

kontraste

Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik



ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN ARBEITSMARKT

SPEKTRUM

BUCHTIPPS

VERANSTALTUNGEN

10 | Dezember 2007

Zukunftsperspektiven Arbeitsmarkt

Zukunftsszenarien des österreichischen Arbeitsmarktes	4
Welche Sicherheit braucht die Flexibilität?	8
Geht die Jugend, geht die Zukunft	16
Zukunft der Berufsbildung: Ungebildet, aber employabel?	20

Spektrum

Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten im Handel	23
Doch keine "wunderbare Freundschaft"?	27
Soziale Lage in China	31

Buchtipps	33
------------------	-----------

Veranstaltungen	35
------------------------	-----------

Liebe Leserin, lieber Leser!

Die vorliegende Kontraste-Ausgabe entstand in Kooperation mit dem Verein für Sozialprävention und Gemeinwesenarbeit (VSG). Dieser nahm im Oktober zehn Jahre erfolgreiche Sozialarbeit zum Anlass, um sich bei seinen Kooperationspartnern und Fördergebern mit einer Fachveranstaltung zum Thema „Zukunftsperspektiven Arbeitsmarkt“ zu bedanken. Zum einen wurden bei der Veranstaltung die sechs Schwerpunktprojekte *kick, time, learn, woman, factory* und *move* präsentiert. Ein Imagefilm zu Beginn des Symposiums bot Einblick in die Arbeitsweise der Vereinseinrichtungen und eine Kreativausstellung, gestaltet von den Werkstätten der Produktionsschule *factory*, spiegelte die Vielfalt der sechs VSG-Angebote wider. Zum anderen lieferten die nachfolgend abgedruckten Fachvorträge von Gudrun Biffi (WIFO, Wien) und Martin Kronauer (Fachhochschule für Wirtschaft, Berlin) die nötigen Impulse, um über die aktuelle und zukünftige Situation am Arbeitsmarkt zu diskutieren und reflektieren. Die Beiträge der beiden ExpertInnen zeigten den TeilnehmerInnen die Möglichkeiten und Chancen auf, die sich aus dem gegenwärtigen Wandel in der Arbeitswelt ergeben, wiesen jedoch auch auf die damit verbundenen Gefahren hin.

Die Ambivalenz der aktuellen Entwicklung lässt sich sehr gut am Begriff der Flexibilität festmachen, die nun allenthalben eingefordert und vielfach auch gelebt wird. Flexibilität erscheint einerseits attraktiv, zumal damit mehr Selbstbestimmung, Eigenverantwortung, Wahlfreiheit konnotiert werden – und darin

insofern ein Fortschritt gegenüber der traditionellen hierarchischen Ordnung gesehen wird. Andererseits zeitigt die Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen problematische psychosoziale Folgeerscheinungen. Die Unverbindlichkeit nimmt zu und die universelle Wahlfreiheit sowie der gleichfalls feststellbare Mobilitätsdruck werden teilweise als Überforderung erlebt. Vor allem – aber nicht nur – in den flexibilisierten Beschäftigungssegmenten (befristete Beschäftigung, Leiharbeit, ...) steigt die Existenzunsicherheit, während gleichzeitig die Arbeitsbelastungen zunehmen.

Um die negativen sozialen Folgewirkungen der Flexibilisierung in Grenzen zu halten, wurde das Konzept der „Flexicurity“ entworfen, der Verbindung von Flexibilität und sozialer Sicherheit. Was sich auf den ersten Blick als vernünftiges Modell ausmacht, birgt dennoch einiges Gefährdungspotenzial, da Kronauer zufolge unter „Security“ vielfach bloß eine statusunabhängige Grundsicherung auf bescheidenem Niveau verstanden wird. Eine Eingrenzung der marktgetriebenen Flexibilisierung (samt erwähnter Begleitererscheinungen) findet nicht statt, eher wird diese dadurch legitimatorisch abgesichert. Flexicurity ist für Kronauer daher auch nur dann vertretbar, wenn sie – wie z.B. in Dänemark – mit relativ hohen Lohnersatzleistungen und einer aktiven Beschäftigungspolitik verknüpft ist. Dem bleibt nichts hinzuzufügen. Erholungs-Feiertage wünschen

Susanna Rothmayer
Hansjörg Seckauer



Bei der Veranstaltung des VSG am 1. Oktober im Wissensturm der Volkshochschule Linz diskutierten abschließend zum Thema „Zukunft der Arbeit“ (v.l.n.r.): LAbg. Wolfgang Schürer, Roman Obrovski (AMS), LAbg. Ulrike Schwarz, Stadträtin Ingrid Holzhammer, Moderatorin Wiltrud Hackl (ORF), Peter Grininger (Verband der Ausbildungsleiter und Ausbilder OÖ) und LR Josef Ackerl

Zukunftsszenarien des österreichischen Arbeitsmarktes¹

Wir leben in einer Zeit von Umbrüchen und sind daher verunsichert über die Implikationen des Wandels für unsere Arbeitswelt. Warum wir hier zusammen kommen, ist ein Ausdruck der Verunsicherung und des Bestrebens, eine gemeinsame Sichtweise darüber zu entwickeln, wo wir heute stehen und wo wir uns hin bewegen. Ein gemeinsames Verständnis für die zugrunde liegenden Prozesse und deren Dynamik ist wichtig, damit wir einerseits die Möglichkeiten/Chancen, die sich aus dem Wandel ergeben, als Gemeinschaft wahrnehmen können und andererseits die Gefahren sehen, die mit diesen Entwicklungen für den einzelnen Menschen, die Gesellschaft und Wirtschaft als Ganzes verbunden sein können.

Die Entwicklung einer gemeinsamen Sichtweise ist notwendig, damit wir gemeinsam eine Vision entwickeln können, wie wir vorgehen müssen, damit wir die Chancen, die sich aus dem technologischen und wirtschaftlichen Wandel in einer globalisierten Welt ergeben, wahrnehmen können. Sie ist aber auch die Voraussetzung dafür, dass Weichenstellungen vorgenommen werden, die verhindern, dass die Fragmentierung des wirtschaftlichen Produktionsprozesses auch zu einer Fragmentierung der Gesellschaft in Österreich und damit zu einer Verringerung der Solidarität führt.

Unabhängig von den sozio-ökonomischen und gesellschaftspolitischen Weichenstellungen gilt für alle Szenarien, dass es zu einer Alterung der Erwerbsbevölkerung kommt und dass die Einwanderung nach Österreich mittel- bis langfristig anhalten wird.

Die Zuwanderung kann die Alterung aber nicht aufheben, sondern nur abschwächen. Alternde und zunehmend heterogene Arbeitsgesellschaften, was die Zusammensetzung der Arbeitskräfte nach Alter, Geschlecht, Herkunft und ethnisch-kulturellem Hintergrund anbelangt, werfen neue Fragen und Probleme auf. Dabei geht es nicht nur um die Organisation der effizienteren Nutzung der Fähigkeiten älterer Arbeitskräfte, sondern aller Ressourcen. Es wird vor allem auch um die effizientere Organisation der Arbeit gehen, die derzeit in hohem Maße im Haushalt oder im informellen Sektor, darunter auch in der Freiwilli-

genarbeit, erbracht wird. Weiters ist zu erwarten, dass Globalisierung und technischer Fortschritt unsere Gesellschaft prägen werden und dass die postindustrielle Gesellschaft zunehmend von Wissensarbeit geprägt ist.

Im Folgenden werde ich auf einige Aspekte des Wandels eingehen, die einen unterschiedlichen Einfluss auf die Gesellschaft haben können, je nachdem, ob man Laissez-faire-Politik betreibt oder ob man bewusst gestaltend eingreift.

Fragmentierung der Produktion von Gütern und Dienstleistungen

Die Umstellung der Produktionsprozesse von der fordistischen, standardisierten Massenproduktion der Industriegesellschaft zur flexiblen, spezialisierten Fertigung wird mit der verstärkten Internationalisierung, zum Teil auch regionalen Fragmentierung der Produktion von Gütern und zunehmend auch von Dienstleistungen in Verbindung gebracht. Möglich wurde die inhaltliche und räumliche Fragmentierung und Multi-nationalisierung der Produktion entlang einer Wertschöpfungskette nicht nur infolge des technologischen Wandels, sondern vor allem auch infolge der Verringerung der Transportkosten (Öffnung der Märkte in den Mittel- und Osteuropäischen Ländern – MOEL) und der Verbesserung des Bildungsgrades aufstrebender Wirtschaftsregionen, insbesondere Asiens.

Die Entstandardisierung der Produktion ist in Österreich durch die Ostöffnung der Märkte und die Unterzeichnung des Europa-Abkommens seitens Österreichs im Jahr 1991² sowie die spätere EU-Mitgliedschaft beschleunigt worden. Die veränderte Wettbewerbslage der österreichischen Exportindustrie durch die Ostöffnung und die veränderten Rahmenbedingungen für den geschützten halbamtlichen Dienstleistungsbereich (Telecom, Banken und Versicherungen, Post und Bahn) lösten einen massiven Strukturwandel aus, der von einem Anstieg der Arbeitslosigkeit im Hilfs-, Anlern- und Facharbeiterbereich begleitet war. Gleichzeitig eröffneten sich aber Wachstums- und Beschäftigungschancen für Menschen im oberen Qualifikationssegment. Dies war das Resultat der Exportausweitung in Produktionssegmenten am oberen Ende des Qualitätsspektrums der Wertschöpfungskette, das die Arbeitsplatzverluste, die eine Folge der Auslagerung von Produktionen im arbeitsintensiven, standardisierten Massenproduktionsbereich waren, kompensierte. Die Kosten der räumlichen Verlagerung der Produktion und der Transportkosten für (re-)importierte Halb- und Fertigwaren, die in Österreich weiterverarbeitet und vermarktet werden, werden

durch die geringeren Produktionskosten in den MOEL mehr als kompensiert. Insgesamt konnten die Preise für die Güter unter Beibehaltung der Qualität gesenkt werden, was eine Nachfragesteigerung und damit die Ausweitung der österreichischen Marktanteile auf internationalen Märkten erlaubte. In der Folge stieg das Wirtschaftswachstum vor allem über den Produktivitätsanstieg und weniger über den Beschäftigungsanstieg, zumindest bis 2005. Die Beschäftigungsintensität der Exporte verringerte sich, wenn man den steigenden Importanteil von ausgelagerten Vorprodukten berücksichtigt.

Die Handelsliberalisierung erlaubte somit eine größere regionale Spezialisierung der Produktion, sowohl in Österreich als auch im Ausland. In diesem Zusammenhang wird auch von einer regionalen Fragmentierung der Produktion gesprochen, da es für ein Land meist nicht mehr möglich ist, einen Überblick über das Produktionsspektrum und die Rolle der heimischen Produktion in einem internationalen Zusammenhang zu erlangen.

Diese industrielle Umstrukturierung der 1990er und frühen 2000er Jahre kannte Gewinner und Verlierer. Arbeitskräfte mit überdurchschnittlichen Qualifikationen, die in Bereichen arbeiten, in denen hoch entwickelte Technologien zum Einsatz kommen, waren die Nutznießer dieser Entwicklung. Zu den Verlierern gehören vor allem Arbeitskräfte in den oben genannten Bereichen, also im wesentlichen Personen mit einfachen Qualifikationen und FacharbeiterInnen in arbeitsintensiven Produktionsbereichen, in denen eine mittlere Produktionstechnologie zum Einsatz kommt. (Biffi 2003)

Die Spezialisierung der Arbeit geht in Österreich Hand in Hand mit einer Erosion des Organisationsgrades der Arbeiterschaft in der Privatwirtschaft (bisher nicht des öffentlichen Sektors), einer Entstandardisierung der Beschäftigungsformen, der Arbeitszeit, der Entlohnungssysteme, und der mikroökonomischen Arbeitsorganisation, etwa der Verringerung der vertikalen Hierarchien und Kontrollsysteme zugunsten einer Ausweitung von Teamarbeit und damit horizontaler Kontrollsysteme. (Biffi 1994:8-12)

Implikationen für die Bildungs- und Lohnpolitik

Die Fragmentierung bzw. Spezialisierung der Produktion hat nicht nur Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation und ihre institutionellen Rahmenbedingungen, sondern auch auf die Bildungssysteme. Insbesondere Bildungssysteme mit einer starken Berufs-

ausrichtung wie in Österreich stehen vor einer schier unüberwindlichen Herausforderung, das Wissen zu vermitteln, das am Arbeitsmarkt gebraucht wird. Berufsorientierte Bildungssysteme sind eher für den auf Imitation ausgerichteten Aufholprozess einer Industriegesellschaft geeignet; sie stoßen an ihre Grenzen, wenn sich ein Land der technologischen Grenze annähert. In dieser Situation wird einerseits eine universitäre Ausbildung immer wichtiger, andererseits ein Weiterbildungssystem, das eine laufende Adaptierung des Wissens erleichtert sowie Berufsswitching möglich macht (System des Lebensbegleitenden Lernens, Biffi & Lassnigg 2007).

Die zunehmende Öffnung der Märkte und der damit verbundene stärkere Wettbewerb hat u.a. zur Folge, dass Löhne immer mehr von der Arbeitsproduktivität bestimmt werden und kaum mehr ein Spielraum für die Gewährung eines 'Familienlohns' bleibt. In der Folge treten Frauen zunehmend ins Erwerbsleben, einerseits um das Familieneinkommen zu stabilisieren, andererseits aber auch, um sich beruflich zu entfalten.

Entstandardisierung der Familienstrukturen

Ein Wesensmerkmal des derzeitigen Wandels ist nicht nur eine größere Flexibilität in den Arbeitsformen und ihren Organisationsstrukturen, sondern auch eine Flexibilisierung der zwischenmenschlichen Beziehungen (Lebensphasenpartnerschaften).

Ob es einen Zusammenhang zwischen der Flexibilisierung der Arbeits- und Bildungslandschaft und der Diversifizierung der Lebensformen gibt, ist eine offene Frage. Fest steht, dass langfristig stabile Partnerschaften seltener werden und alternative Lebensformen an Bedeutung gewinnen. Hierfür wird der Wertewandel (Individualisierung, Suche nach Selbstverwirklichung) ebenso verantwortlich gemacht wie neue soziale Bewegungen, wie Umweltbewegung, Frauenbewegung, Schwulenbewegung etc.

Die zunehmende Flexibilisierung aller Lebensbereiche legt nahe, dass neue Organisationsformen zu entwickeln sind, die eine soziale Absicherung in allen Umbruchphasen sicherstellen. Für viele stellt die Flexibilisierung eine Befreiung von Fesseln und eine Chance der Selbstfindung und -entfaltung dar. Damit dieses Gefühl zu einer Realität für alle in allen Lebensphasen werden kann, sind die derzeitigen institutionellen Rahmenbedingungen nach ihren Wirkungsweisen auf die verschiedenen Personengruppen in den diversen Lebensphasen zu durchforsten – etwa auf Jugendliche, AlleinerzieherInnen, MigrantInnen, Behinderte...

Zukunftsszenarien: Implikationen der europäischen Wohlfahrtsmodelle

Die Zukunft ist aus wissenschaftlicher Sicht nicht vorhersehbar. Es lassen sich aber Szenarien entwickeln, die unter bestimmten unterschiedlichen Annahmen mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit andere Verläufe zur Folge haben. Dabei kann man auf die Wirkungsweise gewisser Rahmenbedingungen eingehen, die typisch für die derzeitigen unterschiedlichen Wohlfahrtsmodelle in Europa sind. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, wie und wo sich Österreich im Bereich der wissenschaftlich-technischen Entwicklung positionieren will, in welche Forschungsbereiche verstärkt investiert wird und mit welchen Erwartungen für die Zukunft. In dem Zusammenhang ist der Frage nachzugehen, wer die Macht hat, Zukunftsvorstellungen zu konstruieren und damit Gehör zu finden, d.h. wie diese Entscheidungs- und Positionierungsprozesse ablaufen und ob die gesamte Gesellschaft in einen Diskurs eingebunden wird.

Von den Antworten auf diese Fragen wird es abhängen, welche Entwicklung Österreich im technologischen Bereich nehmen wird. Dabei ist es wichtig zu wissen, welche Rolle Österreich in einem europäischen Hochschul- und Forschungsraum spielen und wie es sich in dem Zusammenhang einbinden will (Universitätszugang, Schwerpunktsetzung in der Forschung, Spezialisierung einzelner Hochschulen auf gewisse postgraduale Studienschwerpunkte).

Von den Weichenstellungen zur Aktivierung der eigenen Ressourcen wird es abhängen, ob wir ausreichend Qualifikationen im oberen Skill-Segment haben oder ob wir Knappheiten erzeugen, die im Wesentlichen nur über Zuwanderung abgedeckt werden können. Das wieder dokumentiert den engen Zusammenhang zwischen der Migrationspolitik und der Gesellschaftspolitik, die wiederum vor allem die Aufteilung der Arbeit auf Markt, Haushalt und informellen Sektor betrifft, und damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die letzte Frage ist eine Grundsatzfrage, die an die Wurzel der gesellschaftlichen Organisation Österreichs geht. Sollten wir nicht in der Lage sein, die Tätigkeiten, die derzeit im Haushalt und im informellen Sektor, häufig auch im illegalen Bereich (Pflege, Haushaltshilfe, Reinigung etc.) erbracht werden, stärker über den legalen Erwerbsarbeitsmarkt zu organisieren, dann ist zu erwarten, dass unser derzeitiger geringer Grad der Urbanisierung, d.h. der hohe Grad an Lebensqualität im ländlichen Raum, längerfristig schwer aufrecht zu erhalten ist.

Marktkräfte tragen dazu bei, dass gut qualifizierte Menschen zunehmend in Agglomerationszentren abwandern, um eine eigenständige berufliche Karriere erzielen zu können, ohne gleichzeitig auf Kinder und Familie verzichten zu müssen. (Frankreich, Vereinigtes Königreich, USA)

Die Förderung des Verbleibs verschiedener sozialer Dienste im Haushaltssektor (Kinderbetreuungsgeld, Pflegegeld, Alleinverdienerabsetzbetrag) in Österreich trägt dazu bei, dass sich (vorwiegend) Frauen, unabhängig von ihrer Qualifikation, zumindest vorübergehend in der Haupterwerbsphase, in der die Weichen für den Eintritt in betriebsinterne Karrieren gelegt werden, aus dem Erwerbsleben zurückziehen. Das trägt dazu bei, dass Frauen schwerer eine berufliche Karriere machen können als Männer. Es trägt aber auch zu einer Verknappung von höheren Qualifikationen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt bei. Gleichzeitig werden vergleichsweise wenige Arbeitsplätze für soziale Dienste auf dem Erwerbsarbeitsmarkt geschaffen. Es ist aber der Arbeitsmarkt, der über arbeitsteilige Produktionsweisen und eine effiziente Organisation der Arbeit sowie über Qualifizierung eine Professionalisierung der sozialen Dienste ermöglicht. Infolge der Arbeitsteilung werden Arbeitsplätze auch für einfache Tätigkeiten geschaffen, was einen Ausgleich für die sinkende Nachfrage nach Arbeitskräften mit einfachen Qualifikationen im Sachgüterproduktionsbereich schaffen kann. Insgesamt trägt die Auslagerung der sozialen Dienste aus dem Haushalt nicht nur zu einer Erhöhung der Wohlfahrt und des Wirtschaftswachstums bei, sondern auch zu einer Stabilisierung der Fertilität. (Biffi 2007A) Die Wirkungsweisen sind vielfältig. Eine unter anderen ist die, dass sich Mädchen und Frauen in ihrer Bildungsentscheidung und Berufswahl nicht mehr vorrangig nach den Möglichkeiten der Kombination von Hausarbeit und Beruf orientieren, sondern nach ihren Fähigkeiten und Wünschen der eigenständigen beruflichen Entfaltung.

In jedem Zukunftsszenarium des Arbeitsmarktes ist der Rolle der Frauen, insbesondere der Arbeitsteilung der Geschlechter und der Aufteilung der Arbeit auf Haus- und Erwerbsarbeit, Augenmerk zu schenken. Die europäischen Wohlfahrtsmodelle weisen uns auf mögliche Entwicklungswege hin. In den nordischen Ländern sowie im angelsächsischen Modell (Holland hat Elemente des nordischen und des angelsächsischen Modells) sind soziale Dienste in hohem Maße auf den Markt verlagert, mit der Konsequenz einer hohen Frauenbeschäftigungsquote. Im ersten Fall im Wesentlichen organisiert über den öffentlichen Sektor, im zweiten über den Markt. Jedes Modell hat an-

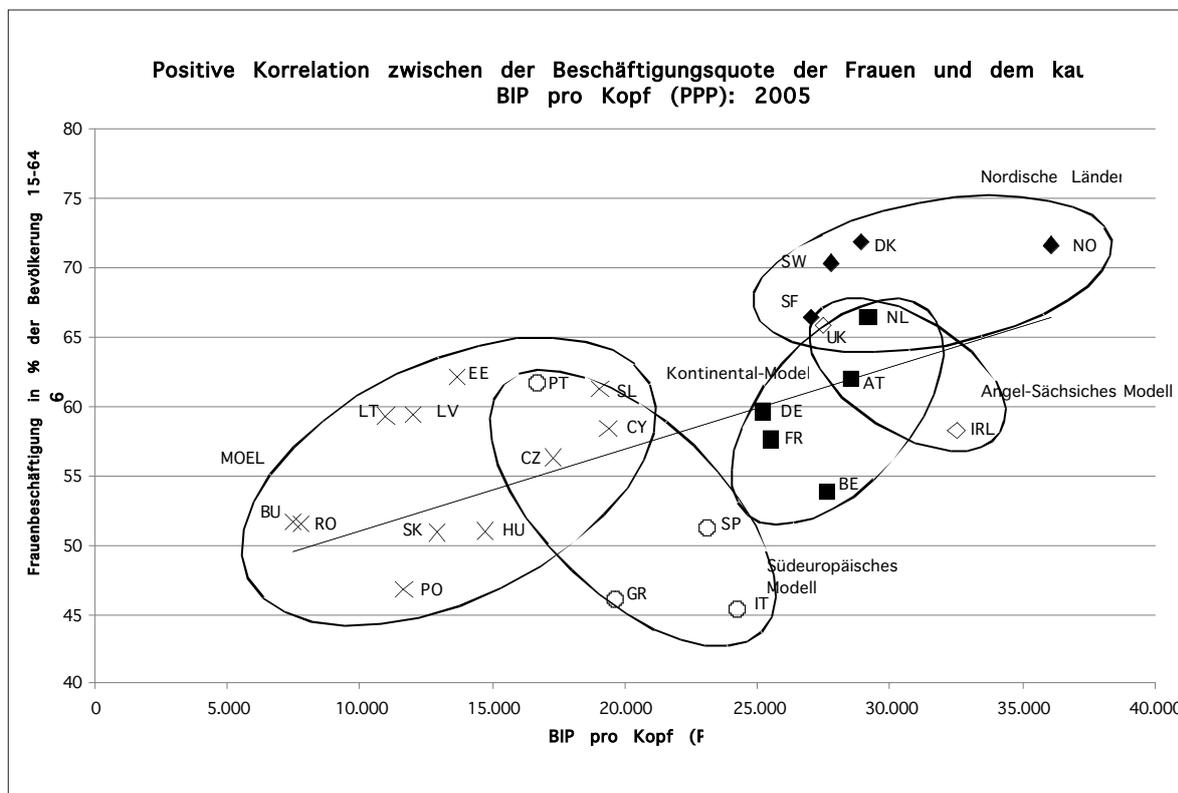
dere steuerliche und institutionelle Rahmenbedingungen, mit Implikationen für die Lohndifferentiale und den Urbanisierungsgrad. Aus der nachstehenden Abbildung ist ersichtlich, dass von der Vermarktung der haushaltsnahen Dienste eine positive Wirkung auf das Wirtschaftswachstum ausgeht.

Es sind aber nur diese Länder, die ausreichend hoch qualifizierte Arbeitskräfte aus ihrem eigenen Reservoir produzieren, sodass der technologische Fortschritt nachhaltig vorangetrieben wird. Sie sind aber auch in der Lage, ausreichend Arbeitsplätze für Menschen mit einfachen Qualifikationen zu schaffen und die Reproduktionsrate der Fertilität zu erzielen. Dies gilt nicht in dem Maße für die kontinentaleuropäischen Länder und noch viel weniger für die südeuropäischen. Sie haben in der Folge einen stärkeren Zuwanderungsdruck bzw. größere Herausforderungen bei der Meisterung der Alterung der Erwerbsbevölkerung.

Die Alterung der Erwerbsbevölkerung, die zunehmende Multikulturalität unserer Gesellschaft sowie die zunehmende grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitskräfte haben Implikationen für unsere Arbeitsmärkte und unsere Wohlfahrt. Österreich steht sowohl im Bereich der Erwachsenenbildung, die eine Voraussetzung für die Erhaltung der Wettbewerbs-

fähigkeit unserer Erwerbsbevölkerung ist, an einer Schwelle, wie bei der Integration von Personen mit Migrationshintergrund. Auch im Bereich der Integration kommt dem Bildungssystem, insbesondere auch dem Erwachsenenbildungssystem, eine besondere Rolle für die Arbeitsmarktentwicklung zu.

Wenn nicht neue Konzepte, insbesondere Systeme der Organisation und Finanzierung (PPP) des lebensbegleitenden Lernens, entwickelt werden – also wenn dem Markt freier Lauf gelassen wird –, kommt es mit hoher Wahrscheinlichkeit zur Präkarisierung des Arbeitsmarktes für ältere Arbeitskräfte. Sie werden ja länger arbeiten müssen, um einen Pensionsanspruch zu erwerben, infolgedessen muss man sich Ausstiegsszenarien aus dem Erwerbsleben überlegen, die mit einer Entschleunigung der Arbeit verbunden sind, d.h. mit einer Verringerung des Arbeitsdrucks und der Arbeitszeit. (Biffi 2007B, Biffi–Isaac 2007) Aber auch MigrantInnen werden ohne zusätzliche Integrationsvorkehrungen zunehmend Gefahr laufen, am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft marginalisiert zu werden, vor allem dann, wenn sie nicht ausreichend Wert auf ein hohes Bildungsniveau legen bzw. die Gesellschaft nicht ausreichend in ihre Aus- und Weiterbildung investiert. (Biffi 2006)



Insbesondere bei Älteren und MigrantInnen wird es zunehmend Mischformen der Beschäftigung geben, nämlich eine Kombination aus selbständiger und unselbständiger Arbeit, häufig ergänzt um Transferleistungen. Österreich wird nämlich unter dem Slogan "Flexicurity" die Sozialsysteme so adaptieren bzw. modernisieren, dass Personen eine finanzielle und soziale Absicherung erhalten, ohne dass der Anreiz zu arbeiten verloren geht.

In der Informations- und Wissensgesellschaft der Zukunft tun sich neue Konfliktpotentiale auf, und zwar zwischen Informations-/Wissensarbeitern und den sonstigen Arbeitern. Die Fragmentierung der Arbeit kann eine Zersplitterung der Gesellschaft zur Folge haben, wie wir sie aus der präindustriellen Gesellschaft kennen. Diesen Entwicklungen gilt es über eine Unterstützung kommunaler Initiativen, die den sozialen Zusammenhalt stärken, entgegenzuwirken. Es wird aber auch unumgänglich sein, ein System der Grund- oder Minimalversorgung aufzubauen, das sicherstellt, dass Personen in bestimmten Lebensphasen ihre soziale Absicherung und damit die Einbindung in die Gesellschaft bewahren können.

*Gudrun Biffi
WIFO*

Anmerkungen

- 1 Schriftliche Fassung des Vortrags beim Symposium „Zukunftsperspektiven Arbeitsmarkt“ am 1. Oktober 2007 in Linz
- 2 Österreich unterzeichnete die Abkommen schon zu

einem Zeitpunkt, als es noch nicht Mitglied der EU war, da es in die sich entwickelnde Freihandelszone zwischen der EU und den ehemaligen Ostblock-Staaten schon von Anfang an eingebunden sein wollte. Genaueres hierzu unter:

<http://dip.bundestag.de/btd/14/048/1404837.pdf>

Literatur

- Biffi, Gudrun (1994), Theorie und Empirie des Arbeitsmarktes am Beispiel Österreich, Springer Verlag, Wien/New York.
- Biffi, Gudrun (2003), The role of migrants in the production of tradeables and non-tradeables. The case of Austria, WIFO-Working Papers Nr. 194.
- Biffi, Gudrun (2006), Bevölkerungsentwicklung und Migration, Teilstudie 6, und Alternde Dienstleistungsgesellschaft, Teilstudie 16, in: Karl Aiginger, Gunther Tichy, Ewald Walterskirchen (Projektleitung und Koordination), WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation, WIFO-Gutachtenserie, Wien.
- Biffi, Gudrun (2007A), The Employment of Women in the European Union, WIFO-Working Papers Nr. 297.
- Biffi, Gudrun (2007B), Age management – A coping strategy for employers: The case of the automotive industry, in 'Impact of Ageing – A common challenge of Europe and Asia', Hrsg. S. Linhart & K. Hirokawa, LIT Publishing international.
- Biffi, Gudrun & Joe Isaac (2007), The Challenge of Ensuring a Healthy Workforce in an Ageing Society. Austria and Australia in Comparison, Austrian Economic Quarterly Nr. 3/2007: 144-157.
- Biffi, Gudrun & Lorenz Lassnigg (2007), Weiterbildung und Lebensbegleitendes Lernen – Vergleichende Analysen und Strategievorschläge für Österreich, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft, AK Wien.

Welche Sicherheit braucht die Flexibilität?¹

Um diese Frage beantworten zu können, bedarf es zunächst der Verständigung darüber, was mit „Flexibilität“ gemeint ist und warum Sicherheit dabei überhaupt zum Problem wird. Dies werde ich in meinen beiden ersten Argumentationsschritten angehen. Ich möchte zeigen, dass sich Flexibilität und Sicherheit in der heutigen Gesellschaft in einem Spannungs-, wenn nicht sogar Widerspruchsverhältnis zu einander befinden, das für die Individuen pathologische Folgen haben kann. Wie die Spannungs- und Konfliktlinien verlaufen und wo Sicherungsbedarf besteht, werde ich dann anhand der Flexibilisierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen erläutern. Zum Schluss präsentiere ich einige Gedanken zum neuen politi-

schen Kunst- und Schlagwort „Flexicurity“. Es verspricht ein Konzept, das „Flexibility“ und „Security“, Flexibilität und Sicherheit, miteinander verbindet – oder doch nur die Quadratur des Kreises?

Der Bedeutungswandel von „Flexibilität“

Der Begriff „Flexibilität“ geht auf das lateinische „flexibilis“, „biegsam“, zurück. Biegsamkeit hat ihr natürliches Vorbild im Schilfrohr, im Zweig, im jungen Baum, die, dem Wind ausgesetzt, ihm nachgeben, um anschließend, wenn sich der Sturm gelegt hat, wieder in die alte Position zurückzukehren. Flexibilität in diesem Ursprungssinn schließt also Standfestigkeit ein – allerdings nicht in der Erstarrung, sondern durch Formwandlung und Veränderung hindurch. So planen etwa auch Bauingenieure bei Brücken und Hochhäusern Schwankungsspielräume ein, um die Strukturen zu sichern.

Wenn heute von Flexibilität die Rede ist, wird die Standfestigkeit, die Fähigkeit zur Rückkehr in den Ursprungszustand und darüber zur Kontinuität des Wachstums, kaum noch mitgedacht. Was zählt, ist allein die Wandelbarkeit, die Fähigkeit zur Veränderung durch Anpassung. Genauer: die Fähigkeit zur Anpassung an Märkte und ökonomische Vorgaben. Sie wird den Menschen heute allenthalben abgefordert, zuvorderst in der Arbeit:

- als Bereitschaft zur räumlichen Mobilität, wenn das Unternehmen es fordert;
- als Bereitschaft zu wechselnden Arbeitszeiten entsprechend schwankender Nachfrage und Konjunktur;
- als Bereitschaft zum Einkommensverzicht in der Hoffnung auf Arbeitsplatzsicherheit;
- als Bereitschaft zu „lebenslangem Lernen“ – nicht, weil der Erwerb von Wissen das menschliche Leben bereichert, sondern weil Wissen „Human-kapital“ bedeutet, das wie alles Kapital dem Risiko des Wertverfalls ausgesetzt ist.

Zusammen mit dem Begriff „Flexibilität“ und diesen ergänzend hat heute ein weiterer Begriff Konjunktur, jener der „Eigenverantwortung“. Tatsächlich gehört er zum Kern des neuen Flexibilitätsverständnisses, so wie die Standfestigkeit den Kern des alten Flexibilitäts-gedankens ausmachte. Flexibel zu sein gilt als eine Eigen-schaft, für die die einzelnen Menschen selbst verant-wortlich sind. Unflexibel sein bedeutet deshalb einen persönlichen Makel. Mehr noch, es ist ein Makel, der mittlerweile umstandslos als sanktionswürdig betrach-tet wird. Das zeigt sich in Deutschland beispielhaft in der Gesetzgebung zur Flexibilisierung des Arbeits-markts, den so genannten „Hartz“-Gesetzen. Als förde-rungswürdig gilt nur, wer sich fordern lässt – sprich, wer bereit ist, die eigenen Ansprüche an die Arbeit zurückzustellen, jede angebotene Arbeit anzunehmen, kurz: wer bis zur Selbstverleugnung „flexibel“ ist.

Der Aufstieg und die Prominenz des Begriffspaars Fle-xibilität und Eigenverantwortung im herrschenden Sprachgebrauch zeigen grundlegende Veränderungen in unserer Gesellschaft an. Die Normen der Flexibilität und Eigenverantwortung ersetzen oder relativieren andere Normen wie die der Loyalität, Verlässlichkeit und Solidarität, aber auch die der Pflichterfüllung, der Unterordnung und des Gehorsams. In dieser Verschie-bung der Anforderungen an menschliches Verhalten treffen zwei Entwicklungen aufeinander.

Zum einen befinden sich Arbeitsorganisationen und Beschäftigungsverhältnisse in einem rapiden Wandel.

Loyalität, Pflichterfüllung und Gehorsam gehören einer Unternehmenskultur an, die auf strikt hierarchi-schen Strukturen mit klar verteilten Kompetenzen von Anweisung und Ausführung beruht, die aber im Gegenzug zu Loyalität und Pflichterfüllung auch Auf-stiegswege und Beschäftigungssicherheit verspricht. Der öffentliche Dienst alten Stils, aber auch Großun-ternehmen der Industrie wie Siemens, Daimler und VW, repräsentierten in Deutschland diesen Unterneh-menstypus noch bis in die späten 1980er Jahre. Er ist seither im Schwinden begriffen.

Verschiedene Faktoren haben dazu beigetragen, von denen ich nur einige, mir besonders wichtig erschei-nende, nennen kann:

- die Liberalisierung der internationalen Finanz-märkte und in deren Gefolge das zunehmende Ge-wicht der Anlegerinteressen bei der Unterneh-mensführung – das treibt die Gewinnerwartungen in neue Höhen;
- eine veränderte internationale Arbeitsteilung, in der immer mehr Länder Produktionskompetenzen aufweisen, die den Vorsprung der bislang höchst-entwickelten Länder in Frage stellen;
- Konsumenten, die mit steigendem Wohlstand auch differenzierter in ihren Ansprüchen werden, die mit neuen Produkten und Produktvarianten, in immer kürzeren Abständen auf den Markt gewor-fen, umworben werden;
- schließlich die neuen Informationstechnologien, die es erst ermöglichen, solche Produkte in großer Variationsbreite und in immer kürzeren Produkti-onszyklen herzustellen und anzubieten.

All diese und eine Reihe anderer Faktoren haben die Forderung nach Flexibilität auf die Tagesordnung ge-setzt: nach Anpassungsfähigkeit von Organisationen und Menschen an sich rasch ändernde Marktbedin-gungen, aber auch an ebenso rasch wechselnde stra-tegische Vorgaben von Unternehmensvorständen. Flachere Hierarchien sind nun gefragt, projekt- und prozessorientiertes Handeln in Kundennähe, ausge-richtet an den „Benchmarks“ einer realen externen oder simulierten internen Konkurrenz. Statt Pflichter-füllung und Arbeit nach Anweisung werden zuneh-mend Eigeninitiative und Mitdenken gefordert. Un-terordnung und Fremdbestimmung verschwinden damit jedoch nicht. Die Kontrolle nimmt vielmehr neue, indirekte Formen an, wird mit Hilfe von Zielvor-gaben und Leistungsvereinbarungen ausgeübt. Ar-beitsplatzsicherheit ist nicht mehr selbstverständlich, sondern hängt in einem erheblichen Maße von der Bewertung der Unternehmen an den Aktienmärkten

ab und dem Appetit von Investoren, sich in das Unternehmen einzukaufen oder es gar zu übernehmen.

Die zweite Entwicklung, die es beim Aufstieg des Begriffspaars Flexibilität und Eigenverantwortung zu berücksichtigen gilt, wird von Soziologen als „*Individualisierung*“ bezeichnet. Genauer gesagt handelt es sich um einen neuerlichen Schub der Individualisierung, denn die Herausbildung von Individualität war ein Merkmal der Moderne von Anfang an. Gemeint ist mit dem neuerlichen Schub der Individualisierung, dass sich mit wachsendem Wohlstand, erweiterter sozialstaatlicher Absicherung gegen Grundrisiken und zunehmender Bildungsbeteiligung nach dem Zweiten Weltkrieg die Handlungsspielräume für die Einzelnen erweiterten. Der Einfluss von Konventionen und sozialer Kontrolle ging dagegen zurück. Mehr denn je wurde die Gestaltung der eigenen Biographie damit zu einer Lebensaufgabe, die ausschließlich in der Verantwortung der Individuen zu liegen scheint. Die Chancen und Risiken bleiben dabei allerdings nach wie vor sozialstrukturell ungleich verteilt. Aber sie werden nun kaum noch als Klassenschicksal wahrgenommen.

Die Aussicht, das Leben in die eigenen Hände nehmen zu können, kann befreiend wirken. Eigene Ansprüche an die Arbeit nehmen zu, ebenso wächst der Wunsch, ein erfülltes Leben neben und jenseits der Erwerbsarbeit selbst zu gestalten. Die Idee der „Flexibilität“ kann in diesem Zusammenhang durchaus attraktiv sein. Berufliche Verantwortung zu übernehmen statt in erster Linie Anweisungen auszuführen; Arbeitszeit, Familienzeit und Freizeit je nach Bedarf einteilen zu können – wer wollte das nicht? Das Spannungsverhältnis in der Flexibilität heute ist ohne diese Seite der Anziehungskraft, die sie – unter bestimmten Voraussetzungen – auf die Lohnabhängigen ausübt, nicht zu verstehen.

Die Kehrseite allerdings ist der Zwang, den eigenen biographischen Entwurf auch dann verantworten zu müssen, wenn die Kontrolle über seine Verwirklichung fehlt oder entgleitet. Gerade hier zeigen sich das Grundproblem und der Grundkonflikt der marktgetriebenen Flexibilisierung von heute: Sie fordert den Menschen immer mehr zu eigener Initiative heraus. Zugleich aber wächst die Unsicherheit und unterminiert damit die Erwartung, das eigene Leben „in den Griff zu bekommen“, es bestimmen und gestalten zu können. In einer Umfrage vom Oktober letzten Jahres gaben 63 Prozent der Befragten in Deutschland an, ihnen machten die gegenwärtigen gesellschaftlichen Veränderungen Angst (Friedrich-Ebert-Stiftung 2006).

Widersprüche und Pathologien der Flexibilität

Die Fähigkeit, flexibel zu sein, ist überaus voraussetzungsvoll. Fehlen die notwendigen Voraussetzungen, kann der Zwang zur Flexibilität pathologische Folgen zeitigen. Mit solchen pathologischen Seiten setzt sich die zeitdiagnostische Studie des französischen Soziologen Alain Ehrenberg auseinander. Im Deutschen lautet der Titel seines Buchs „Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart“. Wie im Untertitel angezeigt, interessieren ihn die rasche Ausbreitung von Depressionen, die gelegentlich bereits als eine neue Volkskrankheit bezeichnet werden, sowie der gegen sie eingesetzten Medikamente, aber auch die Veränderungen des Krankheitsbilds.

„*Das erschöpfte Selbst*“, so seine These, leidet nicht so sehr an inneren Konflikten um das Verbotene und das Erlaubte. Es scheitert vielmehr an der Anforderung, ein Leben zu führen und zu verantworten, in dem alles möglich sein soll. „Das ideale Individuum“, heißt es bei Ehrenberg, „wird nicht mehr an seiner Gefügigkeit gemessen, sondern an seiner Initiative. Hier liegt eine der entscheidenden Veränderungen unserer Lebensweise“. Und wenig später schreibt er: „Die Depression ist eher eine Krankheit der Unzulänglichkeit als ein schuldhaftes Fehlverhalten, sie gehört mehr ins Reich der Dysfunktion als in das des Gesetzes: Der Depressive ist ein Mensch mit einem Defekt“ (Ehrenberg 2004, S. 9). Das erschöpfte Selbst ist das überforderte Selbst, das „die Aufgabe, *alles zu wählen* und *alles zu entscheiden*, auf sich nehmen muss“ (ebenda, S. 222). Dem bleibt nur hinzuzufügen, dass mit jeder Wahl auch das Risiko verbunden ist, die falsche zu treffen. Denn der Möglichkeitsraum, so diffus er erscheinen mag, ist kein Raum der Beliebigkeiten. Die Misserfolge der Initiative müssen genauso verantwortet werden, wie die Erfolge zählen. Dies gilt gerade in der flexiblen Arbeitswelt, in der der Möglichkeitsraum durch finanzielle Kennziffern abgesteckt wird.

Um noch einmal Ehrenberg zu zitieren: „Das Bild des idealen Arbeiters ist nicht mehr das des Maschinenmenschen für repetitive Arbeit, sondern der flexible Unternehmer. Der Ingenieur Frederick Winslow Taylor wollte Anfang des 20. Jahrhunderts einen ‚zahmen und ordentlichen Bullen-Menschen‘ schaffen, die heutigen Ingenieure für menschliche Beziehungen zielen dagegen auf Autonomie. Es geht weniger darum, den Körper zu unterwerfen, als vielmehr die Affekte und die geistigen Fähigkeiten der Beschäftigten zu mobilisieren. Mit den Anforderungen wandeln sich die Probleme: Seit Mitte der 1980er Jahre verzeichnen Arbeitsmedizin und Unternehmensforschung

die neue Bedeutung von Angst, psychosomatischen Störungen und Depressionen. Das Unternehmen ist das Vorzimmer der nervösen Depression geworden" (Ehrenberg 2004, S. 221). Auch für Deutschland ist belegt, dass die Arbeitsbelastungen zugenommen haben. Psychosomatische Störungen gehören mittlerweile zu den häufigsten Ursachen bei Krankmeldungen. Insbesondere in den Gesundheitsberufen und der öffentlichen Verwaltung breiten sie sich aus. Der von Arbeitsplatzunsicherheit ausgehende Stress steht dem in der Arbeitslosigkeit in nichts nach.

Flexibilität, so lässt sich als Zwischenfazit festhalten, setzt Standfestigkeit im Wandel, Identität und Persönlichkeit voraus; Eigenverantwortung erfordert die Fähigkeit zur Kontrolle und Gestaltung der Umwelt und des eigenen Lebens. Beides wird durch die marktgetriebene Flexibilisierung gefordert, aber zugleich immer wieder in Frage gestellt und durchkreuzt. In den äußeren und inneren Konflikten, die daraus erwachsen, drohen viele Menschen beschädigt, wenn nicht gar zerrieben zu werden. (...)

Flexibilisierungen der Arbeit

Um die Konfliktlinien und Sicherungsbedarfe in der Flexibilisierung genauer erkennen zu können, ist es hilfreich, zwischen zwei verschiedenen strategischen Flexibilisierungsoptionen der Unternehmen beim Umgang mit Beschäftigten zu unterscheiden: zwischen „externer“ und „interner“ Flexibilisierung. „Externe“ Flexibilisierung bedeutet, dass Unternehmen je nach Bedarf Arbeitskräfte entlassen oder neue einstellen. „Interne“ Flexibilisierung hingegen meint, dass die Unternehmen eine gegebene Belegschaft flexibel einsetzen und entlohnen. Beide Flexibilisierungsoptionen können selbstverständlich auch kombiniert genutzt werden – und werden es in der Tat.

Befristung und Zeitarbeit (auch Leiharbeit genannt) sind in Deutschland typische Beschäftigungsverhältnisse im Dienste *externer Flexibilisierung*. Sie erlauben es den Unternehmen, Arbeitskräfte einer ausgedehnten Probezeit zu unterziehen oder auch ohne kostspielige Abfindungen und Rechtshandel bei Auftragsrückgängen oder Umstrukturierungsmaßnahmen wieder los zu werden. Für die Beschäftigten haben sie problematische Folgen für die eigene Lebensplanung, unter Umständen aber auch – und das gilt in jedem Fall für die Zeitarbeiter – für die Arbeitsbeziehungen.

Bei der Zeitarbeit ist nicht nur die Beschäftigungsunsicherheit der kritische Punkt. So, wie sie zumindest in Deutschland geregelt und organisiert ist, enthält sie einen krassen Widerspruch, der in Interviews von

Zeitarbeitern auch mit Empörung thematisiert wird. Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter entsprechen dem propagierten Ideal des „flexiblen Menschen“ im neuen Kapitalismus geradezu passgenau, sicherlich nicht weniger als Unternehmer und Manager. Denn nicht nur Anpassungsbereitschaft, sondern auch die Fähigkeit zur Anpassung wird ihnen in besonders hohem Maße abverlangt. Von ihrer Verleihfirma an wechselnde Entleihbetriebe vermietet, müssen sie dort in kürzester Zeit einsatzbereit sein, immer wieder mit neuen Arbeitskollegen und Arbeitssituationen zurecht kommen. Aber nicht als Heroen der Flexibilität werden sie behandelt, sondern als Arbeitskräfte zweiter Klasse: weit schlechter bezahlt als die Stammebelegschaften der Entleihbetriebe, durch eigene Arbeitskleidung bereits als nicht zugehörig gekennzeichnet, ohne Interessenvertretung am Arbeitsplatz, bis zur letzten Minute in Unsicherheit gehalten, ob vielleicht doch noch die Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis möglich ist oder nicht (Noller et al. 2004). Externe Flexibilisierung ist hier mit offener Diskriminierung verbunden, der Verweigerung betrieblicher und gesellschaftlicher Anerkennung.

Dies gilt nicht in gleichem Maße für Befristung. In jedem Fall aber wirft externe Flexibilisierung das Problem der erwerbsbiographischen Diskontinuität auf. Da die sozialen Sicherungssysteme in Deutschland weitgehend beitragsfinanziert sind und sich in ihren Leistungen an der Dauer der Erwerbsbeteiligung und der Höhe des Einkommens ausrichten, strahlt Unsicherheit in der Beschäftigung auf die gesamte Biographie aus. Das gilt auch für die „neuen Selbständigen“, d.h. die Selbständigen ohne weitere Angestellte, die fehlende betriebliche Absicherung durch soziale Vernetzung auszugleichen suchen (Betzelt und Gottschall 2005).

Externe Flexibilisierung hat allerdings auch einen Preis für die Unternehmen. Denn der Austausch von Beschäftigten zieht Kosten für die Suche nach neuen Arbeitskräften und deren Einarbeitung nach sich, vor allem, wenn sie qualifiziert sein sollen. Zeitarbeitsfirmen können hier eine Vermittlerrolle übernehmen, aber nicht jede Position kann mit Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitern besetzt werden. Sobald Unternehmen auf die Eigenständigkeit, Motivation und das Erfahrungswissen ihrer Beschäftigten angewiesen sind, stößt externe Flexibilisierung an ihre Grenzen.

Aus diesem Grund überwiegen in Deutschland, stärker als in den USA, Strategien der *internen* Flexibilisierung – oft allerdings ergänzt durch externe Flexibilisierung, eine disponible Randbelegschaft. Strategien

der internen Flexibilisierung verfolgen gerade Unternehmen, die sich am Weltmarkt behaupten wollen. Nicht die Änderung der Zahl der Beschäftigten steht im Vordergrund, wie bei der externen Flexibilisierung, sondern die Änderung der Qualität des Arbeitseinsatzes und der Formen von Entlohnung und Kontrolle der „Stammebelegschaft“ sind ihre wichtigsten Instrumente. Interne Flexibilisierung entschärft somit zumindest für die unbefristet Beschäftigten das Problem der erwerbsbiographischen Diskontinuität, setzt es allerdings nicht außer Kraft (...). Haben deshalb aber auch Unternehmensführungen und Belegschaften bereits ein gemeinsames Interesse an der Verbindung von Flexibilität und Sicherheit, das Anlass geben könnte, optimistisch von einer „win-win“-Situation zu sprechen?

Die Forschungen der letzten Jahre hierzu lassen daran erhebliche Zweifel aufkommen (Flecker 2005). Vor allem zwei Faktoren scheinen eine wesentliche Rolle dabei zu spielen, dass auch Maßnahmen der internen Flexibilisierung zu Lasten der Beschäftigten gehen. Zum einen sind es nicht allein Schwankungen in der Auftragslage oder die Bereitstellung eines differenzierteren Angebots, die den Anstoß für Flexibilisierungsmaßnahmen geben. Vielmehr bilden häufig eine Steigerung der Renditeziele und entsprechende Kostensenkungsvorgaben den Ausgangspunkt (Flecker 2005, S. 78). Zum anderen werden Flexibilitätsanforderungen in vielen Fällen nicht organisatorisch aufgefangen, sondern direkt an die Beschäftigten weitergegeben.

Der österreichische Soziologe und Arbeitsforscher Jörg Flecker unterscheidet in einem instruktiven Aufsatz vier miteinander verbundene Risikobereiche der internen Flexibilisierung für die Beschäftigten (Flecker 2005, S. 86 ff.):

1. *Gesundheitsrisiken*: Offenbar erfüllt sich die Erwartung, dass interne Flexibilisierung mit erweiterten Handlungsspielräumen einhergeht, die wiederum von Stress entlasten, nicht ohne weiteres. Das liegt zum einen daran, dass in der Industrie Flexibilität vielfach durch technologische Änderungen ermöglicht wird und weniger durch eine Anreicherung der Tätigkeiten von Arbeiterinnen und Arbeitern, sodass dort traditionelle Belastungen fortbestehen (Flecker 2005, S. 80 ff.). Zum anderen zeigen sich bei den Beschäftigten mit hohen Anforderungen an Eigeninitiative und Selbstorganisation auch in Deutschland die von Ehrenberg beschriebenen Symptome der Überforderung. Da diesen Anforderungen in der Regel keine entsprechenden Handlungs- und Zeitspielräume gegenüberstehen, sind sie oft mit erhöhtem Arbeitsdruck und verlängerten Arbeitszeiten verbunden, mit Einschränkungen in der Erholungsfähigkeit und Beeinträchtigungen in der Balance zwischen Arbeit und Privatleben (Flecker 2005, S. 87).
2. *Arbeitszeitrisiken*: Sie sind bei der internen Flexibilisierung besonders ausgeprägt, denn Arbeitszeitflexibilisierung ist gewissermaßen ein Kernstück von ihr. Arbeitszeitregelungen werden immer mehr entstandardisiert, von der tariflichen auf die betriebliche Ebene verschoben und im Extremfall individuell ausgehandelt. Das verspricht größere Handlungsspielräume, hat aber die Kehrseite, dass der Schutz einforderbarer Zeitgrenzen immer mehr entfällt. Problematische Folgen hat insbesondere die indirekte Steuerung der Arbeitsbelastung durch Zielvorgaben und Zielvereinbarungen, die sich an Kennziffern und Konkurrenten orientieren, es aber den Beschäftigten überlässt, wie und mit welcher Arbeitsverausgabung sie das Ziel innerhalb der gesetzten Frist erreichen. Sie verschärft die Tendenz zur sprichwörtlichen Selbstaussbeutung, die ja nichts anderes ist als eine kaschierte Ausbeutung durch das Unternehmen, für die aber nun die einzelnen Mitarbeiter vor sich selbst die Verantwortung übernehmen – und übernehmen müssen. Insgesamt gilt, dass sich nach Jahrzehnten der Arbeitszeitverkürzung mittlerweile die Arbeitszeiten wieder ausdehnen.
3. *Einkommensrisiken*: Sie sind eng mit den neuen Formen flexibler Arbeitszeit verbunden. Denn Arbeit nach Bedarf kann Einkommensschwankungen zur Folge haben. Zielvereinbarungen wiederum bedeuten oft Arbeitszeitverlängerung ohne Vergütung von Überstunden (Lehndorff 2005). Vereinbarungen auf Betriebsebene zur Sicherung von Beschäftigung werden häufig von Seiten der Beschäftigten mit Lohninbußen bezahlt – sei es in der Form des Verzichts auf übertarifliche Lohnbestandteile, sei es durch die Verlängerung von Arbeitszeiten, die nicht entgolten werden (Streek und Rehder 2003).
4. *Beschäftigungsrisiken*: Eine Belastung eigener Art stellen die häufigen (und für die Betroffenen oft nicht nachvollziehbaren) Umstrukturierungen in den Unternehmen dar. Die Ausgliederung von Geschäftsbereichen zu eigenen Unternehmen oder der Verkauf von Unternehmenssparten, wenn nicht gar des gesamten Unternehmens, bedeutet für die Beschäftigten, wie die aktuellen Beispiele der Handysparte von Siemens oder Schering wie-

der belegen, in der Regel, dass Arbeitsplätze zur Disposition gestellt werden. Wenn die Deutsche Bank und Siemens ankündigen, dass sie Arbeitsplätze abbauen werden, obwohl sie schwarze Zahlen schreiben, wird vollends deutlich, dass zwischen persönlicher Leistung, Beschäftigungssicherheit und beruflichem Erfolg kein verbindlicher Zusammenhang mehr besteht. Noch immer lehnt, wie eine Studie gezeigt hat, die Mehrheit der Bevölkerung es ab, wenn Arbeitsplätze reduziert werden, um den Shareholder-Value zu bedienen (Köhler et al. 2005). Werden Lohnkürzungen und Entlassungen als ungerechtfertigt empfunden, sinken bei den Beschäftigten Motivation und Kooperationsbereitschaft.

An dieser Stelle lässt sich ein weiteres Zwischenfazit ziehen. Als problematischer Kern der „externen Flexibilisierung“ erweisen sich für die Beschäftigten die Unsicherheit in der Lebensplanung und materiellen Vorsorge, aber auch mangelnde Anerkennung für Flexibilitätsbereitschaft. Die Konflikte der „internen Flexibilisierung“ wiederum kreisen vor allem um fehlende organisatorische Unterstützung und zeitliche Handlungsspielräume, die der geforderten Eigeninitiative und Qualität der Leistung erst den notwendigen Rahmen geben. Bei beiden Aspekten der Flexibilisierung aber geht es immer auch um Interessenunterschiede und Macht: Flexibilität wofür und in wessen Interesse? Wer bestimmt über ihre Formen und Folgen?

„Flexicurity“ – Mogelpackung oder sinnvolles Leitbild?

Abhilfe, nämlich die Verbindung von Flexibilität mit Sicherheit, von „Flexibility“ mit „Security“, verspricht das Kunstwort „Flexicurity“. Es wurde Mitte der 1990er Jahre in den Niederlanden geprägt und Ende der 1990er Jahre in die politische Programmatik der Europäischen Union eingeführt. Worum geht es und was ist davon zu halten?

Als politische Strategie zielt „Flexicurity“ einer prominenten Formulierung zufolge darauf ab, „gleichzeitig und bewusst auf der einen Seite die Flexibilität der Arbeitsmärkte, Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen zu steigern, und auf der anderen Seite die Sicherheit zu stärken – die Beschäftigungssicherheit (employment security) ebenso wie die soziale Sicherheit (social security), insbesondere für die schwachen Gruppen innerhalb und außerhalb des Arbeitsmarkts“ (Wilthagen und Tros, zitiert nach Tangian 2004, S. 12; Übers. M.K.). Diese Formulierung lässt vieles offen, eines aber nicht: „Employment Security“ bedeutet nicht eine Sicherung des Arbeitsplatzes, sondern al-

lenfalls der Beschäftigung trotz Arbeitsplatzwechsel. Und „Social Security“ ist nicht gleichzusetzen mit an den Arbeitsplatz gebundenen Sozialversicherungsansprüchen, sondern mit (einem nicht näher bestimmten Grad) sozialer Absicherung unabhängig von der konkreten Erwerbsposition.

„Flexicurity“ ist, soweit ich sehe, außer in den Niederlanden und Dänemark nirgendwo eine explizite, umfassende politische Strategie im Sinne des hier angeführten Zitats. In vielen Ländern der Europäischen Union gibt es allerdings Elemente einer „Flexicurity“-Politik – ob sie nun so genannt wird oder nicht. Rechtliche Absicherungen der Erwerbsposition und der an sie geknüpften sozialstaatlichen Versorgungsansprüche werden schrittweise zurückgenommen, stattdessen wird eine statusunabhängige Grundsicherung auf bescheidenem Niveau aufgebaut (Blanke und Bleses 2005). Begleitet wird dies von einem neuen Verständnis von Wohlfahrtsstaatlichkeit, das durchaus problematisch ist.

Vom „sorgenden“ Sozialstaat soll der Weg zum „vorsorgenden“ oder „gewährleistenden“ Sozialstaat gehen, wie es in Deutschland heißt. Der prominente dänische Wohlfahrtsstaatstheoretiker Gøsta Esping-Andersen (2002) verwendet den Begriff des „investiven“ Wohlfahrtsstaats. Im Kern geht es jeweils um eine Neubestimmung dessen, was soziale Sicherheit heißen soll. Sie soll nicht mehr in der Absicherung des gesellschaftlichen Status der Menschen bestehen – durch arbeitsrechtliche Sicherungen des Arbeitsplatzes etwa oder sozialrechtlichen Schutz der einmal erreichten Qualifikation und Erwerbsposition, selbst bei Arbeitslosigkeit –, sondern, um es salopp auszudrücken, in der Gewährleistung von Marktgängigkeit:

- Der Staat finanziert unter diesem Blickwinkel Schulen und Universitäten, damit die Schüler und Studenten „Humankapital“ erwerben können;
- Staatsausgaben für Familien und Kinder werden als „soziale Investitionen“ begriffen, denn die Förderung von Lernfähigkeit wird sich am Arbeitsmarkt auszahlen;
- die soziale Grundsicherung, um Armut zu vermeiden, soll die Menschen befähigen, „risikofreudiger“ zu werden.

All dies haben moderne Sozialstaaten immer schon getan – in Bildung und Ausbildung investiert, das Aufziehen von Kindern unterstützt, Sozialhilfe gezahlt. Und immer schon gab es dabei die innere Verbindung zur kapitalistischen Marktwirtschaft, dass der Sozialstaat Vorleistungen erbringt, die der Markt

nicht bereitstellt. Dennoch ist der programmatische Wechsel vom „sorgenden“ zum „gewährleistenden“ Staat keine terminologische Spitzfindigkeit, sondern kündigt eine einschneidende Kursänderung an. Denn bislang haben auf soziale Bürgerrechte gegründete Wohlfahrtsstaaten mindestens zwei widersprüchlichen Anforderungen zu entsprechen versucht: einerseits Menschen auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten und sie andererseits vor völliger Marktabhängigkeit zu schützen. Es ist deshalb mehr als eine bloße Akzentverschiebung, wenn Sozialausgaben vornehmlich als Investitionen betrachtet werden, die sich letztlich im internationalen Wettbewerb zwischen Standorten auszahlen sollen. Für den gewährleistenden Sozialstaat ist der Schutz vor Marktabhängigkeit kein vordringliches Ziel mehr, sondern im Gegenteil steht für ihn die Marktfähigkeit seines „Produkts“ im Vordergrund. Die Menschen sollen zur „Eigenverantwortung“ am Markt befähigt werden – dann aber sollen sie ihre Chance auch gefälligst nutzen. Somit wird wieder der Markt zur letzten Instanz, die über Schicksale entscheidet. Für diejenigen, die scheitern, bleibt in der Logik des „vorsorgenden“ Sozialstaats allenfalls noch eine „Nachsorge“ übrig – die, so steht zu erwarten, nicht üppig ausfällt.

„Flexicurity“ wird zum Etikettenschwindel, wenn sie sich allein an der Anpassungsfähigkeit der Menschen an die marktgetriebene Flexibilisierung orientiert – ohne Gegengewicht eines wirksamen Schutzes vor Marktabhängigkeit, und ohne die marktgetriebene Flexibilisierung selbst gesellschaftlichen Grenzen zu unterwerfen.

Nach allem, was zuvor über die Konfliktlinien und Sicherungsbedarfe von Flexibilisierung gesagt wurde, gibt es wenigstens zwei Mindestanforderungen an „Flexicurity“ aus der Sicht der Beschäftigten: Sie muss trotz Arbeitsplatzwechsel biographische Kontinuität – auch materiell – absichern helfen und sie muss Handlungs- und Kontrollspielräume in der Erwerbsarbeit und an den Übergängen zwischen Erwerbsarbeit, Familienarbeit und arbeitsfreiem Alltag erweitern. Bereits die Erfüllung dieser Mindestanforderungen ist sehr voraussetzungsvoll. Das lässt sich beispielhaft an Dänemark studieren, das als Vorreiter von „Flexicurity“ gilt und diesen Voraussetzungen zumindest eher als andere Länder entspricht (Dingeldey 2005).

Sicherheit bei „externer Flexibilisierung“ würde mindestens erfordern, dass erzwungene Arbeitsplatzwechsel und dazwischen auftretende Perioden der Arbeitslosigkeit in ihren negativen Auswirkungen auf die Biographie „entschärft“ werden. Dies setzt ein hohes Niveau der Lohnersatzleistungen im Fall der

Arbeitslosigkeit gerade bei denjenigen voraus, die finanziell relativ am schlechtesten gestellt sind; weiter ein öffentlich finanziertes und organisiertes System der Kranken- und Alterssicherung, das *unabhängig* von Schwankungen in der Erwerbsbiographie einen dem erreichten gesellschaftlichen Wohlstand angemessenen Schutz gewährleistet; ein Bildungs- und Ausbildungssystem, das diejenigen, die Schwierigkeiten haben, sich neues Wissen anzueignen, besonders fördert; eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die Arbeitslose dabei unterstützt, mit Qualifizierungsmaßnahmen und gezielter Vermittlung rasch wieder Arbeit zu finden, und drohende Abwärtsspiralen im Einkommen und in der Qualität der Arbeit verhindert; nicht zuletzt – was zumeist außer Acht gelassen wird – eine Beschäftigungspolitik, die Arbeitsplätze schafft. Als die deutsche Bundesregierung die Hartz-Gesetze einführte, wurden Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst in erheblichem Umfang abgebaut. Als Dänemark Anfang der 1990er Jahre bei vergleichbaren Arbeitslosenquoten den Arbeitsmarkt weiter liberalisierte, schuf die Regierung gleichzeitig 50.000 neue Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst.

Sicherheit bei „interner Flexibilisierung“ würde verlangen, dass der Arbeitsdruck von den Beschäftigten auf die Organisation zurückverlagert werden kann, personelle und zeitliche Spielräume geschaffen und abgesichert werden. Dies setzt starke und anerkannte Interessenvertretungen der Beschäftigten voraus, aber auch eine Verschiebung der Kräfteverhältnisse auf der betrieblichen ebenso wie der überbetrieblichen Ebene von den „Shareholder“-Interessen, den Interessen der Anleger, zu den „Stakeholder“-Interessen, den Interessen aller, die vom Schicksal der Unternehmen berührt werden.

Ich habe Dänemark nicht angeführt, um es als das perfekte Beispiel von „Flexicurity“ zu propagieren. Dazu ist der Fall zu speziell und möglicherweise selbst noch zu problematisch. Auch in Dänemark nehmen die Arbeitsbelastungen zu. Auch Dänemark bewegt sich auf der europäischen Politiklinie hin zu mehr Marktabhängigkeit. Und schließlich gibt es auch dort eine gefährliche Tendenz zur Abschottung gegen Fremde. Es geht mir um etwas Grundsätzlicheres. Am Vergleich Dänemarks mit anderen Ländern wird immerhin deutlich, dass „Flexicurity“ als Leitbild, nicht als Mogelpackung, am ehesten eine Chance in Ländern hat, die gezielt soziale Ungleichheit gering zu halten suchen. Deutschland ist davon weit entfernt, wie es auch in nahezu jeder der genannten Voraussetzungen von „Flexicurity“ negativ abweicht. Das Gebot, soziale Ungleichheit zu verringern, gilt erst

recht, wenn wir „Flexicurity“ nicht nur an den genannten Mindestanforderungen, sondern an weitergehenden Zielen messen, von denen bislang noch kaum die Rede war, die aber im Zentrum stehen müssten: an den Freiheitsräumen der Menschen, über ihr Leben im Wechsel von Erwerbsarbeit, anderen Tätigkeiten und Muße selbst zu bestimmen.

Vor mehr als dreißig Jahren kam, wenn ich mich recht erinnere, aus Italien die Forderung auf: lieber weniger arbeiten, aber besser – Arbeit für alle! Das klingt heute wie aus einer anderen Welt. Dabei sind die organisatorischen und technischen Möglichkeiten für diese befreiende Art von Flexibilität mittlerweile sehr viel weiter entwickelt als damals. Nichts spricht deshalb dagegen, die Tabuisierung einer gesellschaftlichen Neuverteilung der Arbeit zu durchbrechen und jenes Ziel für eine „Flexicurity der Zukunft“ wieder ins Auge zu fassen.

Abschließend möchte ich den folgenden, empirisch gut gesicherten Punkt unterstreichen: Länder mit einem ausgebauten und ausgleichenden sozialen Sicherungssystem und einer geringen sozialen Ungleichheit, die von der Bevölkerung auch noch als gerecht empfunden wird, sind eher in der Lage, Sicherheit und Flexibilität miteinander zu verbinden als Länder mit ausgeprägter sozialer Ungleichheit. Sie weisen darüber hinaus aber auch eine höhere Lebensqualität und Lebenszufriedenheit sowie ein höheres Gesundheitsniveau und tragfähigere soziale Beziehungen auf (Wilkinson 2004; Böhnke und Kohler 2007). Wer es ernst mit „Flexicurity“ meint, wird sich also für soziale Gleichheit und soziale Gerechtigkeit einsetzen müssen.

Martin Kronauer

Anmerkung

- 1 Schriftliche Fassung des Vortrags, gehalten beim Symposium „Zukunftsperspektiven Arbeitsmarkt“, Linz, 1. Oktober 2007.

Anschrift des Verfassers: Prof. Dr. Martin Kronauer, Fachhochschule für Wirtschaft Berlin, Badensche Straße 50-51, D-10825 Berlin. E-mail: kronauer@fhw-berlin.de

Literatur

Betzelt, Sigrid; Gottschall, Karin (2005): Flexible Bindungen – prekäre Balancen. Ein neues Erwerbsmuster bei hochqualifizierten Alleindienstleistern. In: Kronauer, Martin; Linne Gudrun (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche

- nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, S. 275-294.
- Blanke, Thomas; Bleses, Peter (2005): Flexicurity im Arbeits- und Sozialleistungsrecht. Vom Statsschutz zur allgemeinen Mindestsicherung? In: Kronauer, Martin; Linne Gudrun (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, S. 365-384.
- Böhnke, Petra; Kohler, Ulrich (2007): Determinanten des Glücks: Lebenszufriedenheit in Europa. In: WSI-Mitteilungen, 60. Jg., Heft 7, S. 373-379.
- Dingeldey, Irene (2005): Zehn Jahre aktivierende Arbeitsmarktpolitik in Dänemark. In: WSI-Mitteilungen, 58. Jg., Heft 1, S. 18-24.
- Ebert, Michael; Kühnel, Steffen; Ostner, Ilona (2005): Sicherheit und Flexibilität. Die Akzeptanz flexibler Beschäftigungsverhältnisse und der Wunsch nach neuer Sicherheit bei Männern und Frauen. In: Kronauer, Martin; Linne, Gudrun (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, S. 317-344.
- Ehrenberg, Alain (2004): Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart. Frankfurt am Main, New York.
- Esping-Andersen, Gøsta (2002): Why we need a new welfare state. Oxford, New York.
- Flecker, Jörg (2005): Interne Flexibilisierung – von der Humanisierungsvermutung zum Risikobefund. In: Kronauer, Martin; Linne Gudrun (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, S. 73-93.
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2006): Gesellschaft im Reformprozess. Die Friedrich-Ebert-Stiftung untersucht Reformbereitschaft der Deutschen.
FES_Gesellschaft_im_Reformprozess_komplett.pdf
- Köhler, Christoph; Struck, Olaf; Krause, Alexandra; Sohr, Tatjana; Pfeifer, Christian (2005): Schutzzone Organisation, Risikozone Markt? In: Kronauer, Martin; Linne Gudrun (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, S. 295-316.
- Lehndorff, Steffen (2005): Arbeitszeitregulierung unter Druck. Über die schwierige Suche nach einem neuen Flexibilisierungskompromiss. In: Kronauer, Martin; Linne Gudrun (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, S. 205-220.
- Noller, Peter; Vogel, Berthold; Kronauer, Martin (2004): Zwischen Integration und Ausgrenzung – Erfahrungen mit Leiharbeit und befristeter Beschäftigung. SOFI Berichte. Göttingen.
- Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
- Streek, Wolfgang; Rehder, Britta (2003): Der Flächentarifvertrag: Krise, Stabilität und Wandel. In: Industrielle Beziehungen, 10. Jg., Heft 3, S. 341-362.
- Tangian, A. S. (2004): Liberal and Trade-Unionist Concepts of Flexicurity: Modelling in Application to 16 European Countries. WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Diskussionspapier 131. Düsseldorf.
- Wilkinson, Richard G. (2004): Gesundheit, Hierarchie und soziale Angst. In: Zilian, Georg (Hrsg.): Insider und Outsider. München, Mering, S. 119-143.

Geht die Jugend, geht die Zukunft

Die Abwanderung junger Menschen verstärkt den soziodemographischen Wandel.

Anlässlich einer Tagung der Sektion Jugendsoziologie in Potsdam (1. und 2. März 2007) wurde eine oberösterreichische Studie¹ zum Thema vergebliche Lehrstellensuche bzw. arbeitsplatzrelevante Jugendprobleme im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen² vorgestellt. Zentrale Ergebnisse lösten dabei – im Kontrast zu den deutschen Verhältnissen – Verblüffung aus. Vorerst wurde die hohe Bleibeorientierung der oberösterreichischen, durch die Studie erfassten Jugendlichen³ erstaunt zur Kenntnis genommen. Die geringe Mobilität brachte man mit einem noch sehr geringen Leidensdruck und noch „rosigen“ Verhältnissen in Österreich in Verbindung. Erst in einem zweiten Schritt erkannte man darin auch einen hohen Wert und Chancen. In Deutschland gibt es in den Gebieten der Peripherie Probleme, eine ausreichende Bevölkerungsdichte sicherzustellen. Wenn die Jugend dauerhaft abwandert, beschleunigt sich in diesen Regionen der soziodemographische Wandel. Mit dem Verlust von Personen im reproduktionsfähigen Alter fehlen auch die notwendigen Geburten zur Verjüngung der Gesellschaft. Zusätzlich wird die Infrastruktur (insbesondere für die Jugend, z.B. Jugendzentren) brüchig und Geburten fehlen. In Deutschland zeigen sich vielerorts Frauen und gut ausgebildete Arbeitskräfte als mobiler, was die Geschlechterproportion ungünstig verändert und zum „Brain-Drain“ führt (vgl. Kröhnert 2007).

Vereinfacht lässt sich die Situation in Deutschland auf folgende Kurzformel bringen: Durch die Werthaltungen in der öffentlichen Meinung wurden und werden die Jugendlichen zur Mobilität angehalten und müssten nun – um die Zukunft der peripheren Gebiete zu sichern – wieder zum Bleiben, ja eigentlich zur Rückkehr bewegt werden.

Auch Österreich kennt Peripherien mit ähnlichen Problematiken, wenngleich dabei bei weitem noch nicht das deutsche Ausmaß erreicht wird. Wanderbewegungen spielen sich bei uns in geringeren geographischen Dimensionen ab. Dennoch liegt in einem rechtzeitigen Erkennen des Motivs eine Riesenchance. Insbesondere für die Jugend ist es bedeutsam, die Angst um den Arbeitsplatz und die Problemlage der Grenzregionen nicht in einen Druck zur Mobilität umschlagen zu lassen, denn plakativ formuliert könnte es in

Bezug auf lehrstellensuchende Jugendliche heißen: „Lehrstellen vor Ort = Jugend vor Ort = Zukunft vor Ort“.

Mobilitätsdruck verschleiert Machtverhältnisse

Die gesellschaftlich vorherrschende Meinung leitet uns aber an, im Bereich der Arbeitssuche und Arbeitsleistungen eine zunehmende Flexibilität und Mobilität zu zeigen. Dem wirtschaftlichen Druck und den Problemen in strukturschwachen Gebieten soll damit begegnet werden. In Deutschland gelten ArbeitnehmerInnen, die mit dieser Entwicklung nicht Schritt halten konnten, längst als ModernisierungsverliererInnen, „denen gemeinhin mangelnde Handlungskompetenz zugeschrieben wird“ (Schubarth/Speck 2007). Schubarth und Speck (2007) erkennen in ihrer qualitativen Studie auch, dass für Jugendliche spätestens mit dem Ausscheiden aus der Schule die Frage des Bleibens oder Gehens einen hohen Stellenwert bekommt. Viele wollen entgegen dem gesellschaftlichen Druck in ihrer Region bleiben und wissen die Vorzüge der ländlichen Regionen zu schätzen. In eine ähnliche Richtung denkt Seibert (2007), wenn er z.B. in Berlin-Brandenburg für die Jugendlichen einen hohen Anpassungs- und Abwanderungsdruck sieht, da die vorhandenen Lehrstellen und Arbeitsmöglichkeiten keinesfalls ausreichen.

Die Dynamik und der Handlungszwang der Mobilitäts- und Flexibilisierungskonzepte lassen sich theoretisch mit Begriffen wie „Ideologie“ und „Werte“ fassen. Damit können die verdeckten Konflikte und Machtverhältnisse erhellt werden. Für Harris (vgl. 1968: S 48) stellen Ideologien ein Ordnungsschema für soziale, das Individuum übersteigende Erfahrungen zur Verfügung. „Ideologien beziehen sich auf die sozialen Konflikte, auf Ziele konkurrierender Gruppen“ (ebd.). Die Kernpunkte einer Weltanschauung werden dabei von den dominierenden bzw. mächtigen Gruppen bestimmt. Die veranschlagten Grundsätze sollen dabei das Handeln der Individuen in einer Art und Weise anleiten, mit der bestehende Zwangsverhältnisse verschleiert werden können. Werte sind gleichfalls zentrale Organisationsprinzipien einer Gesellschaft. Je verbindlicher sie für die einzelnen Mitglieder sind, je integrierter und kongruenter die Werte in einem Gesamtsystem zusammengefasst sind, desto konfliktfreier ist die Gesellschaft (vgl. Fuchs-Heinritz; u.a. 1995: S. 739)

Für unser Thema heißt dies, dass der derzeit sozial vorgegebene und zum Teil gelebte Mobilitätsdruck mit einer ländlichen Regionalentwicklung, die eine

Mindestbevölkerungsdichte und ausreichende Infrastruktur auch für wirtschaftlich schwache Regionen sicherstellen will, nicht vereinbar ist. Der wirtschaftlich und kulturell dynamischere Zentralraum dominiert über die peripheren Räume. Zusätzlich erscheinen die dominanten Gebiete politisch besser organisiert.

Für Oberösterreich lässt sich in diesem Zusammenhang feststellen, dass „besonders die grenznahen Gemeinden des oberen und unteren Mühlviertels und Gemeinden im inneren Salzkammergut und der Pyhrn-Eisenwurzen-Region (...) von Einwohnerverlusten betroffen“ sind (OÖ Landesregierung 2007). Die Grenzregion zu Tschechien steht zusätzlich durch das vorhandene Lohngefälle unter Druck. Der Zentralraum profitiert hingegen durch das Phänomen der „Suburbanisierung“.

Mobilitätsdruck und Bleibeorientierung von Lehrstellensuchenden liegen damit im Spannungsfeld persönlicher Zukunftserwartungen und gesellschaftlicher Gestaltungsziele (auch als Ausdruck von Machtverhältnissen).

Lehrplatzsuche, Ängste und Mobilität

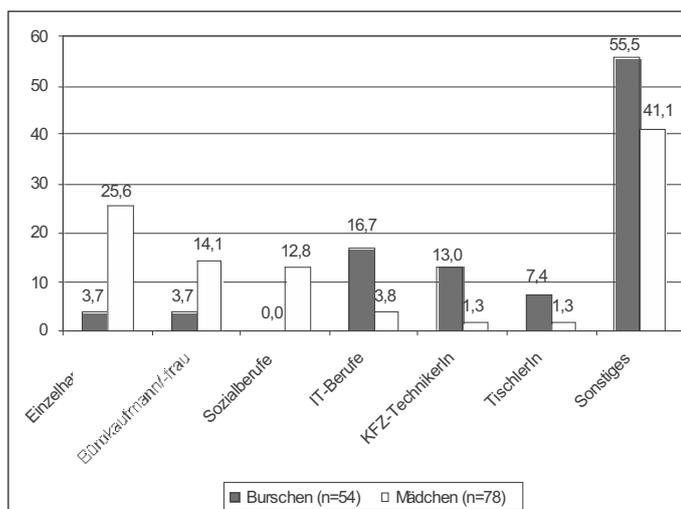
Bereits im Jahr 2003 wurde eine Erhebung unter Lehrplatzsuchenden Jugendlichen durchgeführt, deren Ergebnisse sich in Teilaspekten auf die eingangs aufgeworfenen Gedanken umlegen lassen.⁴

In Oberösterreich sind seit Jahren über 26.000 Lehrlinge beschäftigt.⁵ Gleichfalls relativ konstant zeigt sich ein deutlicher Lehrstellenüberhang.⁶ Trotzdem finden jedes Jahr rund 600 Jugendliche keinen entsprechenden Ausbildungsplatz. Mittels einer schriftlichen Befragung (standardisierter Fragebogen) sollte den Gründen nachgegangen werden. Die Lehrstellensuchenden Jugendlichen waren als „Übergangslösung“ bzw. zur Verbesserung der Vermittelbarkeit in Schulungen des Arbeitsmarktservices integriert. Aus dieser Gruppe wurden mittels bewusster Auswahl (ausreichende RepräsentantInnen aus ländlichen, städtischen sowie Fremdenverkehrsregionen) Klumpenstichproben gezogen. Insgesamt wurden 139 Jugendliche (81 Mädchen, 58 Burschen) befragt. Das Durchschnittsalter lag bei etwa 17 Jahren. Aufgrund des Alters wenig verwunderlich, lebten noch rund 90

Prozent bei ihren Eltern bzw. einem Elternteil. Den schulischen Leistungen zufolge sind die Befragten durchaus als lern- und leistungsschwach einzustufen. Knapp die Hälfte der Jugendlichen hat einen Schulabbruch hinter sich. Das angestrebte Ziel, eine BHS, Berufsschule, Mittlere Fachschule etc. abzuschließen, konnte hier nicht verwirklicht werden. Zusätzlich hat jede/r Jugendliche im Durchschnitt rund 60 schriftliche, 35 telefonische und ein Dutzend mündliche Bewerbungen erfolglos hinter sich gebracht. Enttäuschung, Scheitern und Desillusionierung lassen Zukunftsängste erwarten, obwohl die Jugendlichen noch keine konkreten Erfahrungen des Arbeitslebens haben. Eigentlich sollten sich junge Menschen dem Arbeitsmarkt offen und angstfrei nähern können.

Entgegen der Ansicht, dass die beruflichen Wünsche der Gruppe der erfolglosen Lehrstellensuchenden völlig unrealistisch sind und „aus dem Rahmen fallen“, zeigt sich trotz einer zunehmenden Differenzierung der Berufe eine weiterhin traditionelle und geschlechterstereotypische Ausrichtung der Berufswünsche.⁷ Mädchen bevorzugen unabhängig davon, ob sie bei ihrer Lehrplatzsuche schon erfolgreich waren oder nicht, klassische Frauenberufe, Burschen so genannte Männerberufe. Ein Viertel der befragten arbeitslosen Mädchen gibt als Lieblingsberuf „Einzelhandel“ an. Der Großteil der arbeitslosen Burschen drängt in den IT-Bereich. Beide Sparten zählen zu den am häufigsten gewählten Lehrberufen. Bei mehr als 270 möglichen Lehrberufen ist diese einseitige Konzentration überaus bezeichnend (vgl. Grafik 1).

Grafik 1: Die häufigsten Berufswünsche nach Geschlecht



Burschen zeigen eine höhere berufliche Flexibilität und haben sich eine größere Bandbreite potentiell möglicher Lehrberufe erschlossen. Über 55 Prozent der Burschen – im Gegensatz zu gut 41 Prozent der Mädchen – streben in andere Lehrberufe als die jeweils drei häufigsten. Dennoch, das Festhalten an traditionellen und geschlechtstypischen Berufen und damit gesellschaftlich bewährten Schablonen ist möglicherweise auch Ausdruck von Zukunftsängsten. Jedenfalls zeigt die Erhebung der Erwartungen an den zukünftigen Beruf, dass die Suche keinesfalls angstfrei erfolgt. Der Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz steht bei den Jugendlichen bereits an zweiter Stelle hinter „netten KollegInnen“ (vgl. Grafik 2) – angesichts des Alters der Befragten ein beängstigender Befund!

Dass über 60 Prozent der Jugendlichen einen Job in der Nähe suchen, ist durchaus als „Bleibeorientierung“ interpretierbar. Natürlich ist für Jugendliche dieses Alters ein Wechsel des Wohnortes nur eingeschränkt möglich (Finanzen, Eltern), jedoch wirkt hier – wie sich aus der Analyse der Freizeitaktivitäten ergibt – das soziale Netzwerk der Freundschaften. Für rund 82 Prozent der Jugendlichen ist „mit Freunden zusammen sein“ die zweitliebste Freizeitbeschäftigung – nach „Musik hören“ mit über 92 Prozent. Die

Jugendlichen zeigen sich im Freizeitbereich durchaus mobil (Kino gehen, Disco, Partys, Einkaufsfahrten,...). Trotz vielerorts schlecht ausgebautem öffentlichem Verkehr und fehlendem eigenem Fahrzeug gelingt es ihnen, das Transportproblem für diesen Lebensbereich zu lösen (z.B. Auto der Eltern oder von Freunden). Mobilität steht jedoch deutlich im Kontext freundschaftlicher Beziehungen. Im beruflichen Alltag sind die Burschen und Mädchen hinsichtlich Mobilität dagegen häufig auf sich alleine gestellt.

Was ist zu tun?

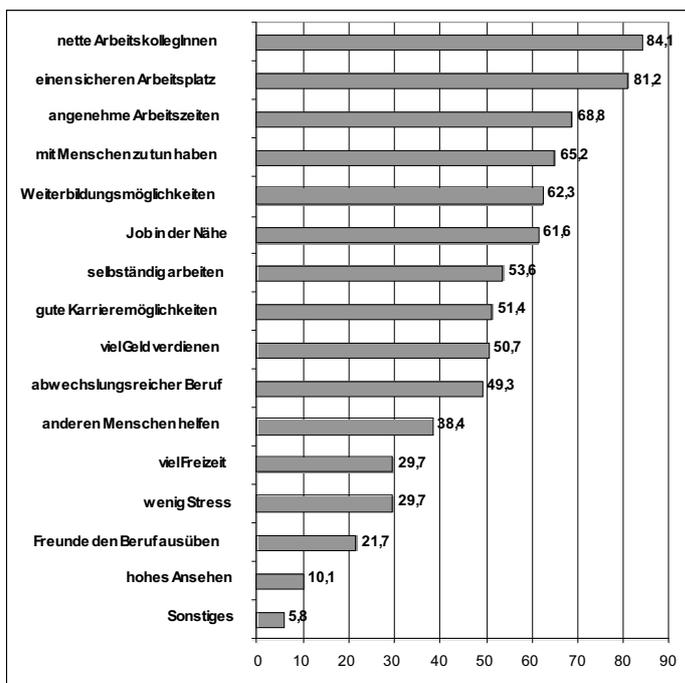
Den AutorInnen ist natürlich bewusst, dass die Forderung, Jugendliche in der Peripherie entsprechend ihren Lehrplatzwünschen unterzubringen, schwer umsetzbar ist. Dennoch: Jeder durch einen fehlenden Lehrplatz abgewanderte Jugendliche ist später nur mit einem ungleich höheren Aufwand wieder zur Rückkehr zu bewegen.

Jedenfalls erscheint es aufgrund der Tagungserfahrungen in Potsdam ein Gebot der Stunde zu sein, das Problem der Lehrstellensuche nicht durch Druck auf die Jugendlichen bzw. deren Mobilitätsbereitschaft zu begegnen, sondern im Gegenteil, Maßnahmen so auszurichten, dass sie die Bleibeorientierung stärken.

Hierfür liefert die Studie eine Reihe von Ansatzpunkten – basierend auf einem wichtigen Grundgedanken: Ein Ursachenbündel braucht vielfältige Maßnahmen! Eine Verschränkung der verschiedenen Politikbereiche (Arbeitsmarkt, Bildungs- und Sozialpolitik) ist unumgänglich.

Konzentrieren sich die Lehrstellenwünsche auf wenige Berufe, so vermittelt dies den Jugendlichen ein Gefühl, in der Region keine geeignete Arbeitsstelle zu finden. Das Aufbrechen dieser traditionellen und geschlechtstypischen Ausrichtung eröffnet die große Bandbreite möglicher Ausbildungen und stärkt gleichzeitig die in einer Region vorhandenen Einzelinitiativen im Bereich neuer Techniken und Medien. Entsprechend der Studie zeigen sich Schnupperlehren bzw. –tage als besonders wichtige Informationsquelle der Jugendlichen (welche von fast 75 Prozent der Jugendlichen auch in Anspruch genommen wurden). Eine entsprechend intensive Zusammenarbeit von Schule, AMS und regionalen Betriebe-

Grafik 2: Erwartungen an den zukünftigen Beruf (n=138; Mehrfachnennungen möglich)



ben mit einer besonderen Ausrichtung auf wenig bekannte Lehrberufe ist dabei notwendig. Ferner müssen die Eltern intensiv eingebunden werden. Immerhin sind für über 60 Prozent der Jugendlichen die Eltern wichtige „Informationsquellen“ bei der Lehrstellensuche. Damit übertragen sich die elterlichen Berufserfahrungen (inklusive deren Ängste und mitunter eingeengte Perspektiven) auf die Jugendlichen.

Insbesondere für lern- und leistungsschwache Jugendliche sollte eine Arbeitsassistent bzw. ein Jobtraining angedacht werden. Dabei geht es nicht darum, Jugendliche zu kontrollieren und in den Arbeitsprozess zu drängen, sondern sie bei der Überwindung von Schwellenängsten (z.B. emotionaler Beistand bei Bewerbungen) zu unterstützen.

Eine Lehrstellenoffensive für strukturschwache Gebiete mit entsprechenden staatlichen Förderungen könnte in mehrfacher Hinsicht positive Wirkungen bringen: Stärkung von Klein- und Mittelbetrieben in strukturschwachen Gebieten, mit den Jugendlichen bleibt auch zusätzliches Geld in der Region, Freizeiteinrichtungen behalten die notwendige Auslastung,...

Eine alternde Gesellschaft kann sich eine Jugend mit Identitätskrisen (welche über die in der Pubertät normale Identitätssuche hinausgeht) und Perspektivlosigkeit nicht leisten. Insbesondere der ländliche Raum bzw. die Peripherien braucht die Dynamik und Kreativität junger Menschen.

Ursula Rami, Andreas Hunger

Ursula Rami ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie, Abteilung für Wirtschaftssoziologie, Johannes Kepler Universität Linz (ursula.rami@jku.at), Andreas Hunger ist freiberuflicher Soziologe in Linz (andreas.hunger@gmx.at).

Anmerkungen

1 Dyk, I./Rami, U.: Probleme oberösterreichischer Jugendlicher bei der Lehrstellensuche. Eine exemplarische Untersuchung arbeitsplatzrelevanter Jugendprobleme im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen in den ober-



österreichischen Bezirken Linz, Gmunden, Perg und Vöcklabruck, 2004, S. 138

- Die Maßnahmenpalette für lehrstellensuchende Jugendliche ist vielfältig: Anlehre, Grundqualifikationslehrgänge, Berufsvorbereitungskurse, Aktivgruppen und/oder Arbeitstrainings etc.
- Auch die übrige Bevölkerung zeichnet sich durch eine sehr geringe Mobilität insbesondere auch hinsichtlich der Wahl und Aufnahme neuer Beschäftigungsverhältnisse aus. Die geringe Mobilitätsbereitschaft ist also kein jugendspezifisches Phänomen. (vgl. Euler 2004, Euler/Rami 2006)
- Projektleitung: Irene Dyk, Johannes Kepler-Universität Linz, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik
- Nach einem Hoch Anfang der 1980er Jahre mit über 35.500 Lehrlingen verringerte sich diese Zahl aufgrund verschiedener Faktoren Mitte der 1990er Jahre auf knapp 23.500 Lehrlinge und pendelt sich seit 2003 bei über 26.000 Lehrverhältnissen ein.
- Dieses Überangebot an Lehrstellen findet man vor allem in den Tourismusberufen, wie Koch/Köchin, KellnerIn, Hotel- und GastgewerbeassistentIn, und in der Fleischverarbeitung.
- Vgl. u.a. Karrierereport 2006. Lehrlingsausbildung und Prüfungswesen in Oberösterreich. http://wko.at/ooe/Bildung/statistik/statistik2006/Statistik_2006_ohne_BPLAP.pdf download am 27. April 2007

Literatur

- Dyk, Irene; Rami, Ursula; 2003: Probleme oberösterreichischer Jugendlicher bei der Lehrstellensuche. Eine exemplarische Untersuchung arbeitsplatzrelevanter Jugendprobleme im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen in den oberösterreichischen Bezirken Linz, Gmunden, Perg und Vöcklabruck. Linz: Johannes Kepler Universität
- Euler, Hanns Peter; 2004: Studienwahl und Berufsschicksal von Absolventen und Absolventinnen technisch-naturwissenschaftlicher Studienrichtungen. Eine empirische Studie über das Universitätsstudium und gemachte Berufserfahrungen am Beispiel der TNF der Johannes Kepler Universität Linz – Österreich. Trauner Universitätsverlag
- Euler, Hanns Peter; Rami, Ursula; 2006: Beruflich erfolgreicher durch Auslandsaufenthalte während des Studiums. Studie zur Evaluierung des Kepler-Internationalisierungsprogrammes (KIP). Trauner Universitätsverlag
- Fuchs-Heinritz; u.a.; 1995: Lexikon zur Soziologie. Opladen: Westdeutscher Verlag
- Harris, Nigel; 1968: Die Ideologie in der Gesellschaft. Eine Untersuchung über Entstehung, Wesen und Wirkung. München: C.H. Beck
- Kröhnert, Steffen; 2007: Ursachen und Folgen ge-schlechtsselektiver Abwanderung aus den neuen Bundesländern. Abstract anlässlich der Tagung der Sektion Jugendsoziologie der DGS an der Universität Potsdam 2007
- Schubart, Wilfried, Speck, Karsten; 2007: Bleibeorientierte Jugendliche in strukturschwachen ländlichen Gebieten. Eine qualitative Untersuchung in Brandenburg. Abstract anlässlich der Tagung der Sektion Jugendsoziologie der DGS an der Universität Potsdam 2007
- Seibert, Holger; 2007: Regionale und berufliche Mobilität von Berliner und Brandenburger Jugendlichen als Reaktion auf ungünstige Ausbildungs- und Arbeitsmarktbedingungen. Abstract anlässlich der Tagung der Sektion Jugendsoziologie der DGS an der Universität Potsdam 2007
- Oö. Landesregierung; 2007: Oö. Bevölkerung im Jahr 2005 – demographische Lage. Information der Abteilung Statistik des Amtes der Oö. Landesregierung. www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-3DCF-CFC3-914E1CFC/ooe/StatGes_Demogr_Lage2005.pdf (15. März 2007)
- Karrierereport 2006. Lehrlingsausbildung und Prüfungswesen in Oberösterreich. http://wko.at/ooe/Bildung/statistik/statistik2006/Statistik_2006_ohne_BPLAP.pdf (27. April 2007)

Zukunft der Berufsbildung: Ungebildet, aber employabel?

Bei steigender Jugendarbeitslosigkeit reagiert die Politik gerne mit dem Ruf nach besserer Berufsbildung. Im Zentrum steht dabei seit einigen Jahren das Erlernen bestimmter "Skills", welche die "Employability" der Jugendlichen erhöhen sollen. Dass dieses Erlernen von Fähigkeiten, die kurzfristig die Nachfrage des Arbeitsmarkts befriedigen sollen, langfristig zum Eigentor werden kann, kritisierten Experten bei einer Tagung im Schweizer Tessin.

Die steigende Quote der arbeitslosen Jugendlichen EU-weit hat auch die Berichterstattung des Jahres 2006 bestimmt. Im Vordergrund standen Fragen der Jobbeschaffung. Selten wurde dabei der eigentliche Aspekt der beruflichen Qualifikation ins Treffen geführt, die Berufsbildung.

Im Dezember des Vorjahres (13.-15.12.06) ging bei der Tagung "Work, Education and Employability" eine internationale Expertengruppe im Schweizer Tessin,

finanziert von der ETH Zürich, der Frage nach dem aktuellen Verhältnis von Arbeit und Bildung nach. Dabei wurden angloamerikanische Konzepte der "Employability" ebenso wie das für den deutschsprachigen Raum so typische duale Ausbildungssystem oder etwa die firmenorientierte "Karriere-Bildung" Japans beleuchtet.

Das Regime der Arbeit

Gemeinsam ist den so unterschiedlichen Qualifikationskonzepten die Abhängigkeit von der Arbeitswelt, deren aktuelle Entwicklung die Berufsbildungsinstitutionen wie betroffene Jugendliche – gelinde formuliert – herausfordert. Trotz und wegen der angespannten Arbeitsmarktsituation wurden bei der Tagung "riskante Chancen" geortet, "soziale Utopien" gefordert und politische Interessen verfolgt. Freilich fehlte es dabei nicht an Verweisen auf den Spirit des Monte Verità im Tessin, der als Wiege der Alternativbewegung gilt und im Jahr 1900 als eine Gegenwelt zur bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft gegründet wurde (siehe Kasten). Allein es blieb bei den gut gemeinten Gesten.

Beschäftigung statt Ausbildung

Keine Frage, die Etablierung des Berufsbildungssystems ging, wie der Erziehungswissenschaftler Philipp

Gonon von der Universität Zürich in seinem Eröffnungsvortrag hervorhob, mit der Forderung nach Nähe zur Arbeitswelt einher. Aktuelle Entwicklungen haben jedoch aus dieser Nähe eine Verpflichtung werden lassen, die im Konzept der "Employability", auf deutsch etwas unelegant "Beschäftigungsfähigkeit", ihre Bezeichnung gefunden hat. Nicht länger ist von Bildung oder Ausbildung die Rede, sondern von der Notwendigkeit, gewisse "Skills", die "Employability" versprechen, zu erwerben.

Der Trend in Europa in Richtung "Skills", Kompetenzen und "Work-Based Learning" erweist sich aber zunehmend als ein kurzsichtiger. Denn er reduziert die professionelle Ausbildung auf ein schnelles Erlernen von gerade in der Arbeitswelt notwendigen Kompetenzen. Diese prinzipielle Ausrichtung favorisiert "quick and easy solutions to complex problems", wie Terry Hyland von der University of Bolton (Großbritannien) beispielsweise kritisierte.

Problematisch an dieser Entwicklung ist, dass ein umfassendes Ausbildungskonzept, das ein bestimmtes Verständnis von beruflicher Praxis beinhaltet, durch vorgeschriebene "Skills" und Kompetenzen ersetzt wird. Auf diese Weise wird die einst geforderte Balance zwischen allgemeiner und berufsspezifischer Bildung aufgegeben. Dass es sich dabei nicht um die notwendigen Reformen des Berufsbildungssystems

handeln kann, darüber waren sich Vortragende wie Diskutanten einig.

Duales System zwiespältig

Im deutschsprachigen Raum verbreitet und auch in Österreich gültig ist das duale Ausbildungssystem: Lernen geschieht an zwei Orten, z.B. die Ausbildung in Betrieben mit begleitendem Unterricht an den Berufsschulen. Obgleich diesem System eine abfedernde Wirkung in Sachen Jugendarbeitslosigkeit zugeschrieben wird, erfuhr es aus der Perspektive der Experten eine unterschiedliche Bewertung.

Während der OECD-Gutachter und Erziehungswissenschaftler Norton Grubb, University of California in Berkeley, die Vorteile des Systems lobte, fand der Australier Paul Hager, University of Technology, Sidney, deutliche Worte der Ablehnung: "A lousy System, you've got in Austria". Faktum ist jedenfalls, dass der Strukturwandel auch das lang bewährte Konzept der dualen Ausbildung auf Grund fehlender Lehrstellen in Bedrängnis bringt.

Japans "Karriere-Bildung" in Not

Auch in Japan, einem weiteren Vorzeigeland der Jugendbeschäftigung, kriselt es. Zwar gibt es in Japan so etwas wie schulische Berufsbildung nicht, dennoch ist auch das dortige Qualifikationssystem in den letzten drei Jahrzehnten zu einem gesellschaftspolitisch brisanten Thema geworden. Die so genannte "Karriere-Bildung", eine Form der Ausbildung, die auf Grund des reibungslosen Übergangs zwischen Schule und Arbeitsplatz weltweit Anerkennung fand, ist nun durch Stellenabbau und Standortfragen im Dilemma.

Wie die Erziehungswissenschaftlerin Toshiko Ito von der Universität Mie (Japan) veranschaulichte, bleibt der Schule ausschließlich die Allgemeinbildung vorbehalten. Je nach Schulerfolg erhalten Jugendliche Aussichten auf Karrieren durch eine Anstellung und innerbetriebliche Berufsbildung. Konnten einst bereits Schulkinder, die in Firmen schnupperten, bzw. umgekehrt junge Talente seitens der Firmen entdeckt, gefördert und übernommen werden, fehlen mittlerweile ganzen Jahrgängen Perspektiven.

Paradoxe Situation für Frauen

Der Strukturwandel von Arbeit verändert nicht nur vielerorts die Perspektiven, sondern auch deren Implikationen. Besonders gravierend scheinen sie für Frauen. So verwies die Soziologin Hildegard Maria Nickel, Humboldt-Universität Berlin, auf die paradoxe Situation von Frauen angesichts des allgemeinen Trends Richtung Dienstleistungsökonomie. Demnach

Tagungsort Monte Verità

Bis 1940 lassen sich unterschiedliche Phasen in Monte Verità ausmachen: erst eine anarchistische, dann eine vegetarische, Dadaisten und Expressionisten machten ebenso Halt wie Feministinnen, Nudisten, Pazifisten, Schriftsteller oder etwa Psychotherapeuten.

1920 wurde Monte Verità schließlich zum gefragten Sanatorium mit radikalen Grundsätzen, die verbunden waren mit strengem Rohkost-Vegetarismus, Antialkoholismus, Reformkleidung und Frauenbefreiung. Auf die Suche nach dem wahrhaften Leben machte sich dort unter anderem auch der Schriftsteller Hermann Hesse. Heute ist die Stätte ein Konferenzzentrum, das von der ETH-Zürich und dem Kanton Tessin betrieben wird.

Monte Verità, 6612 Ascona, CH. Kontakt: info@monteverita.org

haben sie mehr denn je die Möglichkeit der Teilhabe am Erwerbsprozess, zugleich sind sie aber am meisten gefährdet, wenn es um soziale Risiken, Prekarität und Integration geht.

Hier ortet Nickel die "riskante Chance" auf mehr Gleichheit in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung wie auch in der betrieblichen Interessensvertretung. Voraussetzung dafür ist die Stärkung der betrieblichen Verhandlungsebene (z.B. Zielvereinbarungen), die individuelle Einflussnahmen und Gestaltung von Arbeitsstrukturen ermöglichen soll.

Für die soziale Utopie der Überwindung von Arbeit plädierte Erich Ribolits, Universität Wien, zumal der Erwachsenenbildner keine Perspektive darin sieht, gegenwärtige Probleme des aktuellen Produktivitätsfortschritts dadurch zu lösen, dass sich alle noch mehr anstrengen, um der Verwertung gerecht zu werden.

Bis ins hohe Alter

Naturgemäß sieht es die Steuerungspolitik anders. Hier wurde das Motto in Anlehnung an das Konzept des Lebenslangen Lernens ausgerufen: "Employability

bis zum Lebensende!" Ob der starken Anknüpfung an die Arbeitswelt bekräftigte etwa Ernst Buschor, Vizepräsident des ETH-Rates und vormaliges Mitglied der Regierung des Kantons Zürich, ungeachtet der Kritik, "Employability" als Qualifikationskonzept.

Auf den Punkt brachte die Problematik Katrin Kraus von der Universität Zürich. Demnach sei die Krux der "Employability", dass man diese erreicht, wenn man "employed", also eingestellt wird. So lange es keinen Job gibt, solange mangelt es an der Employability. Da nützen auch die besten Schulungsmaßnahmen nichts, weder für Jugendliche noch für fitte Senioren.

Agnieszka Dzierzbicka

Die Autorin ist Universitätsassistentin am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Wien mit den Forschungsschwerpunkten Vertrags- und Vereinbarungskultur, Cultural Studies und Gouvernamentalität. Erstveröffentlichung des Beitrags in: <http://science.orf.at>, 09.01.2007 (geringfügig modifizierte Fassung). Nachdruck mit freundlicher Genehmigung der Autorin.

Startschuss für EU-Qualifikationsrahmen

EU-Bildungskommissar Ján Figel hat am 26. November den Startschuss für den „Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) für lebenslanges Lernen“ gegeben. Der EQR ist eine „Übersetzungshilfe“ zwischen den mitgliedstaatlichen Qualifikationssystemen und soll Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen dabei helfen, die unterschiedlichen Qualifikationsnachweise zu verstehen und zu vergleichen. Ziel ist, dass die Länder ihre nationalen Qualifikationssysteme bis 2010 an den EQR koppeln. Figel sagte, der EQR werde „für eine bessere Lesbarkeit der Qualifikationen verschiedener europäischer Länder sorgen und so zu mehr Mobilität in Bildung und Arbeitswelt beitragen“.

Ab 2012 sollte jeder in der EU ausgestellte Qualifikationsnachweis einen Verweis auf das entsprechende EQR-Referenzniveau enthalten, Zeugnisse und Diplome folglich mit einem EQR-Verweis ausgestattet werden. „Weil durch den EQR u.a. die Anerkennung von Lernleistungen leichter wird, dürfte er das lebenslange Lernen innerhalb der kommenden Jahre attraktiver machen“, vermutet Figel.

Dann würden die mit dem EQR verbundenen Vorteile hinsichtlich Mobilität und lebenslangem Lernen für jeden EU-Bürger sicht- und spürbar.

Kernstück des EQR-Systems sind seine acht Referenzniveaus, die das gesamte Spektrum von den elementaren bis zu den höchsten Qualifikationen abdecken. Sie beschreiben, was die Lernenden wissen, verstehen und können, und dies unabhängig von dem System, in dem die Qualifikation erworben wurde. Der EQR hilft, das Ausbildungsangebot besser auf den Bedarf des Arbeitsmarktes (nach Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen) abzustimmen und erleichtert sowohl die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen als auch die Übertragbarkeit und Nutzung von Qualifikationen über unterschiedliche Länder und Aus- bzw. Weiterbildungssysteme hinweg.

Das Europäische Parlament hatte den EU-Kommissionsvorschlag am 24. Oktober mit einigen Änderungen gebilligt und der Rat erzielte am 15. November eine politische Einigung. Damit dürfte der EQR Anfang 2008 formal angenommen werden.

Quelle: EU-Kommission

Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten im Handel

Mit 1. Jänner 2008 soll für den österreichischen Einzelhandel eine gesetzliche Neuregelung der Ladenöffnungszeiten in Kraft treten. Große Wiener Einkaufszentren einigten sich bereits darauf, ab kommendem Jahr an Wochentagen einheitlich bis 20.00 Uhr offen zu halten. Die Sozialpartner erklärten im Oktober, dass während der EURO 2008 der Einzelhandel in den österreichischen Austragungsorten sonntags seine Pforten öffnen darf. Während die Ladenöffnungszeiten im Einzelhandel also sukzessive ausgedehnt werden, verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen für Einzelhandelsangestellte immer mehr. Nachstehend eine Analyse der Auswirkungen von Öffnungszeitenausdehnungen und ein Plädoyer für den arbeitsfreien Sonntag von Stefan Promper.

Im Sommer dieses Jahres einigten sich die österreichischen Sozialpartner auf eine Neuregelung der Ladenöffnungszeiten für den Einzelhandel. Ab 1.1.2008 sollen Einzelhandelsbetriebe gesetzlich befugt sein, von Montag bis Freitag zwischen 6.00 und 21.00 Uhr und samstags zwischen 6.00 und 18.00 Uhr offen zu halten. Der wöchentliche Maximalöffnungszeitrahmen wird dabei von 66 auf 72 Stunden ausgedehnt. Der Sonntag bleibt, bis auf die bereits bestehenden Ausnahmeregelungen für Tourismusgebiete, arbeitsfrei. Bisher fanden in Österreichs Bundesländern unterschiedliche Ladenöffnungszeiten Anwendung, da im Zuge der letzten Liberalisierung im Jahr 2003 den Ländern weit reichende Kompetenzen in Sachen Öffnungszeiten zugesprochen wurden. Die beschlossene Neubestimmung soll die Länderverordnungen jetzt wieder auf einen bundesweiten einheitlichen Nenner bringen und die Einkaufszeiten in Österreich flächendeckend ausweiten.

Von Seiten der Bevölkerung wurde kein Bedarf nach längeren Ladenöffnungszeiten im Einzelhandel signalisiert, weder von KonsumentInnen- und ArbeitnehmerInnen- noch von UnternehmerInnenseite. Laut Umfragen empfindet die große Mehrheit der österreichischen Bevölkerung die gegenwärtigen Öffnungszeitregelungen als ausreichend. Die Initiativen und Diskussionsanstöße für längere Ladenöffnungen

kamen in der Vergangenheit primär von großen Handelsketten und deren VertreterInnen, die ganz bewusst in der Öffentlichkeit professionelles Lobbying betreiben und Öffnungszeitenerweiterungen als eine Verbesserung im Interesse der VerbraucherInnen bewerben. Dahinter steht aber letztlich immer ein wirtschaftliches Kalkül, da sich finanzstarke Großunternehmen von längeren Öffnungszeiten Wettbewerbsvorteile und Umsatzsteigerungen zu Lasten der kleineren Konkurrenten erwarten. Was bedeuten nun aber Einkaufszeitenausdehnungen für betroffene gesellschaftliche Gruppierungen und die Volkswirtschaft im Konkreten? Liegen längere Öffnungszeiten im Interesse der Gesellschaft oder profitieren nur einige Wenige davon? Um Antworten auf diese Fragen geben zu können, bedarf es der eingehenden Betrachtung der ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Auswirkungen von Liberalisierungen im Einzelhandel.

Mikroökonomische Auswirkungen

KonsumentInnen, ArbeitnehmerInnen und UnternehmerInnen sind von Öffnungszeitenausweitungen im Einzelhandel sehr unterschiedlich betroffen. Für die KonsumentInnen ergeben sich im Falle von Öffnungszeitenerweiterungen überwiegend positive und für die ArbeitnehmerInnen überwiegend negative Auswirkungen. Während die VerbraucherInnen von einem erweiterten Einkaufszeitfenster profitieren und eine zusätzliche Möglichkeit zur Freizeitgestaltung gewinnen, wachsen für Einzelhandelsbeschäftigte mit jeder Einkaufszeitenverlängerung die Probleme in den Bereichen Familie, Partnerschaft, Kinderbetreuung, Freizeitgestaltung und Verkehrsverbindungen drastisch an. Im Einzelhandel Beschäftigte haben aufgrund der langen und ungünstigen Arbeitszeiten am Abend oder am Wochenende weniger Chancen, Kulturangebote zu nützen, soziale Kontakte zu pflegen, und weniger Zeit für sich selbst. Vergangene Ausdehnungen der Einkaufszeiten haben die Arbeits- und Lebenssituation der ArbeitnehmerInnen im österreichischen Einzelhandel nachhaltig verschlechtert. Besonders die durch ungünstige Arbeitszeiten hervorgerufenen Koordinationsprobleme innerhalb der Familie sind für die ArbeitnehmerInnen äußerst belastend.

Hinsichtlich der Auswirkungen auf die Unternehmensstruktur ist festzustellen, dass der Anteil der Einzelhandelsunternehmen, die längere Ladenöffnungszeiten nutzen und daraus Vorteile erzielen, ganz klar mit der Betriebsgröße korreliert. Am ehesten profitieren Großunternehmen von Liberalisierungen, da diese bessere Kapazitäts- und Rationalisie-

Alte und neue Ladenöffnungszeiten im österreichischen Einzelhandel

Ladenöffnung alt			Ladenöffnung neu	
Bundesland	Montag – Freitag	Samstag	Montag - Freitag	Samstag
Oberösterreich	06:00 -19.30	06.00 - 17.00	Generell 06.00 – 21.00	Generell 06.00 – 18.00
Salzburg	06:00 -19.30	06.00 - 17.00		
Vorarlberg	06:00 -19.30*	06.00 - 17.00		
Tirol	06:00 -19.30*	06.00 - 17.00		
Kärnten	06:00 -19.30	06.00 - 17.00		
Steiermark	06:00 -19.30	06.00 - 17.00		
Burgenland	06:00 -19.30*	06.00 – 18.00		
Niederösterreich	05:00 – 21.00	05.00 – 18.00		
Wien	06:00 -19.30**	06.00 - 18.00		

* einmal pro Woche bis 21.00 möglich (MO-FR)

** zweimal pro Woche bis 21.00 möglich (MO-FR)

rungsmöglichkeiten besitzen und damit flexibler auf Einkaufszeitenverlängerungen reagieren können. Klein- und Mittelbetriebe verzichten meist aus Kostengründen auf eine Ausdehnung ihrer Geschäftszeiten. Dadurch kommt es zu Nachfrageverschiebungen und Umsatzsteigerungen zu Gunsten der Großbetriebe; Klein- und Mittelbetriebe werden mittelfristig vom Markt verdrängt. Dies bedeutet langfristig negative Konsequenzen für die Nahversorgung und damit eine Minderung der Lebensqualität auf Konsumentenseite. Davon sind insbesondere ältere Personen und Menschen, die nicht mobil sind, nachteilig betroffen. Zu diesen sozialen Problemen, die durch die steigenden Raumüberwindungskosten entstehen, tritt die Umweltproblematik hinzu, da eine fehlende Nahversorgung die Anreise in weiter entfernte Einkaufszentren notwendig macht. Daraus resultieren neben Lärm- und Abgasbelastungen hohe Energie-, Stau- und Unfallkosten zu Lasten der Allgemeinheit.

Makroökonomische Auswirkungen

In Bezug auf die Volkswirtschaft dürfen im Zuge von Ladenöffnungszeitenliberalisierungen den meisten gängigen ökonomischen Theoriemodellen zufolge positive Auswirkungen auf volkswirtschaftliche Eckdaten wie Umsatz, Beschäftigung und Wirtschaftswachstum erwartet werden. Studien im In- und Ausland zeigen allerdings, dass die Resultate oft weit hinter den theoretischen Annahmen zurückbleiben.

So zeigte sich beispielsweise in vielen Ländern nach Liberalisierungen, dass erweiterten Öffnungszeiten bloß marginal veränderte Beschäftigungs- und Umsatzzahlen gegenüberstehen, die vorwiegend von Großunternehmen ausgeschöpft werden, und dass der Wettbewerbsdruck auf Klein- und Mittelbetriebe überproportional ansteigt. Erfahrungsgemäß erscheinen Umsatzverschiebungen zwischen den Unternehmen im Zuge von Liberalisierungen viel wahrscheinlicher als generelle Umsatzsteigerungen der Branche.

In Bezug auf den Arbeitsmarkt darf kein nennenswerter Beschäftigungszuwachs erwartet werden. Liberalisierungen bewirken zwar sehr wahrscheinlich ein leichtes Beschäftigungswachstum, dieses ist jedoch in erster Linie auf die vermehrte Schaffung von Teilzeitstellen zurückzuführen, da zu ungünstigen Arbeitszeiten vorwiegend Teilzeitkräfte im Einzelhandel eingesetzt werden und sich generell der Trend zu Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung im österreichischen Einzelhandel erkennen lässt. Die geplante Neuregelung der Öffnungszeiten wird somit die Teilzeitproblematik im österreichischen Einzelhandel intensivieren, wovon insbesondere Frauen negativ betroffen sind, da die Frauenquote im Einzelhandel mit ca. 70 Prozent sehr hoch ist.

Die in vielen Studien festgestellten verschwindend geringen Auswirkungen von Öffnungszeitenausdehnungen auf die Volkswirtschaft erscheinen wenig ver-

wunderlich, zumal das ökonomische Potenzial einer Liberalisierung von vielen Annahmen über die Stärke verschiedener, zum Teil gegenläufiger Effekte, weiters von den sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie dem betrachteten Zeithorizont abhängt. Ökonomische Theoriemodelle zeichnen oft nur ein sehr ungenaues Bild von der Realität und lassen viele Faktoren unberücksichtigt. „Soft facts“ finden beispielsweise keinen Eingang in derartige ökonomische Modellrechnungen.

In diesem Zusammenhang sei auf eine kürzlich erschienene Studie in Deutschland hingewiesen. Basierend auf der Annahme, dass in den nächsten 15 Jahren 30 Prozent der in Deutschland Beschäftigten von Work-Life-Balance-Maßnahmen¹ profitieren werden, kam die Studie zu folgendem Ergebnis: Im Vergleich zur Referenzrechnung weist das Work-Life-Balance-Szenario im Jahr 2020 ein um 1,3 Prozent erhöhtes Bruttoinlandsprodukt (BIP), 221.000 zusätzliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, eine höhere Geburtenrate und einen deutlichen Anstieg der Binnennachfrage auf. Zudem konnte eine Steigerung der Produktivität pro Erwerbstätigenstunde um 1,6 Prozent ausgemacht werden, was die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im internationalen Vergleich bedeutend stärkt.

Diese makroökonomischen Modellrechnungen zeigen, dass Work-Life-Balance-Konzepte zu enormen positiven Effekten führen können, die im Zeitverlauf immer deutlicher sichtbar werden. Eine richtige Balance zwischen den menschlichen Lebensbereichen wirkt sich also nicht nur vorteilhaft auf die Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen und deren Leistungsbereitschaft aus, sondern steigert daneben Qualität, Produktivität, Wettbewerbskraft und das Wirtschaftswachstum – so die Ergebnisse der Studie. Derartige Studien relativieren damit die gängigen ökonomischen Modellrechnungen und werfen ein neues Licht auf die Ladenöffnungszeitendebatte.

Der arbeitsfreie Sonntag in Diskussion

Anfang Oktober dieses Jahres wurde von den Sozialpartnern ein bundesweiter Kollektivvertrag für die Einzelhandelsbeschäftigung an den vier Sonntagen während der Fußball-Europameisterschaft 2008 vorgelegt. In den österreichischen Austragungsorten (Wien, Salzburg, Innsbruck und Klagenfurt) soll der Einzelhandel befugt sein, an den fraglichen Sonntagen offen zu halten. Der (noch) arbeitsfreie Sonntag wird damit einer weiteren, wenn auch befristeten Ausnahmebestimmung unterworfen. Kritiker sehen in derartigen Ausnahmeregelungen eine schleichende

Aushöhlung der kollektiven Sonntagsruhe. Da der Sonntag einen regelmäßigen Streitpunkt in der österreichischen Ladenöffnungszeitendebatte darstellt und „Shopping am Tag des Herrn“ seit verganginem Jahr nun auch in Deutschland möglich ist, sollen die Konsequenzen eines generellen Sonntagsverkaufs im Einzelhandel einmal genauer unter die Lupe genommen werden.

Auf individueller Ebene erscheinen die Auswirkungen im Lichte des bereits diskutierten einigermaßen klar: Eine Sonntagsöffnung wäre der Arbeits- und Lebensqualität von Einzelhandelsbeschäftigten stark abträglich, da die Koordination innerhalb der Familie sowie soziale Kontakte und Freizeitmöglichkeiten erschwert werden würden. Eine allgemeine Freigabe der Ladenöffnungszeiten am Sonntag, wie sie mittlerweile in vielen Nachbarländern Österreichs anzutreffen ist, würde darüber hinaus aber auch Einfluss auf die gesamte Gesellschaft und deren Zeitstrukturen nehmen, da dem Sonntag in Österreich eine ungeheure historische, religiöse, soziale und kulturelle Dimension zukommt. Diese Überlegungen werden durch folgende Tatsachen gestützt:

Der Sonntag ist nicht einfach mit anderen Tagen gleichzusetzen, da am „Tag des Herrn“ der Sozialbezug im Vordergrund steht (Umgang mit Menschen) und andere Wochentage in erster Linie einen Sachbezug (Umgang mit Dingen, Arbeit, etc.) aufweisen. Der Sonntag gilt in unserem Kulturkreis zudem als die institutionalisierte Zeit für religiöse und familiäre Aktivitäten. Die bereits überstrapazierte familiäre Situation von Einzelhandelsbeschäftigten würde im Falle einer Sonntagsöffnung demzufolge weiter beansprucht werden.

Insbesondere würde durch eine Öffnungszeitenfreigabe am Sonntag auch gesellschaftliches Engagement wesentlich erschwert werden, da gesellschaftliche und politische Partizipationsmöglichkeiten häufig auf das Wochenende beschränkt sind. Der Sonntag stellt für ArbeitnehmerInnen in kulturellen, sozialen, religiösen, sportlichen und politischen Bereichen einen unverzichtbaren Wert dar. Der Verlust der kollektiven Sonntagsruhe würde zu einer Abnahme des ehrenamtlichen Engagements in Österreich führen, welches durch höhere Sozialausgaben ausgeglichen werden müsste.

Des Weiteren würde eine Sonntagsöffnung zu steigenden Kosten im Gesundheitsbereich führen, da die kollektive Auszeit am Sonntag, aus gesundheitlicher Sicht, gegenwärtig eine sinnvolle Verhaltensnormierung gewährleistet, weil das Ruhen an diesem Tag im

Vordergrund steht und der psychischen Erholung dient. Negative Begleiterscheinungen unserer Leistungsgesellschaft, wie z.B. Überlastung oder stressbedingte Krankheiten, werden durch die „erzwungene“ Auszeit am Sonntag quasi zum Nulltarif abgedeckt.

Mittelfristig müssten auch die Arbeitszeiten in vielen vor- und nachgelagerten Wirtschaftssektoren an den Sonntagsverkauf im Einzelhandel angepasst werden. Davon betroffen wären beispielsweise Zulieferbetriebe, Kindergärten, die Fahrpläne der öffentlichen Verkehrsmitteln oder die Putz- und Wachdienstbranche. Die zeitliche Angleichung interdependenter Wirtschaftsbranchen an die neue Situation im Einzelhandel wäre als Anfang einer Kettenreaktion zu werten, deren Ausgang eine „Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft“ symbolisiert und von der immer mehr Menschen betroffen wären. Eine Freigabe der Einkaufszeiten am Sonntag würde langfristig also den Arbeits- und Lebensrhythmus der gesamten österreichischen Bevölkerung umstrukturieren, eine jahrhundertalte Tradition brechen und somit unweigerlich zu neuen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Wertvorstellungen führen. Die gesamtgesellschaftlichen Konsequenzen einer Sonntagsöffnung im Einzelhandel wären diesem Szenario zufolge gewaltig, unberechenbar und wenig wünschenswert.

Schlussfolgerungen

Die erörterten Auswirkungen einer Sonntagsöffnung verdeutlichen, dass es in der Debatte um die Ladenöffnungszeiten nicht nur um eine Arbeitszeitflexibilisierung zugunsten der modernen Wirtschaftswelt und einer Liberalisierung im Interesse der KonsumentenInnen geht, sondern vielmehr um eine kulturpolitische Grundsatzentscheidung mit folgenschweren Konsequenzen für die gesamte Gesellschaft. Die angestellten Überlegungen zur Bedeutung der Work-Life-Balance und der kollektiven Sonntagsruhe illustrierten, dass in der Ladenöffnungszeitendebatte nicht-ökonomische Parameter verstärkt berücksichtigt werden müssen. Eine nur oberflächliche Betrachtung nach rein betriebswirtschaftlichen Maßstäben greift zu kurz und kann niemals allen Ansprüchen gerecht werden.

Marginal positiven volkswirtschaftlichen Auswirkungen stehen schwerwiegende negative Nachteile für die ArbeitnehmerInnen und für Klein- und Mittelbetriebe gegenüber. Ungeachtet aller volkswirtschaftlichen Modelle und sozialen Mutmaßungen haben wir es letzten Endes mit einer gesellschaftspolitischen Abwägung von Prioritäten zu tun: Entscheiden wir uns für den Wert der Zeit oder richten wir unser Leben ausschließlich nach wirtschaftlichen Interessen und Erfordernissen aus? Dabei gilt es zu beachten,

„Ungeachtet aller volkswirtschaftlichen Modelle und sozialen Mutmaßungen haben wir es letzten Endes mit einer gesellschaftspolitischen Abwägung von Prioritäten zu tun: Entscheiden wir uns für den Wert der Zeit oder richten wir unser Leben ausschließlich nach wirtschaftlichen Interessen und Erfordernissen aus?“

dass gewisse Dinge, wie beispielsweise unmenschliche Arbeitszeiten am Wochenende oder am späten Abend, in einer fortschrittlichen Gesellschaft nicht mehr vorkommen sollten. Eine Liberalisierung wird nach heutiger Auffassung allerdings meist als modern und dem gegenwärtigen Kultur- und Wirtschaftsparadigma entsprechend als „zeitgemäß“ angesehen. Hinter diesem Verständnis verbirgt sich allerdings die voranschreitende

Ökonomisierung unserer Gesellschaft unter dem Vorwand von Individualität und Freiheit. Die bevorstehende Ausweitung der Ladenöffnungszeiten in Österreich sollte daher auch unter diesem Gesichtspunkt kritisch hinterfragt werden. Über den gesellschaftlichen Wert gemeinsamer freier Zeit bzw. über die Bedeutung von Zeitwohlstand existiert in Österreich allerdings (noch) sehr wenig öffentliches Bewusstsein.

Die Liberalisierung der Einkaufszeiten im Einzelhandel stellt sich zunehmend als neoliberalistisches Element ausgeprägter Standortkonkurrenz dar. Angesichts der schleichenden Aushöhlung der kollektiven Sonntagsruhe sowie im Lichte des europäischen Trends zur totalen Liberalisierung ist es wahrscheinlich nur eine Frage der Zeit, wann auch die ersten arbeitsfreien Sonntage in Österreich gekippt werden. Österreich braucht jedoch Öffnungszeiten, die sich an den Interessen der Bevölkerung orientieren und nicht an jenen der Großkonzerne. Die voranschreitende Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten in der Vergangenheit und Gegenwart beweist aber recht deutlich, dass die vordergründige Bedürfnisbefriedigung der Mehrheit meist höher bewertet wird als die soziale Verpflichtung gegenüber der dienenden Minderheit. Eines sollte dabei aber niemals vergessen werden: Ladenöffnungszeitenliberalisierungen nützen den Star-

ken und schaden den Schwachen. Nach der Ausweitung im kommenden Jahr wird es in Österreich daher sicherlich mehr VerliererInnen als GewinnerInnen geben.

Stefan Promper

Der Beitrag basiert auf der Diplomarbeit mit dem Titel „Analyse der Diskussion um die Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten im österreichischen Einzelhandel. Darstellung der ökonomischen und sozialen Auswirkungen von Ladenöffnungszeitenliberalisierungen“ (Johannes Kepler

Universität Linz 2007). Gratis-Download der gesamten Diplomarbeit möglich unter:
<http://www.promper.at/news/news.htm>

Anmerkung

- 1 Work-Life-Balance meint die persönliche Zufriedenheit mit der Arbeits- und Lebenssituation. Vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentrales Charakteristikum des Work-Life-Balance-Konzeptes.

Doch keine „wunderbare Freundschaft“?¹

Management und Europäische Betriebsräte (EBR) als Protagonisten europäischer industrieller Beziehungen

Die europäisch-vergleichende Industrial-Relations-Forschung richtet ihren Fokus auf die Gestaltungsmacht und Steuerungsfähigkeit kollektiver Akteure auf den verschiedenen europäischen Politikfeldern und -ebenen. Dieser Grundausrichtung folgend beschäftigen sich Studien zu Europäischen Betriebsräten (EBR) mit der sukzessiven Aufwertung der EBR von einem passiven Informationsempfänger des Managements zu einer europäischen Variante der betrieblichen Interessensvertretung, die sich durch Vertretungswirksamkeit und „Effektivität“ gegenüber dem zentralen Management auszeichnet (Platzer/Rüb 1999; Lecher et al. 2001). Als (häufig implizite) Orientierungsmarke für EBR dienen hier die verhandlungsstarken betrieblichen Interessensvertretungen nord- und mitteleuropäischer Staaten (Schweden oder Österreich).

Die jüngere EBR-Forschung distanziert sich von dieser linearen Entwicklungslogik und betont die prinzipielle Optionenvielfalt der Entwicklung europäischer Konzernarbeitsbeziehungen (Kotthoff 2006). Das Negativszenario managementdominierter und daher marginaler EBR wird ebenso wenig ausgeschlossen wie das Positivszenario von gegenüber den Konzernleitungen durchsetzungsfähigen EBR mit Verhandlungs- und Vereinbarungsfunktionen. Anzunehmen ist die Koexistenz von EBR mit je differenzierter Handlungsmacht (Telljohann 2006).

Der vorliegende Beitrag knüpft an diese Forschungsperspektive an und analysiert die Kommunikations- und Interaktionsbeziehungen von EBR und Management in ausgewählten Konzernen in Hinblick auf die Partizipationschancen der EBR. Anders als in der empirischen EBR-Forschung bislang üblich, gilt die Konzentration insbesondere auch nicht oder wenig partizipativen EBR. Grundlegend ist die These, dass die Partizipationsspielräume der EBR substanziell von den Managementkulturen und den Beteiligungsstrategien der Konzernleitungen beeinflusst werden. Wir vermuten eine Prägung der EBR-Management-Beziehung durch die für die Konzernstammländer typischen, historisch gewachsenen („pfadabhängigen“) Organisations- und Führungskulturen (Kotthoff 1997). Ein weiterer Aspekt betrifft die Wirkung institutioneller Leitbilder insbesondere der Finanzmärkte, die als Referenzgröße des Managementhandelns an Relevanz gewinnen (Shareholder-Value-Steuerung; Kädtler 2003). Die zweite wichtige Erklärungsvariable der Interaktionsmuster von EBR und Management ist die interne Arbeits- und Kooperationsfähigkeit der Delegierten, wobei die Formulierung gemeinsamer Positionen und interessenspolitischer Handlungsstrategien gegenüber den Konzernleitungen vorrangig betrachtet wird.

Die daraus abgeleiteten Kriterien der empirischen Analyse² und Typenbildung sind:

- 1) der dominante Managementstil (kooperativ, autoritär, paternalistisch), Beteiligungsstrategien und Managementleitbilder
- 2) interne Arbeitsweise/Zielsetzungen der EBR-Delegierten (arbeitsfähige Lenkungsausschüsse, Vertretungsansprüche)
- 3) die Informationspolitik des Managements (Qualität, Ausführlichkeit der Informationen) und

deren Beeinflussbarkeit (Beantwortung von Detailfragen durch das Management)

- 4) die Entwicklung von Dialogbeziehungen (speziell über die Konzernstrategie und Restrukturierungen)
- 5) (in)formelle Absprachen von Konzernmanagement und EBR, europäische Rahmenvereinbarungen mit nationaler Implementierung

Europäische Betriebsräte der Kooperationskultur

Nur eine überschaubare Zahl von Konzernen ist durch eine kooperativ-konsensorientierte Beziehungskultur gekennzeichnet. In der Kooperationskultur motivieren günstige Erfahrungen mit konsensorientierten Arbeitsbeziehungen im Konzernstammland und Negativerfahrungen mit Konfliktkulturen ausländischer Konzernstandorte zur Fortsetzung des Kooperationskurses und begünstigen die Ausbildung einer fast vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmerseite. Die (differenzierte) Beteiligungsorientierung des Managements basiert auf Eigeninteressen. In einzelnen personal- und arbeitspolitischen Themen werden Arbeitnehmervertreter als wertvolle Kompetenzträger wahrgenommen, von deren Wissen das Unternehmen profitieren kann. Das Management empfindet eine Beteiligung der Arbeitnehmerseite als wichtig, um die Identifikation mit dem Arbeitgeber zu erhöhen und das Image des Konzerns in der unternehmensinternen und -externen Öffentlichkeit positiv zu gestalten. Risiken der Kooperationskultur sind personelle Veränderungen im Konzernmanagement, die zur Rücknahme der informellen Beteiligungsmöglichkeiten führen können, und die zunehmende Shareholder-Value-Strategie der Konzernführungen, die eine Belastungsprobe für die Kooperationsbeziehungen bedeutet.

Die Kommunikation funktioniert aus Perspektive der Delegierten zufrieden stellend. Die Unternehmensleitungen betreiben eine transparente und faire Informationspolitik und legen großen Wert auf eine Anhörung und Diskussion der Positionen der EBR-Mitglieder. Die Detailliertheit und Qualität der Konzerninformationen haben sich im Zeitverlauf verbessert, ergänzende Fragen der Delegierten werden vom Konzernmanagement ausreichend beantwortet. Die Ausgestaltung der Kommunikation hängt von mehreren Einflüssen ab. Wichtig ist die Frequenz der Kontakte des Konzernmanagements mit dem EBR. Wo sie auf die offiziellen Sitzungstermine beschränkt bleiben, lässt sich soziale Distanz nur schwer reduzieren. Zudem liegt es am Engagement der Delegierten, den

Informationsfluss und die Qualität der Informationen durch pointiertes Nachfragen und Druck zu verbessern. Eine wichtige Rolle spielen die EBR-Vorsitzenden, die zunehmend Sensibilität für die Informationsbedürfnisse der Tochterdelegierten entwickeln und Konzerninformationen stellvertretend für distanziert agierende Delegierte beim Management abrufen. Ein Teil der EBR der Kooperationskultur hat eine Verhandlungsfunktion gegenüber dem Konzernmanagement entwickelt. Obwohl die Arbeitsbeziehungen von Interessenskonflikten nicht frei sind, liegen hier Kompromisse aufgrund eingespielter Kommunikationsbeziehungen in Reichweite. Sie beziehen sich keinesfalls auf die Unternehmensstrategie, die auch in kooperativen Unternehmen dem Kompetenzbereich der Konzernleitung zugerechnet wird, sondern auf arbeitspolitische Aspekte, wie elementare soziale Mindeststandards oder Verfahrensregeln für die Berechnung von Prämien auf Standortebene. Diese Themen werden nicht gegen die Delegierten im EBR entschieden, sondern mit ihnen akkordiert.

Zwar begünstigt die beteiligungsorientierte Haltung des Konzernmanagements die Entwicklung von Auslandsbeziehungen, doch müssen die Delegierten die Initiative ergreifen, indem sie auf Basis gefestigter interner Kooperationsfähigkeit Verhandlungsinteresse und Positionen in den jeweiligen Politikfeldern formulieren. Handlungskompetente Lenkungs Ausschüsse und intakte informelle Kontakte des EBR-Vorsitzenden zum Konzernmanagement sind für eine Beteiligungsrolle der EBR unverzichtbar. Allerdings hat sich selbst in jenen Fällen, wo EBR und Management informelle Absprachen und europäische Rahmenvereinbarungen erreichen konnten, keine eigenständige europäische Ebene der Interessensvertretung ausgeformt. Typischerweise erfolgen Verhandlungen nach jenem Muster, das sich in den Konzernstammländern etabliert hat, und sie werden unter Ausnutzung der nationalen Infrastrukturen (Sekretariate, Mitarbeiterstäbe) und Kontakte der Mutterdelegierten zur Konzernleitung geführt. Angemessener könnte man daher eine vorsichtige Erweiterung der nationalen, stammlandtypischen Interessensvertretungspraxis in Richtung der europäischen Ebene diagnostizieren. Eine genuin europäische Verhandlungsebene (bzw. eine „supranationale Handlungsqualität“; Platzer) kristallisiert sich in Ausnahmefällen heraus. Die These der jüngeren Forschung, dass „schwache nationale Prägungen und Loyalitäten durch eine Stammhauskultur“ die Entfaltung des EBR als „eigenständige europäische Ebene neben den nationalen Interessensvertretungen“ erleichtern (Kotthoff 2006, 63

f), trifft – freilich im Umkehrschluss – auf unsere Fallstudien der Kooperationskultur zu. Die exponierte Position der Mutterfraktion im EBR wird von den übrigen Delegierten nicht als „Mutterdominanz“ negativ wahrgenommen oder kritisiert, sondern vielmehr vorsichtig positiv bewertet. Man akzeptiert die Führungsrolle der Mutterdelegation aufgrund des zu erwartenden bzw. bereits erzielten Nutzeneffektes für den gesamten EBR. Solange das Resultat stimmt, ist es aus Perspektive der Tochterdelegierten nicht von Belang, ob sich eine eigenständige europäische Ebene der Interessensrepräsentation herauskristallisiert oder lediglich die Vertretungspraxis des Stammlandes europäisiert wird. Partiiell empfindet man die Führungsfunktion der Mutterdelegation sogar als sinnvolle Entlastung von zeitaufwändigen europäischen (Verhandlungs-)Aktivitäten.

Bei einem Teil der EBR der Kooperationskultur unterblieb die Akkordierung europäischer Rahmenvereinbarungen, obwohl es weder an potenziellen Verhandlungsthemen noch an Kooperationsbereitschaft auf Seiten des Konzernmanagements mangelt. Das Kernproblem liegt auf der Arbeitnehmerseite, wo die für eine Aushandlungsrolle des EBR notwendige und in der EU-Richtlinie zu den Europäischen Betriebsräten nicht einmal ansatzweise geregelte Neuverteilung der Kompetenzen zwischen der nationalen und der europäischen Ebene der Interessensvertretung ungelöst geblieben ist. Die gelegentlich artikulierte Einschätzung, dass handlungskompetente Arbeitnehmervertreter in Erwartung eines Machtverlustes mit der Übertragung von Kompetenzen an die europäische Ebene zögern, trifft auf die EBR-Delegierten unseres Samples mehrheitlich nicht zu. Selbst bei machtbewussten Delegierten wächst die Sensibilität, dass bestimmte Themenfelder einer zukünftigen Bearbeitung durch EBR bedürfen, um positive Resultate für die Beschäftigten auf Standortebezug zu erreichen. Selbst wenn die Schwierigkeit der Kompetenzverteilung zwischen nationaler und europäischer Ebene befriedigend zu bewältigen ist, bleiben gravierende Defizite im nationalen „Unterbau“ der EBR bestehen. Das Fehlen handlungs- und durchsetzungsfähiger lokaler Interessensvertretungen in mehreren europäischen Ländern gilt als gravierende Barriere für die Verhandlung europäischer Rahmenvereinbarungen, die lokal zu implementieren sind.

Europäische Betriebsräte als Präsentationsforen des Managements

EBR, die „Präsentationsforen“ für das Management sind, finden wir schwerpunktmäßig in angelsächsi-

schen/angloamerikanischen, in abgeschwächter Form jedoch auch in einzelnen mitteleuropäischen Konzernen. EBR dieser Managementkulturen werden durch eine doppelte Problemstellung belastet. Zum einen prägt die angelsächsische Arbeitsbeziehungskultur der Konzernstammländer, die keine mit dem mitteleuropäischen Modell vergleichbare Partizipation der Arbeitnehmerseite kennt, die Einstellung des Konzernmanagements gegenüber Arbeitnehmervertretern. Beteiligung fehlt zum anderen auch aufgrund der starken Ausrichtung der Konzernsteuerung am Shareholder-Value-Prinzip. Die Normen, Leitbilder und Erwartungshaltungen der Finanzmärkte sind zentrale Orientierungsmarken des Managements, das Konzernsparten und Tochtergesellschaften auf Basis quantitativer Zielgrößen steuert.

Die Beziehungsmuster zwischen Management und EBR sind daher grundlegend anders gestaltet als in der Kooperationskultur. Die Informationspolitik des Managements ist selektiv und wenig transparent; ihr Schwerpunkt liegt in der Präsentation von abstrakten Charts und (hoch-)aggregierten Daten, welche die Unternehmensperformance abbilden und als eine Art Leistungsnachweis für die operative Tätigkeit des Managements fungieren sollen. Kommentare der Delegierten sind akzeptabel, wenn sie Managementpositionen nicht widersprechen. Daher entwickelt sich weder ein kritischer Dialog zwischen EBR und Konzernführung noch sind Kompromisse in relevanten arbeitspolitischen Themen möglich. Die Sitzungen werden von den Referaten des Managements dominiert, das den EBR für mikroökonomische Zielsetzungen vereinnahmt. Die zum Teil aufwändigen Präsentationen gehören zur professionellen Routine der Spitzenmanager, dienen der Imagewerbung und sind Baustein der auch an die Arbeitnehmer adressierten Marketingstrategie des Konzerns. Sofern Restrukturierungen überhaupt begründet werden, sollen sie das Verständnis der Delegierten und damit indirekt auch der Beschäftigten an den Standorten erhöhen und das Risiko kostenintensiver Arbeitskonflikte entschärfen. Dass die EBR managementdominiert sind und Gefahr laufen, zu einem Bestandteil des Unternehmens degradiert zu werden, liegt auch an der geringen internen Kooperationsfähigkeit der EBR-Delegierten. Dies ist mit einer Konsequenz der Shareholder-Value-Steuerung, die durch zahlreiche Restrukturierungen, Fusionen, Spaltungen von Gesellschaften etc. für laufende Veränderungen in der personellen Zusammensetzung der EBR sorgt. Die Delegierten konzentrieren sich häufig primär auf interne Beziehungsprobleme (Aufbau interner Kommunikationsbe-

ziehungen, Auseinandersetzung mit Standortkonkurrenzen, Vertrauensbildung), setzen jedoch keine erkennbaren Initiativen für eine Verbesserung der Handlungskompetenz des EBR gegenüber dem Management.

Marginale Europäische Betriebsräte in autoritären Managementkulturen

Diese EBR sind eingebettet in die traditionell autoritären Managementkulturen der Konzernstammländer, die durch eine Machtkonzentration an der Konzernspitze und eine ausgeprägte soziale Abgrenzung zwischen Management und Arbeitnehmervertretern gekennzeichnet sind. Die Konzernführungen verweigern die Kommunikation zwar nicht, akzeptieren jedoch keine Einmischung der Arbeitnehmerseite in Entscheidungsprozesse. Insbesondere französische Konzerne sind durch dichte bürokratische Regelungs-, Anweisungs- und Kontrollstrukturen geprägt, die eine strikte Orientierung des Managements an formalen Regelungen zur Konsequenz haben.

Distanz und formelle Routinen prägen die Beziehungen von Konzernmanagement und EBR in Konzernen mit Sitz in mediterranen Staaten. Eine Beteiligung der Arbeitnehmervertreter existiert hier ebenfalls nicht. In autoritären Managementkulturen zeichnen sich die Konzernmanager durch eine starke legalistische Grundorientierung aus. Sie kommunizieren nur Informationen, die aufgrund von Mindestvorgaben in der EBR-Vereinbarung erteilt werden müssen, und lehnen informelle Beteiligungsmöglichkeiten für EBR, wie sie in der Kooperationskultur verbreitet sind, pauschal ab. Detailfragen der Delegierten werden mit Hinweis auf fehlende Informationsrechte nicht oder erst nach mehrmaligem Nachfragen beantwortet. Sofern die Delegierten überhaupt (Einzel-)Positionen zur Konzernstrategie formulieren, werden diese zur Kenntnis genommen, jedoch nicht weiter kommentiert. Das Beteiligungsdefizit dieser EBR reflektiert auch fehlendes Engagement auf Seiten der EBR-Delegierten. Mit vielfältigen internen Problemlagen (Vertrauensmangel, Kommunikationsdefizit etc.) konfrontiert, haben sie bislang verzichtet, durch koordiniertes Auftreten gegenüber dem Konzernmanagement Beteiligung einzufordern.

Schlussfolgerungen

Typenübergreifend gilt, dass das Konzernmanagement eine unmittelbar formgebende Rolle für die europäischen Arbeitsbeziehungen ausübt. Managementkulturen markieren einen stabilen Handlungsrahmen für EBR, der nur schrittweise Veränderungen in langfristiger Perspektive erlaubt. In den Unternehmen der Ko-

operationskultur sind die Beteiligungschancen am günstigsten, doch hängt die Ausweitung des Handlungsspielraums des EBR vom Engagement der Delegierten ab. In der Kooperationskultur finden sich mehrheitlich EBR, deren gefestigte interne Arbeitsfähigkeit vorteilhaft ist, um die sich bietenden Partizipationschancen zu nutzen. Die Formulierung gemeinsamer Stellungnahmen zur Konzernpolitik sowie die Übertragung von Verhandlungskompetenzen an EBR-Vorsitzende oder Lenkungsausschüsse erfordern interne Arbeitsfähigkeit und Vertrauen. Erklärungsbedürftig ist, weshalb diese EBR bislang häufig keine Partizipationsansätze gegenüber den Konzernleitungen entwickelten. Fallübergreifend gilt, dass die EBR-interne Kooperationsfähigkeit vorangetrieben, beständig erneuert und so in Gang gehalten werden muss. Sobald die Initiative schwächer wird, lässt sich das erreichte Kooperationsniveau nicht aufrecht erhalten. Diese permanente Beziehungsarbeit ist zeitintensiv und entzieht der anspruchsvollen Entwicklung europäischer Aushandlungsbeziehungen mit dem Konzernmanagement wichtige Ressourcen. Mit einer Verhandlungsfunktion ursächlich verknüpfte Problemstellungen (insbesondere die Kompetenzabgrenzung zwischen nationaler und europäischer Ebene der Interessensvertretung, Fragen der Implementierung europäischer Rahmenvereinbarungen durch die nationalen Arbeitnehmervertretungen etc.) werden hier von den Delegierten zwar kritisch wahrgenommen, jedoch noch nicht systematisch bearbeitet.

In den anderen Managementkulturen sind die Rahmenbedingungen aufgrund der partizipationsfeindlichen Orientierung der Konzernleitungen grundlegend anders gelagert. Typisch ist deren ausgeprägt restriktive Haltung gegenüber der Entwicklung einer europäischen Ebene der industriellen Beziehungen, die wesentlich von Erfahrungen mit dem nationalen Arbeitsbeziehungssystem des Konzernstammlandes geprägt wird. Auf der anderen Seite mangelt es an koordinierten Handlungsansätzen der EBR, die der dominanten Managementwahrnehmung des EBR als Kostenfaktor oder als gravierendem Eingriff in die unternehmerische Handlungs- und Entscheidungsautonomie bislang keine qualifizierte Eigenposition entgegenzusetzen konnten, oder es werden Forderungen der Delegierten nach einer Verbesserung der Informationspolitik oder nach der Initiierung eines Dialogs bei Restrukturierungen vom Management zurückgewiesen. Als Trend offenbart sich, dass die Delegierten Beteiligung mangels Machtressourcen nicht durchsetzen können, sondern auf freiwillige Konzessionen des Managements angewiesen sind.

EBR mit Verhandlungs- und Vereinbarungsfunktionen („Konzernbetriebsräte für Eurocompanies“; Kotthoff 2006) dürften ein Minderheitenphänomen bleiben, da sie gleichermaßen beteiligungsoffene Konzernleitungen und anspruchsvolle Voraussetzungen auf Arbeitnehmerseite (handlungsfähige EBR-Lenkungsausschüsse, Beteiligungsinteresse der Delegierten) erfordern. Diese Einschätzung ist kein Plädoyer für eine pessimistische Sichtweise der Entwicklungspotenziale von EBR, die ebenso kritikwürdig erscheint wie die skizzierten linearen Entwicklungsszenarien. Beide Ansätze verbindet als gemeinsames Problem, dass sie durch ihre (teils explizite, teils implizite) Orientierung an nationalen Konzepten der Politikanalyse die spezifischen Bedingungen europäischer Gewerkschafts- und Interessensvertretungspolitik (u.a. verschärfte Machtasymmetrie zwischen Kapital und Arbeit, Akteure aus verschiedenen Managementkulturen und Arbeitsbeziehungssystemen mit partikularen Interessen) zu wenig beachten. Akzeptiert man hingegen diese besonderen internationalen Kontextbedingungen, dann werden übertriebene Erwartungen an die Regulierungskompetenz europäischer industrieller Beziehungen vermeidbar, die als häufige Ursache von Resignation Europäisierungstendenzen auf Arbeitnehmerseite erschweren.

Harald Stöger

Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik

Anmerkungen

- 1 Vgl. S. Vitols, Der Beginn einer wunderbaren Freundschaft?, in: Mitbestimmung. Zeitschrift der Hans-Böckler-Stiftung 47 (2003), 24-27.
- 2 Der Beitrag basiert auf Recherchen, die im Rahmen eines Forschungsprojektes zu Europäischen Betriebsräten am Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik der

Universität Linz seit Anfang 2006 durchgeführt wurden. Die empirische Basis bildeten rund 60 leitfadengestützte Interviews mit EBR-Delegierten, Gewerkschaftern, Managementvertretern, die Geschäftsberichte der Konzerne, Zeitungsartikel, Internetseiten von Gewerkschaften und die Analyse von Fachliteratur. Die Interpretation des empirischen Materials erfolgte durch die qualitativen Techniken des „thematischen Kodierens“ (Lamnek) und der „interpretativen Mitbestimmungsforschung“ (Osterloh 1993; Lompe et al. 2003). Das Projekt war von Beginn an auf die Erhebung von Kontrastfällen der EBR-Entwicklung angelegt. In Summe wurden 13 EBR in Konzernen der Industrie- und des Dienstleistungssektors analysiert.

Literatur

- J. Kädtler, Globalisierung und Finanzialisierung. Zur Entstehung eines neuen Begründungskontexts für ökonomisches Handeln, in K. Dörre / B. Röttger, Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells, Hamburg 2003, 227-249.
- H. Kotthoff, Betriebsräte im Wandel der Führungskultur, Berlin 1997.
- H. Kotthoff, Lehrjahre des Europäischen Betriebsrates. Zehn Jahre transnationale Arbeitnehmervertretung, Berlin 2006.
- W. Lecher et al., Verhandelte Europäisierung. Die Errichtung Europäischer Betriebsräte zwischen gesetzlichem Rahmen und sozialer Dynamik, Baden-Baden 2001.
- W. Lecher / H.-W. Platzer, Europäische Betriebsräte, in: W. Schroeder / B. Wessels (Hg.), Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik, Wiesbaden 2003, 588-612.
- K. Lompe et al., Bilanz und Perspektiven der Montanmitbestimmung, Berlin 2003.
- M. Osterloh, Interpretative Organisations- und Mitbestimmungsforschung, Stuttgart 1993.
- V. Telljohann (Hg.), Europäische Betriebsräte in der Praxis, o. O. 2006.

Soziale Lage in China

Chinas Wirtschaft unterliegt einem gewaltigen Transformationsprozess. Dass die ökonomische Expansion auch Schattenseiten hat, zeigt eine von Reinhold Schramm vorgenommene Zusammenfassung sozioökonomischer Eckdaten, basierend auf einem Bericht über die politische, wirtschaftliche und soziale Entwicklung in der Volksrepublik China.¹

China verfügt über 42,4 Mio. Privatbetriebe, davon sind 98 Prozent Klein- und Mittelbetriebe. Insgesamt

sind zurzeit mehr als 540.000 ausländische (private) Unternehmungen in der chinesischen Wirtschaft aktiv. 57 Prozent (OECD) bzw. 65 Prozent (NDRC) des BIP werden von Privatunternehmen erwirtschaftet.² Mehr als 100 Tochterunternehmen der 500 weltgrößten Konzerne sind in der Volksrepublik China tätig. Es überrascht daher nicht, dass über die Hälfte der Exporte Chinas von multinationalen Unternehmen stammen.

Ein neues Unternehmenskonkursgesetz wurde im August 2006 verabschiedet, das erstmals alle Privatunternehmen und Finanzinstitutionen abdeckt und somit dem realen Transformationsprozess gerecht

wird. Nunmehr haben die Interessen der Gläubiger oberste Priorität. Im März 2007 wurde das erste spezifische chinesische Gesetz verabschiedet, das Eigentum schützt und es auf den gleichen legalen Status wie Staatseigentum hebt. Ein Anti-Monopol-Gesetz wurde im Jahr 2006 kontrovers diskutiert und dann auf Eis gelegt. Das Unternehmenssteuergesetz (2007) beinhaltet die Gleichbehandlung von in- und ausländischen Unternehmen. Seit dem 15. November 2006 dürfen ausländische Banken in der chinesischen Landeswährung Geschäfte abwickeln.

Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter wird sich Prognosen zufolge von 918 Mio. im Jahr 2005 auf 997 Mio. im Jahr 2013 erhöhen. Experten des chinesischen Entwicklungsforschungszentrums gehen von einer Arbeitslosenrate von 12 Prozent (89 Mio. Menschen) aus. Bu Zhengfa, Chinas Vize-Arbeitsminister, spricht von 150 Mio. "überschüssigen Arbeitskräften". Aufgrund politischer Kontroversen verzögerte sich ein Arbeitsgesetz zum begrenzten Schutz der Arbeitskräfte im Jahr 2006. Für Anfang 2008 ist nun laut Reinhold Schramm ein Arbeitsgesetz vorgesehen.

"China drohen langfristig ökologische Grenzen des Wachstums, die sich mit den sozialen Problemen wechselseitig potenzieren", warnt der Bericht der Friedrich-Ebert-Stiftung. Nach Berechnung des Vize-Direktors der Umweltschutzbehörde drohen Kosten für die verursachte Umweltverschmutzung von 8 bis 13 Prozent des jährlichen Nationaleinkommens.

Sozialschutz mangelhaft

Das Sozialversicherungssystem ist bislang nur rudimentär entwickelt: Von 758 Mio. Erwerbstätigen im Jahr 2006 haben bloß 174 Mio. eine Rentenversicherung (2%), 137 Mio. eine Krankenversicherung (18%) und 106 Mio. eine Arbeitslosenversicherung (14%). Die Bauern sind – mit wenigen Ausnahmen – nicht sozialversichert. Die Versicherungen konzentrieren sich auf die städtischen Erwerbstätigen, und hier vor allem auf den öffentlichen Dienst und die Staatsunternehmen. Reinhold Schramm merkt an, dass ein Drittel der Menschen im Rentenalter (43 Mio. von 130 Mio.) eine sehr niedrige Rente (ca. 70 Euro) bezieht. Die Krankenversicherung deckt nur die Grundversorgung ab, eine Krankenhausbehandlung muss zumeist privat bezahlt werden. Zurzeit beziehen nur etwa vier Mio. ChinesInnen Arbeitslosengeld. Dieses beträgt im Schnitt ca. 40 Euro pro Monat. Zwei Drittel der Bevölkerung sind nicht krankenversichert. 60 Prozent der Bauern (ca. 700 Mio. ChinesInnen leben auf dem Land) können sich keine Arzt- und Krankenhausbehandlung leisten.

Die Administration of Work Safety gibt für das Jahr 2006 an, dass im Jahresverlauf 116.027 Menschen bei Arbeitsunfällen – darunter 5.941 Kumpel im Kohlebergbau – umgekommen sind.

Wachsende Kluft bei Einkommen

Die Gehälter der qualifizierten Mitarbeiter hatten zuletzt einen überdurchschnittlichen Zuwachs von bis zu 15 Prozent. Dies gilt nicht für die Wanderarbeiter/innen, deren Zahl auf 140 bis 200 Millionen geschätzt wird. Von diesen kommen im Jahr 2006 nahezu 30 Prozent nur auf ein monatliches Einkommen von 30 bis 50 Euro, etwa 40 Prozent erhalten zwischen 50 und 80 Euro und nur ca. 28 Prozent verdienen mehr als 80 Euro im Monat.

Insgesamt müssen 120 bis 135 Mio. ChinesInnen mit täglich weniger als 80 Cent (bzw. mit weniger als einem US-Dollar) auskommen. 48 Mio. leben von einem Jahreseinkommen von unter 70 Euro. Diesen pauperisierten Bevölkerungsschichten stehen mehr als 300.000 (nach anderen Berechnungen bereits ca. 400.000) Millionäre und Multimillionäre (auf Dollar-Basis) gegenüber. Die ärmeren 20 Prozent der Bevölkerung Chinas (250 Mio. Menschen) stehen für 4,7 Prozent des Gesamteinkommens und Konsums. Die oberen 20 Prozent stehen für 50 Prozent der Einkommen und des Konsums. Die UNDP, die Entwicklungskommission der UNO, merkte im September 2005 zu China an: Der Gini-Koeffizient, der die Wohlstandsdifferenz misst, "steht bei 0,45 und damit im roten Bereich".³ Die Wohlstandsdifferenz zwischen Arbeiter/in und Manager/in (Betriebsleiter/in) liegt derzeit bei 1 zu 62, diejenige zwischen Landarbeiter/Bauer und Betriebsleiter/in in der Landwirtschaft bei 1 zu 200.

Quelle: Reinhold Schramm: Kapitalismus in China, www.labournet.de, 17.07.2007

Anmerkungen

- 1 Friedrich-Ebert-Stiftung; Gesellschaftliches Kooperationsprogramm nordöstliches Asien, Teilprojekt China, Projektnummer 2002 28 197, Jahresbericht 2006; Teil I.: Politische, wirtschaftliche und soziale Entwicklung in der VR China; Beijing und Shanghai / VR China, Januar 2007, Seite 10.
- 2 OECD: "Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung" mit Sitz in Paris; NDRC: "National Development and Reform Commission" – People's Republik of China.
- 3 Quelle: IG Metall: Arbeitsbeziehungen in China, Januar 2006.

Handbuch zur Kinderarmut

In Deutschland wird das Problem der Kinderarmut derzeit in einer Intensität diskutiert, wie sie – auch in ihrer Breitenwirkung – lange nicht für möglich gehalten wurde. Dabei sind ebenso die demografischen wie die bildungsbezogenen aktuellen Hintergründe der Diskussion sicher wichtige Erklärungselemente für die Aufmerksamkeit. Diese öffentliche Debatte kann Anlass sein, auch nicht mehr ganz neue Bände nochmals herzunehmen und auf ihren Gehalt für die derzeitige Debatte zu befragen. Die Autorin des vorliegenden Bandes ist in diesem Publikationskontext keine unbekannte – insbesondere seit 2003 ist sie mit mehreren Monografien und Sammelbänden – mal zu internationalen Bezügen des Themas, mal mit eigenen empirischen Ergebnissen – in Erscheinung getreten. Sie beschäftigt sich dabei nicht erst mit dem Thema, seit sie Professorin für Sozialpolitik (derzeit an der FH Münster) ist, es passt gewiss ins Bild einer leidenschaftlichen Wissenschaftlerin, dass sie schon vor über 20 Jahren im Kontext bundespolitischer Sozialpolitik maßgeblich an der Entwicklung von Grundsicherungsmodellen beteiligt war, die explizit als wesentliche Zielstellung die Bekämpfung der Armut hatten.

Die Publikation formuliert im Umschlagtext ihren selbst gesetzten Anspruch: Sie möchte „einen ersten Überblick über den europäischen Forschungsdiskurs geben und die bisherigen bundesrepublikanischen Forschungsergebnisse systematisch darstellen. Außerdem zeigt sie Handlungsperspektiven in unterschiedlichen Bereichen (Frühförderung, Gesundheitsförderung, Haushaltsführung, Bildung, Soziale Arbeit) auf, wobei sie sich an verschiedenen Dimensionen kindlicher Lebenslagen sowie an ihren Lebenswelten orientiert“. In der Einleitung formuliert es Margherita Zander noch anspruchsvoller: Sie beansprucht, ein „einführendes Handbuch“ vorzulegen, dies explizit für „Wissenschaft und Praxis“. Es erhebe damit den „Anspruch, den bisherigen Kenntnisstand zu 'Kinderarmut' systematisch zusammenzufassen“. Ebenso explizit soll der Anschluss an den europäischen Forschungsdiskurs gefunden werden sowie ein „systematischer Überblick über die bundesrepublikanischen Forschungsergebnisse entlang der Abfolge kindlicher Lebensphasen“ erfolgen (S. 7). Schließlich sollen unterschiedliche Handlungsperspektiven dargestellt werden, die sich an verschiedenen Dimensionen kindlicher Lebenslagen und ihren Lebenswelten orientieren – im Einzelnen geht es dabei um Früh- und Gesundheitsförderung, Schule und Bildung, Familie und Haushaltsführung sowie Stadtteil- und Elternarbeit.

Mit diesen drei Zielen ist zugleich die wesentliche Gliederungsidee des Buches in entsprechenden Themenclustern benannt.

Der 286 Seiten starke Band ist entsprechend in drei Teile gegliedert, die neben dem gemeinsamen Einleitungsaufsatz jeweils vier bis fünf Einzelbeiträge umfassen. Der erste Teil widmet sich der „Kinderarmut in europäischer Sicht – ein Blick über die Grenzen“. Die phasenorientierte Darstellung des zweiten Teils will explizit altersphasen- und lebenslagenspezifisch differenzierte Ergebnisse zur Kenntnis geben und zur Debatte stellen. Die letzten 100 Seiten des Bandes nimmt Teil 3 in Anspruch unter der Klammer „Armutsprävention – Handlungsperspektiven in unterschiedlichen Feldern sozialer Praxis“. Das Spektrum reicht dabei von der Früh- und Gesundheitsförderung über Armutsprävention im Bildungsbereich bis zu Überlegungen zur Haushaltsführung als Beitrag zur Armutsprävention und der Untersuchung zweier Modellprojekte in Saarbrücken unter dem Gesichtspunkt der Bekämpfung von Armutfolgen durch Soziale Arbeit.

Insgesamt ist der von Margherita Zander herausgegebene Band eine wichtige Bereicherung der Studien und Publikationen zur Armut von Kindern und Jugendlichen. Er hat auch einige Zeit nach seiner Veröffentlichung – außer hinsichtlich einiger quantitativer Zahlenbezüge – nichts von seiner Aktualität eingebüßt. Herausfordernd sind die Orientierungen an einer kindzentrierten Forschungsperspektive und die immer wieder stark gemachte Frage nach Wirkungen in einem differenzierten Zugriff. Für eine qualitative Perspektive sind die vielfältigen Hinweise zu Entwicklungsaufgaben im Kontext einer Lebenslaufperspektive und zu individuellen Reaktions- und Bewältigungsmöglichkeiten in Verschränkung zu strukturellen und sozio-ökonomischen Bedingungen überaus befruchtend. Die Beiträge des Bandes verzichten in wohlthuender Weise auf (sozial-)politische Fensterreden, stattdessen qualifizieren sie in vielen Beiträgen unterschiedliche Ansätze differenzierter nicht-monetärer Intervention eines nur vordergründig lediglich ökonomischen Problems, das als solches mehrdimensional analytisch begriffen wird. Diese Stärken machen den Band weiterhin sehr empfehlenswert! Das Ziel eines Handbuches erreicht er allerdings nur sehr eingeschränkt. Auch sind nicht alle Beiträge von gleicher Qualität und schließlich hat auch das selbst gesetzte Programm teilweise noch Ankündigungscharakter oder kann doch zumindest nur ausschnitthaft eingelöst werden. Auf der anderen Seite empfiehlt sich der Band durch seinen international orientierten

Zuschnitt sowie den Bezug auf gerade in internationalen Debatten stark diskutierte theoretische Grundkonzepte gleichermaßen auch für nichtdeutsche InteressentInnen.

Ulrich Otto¹

*Margherita Zander (Hg.): Kinderarmut. Einführendes Handbuch für Forschung und soziale Praxis
Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2005
EUR 27,90 (D)*

Jugend und Jugendpolitik in benachteiligten Stadtteilen

In vielen europäischen Städten können Folgen gesellschaftlicher Spaltungsprozesse in benachteiligten Stadtteilen beobachtet werden. Die Menschen in diesen Quartieren gehören zu den Verlierern des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft. Ganz besonders davon betroffen sind die Jugendlichen.

Jugendliche, die in diesen benachteiligten Stadtbezirken leben und aufwachsen, haben schlechtere Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, ihr Exklusionsrisiko ist bedeutend höher und ihre Formen der Bewältigung anomischer Strukturen werden in der Regel gesellschaftlich nicht akzeptiert. Deshalb wurden in vielen europäischen Ländern Projekte und Programme zur Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Situation in sozialräumlich segregierten Stadtteilen durchgeführt. Exemplarische Programme, sozialpädagogische Projekte und deren Ergebnisse aus Frankreich, Spanien, Italien, den Niederlanden, Schweden, Österreich, Ungarn und Deutschland werden durch die AutorInnen vorgestellt und diskutiert, wodurch eine aktuelle Zusammenfassung der gegenwärtigen Sozial(raum)arbeit für Jugendliche in Europa entsteht.

Politisch Verantwortliche sowie Lehrende, Studierende und in der Sozialen Arbeit Tätige, die sich die Verbesserung der Situation von Jugendlichen zum Ziel gesetzt haben, erhalten in diesem Band grundlegende Informationen und wertvolle Hinweise auf der Basis internationaler Erfahrungsberichte.

*Christian Reutlinger, Wolfgang Mack, Franziska Wächter, Susanne Lang (Hg.):
Jugend und Jugendpolitik in benachteiligten Stadtteilen in Europa
Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2007
262 Seiten, EUR 39,90 (D)*

Betriebsräte als „Co-Manager“

Manche Betriebsräte gelten heute nicht mehr als Interessenvertreter, sondern als „Co-Manager“, da sie aktiv an betrieblichen Veränderungsprozessen mitwirken. Was sind aber eigentlich Co-Manager und wie schaffen sie es, ihren Betriebsalltag zu meistern? Antworten auf diese und andere Fragen geben Heiner Minssen und Christian Riese vom Institut für Arbeitswissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum mit ihrem Buch „Professionalität der Interessenvertretung“.

Die beiden Arbeitswissenschaftler führten eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung von Betriebsräten in etwa 120 Betrieben des öffentlichen Personennahverkehrs durch. Dabei gingen sie davon aus, dass Betriebsräte, die sich aktiv an betrieblichen Veränderungen beteiligen, deutlich mehr Aufgaben und Prozesse koordinieren müssen als andere Betriebsräte. Sie konnten feststellen, dass diese Co-Manager im Vergleich zu anderen Betriebsräten Organisationstalente sind, da sie ihre Möglichkeiten (z.B. Arbeitsverteilung) besser ausnutzen, Co-Manager versuchen im Vorhinein zu gestalten. So können sie beispielsweise Produktionsabläufe optimieren, um einem Insolvenzverfahren des Betriebs gegenzusteuern, sie sind damit effektiver als konventionelle Betriebsräte. Im Gegensatz zu den Co-Managern betreiben konventionelle Betriebsräte eine „Schutzpolitik“, sie agieren reaktiv. Zusätzlich nutzen Co-Manager mehr Qualifizierungsmöglichkeiten, welche sie auch im Betriebsalltag umsetzen. Über Instrumente wie interne Arbeitsgruppen und Gesprächszirkel schaffen sie es, die Beschäftigten zu integrieren und schaffen so größere Kontaktflächen zur Arbeitnehmerschaft. Die Arbeitsorganisation des Co-Managers sei in vielerlei Hinsicht professionalisiert, so Professor Minssen. Co-Manager seien damit besser als ihr Ruf und verstünden sich mehr als andere Betriebsräte auch als Gegenspieler der Geschäftsführung.

*Heiner Minssen/Christian Riese:
Professionalität der Interessenvertretung.
Arbeitsbedingungen und Organisationspraxis von Betriebsräten
Berlin: edition sigma 2007, 151 Seiten, EUR 12,90 (D)*

Anmerkung

1 Der Rezensent ist Professor für Sozialmanagement in pädagogischen Handlungsfeldern an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Adresse: Friedrich-Schiller Universität Jena, Institut für Erziehungswissenschaft, Am Planetarium 4, D-07743 Jena; ulrich.otto@uni-jena.de

Überschuss und Gesellschaft

Auch nicht-kapitalistische Unternehmen erwirtschaften Überschüsse. Ihre Verteilung erfolgt aber nach anderen Prioritäten und durch andere Mechanismen.

Veranstaltung im Rahmen der Reihe „Studien der ArbeiterInnenbewegung. Schwerpunkt: Umriss einer nicht-kapitalistischen Ökonomie“. Referenten: Christian Fölzer (Wirtschaftswissenschaftler), Peter Ulrich Lehner (mitbestimmung)

Termin: 8. Jänner 2008, 18.30 Uhr

Ort: Institut für Wissenschaft und Kunst, 1090 Wien, Berggasse 17

Bildung und Glück

Vortrag von Micha Brumlik (Universität Frankfurt/Main). Respondent: Wolfgang Kellner. Veranstaltung des IWK, des Rings Österreichischer Bildungswerke und des Verbands Österreichischer Volkshochschulen im Rahmen der Reihe „Kompetenz ohne Bildung?“

Termin: 17. Jänner 2008, 18.30 Uhr

Ort: Institut für Wissenschaft und Kunst, 1090 Wien, Berggasse 17

Festung Europa

Die Politikwissenschaftlerin und Menschenrechtsexpertin Corinna Milborn diskutiert zum Thema „Gestürmte Festung Europa – Einwanderung zwischen Stacheldraht und Ghetto“. Moderation: Eva Mayrhofer

Termin: 18. Jänner 2008, 19.00 Uhr

Ort: Volkshaus Kandlheim, Edelbacherstraße 1, 4020 Linz

Anmeldung: Grüne Bildungswerkstatt, office.ooe@gbw.at, Tel. 07674 / 64218

Information: www.corinnamilborn.net

Ausländerbeschäftigungsrecht und Staatsbürgerschaftsrecht

Seminar der Asylkoordination Österreich als Einführung in das Ausländerbeschäftigungsrecht (inklusive "Stufen" der im AuslBG geregelten Arbeitsbewilligungen) sowie in das Staatsbürgerschaftsgesetz (inklusive Novelle 2006).

Termin: 25. Jänner 2008, 9.30 – 17.00 Uhr, bis 26. Jänner 2008, 9.30 – 13.00 Uhr

Ort: Asylkoordination Österreich, Laudongasse 52/9, 1080 Wien

Information: Tel. 01 / 53 212 91-14, E-Mail: dallinger@asyl.at, Internet: www.asyl.at

Sozial-Stammtisch

Vortrag von Markus Marterbauer (WIFO) zum Thema: "Wem gehört der Wohlstand?"

Termin: 6. Februar 2008, 19.00 Uhr

Ort: Bildungshaus Betriebsseminar, Kapuzinerstraße 49, 4020 Linz

Information: Tel. 0732 / 770247; Mail: betriebsseminar@aon.at

Controlling im Sozialbereich. Erfordernisse und Grenzen

Kostenträger fordern zunehmend Controlling ein. Doch wie weit sind die in der Wirtschaft üblichen Instrumente auf den Sozialbereich übertragbar? Kommt es durch Controllingvorgaben zu einer Einengung der Handlungsspielräume? Beim Forum Sozialmanagement Linz 2008 werden diese Fragen diskutiert.

Termin: 8. Februar 2008, 8.30 – 13.00 Uhr

Ort: FH OÖ, Campus Linz

KONTRASTE

Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik

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

Herausgeber, Medieninhaber, Verleger:

Sozialwissenschaftliche Vereinigung, mit Unterstützung der Universität
Linz, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik

Erscheinungsweise:

10 Ausgaben pro Jahr

Redaktionsadresse:

KONTRASTE: Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Gesellschafts-
und Sozialpolitik, Altenbergerstr. 69, 4040 Linz
Tel.: 0732/2468-7168
Mail: hansjoerg.seckauer@jku.at
Web: <http://www.gespol.jku.at/> Menüpunkt Kontraste
Aboservice, Sekretariat: Irene Auinger, Tel.: 0732/2468-7161
Fax DW 7172 Mail: irene.auinger@jku.at

Redaktionsteam:

Mag. Hansjörg Seckauer, Dr. Christine
Stelzer-Orthofer, Mag. Susanna Rothmayer,
Mag. Bettina Leibetseder, Mag. Angela
Wegscheider

Wir freuen uns über zugesandte Manuskripte,
die Redaktion behält sich jedoch das Recht
auf Kürzung und Entscheidung über die Veröf-
fentlichung vor. Redaktionsschluss ist jeweils
der 20. des Vormonats. Namentlich gekenn-
zeichnete Beiträge können, müssen aber nicht
die Meinung der Redaktion wiedergeben.

Wissenschaftliche Beratung:

Univ. Prof. Dr. Josef Weidenholzer
Univ. Prof. Dr. Irene Dyk-Ploss
a.Univ. Prof. Dr. Evelyn Schuster

Lektorat; Satz:

Mag. Hansjörg Seckauer

Grafisches Konzept:

Mag. Gerti Plöchl

Kontraste finanzieren sich fast ausschließlich aus Abonnements und
Mitgliedsbeiträgen: Jahresabo EUR 65,40; Halbjahresabo EUR 32,70;
StudentInnen, Arbeitslose und PensionistInnen EUR 36,30;
Gratis Probeabo für drei Monate
Alle Preise inklusive Versand. Einzelheft EUR 5,45 exkl. Versand.
Kündigung bis einen Monat vor Ablauf möglich.

Bankverbindung:

Sparkasse OÖ, BLZ 20320, Kontonr. 7500-002453