, weitere Kredite zu gewähren. (Seite 16)

autochthon: alteingesessen, eingeboren (Seite 30)

Baltische Staaten: Sammelbezeichnung für die Staaten Estland, Lettland und Litauen, die den größten Teil des Baltikums ausmachen. Die baltischen Staaten wurden nach dem Ersten Weltkrieg unabhängig vom damaligen Russischen Reich, 1940 von der Sowjetunion annektiert und erlangten erst 1991 wieder ihre Eigenständigkeit. Die Sammelbezeichnung ist teilweise irreführend, weil etwa Estland sowohl ethnologisch als auch sprachlich eher mit Finnland verwandt ist. (Seite 16)

Depression: hier: einer Rezession folgende Niedergangsperiode im Konjunkturzyklus; nach diesem Tiefpunkt (Massenzusammenbrüche von Unternehmen, hohe Arbeitslosigkeit, Zusammenbruch der internationalen Währungsordnung etc.) folgt eine Phase der Erholung bzw. des langsamen Aufschwungs. (Seite 13)

EU-2020-Strategie: Wachstumsstrategie der EU. Dafür wurden in den fünf Bereichen Beschäftigung, Innovation, Bildung, soziale Integration und Klima/Energie Kernziele festgelegt, die in jedem EU-Staat in eigene nationale Ziele umgesetzt wurden. Für Österreich sind die Ziele bis 2020 unter anderem: 77 bis 78 Prozent Beschäftigungsquote (EU-Kernziel: 75 Prozent), 3,76

Prozent des Budgets für Forschung und Entwicklung (3 Prozent), CO₂-Ausstoß minus 16 Prozent im Vergleich zu 1990 (EU: minus 20 Prozent), Senkung der SchulabbrecherInnenquote auf 9,5 Prozent (10 Prozent), AkademikerInnenquote von 38 Prozent (40 Prozent). ec.europa.eu/europe2020/pdf/targets_de.pdf (Seite 13)

Europäische Sozialcharta (ESC): Vom Europarat beschlossenes, völkerrechtlich verbindliches Abkommen, das 1965 in Kraft trat und im Bereich der wirtschaftlichen und sozialen Grundrechte das Gegenstück zur Europäischen Menschenrechtskonvention darstellt. Seit 1999 ist die revidierte und erweiterte Fassung der ESC gültig, die insgesamt 31 Rechte (auf Arbeit, soziale Sicherheit, auf eine Wohnung etc.) und Grundsätze enthält. Bisher haben 32 Staaten, darunter auch Österreich und Deutschland, das Abkommen ratifiziert. Das Beschwerderecht über Verletzungen der ESC beim Europarat haben NGOs sowie ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenorganisationen, aber keine Einzelpersonen. Im Übrigen müssen die Vertragsstaaten jährlich ihre Berichte abliefern, die vom Europäischen Ausschuss für Sozialrechte geprüft werden. (Seite 14)

Flächenberuf: Berufsausbildung, mit der es relativ leicht möglich ist, in ein anderes Berufsfeld zu wechseln. (Seite 29)

Günstigkeitsprinzip: Prinzip, nach dem bei einer Überlappung von Kollektivverträgen immer der für die Beschäftigten jeweils günstigste KV angewandt wird. (Seite 15)

Hamburger Institut für Sozialforschung: 1984 durch den Literaturwissenschaftler und Mäzen Jan Philipp Reemtsma gegründetes Institut bürgerlichen Rechts. (Seite 34)

Hanau, Arthur: deutscher Agrarwissenschaftler und Agrarmarktforscher (1902–1985). Mit seiner Dissertation über „Die Prognose der Schweinepreise“ prägte er 1927 den Begriff „Schweine(preis)zyklus“ als Synonym für das Phänomen zyklischer Schwankungen bei Angebot und Nachfrage. (Seite 36)

Hindukusch: Gebirge in Zentralasien, dessen größter Teil in Afghanistan liegt. Die höchsten Gipfel – wie etwa der 7.708 Meter hohe Tirich Mir – finden sich allerdings in Pakistan. (Seite 32)

Makroökonomischer Dialog: wurde 1999 mit dem Europäischen Beschäftigungspakt von Köln ins Leben gerufen und bietet hochrangigen Vertreterinnen und Vertretern von EU-Rat, Kommission, Europäischer Zentralbank und Sozialpartnern ein Forum für Gedankenaustausch über aktuelle Entwicklungen und Probleme zur besseren Abstimmung der europäischen Geldpolitik, der Fiskal- und Budgetpolitik und der Lohnentwicklung. Ziele sind keine konkreten Vereinbarungen, sondern die Entwicklung einer gemeinsamen Problemsicht. Der Dialog findet sowohl auf politischer als auch auf Experten-Ebene zweimal pro Jahr statt. Er wird von einem/einer VertreterIn jenes Landes organisiert, das die EU-Präsidentschaft innehat. (Seite 15)

Mikrozensus: statistische Erhebung, bei der pro Quartal 22.500 zufällig ausgewählte Haushalte in ganz

Österreich befragt werden, wobei jeder dieser Haushalte fünf Quartale hindurch in der Stichprobe bleibt. Der Mikrozensus wird von der Statistik Austria in Form persönlicher und telefonischer Interviews durchgeführt und dient dazu, die Ergebnisse der Volkszählungen ohne großen organisatorischen Aufwand zu überprüfen und falls nötig zu korrigieren. (Seite 30)

MOE-Staaten: mittel- und osteuropäische Staaten, auch MOES oder MOEL; entspricht dem englischen Akronym CEE – Central and Eastern Europe bzw. CEC – Central and Eastern European Countries. (Seite 16)

Nostrifizierung/Nostrifikation: offizielle Anerkennung/Beglaubigung ausländischer Berufsausbildungen und Prüfungen; Einbürgerung. (Seite 9, 31)

Peer Review: Begutachtung durch Gleichgestellte/Ebenbürtige, etwa wenn wissenschaftliche Fachzeitschriften redaktionelle Beiträge von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vor der Veröffentlichung von geeigneten Fachleuten prüfen lassen. (Seite 36)

Rot-Weiß-Rot-Karte: Durch das Fremdenrechtsänderungsgesetz 2011 sollte ein System kriteriengeleiteter und qualifizierter Zuwanderung geschaffen werden, die aufgrund festgelegter und transparenter Kriterien sowie ohne Quotenregelungen erfolgt. Die Rot-Weiß-Rot-Karte wird erteilt an: besonders Hochqualifizierte, Fachkräfte in Mangelberufen, sonstige (unselbstständige) Schlüsselkräfte, AkademikerInnen sowie selbstständige Schlüsselkräfte. Die Karte wird für ein Jahr ausgestellt, danach kann je nach den Voraussetzungen auf die Rot-Weiß-Rot-Karte plus oder eine Niederlassungsbewilligung umgestiegen werden. (Seite 31)

Six-Pack: hier: Bezeichnung für sechs europäische Gesetzgebungsmaßnahmen, die die Reform des Stabilitäts- und Wachstumspaktes und das neue gesamtwirtschaftliche Überwachungsverfahren auf den Weg bringen. Sie wurden in den Verhandlungen zwischen Europäischem Rat und Europäischem Parlament gebündelt. Zur Verbesserung der Haushaltsdisziplin in den Mitgliedsstaaten des Euro-Währungsgebiets greifen eventuelle Sanktionen nun früher und konsequenter als bisher. Der Six-Pack trat am 13. Dezember 2011 in Kraft. (Seite 16)

Spielbüchler, Karl: österr. Jurist (1939–2012), Experte für Arbeitsrecht, 1976–2009 Mitglied des Verfassungsgerichtshofs. (Seite 5)

Troika: ursprünglich: eine aus drei Personen bestehende Führungsspitze (Triumvirat), hier: Bezeichnung für die Dreiergruppe Europäische Zentralbank (EZB), EU-Kommission und Internationaler Währungsfonds. (Seite 17)

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI): gewerkschaftsnahes Forschungsinstitut in Düsseldorf, gegründet 1946. Seit 1995 ist das WSI in die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes eingegliedert. (Seite 16)

xenophil: fremdenfreundlich (Seite 42)

Zentrum für Soziale Innovation: 1990 gegründetes sozialwissenschaftliches Institut in Wien. www.zsi.at (Seite 35)

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB



Österreichs führendes Magazin im Bereich „Arbeit – Wirtschaft – Soziales“

Erscheinungsweise: 10 Ausgaben pro Jahr
Jahresabonnement: € 20.-

A&W Magazin Abobestellung

www.arbeit-wirtschaft.at/abo



A&W Website (mit Archiv)

www.arbeit-wirtschaft.at



A&W Kiosk

www.arbeit-wirtschaft.at/kiosk



A&W Facebook

www.facebook.com/arbeit.wirtschaft



A&W Twitter

www.twitter.com/AundW



A&W Blog

blog.arbeit-wirtschaft.at



UNSERE MISSION:
**INFO &
SERVICE**

www.bundeskongress.at

EINTRITT FREI!
18. BIS 20. JUNI 2013

18. und 19. Juni
jeweils von 9.00 bis 18.00 Uhr
20. Juni von 9.00 bis 15.00 Uhr

Austria Center Vienna
Ebene 02, Foyer A, B und C
(U1 Kaisermühlen VIC)

INFO- UND SERVICEMESSE

Beim ÖGB-Bundeskongress präsentieren ÖGB, Gewerkschaften, Vereine und Institutionen ihre Informationen, Serviceleistungen und Angebote. Alles rund um die Arbeit von BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen und JugendvertrauensrätInnen!

Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie
uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder
richtige Anschrift mit

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank

AW