



Ihre Gesprächspartner:

Dr. Johann Kalliauer

Dr. Willy Buschak

Präsident der AK Oberösterreich

Stv. Direktor der Europäischen Stiftung
zur Verbesserung der Lebens- und
Arbeitsbedingungen

**Armes reiches Europa?
Gegenwart und Zukunft der Arbeitswelt**

Pressegespräch

Dienstag, 20. November, 11.30 Uhr

Presseclub Linz

AK-Präsident Dr. Johann Kalliauer:

Maßnahmen für eine soziale Arbeitswelt in Europa

Nach einer rund sechsjährigen Phase schwacher wirtschaftlicher Entwicklung kam es in Europa (EU-25: 2,9 Prozent BIP-Wachstum) und in Österreich (3,3 Prozent BIP-Wachstum) im Jahr 2006 endlich wieder zu kräftigerem Wachstum, das sich auch 2007 fortgesetzt hat. Im Jahr 2006 wurde außerdem die höchste Beschäftigungszunahme in Österreich seit Beginn der 1990er Jahre (plus 1,7 Prozent) registriert. Langsam ging dann auch die über Jahre hohe Arbeitslosigkeit zurück.

Doch trotz prosperierender Wirtschaft entwickelt sich die Einkommensverteilung immer ungerechter:

- Einkommen aus Unternehmensgewinnen und aus Vermögen steigen weiterhin stark an. Auch die Spitzenverdiener/-innen unter den unselbstständig Beschäftigten profitieren unverhältnismäßig stark vom Wirtschaftswachstum;
- Hingegen schrumpfte die Lohnquote in Österreich auch 2006 auf 65,6 Prozent und 2007 auf 64,5 Prozent;
- 550.000 Menschen im Erwerbsalter waren 2005 in Österreich arbeitslos; fast die Hälfte davon trotz Erwerbstätigkeit.

Trend zu „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen

In ganz Europa setzt sich die Tendenz zur „Atypisierung“ der Beschäftigungsverhältnisse fort. Auch in Österreich gehen die Beschäftigungszuwächse der letzten Jahre vorwiegend auf das Konto der steigenden Teilzeitarbeit (von 1998 auf 2006: plus 57 Prozent). Zugenommen haben aber auch geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, freie Dienst- und Werkverträge und die so genannten „neuen Selbstständigen“.

Häufig werden diese Erwerbsformen neben einer unterbrochenen und prekären Einkommenssituation auch begleitet von:

- sehr geringen oder gar fehlenden Sozialleistungen;
- reduziertem arbeitsrechtlichen Schutz;
- einem schwierigeren Zugang zu Aus- und Weiterbildung;
- und einer schwächeren organisatorischen Einbindung in den Betrieb.

Der Arbeitsmarkt in Österreich kann nicht losgelöst von den europäischen Rahmenbedingungen betrachtet werden. Wie auch in allen anderen Mitgliedstaaten prägt die Politik der EU die soziale Wirklichkeit - und somit auch die Arbeitswelt - in Österreich entscheidend mit.

AK-Forderungen für eine soziale Arbeitswelt

Ganz allgemein gilt es, die seit Jahren laufende Umverteilung zulasten der Lohneinkommen zu beenden. Den Arbeitnehmer/-innen soll endlich der Anteil am Wirtschaftswachstum zukommen, der ihnen auch zusteht.

Dazu müssen zum einen die Rahmenbedingungen in der europäischen Wirtschaftspolitik stimmen: Rücksichtnahme der Politik der europäischen Zentralbank auf Wachstum und Beschäftigung, Erhöhung des budgetären Spielraums für öffentliche Investitionen, Sicherung der öffentlichen Dienstleistungen sowie effektive Maßnahmen gegen das Steuer- und Sozialdumping.

Damit das Flexicurity-Konzept (größere Flexibilität in der Arbeitswelt soll mit größtmöglicher Sicherheit verbunden werden) auch ernst genommen werden kann, muss endlich der Security-Aspekt ins Zentrum der Diskussion geraten: Arbeitsplatzsicherheit, Einkommenssicherheit und soziale Sicherheit durch entsprechende Sozialleistungen sind vor allem im Zusammenhang mit atypischer Beschäftigung brennende Anliegen. Der Security-Aspekt muss auch faire Arbeitsbedingungen, faire Entlohnung und Mitbestimmung beinhalten.

Ein Lichtblick in Österreich ist hierbei die Einbeziehung der freien Dienstnehmer/-innen und der „neuen Selbstständigen“ in die Arbeitslosenversicherung und die Abfertigung neu. Für erstere ist außerdem die Zugehörigkeit zur Arbeiterkammer angedacht und das Insolvenzentgeltversicherungsgesetz soll für sie gelten.

Darüber hinaus ist es auch höchste Zeit für die Definition eines modernen Arbeitnehmerbegriffs: Atypisch Beschäftigte sollen in allen Rechtsbereichen als Arbeitnehmer/-innen behandelt werden, womit sie auch in arbeitsrechtliche Schutznormen, Kollektivverträge und in die AK-Mitgliedschaft eingebunden würden.

Aber auch bei den „neuen Selbstständigen“ und den „Scheinselbstständigen“ sollten bessere Möglichkeiten zur Durchsetzung des Status als Arbeitnehmer/-in geschaffen werden, z.B. die Umkehr der Beweislast: Wichtiges Kriterium ist neben der persönlichen vor allem auch die wirtschaftliche Abhängigkeit von dem/der Auftraggeber/-in.

Der richtige Schritt zu mehr Einkommensgerechtigkeit über einen Bruttomindestlohn von 1.000 Euro muss noch ergänzt werden: Ebenfalls einzubinden sind Beschäftigte bei Freiberuflern/-innen (z.B. bei Ärzten und Rechtsanwälten) sowie die freien Dienstnehmer/-innen.

Übergeordnetes Ziel: Die Menschen müssen von ihrer Erwerbsarbeit auch leben können. Vor allem für Frauen ist diese Forderung besonders wichtig, denn sehr viele sind von Teilzeit betroffen, damit aber immer weniger zufrieden (neueste Erkenntnisse aus dem Arbeitsklimaindex). Eine Aufstockung der Arbeitszeit hin zur Vollzeitarbeit beurteilt die Mehrheit der Frauen aber als schwer zu verwirklichen.

Aus Perspektive der weiblichen Beschäftigten bedarf es unter anderem auch folgender Maßnahmen:

- flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit je nach Lebenslage;
- Schluss mit Benachteiligungen von Teilzeitkräften gegenüber Vollzeitkräften;

- Ausbau passender und leistbarer Kinderbetreuungsangebote, damit Beruf und Familie für Väter und Mütter endlich tatsächlich vereinbar werden;

Generell gilt: Die Schaffung und der Erhalt qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze mit voller arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung muss auch in Zukunft ein zentrales Ziel der Politik sein.

Wichtige Aspekte der Erwerbstätigkeit, wie Motivation, Weiterbildung, Kommunikation und betriebliche Mitbestimmung sind am ehesten im Rahmen eines Standardarbeitsvertrages gewährleistet. Soll die europäische Wirtschaft also auf Nachhaltigkeit und hohe Humanressourcen ausgelegt werden, sind „normale“ auf Dauer angelegte Arbeitsverträge der beste Weg dazu. Sozialpolitik und Wirtschaftspolitik stehen auch hier nicht im Widerspruch.

**Stv. Direktor der Europäischen Stiftung zur
Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen
Dr. Willy Buschak:**

**Arbeiten in Europa:
Vergleiche - Trends - Perspektiven**

Die Europäische Union hat im letzten Jahrzehnt dramatische Veränderungen erlebt: Beitritt von zehn neuen Mitgliedstaaten, wachsender Anteil von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, mehr atypische Beschäftigungsformen, die Herausforderung durch die Globalisierung, Umstrukturierungen in der Industrie und Betriebsverlagerungen.

Wie weit sich die Veränderung der Rahmenbedingungen auf die Arbeitsbedingungen in der EU niederschlägt, wird seit 1990 alle fünf Jahre durch die Europäische Stiftung in Dublin erhoben. Die Umfrageergebnisse bei den Arbeitsbedingungen zeichnen sich durch große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten aus. So schwankt zum Beispiel die Beschäftigungsquote zwischen 52,8 Prozent in Polen und 75,9 Prozent in Dänemark. In sieben Staaten arbeiten mehr als 20 Prozent der Beschäftigten Teilzeit, in weiteren 13 dagegen sind es weniger als zehn Prozent.

Regelmäßige Arbeitszeiten bevorzugt

Während es zu einer Ausdehnung der Teilzeitarbeit gekommen ist, wird auch ein Rückgang überlanger Wochenarbeitsstunden in Europa verzeichnet. Aber noch immer 56 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa sagen, dass sie keinen Einfluss auf die Organisation ihrer wöchentlichen Arbeitszeit haben: Es ist allein die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber, die/der entscheidet. Dem steht aber gegenüber, dass Arbeitnehmer/-innen regelmäßige Arbeitszeiten bevorzugen: Je länger die Arbeitstage unter der Woche sind, je mehr Arbeit am Wochenende geleistet werden muss, desto eher wächst die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen.

Sieben Prozent der Beschäftigten Europas ohne Arbeitsvertrag

Unbefristete Arbeitsverträge sind zwar noch die Regel in der Europäischen Union, aber mit erheblichen Unterschieden zwischen den Staaten und einer abnehmenden Tendenz. Osteuropäische Staaten haben einen höheren Prozentsatz an befristeten Arbeitsverträgen (17 Prozent) als westeuropäische Staaten (sieben Prozent).

Während Leiharbeit immer wieder im Zentrum der Aufmerksamkeit steht (zwei Prozent der Beschäftigten in Europa kommen von einer Leiharbeitsfirma) wird die große Zahl der Beschäftigten (sieben Prozent im europäischen Durchschnitt) ohne jedweden Arbeitsvertrag oft übersehen.

Frauen weiterhin benachteiligt

Trotz jahrzehntelanger Förderung der Chancengleichheit existiert nach wie vor eine starke Segmentierung auf dem Arbeitsmarkt. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist zwar gestiegen, aber Frauen sind vor allem Vorgesetzte von Frauen.

Der große Unterschied zwischen Frauen und Männern springt unmittelbar ins Auge: Männer haben in allen Ländern eine längere Arbeitszeit als Frauen, wenn man das Augenmerk nur auf den Hauptjob richtet, aber Frauen arbeiten in allen Ländern länger als Männer, wenn man bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammenrechnet.

Nur wenig betriebliche Fortbildung

Erstauslich gering ist die Verbreitung betrieblicher Fortbildung. Im europäischen Durchschnitt haben nur 30 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im letzten Jahr an einer vom Arbeitgeber organisierten Fortbildungsmaßnahme teilgenommen. Besonders bemerkenswert ist, dass betriebliche Fortbildung vorzugsweise den ohnehin schon gut Ausgebildeten und Inhabern/-innen von unbefristeten Arbeitsverträgen zugutekommt, zum Nachteil von Beschäftigten mit befristeten und Zeitarbeitsverträgen.