

DURCH ARBEIT FAIRTEILEN (Alternative 3b/2005)

Steigende Gewinne, sinkende Löhne. Mehr und mehr ArbeitnehmerInnen arbeiten bis zum Umfallen, gleichzeitig steigt die Arbeitslosigkeit. Die Verteilungsfrage stellt sich nicht nur beim Geld – sondern auch bei der Arbeit. *Von Markus Koza.*

Arbeit ist immer ungleicher verteilt. Die Arbeitsmarktdaten sprechen hier eine recht deutliche Sprache: Über das Jahr 2003 gerechnet gab es rund 3,152.000 unselbständig Beschäftigte. Davon waren 2,592.000 ArbeitnehmerInnen vollzeitbeschäftigt (36 bis 40 Wochenstunden), 586.000 teilzeitbeschäftigt – also weniger als 35 Wochenstunden. Von diesen 586.000 Teilzeitbeschäftigten waren wiederum über 217.000 nur geringfügig beschäftigt – mit einem maximalen Einkommen von knapp über 300 Euro monatlich (Quellen: WIFO, AK).

Auffällig dabei: Teilzeitbeschäftigung ist überwiegend weiblich. 519.000 Frauen waren teilzeitbeschäftigt (im Gegensatz dazu nur 67.000 Männer). Von den 217.000 geringfügig Beschäftigten waren 154.000 weiblich. Teilzeit beschäftigt sein heißt weniger Geld und geringere soziale Absicherung – vor allem niedrige Pensionen.

Während einerseits immer mehr Beschäftigte Überstunden erbringen müssen, steigt die Arbeitslosigkeit dramatisch und lag zu Beginn des Jahres 2005 mit über 360.000 Menschen – auf dem höchsten Stand seit Bestehen der zweiten Republik. Und: rund 800.000 Menschen sind jährlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Fast ein Viertel aller Beschäftigten!

Und noch ein Phänomen gibt es: immer mehr Menschen sind als „neue Selbständige“ oder freie DienstnehmerInnen „atypisch“ beschäftigt. Nämlich fast 100.000. Für sie gilt weder das Arbeitsrecht, noch ein Arbeitszeitgesetz, sie sind nicht arbeitslosenversichert und sozial nicht ausreichend abgesichert. Sie fallen unter keinen Kollektivvertrag, unter keine Betriebsvereinbarung. Und sie kosten die Unternehmen wesentlich weniger als „normal“ Beschäftigte. Auch ihre Zahl ist im Steigen begriffen.

ÖSTERREICH: AM LÄNGSTEN IN EUROPA ARBEITEN

Interessant ist vor allem auch ein Vergleich der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit mit der vereinbarten Arbeitszeit. Die durchschnittliche Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Arbeitskraft lag nämlich 2003 bei 41,5 Wochenstunden – also deutlich über der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden oder der in einigen Kollektivverträgen vereinbarten 38,5 Wochenstunden. Überstunden sind also nicht mehr Ausnahme, sondern viel mehr die Regel. Für das Frühjahr 2004 kommt das Europäische Statistische Zentralamt (Eurostat) auf noch dramatischere Zahlen: 45 Stunden wöchentlich arbeiten laut Europäischem Statistischem Zentralamt vollzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen in Österreich – deutlich über dem EU-Durchschnitt, der bei 41,5 Wochenstunden liegt. Die Arbeiterkammer schätzt, dass in Österreich jährlich rund 200 Millionen Überstunden geleistet werden (Quelle: Arbeiterkammer).

Reale Arbeitszeitverlängerung trifft dabei beide Geschlechter: die durchschnittliche Arbeitszeit bei Männern (voll- und teilzeitbeschäftigt) liegt bei 43 Wochenstunden (vereinbart 39 Wochenstunden), Frauen (voll- und teilzeitbeschäftigt) arbeiten wöchentlich durchschnittlich 34 Wochenstunden (vereinbart 32 Wochenstunden). Vollzeitbeschäftigte Männer mit einer vereinbarten Arbeitszeit von 40 Wochenstunden arbeiten dabei durchschnittlich 44 Stunden wöchentlich, vollzeitbeschäftigte Frauen (vereinbart 39 Stunden)

durchschnittlich 42 Wochenstunden. Wie diese Zahlen belegen, arbeiten sowohl teilzeit- als auch vollzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen regelmäßig mehr als vereinbart (Quelle: AK).

UNERFREULICHE ENTWICKLUNGEN

Aus diesen Fakten lässt sich eine Tendenz ableiten, die für die soziale und wirtschaftliche Lage der ArbeitnehmerInnen unerfreulich ist: Es findet am Arbeitsmarkt eine Trennung in Stamm- und Randbelegschaften statt. Da gibt es einerseits jene ArbeitnehmerInnen, die qualifizierte Tätigkeiten ausüben, die vollzeitbeschäftigt sind und regelmäßig Überstunden leisten (müssen). Und da gibt es andererseits jene, die auf Teilzeitarbeitsplätze angewiesen sind, die meist nicht existenzsichernd sind, weniger qualifizierte Tätigkeiten umfassen und wo der/die ArbeitnehmerIn leichter ersetzbar ist („working poor“ – arm trotz Arbeit). Ein Beispiel dafür ist nicht zuletzt der Handel, wo Vollzeitarbeitsplätze in Teilzeit- und geringfügige Jobs umgewandelt worden sind, entsprechend Kernbelegschaften dramatisch schrumpfen, regelmäßig Überstunden geleistet werden und eine hohe Fluktuation bei den Beschäftigten stattfindet. Diese Formen der Arbeitszeitverkürzung sind jedoch nicht bewusst herbeigeführt, bewusst gestaltet, selbst gewählt oder erwünscht, sondern haben sich am „Markt“ durchgesetzt. Und es gibt schließlich noch jene wachsende Gruppe von ArbeitnehmerInnen, die in eine „neue“ Selbständigkeit gedrängt werden, für die fast keine Regelungen – vor allem auch die Arbeitszeit betreffend – gelten.

Von diesen negativen Entwicklungen sind einmal mehr besonders Frauen betroffen. Sie arbeiten viel häufiger Teilzeit oder geringfügig beschäftigt als Männer. Das hängt auch ganz entscheidend mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zusammen. Überwiegend Frauen sind nach wie vor mit Kinderbetreuung oder Hausarbeit befasst. Von Halbe-Halbe im Haushalt ist bislang leider nicht viel zu sehen. Aufgrund fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen oder aufgrund der Lohndiskriminierung am Arbeitsmarkt – Frauen verdienen immer noch mehr als ein Drittel weniger als Männer – bleibt oft nur nicht existenzsichernde Teilzeitarbeit. Teilzeitarbeit schränkt aber auch die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und damit ein höheres Einkommen empfindlich ein. Frauen bleibt nach wie vor oftmals die Rolle von „Dazuverdienerinnen“ zum Männereinkommen. Wirtschaftliche Unabhängigkeit ist so nicht erreichbar, vor allem auch im Alter – weil sich die Lohndiskriminierung mit niedrigen Pensionen fortsetzt. Und auch unter den „neuen“ Selbständigen – allerdings hier überwiegend im Niedriglohnbereich – finden sich viele Frauen. Ohne soziale und arbeitsrechtliche Absicherung.

.... MIT NEGATIVEN AUSWIRKUNGEN

Diese Entwicklungen haben natürlich auch Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme. Es entsteht neue „Armut“, weil viele nicht mehr in ihrer Existenz gesichert sind. Wenn bei niedrigem Einkommen weniger Beiträge in die Krankenversicherung eingezahlt werden, entsteht natürlich eine Finanzierungslücke. Wenn „neue“ Selbständige nicht arbeitslosenversichert sind, steigen natürlich im Falle von Beschäftigungslosigkeit die Kosten für die Sozialhilfe, was die Budgets von Ländern und Gemeinden belastet. Wenn die ArbeitgeberInnen sich durch „neue“ Selbständige Sozialversicherungsbeiträge sparen, haben die Sozialversicherungen weniger Geld. Die Folge: Kürzungen im Sozialbereich, Erhöhung von Selbsthalten, Privatisierung der Pensionssysteme. Zahlen dürfen's die ArbeitnehmerInnen. Dafür gibt's für Großunternehmen und Vermögende weiterhin Steuergeschenke in Milliardenhöhe. Obwohl gerade sie für hohe Arbeitslosigkeit und für sinkende Sozialbeiträge verantwortlich sind. Und wenn die Arbeitslosigkeit noch weiter steigt, erhöht sich auch der Druck auf jene, die noch einen Job haben. Eben noch mehr

unbezahlte Überstunden zu leisten, noch mehr Schikanen hinzunehmen, weiterhin Lohnverzicht zu üben. Schließlich gibt es ja genug, die auf einen Job warten. Und so dreht sich die Spirale weiter. Das sind Entwicklungen, die den sozialen Zusammenhalt einer Gesellschaft gefährden.

ES GIBT ALTERNATIVEN – ARBEITSZEIT FAIRKÜRZEN

Es gibt allerdings auch die Möglichkeit, diesen Entwicklungen eine Alternative entgegenzusetzen. Die Politik kann diese Tendenzen entweder hinnehmen – sie sogar fördern, oder gegensteuern. Eine wesentliche Gegensteuerung wäre eine generelle Arbeitszeitverkürzung, die allen Menschen sozial abgesicherte Vollzeitarbeitsplätze bietet, die existenzsichernd sind und sich nicht auf „Dazuverdienen“ beschränken. Das bedeutet noch kein Ende der Teilzeitarbeit, dort wo sie freiwillig gewählt ist. Aber es muss der Anspruch umgesetzt werden, dass allen Menschen, die ihre Existenz mit Arbeit bestreiten, ein existenzsichernder Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Wenn Arbeitszeit generell verkürzt wird, schafft das ein mehr an Arbeitsplätzen – das zeigen alle Erfahrungen, ergeben auch zahlreiche Studien in der BRD und Österreich. Und – ein positiver Aspekt einer umfassenden Arbeitszeitverkürzung wäre auch, dass eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung die Möglichkeit böte, von der vorherrschenden Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen wegzukommen. Wenn Frauen länger, Männer dagegen kürzer arbeiten, würde wohl auch eher als derzeit die Hausarbeit geteilt werden – vor allem, wenn ergänzend dazu gesellschaftliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, welche die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt verbessern (Anhang „Beispiel Dänemark“).

Zusammenfassend: die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung – bei Lohnausgleich – muss offensiv und nachhaltig geführt werden. Sie ist ein Gebot der Fairness, soll negativen Entwicklungen am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft entgegengewirkt werden. Natürlich wissen auch wir, dass die Umsetzung einer umfassenden Arbeitszeitverkürzung im Augenblick nicht einfach ist. Gewerkschaften sind derzeit stark mit „Abwehrkämpfen“ beschäftigt.

Und wir müssen uns nichts vormachen: der Kampf darum, wem die Zeit nun gehört, ist ein harter.

Da geht es ums Eingemachte: wer verfügt über Zeit? Wir dürfen uns dennoch nicht auf eine reine Defensivhaltung zurückziehen. Schließlich führt die Unternehmensseite die Diskussion um eine Arbeitszeitverlängerung sehr aggressiv – mit Drohungen. Allerdings auch mit Argumenten, die einer seriösen Überprüfung nicht standhalten. Für noble Zurückhaltung seitens der Gewerkschaften besteht kein Grund. Vielmehr sollten wir ständig entschlossen einfordern, was uns tatsächlich zusteht – Geld UND Zeit. Schließlich sind ja auch wir es, die den Wohlstand erwirtschaften.

Einschub:

Arbeitszeit: Industrielle gegen ÖGB

Vehemente Kritik Sallingers an Verzetnitsch: Ablehnung von General-KV

Wien (red.). Heftig reagierten die Unternehmervetreter am Donnerstag auf das „Neue AZ/Tagblatt“-Exklusivinterview mit ÖGB-Präsident Verzetnitsch, wo dieser rasche Verhandlungen über Einführung der 35-Stunden-Woche forderte. Andernfalls sei die Sozialpartnerschaft gefährdet.

Wirtschaftskammerpräsident Sallinger sprach von einem „gefährlichen Spiel mit dem Feuer, das eine der wesentlichsten Grundlagen der österreichischen Stabilität in Gefahr bringen könnte“. Unisono mit der Industriellenvereinigung beteuerte Sallinger erneut die Ablehnung eines Generalkollektivvertrags zur Arbeitszeitverkürzung. Kürzere Arbeitszeit brächte „volkswirtschaftlich negative Effekte“, fürchten die Industriellen, notwendig sei vielmehr „flexiblere Arbeitszeitgestaltung“.

Schützenhilfe erhielt Verzetnitsch von Sozialminister Dallinger. Für ihn sei es „undenkbar, unvorstellbar und unmöglich“, dass die Unternehmer den ÖGB-Verhandlungswunsch zum Thema AZV ablehnen. „Das wäre de facto das Ende der Sozialpartnerschaft“, sagte Dallinger.

Anhang: BEISPIEL DÄNEMARK: Es geht auch anders

Die skandinavischen Staaten sind in vielen Bereichen nach wie vor Vorbild. Gerade auch hinsichtlich der Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen. In den skandinavischen Ländern ist der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen deutlich geringer als etwa in Österreich. Noch etwas gibt es in den skandinavischen Ländern: ein dichtes Netz von öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen. Gerade das Fehlen derartiger Einrichtungen und die in Österreich nach wie vor vorherrschende geschlechterspezifische Arbeitsteilung, wonach Frauen immer noch überwiegend für Haushalt und Kinder zuständig sind, verunmöglicht es Frauen in Österreich Vollzeit zu arbeiten. In Dänemark wurde bewusst ein Weg beschritten, der es Frauen ermöglichen sollte, verstärkt Vollzeit zu arbeiten. Ein Schritt war eine generelle Arbeitszeitverkürzung. Und auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen stimmten, wie eine Untersuchung der deutschen, gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahr 2001 ergab. „Je weniger die Last der Kinderbetreuung privatisiert ist und je geringer der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen ist, desto attraktiver wird Erwerbsarbeit von Frauen und die Beteiligung von Männern an der Familienarbeit In Dänemark wurde es etwa durch die flächendeckende Verkürzung der Arbeitszeit von 40 auf 37 Stunden möglich, nun mehr den verkürzten Vollzeitstandard zu arbeiten. Gleichzeitig arbeiten die teilzeitbeschäftigten Frauen heute eher dreißig Wochenstunden und nicht, wie noch zehn Jahre zuvor, zwanzig Wochenstunden. Die Verkürzung der Arbeitszeit der Männer hat sicherlich auch dazu beigetragen, die häusliche Arbeitsteilung und das Erwerbsverhalten der Frauen zu verändern.“ (WSI-Mitteilungen der Hans-Böckler-Stiftung Nr 4/2001).

Umverteilung von Erwerbsarbeit war nicht nur Umverteilung von Einkommen sondern auch von Hausarbeit. Beiden Geschlechtern brachte die Arbeitszeitverkürzung mehr Zeitwohlstand, ergab die Untersuchung. Vor allem brachte sie auch eine gerechtere Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen und eine gerechtere Einkommensverteilung. Weil die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auch stimmten. Warum sollte das nicht auch in Österreich möglich sein?