Rudi Kaske

EINLEITUNG

Arbeitsplätze zu schaffen und Beschäftigung auszuweiten, das sind seit der Europäischen Beschäftigungsstrategie 1997 wichtige Ziele europäischer Politik. Im Jahr 2000 wurden diese Ziele als „Lissabon-Strategie“ auf die berühmte Formel „mehr und bessere Arbeitsplätze“ gebracht.

Bis 2006 gab es in Europa Beschäftigungszuwächse. Seit der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise ist jedoch von einem „Mehr an Arbeitsplätzen“ nicht viel geblieben, im Gegenteil: EU-weit stagniert die Beschäftigung bzw. entwickelt sich sogar rückläufig. Gleichzeitig erreicht die Arbeitslosigkeit besorgniserregende Rekordhöhen: laut jüngsten Eurostat-Daten lag im Oktober 2013 die Arbeitslosenquote in der EU-28 bei 10,9 Prozent, im Euroraum sogar bei 12,1 Prozent. Besonders dramatisch ist die hohe Arbeitslosigkeit junger Menschen unter 25 Jahren. Dabei bestehen große Unterschiede zwischen den einzelnen EU-Ländern.

Angesichts von knapp 26,7 Millionen Arbeit suchenden Menschen – davon knapp 5,7 Millionen unter 25 Jahren – in der Europäischen Union besteht die Gefahr, dass der zweite Aspekt der Lissabon-Formel aus dem Blick gerät, nämlich die Frage nach der Qualität der Arbeit. Wie aber steht es konkret um das Ziel „besserer“ Arbeitsplätze? Hat sich die Qualität der Arbeit verbessert? Oder sind die neuen und wachsenden Branchen Europas zunehmend von prekärer, gering qualifizierter und gering entlohnter Arbeit geprägt? Wie sieht es mit „besserer Arbeit“ in Europa, in Österreich aus?

HERAUSFORDERUNGEN FÜR ÖSTERREICH

Obwohl Österreich hinsichtlich seiner Arbeitslosenquote von 4,8 Prozent im Oktober 2013 im europäischen Vergleich relativ gut positioniert ist, gibt es für uns dennoch viele Herausforderungen zu meistern:

- Wir haben zu wenige Arbeitsplätze. Im Zeitraum von 2000 bis 2012 ist die Arbeitslosigkeit in Österreich um 47 Prozent gestiegen.
- Frauen sind mit strukturellen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert: zum einen ist ihre Beschäftigungsintegration deutlich schlechter als die der Männer und zum anderen besteht ein beträchtliches geschlechtsspezifisches Lohngefälle.
- In einer qualitätsvollen Arbeitssituation sind Beruf und Familie gut vereinbar. Österreich hat hier großen Handlungsbedarf. Die Beschäftigungszeiten der Eltern stimmen häufig nicht mit den Öffnungszeiten von Kinderkrippen, Kindergärten und Horten überein. Darüber hinaus ist die Anzahl an Betreuungsplätzen für unter dreijährige Kinder unzureichend.
- Wir haben europaweit die zweithöchste faktische Wochenarbeitszeit mit 300 Millionen geleisteten Überstunden – ein Viertel davon wird weder bezahlt noch durch Zeitausgleich korrekt abgegolten.
- Die gesundheitlichen Beeinträchtigungen infolge schlechter Arbeitsbedingungen sind beträchtlich. Dies zeigt sich zum einen am stetigen Anstieg psychischer Erkrankungen von Beschäftigten. Es zeigt sich zum anderen aber auch an der

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 4–5

geringen Zahl gesunder Lebensjahre ab dem 65. Lebensjahr: während etwa in Schweden die beschwerdefreie Lebenserwartung in diesem Alter bei über 14 Jahren liegt, haben ÖsterreicherInnen in diesem Alter nur noch acht Lebensjahre bei guter Gesundheit vor sich.

- Die meisten Unternehmen geben älteren ArbeitnehmerInnen keine Chance. Besonders für die Gruppe im Alter ab 50 Jahren ist es sehr schwierig, eine Beschäftigung zu finden.
- Alle Menschen sollen von ihrer Arbeit gut leben können! Jedoch erzielen nicht alle Beschäftigten durch ihre Arbeit ein ausreichendes Einkommen. „Working poor" ist auch bei uns kein Randphänomen mehr, denn rund fünf Prozent der Erwerbstätigen bzw. knapp 200.000 Personen haben ein Haushaltseinkommen, das unter der Armutsgefährdungsschwelle liegt[1].

Angesichts dieser Sachlage benötigen wir eine Politikwende, die „gute Arbeit" und die Schaffung von Beschäftigung ins Zentrum ihres Handelns rückt. Doch dies geschieht nicht von selbst, sondern erfordert aktiven Einsatz – in Österreich und in Europa.

Es bedarf einer Politik, die sich sowohl um die Zahl als auch um die Qualität der Arbeitsplätze sorgt und die strukturell benachteiligte Gruppen auf dem Arbeitsmarkt in den Mittelpunkt rückt, dazu zählen in Österreich insbesondere auch Frauen und ältere ArbeitnehmerInnen.

Wir brauchen ein Bonus-Malus-System, das ArbeitgeberInnen in die Verantwortung nimmt, älteren Menschen reelle Beschäftigungschancen zu bieten. Umso mehr als von Wirtschaftsseite immer wieder Forderungen nach einer Anhebung des Pensionsalters erhoben werden, ohne die realen Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Menschen zu verbessern.

Angesichts des hohen gesundheitlichen Verschleißes der beschäftigten Menschen benötigen wir auch rasche und wirkungsvolle Maßnahmen der Prävention.

Weiterhin müssen wir den strukturellen Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegentreten: dies gilt für deren geringere Arbeitsmarktintegration ebenso wie für deren hartnäckige Einkommensnachteile. Darüber hinaus soll der Wiedereinstieg nach einer Kinderkarenz gefördert werden und Beruf und Familie sollen vereinbar sein.

AK-Präsident Rudi Kaske
Dezember 2013

[1] Vgl. dazu: BMASK (Hg. 2013), Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung in Österreich: Ergebnisse aus EU-SILC 2011 (= Studie der Statistik Austria im Auftrag des BMASK), 40ff.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 4–5