

5. INSIDER UND OUTSIDER: VON DER AUFSPALTUNG DES ARBEITSMARKTES IN GEWINNERINNEN UND VERLIERERINNEN

Gernot Mitter

Wien (APA0205 2012-03-20) – „Die Arbeitskräfteüberlasser wehren sich gegen das geplante Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), das eine Gleichstellung von Zeitarbeitern mit dem Stammpersonal zum Ziel hat. Das AÜG soll den temporär beschäftigten Mitarbeitern etwa die Nutzung der Gemeinschaftseinrichtungen wie Kantine und Betriebskindergarten sowie den Zugang zu Bildungsangeboten und Bonifikationen ermöglichen ... Sollte das AÜG wie geplant beschlossen werden, könnte das die Aufkündigung der derzeitigen Kollektivvertrages zur Folge haben, warnen die Branchenvertreter.“

Wiener Zeitung, 2.3.2012, „Die Angst vor dem Abstieg“ – „Ende 2009 hat eine Studie des britischen Think Tanks *new economics foundation* (nef), in dessen Namen Ökonomen und Forscher Wege für nachhaltiges und sozial verträgliches Wirtschaften erkunden, über den „Social Return On Investment“ belegt, dass die Arbeit sogenannter Top-Banker die Gesellschaft teuer zu stehen kommt: Berufliche Tätigkeit an ihrer sozialen, wirtschaftlichen und umweltbezogenen Wertschöpfung messend, kam die Studie zum Ergebnis, dass ein hochrangiger Bank-Manager für jedes Pfund Verdienst die Gesellschaft sieben Pfund kostet. Eine Reinigungskraft in einem Krankenhaus generiert hingegen den 12fachen gesellschaftlichen Mehrwert, freilich um einen marginalen Bruchteil des Banker-Salärs. Die meisten dieser Arbeitskräfte leben in prekären Verhältnissen und brauchen zweite und dritte Jobs, um ihren Unterhalt bestreiten zu können.“

5.1. Zunehmende Ungleichheit der Qualität der Arbeitsverhältnisse als langjähriger Trend

Ein langjähriger Trend auf dem österreichischen Arbeitsmarkt kann an einer Reihe von statistischen Kennzahlen nachvollzogen werden: Die zunehmende Aufspaltung der Beschäftigung. Das Normalarbeitsverhältnis, also Arbeitsplätze mit Vollzeitarbeit, voller Geltung des Arbeitsvertragsrechtes, mit relativ hoher Bestandssicherheit und guten Einkommens- und Arbeitsbedingungen, stellt zwar immer noch die Mehrheit der Beschäftigungsmöglichkeiten in Österreich dar, allerdings mit sinkender Tendenz.

Das Beschäftigungswachstum der letzten Jahre fand nämlich überwiegend in Beschäftigungsformen statt, die lediglich Teilzeitarbeit, relativ hohe Bestandsunsicherheit der Beschäftigung, Vertragsformen am Rande oder außerhalb des Arbeitsvertragsrechtes und schlechten Einkommens- und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten bedeuten. So lag etwa 2004 der Anteil der sogenannten „atypischen Beschäftigungsverhältnisse“ an allen Beschäftigungsverhältnissen bei rund 26%, 2009 bereits bei 29,6%. Erhebungen der AK Wien zeigen für die Jahre 2000 bis 2010 ein erhebliches Wachstum bei den sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen in Österreich (siehe Tabelle 7).

Tabelle 7: Entwicklung der atypischen Beschäftigung in Österreich 2000–2010, Atypische Beschäftigungsverhältnisse (in 1.000)

	2000	2005	2010	Anstieg 00-10	Anstieg in %
Geringfügig Beschäftigte	196,8	229,7	295,9	99,2	50,4%
davon Frauen	141,7	161,6	192,5	50,8	35,9%
in %	72,0%	70,4%	65,0%	51,3%	
Teilzeit-Beschäftigte ¹	603,7	807,5	1030,4	426,7	70,7%
davon Frauen	520,0	679,3	832,2	312,2	60,0%
in %	86,1%	84,1%	80,8%	73,2%	
freie Dienstverträge	22,2	26,6	21,8	-0,4	-2,0%
davon Frauen	10,5	12,5	11,5	1,0	9,6%
in %	47,4%	46,8%	53,0%	-226,9%	
geringfügige freie Dienstverträge	-	45,4	37,4	-	-
davon Frauen	-	26,9	22,7	-	-
in %	-	59,2%	60,5%	-	
neue Selbstständige ²	15,1	24,6	45,8	30,8	204,0%
neue FreiberuflerInnen ^{3, 4}	13,0	23,7	27,7	14,7	112,4%
Überlassene Arbeitskräfte	30,1	46,7	66,1	35,9	119,3%
davon Frauen	-	8,4	15,0	-	-
in %	-	18,0%	22,7%	-	
befristet Beschäftigte	-	302,3	329,8	-	-
davon Frauen	-	136,1	149,0	-	-
in %	-	45,0%	45,2%	-	

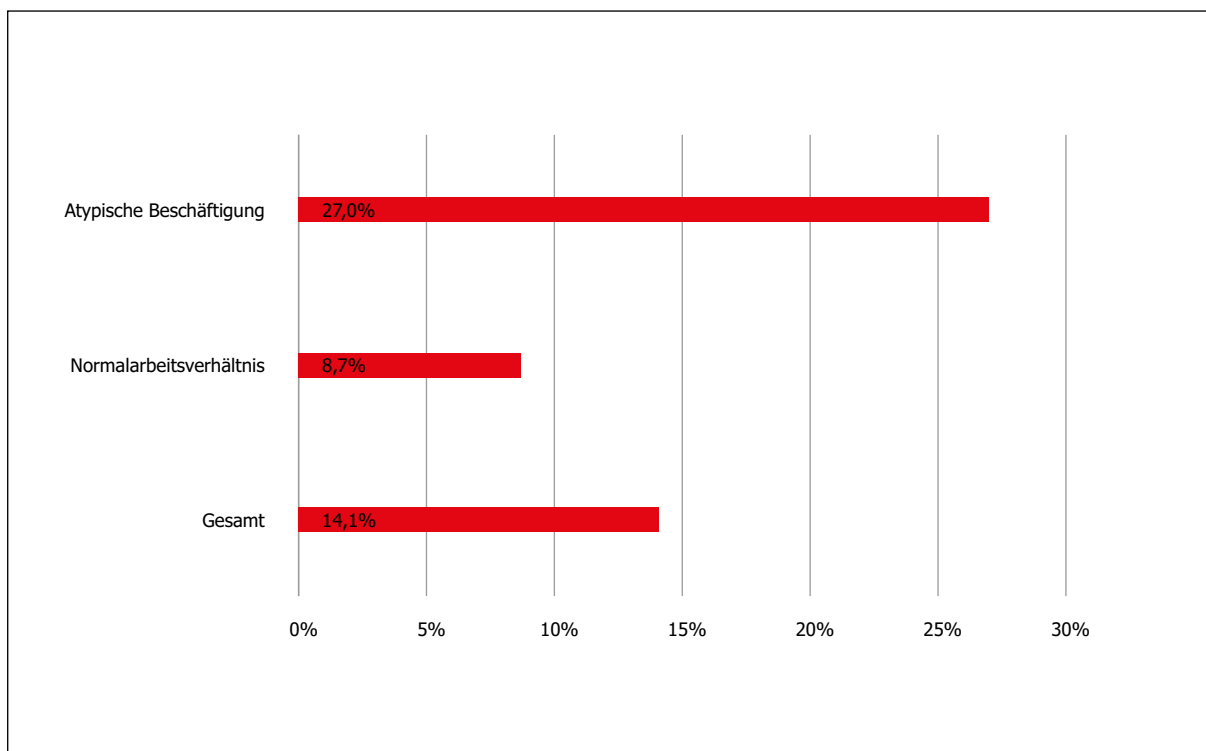
Quelle: Statistik Austria (Arbeitskräfteerhebungen)/Hauptverbandsdaten (beide: diverse Jahrgänge); eigene Darstellung
1) inkl. selbstständig Beschäftigte, 2) Schätzung: zwei Drittel des Gesamtzuwachs, 3) Schätzung, 4) exkl. WirtschaftstreuhänderInnen, DentistInnen, JournalistInnen, KünstlerInnen und TierärztInnen.

Die atypisch Beschäftigten – aus Datengründen werden hier Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte in befristeten und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen sowie ArbeitnehmerInnen von Arbeitskräfte-Überlassungsunternehmen verstanden – sind zunächst beim Einkommen gegenüber den Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen benachteiligt.

So zeigt etwa die letzte veröffentlichte Verdienststruktur-Erhebung der Statistik Austria¹ deutlich geringere Brutto-Stundenlöhne von atypisch Beschäftigten: Betrug 2006 der durchschnittliche Bruttostundenlohn in einem Normalarbeitsverhältnis 12,30 Euro, lag er bei den atypisch Beschäftigten bei 9,45 Euro. Kein Wunder also, dass nach dieser Erhebung 27% der atypisch Beschäftigten zu den Niedriglohn-Beschäftigten gezählt werden müssen. Bei den Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen liegt der Anteil von NiedriglohnbezieherInnen bei 8,7% (vgl. Abbildung 1).

1) vgl. Statistik Austria (2009), Verdienststrukturerhebung 2006

Abbildung 9: Anteil von Niedriglohnbeschäftigten² nach Beschäftigungsformen in % der jeweiligen Beschäftigungsgruppe



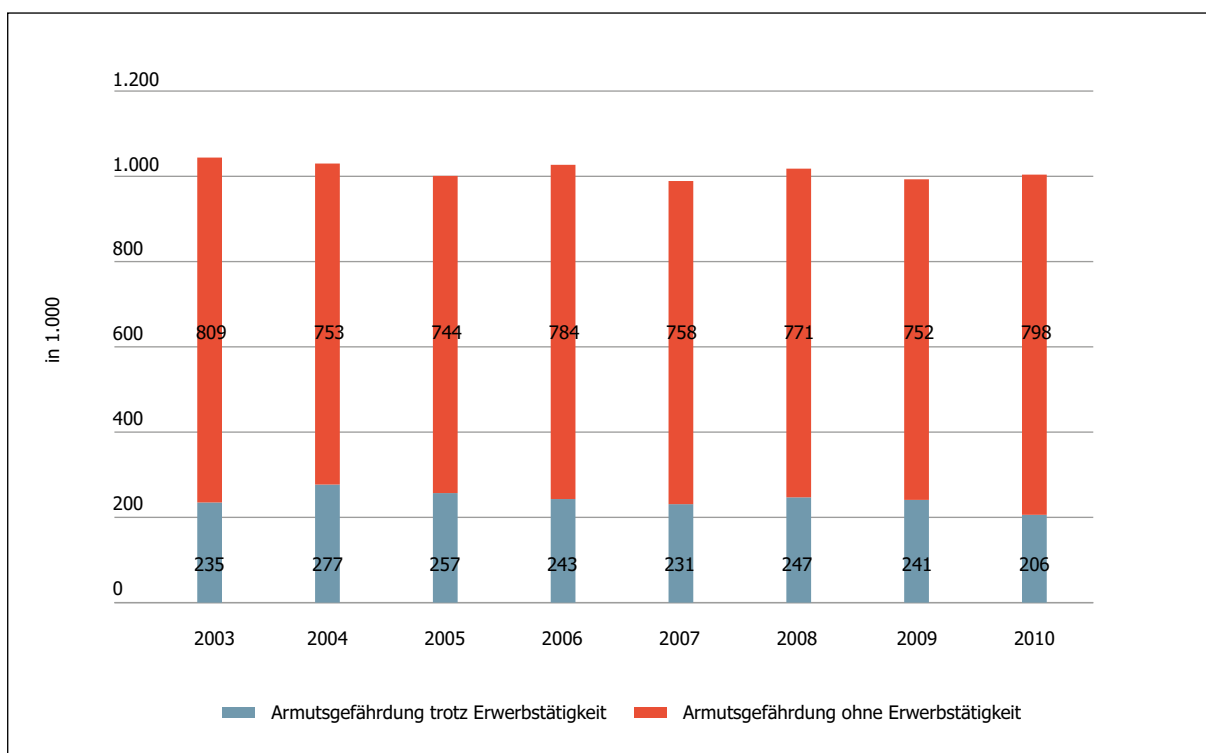
Quelle: Statistik Austria (2009), eigene Darstellung

Angesichts der strukturellen Veränderung in Richtung Atypisierung der Beschäftigungsverhältnisse in Österreich mit ihren negativen Folgen für die Erwerbseinkommen ist es auch kein Wunder, dass die Zahl derjenigen ArbeitnehmerInnen, die ein Erwerbseinkommen unterhalb des Richtsatzes der bedarfsorientierten Mindestsicherung beziehen, ein hohes Niveau erreicht hat – rund eine Viertel Million Erwerbstätiger war 2009 trotz (sozialversicherungspflichtiger) Erwerbsarbeit akut armutsgefährdet. Der „statistische Rückgang“ der „working poor“ ist aber kein Indiz für eine Verbesserung der Situation, sondern beschreibt vielmehr, dass – durch den Anstieg der Arbeitslosigkeit im Gefolge der Finanz- und Wirtschaftskrise – aus armutsgefährdeten Erwerbstätigen vielfach arbeitslose Armutsgefährdete wurden (siehe „10. Armut in Österreich“ auf Seite 91ff).

Working poor zu sein, ist ein in Österreich schon weit verbreitetes Risiko. Die zunehmende Segmentierung des heimischen Arbeitsmarktes in Insider und Outsider bringt zunächst für immer mehr ArbeitnehmerInnen geringe Erwerbseinkommen und entsprechende materielle Not und Unsicherheit.

2) Niedriglohn: $\frac{2}{3}$ des Medianeinkommens, berechnet auf Bruttostundenverdienst-Basis, Niedriglohnschwelle in Ö 2006 auf dieser Basis: € 7,65/brutto pro Stunde (Bruttomonatsverdienst bei 40h/Woche: 1.325,-)

Abbildung 10: Erwerbstätigkeit und Armutsgefährdung ab 2003 (in 1.000)



Quelle: Statistik Austria, EU-SILC (diverse Jahrgänge), Aufbereitung Norman Wagner

Eine andere Folge des Auseinanderdriftens der Beschäftigungsqualität auf dem heimischen Arbeitsmarkt ist die deutliche Ungleichverteilung des Risikos der Arbeitslosigkeit zwischen den unselbständig Beschäftigten.

So konzentriert sich nach Analysen des Arbeitsmarktservice die Arbeitslosigkeit auf rund 650.000 von rund 2,6 Millionen Beschäftigten im nicht-öffentlichen Bereich. Eine Untersuchung zur Bedeutung der Startphase für die Betreuung von Arbeit Suchenden zeigte, dass mehr als die Hälfte der nach Repräsentativitätskriterien ausgewählten und befragten Personen in den letzten fünf Jahren mehr als vier Vormerkungen als arbeitslos beim AMS hatten. Ein Blick auf die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen, die im Jahr 2011 beendet wurden, bestätigt das Bild einer mittlerweile hohen Ungleichheit der Beschäftigungsqualität in Österreich: Im Durchschnitt dauerte ein in diesem Jahr beendetes Beschäftigungsverhältnis 594 Tage, am längsten dauerten Arbeitsverhältnisse in der Mineralölwirtschaft mit 2.271 Tagen, am kürzesten die in der Arbeitskräfteüberlassung mit 183 Tagen, im Tourismus mit 234 Tagen und im Reinigungsgewerbe mit 263 Tagen.

Der Einbruch auf dem österreichischen Arbeitsmarkt im Jahr 2009 im Gefolge der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise hat die Ungleichheit der Beschäftigungsqualität und –sicherheit auf dem heimischen Arbeitsmarkt beschleunigt. Das kann zB an der Entwicklung der Leiharbeit in den Jahren 2010 und 2011 abgelesen werden: Während die Beschäftigung im Produktionssektor – dem Bereich, in dem mehr als 70% der LeiharbeiterInnen eingesetzt werden – im Jahr 2010 um 1% zurückging und 2011 um lediglich 1,6% angestiegen ist, hat sich die Leiharbeit nach der Krise mit Beschäftigungsanstiegen um 15,8% (2010) und 12,1% (2011) prächtig entwickelt. Mit anderen Worten, Industrie und Gewerbe haben im wirtschaftlichen Aufschwung der Jahre 2010 und 2011 in hohem Ausmaß nicht selbst ArbeitnehmerInnen in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt, sondern haben auf den Einsatz von LeiharbeiterInnen zurückgegriffen: Gute Arbeitsplätze in Industrie- und Gewerbebetrieben sind

somit dauerhaft verloren gegangen, dafür erlebt die Arbeitskräfteüberlassung mit ihrer prekären, von häufiger Arbeitslosigkeit und geringerer Entlohnung geprägten Arbeitsmöglichkeiten eine Hochblüte.

Die Aufzählung der Nachteile von atypisch Beschäftigten gegenüber ArbeitnehmerInnen in Normalarbeitsverhältnissen könnte noch fortgesetzt werden – so sind die atypisch Beschäftigten beim Zugang zu innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder bei der ohnehin insgesamt mangelhaften betrieblichen Gesundheitsförderung deutlich benachteiligt.

5.2. Ist mehr Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt möglich?

Globalisierung und scharfer internationaler Wettbewerb, hoher Druck in Richtung mehr „Flexibilität auf den Arbeitsmärkten“ in der Europäischen Union und ein Arbeitsmarkt in einem anhaltenden Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage nach Arbeit: Gibt es überhaupt Möglichkeiten, zu einer Trendumkehr, zu mehr Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu kommen?

Die für den geschilderten Trend zur Aufspaltung des Arbeitsmarktes in einen schrumpfenden Bereich „guter“ Beschäftigung und in einen wachsenden Bereich mit prekären Beschäftigungs- und Einkommensverhältnissen verantwortlichen Wirkungskräfte sind stark und mächtig.

Sie zu bändigen, braucht differenzierte, vielgestaltige und konsequent verfolgte Antworten aus gewerkschaftlicher Sicht.

Ein Ansatzpunkt dafür ist die Weiterentwicklung des Arbeitsrechtes: Hier spannt sich der Bogen von einer Verbesserung des Arbeitskräfte-Überlassungsgesetzes, das zu einer umfassenden Gleichbehandlung von LeiharbeiterInnen in den Beschäftigerbetrieben führen muss, über eine Ausgestaltung des Arbeitszeitrechtes zur Zurückdrängung unfreiwilliger Teilzeitarbeit bis hin zu einer Neudefinition des Arbeitsverhältnisses, das dem Element „wirtschaftliche Abhängigkeit von einem Arbeit- bzw Auftraggeber“ wesentlich mehr Bedeutung für die Anwendbarkeit des Arbeitsrechtes beimessen sollte als auf der derzeit überwiegenden persönlichen Abhängigkeit von ArbeitnehmerInnen.

Insbesondere darf der Einsatz von LeiharbeiterInnen durch ein umfassendes Gleichbehandlungsgebot zu keinen Kostenvorteilen für die Beschäftigerbetriebe mehr führen. Die Arbeitskräfteüberlasser müssen wirksam zur Wahrnehmung ihrer Verantwortung für den Gesundheitsschutz ihrer Beschäftigten, für die Weiterentwicklung ihres beruflichen Wissens und Könnens verhalten werden. Und sie müssen daran gehindert werden, die Kosten der überlassungsfreien Zeiten einfach auf die Kranken- oder Arbeitslosenversicherung abzuwälzen.

Im Sozialversicherungsrecht liegt ein zweiter Ansatzpunkt: Wie schaut es denn mit dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den Betrieben und Branchen mit hoher Personalfuktuation aus? Wie bei der betrieblichen Wiedereingliederung von ArbeitnehmerInnen nach langen Krankenständen und von ArbeitnehmerInnen, deren Leistungsfähigkeit sich geändert hat?

Das verfolgte Ziel dabei: Gleichbehandlung aller Beschäftigungsformen in (arbeits)vertrags- und sozialrechtlicher Sicht mit der Wirkung, dass die Unternehmen aus der Wahl bestimmter Beschäftigungsformen keinen Kostenvorteile mehr gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis ziehen können.

Ein dritter Ansatzpunkt liegt in einer Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik. Arbeitsmarktpolitik muss mehr als bisher in möglichst gute Beschäftigungskarrieren von Arbeit Suchenden investieren. Die derzeitige Konzentration auf möglichst rasche Vermittlung in noch so fragwürdige Arbeitsverhältnisse hält viel zu viele ArbeitnehmerInnen in einer Drehtür zwischen kurzfristiger Beschäftigung und neuerlicher Arbeitslosigkeit gefangen, gibt viel zu wenigen ArbeitnehmerInnen die Chance, ihre Erwerbslaufbahn nachhaltig zu verbessern, zu dauerhafterer und besser entlohnter Beschäftigung zu kommen.

Die Verfügbarkeit und Leistbarkeit von öffentlichen Dienstleistungen mit hoher Qualität, etwa im Bereich der Kinderbetreuung oder der Betreuung und Pflege von kranken Familienangehörigen oder im Bereich des öffentlichen Verkehrs ist in vielen Fällen entscheidend für die Möglichkeit, überhaupt eine Vollzeitarbeit annehmen zu können.

Wussten Sie, dass ...

- es 2010 um 70% mehr Teilzeitbeschäftigte in Österreich gab als noch 2000 und dass bereits mehr als 1 Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Vollzeitarbeit mehr haben?
- 35% aller befristet Beschäftigten und fast 20% der LeiharbeiterInnen mit weniger als 1.300 Euro im Monat so wenig verdienen, dass sie akut armutsgefährdet sind?
- nach der Krise die Industrie- und Gewerbebetriebe weniger eigene Beschäftigte aufgenommen haben, dafür aber deutlich mehr LeiharbeiterInnen beschäftigen und die Leiharbeit von 2010 auf 2011 um mehr als 15% zugenommen hat?
- ein Arbeitsverhältnis, das 2011 geendet hat, im Durchschnitt nur 594 Tage, also nicht einmal 1½ Jahre, in der Leiharbeit sogar nur 183 Tage, also ziemlich genau ein halbes Jahre gedauert hat?

Die AK fordert:

- einen flächendeckenden Ausbau von qualitätsvollen Angeboten für Kinderbetreuung und Pflege, damit sich besonders die Frauen viel häufiger für Vollzeitarbeit entscheiden können
- eine Modernisierung des ArbeitnehmerInnen-Begriffes im Arbeitsrecht, damit auch scheinbar selbständig Erwerbstätige, die aber wirtschaftlich von einem Auftraggeber abhängen, den vollen Schutz des Arbeits- und Sozialrechtes in Anspruch nehmen können
- eine Neuierung des Arbeitskräfte-Überlassungsgesetzes, damit LeiharbeiterInnen in den Beschäftigterbetrieben endlich vollständig gleichbehandelt werden müssen und Arbeitskräfteüberlasser die Kosten für überlassungsfreie Zeiten durch Auflösung der Arbeitsverhältnisse nicht mehr auf die Betroffenen und die Arbeitslosenversicherung abwälzen können
- eine Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich, damit arbeitslos gewordene ArbeitnehmerInnen die Chance erhalten, ihre Beschäftigungs- und Einkommenslaufbahn nachhaltig und deutlich zu verbessern

Literatur

AK Wien (2011), ENQUETE: KURSWECHSEL IN DER ARBEITSMARKTPOLITIK

NEUE WEGE FÜR AKTUELLE UND KÜNFTIGE HERAUSFORDERUNGEN Kurswechsel in der Arbeitsmarktpolitik, Veranstaltungsbericht www.wien.arbeiterkammer.at/online/kurswechsel-in-der-arbeitsmarktpolitik-65214.html

Geisberger, Tamara/ Knittler, Käthe (2010), Niedriglöhne und atypische Beschäftigung in Österreich, in: Statistische Nachrichten 06/2010, S 448-461, Wien 2010

Riesenfelder, Andreas/ Wetzel, Petra (2009), Die Leiharbeit in der Krise?, L&R Sozialforschung, Wien

Statistik Austria (2009), Verdienststrukturerhebung 2006, Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich, Wien, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/verdienststruktur/index.html

Till-Tentschert, Ursula (Projektleitung EU-SILC)/ Till, Matthias (Eingliederungsindikatoren)/ Glaser, Thomas/ Heuberger, Richard/ Kafka, Elisabeth/ Lamei, Nadja/ Skina-Tabue, Magdalena (2011), Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung in Österreich, Ergebnisse aus EU-SILC 2010 (= SOZPOLITISCHE STUDIENREIHE, Band 8, BMASK Hg), Statistik Austria, Wien

Weber, Friederike/ Hager, Isa/ Hausegger, Trude/ Reidl, Christine (2011), Die Startphase der AMS-Beratung aus Sicht der KundInnen. Eine quantitative Untersuchung bei AMS-KundInnen im Auftrag des BMASK. Endbericht, Wien

