

WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT

43. Jahrgang (2017), Heft 2

Inhalt

Editorial	
Mindestlohnpolitik	165
Begutachtete Artikel	
Stefanie Gerold, Michael Soder, Michael Schwendinger Arbeitszeitverkürzung in der Praxis. Innovative Modelle in österreichischen Betrieben	177
René Böheim, Alina Steidl Kollektivvertragliche Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung in Österreich	205
Weitere Hauptartikel	
Kurt Bayer Wie könnte „gute“ Globalisierung aussehen?	243
Martina Zandonella Auswirkungen prekärer Lebens- und Arbeitsbedingungen auf die politische Kultur in Österreich	263
Kommentar	
Erich Hödl Resource productivity and economic wealth. A theoretical criticism of Europe 2020 growth policy	297
Bücher	
Alexander Schellinger, Philipp Steinberg (Hrsg.), Die Zukunft der Eurozone. Wie wir den Euro retten und Europa zusammenhalten (Rainer Bartel)	305
Michael Hartmann, Die globale Wirtschaftselite – Eine Legende (Julia Hofmann)	308
Fritz Weber, Vor dem großen Krach. Österreichs Banken in der Zwischenkriegszeit am Beispiel der Credit-Anstalt für Handel und Gewerbe (Felix Butschek)	312
Sebastian Conrad, Jürgen Osterhammel (Hrsg.), Geschichte der Welt 1750-1870. Wege zur modernen Welt (Martin Mailberg)	318

Unsere AutorInnen:

Kurt Bayer ist Wirtschaftspublizist in Wien, war vor seiner Pensionierung im Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO), im österreichischen Finanzministerium sowie als Board Director in der Weltbank und bei der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBRD, London) tätig.

René Böheim ist Vertretungsprofessor für Arbeitsmarkttheorie und -politik an der Wirtschaftsuniversität Wien und Konsulent am Österreichischen Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) in Wien.

Stefanie Gerold ist Doktorandin am Institute for Ecological Economics an der Wirtschaftsuniversität Wien und am Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf.

Erich Hödl ist Ökonom in Wien und war bis zu seiner Emeritierung Professor für Volkswirtschaftslehre an der Bergischen Universität Wuppertal.

Michael Schwendinger ist Doktorand am Institute for Ecological Economics an der Wirtschaftsuniversität Wien.

Michael Soder ist Ökonom am Institute for Ecological Economics an der Wirtschaftsuniversität Wien.

Alina Steidl ist Studentin der Wirtschaftswissenschaften an der Johannes-Kepler-Universität Linz.

Martina Zandonella ist Mitarbeiterin von SORA Institute for Social Research and Consulting in Wien.

Editorial

Mindestlohnpolitik

Österreichs Sozialpartner verhandeln im Frühjahr 2017 intensiv über die Einführung eines Mindestlohns von 1.500 Euro brutto in all jenen Kollektivverträgen (KV), in denen die Einkommen noch darunterliegen. Dieses Ziel wurde vom Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) beim 18. Bundeskongress 2013 beschlossen und bereits für mehr als 90% der Beschäftigten erreicht. Seit erstmals 1991 am 12. Bundeskongress des ÖGB ein Zielwert für einen allgemeinen Mindestlohn beschlossen wurde, ist dies auf fast jedem Bundeskongress ein Thema. Dabei lässt sich beobachten, dass der ÖGB meist dann, wenn etwa ein Zehntel der Beschäftigten unter dem Mindestlohn liegt und eine entsprechende Entwicklung der Inflation und Produktivität beobachtet beziehungsweise erwartet wird, den nächsten Schritt ins Visier nimmt. Daher hat der ÖGB im Frühjahr 2017 bereits die Kampagne für das nächste Ziel, eine Erhöhung des Mindestlohns auf 1.700 Euro, gestartet.

Bundeskanzler Christian Kern griff im Jänner 2017 bei der Präsentation des Plans A in Wels sowie im Arbeitsprogramm der Bundesregierung 2017/18 das Thema Mindestlöhne auf und versuchte, über einen Zeithorizont bis Juni Bewegung auf der Arbeitgeberseite in dieser Frage zu erreichen. Tatsächlich erhöhte sich dadurch die Dynamik der Lohnverhandlungen, unterstützt durch eine anziehende Konjunktur sowie Lohnsteigerungen in Nachbarländern, insbesondere die Einführung eines (wenn auch geringeren) gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland.

Österreichische Mindestlöhne im Europa-Vergleich

Das österreichische KV-System steht im europäischen Vergleich gut da. Österreich ist Teil einer kleinen Gruppe von Ländern mit kollektivvertraglichen Mindestlohnregimen, in denen keine gesetzliche Lohnuntergrenze existiert und Mindestlöhne durch KV, oft auf Branchenebene, festgelegt werden. Neben Österreich umfasst diese Gruppe die nord-europäischen Staaten Finnland, Schweden und Dänemark sowie Italien und Zypern. Diese zeichnen sich meist durch eine besonders hohe KV-Abdeckung und einen hohen Grad an institutioneller Macht der Gewerkschaften aus. Dabei spielen sowohl ein hoher Organisationsgrad

als auch die automatische Mitgliedschaft eine wichtige Rolle; Österreich hat dadurch mit rund 98% den höchsten KV-Abdeckungsgrad in Europa. Weitere 22 europäische Länder, darunter seit Kurzem Deutschland, haben dagegen Mindestlöhne, die auf nationaler Ebene von Regierungen beschlossen werden. Im Fall von Deutschland war der gesetzliche nationale Mindestlohn eine Reaktion auf die stark gesunkene Abdeckung durch Kollektivverträge.

Das österreichische Branchen-Lohnregime zeichnet sich durch einen hohen Grad der Koordinierung aus, auch wenn es von Arbeitgeberseite unverständlicherweise einzelne Bestrebungen gibt, das aufzubrechen. Für Mindestlöhne betrifft das etwa die oben beschriebenen Zielvorgaben des ÖGB. Dieses System hat einige Vorteile gegenüber nationalen, von Regierungen bestimmten gesetzlichen Mindestlöhnen. So bieten KV eine maßgeschneiderte Regulierung aus einer Gesamtbetrachtung der Arbeitsverhältnisse – über Mindestlöhne hinaus decken sie höhere Lohngruppen und Lohnsteigerungen ebenso ab wie etwa Regelungen der Arbeitszeit, der Arbeitsorganisation und der Ausbildung. Da es in Österreich mangels Kündigungsschutz zulässig ist, im Rahmen sogenannter Änderungskündigungen Lohnsenkungen auch bei bestehenden Arbeitsverhältnissen zu erzwingen, ist die kollektivvertragliche Absicherung auch bei höheren Löhnen der einzige Schutz gegen massive Lohnsenkungen.

Dazu kommt, dass der gesamtwirtschaftliche Fokus der Lohnverhandlungen dazu führt, dass die Preiseffekte von Lohnforderungen durch die Gewerkschaft berücksichtigt werden und die VerhandlerInnen der Sozialpartner das notwendige Wissen über die aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen der Branchen besitzen. So kann adäquat und flexibel auf aktuelle Herausforderungen reagiert werden, und es ist – im Gegensatz zu fremdbestimmter Lohnpolitik – wahrscheinlicher, dass die verhandelten Mindestlöhne auch tatsächlich umgesetzt werden.

Mittlerweile gibt es in 22 Mitgliedsländern der Europäischen Union einen gesetzlichen Mindestlohn. Seit sich die Konjunktur ab etwa 2015 wieder stabilisiert hat, befinden sich die nominalen und realen Mindestlöhne im Aufwind. Dabei können vor allem Länder des Baltikums und Osteuropas mit den niedrigsten Mindestlohniveaus seit 2015 die stärksten Zugewinne verzeichnen. In Rumänien stiegen die nominalen Mindestlöhne 2016 um 19%, in Tschechien und Ungarn über 10% und in Polen um 8,1%.

Im Kontext der wirtschaftspolitischen Ausrichtung der letzten Dekaden ist die Rolle von gesetzlichen Mindestlöhnen dennoch ambivalent einzuschätzen. Denn seit Anfang der 1980er lässt sich zunehmend die Umsetzung neoliberal orientierter Wirtschaftspolitik beobachten, die

der Lohnpolitik eine unangemessene Rolle zuschreibt. Im Falle wirtschaftlicher Divergenz innerhalb der Eurozone wird der gesamte Anpassungsdruck auf die Löhne abgewälzt. Mit der Einführung des Euros und der Europäischen Zentralbank fielen nämlich die Ausgleichsmöglichkeiten durch Anpassung via Wechselkurs und Zinsniveau auf nationaler Ebene weg; durch die Beschränkung des budgetären Spielraums sind zudem der nationalen Fiskalpolitik die Hände gebunden. Somit müssen unterschiedliche Preisentwicklungen zwischen den Ländern über die Löhne angepasst werden. Zudem führen das Binnenmarktprojekt, die Deregulierung der Finanzmärkte, die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen, die Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeitsmärkte sowie die aktiv politisch angestrebte Entmachtung der Gewerkschaften und deren indirekte Schwächung durch den ausschließlichen Fokus der Geldpolitik auf Preisstabilität zu einer Lohnflexibilität nach unten. In der orthodoxen neoklassischen ökonomischen Analyse wird dabei unterstellt, dass die seit den 1970er-Jahren gestiegene Arbeitslosigkeit und das schwache Wirtschaftswachstum auf zu hohe Löhne zurückzuführen seien. Entsprechend wird auf dieser Basis als wirtschaftspolitische Implikation die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und implizit die Entmachtung von Gewerkschaften abgeleitet.

Das Ergebnis des neoliberalen Wirtschaftskurses in der Eurozone widerspricht jedoch den Erwartungen und Versprechen, die mit diesen ökonomischen Analysen in Aussicht gestellt wurden. Dadurch verschob sich die Verteilung der Einkommen zugunsten der Kapitaleinkommen, und die Arbeitseinkommen sanken relativ (und für manche Einkommensgruppen auch real). Gleichzeitig ist die Arbeitslosenquote langfristig gestiegen, und das wirtschaftliche Wachstum schwächte sich ab.

Seit dem Ausbruch der Finanzkrise wurde die wirtschaftspolitische Steuerungsarchitektur der Eurozone schließlich weiter nach dem Muster neoliberaler Vorstellungen verändert. In dem im Jahr 2011 verabschiedeten Euro-Plus-Pakt kam die zentrale Rolle der Lohnpolitik als Instrument der Anpassung und der Stärkung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit explizit zum Ausdruck. Obwohl der Einbruch der Binnennachfrage aufgrund der Finanzkrise zeigte, dass mit der Flexibilisierung der Löhne ein wichtiger Faktor zur Stabilisierung der effektiven Nachfrage und somit von Wachstum und Beschäftigung zerstört wurde, kam es im Zuge des europäischen Semesters zu weiteren tiefgreifenden Eingriffen in die tarifpolitische Gestaltung entgegen EU-Recht und im Widerspruch zu ILO-Konventionen. Das traf vor allem Länder der Peripherie, die von der Krise am stärksten betroffen waren. In Griechenland wurde die neoliberale Krisenpolitik mit einer in Europa einzigartigen Radikalität erzwungen. 2012 wurden die Mindestlöhne auf

Druck der Troika um 22,8% reduziert und somit die Kosten der Krise in die Peripherie und dort auf die untersten Einkommensgruppen abgewälzt. Bis heute wurden die Mindestlöhne in Griechenland nicht wieder erhöht, während die Arbeitslosigkeit weiterhin auf einem hohen Niveau geblieben ist und die Wirtschaftsleistung noch immer etwa ein Viertel geringer ist als vor der Krise.

Mit dem Fiskalpakt wurde 2013 ein weiterer deflationärer Impuls gesetzt, indem die Einhaltung der restriktiven Fiskalpolitik festgeschrieben und mit Sanktionsmöglichkeiten versehen wurde. Sogar in den Empfehlungen der Kommission für Österreich steht Arbeitsmarktflexibilisierung an vorderster Stelle. Die Reduktion der Löhne und die fiskalpolitischen Restriktionen drosselten gemeinsam die Nachfrage in Europa und spielten somit eine zentrale Rolle im Zusammenhang mit der in den hoch entwickelten Ländern längsten und schwersten Rezession seit der Großen Depression.

Vor dem Hintergrund der aktiv politisch forcierten Schwächung der Gewerkschaften in den EU-Ländern hat der gesetzliche Mindestlohn zunehmend an Bedeutung gewonnen. Denn gerade im Kontext niedriger KV-Flächendeckung und geschwächter Gewerkschaften können Mindestlöhne das Lohnniveau zumindest nach unten begrenzen und somit (wenn auch in engem Rahmen) die Nachfrage stabilisieren. Gleichzeitig wird die Lohnpolitik dabei aber auch abhängig vom politischen Prozess und den jeweiligen Regierungen und Kräfteverhältnissen auf nationaler und supranationaler Ebene. Aufgrund der Orientierungsfunktion des Mindestlohns für Lohnverhandlungen und der Möglichkeit, nationale Mindestlöhne relativ einfach zu reduzieren, besteht die Gefahr, dass das Lohnniveau dadurch gesenkt werden kann. Die Frage nach gesellschaftlicher Macht setzt sich hier also nahtlos fort. Es wäre gefährlich, würden die Gewerkschaften gesetzliche Mindestlöhne zum Anlass nehmen, ihre gesamtwirtschaftliche Orientierung aufzugeben und sich auf die besser zu organisierenden Bereiche zu konzentrieren. Denn dort, wo es gesetzliche Mindestlöhne gibt, lässt sich die Notwendigkeit von Gewerkschaften leichter in Frage stellen. Im Kontext der politischen Machtgefüge und der umgesetzten wirtschaftspolitischen Maßnahmen bleibt also durchaus Skepsis gegenüber gesetzlichen Mindestlöhnen angebracht.

Für die europäische Gewerkschaftsbewegung bietet die zunehmende Bedeutung von Mindestlöhnen dennoch eine Chance, die Lohnpolitik wieder stärker an sich zu binden und eine europäische Koordinierung der Lohnpolitik zu forcieren. So nutzt auch der Europäische Gewerkschaftsbund den aktuellen Trend und setzt sich neben einer höheren Tarifbindung unter anderem auch für einen gesetzlichen Mindestlohn in der Höhe von 60% des jeweiligen Medianeinkommens ein,

also auf Höhe der allgemein anerkannten Armutsgrenze. Gelingt es dem EGB, das durchzusetzen, wäre das eine entscheidende Maßnahme gegen den Abwärtsdruck auf die Löhne in Europa und könnte zur Stabilisierung der für Europa zentralen Binnennachfrage beitragen. Zumindest aber würde das Arbeitsarmut reduzieren.

Makroökonomische Effekte von Mindestlöhnen

Mindestlöhne haben starke Effekte auf die Einkommensverteilung. Ihre Wirkung hängt dabei von diversen Faktoren wie dem Lohnregime, der Gewerkschaftsmacht und Organisationsform, den institutionellen Rahmenbedingungen und dem ökonomischen Umfeld ab. Entgegen der Darstellung in neoklassischen Modellen entspricht die Höhe der Löhne nicht dem Grenzprodukt der Arbeit, sondern sie ist umkämpft.

In kollektivvertraglichen Lohnregimen orientieren sich Gewerkschaften an der gesamtwirtschaftlichen Preis- und mittelfristigen Produktivitätsentwicklung. Die Lohnpolitik der Gewerkschaften dient also dazu, (Arbeits-)Produktivitätsgewinne auch bei den ArbeitnehmerInnen ankommen zu lassen und das Arbeitseinkommen an die Inflation anzupassen. In Österreich ist diese Ausrichtung als „Benya-Formel“ (Inflation plus Produktivitätssteigerung) bekannt. Eine solche produktivitätsorientierte Lohnpolitik (mittelfristige Nominallohnerhöhung in der Höhe des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivitätszuwachses unter Berücksichtigung der Inflationsentwicklung) hält *ceteris paribus* die realen Lohnstückkosten konstant und wird damit dem Doppelcharakter der Löhne (einerseits Kostenfaktor, andererseits wichtigster Bestimmungsfaktor der Binnennachfrage) gerecht. Die Verteilung zwischen Arbeits- und Kapitaleinkommen ändert sich daher durch diese Lohnpolitik nicht.

Im Vergleich zwischen Produktivitätsentwicklung und Lohnquote in Österreich zeigt sich jedoch ein erheblicher verteilungspolitischer Spielraum für eine Rückverteilung zu Arbeitseinkommen und somit auch für die Finanzierung einer Mindestlohnerhöhung. In Österreich fiel die bereinigte Lohnquote laut AMECO-Daten seit den 1980ern von etwa 64% auf 60% im Jahr 1994. In der darauffolgenden Phase des Vermögensbooms mit stark steigenden Vermögenseinkommen ging die Lohnquote sogar auf 53% (2007) zurück. Sie hat sich seither konjunkturell bedingt wieder auf 55% (2015) erhöht.

Ob die Verteilung zwischen Kapital- und Arbeitseinkommen tatsächlich über Mindestlöhne verändert werden kann, ist jedoch umstritten, da diverse komplexe Mechanismen und Ausweichmöglichkeiten auf Kapitaleseite berücksichtigt werden müssen. Bei kollektivvertraglichen Lohnverhandlungen auf Branchen- und Unternehmensebene kann der Min-

destlohn darüber hinaus eine Orientierungsfunktion haben. Somit gibt es auch eine Verteilungswirkung zwischen den Branchen und Unternehmen. Bei zunehmender Dezentralisierung der kollektivvertraglichen Lohnverhandlungen übernimmt der Mindestlohn tendenziell eine makroökonomische Koordinierungsfunktion und kann eine Lohndynamik, abhängig von den herrschenden Kräfteverhältnissen, nach unten bremsen, aber auch eine Lohndynamik nach oben beschleunigen. Das spielt bei Klein- und Mittelunternehmen, wo Gewerkschaften meist nur schwach vertreten sind, eine größere Rolle.

Bei gesetzlichen Mindestlohnregimen unterscheiden sich die Mechanismen zur Lohnanpassung. In der Praxis sind aber auch hier Gewerkschaften in die Mindestlohnsetzung involviert. In vielen Ländern ist die Teilhabe der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände an der Mindestlohnpolitik institutionalisiert, beispielsweise in der „Low Pay Commission“ in Großbritannien, der „Commission Nationale de la Négociation Collective“ in Frankreich oder in der „Mindestlohnkommission“ in Deutschland, wobei die festgeschriebenen Einflussmöglichkeiten stark variieren. Von zentraler Bedeutung ist auch die Ausgestaltung der konkreten gesetzlichen Grundlage für die Festlegung von Mindestlöhnen, die in manchen Ländern asymmetrisch gegen Mindestloohnerhöhungen formuliert ist.

Empirische Untersuchungen zu den Verteilungswirkungen des Mindestlohns gibt es aus den USA und seit Kurzem aus Deutschland. Insbesondere die deutsche Debatte ist durch die größere zeitliche und institutionelle Nähe sowie die intensiven wirtschaftlichen Verbindungen relevant. Deutschland führte am 1. Jänner 2015 einen Mindestlohn in Höhe von 8,5 Euro pro Stunde ein, der am 1. Jänner 2017 auf 8,84 Euro erhöht wurde. Erste Ergebnisse zeigen, dass – wie auch in den USA – der Mindestlohn zu einer Reduktion der Ungleichheit zwischen den Lohneinkommen führte. Der Anstieg ist bei den Niedrigstlöhnen unter der Mindestlohngrenze besonders stark; in den ersten drei Quartalen des Jahres 2015 zeigte sich ein höherer Lohnanstieg bei weniger Qualifizierten und bei Minijobs (d. h. geringfügiger Beschäftigung). In Ostdeutschland, wo das Lohnniveau am niedrigsten war, entfaltet sich die Wirkung des Mindestlohns am stärksten. Es lassen sich erste *Spillover*-Effekte auf Löhne im unteren (aber nicht untersten) Segment beobachten. 2015 fielen die Tarifverdienste zwar kaum höher aus als in der Vorjahresperiode, der Mindestlohn konnte dennoch dazu beitragen, dass es 2015 seit gut zwei Jahren erstmals wieder eine positive und seither anhaltende Lohndrift gab. Das heißt, die tatsächlichen Löhne stiegen stärker als die kollektivvertraglich vereinbarten. Der Grund liegt möglicherweise darin, dass Unternehmen darauf bedacht sind, eine bestimmte Lohnhierarchie aufrechtzuerhalten.

Da die niedrigsten Löhne meist in arbeitsintensiven Dienstleistungsbereichen bezahlt werden, in denen vorwiegend Frauen tätig sind, haben Mindestlöhne auch eine Verteilungswirkung zwischen den Geschlechtern. In Deutschland haben zu zwei Drittel Frauen von der Mindestloohnerhöhung profitiert. Auch in Österreich würde die Mindestloohnerhöhung auf 1.500 € brutto pro Monat zu zwei Drittel Frauen zugutekommen.

Der Mindestlohn kann – ebenso wie höhere KV-Löhne – zudem positiv auf die Produktivität sowie auf Arbeitsqualität und Zufriedenheit am Arbeitsplatz wirken. Unternehmen können sich – in der ökonomischen Theorie – zwischen zwei Strategien entscheiden: Entweder stellen sie qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen mit geschulten, produktiven MitarbeiterInnen mit höheren Löhnen und möglichst stabilen Beschäftigungsverhältnissen her. Dieser „obere Weg“ beruht auf hoher Innovationsfähigkeit mit dem Ziel der Qualitätsführerschaft und hoher Arbeitsproduktivität, die eher mit einem ausgebauten Sozialsystem kompatibel ist. Alternativ können die Unternehmen darauf abzielen, mit standardisierten Arbeitsabläufen und ungeschultem, schlecht bezahltem Personal bei hoher Fluktuation möglichst billig zu produzieren („unterer Weg“). Dieser Fokus auf preisliche Wettbewerbsfähigkeit ist durch Auslagerungen, *Downsizing* und temporäre Arbeitsverträge und somit durch externe Flexibilität gekennzeichnet, die durch die Rahmenbedingungen eines mageren staatlichen Sozialsystems tendenziell gefördert wird.

Ein Mindestlohn kann Unternehmen dazu anstoßen, sich stärker in Richtung des hochproduktiven Weges zu orientieren. Nach Einführung des deutschen Mindestlohns 2015 zeigte sich, dass es tatsächlich zu einer Aufwertung der Niedriglohn-Beschäftigungsverhältnisse kam. Für NiedrigstverdienerInnen stieg der Stundenlohn ebenso wie der monatliche Bruttolohn. Zugleich sank die Arbeitszeit beträchtlich, und der Anteil der Beschäftigten mit überlangen Arbeitswochen von mehr als 45 Stunden ging deutlich zurück. Zudem gibt es Hinweise auf eine Verdichtung, aber auch auf eine Aufwertung der Arbeit.

Der deutsche Mindestlohn hatte weder makroökonomische Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, noch auf das Preisniveau. Da die Beschäftigung durch den Mindestlohn nicht merkbar beeinflusst wurde, ist es vielen ArbeitgeberInnen offensichtlich gelungen, die höheren Lohnkosten auszugleichen, etwa durch eine höhere Produktivität. Dafür gibt es Indizien in den Erhebungen, wo Mindestlohnbeschäftigte über mehr und anspruchsvollere Arbeit berichten. So hat sich das Arbeitsvolumen bei Mindestlohnbeschäftigten im selben Arbeitsverhältnis stärker erhöht; zugleich geben diese etwa an, seltener in ihrer Tätigkeit gestört zu werden, also konzentrierter arbeiten zu können. Außerdem empfin-

den sie das Klima zwischen ihren KollegInnen und das Verhältnis zu Vorgesetzten als besser. Diese Erkenntnisse können als Anhaltspunkte gewertet werden, dass Unternehmen einerseits auf Arbeitsverdichtung und andererseits auf verstärkte Motivation setzen. So würden gering bezahlte Tätigkeiten etwa durch bessere Organisation aufgewertet. Unter dem Strich stieg die Zufriedenheit der Mindestlohnbeschäftigten mit ihrem Lohn, mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch mit ihrer Arbeitssituation deutlich an.

Makroökonomische Effekte des Mindestlohns in Deutschland sind dagegen kaum nachweisbar. Im Vorfeld der Einführung des deutschen Mindestlohns war die ökonomische Debatte aufgeheizt. Prominente ÖkonomInnen vor allem unternehmensfreundlicher Forschungsinstitute übertrafen sich mit Prognosen, welche enorme Beschäftigungsverluste zu erwarten wären. Dabei ging die internationale wissenschaftliche Debatte, vor allem in den USA, aber auch in Großbritannien bereits seit Mitte der 1990er-Jahre von ambivalenten Effekten des Mindestlohns auf die Beschäftigung aus – negative wie auch positive Ergebnisse wurden publiziert. In Deutschland verschob sich die wissenschaftliche Debatte dennoch so weit, dass auch progressivere Institute deutliche Beschäftigungsverluste prognostizierten. Insgesamt waren so kaum Gegenstimmen zu den – letztlich weit überzogenen – Simulationen zu Beschäftigungsverlusten zu vernehmen.

In einer ersten Welle von Studien 2007/2008 kamen die meisten derselben zu Ergebnissen, wonach die Zahl der Beschäftigten bei einem Mindestlohn von € 7,50 um 750.000 bis fast 1,2 Mio. sinken würde. Eine zweite Welle von Studien zum Teil derselben Forschungsinstitute setzte 2014 den Mindestlohn bei € 8,50 an und schätzte die negativen Beschäftigungseffekte auf 500.000 bis 900.000.

Die ersten empirischen Studien über die tatsächlichen Auswirkungen der Mindestlohneinführung, die sich auf Daten aus dem Jahr 2016 stützen, zeigen: Etwas weniger Aufgeregtheit hätte der Debatte gutgetan. Die meisten Modelle lagen nämlich weit daneben. Die tatsächlichen Beschäftigungseffekte lagen den bisherigen Daten nach zwischen null und 60.000 „nicht geschaffener“ Arbeitsverhältnisse – bei ca. 32 Mio. Beschäftigten in Deutschland. Die einzige Beschäftigungsform, bei der tatsächlich Einbrüche zu verzeichnen waren, sind Minijobs (geringfügige Beschäftigung). Allerdings ging ein Gutteil dieser Arbeitsplätze nicht verloren, sondern wurde in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgewertet. Der deutsche Arbeitsmarkt wuchs somit von der Einführung des Mindestlohns weitgehend unbeeindruckt weiter.

Andere Auswirkungen sind auf makroökonomischer Ebene ebenfalls kaum zu verzeichnen. Die höhere Nachfrage der untersten Einkommensgruppen, die ca. 80% des zusätzlichen Einkommens kurzfristig

wieder ausgeben, könnte zum wirtschaftlichen Aufschwung beigetragen haben. Allerdings machen die Löhne der Mindestlohnbeschäftigten einen zu geringen Teil des Gesamteinkommens aus, um das gesamtwirtschaftliche Wachstum nennenswert zu beeinflussen. Aus demselben Grund sind Auswirkungen auf die Inflation in Deutschland nicht nachweisbar, auch wenn die theoretische Möglichkeit besteht, dass Unternehmen mit Preiserhöhungen reagieren.

Schlussfolgerungen für Österreich

Österreich hat ein spezielles Lohnverhandlungssystem mit einer funktionierenden Sozialpartnerschaft und einem beinahe beispiellos hohen Abdeckungsgrad der Kollektivvertragssysteme. Es kann sich daher durchaus die Frage stellen, ob die Erfahrungen anderer Länder auf Österreich übertragbar sind. Allerdings wurde auch diese Debatte bereits in Deutschland vor Einführung des Mindestlohns geführt – die meisten ÖkonomenInnen verneinten, dass die angelsächsischen Erkenntnisse, wonach ein Mindestlohn mit Augenmaß keine negativen makroökonomischen Effekte hat, auf Deutschland anwendbar wären. Das Ergebnis waren die blamabel übertriebenen Schätzungen für Beschäftigungsverluste aufgrund des Mindestlohns. Es zählt sich daher durchaus aus, bei allen institutionellen Unterschieden, wissenschaftliche Erkenntnisse aus anderen Ländern in Betracht zu ziehen.

Ein warnender Aspekt lässt sich jedoch aus der deutschen Erfahrung für Österreich ableiten: Es gibt deutliche Hinweise darauf, dass in vielen Bereichen die Durchsetzung des Mindestlohns noch nicht gelungen sein könnte. In Deutschland wurden ein Jahr nach seiner Einführung ein beträchtlicher Teil der niedrigeren Löhne noch nicht auf das Mindestlohnniveau angehoben. Auch wenn Anteile der betroffenen Gruppe der ArbeitnehmerInnen und Größenordnung des Lohnabstandes nach Datenquelle variieren, sollte dieses Ergebnis doch zu denken geben. Nach der grundlegenden Entscheidung, Niedrigstlöhne anzuheben, spielt somit die Begleitung der Umsetzung eine zentrale Rolle. Die Bedeutung von Information und Unterstützung für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen sind nicht zu unterschätzen, um die kostspielige und zeitaufwändige Durchsetzung von Rechten über Kontrollen und die rechtliche Verfolgung von Lohn- und Sozialbetrug zu minimieren. Österreich hat mit der Sozialpartnerschaft und den starken Gewerkschaften hier einen entscheidenden Standortvorteil.

Der Mindestlohn ist daher nicht losgelöst vom institutionellen Rahmen der Lohnpolitik zu betrachten. In Österreich (und anderen Ländern mit funktionierenden Kollektivvertragssystemen) regeln Kollektivverträ-

ge viel mehr als nur die absolute Lohnuntergrenze; Lohnerhöhungen nach Seniorität, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Ausbildung und Schutz am Arbeitsplatz sind ebenso in Kollektivverträgen festgelegt. In Deutschland war ein wichtiger Grund für die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns der niedrige und sinkende Abdeckungsgrad der Kollektivverträge.

Auch in Zukunft werden die Machtverhältnisse zwischen Unternehmen und ArbeitnehmerInnen für die Entwicklung am Arbeitsmarkt im Allgemeinen und für die Lohnentwicklung im Speziellen zentral sein. Wenn der Blick auf die tatsächlichen Bruttolöhne geweitet wird, so zeigt sich, dass Fragen der Prekarisierung, der nicht ganzjährigen Beschäftigung und der ungewollten Teilzeit in den Mittelpunkt rücken. Um in diesen Bereichen nachhaltige Verbesserungen zu erreichen, würden Vollbeschäftigung („gute Arbeit für alle“) und Arbeitskräfteknappheit die besten Rahmenbedingungen bieten. Die wirtschaftspolitischen Weichen dafür müssen auf nationaler wie auf EU-Ebene gestellt werden, zum Beispiel durch eine Verkürzung der Arbeitszeit.

BEGUTACHTETE ARTIKEL

Arbeitszeitverkürzung in der Praxis. Innovative Modelle in österreichischen Betrieben

Stefanie Gerold, Michael Soder, Michael Schwendinger

1. Einführung

In den letzten Jahren ist das Thema Arbeitszeitverkürzung wieder aus seinem langjährigen „Dornröschenschlaf“¹ erwacht. Seit 2013 findet die Freizeitoption in Österreich in immer mehr Branchen Anwendung, und auch im wissenschaftlichen und medialen Diskurs spielt die Reduktion der Erwerbsarbeitszeit wieder eine stärkere Rolle. Dass dieses Thema wieder in aller Munde ist, kann angesichts der vielzähligen Herausforderungen unserer Zeit kaum verwundern: mittelfristig schwaches Wirtschaftswachstum und hohe Arbeitslosigkeit, Digitalisierung der Arbeitswelt sowie steigende physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind nur einige der Gründe, die hinter den Bestrebungen nach einer verkürzten Arbeitszeit stehen. Als möglicher Bestandteil einer neu zu formulierenden wohlstandsorientierten und solidarischen Wirtschaftspolitik² steht die Frage im Raum, welchen Beitrag Arbeitszeitpolitik im Allgemeinen und Arbeitszeitverkürzungen (AZV) im Speziellen zur Lösung dieser rezenten Herausforderungen leisten können.

In dieser Debatte wird die Rolle von Betrieben oft vernachlässigt. Jedoch entstanden in den letzten Jahren in Österreich einige innovative Modelle betrieblicher AZV. Ziel dieser Arbeit ist es, aktuelle Fallbeispiele betrieblicher AZV-Modelle näher zu beleuchten, unterschiedliche Perspektiven herauszuarbeiten und konkretes Erfahrungswissen systematisch zu kondensieren.

Die vorliegende Studie gibt zunächst einen knappen Literaturüberblick zum Thema AZV. Im Anschluss folgt eine Fallstudie von sieben Unternehmen in Österreich, die in den letzten Jahren eine Reorganisation und Verkürzung der Arbeitszeit vorgenommen haben. Diese Untersuchung zeigt zum einen das breite Spektrum betrieblicher AZV-Modelle auf (Kapitel 4).

Zum anderen soll herausgearbeitet werden, welche Problemlagen eine AZV angestoßen haben, welche Aspekte diesen Prozess förderten, welche Barrieren und Risiken zutage traten und welche Faktoren schlussendlich zu einer erfolgreichen Umsetzung und Beibehaltung der Modelle in den jeweiligen Betrieben beitrugen (Kapitel 5). Im zweiten Teil der Studie wird anschließend eines der zuvor behandelten Modelle – die Freizeitoption – näher beleuchtet, wobei die individuellen Erfahrungswerte von Beschäftigten im Mittelpunkt stehen (Kapitel 6). Der Schwerpunkt liegt hierbei auf den subjektiven Auswirkungen der Freizeitoption auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Lebensqualität und *Work-Life-Balance*, Arbeitszufriedenheit und -belastung sowie Aufstiegschancen im Betrieb. Abschließend werden in Kapitel 7 die Ergebnisse der durchgeführten Studie zusammengefasst und vor dem Hintergrund der aktuellen politökonomischen Entwicklungen diskutiert.

2. Arbeitszeitverkürzungen in Theorie und Praxis

Das Thema Arbeitszeitverkürzung wird im wissenschaftlichen Diskurs aus verschiedenen Blickwinkeln behandelt.³ Wahrscheinlich am meisten Beachtung findet dabei die Frage nach der potenziellen Beschäftigungswirksamkeit von AZV – eine Frage, die ob der Komplexität des Forschungsgegenstandes und wohl auch aufgrund des ideologischen Gewichts bis heute nicht einheitlich beantwortet ist.⁴ Auf der einen Seite finden sich eine Reihe von empirischen Arbeiten, die Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen als wichtiges Instrument zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit verstehen,⁵ während andere ForscherInnen positive Beschäftigungseffekte eher anzweifeln.⁶ In einer Metastudie zeigen Bosch und Lehdorff (2001), dass die Mehrheit der empirischen Studien positive Beschäftigungseffekte aufzeigt, während theoretische Arbeiten eher zu widersprüchlichen Ergebnissen kommen. Ein wesentlicher Grund für diese Differenzen liegt in den unterschiedlichen Modellannahmen. Die Autoren betonen, dass der Erfolg von Arbeitszeitverkürzungen maßgeblich von der Art der Umsetzung abhängt.

Neben einer rein ökonomischen Betrachtung gibt es mittlerweile auch zahlreiche Forschungsarbeiten, die das Thema mit Gesundheit und Wohlbefinden in Verbindung bringen.⁷ So zeigen Wirtz et al. (2009), dass gesundheitliche Beschwerden wie Schlafstörungen, Rückenschmerzen und Herzbeschwerden fast linear mit längeren Arbeitszeiten zunehmen. Die empirische Evidenz deutet auch darauf hin, dass kürzere Arbeitszeiten mit einer höheren Lebenszufriedenheit einhergehen.⁸ Ein anderer Bereich der Arbeitszeitforschung beschäftigt sich mit sogenannten *mismatches*, das heißt, der Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit.

Arbeiten Beschäftigte länger oder kürzer als gewünscht, kann sich das ebenfalls negativ auf Gesundheit,⁹ Arbeitszufriedenheit¹⁰ und persönliches Wohlbefinden¹¹ auswirken. Mehrere Studien zeigen, dass ein erheblicher Anteil der Beschäftigten seine Arbeitszeitpräferenzen nicht realisieren kann.¹² Dies stellt auch die Kernannahme der freien Vertragsmöglichkeit innerhalb des neoklassischen Theoriegebäudes in Frage.

Des Weiteren wird Arbeitszeit mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit in Verbindung gebracht. Da bezahlte und unbezahlte Tätigkeiten in den meisten Ländern sehr ungleich zwischen Männern und Frauen verteilt sind, könnte eine Verkürzung der Normalarbeitszeit unter Umständen dazu beitragen, diese Lücke zu schließen.¹³

In der jüngeren Vergangenheit werden kürzere Arbeitszeiten auch immer öfter im Kontext der ökologischen Krise analysiert. Einige Querschnittsstudien deuten darauf hin, dass Länder mit kürzeren Arbeitszeiten einen geringeren Umweltverbrauch aufweisen.¹⁴ Auf individueller Ebene können sich kürzere Arbeitszeiten einerseits aufgrund des verringerten Einkommens, andererseits durch Änderungen in der Zeitverwendung positiv auf die Umwelt auswirken.¹⁵

Wie dieser kurze Aufriss zeigt, wird das Thema Arbeitszeitverkürzung aus unterschiedlichsten Perspektiven analysiert und betrachtet. Dennoch wird relativ wenig Augenmerk auf die konkrete Umsetzung von AZV-Modellen gelegt. Viele der genannten Arbeiten untersuchen makro- oder mikroökonomische Zusammenhänge und Effekte. Die Unternehmensebene und konkrete Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis spielen im Rahmen dieser Analysen kaum eine Rolle.

Dies ist eigentlich verwunderlich, da ein Blick in die Vergangenheit einige interessante Beispiele betrieblicher Arbeitszeitverkürzung aufzeigt. So hat beispielsweise der deutsche Jalousien- und Holzpflasterproduzent Heinrich Freese im Jahr 1891 als einer der ersten deutschen Unternehmer den Achtstundentag eingeführt.¹⁶ Wenige Jahre später (1900) erfolgte diese Umstellung auch in den Carl-Zeiss-Werken in Jena,¹⁷ einige Zeit bevor der Achtstundentag in Deutschland 1918 schließlich gesetzlich verankert wurde. Eine aus heutiger Sicht sehr progressive Maßnahme wurde bereits 1931 beim US-amerikanischen Lebensmittelproduzenten Kellogg's umgesetzt, der die tägliche Arbeitszeit auf sechs Stunden reduzierte. Dieses Modell galt für Teile der Belegschaft bis in die 1970er-Jahre.¹⁸ Auch in jüngerer Vergangenheit sorgten betriebliche Modelle der Arbeitszeitverkürzung immer wieder für Schlagzeilen. So setzte zum Beispiel Volkswagen (VW) 1993 aufgrund eines drastischen Nachfrageeinbruchs einen Tarifvertrag um, der eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit von 36 auf 28,8 Stunden vorsah. Vorrangiges Ziel war es, Massenentlassungen zu verhindern.¹⁹ Ein solches Motiv war auch in der jüngsten Wirtschaftskrise treibende Kraft in der Umsetzung von verschiedenen Kurzar-

beitsmodellen, besonders ausgeprägt in Deutschland und Österreich.²⁰ 2014 beschloss der Stadtrat in Göteborg ein Experiment, um die Effekte einer Arbeitszeitverkürzung auf sechs Stunden pro Tag auf Gesundheit und Lebensqualität zu analysieren. Das Projekt wurde in einem SeniorInnenheim bis Ende 2016 umgesetzt. Erste Auswertungen zeigen, dass Beschäftigte gesünder und zufriedener sind und sich dies auch positiv auf die Qualität der Pflege auswirkt.²¹

Abseits dieser Beispiele entstanden in den letzten Jahren auch in Österreich unterschiedlichste AZV-Modelle auf betrieblicher Ebene. Im Zuge dieser Studie soll daher besonderes Augenmerk auf unterschiedliche Rahmenbedingungen, Motivlagen und Möglichkeiten der Umsetzung gelegt werden, welche in bisherigen Untersuchungen weitestgehend ausgeblendet wurden (Kapitel 5).

Eines der untersuchten Modelle ist die 2013 vereinbarte Freizeitoption (FZO) im Kollektivvertrag der Elektro- und Elektronikindustrie, die mittlerweile auch auf andere Branchen ausgeweitet wurde.²² Die FZO geht nun ins vierte Jahr ihres Bestehens, was die Möglichkeit bot, die bisherigen Erfahrungen von Beschäftigten zu evaluieren. Frühere Studien zur FZO basieren entweder auf Betriebsratsumfragen²³ oder untersuchen die Motive, die Beschäftigte zur Entscheidung dafür veranlasst haben.²⁴ Der zweite Teil dieser Studie soll darüber Aufschluss geben, wie Beschäftigte die FZO verwenden und die subjektiven Auswirkungen auf Privat- und Arbeitsleben wahrnehmen (Kapitel 6).

3. Methoden

Der erste Teil der vorliegenden Studie zielt darauf ab, einen Einblick in Problemlagen, fördernde Aspekte, Barrieren und Risiken sowie Faktoren einer erfolgreichen Umsetzung von betrieblichen AZV-Modellen zu bieten. Die Auswahl relevanter Fälle erfolgte gemäß dem Schneeballprinzip.²⁵ Wert wurde dabei vor allem auf eine breite Variation hinsichtlich Branche, Unternehmensgröße und Unternehmensalter gelegt. Um ein besseres Verständnis über die Funktionsweise der einzelnen Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen, wurde auf unterschiedliche Datenquellen zurückgegriffen.²⁶ So wurden sowohl Unternehmensberichte als auch Informationsmaterialien von BetriebsrätInnen analysiert. Des Weiteren wurden semi-strukturierte Interviews mit Beschäftigten, UnternehmensvertreterInnen und BetriebsrätInnen durchgeführt.²⁷

Im zweiten Teil der Studie wurde anschließend eines der zuvor beleuchteten Modelle herausgegriffen, um die subjektiven Auswirkungen und Erfahrungswerte von Beschäftigten im Umgang mit der Freizeitoption zu evaluieren. Dazu wurden 18 problemzentrierte Interviews²⁸ mit Beschäf-

tigten in einer Firma der Elektro- und Elektronikindustrie in Österreich durchgeführt. Da diese Firma die Freizeitoption bereits seit 2013 anbietet und somit eine der ersten in der Anwendung dieser kollektivvertraglichen Regelung ist, bietet dieser Fall die Möglichkeit, mehrjährige Erfahrungswerte der Beschäftigten zu untersuchen. Die Größe des Betriebes ermöglichte es auch, ein Sample mit einem breiten Spektrum an sozio-demografischen Charakteristika zu erzielen. Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte nach dem Prinzip der absichtsvollen Stichprobenziehung²⁹ mit dem Ziel, eine möglichst breite Variation hinsichtlich Alter, Geschlecht, Stellung im Betrieb, Bildungsabschluss, Angestellte oder ArbeiterInnen etc. zu erreichen. Die Hälfte der befragten Personen hat die Freizeitoption bereits 2013 in Anspruch genommen, als diese das erste Mal in der Firma angeboten wurde und das gewährte Zeitguthaben bei fünf Stunden pro Monat lag. Andere haben die FZO erst in den Folgejahren 2014 oder 2015 gewählt, als die zusätzliche Freizeit 3,93 bzw. 3,33 Stunden pro Monat betrug.

In beiden Teilen wurde eine qualitative Inhaltsanalyse durchgeführt, um eine empirisch-fundierte Kategorisierung und Interpretation von Zusammenhängen, Gemeinsamkeiten und Unterschieden zu ermöglichen.³⁰

Im Folgenden werden nun zunächst die für diese Studie relevanten AZV-Modelle beschrieben. Die nachfolgende Aufstellung kann jedoch keinesfalls einen Anspruch auf Vollständigkeit erheben – sie ist vielmehr als ein erster Schritt gedacht, um das breite Spektrum an betrieblichen AZV-Modellen zu veranschaulichen.

4. Beschreibung der Fallbeispiele

Fallbeispiel 1: Beim ersten Fallbeispiel handelt es sich um einen großen Industriebetrieb der Elektro-/Elektronikbranche. 2013 wurde hier erstmals die im selben Jahr kollektivvertraglich verankerte Freizeitoption angeboten.³¹ Dieses individuelle Angebot stellt Beschäftigte vor die Frage: Mehr Geld oder mehr Freizeit? Die von der Sozialpartnerschaft ausverhandelte Entgelterhöhung kann somit entweder in Form der regulären Gehaltserhöhung oder zusätzlicher Freizeit in Anspruch genommen werden. Im ersten Jahr der Einführung (2013) entsprach der ausverhandelte Ist-Lohnabschluss von 3% genau 60 Stunden im Jahr beziehungsweise fünf Stunden im Monat, die auf einem separaten Zeitkonto festgehalten werden und jedes Jahr gutgeschrieben werden. Die Inanspruchnahme der Freizeit kann dabei stunden-, tage- oder auch wochenweise erfolgen, jeweils nach Absprache mit den Vorgesetzten. Da dieses Freizeitguthaben nicht verfällt, ist auch das Ansparen für größere Freizeitblöcke (Urlaub, *Sabbaticals* etc.) oder einen früheren Pensionsantritt möglich. Voraussetzung für das

individuelle Angebot der Freizeitoption ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung im jeweiligen Unternehmen sowie eine ausreichende Überzahlung; andernfalls würden Beschäftigte unter das kollektivvertraglich vereinbarte Minimum fallen. Im untersuchten Unternehmen wurde die Freizeitoption auch in den Folgejahren wieder angeboten, wobei das Ausmaß der zusätzlichen Freizeit von den jeweiligen Gehaltsabschlüssen abhängt. Im dritten Jahr einigten sich die Sozialpartner auf eine dauerhafte Lösung: Die Freizeitoption bleibt für zehn Jahre (2015-2025) fixer Bestandteil des entsprechenden Kollektivvertrags und kann forthin pro Person insgesamt vier Mal gezogen werden, zwei Mal davon vor dem 50. Lebensjahr. Das untersuchte Unternehmen übernahm diese Regelung prompt in ihre Betriebsvereinbarung, wodurch ab 2015 eine mehrmalige Inanspruchnahme der Freizeitoption möglich wurde.

Fallbeispiel 2: Das zweite Fallbeispiel ist ein 2011 gegründetes, internationales Unternehmen in der IT-Branche. Die ersten Jahre waren durch lange und entgrenzte Arbeitszeiten gekennzeichnet. Diese Situation wurde als belastend empfunden, weshalb ein Diskussionsprozess rund um die Themen Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation initiiert wurde. Als Ergebnis einer dreitägigen Klausur wurde dann Mitte 2014 einvernehmlich die Viertagewoche eingeführt, sodass der Freitag nun für alle Beschäftigten bereits zum Wochenende zählt. Da an den vier Arbeitstagen jeweils neun Stunden gearbeitet wird, entspricht dies einer Arbeitszeitverkürzung um 2,5 auf 36 Wochenstunden. Gleichzeitig wurde eine Gleitzeitregelung etabliert, um die gemeinsamen Anwesenheitszeiten zu maximieren. In der Kernzeit von 9.00 bis 15.00 Uhr müssen alle Beschäftigten im Büro sein. Der Gleitzeitrahmen erstreckt sich von 6.00 bis 20.00 Uhr bei freier individueller Zeiteinteilung. Eine anderweitige Zeiteinteilung, beispielsweise auf fünf Tage verteilt, wäre zwar prinzipiell möglich, wird aber von der Geschäftsführung weder unterstützt, noch wurde dieses Bedürfnis bislang von Seiten der Beschäftigten geäußert. Die Gehälter wurden entsprechend gekürzt, und Überstunden fielen durch die neue Arbeitszeitregelung ebenso zum größten Teil weg. Diese neue Praxis entspricht den Wünschen der Beschäftigten nach längeren Erholungsphasen und mehr Freizeit. Laut Geschäftsführung soll mit der Einführung der Vier-Tage-Woche allerdings noch nicht Schluss sein: Für 2017 ist bereits eine weitere Arbeitszeitreduktion auf 30 Stunden angedacht.

Fallbeispiel 3: Das dritte Unternehmen ist im Lebensmittelhandel tätig und wurde 2004 gegründet. Derzeit sind in dieser Organisation neun Angestellte, ein *Freelancer* sowie ein Lehrling beschäftigt. Das Unternehmen wird von den zwei Unternehmenseignern selbst geleitet. Auch in diesem Fall waren negative Erfahrungen mit der ausgeprägten Entgrenzung von Arbeit und Freizeit während der Gründungsphase ausschlaggebend. Aus diesem Grund entschieden die Unternehmensgründer gemeinsam mit

Tabelle 1: Überblick Fallbeispiele Arbeitszeitverkürzung

	1	2	3	4	5	6	7
Sektor	Industrie	Handel	Handel	Handel	Industrie	Industrie	Industrie
Branche	Elektronik	IT-Dienstleister	Lebensmittel	Einrichtung/Ausstattung	Elektronik	Chemie	Stahl
Unternehmensalter	>50	5-20	5-20	20-50	>50	20-50	>50
Umsetzung AZV	2013	2014	2010	1983	2006	2001	2005
Beschäftigte gesamt	>1000	10-50	5-10	100-500	500-1000	100-500	>1000
Beschäftigte betroffen	~10%	100%	100%	~70%	~30%	~90%	~30%
Arbeitszeit davor	38,5	38,5	38,5	individuell	38,5	38,0	38,5
Arbeitszeit danach		36,0	30,0	individuell	36,57	34,4	34,4
Arbeitszeitverkürzung	abhängig von der IST-Lohn-erhöhung	6,5%	22%		5%	9,5%	10,7%
Lohnausgleich	0%	0%	0%	0%	50%	50%	75%

ihren Beschäftigten, in Zukunft die generelle Arbeitszeit auf 30 Stunden zu verkürzen. Jedoch verblieben die Arbeitsverträge bei einem wöchentlichen Arbeitsausmaß von 38,5 Stunden. Die aus diesem Modell entstehenden Differenzen von 8,5 Stunden pro Woche können auf Basis einer Betriebsvereinbarung dazu genutzt werden, Auftragsschwankungen innerhalb eines Jahres auszugleichen. Aufgrund der Unternehmenstätigkeit werden die über die Sommermonate akkumulierten Stunden in den umsatzschwachen Wintermonaten wieder ausgeglichen.

Fallbeispiel 4: Dieses Unternehmen ist im Handel von Einrichtungsgegenständen und Ausstattung tätig. Es beschäftigt derzeit etwa 360 ArbeiterInnen und Angestellte. Das Arbeitszeitmodell dieses Unternehmens basiert auf der Umsetzung individueller Arbeitszeitpräferenzen. Die Beschäftigten können ihr Arbeitszeitausmaß individuell wählen; derzeit wird zwischen 7 und 38,5 Stunden gearbeitet. Des Weiteren haben die Beschäftigten grundsätzlich auch das Recht, nach einer Verkürzung der Arbeitszeit wieder Stunden aufzustocken, solange dies die unternehmerische Tätigkeit nicht beeinträchtigt. Das angewandte Arbeitszeitmodell ermöglicht dementsprechend individuellen Voll- und Teilzeitleösungen, welche wenn möglich flexibel den lebensphasenspezifischen Bedürfnissen der Beschäftigten angepasst werden können.

Fallbeispiel 5 bezieht sich auf ein Unternehmen in der Elektro- und Elektronikbranche. Derzeit sind in diesem Unternehmen mehrere hundert Personen beschäftigt, wovon ein Teil im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb arbeitet (d. h. die Produktion läuft rund um die Uhr, sieben Tage die Woche). Aufgrund der hohen Arbeitsbelastung durch den rotierenden Schichtbetrieb, der vor allem ältere Beschäftigte stark beansprucht, wurde das Schichtmodell im Jahr 2006 umgestellt. Dies führte zu einer Reduktion

der wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 auf 36,57 Stunden. Durch die Umstellung konnte die Belastung durch Nachtarbeit reduziert werden, da nun nur mehr drei anstatt fünf Nachtschichten hintereinander geleistet werden müssen. Die Beschäftigten profitieren von längeren Freizeitblöcken unter der Woche, müssen nun jedoch öfter am Wochenende arbeiten. Von der zweistündigen Arbeitszeitreduktion wird eine Stunde von der Firma finanziell abgegolten. Die zweite Stunde wird auf einem eigens dafür eingerichteten Zeitkonto erfasst. Dieses Zeitguthaben kann bei Bedarf vom Unternehmen abgerufen werden und muss in der Regel eingearbeitet werden. Geschieht dies nicht, verfallen diese Stunden am Ende des Jahres.

Bei *Fallbeispiel 6* handelt es sich um ein Unternehmen, das in der Chemiebranche tätig ist. Auch in diesem Betrieb war die hohe Arbeitsbelastung durch ein vollkontinuierliches Schichtmodell Auslöser für dessen Reorganisation. Zudem wollte man ein attraktiveres Arbeitszeitmodell anbieten, da es oft schwierig war, genügend hoch qualifizierte MitarbeiterInnen zu finden. Die Umstellung führte zu einer Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit von 38 auf 34,4 Stunden. Gleichzeitig wurden die Freizeitblöcke auf drei Tage unter der Woche bzw. vier Tage inklusive Wochenende ausgedehnt. Das neue Schichtmodell war mit der Gefahr verbunden, dass diese Freizeitblöcke bei hoher Auslastung verkürzt wurden. Dem wurde vorgebeugt, indem in einer Betriebsvereinbarung höhere Überstundenzuschläge vereinbart wurden. Die von der Umstellung betroffenen MitarbeiterInnen erhielten eine 50-prozentige Abgeltung der Arbeitszeitreduktion. Diese Regelung gilt nur für jene Beschäftigten, die bereits vor der Umstellung im Unternehmen tätig waren. All jene, die erst nach 2001 in das Unternehmen eintraten, erhalten einen monatlichen Lohn entsprechend dem Anstellungsverhältnis von 34,4 Stunden pro Woche. Die Attraktivität des neuen Schichtmodells führte dazu, dass dieses auch von Firmen im Umkreis übernommen wurde.

Fallbeispiel 7: Basierend auf einem Pilotprojekt führte dieser Großbetrieb aus der Stahlindustrie eine verkürzte Arbeitszeit ein. Zur Umsetzung des neuen Arbeitszeitmodells machte sich das Unternehmen eine zeitlich begrenzte öffentliche Förderung zunutze. Diese Förderung ist in Österreich als „Solidaritätsprämienmodell“ bekannt. Im Zuge der AZV wurde das Solidaritätsprämienmodell mit unternehmensinternen Kompensationszahlungen kombiniert. In der praktischen Anwendung des Modells führte eine 10-prozentige Arbeitszeitreduktion nur zu einem Einkommensverlust von 2,5%. Während 50% des Lohnausgleichs für zwei Jahre über die staatliche Förderung abgegolten wurden, wurde der Rest durch die innerbetriebliche Zulage und die KV-Erhöhlungen der Folgejahre ausgeglichen. Nach Auslaufen des Modells hatten in der Zwischenzeit die regulären Lohnsteigerungen einen Einkommensrückgang ausgeglichen. Während einer Pilotphase konnten die Beschäftigten auf freiwilliger Basis

zwischen einer Reduktion der Arbeitszeit auf 34,4 Stunden (–10%), 36 Stunden (–5%) oder der Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeit (38,5) wählen. In der ersten Pilotphase entschieden sich 80% der Beschäftigten für eine 10-prozentige Reduktion. Für all jene MitarbeiterInnen, die erst nach der Umstellung ins Unternehmen eintraten, galt automatisch die reduzierte Arbeitszeit (34,4 Stunden ohne Lohnausgleich). Dieses Arbeitszeitmodell ist auf jene Unternehmensbereiche mit kontinuierlichem Schichtmodell beschränkt und gilt für etwa 2.500 Beschäftigte. Aufgrund der Ausrichtung der Solidaritätsprämie auf die Schaffung neuer Arbeitsplätzen entstanden etwa 250 neue Arbeitsplätze im Unternehmen.

5. Umsetzungsprozesse innovativer AZV-Modelle: Barrieren und fördernde Faktoren

Im Folgenden soll nun untersucht werden, welche Problemlagen ausschlaggebend für die Reorganisation und Verkürzung der Arbeitszeit waren und welche Aspekte diesen Prozess begünstigten oder behinderten. Die Analyse zeigt auch, wie vorhandene Barrieren und Risiken aufgelöst werden konnten und welche Faktoren zu einer erfolgreichen Umsetzung beitrugen.

5.1 Anstoß zur Umsetzung einer reduzierten Arbeitszeit

Die Umstellung bestehender Arbeitszeitmodelle ist in den meisten Fällen mit substanziellem administrativen und organisatorischen Aufwand verbunden. Daher ist zu erwarten, dass eine solche Umstellung nur dann erfolgt, wenn es dafür triftige Gründe gibt. Tatsächlich konnten in allen beschriebenen Fällen verschiedene Probleme verortet werden, die den Anstoß zur Realisierung eines neuen Arbeitszeitmodells gaben. Die Ausprägung der Probleme unterschied sich dabei maßgeblich je nach betrieblichen Rahmenbedingungen. So waren die großen Industrieunternehmen mit Schichtmodellen meistens mit zunehmender Arbeitsunzufriedenheit und Krankenständen konfrontiert, welche zu einer hohen Fluktuation unter den Beschäftigten führten. Insbesondere für ältere ArbeitnehmerInnen stellten die rotierenden Schichten inklusive Nacht- und Wochenendarbeit eine hohe gesundheitliche Belastung dar. Des Weiteren erschwerte das alte Schichtmodell auch die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Sozialleben. Von Unternehmensseite wurde befürchtet, dass das unattraktive Arbeitszeitmodell zum Verlust hoch qualifizierter Arbeitskräfte führen könnte. Im Gegensatz dazu war die Situation in den kleineren, jungen Unternehmen etwas anders. In diesen Fällen war das drängendste Problem oft eine hohe Arbeitsbelastung, die aus einer starken Entgrenzung zwischen

Arbeit und Freizeit resultierte. Diese Probleme waren vor allem mit der Gründungsphase verbunden und führten unter anderem zu Arbeitsunzufriedenheit, Stress und Erschöpfungserscheinungen innerhalb der Belegschaft. Es stand auch die Befürchtung im Raum, dass sich diese Situation negativ auf Produktivität und Kreativität auswirkt.

Diese oftmals ähnlichen Problemlagen führten dazu, dass Unternehmensführungen, Beschäftigte oder ArbeitnehmerInnenvertretungen die Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle in Betracht zogen. Darüber hinaus wurden auch Faktoren und Motive identifiziert, die eine Umsetzung verkürzter Arbeitszeiten unterstützen können. Diese werden im folgenden Abschnitt sowohl aus Unternehmens- als auch aus Beschäftigtensicht beleuchtet.

5.2 Unterstützende Aspekte und Motive

Aus der Perspektive der BetriebsrätInnen und Beschäftigten werden im Wesentlichen drei verschiedene Motive für eine Arbeitszeitverkürzung artikuliert. Diese umfassen zum einen das Bestreben nach einem Zuwachs an Zeitsouveränität und Flexibilität, welche eine selbstbestimmte (Arbeits-)Zeitgestaltung ermöglicht. Damit verbunden ist zum anderen der Wunsch von vielen Beschäftigten nach einem Arbeitszeitmodell, welches eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Außerdem ist nach Aussagen von Beschäftigten und BetriebsrätInnen auch ein gewisser Wertewandel feststellbar, der zur subjektiven Aufwertung von Freizeit gegenüber Einkommen führt. Dieser Trend ist vor allem unter jüngeren Beschäftigten beobachtbar und fördert den Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten.

Aus Sicht der ArbeitgeberInnen können erwartete Produktivitätssteigerungen oder Kostenreduktionen Motive zur Umsetzung von AZV sein. Diese können sich beispielsweise daraus ergeben, dass Krankheitsfälle sinken und sich die Arbeitsmotivation verbessert. Auch die Erwartung, dass die Attraktivität als ArbeitgeberIn durch ein attraktiveres Arbeitszeitmodell steigt, kann ein wichtiges Motiv sein. In den großen Industrieunternehmen wurde erwartet, dass eine Veränderung der Arbeitsorganisation nicht nur positiv auf das Image des Unternehmens wirkt, sondern auch die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen stärkt. So bestand die Hoffnung, hoch qualifizierte ArbeitnehmerInnen leichter rekrutieren zu können bzw. die MitarbeiterInnenfluktuation zu verringern. Im Gegensatz dazu spielte in den kleineren Unternehmen insbesondere der Effekt einer AZV auf Produktivität, Kreativität und Arbeitsatmosphäre eine entscheidende Rolle.

Neben den genannten Motiven aus der Sicht von Beschäftigten und ArbeitgeberInnen konnten im Rahmen der Analyse auch generelle Aspekte

identifiziert werden, die eine Einführung von kürzeren Arbeitszeiten unterstützen. Diese umfassen das Bestehen von stark verankerten BetriebsrätlInnen oder das Zuziehen von externer Konsultation mit dem Ziel des Wissenstransfers zwischen Unternehmen, Kammern, Wissenschaft und Beschäftigten. Darüber hinaus können auch bereits bestehende rechtliche Rahmenbedingungen (z. B. die Freizeitoption oder das Solidaritätsprämienmodell) die Umsetzung einer AZV auf Betriebsebene fördern. In einem Fall bestanden bereits Pläne für ein neues Arbeitszeitmodell von Seiten des Betriebsrates. Die gute Auftragslage zu Beginn der 2000er-Jahre hat schließlich dazu beigetragen, dass der Betriebsrat diese Vorschläge durchsetzen konnte.

Trotz der verschiedenen Motivlagen und unterstützenden Aspekte treten mit der Einführung verkürzter Arbeitszeiten auch Barrieren und Risiken zutage, welche die Umsetzung verzögern oder sogar verhindern können. Diese ergeben sich zum Teil aus den unterschiedlichen Interessenlagen zwischen ArbeitgeberInnen- und Beschäftigtenseite. Im Folgenden wird nun auf diese Barrieren und Risiken näher eingegangen.

5.3 Barrieren und Risiken

Aus Sicht der Beschäftigten und BetriebsrätlInnen birgt die Einführung einer Arbeitszeitreduktion insbesondere im Angestelltenbereich die Gefahr einer Arbeitszeitverdichtung. Eine AZV kann somit im schlechtesten Fall zu einer Belastungszunahme mit damit verbundenen negativen Gesundheitseffekten führen. Ebenso können mögliche Einkommensverluste auf Widerstände von Beschäftigten stoßen. Eine AZV kann ohne Lohnausgleich nicht nur das monatliche Entgelt reduzieren, sondern auch Pensionsansprüche mindern. Des Weiteren können auch bestehende Arbeitsgewohnheiten einer Veränderung im Wege stehen. In den behandelten Beispielen traf dies meist auf ältere ArbeitnehmerInnen im Industriesektor zu, die sich an das alte Schichtmodell gewöhnt hatten und Änderungen skeptisch gegenüberstanden.

Auf Seiten der ArbeitgeberInnen stellt die Befürchtung vor einem Mangel an Fachkräften ein zentrales Hindernis für eine Arbeitszeitreduktion dar. Dieses Problem ergibt sich insbesondere dann, wenn im Zuge einer AZV zusätzliches Personal eingestellt werden muss. UnternehmensvertreterInnen artikulierten dieses Risiko dahingehend, dass der Bedarf nach zusätzlichen Fachkräften aufgrund bestehender Qualifikationserfordernissen möglicherweise nicht ohne Schwierigkeiten zu decken ist und mit hohen Qualifizierungs- und Einschulungskosten verbunden sein kann. Die Einstellung neuer MitarbeiterInnen kann auch zu einer Verschlechterung zentraler Unternehmenskennzahlen führen, sofern diese auf Pro-Kopf-Berechnungen (beispielsweise Umsatz pro Beschäftigten) basieren. Die-

ser Aspekt wurde vorrangig von börsennotierten Industrieunternehmen artikuliert, welche dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt sind. Ein wichtiger Faktor, weshalb Unternehmen einer AZV oft ablehnend gegenüberstehen, ist die Sorge vor Kostenerhöhungen. Diese ergeben sich zum einen durch höhere Personalfixkosten, wenn zusätzliche MitarbeiterInnen eingestellt werden. Auch ein (teilweiser) Lohnausgleich kann zu erhöhten Kosten führen, wenn die durch AZV induzierten Produktivitätseffekte unterproportional sind. Darüber hinaus kann es auch zu einer Zunahme an administrativen Kosten kommen, die sich aus der Arbeitszeit-Reorganisation ergeben. Schließlich wurde in den kleineren Unternehmen argumentiert, dass eine AZV in der Gründungsphase schwierig sei, da der Aufbau einer KundInnen- und LieferantInnenbasis lange Arbeitszeiten und hohen persönlichen Einsatz erfordert.

5.4 Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung

Trotz der zahlreichen Barrieren und Risiken, die mit einer AZV verbunden sein können, kam es in den untersuchten Betrieben dennoch zur Realisierung der neuen Arbeitszeitmodelle. In diesem Abschnitt soll gezeigt werden, wie diese Hindernisse überwunden werden konnten und welche Faktoren schließlich zur erfolgreichen Umsetzung beitrugen.

In allen analysierten Betrieben waren Mitbestimmungselemente im Implementierungsprozess zentral, um die bestehenden Barrieren und Risiken zu überwinden beziehungsweise zu minimieren. Ziel dieser Prozesse war es, die Interessenlagen auf beiden Seiten wahrzunehmen und diese bei der Entwicklung und Einführung des neuen Modells zu berücksichtigen.

In den kleineren Unternehmen geschah dies meist über Konsultationsprozesse und eine gemeinsame Ausarbeitung des neuen Arbeitszeitmodells. In den größeren Unternehmen wurde der Implementierungsprozess durch Betriebsversammlungen, Informationskampagnen durch die BetriebsrätInnen sowie Befragungen und Abstimmungen unter den Beschäftigten begleitet. In diesen Unternehmen erfolgte in einem zweiten Schritt oftmals die Durchführung von Pilotprojekten, die es den Unternehmen und den betroffenen Beschäftigten erlaubten, die neuen Arbeitszeitmodelle und die sich dadurch veränderten Organisationsabläufe auszuprobieren. Wesentliche Aspekte bei der Durchführung dieser Pilotprojekte waren ihr freiwilliger Charakter sowie die Möglichkeit, wieder in das alte Arbeitszeitmodell zurückzuwechseln. Die Erfahrungen während der Testphasen trugen maßgeblich dazu bei, anfängliche Widerstände gegen eine Umstellung des Arbeitszeitmodells von Seiten der Beschäftigten abzufedern.

Neben Mitbestimmungselementen im Umsetzungsprozess konnten auch einige Faktoren identifiziert werden, die zur Beibehaltung der neuen

Modelle beitrugen. Um Akzeptanz von Seiten der Beschäftigten zu erzielen, war es wichtig, eine Lösung hinsichtlich des Lohnverlustes zu finden. In einigen Firmen konnte zumindest ein teilweiser Lohnausgleich umgesetzt werden. Eine andere Firma bietet ein Gehaltsmodell an, bei dem Beschäftigte mit Kindern höhere Löhne erhalten. Ein weiterer Erfolgsfaktor ist, dass die Umstellung sowohl für Beschäftigte als auch für die Firmenleitung mit Vorteilen verbunden ist. So profitieren Beschäftigte von längeren Freizeitblöcken oder höherer Zeitautonomie, während den Firmen die höhere Produktivität und Arbeitsmotivation sowie gesunkene Krankenstände und Personalfuktuation zugutekommen.

In dieser Analyse konnten einige Gemeinsamkeiten identifiziert werden, welche zur Überwindung von Widerständen beitrugen und eine längerfristige Beibehaltung der neuen Arbeitszeitmodelle ermöglichten. Da nur Unternehmen untersucht wurden, in denen AZV-Modelle erfolgreich umgesetzt wurden, kann selbstverständlich nicht davon ausgegangen werden, dass diese Analyse uneingeschränkt gültig ist. In den analysierten Fällen haben die identifizierten Faktoren die Einführung jedoch maßgeblich begünstigt.

6. Vier Jahre Freizeitoption – eine Evaluierung aus Beschäftigtensicht

In diesem Teil der Studie soll nun eines der analysierten Modelle – die Freizeitoption³² – näher beleuchtet werden. Hierbei liegt der Fokus nicht so sehr auf der Umsetzung des Modells, sondern auf den subjektiven Erfahrungswerten der Beschäftigten. Dabei wird der Frage nachgegangen, inwiefern Beschäftigte die FZO nutzen und für welche Aktivitäten sie die zusätzlich gewonnene Zeit verwenden. Darüber hinaus sollen auch die Auswirkungen auf Privat- und Arbeitsleben aufgezeigt werden. Diesbezüglich liegt der Schwerpunkt auf den Implikationen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Lebensqualität und *Work-Life-Balance*, Arbeitszufriedenheit und -belastung sowie Aufstiegschancen im Betrieb.

6.2 Inanspruchnahme

Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit, die FZO stunden-, tageweise oder geblockt in Anspruch zu nehmen. Von den Befragten gibt nur eine Person an, die FZO teilweise stundenweise zu konsumieren. Ein Grund dafür dürfte sein, dass ein solcher Gebrauch für ArbeiterInnen im Schichtbetrieb sowie Beschäftigte mit *All-In*-Verträgen grundsätzlich nicht vorgesehen ist. Die Mehrzahl der Befragten verwendet die FZO, um einzelne Tage frei zu nehmen, beispielsweise an Fenstertagen oder Freitagen. Ei-

nige geben auch an, die Zeitguthaben mehrere Tage geblockt oder kombiniert mit regulären Urlaubsansprüchen zu konsumieren. Etwa zwei Drittel der InterviewpartnerInnen nehmen die FZO regelmäßig in Anspruch. Das verbleibende Drittel gibt hingegen an, die Zeitguthaben hauptsächlich anzusparen. Von dieser Gruppe sparen einige die FZO für eine längere Auszeit oder einen früheren Pensionsantritt an, während andere die FZO als „Depot“ sehen, auf das bei Bedarf zugegriffen werden kann. Eine Person meint, die FZO früher regelmäßig konsumiert zu haben, seit Kurzem jedoch aufgrund der geänderten Arbeitsumstände quasi unfreiwillig anzusparen.

6.3 Verwendung der Freizeit

Der Großteil von jenen Befragten, die die FZO regelmäßig beanspruchen, verbringt die zusätzliche Freizeit mit Familie und Kindern. Oft wird die FZO an schulfreien Tagen verwendet, um gemeinsam Zeit mit den Kindern zu verbringen bzw. die erforderliche Kinderbetreuung zu gewährleisten. Verlängerte Wochenenden werden teilweise für Kurzurlaube, Sport oder Erholung genutzt. Bei den meisten Befragten fällt die Beschreibung der Zeitverwendung recht unspezifisch aus. So werden die Zeitguthaben meist bei Bedarf genutzt, wenn es der familiäre Kontext erfordert. Für die meisten bedeutet die FZO eine Erweiterung bestehender Zeitguthaben: Neben regulären Urlaubsansprüchen und anfallendem Zeitausgleich kann durch die FZO nun auch auf einen dritten Topf zugegriffen werden. Durch die Kombination der verschiedenen Zeitguthaben verschwimmen die Grenzen, und es ist oft nicht mehr eindeutig nachvollziehbar, für welche Tätigkeiten die FZO genau verwendet wird. Lediglich zwei Personen nutzen die FZO für einen spezifischen Zweck. So verwendet eine Angestellte die FZO hauptsächlich zur Betreuung ihres kranken Sohns. Für eigene Freizeitaktivitäten wäre ihr die FZO hingegen „zu schade“. Einer anderen Angestellten ermöglicht die FZO, einmal im Monat einen Freitag frei zu nehmen. An diesem Tag schläft sie aus, bleibt zuhause und nimmt sich bewusst Zeit für sich.

Auch unter jenen Befragten, die die FZO hauptsächlich ansparen, geben nur wenige einen konkreten Zweck an. Drei Personen möchten die FZO möglicherweise dafür verwenden, um früher in Pension zu gehen. Auch ein längerer Urlaub oder eine Auszeit werden als Verwendungsmöglichkeiten genannt.

6.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Freizeitoption gilt auch als wichtiger Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.³³ Tatsächlich war der Wunsch, mehr Zeit mit Kindern und Familie zu verbringen, einer der meistgenannten Motive für

die Wahl der FZO. Sowohl Frauen als auch Männer geben häufig an, die FZO für gemeinsame Tätigkeiten mit Kindern und Familie zu verwenden. Wie bereits erwähnt, wird die FZO vor allem an schulautonomen Tagen oder während der Schulferien häufig konsumiert.

Wirft man einen genaueren Blick auf die Aussagen der InterviewpartnerInnen, so werden jedoch klare Unterschiede zwischen Frauen und Männern deutlich. So legen die Interviewaussagen eine vornehmlich traditionelle Rollenverteilung nahe. Während weibliche Beschäftigte Beruf und Betreuungspflichten leichter unter einen Hut bringen können, ermöglicht die FZO Männern, mehr gemeinsame Zeit mit den Kindern zu verbringen. Bei Männern geht es hierbei nicht so stark um den Druck, die erforderlichen Kinderbetreuungszeiten abzudecken, sondern vielmehr darum, „mehr Zeit mit dem Kind zu haben“.

So meint ein Arbeiter, der Vater eines sechsjährigen Sohnes ist:

„Der Gedanke war bei mir einfach, ein bisschen mehr Freizeit zu haben [...], weil ich einen Sohn in relativ jungem Alter habe und ich mir vorgestellt habe, dass ich da vielleicht ein bisschen mehr Zeit habe. [...] Wenn ich keine Familie hätte, hätte ich es [Anm.: die FZO] mir wahrscheinlich auch nicht genommen.“ (IP-13)

Ein Angestellter, dessen Frau nur geringfügig arbeitet, gibt an, dass er sich während den Schulferien stets frei nimmt und viel gemeinsam mit der Familie unternimmt.

„Also wir machen schon viel gemeinsam, auch mit Urlaub und so, das geht sich dann schon gut aus. [...] Das heißt, ich bin jedenfalls immer zu Weihnachten, in den Semesterferien, zu Ostern und im Sommer daheim.“ (IP-9)

Diese Aussagen verdeutlichen, dass die FZO von Männern durchaus dafür genutzt wird, um mehr am Familienleben teilzunehmen. Allerdings lassen die Aussagen darauf schließen, dass es hier nur am Rande um die Übernahme regelmäßiger Betreuungsleistungen geht, sondern vielmehr um gemeinsame Freizeitaktivitäten. Für einen Großteil der befragten Frauen hingegen bedeutet die FZO eher eine Entlastung in der Koordination von Haushalt, Kinderbetreuung und Berufsleben.

„Ich kann dann eben flexibel sagen, ich muss da jetzt hin. Falls wir jetzt dann Pflege brauchen irgendwann, dass ich mir noch einen Tag frei nehmen muss oder am Montag später kommen muss oder so. [...] Weil es ist für eine Hausfrau und Mutter schon eine Belastung, 38,5 Stunden plus eben die Weihnachtszeit einbringen oder eben irgendein Ding, wo man doch früher zur Schule muss, Kind abholen oder Wege erledigen muss.“ (IP-11)

Unterschiede zwischen Männern und Frauen werden auch deutlich, wenn es um die Inanspruchnahme der FZO geht. So tendieren Frauen dazu, die FZO regelmäßig zu konsumieren, während Männer eher ansparen, beispielsweise für einen früheren Pensionsantritt. Weibliche Befragte begründen dies damit, dass es für sie oft schlicht und einfach nicht möglich

ist, Zeitguthaben anzusparen. Eine Angestellte beispielsweise nennt ihre Situation als alleinerziehende Mutter als ausschlaggebenden Grund für die Wahl der FZO. Diese verwendet sie nur, wenn ihre Tochter auch zuhause ist, z. B. an schulautonomen Tagen, was ihr eine gewisse zusätzliche Flexibilität verschafft. Als Mutter hätte sie nicht die Möglichkeit, ein Überstundenpolster aufzubauen.

„Die Kollegen, die keine FO haben, die haben sowieso über 80 oder 100 Überstunden und haben ein großes Polster und sie können sich frei nehmen, wann sie wollen. Das ist der Nachteil bei mir. Ich habe nicht so ein Polster. Früher hatte ich eins, aber ich habe alles aufgebraucht, mit einem kleinen Kind geht es nicht anders.“ (IP-3)

Eine Arbeiterin (IP-11) weist darauf hin, dass sie zwei Kinder und Schwiegereltern im fortgeschrittenen Alter hat. Mit der FZO kann sie flexibel auf Pflege- oder Kinderbetreuungsbedarf reagieren. Auch sie verweist auf den Druck, der entsteht, wenn Minusstunden eingebracht werden müssen. Die FZO bietet insofern eine Erleichterung, da beispielsweise über Weihnachten weniger Minusstunden anfallen.

Bei männlichen Befragten hingegen wird oft deutlich, dass sie Fenstertage o. Ä. ohnehin gut mit Zeitausgleich abdecken können. So meint ein männlicher Angestellter, der die FZO für einen früheren Pensionsantritt oder eine längere Auszeit nehmen will:

„Es ergibt sich so genug Zeitausgleich, dass ich sage, wenn es sein muss, dann bleibe ich einen Freitag aus Zeitausgleich zuhause. Also aus dem ist immer wieder etwas da. Und Urlaub schlepp ich leider auch noch sehr viel nach.“ (IP-1)

6.5 Auswirkungen auf Lebensqualität und *Work-Life-Balance*

Die befragten Beschäftigten zeigen sich durchaus zufrieden mit der FZO und verweisen in mehreren Fällen auf die positiven Auswirkungen auf die individuelle Lebensqualität. Da die zusätzliche Freizeit pro Monat recht beschränkt ist (5, 3,93 bzw. 3,33 Stunden) und zudem oft angespart wird, ist selbstverständlich nicht davon auszugehen, dass sich die FZO grundlegend auf das tägliche Wohlbefinden auswirkt. Der Zugewinn an Lebensqualität wird vielmehr in dem Sinne wahrgenommen, dass sich die individuellen Gestaltungsfreiräume von Arbeits- und Freizeit erhöhen. Positive Effekte ergeben sich den Befragten zufolge also vor allem aus der größeren Flexibilität und Autonomie hinsichtlich der eigenen (Arbeits-)Zeitgestaltung.

So meint ein Interviewpartner (IP-8), dass der tatsächliche Effekt von fünf zusätzlichen Freizeitstunden wohl zu vernachlässigen sei. Trotzdem schätzt er die subjektiv empfundene Auswirkung auf die Lebensqualität positiv ein, da sich die individuelle Entscheidungsfreiheit vergrößert hat. Eine Arbeiterin (IP-11) meint, dass sich durch die FZO der Druck verrin-

gert, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, da die FZO einen Topf bietet, auf den flexibel zurückgegriffen werden kann. Eine andere Arbeiterin (IP-17) schätzt vor allem, dass der Konsum der FZO – im Gegensatz zu Urlaub oder Zeitausgleich – ihr zufolge von der Firma weder angeordnet noch verweigert werden kann. Wenn bei ihrer Familie im Ausland etwas passiert und kurzfristig kein Urlaub genehmigt wird, kann sie spontan die FZO verwenden. Auf der anderen Seite müssten Zeitguthaben aus der FZO nicht aufgebraucht werden, sollte die Auftragslage in der Firma schlecht sein.

Für eine andere Interviewpartnerin ist es gerade die – in ihrem Falle – mangelnde Flexibilität in der selbstbestimmten Verwendung der Freizeitoption, die ihre Zufriedenheit beeinträchtigt.

„Weil im Grunde genommen musst du ja, wie gesagt, trotzdem zum Chef gehen und fragen, ob du den Tag frei bekommst, und der entscheidet das dann auch eher aufgrund der Auftragslage. Es gibt keine Probleme, das im ganzen Jahr irgendwie unterzubringen, aber speziell, dass man sich die Tage jetzt aussuchen kann – so ist es auch wieder nicht. Also, das wird schon dann genützt, wenn es für die Firma dann halt auch passt.“ (IP-13)

Neben der erhöhten Zeitautonomie heben einige Beschäftigte auch die Möglichkeit hervor, längere Freizeitblöcke konsumieren zu können. So werden lange Wochenenden und längere Urlaube geschätzt, weil sie einerseits einen höheren Erholungseffekt bringen, aber andererseits auch die Möglichkeit für Reisen oder Freizeitaktivitäten eröffnen. Ein Angestellter berichtet, dass er eine Woche FZO-Guthaben an den regulären Urlaub angehängt hat.

„Ja, den habe ich angehängen, einfach verlängert. [...] Früher habe ich den Urlaub gestückelt. Ein paar Tage dort und dort, aber vom Erholungsfaktor bringt es das nicht. Also drei, vier Wochen am Stück und dann verlängert man das um eine Woche, das ist schon was.“ (IP-2)

Für eine alleinerziehende Mutter bedeutet die FZO weniger Stress, da ihr neben privaten Erledigungen auch Zeit für Entspannung bleibt.

„Ja, dann habe ich ein längeres Wochenende. [...] Ein Tag weniger zu arbeiten ist schon entspannter. Da kann man schon mehr machen und genießen. Privat hat man auch genug zu tun und dann kann ich Sachen erledigen, die ich sonst nicht erledigen konnte.“ (IP-3)

Jene Angestellte (IP-4), die die FZO regelmäßig für einen freien Freitag pro Monat verwendet, gibt an, sich schon im Voraus die ganze Woche auf den freien Tag zu freuen. Sie geht sehr gerne arbeiten, doch der Ausblick auf ein dreitägiges Wochenende, an dem sie ausschlafen kann, ist für sie sehr reizvoll.

Da sich nicht nur die gewonnene Freizeit, sondern auch die jeweiligen Einkommenseffekte einer Arbeitszeitverkürzung auf die Lebensqualität auswirken, ist natürlich auch das Ausmaß des Lohnverzichts zu berücksichtigen.

sichtigen. In dieser Hinsicht weisen einige Beschäftigte darauf hin, dass der Einkommensverzicht so gering war, dass diesbezüglich keine negativen Auswirkungen spürbar waren. So schätzt eine Arbeiterin (IP-11) an der FZO, dass diese eine geringfügige Arbeitszeitreduktion ermöglicht, ohne dabei in die Kategorie Teilzeit zu wechseln, die sowohl mit deutlich niedrigerem Gehalt und Sozialversicherungsansprüchen als auch oft mit einem geringeren Qualifikationsniveau verbunden ist.

6.6 Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit und -belastung

Generell ist denkbar, dass sich eine verkürzte Arbeitszeit sowohl positiv als auch negativ auf die Arbeitssituation auswirkt. Vorteilhafte Effekte könnten sich dadurch ergeben, dass Beschäftigte eine höhere Arbeitsmotivation aufweisen und zufriedener mit ihrer Arbeit sind. Im Gegensatz dazu kann eine Arbeitszeitverkürzung auch dazu führen, dass es zu einer Intensivierung von Arbeit kommt, wodurch Arbeitsbelastung und Stressniveau steigen. Die Gefahr einer Arbeitsverdichtung ist vor allem dann gegeben, wenn es im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung zu keinen Neueinstellungen kommt. Diesbezügliche Unterschiede ergeben sich jedoch auch aus der jeweiligen Arbeitsorganisation. So ist das Risiko einer Intensivierung bei SchichtarbeiterInnen um einiges geringer als bei Angestellten, die oft projektbasiert arbeiten. Die Frage ist auch, ob es zu einer Reorganisation von Arbeitsprozessen kommt. Werden Tätigkeiten bei Abwesenheit von anderen MitarbeiterInnen übernommen, könnte wiederum deren Arbeitsbelastung steigen.

Glaubt man den befragten Interviewpersonen, dürfte es im Falle der Freizeitoption bei der untersuchten Firma zu keinen Neueinstellungen gekommen sein.

[Ein Teil der Beschäftigten] „nimmt die FZO, also könnte man jemand mit einer geringeren Stundenzahl einstellen. Das macht man aber nicht. Da wird noch nicht einmal daran gedacht.“ (IP-5).

Dennoch geben die meisten Beschäftigten an, dass es zu keiner Veränderung im Arbeitsalltag gekommen ist. Dies ist einerseits darauf zurückzuführen, dass die Freizeitoption in einigen Fällen noch gar nicht oder nur teilweise konsumiert wurde. Auf der anderen Seite verändern sich die Arbeitsprozesse durch Umstrukturierungen in der Abteilung ohnehin über die Zeit, was sich teilweise stärker auf die Arbeitsintensität auswirken dürfte als ein zusätzliches Freizeitkontingent von einigen Stunden pro Monat.

„Es hat sich auch in der Firma ein bisschen was verändert, es sind einige Tätigkeiten weggefallen von uns. Und ja, spannend wird es dann eigentlich erst im nächsten Jahr, weil da ist dann mein Kollege in Pension, der geht im Juli und Nachfolger gibt es keinen. Also da wird es dann spannend.“ (IP-7)

Schlussendlich hängen die Auswirkungen auf die Arbeitsbelastung auch

von der jeweiligen Tätigkeit ab. So meint eine Angestellte (IP-5), dass sich durch die FZO der Stress in der Arbeit nicht erhöht hat, sondern ihr vielmehr zu zusätzlicher Freizeit mit dem Sohn verholfen hat. Als Grund dafür nennt sie, dass ihre Arbeit im Vergleich zu kaufmännischen MitarbeiterInnen nicht mit Terminen versehen ist.

Auch eine andere Interviewpartnerin (IP-6) nimmt die FZO als Entlastung im Arbeitsalltag wahr. Sie ist sich zwar bewusst, dass das geringe Ausmaß von fünf Stunden pro Monat objektiv keine große Entlastung mit sich bringt. Dennoch empfindet sie die FZO subjektiv gesehen als positiv, da Zeiten mit hoher Arbeitsbelastung ausgeglichen werden können. Arbeitstage mit zehn Stunden würden immer wieder vorkommen; die FZO biete eine zusätzliche Möglichkeit, diese Spitzen zu kompensieren.

Interessante Aussagen finden sich auch, was die Übertragung von Aufgaben an KollegInnen betrifft. Ob Tätigkeiten bei Abwesenheit auf andere MitarbeiterInnen abgewälzt werden, hängt zunächst von der Art der Aufgaben und deren Termingebundenheit ab. Aber auch der Planungshorizont spielt eine Rolle. So gibt eine Angestellte (IP-5) an, dass bei frühzeitigem Bekanntwerden von Abwesenheiten Tätigkeiten demensprechend auf die Belegschaft aufgeteilt werden. Nimmt man sich hingegen kurzfristig einen Tag frei, so werden die Aufgaben zu einem späteren Zeitpunkt selbst erledigt.

Dass die Abwesenheit und gelegentliche Übergabe einzelner Tätigkeiten an MitarbeiterInnen zu Unzufriedenheit in der Abteilung führt, wird nicht bestätigt. Das dürfte zum Teil daran liegen, dass die zusätzliche Freizeit mit maximal fünf Stunden pro Monat doch recht begrenzt ist. IP-5 vergleicht die Situation mit jener von Beschäftigten, die bereits über 25 Jahre im Betrieb sind und daher Anspruch auf eine sechste Urlaubswoche haben. Schließlich würden jene Personen mit FZO ja auch auf einen Teil des Gehalts verzichten. Auch IP-6 glaubt, dass es zu keinen zusätzlichen Belastungen käme, wenn mehr MitarbeiterInnen in der Abteilung die FZO nehmen würden.

Die Interviews machen jedoch auch deutlich, dass die Beschäftigten darauf achten, durch die Verwendung der FZO andere KollegInnen nicht zusätzlich zu belasten. Auf die Frage hin, ob Tätigkeiten bei Konsum der FZO an KollegInnen übertragen werden, meint eine Arbeiterin:

„Ich teile mir das so ein, wo ich spontan sage, aha, jetzt ist weniger zu tun. Also ich habe ja selber ein Gefühl dafür, ob es in Ordnung ist oder nicht. Also ich würde keinem ins Kreuz fallen oder so. Ich will auch nicht im Stich gelassen werden. Wenn jeder nur an sich denkt. Also ich bin da auch in der Richtung flexibel.“ (IP-11)

Diese Aussage weist nicht nur auf eine gewisse Solidarität gegenüber MitarbeiterInnen hin, sondern verdeutlicht auch, dass Beschäftigte ihre individuelle Arbeitszeitgestaltung an den firmeninternen Arbeitsanforderun-

gen ausrichten. So ist davon auszugehen, dass Beschäftigte nur dann freinehmen, wenn es die Arbeitsabläufe erlauben, und sich selbst stark für Einteilung und Erledigung von Aufgaben verantwortlich sehen.

6.7 Aufstiegschancen

In den Interviews wurden die Beschäftigten auch gefragt, ob die Wahl der FZO mit negativen Konsequenzen behaftet sein könnte, was ihre Aufstiegschancen betrifft. Generell erwarten sich die Befragten diesbezüglich keine negativen Auswirkungen. Einige InterviewpartnerInnen führten dies auf die Tatsache zurück, dass sie ohnehin schon recht lange im Betrieb sind und sich aufgrund des fortgeschrittenen Alters keine allzu großen Karrieresprünge mehr erhoffen. Ein Arbeiter (IP-14) weist darauf hin, dass den AbteilungsleiterInnen oft gar nicht bekannt ist, welche Beschäftigten die FZO haben und dies somit keine Barriere für die Karriere darstellen könne. Allerdings, so ein Angestellter, könnte die Wahl der FZO ein Entscheidungsfaktor sein, wenn es um außerordentliche Gehaltsvorrückungen geht. In den Gehaltslisten sei schließlich ersichtlich, ob sich jemand für die FZO entschieden hat.

„Irgendwann sitzen Leute vor Listen und haben einen sehr beschränkten, kleinen Pool zu verteilen und überlegen sich halt dann und dann gibt es natürlich verschiedenste Entscheidungskriterien und das [Anm.: die FZO] ist dann möglicherweise eine davon. [...] Das wird dann sicher auch als Argument herangezogen, wer eine bekommt und wer nicht. Der hat die genommen, der braucht eh kein Gehalt oder so irgendwie. Das könnte ich mir vorstellen, hab aber keinerlei Indikationen dafür.“ (IP-8)

Ein Angestellter, der auch als Betriebsrat tätig ist, glaubt, dass es durchaus Vorgesetzte gibt, die mit der FZO ein Problem haben.

„Ich würde das so einschätzen, das ist zweigeteilt, da gibt es halt Chefs, die nehmen sich das auch selber, die haben damit überhaupt kein Problem. Und dann gibt es halt welche, die sind der Meinung, dass wir faule Hunde sind und nicht arbeiten wollen, das ist total polarisiert. Es gibt solche und solche.“ (IP-9)

Auch geben einige Befragte zu bedenken, dass die Entscheidung für die FZO wohl kaum zuträglich ist, wenn jemand in eine höhere Management-Position aufsteigen möchte. Für sehr ambitionierte, jüngere MitarbeiterInnen könnte die FZO also durchaus ein Hemmschuh für die Karriere darstellen.

„Also ich glaube, ganz generell, dass das nicht zusammenpasst, im Weltbild des Managements oder des gehobenen Managements, also die C-Level-Kategorie. Menschen, die sich Freizeit nehmen wollen, oder für die das einen hohen Wert hat, haben glaube ich keine hohen Karrierechancen.“ (IP-6)

7. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Das Zusammenfallen politischer, ökonomischer und sozialer Krisen am Beginn des 21. Jahrhunderts hat das Thema Arbeitszeitverkürzung wieder in das Zentrum arbeitsmarktpolitischer Debatten gerückt.³⁴ Diese wird oft als mögliche Antwort auf unterschiedliche Probleme, etwa hohe Arbeitslosigkeit oder steigende Gesundheitsbelastung, diskutiert. Jedoch fokussieren die meisten Analysen auf potenzielle Effekte, die eine Arbeitszeitverkürzung im Hinblick auf verschiedene Zielgrößen wie Produktivität und Beschäftigung haben kann. Konkrete AZV-Modelle und deren Umsetzung finden hingegen nur wenig Beachtung im wissenschaftlichen Diskurs.

Ziel dieser Studie war es, eben diesen Fragen der tatsächlichen Umsetzung von Arbeitszeitverkürzung auf betrieblicher Ebene nachzugehen. Die Studie gliedert sich dabei in zwei Teilbereiche. Zunächst wurden erfolgreich umgesetzte AZV-Modelle in Österreich beleuchtet. Das Ziel dabei war, Problemlagen, unterstützende Aspekte und Motive, Barrieren und Risiken sowie Erfolgsfaktoren für eine Reduktion der Arbeitszeit zu identifizieren. Im zweiten Teil dieser Studie lag der Fokus auf der Freizeitoption, wobei die Erfahrungswerte von Beschäftigten mit diesem AZV-Instrument evaluiert wurden.

Basierend auf der Untersuchung mehrerer aktueller AZV-Modelle konnte im ersten Teil gezeigt werden, dass jeweils spezifische Problemlagen den Anstoß zur Einführung einer AZV gaben. Diese umfassten unter anderem eine hohe Arbeitsbelastung, hohe Personalfluktuationen oder stark entgrenzte Arbeitszeiten. Die Sicherung von Arbeitsplätzen war dabei kein ausschlaggebender Grund. Nachdem der Diskussionsprozess über die Umstellung in den jeweiligen Unternehmen in Gang gekommen war, kristallisierten sich sowohl unterstützende Aspekte als auch Barrieren und Risiken in Bezug auf die Umsetzung der neuen Arbeitszeitmodelle heraus. Während aus Sicht der Beschäftigten beispielsweise der Wunsch nach mehr Zeitsouveränität die Umsetzung einer AZV vorantrieb, erhofften sich Betriebe, dadurch attraktiver für hoch qualifizierte Beschäftigte zu werden. Barrieren und Risiken können sich hingegen dadurch ergeben, dass Betriebe steigende Personalkosten oder Schwierigkeiten, ausreichend qualifiziertes Personal zu finden, befürchten. Von Seiten der Beschäftigten sind langjährige Gewohnheiten in Bezug auf die Arbeitszeitorganisation oder die Befürchtung vor Arbeitsintensivierungen und Einkommensverlusten als zentrale Barrieren für die Einführung einer AZV zu sehen. Zudem konnten einige Erfolgsfaktoren identifiziert werden, welche die Umsetzung begünstigten oder halfen, bestehende Barrieren aufzulösen. So zeigte sich unter anderem, dass gewerkschaftliche Organisation auf Betriebs-ebene, externe Konsultation (Wissenstransfers, wissenschaftliche Begleitung) und unterstützende regulatorische Rahmenbedingungen die Umset-

zung von AZV-Modellen auf betrieblicher Ebene maßgeblich begünstigen können. Des Weiteren einte alle Fallbeispiele ein partizipativer Implementierungsprozess in der Entwicklung und Realisierung der neuen Arbeitszeitmodelle. MitarbeiterInnenbeteiligung, Informationskampagnen, Abstimmungen oder Testphasen halfen, bestehende Befürchtungen, Barrieren und Risiken aufzulösen.

Im zweiten Teil dieser Studie wurde die kollektivvertraglich vereinbarte Freizeitoption aus Beschäftigtenperspektive evaluiert. Die Ergebnisse zeigen, dass die Freizeitoption vorwiegend tageweise oder geblockt verwendet wird. Ein Teil der Befragten spart die Freizeitoption hauptsächlich an für einen früheren Pensionsantritt, eine längere Auszeit oder um bei Bedarf auf das Zeitguthaben zurückgreifen zu können. Den Interviewaussagen zufolge leistet die FZO durchaus einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die gleichstellungspolitischen Implikationen fallen jedoch gemischt aus. So weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die FZO es Frauen erleichtert, Hausarbeit und Betreuungspflichten gleichzeitig nachzukommen, während Männer verstärkt am Familienleben teilnehmen können. Ob es dadurch zu einer Übernahme unbezahlter Tätigkeiten von Männern und somit zu einer Aufweichung traditioneller Geschlechterrollen kommt, muss angezweifelt werden. In diesem Kontext ist einmal mehr auf die Relevanz hinzuweisen, die ein Ausbau öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Ganztagschulen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hätte.

Durchaus positiv wirkt sich die Freizeitoption offenbar auf Lebensqualität und *Work-Life-Balance* aus. Dieser Effekt ergibt vor allem aufgrund der zusätzlichen Flexibilität, die ArbeitnehmerInnen in ihrer (Arbeits-)Zeitgestaltung haben. Die Aussagen verdeutlichen einmal mehr die Bedeutung flexibler Arbeitszeiten im Sinne der Beschäftigten für das Wohlbefinden von ArbeitnehmerInnen.³⁵ Nicht zuletzt profitieren davon Frauen, die somit Anforderungen aus Beruf und Privatleben leichter koordinieren können. Außerdem schätzen Beschäftigte die Freizeitoption auch aufgrund der Erholungswirkung, die ein verlängertes Wochenende oder eine zusätzliche Urlaubswoche mit sich bringt.

Glaubt man den Aussagen der Beschäftigten, so dürfte es in der untersuchten Firma zu keinen Neueinstellungen im Zuge der FZO gekommen sein. Dies birgt grundsätzlich die Gefahr einer Arbeitsverdichtung. Nichtsdestotrotz bemerken die meisten Beschäftigten keine Änderungen im Arbeitsalltag, was nicht zuletzt darauf zurückzuführen ist, dass ein beträchtlicher Teil der Zeitguthaben bisher angespart wurde. Inwiefern sich eine individuelle Arbeitszeitverkürzung wie die FZO belastend auf die Arbeitssituation auswirkt, hängt zudem stark vom jeweiligen Tätigkeitsbereich und der Arbeitsorganisation ab. Auch negative Auswirkungen auf innerbetriebliche Karrierechancen wurden von den Beschäftigten zwar prinzipiell

als möglich, in ihrem Ausmaß aber als durchaus vernachlässigbar erachtet.

In Summe kann festgehalten werden, dass die Freizeitoption von den Beschäftigten durchaus als Instrument wahrgenommen wird, welches das Potenzial hat, Lebensqualität zu erhöhen, Zeitsouveränität zu steigern und eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass sich diese Ergebnisse lediglich auf die Evaluierung in einem Unternehmen stützen. Hier ist anzumerken, dass zahlreiche Firmen die FZO nicht anbieten, obwohl der jeweilige Kollektivvertrag dies ermöglichen würde. Trotz der größtenteils positiven Evaluierung sollte auch bedacht werden, dass eine weitere Ausweitung der Freizeitoption auf andere Branchen nur begrenzt möglich ist. Da ein Unterschreiten des Mindestlohns nicht möglich ist, kann die Freizeitoption grundsätzlich nur von Beschäftigten beansprucht werden, deren Einkommen über dem Mindestlohn liegen. Darüber hinaus ist die FZO auch keine Option für diejenigen, die sich aufgrund ihres geringen Einkommens einen Lohnverzicht nicht leisten können.

Die hier behandelten AZV-Modelle zeigen, dass die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen bereits eine große Flexibilität und umfangreiche Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung bieten. Dass die derzeit bestehende Arbeitszeitgesetzgebung erheblichen Spielraum für unterschiedlichste Arbeitszeitmodelle zulässt, zeigt auch eine kürzlich veröffentlichte Studie des WIFO.³⁶

Es stellt sich jedoch die Frage, welche Rolle betriebliche Initiativen zur AZV in einem breiteren gesellschaftspolitischen und ökonomischen Kontext spielen. Um Arbeitszeitverkürzung für weite Teile der erwerbstätigen Bevölkerung zu realisieren, sind Vereinbarungen auf übergeordneten Ebenen eine wichtige Voraussetzung. Die Fallbeispiele haben gezeigt, dass die untersuchten Firmen entweder dem Hochlohnsektor angehören oder die ausbezahlten Löhne über der kollektivvertraglich vereinbarten Höhe liegen. Aus diesem Grund ist es für die Beschäftigten auch eher vertretbar, im Abtausch gegen mehr Freizeit auf einen Teil des Einkommens zu verzichten. In einigen Branchen, wie beispielsweise Einzelhandel oder Tourismus, sind die Löhne und Gehälter deutlich niedriger, sodass auch eine geringe Einkommensverringerung für Beschäftigte weniger leicht tragbar wäre. In diesen Bereichen müsste über Formen eines vollen Lohnausgleichs nachgedacht werden, um eine breitere Anwendung von AZV-Modellen zu ermöglichen.

Des Weiteren handelt es sich bei den untersuchten Beispielen entweder um Industriebetriebe, die einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad aufweisen, oder um kleine Dienstleistungsunternehmen, die durch flache Hierarchien gekennzeichnet sind und in denen verstärkt Wert auf eine gute Arbeitsatmosphäre gelegt wird. In diesen Betrieben ging die In-

initiative zur Umgestaltung des Arbeitszeitmodells entweder vom Betriebsrat oder den Beschäftigten selbst aus. In anderen Teilbereichen des Arbeitsmarktes, insbesondere dem Niedriglohnsektor, wo die Durchsetzungsfähigkeit von Beschäftigten gering ist, dürften auch kaum Chancen bestehen, eine AZV auf betrieblicher Ebene zu realisieren. Individuelle betriebliche Lösungen, wie in dieser Studie aufgezeigt, können in diesem Zusammenhang jedoch als Pioniere des Wandels fungieren, die gangbare Modelle aufzeigen und den Weg für breitere Varianten einer Absenkung der generellen Arbeitszeit ebnen.

Anmerkungen

- ¹ Flecker, Schönauer (2014) 349.
- ² Feigl, Wukovitsch (2015); Griesser, Brand (2016); Feigl (2017).
- ³ Für einen Überblick vgl. Flecker, Altreiter (2014) oder Stöger et al. (2016).
- ⁴ Für einen Überblick vgl. Schwendinger (2015a) oder Koch (2001).
- ⁵ Bspw. Stille, Zwiener (1997); Hayden (2006).
- ⁶ Bspw. Hunt (1999); Chemin, Wasmer (2009).
- ⁷ Spurgeon et al. (1997).
- ⁸ Kasser, Brown (2003); Alesina et al. (2005).
- ⁹ Bell et al. (2012).
- ¹⁰ Cornelissen (2009); Green, Tsitsianis (2005).
- ¹¹ Wooden et al. (2009).
- ¹² Bspw. Otterbach (2010); Bielenski et al. (2002); Gerold, Nocker (2015); Schwendinger 2015b.
- ¹³ Sirianni, Negrey (2000).
- ¹⁴ Rosnick, Weisbrot (2007); Hayden, Shandra (2009); Knight et al. (2013).
- ¹⁵ Devetter, Rousseau (2011); Nässén, Larsson (2015).
- ¹⁶ Freese (1909).
- ¹⁷ Abbe (1921).
- ¹⁸ Hunnicutt (1992).
- ¹⁹ Promberger (2002).
- ²⁰ Mandl (2011).
- ²¹ Bernmar (2016).
- ²² So wurde die Freizeitoption bislang in der Bergbau- und Stahlindustrie, der Fahrzeug-, der Papier- sowie der Nahrungs- und Genussmittelindustrie vereinbart. In der Maschinen- und Metallwarenindustrie wurde die Freizeitoption zwar für 2016 gewährt, konnte jedoch für 2017 nicht mehr durchgesetzt werden. Dafür wurde die Freizeitoption im KV der Elektro- und Elektronikindustrie 2015 für zehn Jahre festgelegt.
- ²³ Soder (2014); Schwendinger (2015b).
- ²⁴ Gerold, Nocker (2015); Gerold (2017).
- ²⁵ Creswell (2007).
- ²⁶ Yin (2003); Luck et al. (2006); Baxter, Jack (2008).
- ²⁷ Witzel, Reiter (2012).
- ²⁸ Ebd.
- ²⁹ Coyne (1997).
- ³⁰ Ryan, Bernard (2003); Braun, Clarke (2006).
- ³¹ Für eine detailliertere Analyse zum Thema Freizeitoption vgl. Gerold, Nocker (2015), Gerold (2017), Schwendinger (2015b), Soder (2014).

³² Detaillierte Informationen zur Funktionsweise siehe Abschnitt 4.

³³ Marterbauer (2014).

³⁴ Huber (2016); Poyntner (2016).

³⁵ Halpern (2005).

³⁶ Huemer et al. (2017).

Literatur

- Abbe, Ernst, Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Verkürzung des industriellen Arbeitstages, in: Abbe, Ernst (Hrsg.), *Gesammelte Abhandlungen* (Jena 1921) 203-249.
- Alesina, Alberto; Glaeser, Edward; Sacerdote, Bruce, Work and leisure in the U.S. and Europe: Why so different? (= NBER Working Paper 20, 2005).
- Baxter, Pamela; Jack, Susan, Qualitative case study methodology: Study design and implementation for novice researchers, in: *The qualitative report* 13/4 (2008) 544-559.
- Bell, David; Otterbach, Steffen; Sousa-Poza, Alfonso, Work Hours Constraints and Health, in: *Annals of Economics and Statistics* 105/106 (2012) 35-54.
- Bernmar, Daniel, 6-hour workday: A Trial in Gothenburg, in: Bergmann, Nadja; Sorger, Claudia (Hrsg.), *40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik* (Wien 2016) 83-86.
- Bielenski, Harald; Bosch, Gerhard; Wagner, Alexandra, Working time preferences in sixteen European countries (European Foundation for the Improvement of living and working conditions, Dublin 2002).
- Bosch, Gerhard; Lehdorff, Steffen, Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations, in: *Cambridge Journal of Economics* 25 (2001) 209-243.
- Braun, Virginia; Clarke, Victoria, Using thematic analysis in psychology, in: *Qualitative Research in Psychology* 3 (2006) 77-101.
- Chemin, Matthieu; Wasmer, Etienne, Using Alsace-Moselle Local Laws to Build a Difference-in-Differences Estimation Strategy of the Employment Effects of the 35-Hour Workweek Regulation in France, in: *Journal of Labor Economics* 27/4 (2009) 487-524.
- Cornelissen, Thomas, The Interaction of Job Satisfaction, Job Search, and Job Changes. An Empirical Investigation with German Panel Data, in: *Journal of Happiness Studies* 10/3 (2009) 367-384.
- Coyne, Imelda, Sampling in qualitative research. Purposeful and theoretical sampling; merging or clear boundaries?, in: *Journal of advanced nursing* 26/3 (1997) 623-630.
- Creswell, John W., *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches* (2007).
- Devetter, François-Xavier; Rousseau, Sandrine, Working Hours and Sustainable Development, in: *Review of Social Economy* 69/3 (2011) 333-355.
- Feigl, Georg, Aus der Krise lernen: Ein magisches Vieleck wohlstandsorientierter Wirtschaftspolitik, in: *Blog Arbeit & Wirtschaft*, <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/magisches-vieleck-wohlstandsorientierter-wirtschaftspolitik/> (erstellt am 17.11.2017; Einsicht genommen am 16.05.2017).
- Feigl, Georg; Wukovitsch, Florian, Wohlstand, Lebensqualität und Umwelt: Wo steht Österreich?, in: *Blog Arbeit & Wirtschaft*, <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/wohlstand-lebensqualitaet-und-umwelt-wo-steht-oesterreich/> (erstellt am 14.12.2015; Einsicht genommen am 16.05.2017).
- Flecker, Jörg; Altreiter, Carina, Warum eine Arbeitszeitverkürzung sinnvoll ist, in: *WISO* 3 (2014) 15-28.
- Flecker, Jörg; Schönauer, Annika, Neue Politikfelder für eine Renaissance der Arbeitszeit-

- politik. Eine Annäherung mit Hilfe internationaler Beispiele, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 36/3 (2010) 349-374.
- Freese, Heinrich, *Die konstitutionelle Fabrik* (Jena 1909).
- Gerold, Stefanie; Nocker, Matthias, *Reduction of Working Time in Austria. A Mixed Methods Study Relating a New Work Time Policy to Employee Preferences* (= WWWforEurope, Working Paper 97, Wien 2015).
- Gerold, Stefanie, *Die Freizeitoption: Perspektiven von Gewerkschaften und Beschäftigten auf ein neues Arbeitszeitinstrument*, in: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 42/2 (2017) 195-204.
- Griesser, Markus; Brand, Ulrich, *Solidarischer Wohlstand und Lebensqualität als gesellschaftspolitische Aufgabe*, Blog *Arbeit & Wirtschaft*, <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/solidarischer-wohlstand-und-lebensqualitaet-als-gesellschaftspolitische-aufgabe/> (erstellt am 12.1.2016; Einsicht genommen am 16.5.2017).
- Green, Francis; Tsitsianis, Nicholas, *An Investigation of National Trends in Job Satisfaction in Britain and Germany*, in: *British Journal of Industrial Relations* 43 (2005) 401-429.
- Halpern, Diane F., *How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money*, in: *Stress and Health* 21/3 (2005) 157-168.
- Hayden, Anders, *France's 35-Hour Week: Attack on Business? Win-Win Reform? Or Betrayal of Disadvantaged Workers?*, in: *Politics & Society* 34 (2006) 503-542.
- Hayden, Anders; Shandra, John M., *Hours of work and the ecological footprint of nations: an exploratory analysis*, in: *Local Environment* 14/6 (2009) 575-600.
- Huber, Patricia, *Wie die Wirtschaft von Arbeitszeitverkürzung profitiert*, Kontrast Blog, <https://kontrast-blog.at/wie-die-wirtschaft-von-arbeitszeitverkuerzung-profitiert/> (erstellt am 5.7.2016; Einsicht genommen am 16.5.2017).
- Huemer, Ulrike; Bock-Schappelwein, Julia; Famira-Mühlberger, Ulrike; Lutz, Hedwig; Mayrhuber, Christine, *Österreich 2025 – Arbeitszeitverteilung in Österreich. Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer* (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien 2017).
- Hunnicutt, Benjamin Kline, *Kellogg's six-hour day: A capitalist vision of liberation through managed work reduction*, in: *Business History Review* 66/03 (1992) 475-522.
- Hunt, Jennifer, *Has Work-Sharing Worked in Germany?*, in: *The Quarterly Journal of Economics* 114/1 (1999) 117-148.
- Kasser, Tim; Brown, Kirk Warren; *On time, happiness, and ecological footprints*, in: De Graaf, John (Hrsg.), *Take back your time: fighting overwork and time poverty in America* (San Francisco 2003) 107-112.
- Knight, Kyle W.; Rosa, Eugene A.; Schor, Juliet B., *Could working less reduce pressures on the environment? A cross-national panel analysis of OECD countries, 1970-2007*, in: *Global Environmental Change* 23/4 (2013) 691-700.
- Koch, Susanne, *Arbeitszeit und Beschäftigung im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang. Arbeitszeitfragen und ihre Behandlung in ökonomischen Modellen: Literaturüberblick und Forschungsperspektiven*, in: *MitAB* 34/1 (2001) 28-44.
- Luck, Lauretta; Jackson, Debra; Usher, Kim, *Case study: a bridge across the paradigms*, in: *Nursing Inquiry* 13/2 (2006) 103-109.
- Mandl, Irene, *Kurzarbeitsbeihilfe in Österreich*, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 37/2 (2011) 293-314.
- Marterbauer, Markus, *Bemerkenswerte Innovation: Die Freizeitoption im Kollektivvertrag*, Blog *Arbeit & Wirtschaft*, <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/bemerkenswerte-innovation-die-freizeitoption-im-kollektivvertrag/> (erstellt am 8.1.2014; Einsicht am 16.5.2017).
- Nässén, Jonas; Larsson, Jörgen, *Would shorter working time reduce greenhouse gas emissions? An analysis of time use and consumption in Swedish households*, in: *Environment and Planning C: Government and Policy* 33/4 (2015) 726-745.

- Otterbach, Steffen, Mismatches Between Actual and Preferred Work Time: Empirical Evidence of Hours Constraints in 21 Countries, in: *Journal of Consumer Policy* 33/2 (2010) 143-161.
- Poyntner, Philipp, Arbeitszeitverkürzung als Beschäftigungsmotor, Blog Arbeit und Wirtschaft, <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/arbeitszeitverkuerzung-als-beschaeftigungsmotor/> (erstellt am ; Einsicht genommen am 16.5.2017).
- Promberger, Markus, Das VW-Modell und seine Nachfolger: Pioniere einer neuartigen Beschäftigungspolitik (München 2002).
- Ryan, Gery W.; Bernard, Russell H., Techniques to Identify Themes, in: *Field Methods* 15/1 (2003) 85-109.
- Rosnick, David; Weisbrot, Mark, Are Shorter Work Hours Good for the Environment? A Comparison of U.S. and European Energy Consumption, in: *International Journal of Health Services* 37/3 (2007) 405-417.
- Schwendinger, Michael, Über Beschäftigungswirkung und Erfolgsbedingungen von Arbeitszeitverkürzungen. Ein Literatureinblick, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 41/1 (2015a) 107-126.
- Schwendinger, Michael, Die Freizeitoption in Kollektivverträgen. Eine Auswertung für 2013 und 2014 (= Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 143, Wien 2015b).
- Sirianni, Carmen; Negrey, Cynthia, Working time as gendered time, in: *Feminist Economics* 6/1 (2000) 59-76.
- Soder, Michael, Die Freizeitoption in Kollektivverträgen. Akzeptanz und gesamtwirtschaftliche Effekte (= Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 127, Wien 2014).
- Spurgeon, Anne; Harrington, Malcolm J.; Cooper, Cary L., Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position, in: *Occupational and environmental medicine* 54/6 (1997) 367-375.
- Stille, Frank; Zwiener, Rudolf, Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland: Analysen zu Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (Berlin 1997).
- Stöger, Ursula; Böhle, Fritz; Huchler, Norbert; Jungtäubl, Marc; Kahlenberg, Vera; Weihrich, Margit, Arbeitszeitverkürzung als Voraussetzung für ein neues gesellschaftliches Produktionsmodell. Expertise (Augsburg, München 2015).
- Wirtz, Anna; Nachreiner, Friedhelm; Beermann, B.; Brenscheidt, F.; Siefer, A., Lange Arbeitszeiten und Gesundheit (Dortmund 2009).
- Witzel, Andreas; Reiter, Herwig, The Problem-Centred Interview (2012).
- Wooden, Mark; Warren, Diana; Drago, Robert, Working Time Mismatch and Subjective Well-being, in: *British Journal of Industrial Relations* 47 (2009) 147-179.
- Yin, Robert K., Case Study Research: Design and Methods (2003).

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit Arbeitszeitverkürzung auf betrieblicher Ebene, ein Aspekt, der in der bisherigen Forschungsliteratur eher vernachlässigt wurde. Im ersten Teil der Studie werden sieben unterschiedliche Modelle betrieblicher Arbeitszeitverkürzung in Österreich beleuchtet. Dabei wird analysiert, welche Probleme den Anstoß zu einer Reduzierung der Arbeitszeit gaben, welche Aspekte und Motive diesen Prozess unterstützt haben, welche Barrieren und Risiken zutage traten und welche Faktoren schlussendlich zu einer erfolgreichen Umsetzung und Beibehaltung der Modelle beitrugen. Im zweiten Teil wird eines der untersuchten Modelle – die Freizeitoption – aus Perspektive der Beschäftigten analysiert. Dabei werden die Art der Verwendung sowie die subjektiven Auswirkungen auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Lebensqualität und *Work-Life-Balance*, Arbeitszufriedenheit und -belastung, sowie Aufstiegschancen im Betrieb diskutiert.

Abstract

The present study deals with working-time reduction at the company level, an aspect that has mostly been neglected in the research literature to date. In the first part of the study, we conduct a collective case study on seven Austrian firms that have applied different schemes of working-time reduction. The aim of this analysis is to investigate the problems inducing a reduction in working time, to identify barriers and supporting aspects, and to explore the factors that ultimately contributed to the successful implementation and maintenance of the models. In the second part, we analyse one of the examined models – the leisure option – from the perspective of employees. In this part, we discuss the use of the leisure option and the subjective implications on reconciling work and family, quality of life and work-life balance, job satisfaction and workload, as well as promotion opportunities in the company.

Kollektivvertragliche Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung in Österreich*

René Böheim, Alina Steidl

Betriebliche Weiterbildung leistet in hoch industrialisierten Volkswirtschaften einen wesentlichen Beitrag zur Innovationskraft und zum Erhalt der internationalen Wettbewerbsfähigkeit.¹ Vorhandene Fähigkeiten müssen auf aktuellem Stand gehalten werden, da sich die Anforderungen durch den technologischen Fortschritt ständig verändern.² Mit betrieblicher Weiterbildung bezeichnen wir alle Weiterbildungsaktivitäten, die entweder von den ArbeitgeberInnen gänzlich oder teilweise finanziert werden oder in bezahlter Arbeitszeit stattfinden. Dazu zählen beispielsweise Weiterbildungskurse, geplante Ausbildungsphasen, Jobrotation und die Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, *Workshops* oder Ähnlichem.³

Österreichische Unternehmen müssen bei ihren Entscheidungen über betriebliche Weiterbildungstätigkeiten verschiedene Regelungen beachten. Es gibt überbetriebliche Vorschriften in Form von Gesetzen und branchenweit wirksame Bestimmungen in den Kollektivverträgen, die von ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite ausgehandelt werden. Bestimmungen der Kollektivverträge könnten einen Einfluss auf die Weiterbildungsaktivität haben, wenn sie einen Referenzrahmen schaffen oder diese rechtlich absichern. Wir untersuchen die Anzahl der Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung in österreichischen Kollektivverträgen. Wir möchten damit die Frage beantworten, ob Bestimmungen in den untersuchten Kollektivverträgen enthalten sind, wie häufig diese vorkommen und ob ein Zusammenhang mit betrieblicher Weiterbildungstätigkeit plausibel scheint. Dadurch lassen sich folgende Forschungsfragen formulieren:

- Wie häufig wird Weiterbildung in österreichischen Kollektivverträgen geregelt?

* Diese Arbeit ist eine überarbeitete Version von Alina Steidls Bachelorarbeit an der JKU Linz. Die Autoren bedanken sich bei Dr. Philipp Schnell von der Arbeiterkammer Wien und bei Mag. Iris Kraßnitzer, Mag. Evelyn Beyer und Mag. Paul Schwab vom ÖGB Verlag für die äußerst anregende Zusammenarbeit. Sie haben durch ihre Kooperation wesentlich zum Gelingen der Untersuchung beigetragen. Dank auch an die Arbeiterkammer OÖ für die Unterstützung.

- Welche Bestimmungen zur Weiterbildung sind in den Kollektivverträgen enthalten?
- Wie haben sich diese Bestimmungen zwischen 2006 und 2016 verändert?

Unsere Untersuchung liefert zum ersten Mal eine systematische Analyse der Bestimmungen in österreichischen Kollektivverträgen. Die Analyse der Bestimmungen von Kollektivverträgen ist ein neuerer Strang in der wissenschaftlichen Analyse und liefert eine systematische Einschätzung der Bedeutung von Regeln.⁴

1. Der Einfluss der Sozialpartner auf betriebliche Weiterbildung

Eine Untersuchung von britischen Firmen hat ergeben, dass, in Abwesenheit eines förmlichen Vertrages, Weiterbildungsfragen üblicherweise nur im Zusammenhang mit anderen Verhandlungsangelegenheiten wie beispielsweise Bezahlung, Arbeitszeit oder neuen Technologien diskutiert werden. Statt Weiterbildung als eine bewusste Strategie zur Qualifikationsentwicklung zu fördern, ist sie eher ein Randthema. Die Verhandlungen dazu finden ad hoc und oft nur aus bestimmten Anlässen, wie bei der Einführung neuer Technologien, statt. Weiterbildung wird selten als selbstständiges Thema verhandelt, und die Bestimmungen werden meist nur unternehmensspezifisch statt branchenweit ausgehandelt.⁵

Eine Analyse von Daten der EU-Mitgliedsstaaten zeigt, dass Unternehmen mit Arbeitnehmervertretungen eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, ihren Weiterbildungsbedarf regelmäßig und systematisch zu prüfen. Außerdem weisen diese Unternehmen eine höhere Bereitschaft für die Gewährung von Bildungsfreistellungen auf. Ähnliche Wirkungen zeigen sich bei Unternehmen, wenn mehr als 60% der ArbeitnehmerInnen von kollektivvertraglichen Bestimmungen erfasst werden. Die Bestimmungen müssen nicht unbedingt einen Bezug zu Weiterbildungsaktivitäten aufweisen, um einen positiven Einfluss auf diese zu erwirken. Je größer die Gewerkschaftsdichte und je mehr Personen unter die Bestimmungen von Kollektivverträgen fallen, desto intensiver ist der Einfluss von Arbeitnehmervertretungen auf die Weiterbildungsmaßnahmen in den Unternehmen.⁶ Arbeiter, die zu einer Gewerkschaft gehören bzw. von kollektivvertraglichen Bestimmungen erfasst werden, erhalten mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit berufliche Weiterbildung als jene Arbeiter, auf welche dies nicht zutrifft.⁷ Eine aktive gewerkschaftliche Beteiligung bei den Weiterbildungsentscheidungen führt zu einem breiteren Bildungsangebot.⁸

Die Lohnpolitik von Gewerkschaften führt zu einer geringeren Fluktuation der ArbeitnehmerInnen. Eine niedrige Fluktuationsrate macht Investi-

tionen in Weiterbildung profitabler und regt Firmen dazu an, vermehrt auch allgemeine Weiterbildung anzubieten.⁹ Um die Entscheidungen über Weiterbildungsaktivitäten auf Unternehmensebene beeinflussen zu können, benötigen die ArbeitnehmervertreterInnen selbst regelmäßige Schulungen und externe Unterstützung, zum Beispiel durch Kollektivverträge.¹⁰ Jedoch finden in der Praxis wenige Verhandlungen darüber statt, obwohl es diesbezügliche Vereinbarungen gibt, und Entscheidungen über Weiterbildungen sind eher durch Kosten als durch gezielte Überlegungen über die benötigten Fähigkeiten bestimmt.¹¹

2. Weiterbildungsnormen in Österreich

2.1 Gesetzliche Regelungen

Es gibt wenige Gesetze, die Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung beinhalten. Beispiele dafür sind der gesetzliche Anspruch auf Bildungsfreistellung bzw. erweiterte Bildungsfreistellung für Mitglieder des Betriebsrates durch die §§ 118-119 ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz) und der Anspruch auf Bildungskarenz laut § 11 AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz).

Jedes Mitglied des Betriebsrates hat laut § 118 ArbVG Anspruch auf eine bezahlte Bildungsfreistellung im Ausmaß von maximal drei Wochen und drei Arbeitstagen in einer Funktionsperiode. In Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmer/innen erfolgt diese Freistellung unter Entfall des Entgeltes. In Ausnahmefällen kann die Dauer der Freistellung auf fünf Wochen ausgedehnt werden. Die besuchten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen müssen von kollektivvertragsfähigen Körperschaften veranstaltet werden oder von diesen als geeignet anerkannt werden und sollen Kenntnisse vermitteln, die der Funktion als Mitglied des Betriebsrats dienlich sind. Der Zeitpunkt der Inanspruchnahmen der Freistellung ist im Einvernehmen mit dem Betriebsinhaber/der Betriebsinhaberin festzusetzen. § 119 ArbVG legt darüber hinaus fest, dass in Betrieben mit mehr als 200 ArbeitnehmerInnen ein Betriebsratsmitglied zusätzlich zur Freistellung gemäß § 118 ArbVG im Ausmaß von maximal einem Jahr gegen Entfall des Entgeltes freizustellen ist.

§ 11 AVRAG sieht für alle ArbeitnehmerInnen einen Anspruch auf eine Bildungskarenz vor, wenn das Arbeitsverhältnis zumindest sechs Monate gedauert hat. Die Bildungskarenz kann für eine Dauer zwischen zwei Monaten und einem Jahr vereinbart werden und auch in Teilen stattfinden, wobei ein Teil mindestens zwei Monate dauern muss. Eine erneute Bildungskarenz kann erst nach Ablauf von vier Jahren ab Antritt der letzten Bildungskarenz beantragt werden. Für ArbeitnehmerInnen mit befristeten Arbeitsverhältnissen in Saisonbetrieben gelten eigene Fristen. Bei den

Vereinbarungen zur Bildungskarenz sollen sowohl die Interessen des bzw. der jeweiligen Beschäftigten als auch die Erfordernisse des Betriebes berücksichtigt werden.

2.2 Kollektivverträge

Die Kollektivverträge stellen in Österreich eine Ergänzung zu den gesetzlichen Vorschriften dar und regeln die Rechte und Pflichten der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen aus dem Arbeitsverhältnis. Eine Abweichung von den kollektivvertraglich festgelegten Vorschriften ist nur erlaubt, wenn sie für die ArbeitnehmerInnen günstiger ist oder der Kollektivvertrag diesbezüglich etwas anderes vorsieht.¹² Das Kollektivvertragsystem in Österreich ist umfassend: Rund 98% der Beschäftigten in der Privatwirtschaft werden von einem Kollektivvertrag erfasst. Rund 95% unterliegen dabei einem Branchenkollektivvertrag und weitere 3% einem Firmenkollektivvertrag.¹³

Kollektivverträge werden primär zwischen den Fachverbänden bzw. Fachgruppen der Wirtschaftskammerorganisation (ArbeitgeberInnen) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund bzw. den jeweiligen Branchengewerkschaften (ArbeitnehmerInnen) abgeschlossen.¹⁴ Um diese Verträge abschließen zu können, müssen Verhandlungen zwischen den Vertragspartnern geführt werden. Voraussetzungen dafür sind die Forderung zur Aufnahme von Verhandlungen, was meistens durch die Gewerkschaften in Form eines Forderungsprogrammes geschieht, der Verhandlungswille beider Vertragspartner und schließlich das Erreichen einer Einigung.¹⁵

Die meisten Kollektivverträge enthalten vor allem Arbeitszeitregelungen bzw. Arbeitszeitmodelle, Bestimmungen zur Entlohnung (zum Beispiel Einstufung und Mindestlöhne bzw. Mindestgehälter) und die Festlegung von Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration.¹⁶ Es können aber auch Regelungen bezüglich der betrieblichen Weiterbildung ausgehandelt werden. Es ist die Aufgabe des Betriebsrates, die ArbeitnehmerInnen über die kollektivvertraglichen Bestimmungen zu informieren, und sie sollen sicherstellen, dass diese auch eingehalten werden.¹⁷

3. Ein Überblick über die Weiterbildungstätigkeiten in Österreich

Der „Continuing Vocational Training Survey“ (CVTS) wird europaweit alle fünf Jahre durchgeführt und erhebt Daten zu betrieblicher Weiterbildung. Es werden dafür Unternehmen mit mindestens zehn ArbeitnehmerInnen befragt, die im Sachgüter- oder Dienstleistungsbereich beschäftigt sind. In Österreich besteht die Grundgesamtheit aus rund 38.500

Unternehmen, die ca. zwei Millionen ArbeitnehmerInnen beschäftigen. Im Mittelpunkt dieser Erhebung stehen unter anderem die Weiterbildungsstrategien der Unternehmen, die daraus resultierenden Kosten und mögliche Weiterbildungshemmnisse weiterbildungswilliger Unternehmen.¹⁸

Die derzeit aktuellen Daten stammen aus dem CVTS 4 für das Berichtsjahr 2010 und ermöglichen eine Analyse der Weiterbildungstätigkeiten in Österreich.¹⁹ Eine Auswertung der Daten zeigt, dass knapp 87% der untersuchten österreichischen Unternehmen 2010 in betriebliche Weiterbildung investiert haben. Dies ist eine Steigerung gegenüber 2005 (CVTS 3), wo nur 81% der Unternehmen ihre Beschäftigten weitergebildet haben. Des Weiteren variiert der Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklasse: Die Quoten liegen bei 85% (10-49 Beschäftigte), 96,1% (50-249 Beschäftigte) und 99,3% (250 und mehr Beschäftigte). Der größte Anstieg von Weiterbildungsaktivitäten war bei den Dienstleistungsunternehmen zu finden. In beiden Erhebungsjahren nahm ungefähr ein Drittel aller Beschäftigten in Österreich an Kursen im Rahmen betrieblicher Weiterbildung teil.²⁰

Die Weiterbildungsquote variiert zwischen den Wirtschaftsklassen sehr. Alle untersuchten Finanzdienstleistungsunternehmen waren 2010 weiterbildungsaktiv, ebenso fast alle Unternehmen in den Bereichen der Energie- und Wasserversorgung (98%), Kraftfahrzeughandel, Fahrzeugbau, Realitätenwesen und andere Dienstleistungen (jeweils 96%). Die geringsten Weiterbildungsquoten hatten die Branchen Beherbergung und Gastronomie (70%), Nahrungsmittelerzeugung (78%), Holzgewerbe (80%) und Verkehr (80%).²¹

Die Belegschaftsvertretung (Betriebsrat) ist bei 12% der Unternehmen in den Managementprozess zur betrieblichen Weiterbildung eingebunden. Den meisten Einfluss hat sie auf die Themen und Arten der Weiterbildungen, aber auch auf die Kriterien, welche ArbeitnehmerInnen teilnehmen sollten.²² Österreichische Unternehmen, für die kollektivvertragliche Bestimmungen zur Weiterbildung gelten oder die dies zumindest annehmen, investieren eher in Weiterbildung als andere Unternehmen.²³

64% der Unternehmen ermitteln regelmäßig den Weiterbildungsbedarf ihrer Beschäftigten. Dafür werden hauptsächlich strukturierte Gespräche mit den MitarbeiterInnen durchgeführt und dabei meist die Aufgaben und Tätigkeiten sowie die Fähigkeiten der Beschäftigten analysiert. Tendenziell steigt die Häufigkeit dieser Bedarfsermittlungen mit der Größe des jeweiligen Unternehmens. Die Vermittlung von technischen, praktischen und aufgabenspezifischen Fähigkeiten wurde von 69% der weiterbildungsaktiven Unternehmen gewählt. Jeweils 40% der Unternehmen schulten ihre Beschäftigten in den Bereichen „Zusammenarbeit im Team“ und „Kundenbetreuung“. Weiterbildungen zu den Themen „Management“ und „IT für NutzerInnen“ wurden von je 35% der Unternehmen angeboten.²⁴

Die Unternehmen wurden gefragt, welche Fähigkeiten sie für die Zukunft als die wichtigsten erachteten. Die Fähigkeit zur Zusammenarbeit im Team und Kundenbetreuungsfähigkeiten wurden von 86% bzw. 81% der Unternehmen als wichtige Zukunftsfähigkeiten genannt. 69% halten Problemlösefähigkeiten für wesentlich, 67% technische, praktische oder aufgabenspezifische Fähigkeiten und 66% Kommunikationsfähigkeiten.²⁵

Im Rahmen des CVTS wurden auch die Faktoren erhoben, die einen negativen Einfluss auf das Weiterbildungsangebot von Unternehmen haben. Am häufigsten wurde von den Unternehmen angegeben, dass die bereits vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten ausreichend wären, um den Bedarf abzudecken. Für fast zwei Drittel (63%) der Unternehmen ist dieser Umstand ein Weiterbildungshemmnis. In knapp der Hälfte (47%) der Unternehmen seien die Beschäftigten zu stark ausgelastet und hätten dadurch nur begrenzt für Weiterbildungen Zeit. An dritter Stelle werden von 29% der Unternehmen hohe Kurskosten als Hemmnis genannt. Weitere Gründe für Beschränkungen des Weiterbildungsangebotes sind zum Beispiel die Neueinstellung von qualifiziertem Personal für das gewünschte Know-how (12%), ein unzureichendes Kursangebot (12%), die Schwerpunktsetzung auf Lehrlingsausbildung im Betrieb (11%), vor Kurzem getätigte Investitionen in Weiterbildung (8%) und die Schwierigkeit bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfes (6%).²⁶

Laut CVTS werden 97% der Weiterbildungsausgaben von den Unternehmen selbst getragen und stellen deren Gesamtkosten für Weiterbildung dar. Sie setzen sich aus den direkten Kurskosten (54%) und aus den Ausfallkosten durch Kursteilnahme in bezahlter Arbeitszeit (46%) zusammen. Die restlichen 3% werden über Förderungen (wie zum Beispiel Weiterbildungsförderungen des Arbeitsmarktservice, des Europäischen Sozialfonds oder der Bundesländer) finanziert. Durchschnittlich wurden im Jahr 2010 für jede an einer Weiterbildung teilnehmende Person € 1.157 ausgegeben.²⁷ Umgerechnet auf alle ArbeitnehmerInnen (inklusive jene, die nicht an Weiterbildungskursen teilnahmen) wurden im Jahr 2005 durchschnittlich € 145 pro beschäftigte Person für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendet. Eine durchschnittliche erwerbstätige Person nahm im Ausmaß von 5,5 bezahlten Arbeitsstunden an Weiterbildungsaktivitäten teil.²⁸

4. Nutzen betrieblicher Weiterbildung²⁹

Die Kosten einer betrieblichen Weiterbildung sind meistens einfacher als der zu erwartende Nutzen abzuschätzen. Zusätzlich zu einer gesteigerten individuellen Produktivität kommt Weiterbildung oftmals nicht nur denjenigen zugute, die sich weiterbilden, sondern hat auch diverse positive externe Effekte (*Spillover-Effekte*).³⁰ Die Entscheidungen über Investitionen in

die Weiterbildung werden auf individueller Ebene (Beschäftigte, Dienstgeber) gefällt, aber die Auswirkungen haben auch gesamtwirtschaftliche Effekte.³¹ Typischerweise wird zu wenig in (betriebliche) Weiterbildung investiert, wenn positive Auswirkungen auf andere nicht berücksichtigt werden. Öffentliche Subventionen sollen dies ausgleichen und betriebliche Weiterbildung fördern.³²

4.1 Humankapital

Humankapital ist aus makroökonomischer Perspektive die Summe der Fähigkeiten der Erwerbsbevölkerung.³³ Es stellt das Wissen einer Volkswirtschaft dar und trägt direkt zur Produktivität bei. Investitionen in Bildung vermitteln Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen und führen zu höherer Produktivität.³⁴ Da eben nicht nur Individuen selbst von Bildung profitieren, werden solche Investitionen auch von Unternehmen und vom Staat getätigt.

Das Humankapital kann allgemeiner Natur sein und dadurch in jedem beliebigen Bereich produktiv verwendet werden, oder es kann spezifische Eigenschaften haben und damit nur in einer Firma oder einem Sektor produktiv eingesetzt werden.³⁵ Diese Unterscheidung ist deshalb wichtig, da sie zu unterschiedlichen Konsequenzen führen: Betriebe bevorzugen Investitionen in firmenspezifisches Humankapital, da dieses von den Beschäftigten nur in einem Betrieb produktiv verwendet werden kann und diese daher weniger wahrscheinlich von konkurrierenden Betrieben abgeworben werden. Aus demselben Grund ist es für die ArbeitnehmerInnen von Vorteil, möglichst allgemeines Training zu erhalten, denn dann können sie ihre gesteigerte Produktivität auch in anderen Unternehmen einsetzen und einen höheren Lohn erzielen.

4.2 Renditen betrieblicher Weiterbildung

ArbeitnehmerInnen, die an firmenfinanzierten Weiterbildungskursen teilnehmen, verbessern ihre Qualifikationen und erhalten einen höheren Lohn. Empirische Untersuchungen zeigen, dass höher gebildete Personen sich tendenziell mehr als geringer Gebildete und sich jüngere mehr als ältere ArbeitnehmerInnen weiterbilden.³⁶ Formelle und informelle Weiterbildung haben einen annähernd gleichen Effekt auf die Produktivität, aber formelle Weiterbildung hat einen deutlich höheren Einfluss auf das Lohnwachstum als die informelle, möglicherweise aufgrund der besseren Signalwirkung.³⁷

Betriebliche Weiterbildung kann erforderlich sein, um das aktuelle Produktivitätsniveau in Unternehmen aufrechtzuerhalten, da neue Technologien spezielle Fähigkeiten voraussetzen können, welche die ArbeitnehmerInnen erst neu erlernen müssen.³⁸ Insbesondere Personalfuktuation

kann daher zu verstärkter betrieblicher Weiterbildungsaktivität führen, wenn gut ausgebildete Beschäftigte das Unternehmen verlassen und weniger gut ausgebildete eintreten. In diesem Fall ist Weiterbildung wichtig, um die bestehende Arbeitsproduktivität beizubehalten. Sofern es sich um allgemeine Bildung handelt, besteht die Gefahr eines Ressourcenverlustes, wenn geschulte ArbeitnehmerInnen das Unternehmen wegen der „Nicht-Ausschließbarkeit“ der erlernten Fähigkeiten verlassen. Jedoch können sich Unternehmen durch Klauseln zur Rückzahlung von Weiterbildungskosten vor diesem Risiko schützen.³⁹

Die Qualität der Humanressourcen ist ein entscheidender Faktor für qualitative Wettbewerbsvorteile und Unternehmensperformance. Mit betrieblicher Weiterbildung kann in bestehendes Humankapital investiert und die Produktivität eines Unternehmens gesteigert werden.⁴⁰ Der positive Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Produktivität ist in zahlreichen internationalen Studien dokumentiert.⁴¹

Spillover-Effekte von Weiterbildung auf Unternehmensebene zeigen sich in der gesteigerten Produktivität derjenigen, die nicht an Weiterbildungen teilgenommen haben. Besser ausgebildete ArbeitnehmerInnen können die Produktivität ihrer weniger gut ausgebildeten KollegInnen steigern, denn in einer Umgebung mit hohem Bildungsniveau findet ein vergleichsweise leichter Wissenstransfer statt.⁴² Ein höheres Bildungsniveau der Beschäftigten erweitert die Produktionsmöglichkeiten eines Unternehmens, indem gewinnbringendere und technologisch anspruchsvollere Produktionsprozesse eingesetzt werden können.⁴³

5. Vorgehensweise

Die beiden großen Sektoren der österreichischen Wirtschaft sind der Sachgüterproduktionssektor (ÖNACE B bis F) und der Dienstleistungssektor (ÖNACE H bis S). Laut den Ergebnissen des CVTS gibt es bei den Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen in den beiden Sektoren keine großen Unterschiede: 85% der produzierenden Unternehmen und 88% der Dienstleistungsunternehmen sind weiterbildungsaktiv. In den einzelnen Wirtschaftsbranchen hingegen variiert die Weiterbildungsaktivität stärker. Besonders die Bereiche Finanzdienstleistungen, Energie- und Wasserversorgung und Kraftfahrzeughandel waren sehr aktiv.⁴⁴ Daher erwarten wir in diesen Bereichen mehr kollektivvertragliche Bestimmungen zur Weiterbildung als in den Bereichen Beherbergung und Gastronomie, Nahrungsmittelerzeugung und Holzgewerbe, da diese laut CVTS unterdurchschnittlich weiterbildungsaktiv waren.⁴⁵

Aus der deutschen Fachliteratur⁴⁶ ist bekannt, dass die Branchen Banken und Versicherungen, Gesundheitswesen sowie Gebietskörperschaften und Sozialversicherung überdurchschnittlich weiterbildungsaktiv sind.

Aus diesem Grund erwarten wir für diese Branchen auch mehr Bestimmungen zur Weiterbildung in den Kollektivverträgen. In Deutschland gehört insbesondere das Baugewerbe zu jenen Branchen, welche wenig weiterbilden, weshalb wir hier auch für Österreich wenige Bestimmungen vermuten.

5.1 Auswahl der Kollektivverträge

Wir untersuchen die Rahmenkollektivverträge der einzelnen Branchen und – wenn vorhanden – auch die Zusatzkollektivverträge, die sich mit Weiterbildung beschäftigen. Die ausgewählten Kollektivverträge gehören zu den nach ÖNACE-Klassifikation eingeteilten Wirtschaftsklassen

- Herstellung von Waren (C),
- Energieversorgung (D),
- Bau (F),
- Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (G),
- Beherbergung und Gewerbe (I),
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K) oder
- Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S),

um einen Vergleich mit den Ergebnissen des CVTS 4, welche ebenfalls nach Wirtschaftsklassen gegliedert sind, zu ermöglichen. Zusätzlich betrachten wir auch das Gesundheits- und Sozialwesen (Q), für das aber im Rahmen des CVTS 4 keine Daten erhoben wurden.

Die untersuchten Kollektivverträge stammen aus der Datenbank des ÖGB-Verlags und umfassen sowohl die Verträge der ArbeiterInnen als auch jene der Angestellten. Insgesamt werden rund 2 Mio. der ca. 3,5 Mio. unselbstständig Beschäftigten in Österreich⁴⁷ von den untersuchten Kollektivverträgen erfasst, das sind rund 57%.

5.2 Wortfrequenz

Eine Betrachtung der am häufigsten vorkommenden Wörter in den Kollektivverträgen ist dabei behilflich, einen ersten Eindruck zu gewinnen. Für die Kollektivverträge der ausgewählten Wirtschaftsklassen der Jahre 2006 bis 2016 erstellen wir eine Rangliste der Wörter, die am häufigsten vorkommen. Um die Häufigkeit der Nennung von Weiterbildung sinnvoll ermitteln zu können, werden bei der Analyse der Wortfrequenz Verben, Adjektive, Artikel, Bindewörter, Zahlen, Satzzeichen usw. aussortiert, sodass nur Hauptwörter einbezogen werden. Die männlichen und weiblichen Versionen einiger Wörter (z. B. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin), verschiedene grammatikalische Fälle (z. B. Angestellte und Angestellten) und Synonyme (z. B. ArbeitgeberIn und DienstgeberIn) werden gemeinsam aufgenommen, damit die quantitativ wichtigsten Themen geeignet dargestellt werden können.

5.3 Anzahl der Bestimmungen

Als nächstes betrachten wir die Anzahl von Bestimmungen, die im Zusammenhang mit Weiterbildung in den Kollektivverträgen festgehalten sind, und vergleichen die Jahre 2006 und 2016. Jede Bestimmung wird durch eine Suche nach Worten wie Weiterbildung, Fortbildung usw. in den Kollektivverträgen identifiziert.⁴⁸ Wir schließen alle Bestimmungen, die die Lehrlingsausbildung betreffen, aus. Wir gruppieren diese Bestimmungen in die Kategorien „Weiterbildung“, „Bildungskarenz“, „Bildungsfreistellung“, „Fortbildung“ und „Sonstige Bestimmungen“. Die letzte Kategorie beinhaltet Bestimmungen, die nicht direkt mit den anderen Kategorien zusammenhängen, aber trotzdem im Kontext betrieblicher Weiterbildung stehen.

Die Zahl der untersuchten Kollektivverträge variiert zwischen den Wirtschaftsklassen, von 6 Verträgen im Bereich der Energieversorgung (D) bis zu 103 im Bereich der Herstellung von Waren (C). Um eine Vergleichbarkeit herzustellen, wird daher nicht die absolute Anzahl an Weiterbildungsbestimmungen pro Wirtschaftsklasse angegeben, sondern die durchschnittliche Anzahl von Bestimmungen pro Kollektivvertrag.

6. Ergebnisse

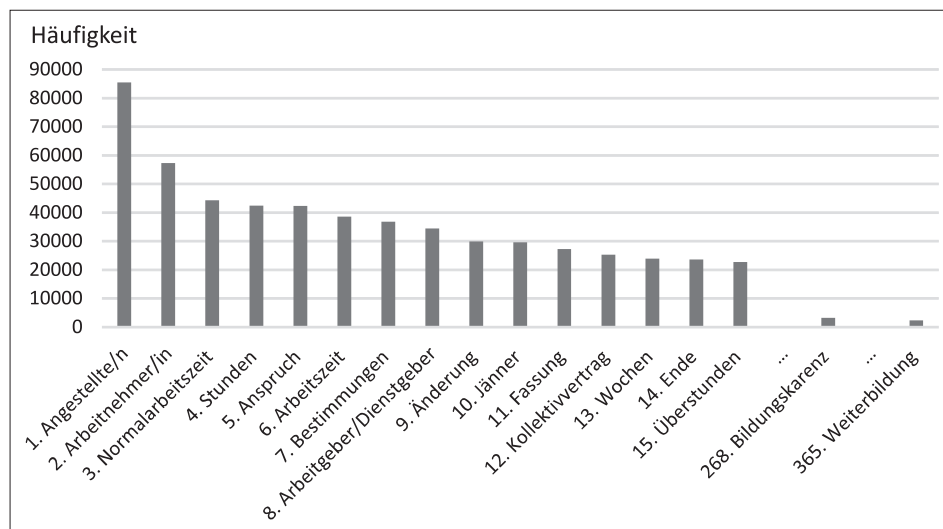
Abbildung 1 zeigt eine grafische Darstellung der hundert am häufigsten vorkommenden Worte der untersuchten Kollektivverträge („wordcloud“). Häufiger vorkommende Worte sind größer als weniger häufig vorkommende Worte dargestellt. Es zeigt sich hier bereits, dass Weiterbildung ein seltenes Wort in den Kollektivverträgen ist, es scheint in dieser Übersicht nicht auf. Die häufig vorkommenden Worte sind Worte, die Arbeitszeit und Entlohnung betreffen.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die durchschnittliche Anzahl an Weiterbildungsbestimmungen pro Kollektivvertrag (Stand: 2016), die Weiterbildungsaktivität laut CVTS (Stand: 2010) und die durchschnittliche Anzahl an Beschäftigten (Stand: 2015) der untersuchten Wirtschaftsklassen.

Die Tabelle zeigt, dass sich die Kollektivverträge hinsichtlich der enthaltenen Anzahl zu betrieblicher Weiterbildung stark unterscheiden. In den Kollektivverträgen der Wirtschaftsklasse Energieversorgung finden sich durchschnittlich vier Bestimmungen, die die betriebliche Weiterbildung betreffen, in den Kollektivverträgen der Wirtschaftsklasse Beherbergung und Gastronomie hingegen ist keine einzige Bestimmung enthalten. Ein Vergleich der durchschnittlichen Weiterbildungsaktivität laut den Angaben im CVTS (2010) mit den durchschnittlichen Anzahl von Bestimmungen zeigt, dass diejenigen Wirtschaftsklassen, die eine hohe Aktivität aufweisen

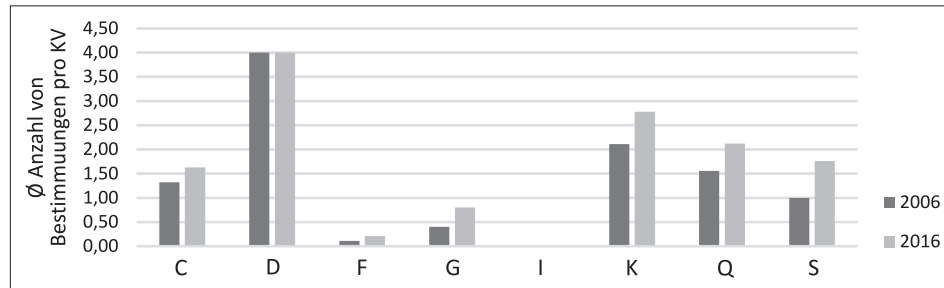
Tabelle 1: Übersicht der untersuchten Wirtschaftsklassen

Wirtschaftsklasse	Ø Anzahl an Bestimmungen pro KV (2016)	Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe laut CVTS (2010)	Ø Anzahl Beschäftigte (2015)
C: Herstellung von Waren	1,36	84,2%	579.770
D: Energieversorgung	4,00	98,3%	26.855
F: Bau	0,21	85,2%	245.562
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ	0,80	92,6%	532.727
I: Beherbergung und Gastronomie	0,00	70,4%	202.946
K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,78	99,2%	115.731
Q: Gesundheits- und Sozialwesen	2,12	–	247.698
S: Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1,76	95,5%	89.776

Abbildung 2: Am häufigsten vorkommende Wörter in den KV: alle Wirtschaftsklassen

versorgung (D) die meisten Bestimmungen, wobei sich diese Anzahl von 2006 bis 2016 nicht verändert hat. Im Gegensatz dazu gibt es im Bereich Beherbergung und Gastronomie (I) keine einzige Regelung. In den anderen Wirtschaftsklassen ist die durchschnittliche Bestimmungsanzahl von 2006 auf 2016 gestiegen. Die größte Steigerung ist im Bereich der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S) zu beobachten, wo die durch

Abbildung 3: Anzahl der Weiterbildungsbestimmungen je Kollektivvertrag in den einzelnen Wirtschaftsklassen



Anmerkung: C: Herstellung von Waren, D: Energieversorgung, F: Bau, G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, I: Beherbergung und Gastronomie, K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Q: Gesundheits- und Sozialwesen, S: Erbringung sonstiger Dienstleistungen.

schnittliche Anzahl der Bestimmungen von 1,0 (2006) auf 1,76 (2016) gestiegen ist.

Die Kollektivverträge der Angestellten enthalten öfter Bestimmungen zur Weiterbildung als jene der ArbeiterInnen. Rund 51% der Kollektivverträge, die für Angestellte gelten, beinhalten Weiterbildungsbestimmungen, während dies nur für rund 31% der Kollektivverträge der ArbeiterInnen gilt.

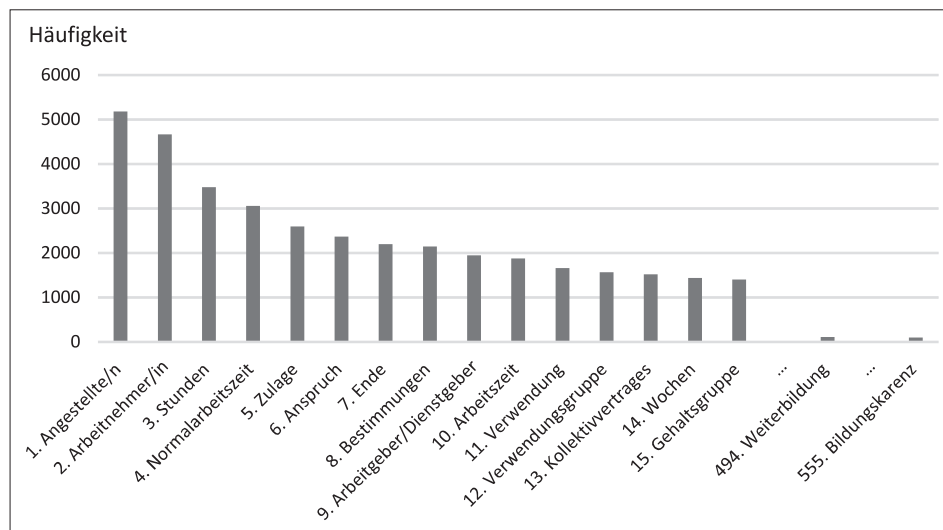
Im Folgenden werden die Detailergebnisse der beiden Wirtschaftsklassen Energieversorgung und Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen vorgestellt, da diese die höchste durchschnittliche Anzahl an Weiterbildungsbestimmungen pro Kollektivvertrag aufweisen.

In der Wirtschaftsklasse Energieversorgung sind 26.855 Personen unselbstständig beschäftigt.⁴⁹ Im Rahmen des CVTS werden die Wirtschaftsklassen D (Energieversorgung) und E (Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen) gemeinsam erhoben, daher kann die Weiterbildungsaktivität für den Bereich der Energieversorgung nicht gesondert ausgewiesen werden. 98,3% Unternehmen, die in einem der beiden Bereiche tätig sind, sind weiterbildungsaktiv⁵⁰, womit diese Wirtschaftsklasse die zweithöchste Weiterbildungsquote der untersuchten Wirtschaftsbereiche hat. Für den Bereich der Energieversorgung wurden sechs Kollektivverträge untersucht, wovon vier für ArbeiterInnen und fünf für Angestellte gelten (manche Kollektivverträge sind für beide Beschäftigtengruppen identisch).

Abbildung 4 zeigt die am häufigsten vorkommenden Wörter im Bereich der Energieversorgungskollektivverträge: „Angestellte/n“, „ArbeitnehmerIn“ und „Stunden“ kommen am häufigsten vor. „Weiterbildung“ und „Bildungskarenz“ finden sich erst an 494. bzw. 555. Stelle wieder. In diesen Kollektivverträgen gibt es also im Vergleich zu den anderen Bereichen

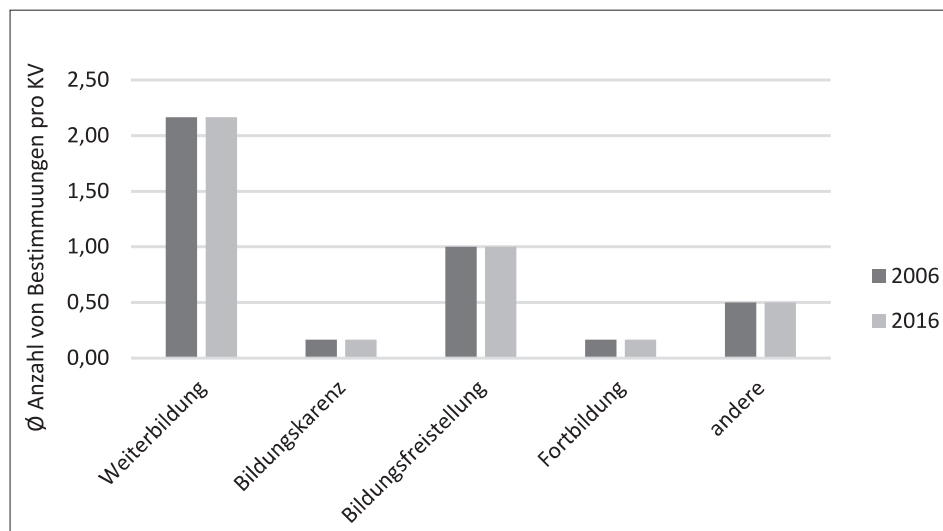
eher weniger häufig Erwähnungen, obwohl die Unternehmen sehr weiterbildungsaktiv sind und auch die meisten Weiterbildungsbestimmungen pro Kollektivvertrag aufweisen.

Abbildung 4: Am häufigsten vorkommende Wörter in den KV: Energieversorgung



Die durchschnittliche Anzahl der Bestimmungen zur Weiterbildung hat sich von 2006 bis 2016 nicht verändert (Abbildung 5). Da der Bereich Ener-

Abbildung 5: Anzahl der Weiterbildungsbestimmungen je KV: Energieversorgung

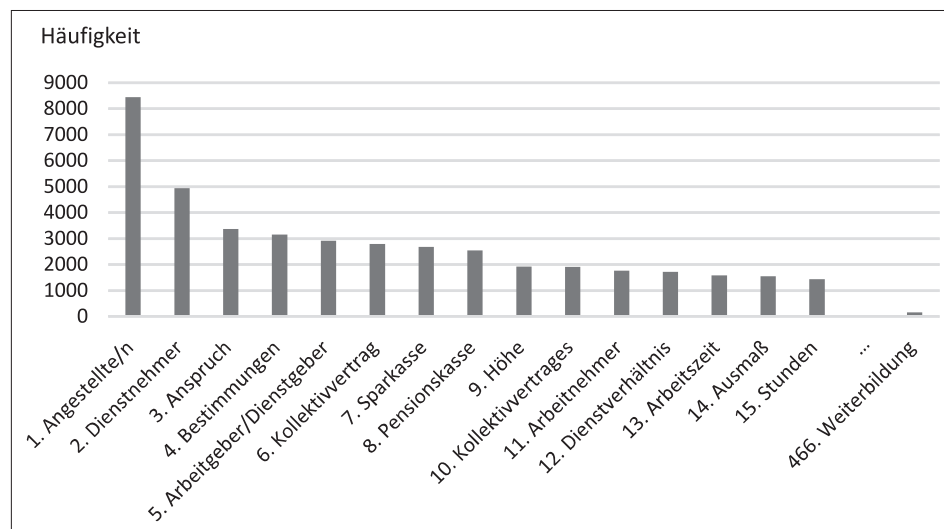


gieversorgung die meisten Bestimmungen zur Weiterbildung in den Kollektivverträgen hat, vermuten wir, dass kollektivvertragliche Bestimmungen zur Weiterbildung in diesem Bereich bereits vor 2006 entwickelt wurden.

Im Wirtschaftsbereich Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sind 115.731 Arbeitnehmer/innen beschäftigt.⁵¹ 99,2% der in diesem Bereich tätigen Unternehmen sind weiterbildungsaktiv⁵², womit diese Branche die höchste Weiterbildungsquote aller untersuchten Wirtschaftsklassen in Österreich hat. Im Bereich Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen gelten neun Kollektivverträge, wobei diese ausschließlich für Angestellte abgeschlossen wurden.

Die am häufigsten vorkommenden Wörter in den Kollektivverträgen dieses Bereiches sind „Angestellte/n“, „Dienstnehmer“ und „Anspruch“ (Abbildung 6). „Arbeitszeit“ findet sich erst auf dem 13. Platz wieder, was im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsklassen ein eher selteneres Vorkommen ist. An 466. Stelle in der Rangliste steht „Weiterbildung“ und kommt damit weniger häufig als im Durchschnitt vor, obwohl es auch in den Kollektivverträgen dieser Wirtschaftsklasse vergleichsweise viele Bestimmungen zur Weiterbildung gibt.

Abbildung 6: Am häufigsten vorkommende Wörter in den KV: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

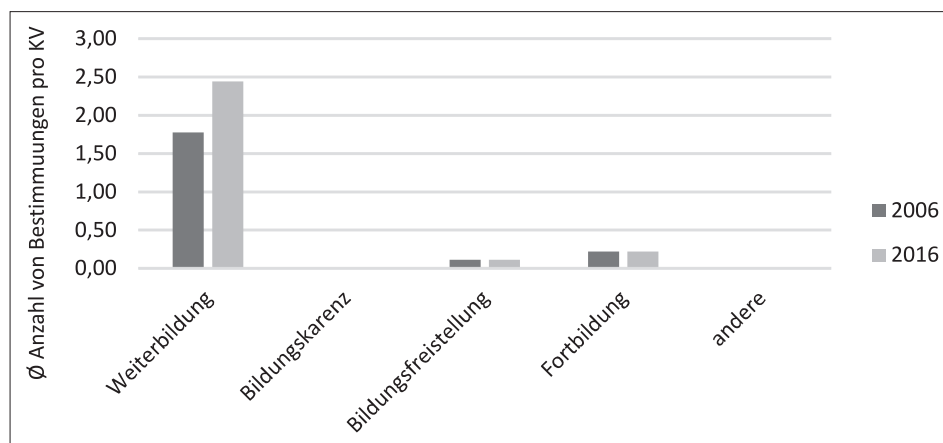


Die durchschnittliche Anzahl der Bestimmungen pro Kollektivvertrag ist in den Kategorien „Bildungsfreistellung“ und „Fortbildung“ von 2006 bis 2016 unverändert geblieben (Abbildung 7). Die Anzahl der Bestimmungen zu „Weiterbildung“ ist auf durchschnittlich knapp 2,5 pro Kollektivvertrag

gestiegen. Zur „Bildungskarenz“ gibt es in diesem Wirtschaftsbereich keine Bestimmungen.

Insgesamt wurden unsere Erwartungen über die relativen Häufigkeiten der Bestimmungen in den Kollektivverträgen erfüllt: Die weiterbildungsaktivsten Bereiche Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und Energieversorgung haben in ihren zugehörigen Kollektivverträgen die meisten Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung. Die Bereiche mit den niedrigsten Weiterbildungsquoten haben sehr wenige, Bau, oder gar keine Bestimmungen, Beherbergung und Gastronomie.

**Abbildung 7: Anzahl der Weiterbildungsbestimmungen je KV:
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen**



7. Qualitative Beschreibung der Bestimmungen

Wir identifizierten in den untersuchten Kollektivverträgen über 200 verschiedene Bestimmungen zu Weiterbildung, die 2016 gültig waren, wobei manche sehr detailliert sind. Die meisten behandeln das Thema der Weiterbildung aber eher weniger detailliert. Um eine bessere Übersicht zu ermöglichen, gruppieren wir die Bestimmungen in vier Kategorien „Weiterbildung bzw. Fortbildung“, „Bildungskarenz“, „Bildungsfreistellung“ und „Sonstige Bestimmungen“. Die erste Kategorie enthält Bestimmungen, die im Zusammenhang mit den Schlagwörtern Weiterbildung oder Fortbildung in den Kollektivverträgen zu finden sind. Die Regelungen zu Bildungskarenzen und Bildungsfreistellungen sind im Vergleich zu den anderen besonders prominent und werden daher in jeweils einer eigenen Kategorie besprochen. Die sonstigen Bestimmungen umfassen unterschiedliche Regelungen, die zwar nicht explizit als Bestimmungen zu Weiterbildung oder Fortbildung in den Kollektivverträgen stehen, aber im weiteren Sinne

mit diesen im Zusammenhang stehen. Wir beschreiben im Folgenden einige Bestimmungen exemplarisch, um einen Überblick über die am häufigsten vorkommenden Passagen zu schaffen.

7.1 Weiterbildung bzw. Fortbildung

Das Spektrum an verschiedenen Bestimmungen zur Weiterbildung bzw. Fortbildung ist groß. Zu den am häufigsten erwähnten Regelungen in den untersuchten Kollektivverträgen zählen die Definition von Fort- und Weiterbildung, die Erklärung der Wichtigkeit dieser Maßnahmen, die Übernahme und Rückerstattung von Weiterbildungskosten, die Sicherung des Zugangs zu Weiterbildung für TelearbeiterInnen, die Rücksichtnahme auf Weiterbildungskurse bei der Beschäftigung und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Der Bildungskollektivvertrag der Sparkassen⁵³ hat besonders detaillierte Bestimmungen zu betrieblicher Weiterbildung.

Einige Kollektivverträge⁵⁴ definieren Fort- und Weiterbildungen als Maßnahmen, welche die Qualifikationen der ArbeitnehmerInnen verbessern oder vertiefen sollen. Es wird betont, dass damit nicht das Erlernen eines anderen als des gegenwärtig ausgeübten Berufes gemeint ist.

Die am häufigsten vorkommende Passage zur betrieblichen Weiterbildung in den Kollektivverträgen ist die folgende Erklärung der Sparte Industrie der Wirtschaftskammer Österreich, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Gewerkschaft der Privatangestellten:

„Die Kollektivvertragspartner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der Arbeitnehmer/innen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der Arbeitnehmer/innen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen beizutragen.“⁵⁵

Ähnliche Formulierungen finden sich auch in Kollektivverträgen im Bereich der Energieversorgung.⁵⁶

Zu den detailliertesten und häufigsten Bestimmungen zu Weiterbildung bzw. Fortbildung zählen jene, die im Zusammenhang mit den Kosten stehen. Zahlreiche Kollektivverträge beinhalten Vorschriften zur Übernahme der Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, wenn diese von ihm/ihr angeordnet wurden.⁵⁷ Einige Branchen im Bereich der Herstellung von Waren (C) haben Zusatzkollektivverträge, die ebenfalls eine solche Regelung vorsehen.⁵⁸ Der Kollektivvertrag der Privaten Sozial- und Gesundheitsorganisationen VLB legt sogar explizit ein für den Zeitraum von zwei Jahren geltendes Budget von € 1.076 pro ArbeitnehmerIn fest, das der Fort- und Weiterbildung (und Einzel-Supervision) ge-

widmet ist.⁵⁹ Wenn hingegen die Fortbildungsmaßnahme zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn vereinbart wurde, so gibt es in den Bereichen des Gesundheits- und Sozialwesens (Q) und der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S) häufig die Regelung, dass vor Beginn der Fortbildung ein Einvernehmen bezüglich der Kostentragung hergestellt werden muss.⁶⁰

Bestimmungen bezüglich der Rückerstattung von Kurskosten sind zwar besonders detailliert, aber kommen in vergleichsweise wenigen Kollektivverträgen vor. Im Kollektivvertrag der Handelsarbeiter wird festgehalten, dass eine Rückerstattung der Weiterbildungskosten innerhalb von 5 Jahren ab Erwerb der jeweiligen Fähigkeiten bzw. Kenntnisse vereinbart werden kann.⁶¹ Der Kollektivvertrag der Privaten Sozial- und Gesundheitsorganisationen VLB sieht vor, dass angefallene Kurskosten vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zurückverlangt werden können, wenn das Dienstverhältnis durch ArbeitnehmerIn-Kündigung, unberechtigten vorzeitigen Austritt oder berechtigte Entlassung beendet wird.⁶² Die Kosten können im ersten Halbjahr nach Kursende zu 100% und im zweiten Halbjahr zu 50% zurückgefordert werden, danach nicht mehr. Eine ähnliche Bestimmung findet sich im Kollektivvertrag der Wirtschaftstreuhänder, wobei die Rückverrechnung der Fortbildungskosten für maximal 5 Jahre erfolgen kann und sich pro Jahr um mindestens 20% verringert. Auch der Kollektivvertrag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften sieht eine Kostenrückerstattung vor.⁶³ Bei Kündigung des Dienstverhältnisses im ersten Jahr nach Kursende ist der/die Dienstnehmer/in zur Erstattung von 50% und im zweiten Jahr zu 25% der Kosten verpflichtet. In einigen anderen Kollektivverträgen wird ebenfalls die Rückerstattung von Ausbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geregelt.⁶⁴ In diesen Bestimmungen werden zwar nicht ausdrücklich die Schlagwörter „Weiterbildung“ oder „Fortbildung“ erwähnt, jedoch können ihnen diese Regelungen zugerechnet werden, da unter anderem die Kosten von Kursen, Seminaren oder Tagungen angeführt werden.

Im Zusammenhang mit Telearbeit wird in vielen Kollektivverträgen vereinbart, dass der Zugang zu Weiterbildung für die betroffenen ArbeitnehmerInnen gesichert werden muss.⁶⁵ Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist verpflichtet, den TelearbeitnehmerInnen Informationen zu Aus- und Weiterbildungsangeboten zukommen zu lassen und ihnen die Teilnahme zu ermöglichen.

Manche Kollektivverträge beinhalten auch eine Bestimmung zur Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen, wonach die Beschäftigung nur dann zulässig ist, wenn die Arbeitsleistung keinen berücksichtigungswürdigen Interessen entgegensteht.⁶⁶ Als Beispiel für solche Interessen wird unter anderem die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen angeführt. In einigen Kollektivverträgen existiert eine Bestimmung im Zusammenhang

mit Nacharbeit, die besagt, dass der Besuch einer berufsbildenden Weiterbildungseinrichtung nach Möglichkeit bei der Einteilung der Nacharbeit berücksichtigt werden soll.⁶⁷ Eine Regelung besagt, dass für die Zeiten von Fort- und Weiterbildungen kein Anspruch auf eine Nachtdienstzulage entsteht.⁶⁸

Weitere, wenig detaillierte Bestimmungen zur Weiterbildung sind in mehreren Kollektivverträgen der Bereiche Handel (G), Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K) und Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S) enthalten.⁶⁹ Sie legen fest, dass Männer und Frauen bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung gleichbehandelt werden müssen, sodass niemand wegen seines Geschlechtes mittelbar oder unmittelbar diskriminiert wird. Die Österreichische Akademie der Wissenschaften legt zusätzlich fest, dass Beratungen zur betrieblichen Frauenförderung durchgeführt werden müssen.⁷⁰

Die Weiterbildung ist in den meisten Kollektivverträgen eher eine Nebensache. Eine Ausnahme bilden die Sparkassen, welche einen eigenen Bildungskollektivvertrag abgeschlossen haben.⁷¹ Dieser stellt die Grundlage für betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in den Sparkassen dar. Das darin erklärte Ziel ist es, die berufliche Entwicklung der Angestellten zu fördern und ein zeitgemäßes Aus- und Weiterbildungsangebot bereitzustellen. Zusätzlich wird festgelegt, dass jährlich eine Evaluierungsrunde der KV-Bildungskommission, die eigens für diesen Zweck eingerichtet wurde, stattfindet.

7.2 Bildungskarenz

Ein Großteil der Kollektivverträge, die Bestimmungen zur Bildungskarenz enthalten, beinhaltet eine gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner in Bezug auf § 11 AVRAG, die für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde gilt:

„Die Kollektivvertragspartner kommen überein, das durch Gesetz eingeführte neue Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitest mögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

In diesem Sinne sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen aufgrund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen.

Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden.

Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und aufgrund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die facheinschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterverwendungszeit allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.⁷²

Auch im Kollektivvertrag der Diözese Graz-Seckau wird bestimmt, dass den Angestellten durch die Bildungskarenz nach § 11 AVRAG die berufliche Fort- und Weiterbildung ermöglicht werden soll, ohne dadurch das Arbeitsverhältnis beenden zu müssen.⁷³

Andere Bestimmungen zur Bildungskarenz als die zuvor beschriebene kommen nur in den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen (Q) und Sonstige Dienstleistungen (S) vor. Auffällig ist, dass die Kollektivverträge der Sozialversicherungsträger Österreichs⁷⁴ und der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien⁷⁵ eine Vielzahl von Bestimmungen zur Bildungskarenz enthalten. Während in anderen Branchen die Bildungskarenz in einem Kollektivvertrag max. zwei Erwähnungen findet, gibt es in diesen Kollektivverträgen bis zu 16 Bestimmungen. Hauptsächlich beschäftigen sich diese Bestimmungen mit der Anrechenbarkeit der Zeiten einer Bildungskarenz auf die Dienstzeit und den damit zusammenhängenden Abfertigungsansprüchen und dem Anspruch auf Sonderurlaub. Außerdem hemmen die Zeiten einer Bildungskarenz den Lauf mancher Fristen, wie zum Beispiel die Frist zur Erlangung des erhöhten Kündigungsschutzes⁷⁶ oder die Frist zur Ablegung von Prüfungen.⁷⁷

7.3 Bildungsfreistellung

Ein Thema, welches häufig kollektivvertraglich geregelt wird, ist die verpflichtende Gewährung von Bildungsfreistellungen oder Bildungsurlauben, deren Dauer je nach Kollektivvertrag zwischen drei Tagen und einem Jahr (Freijahr) liegen kann. Die am häufigsten vorkommende Bestimmung zur Bildungsfreistellung sieht vor, dass ArbeitnehmerInnen zum Zwecke der Prüfungsvorbereitung auf Verlangen bis zu zwei Wochen pro Jahr an unbezahlter Freizeit in Anspruch nehmen können, wenn sie einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren

Schule, Fachhochschule oder Hochschule teilnehmen.⁷⁸ Unter den gleichen Voraussetzungen gilt im Kollektivvertrag für Außeruniversitäre Forschung die Bestimmung, dass bezahlte Freizeit im Ausmaß von einer Woche zu gewähren ist.⁷⁹

Der Kollektivvertrag der ambulanten mobilen Heim- und Altenhilfe sieht die Gewährung einer bezahlten Bildungsfreistellung im Ausmaß von maximal 16 Stunden innerhalb von zwei Jahren vor, wenn eine gesetzliche Fortbildungsverpflichtung nicht durch angeordnete oder vereinbarte Bildungsmaßnahmen abgedeckt ist. Die Inanspruchnahme ist im Einvernehmen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn festzulegen.⁸⁰ Andere Zeiträume für Bildungsfreistellungen werden in manchen Kollektivverträgen im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen (S) festgelegt. So gibt es die Regelung, dass den ArbeitnehmerInnen jährlich auf Wunsch eine bezahlte Bildungsfreistellung von drei Wochen in Anspruch nehmen können, wovon zwei Wochen für Bildungsmaßnahmen vorgesehen sind, die im unmittelbaren Zusammenhang zur ausgeübten Tätigkeit stehen.⁸¹ Vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin sind etwaige Kosten wie Kursgebühren o. Ä. zu übernehmen oder eine Fortbildungspauschale von mindestens 350 Euro zu bezahlen. In einer weiteren Bestimmung wird das Ausmaß der Bildungsfreistellung auf die wöchentliche Normalarbeitszeit festgelegt, wobei der Anspruch erst mit Beginn des zweiten Dienstjahres entsteht.⁸² Damit soll den ArbeitnehmerInnen die Teilnahme an beruflichen, religiösen, sozialen, kulturellen oder gesellschaftspolitischen Bildungsveranstaltungen ermöglicht werden.

Im Kollektivvertrag der Chemischen Industrie wird eine Empfehlung abgegeben, zur Prüfungsvorbereitung eine Woche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu genehmigen.⁸³ Überdies wird bezahlte Freizeit von bis zu drei Tagen vorgesehen, wenn sich ArbeiterInnen zu WerkmeisterInnen qualifizieren und betriebliches Interesse dafür gegeben ist.

Im Kollektivvertrag von „Neustart“ ist vorgesehen, dass bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder ungerechtfertigten vorzeitigen Austritt des/der Angestellten oder durch eine gerechtfertigte Entlassung innerhalb von sechs Monaten nach einer bezahlten Bildungsfreistellung, die Ansprüche auf Urlaubsschädigung oder Urlaubsabfindung entsprechend der Freistellung vermindert werden.⁸⁴

Beamten und Vertragsbedienstete der Länder und des Bundes haben die Möglichkeit, eine berufliche Auszeit in Form eines Freijahres in Anspruch zu nehmen. Dafür müssen die ArbeitnehmerInnen mindestens fünf Jahre ununterbrochen im Dienst gestanden sein, jedoch sind dabei die Zeiten einer Bildungsfreistellung nicht auf diese Frist anzurechnen.⁸⁵ Für die Pensionsbemessung werden in manchen Kollektivverträgen die Zeiten von Bildungsfreistellungen auf die Dienstzeit angerechnet.⁸⁶

Als weiteres Beispiel für Bestimmungen im Zusammenhang mit Bil-

dungsfreistellungen dient im Wirtschaftsbereich Herstellung von Waren (C) die Regelung mancher Kollektivverträge, dass durch eine erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung kein Freizeitanspruch entsteht, da diese eine Dienstzeit ohne Entgeltanspruch darstellen.⁸⁷

7.4 Sonstige Bestimmungen

Einige Kollektivverträge beinhalten Bestimmungen, die einen Zusammenhang mit Weiterbildungsmaßnahmen haben, aber nicht direkt in Verbindung mit den Schlagwörtern Weiterbildung, Fortbildung, Bildungskarenz und Bildungsfreistellung erwähnt werden. Eine Bestimmung, die in sehr vielen Kollektivverträgen enthalten ist, regelt den Entfall von Sonderzahlungen.⁸⁸ Dieser kann für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls von Dienstleistungen ohne Entgelt vereinbart werden, jedoch mit Ausnahme von unbezahltem Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen.

Die Kollektivverträge der Papierindustrie und der Elektrizitätsversorgungsunternehmen sehen eine bezahlte Bildungszeit vor, die von ArbeitnehmerInnen im Ausmaß von maximal einer Woche pro Jahr in Anspruch genommen werden kann.⁸⁹ Diese Bildungszeit ist nur für Veranstaltungen vorgesehen, welche das persönliche Fortkommen fördern oder Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die im Unternehmen angewendet werden können. Wenn möglich sollen innerbetriebliche Bildungsangebote bevorzugt werden.

Besonders hervorzuheben ist das Konzept des *Life Long Learning*, welches nur im Kollektivvertrag für Außeruniversitäre Forschung festgehalten wird und ein Bildungsangebot für erfahrene ArbeitnehmerInnen etabliert. ArbeitnehmerInnen, die fünf Jahre oder länger in der obersten Stufe einer Beschäftigungsgruppe eingestuft sind, haben Anspruch auf Maßnahmen zum lebenslangen Lernen bei bezahlter Abwesenheit. Eine Kostenübernahme kann zusätzlich vereinbart werden. In einem jährlich stattfindenden Entwicklungsgespräch werden die Bildungsmaßnahmen ausgewählt.⁹⁰

8. Zusammenfassung

Die in der wissenschaftlichen Literatur dokumentierte Evidenz zeigt, dass betriebliche Weiterbildung zu erhöhter Produktivität und Lohnsteigerungen führt. Diese zählen zu den wesentlichsten Entscheidungsfaktoren für Bildungsinvestitionen. In Österreich gibt es wenige gesetzliche Bestimmungen im Zusammenhang mit betrieblicher Weiterbildung. § 118 ArbVG regelt Bildungsfreistellungen für Mitglieder eines Betriebsrates, und mit § 11 AVRAG wurde der Anspruch auf Bildungskarenz für alle ArbeitnehmerInnen eingeführt. Deutlich mehr Weiterbildungsvorschriften finden

sich in den Kollektivverträgen. Somit können kollektivvertragliche Regelungen einen signifikanten Einfluss auf die Weiterbildungsaktivitäten und deren Rahmenbedingungen in den Unternehmen haben.

Für diese Arbeit untersuchten wir 263 Kollektivverträge aus den Wirtschaftsklassen Herstellung von Waren, Energieversorgung, Bau, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Beherbergung und Gewerbe, Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen und Erbringung von sonstigen Dienstleistungen auf Bestimmungen zu Weiterbildung. Generell wird Weiterbildung in den Kollektivverträgen nicht oft erwähnt; am häufigsten werden Vorschriften über die Arbeitszeit der ArbeitnehmerInnen erwähnt. Die häufigsten Vorschriften im Zusammenhang mit Weiterbildung sind Bestimmungen zu Bildungskarenzen und Bildungsfreistellungen, zur Übernahme und Rückerstattung von Weiterbildungskosten und zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Zusätzlich ist bemerkenswert, dass Kollektivverträge, die für Angestellte gelten, öfter Bestimmungen zur Weiterbildung enthalten als jene der ArbeiterInnen.

Die Daten des CVTS 4 ermöglichen einen Vergleich mit der tatsächlichen Weiterbildungsquote in den Wirtschaftsbereichen. Es gibt in jenen Bereichen, welche besonders weiterbildungsaktiv sind, auch mehr Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung in den Kollektivverträgen. Dazu gehören vor allem die Wirtschaftsklassen Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und Energieversorgung. Umgekehrt enthalten die Kollektivverträge der Bereiche mit den niedrigsten Weiterbildungsquoten, wie Bau und Beherbergung und Gastronomie, wenige bis keine Weiterbildungsvorschriften.

Der kausale Zusammenhang zwischen kollektivvertraglichen Bestimmungen und betrieblicher Weiterbildung kann aus unserer Untersuchung jedoch nicht gefolgert werden. Es gibt dafür mehrere Gründe: Erstens geben auch rund 70% der Betriebe in den Wirtschaftsbereichen, deren Kollektivverträge keine Bestimmungen enthalten, an, weiterbildungsaktiv zu sein. Unter der Annahme, dass diese Angaben stimmen, ist ein erheblicher Anteil betrieblicher Weiterbildung anderen Faktoren geschuldet. Theoretisch könnte es sich auch um umgekehrte Kausalität handeln, d. h., nicht die Bestimmungen des Kollektivvertrags verursacht die Weiterbildung, sondern die Häufigkeit der betrieblichen Weiterbildung macht es notwendig, eine Regelung zu finden. Aus unserer Sicht scheinen weitere Untersuchung dieses Themenbereiches lohnenswert. Möglicherweise ist bei den Branchen, die sehr weiterbildungsaktiv sind, die betriebliche Weiterbildung auch ein wichtiges Thema bei den Verhandlungen zu den Kollektivverträgen.

Insbesondere in hoch industrialisierten Ländern wie Österreich kann Weiterbildung einen wesentlichen Beitrag zur Innovationskraft und zum

technologischen Fortschritt und damit zum Erhalt der internationalen Wettbewerbsfähigkeit leisten. Die Weiterentwicklung des Humankapitals wird auch in Zukunft für das Wachstum der österreichischen Wirtschaft von Bedeutung sein. Die Produktivitätssteigerungen, die durch betriebliche Weiterbildung erzielt werden können, geben den Unternehmen einen Anlass, Investitionen in diesem Bereich zu tätigen. Aus diesem Grund ist es wahrscheinlich, dass sich der Trend zu einem größeren Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten fortsetzen wird und die Relevanz der Weiterbildung in den Kollektivverträgen auch in Zukunft steigen wird.

Anmerkungen

- ¹ Bock-Schappelwein, Janger und Reinstaller (2012).
- ² Bock-Schappelwein et al. (2012).
- ³ Statistik Austria (2013).
- ⁴ Lamarche (2013); Besamusca und Tijdens (2015).
- ⁵ Dundon und Eva (1998).
- ⁶ Wiß (2016).
- ⁷ Booth et al. (2003).
- ⁸ Heyes und Stuart (1998).
- ⁹ Acemoglu und Pischke (1999).
- ¹⁰ Wiß (2016).
- ¹¹ Dundon und Eva (1998).
- ¹² Wirtschaftskammer Österreich (2016a).
- ¹³ Traxler und Behrens (2002).
- ¹⁴ Wirtschaftskammer Österreich (2016a).
- ¹⁵ GPA-DJP (2014).
- ¹⁶ GPA-DJP (2014).
- ¹⁷ Hermann und Flecker (2009).
- ¹⁸ Statistik Austria (2014).
- ¹⁹ Die Daten für das Berichtsjahr 2015 werden 2016 erhoben, aber sind zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Arbeit noch nicht verfügbar.
- ²⁰ Statistik Austria (2013).
- ²¹ Statistik Austria (2013).
- ²² Statistik Austria (2013).
- ²³ Böheim (2015).
- ²⁴ Statistik Austria (2013).
- ²⁵ Statistik Austria (2013).
- ²⁶ Statistik Austria (2013).
- ²⁷ Statistik Austria (2013).
- ²⁸ Böheim und Schneeweis (2008).
- ²⁹ Dieser Abschnitt ist eine überarbeitete Version von Böheim und Steidl (2017).
- ³⁰ Sianesi und Van Reenen (2003).
- ³¹ Percival, Cozzarin und Formanek (2013).
- ³² Bishop (1996); Konings und Vanormelingen (2015).
- ³³ Becker (1975); Bock-Schappelwein et al. (2012).
- ³⁴ Behringer, Kampmann und Käßplinger (2009).
- ³⁵ Becker (1975).
- ³⁶ Dostie (2015).

- ³⁷ Bishop (1996).
- ³⁸ Percival et al. (2013).
- ³⁹ Müller (2014).
- ⁴⁰ Wilson und Briscoe (2004).
- ⁴¹ Addison und Belfield (2008); Bartel (1995); Bartel (2000); Colombo und Stanca (2014); De Grip und Sauermann (2012); Georgiadis und Pitelis (2016); Sala und Silva (2012).
- ⁴² Sianesi und Van Reenen (2003).
- ⁴³ Mingat und Tan (1996).
- ⁴⁴ Statistik Austria (2013).
- ⁴⁵ Statistik Austria (2013).
- ⁴⁶ Düll und Bellmann (1998); Martin und Behrends (1999).
- ⁴⁷ Wirtschaftskammer Österreich (2016b).
- ⁴⁸ Die Worte, die wir für die Identifikation von Bestimmungen von betrieblicher Weiterbildung verwenden sind: Weiterbildung, Fortbildung, Bildungskarenz, Bildungsfreistellung, Bildungsveranstaltungen, Bildungszeit, Bildungsurlaub und Life Long Learning.
- ⁴⁹ Wirtschaftskammer Österreich (2016b).
- ⁵⁰ Statistik Austria (2012).
- ⁵¹ Wirtschaftskammer Österreich (2016b).
- ⁵² Statistik Austria (2012).
- ⁵³ Sparkassen (KV 68).
- ⁵⁴ Ambulante mobile Heim- und Altenhilfe (KV 2, § 34); Diakonie Österreich (KV 16, § 18(1)); Diakonissenkrankenhäuser (KV 17, § 24a); Karitative Einrichtungen der Kathol. Kirche (Caritas) (KV 39, G.1); Konfessionelle Alten- und Pflegeheime Österreichs (KV 41, § 29(1)); Private Kuranstalten und Rehabilitationseinrichtungen (KV 60, Abschnitt VI (11)); Sozialwirtschaft Österreich/BAGS (KV 66, § 34).
- ⁵⁵ Bekleidungsgewerbe (KV 11, Artikel VII); Brauindustrie (KV 13); Brotindustrie (KV 14); Eisen- Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie (KV 23); Glasbe- und -verarbeitung (KV 31); Glashütten (KV 32); Glasindustrie (KV 33); Holzverarbeitende Industrie (KV 38); Kürschner, Handschuhmacher, Gerber (KV 43, Abschnitt VII); Ledererzeugende Industrie (KV 45); Lederwaren- und Kofferindustrie (KV 46); Ledererzeuger, Taschner, Sattler, Riemer (KV 47, Abschnitt X); Metallbereich (KV 48); Milchindustrie (KV 50); Mühlenindustrie (KV 53); Nahrungs- und Genußmittelindustrie (KV 55); Papierindustrie (KV 58); Sägeindustrie (KV 63); Schuhindustrie (KV 64); Textilindustrie (KV 70); Zuckerindustrie (KV 74).
- ⁵⁶ Elektrizitätsversorgungsunternehmen (KV 25, Anhang II (26)); Gas- und Wärmeversorgung (KV 28).
- ⁵⁷ Ambulante mobile Heim- und Altenhilfe (KV 2, § 34a); Arzt-Angestellte BGL (KV 4, § 14); Arzt-Angestellte NÖ (KV 5, Abschnitt VII); BARS (Rettungs- und zugehörige Sanitätsbefehle) (KV 8, § 8(5)); Bauindustrie und Baugewerbe (KV 9, § 11(13)); Diakonie Österreich (KV 16, § 18(2)); Diakonissenkrankenhäuser (KV 17, § 24b); Diözese Graz-Seckau (KV 18, § 7.6.2); Gewerbliche Kreditgenossenschaften (KV 30, § 83); Handelsarbeiter (KV 35, Abschnitt XIX); Holz- und Kunststoff verarbeitendes Gewerbe (KV 37, § 9C); Holzverarbeitende Industrie (KV 38, § 14B); Rotes Kreuz (KV 62, § 9(5)); Sägeindustrie (KV 63, § 14B); SOS-Kinderdörfer (KV 65, § 40(2)); Sozialwirtschaft Österreich/BAGS (KV 66, § 34a).
- ⁵⁸ Alkoholfreie Erfrischungsgetränkeindustrie (KV 1); Brauereien (KV 12); Fruchtsaftindustrie (KV 27); Kelly Kartoffelverwertung (KV 40).
- ⁵⁹ Private Sozial- und Gesundheitsorganisationen VLB (KV 75, § 6).
- ⁶⁰ Ambulante mobile Heim- und Altenhilfe (KV 2, § 34b); Diakonie Österreich (KV 16, § 18(3)); Diakonissenkrankenhäuser (KV 17, § 24c); Diözese Graz-Seckau (KV 18, § 36.1); Karitative Einrichtungen der Kathol. Kirche (Caritas) (KV 39, G.1.2); Private Kur-

anstalten und Rehabilitationseinrichtungen (KV 60, Abschnitt VI (11)); Sozialwirtschaft Österreich/BAGS (KV 66, § 34b).

⁶¹ Handelsarbeiter (KV 35, Abschnitt XIX).

⁶² Private Sozial- und Gesundheitsorganisationen VLB (KV 75, § 7).

⁶³ Österreichische Akademie der Wissenschaften (KV 56, § 24).

⁶⁴ Bauindustrie und Baugewerbe (KV 9, § 11(13)); Friseure (KV 26, § 11); Gewerbliche Kreditgenossenschaften (KV 30, § 83); Landes-Hypothekenbanken (KV 44, § 35); Raiffeisen Bankengruppe (KV 61, § 20); Sparkassen (KV 67, § 101(2)); Zimmerer (KV 73, § 9).

⁶⁵ Brauindustrie (KV 13, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit); Brotindustrie (KV 14, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit); DO.A/Verwaltungsang. Pflegepersonal, zahn-techn. Ang (KV 20, § 9I(7)); DO.B/Ärzte u. Dentisten (KV 21, § 9I(7)); Elektrizitätsversorgungsunternehmen (KV 25, Dienstzettel Telearbeit (3)); Gas- und Wärmeversorgung (KV 28, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Glasindustrie (KV 33, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Handwerk und Gewerbe (KV 36, Anhang II Vereinbarung Telearbeit (7)); Holzverarbeitende Industrie (KV 38, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Ledererzeugende Industrie (KV 45, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Lederwaren- und Kofferindustrie (KV 46, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Metallbereich (KV 48, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Metallgewerbe (KV 49, § 14(7)); Milchindustrie (KV 50, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Mühlenindustrie (KV 53, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Nahrungs- und Genußmittelindustrie (KV 55, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Papier und Pappe verarbeitende Industrie (KV 57, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Papierindustrie (KV 58, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Sägeindustrie (KV 63, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Schuhindustrie (KV 64, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Sparkassen (KV 67, § 44(8)); Textilindustrie (KV 70, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Versicherungsunternehmungen (Innendienst) (KV 72, § 8A(6)); Zuckerindustrie (KV 74, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)).

⁶⁶ Brauindustrie (KV 13, § 4(5)); Brotindustrie (KV 14, § 4(5)); Gas- und Wärmeversorgung (KV 28, § 4(5)); Glasindustrie (KV 33, § 4(5)); Handelsangestellte (KV 34, Abschnitt VIII A(10) und Abschnitt X(3)); Handelsarbeiter (KV 35, Abschnitt VII (10)); Handwerk und Gewerbe (KV 36, § 4(8a)); Holzverarbeitende Industrie (KV 38, § 4(5)); Ledererzeugende Industrie (KV 45, § 4(5)); Lederwaren- und Kofferindustrie (KV 46, § 4(5)); Metallbereich (KV 48, § 4(5)); Milchindustrie (KV 50, § 4(5)); Mühlenindustrie (KV 53, § 4(5)); Papier und Pappe verarbeitende Industrie (KV 57, § 4(5)); Papierindustrie (KV 58, § 4(5)); Pharmazeutischer Großhandel (KV 59, § 3a); Sägeindustrie (KV 63, § 4(5)); Schuhindustrie (KV 64, § 4(5)); Textilindustrie (KV 70, § 4(5)); Zuckerindustrie (KV 74, § 4(5)).

⁶⁷ Eisen- Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie (KV 23, Abschnitt VI B(3)); Elektrizitätsversorgungsunternehmen (KV 25, Abschnitt VID (3)); Gas- und Wärmeversorgung (KV 28, § 4B(3)); Handwerk und Gewerbe (KV 36, § 6(2)); Metallbereich (KV 48, § 4B(3)); Textilindustrie (KV 70, § 4B(3)).

⁶⁸ Diakonissenkrankenhäuser (KV 17, Abschnitt C(3c)).

⁶⁹ Banken und Bankiers (KV 7, § 4); Gewerbliche Kreditgenossenschaften (KV 30, § 2H); Handelsangestellte (KV 34, Abschnitt IV); Handelsarbeiter (KV 35, Abschnitt III); Österreichische Akademie der Wissenschaften (KV 56, § 2A); Pharmazeutischer Großhandel (KV 59, Abschnitt IIIa); Raiffeisen Bankengruppe (KV 61, § 2(3d)); Sparkassen (KV 67, § 102).

⁷⁰ Österreichische Akademie der Wissenschaften (KV 56, § 2B).

⁷¹ Sparkassen (KV 68).

⁷² Brauindustrie (KV 13); Brotindustrie (KV 14); Chemische Industrie (KV 15, Anhang XI);

Eisen- Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie (KV 23, Anhang VII); Gas- und Wärmeversorgung (KV 28); Glasindustrie (KV 33); Handwerk und Gewerbe (KV 36, Anhang 3); Holzverarbeitende Industrie (KV 38); Metallbereich (KV 48); Metallgewerbe (KV 49, Anhang 3); Milchindustrie (KV 50); Mühlenindustrie (KV 53); Nahrungs- und Genußmittelindustrie (KV 55); Papier und Pappe verarbeitende Industrie (KV 57); Papierindustrie (KV 58); Sägeindustrie (KV 63); Schuhindustrie (KV 64); Textilindustrie (KV 70); Zuckerindustrie (KV 74).

⁷³ Diözese Graz-Seckau (KV 18, § 30.1).

⁷⁴ DO.A/Verwaltungsang. Pflegepersonal, zahntechn. Ang (KV 20); DO.B/Ärzte u. Dentisten (KV 21); DO.C Hauptverband der Sozialversicherungsträger (KV 22).

⁷⁵ Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien (KV 42).

⁷⁶ DO.A/Verwaltungsang. Pflegepersonal, zahntechn. Ang (KV 20, § 12A(3)); Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien (KV 42, § A 16(2)).

⁷⁷ DO.A/Verwaltungsang. Pflegepersonal, zahntechn. Ang (KV 20, § 21(2)).

⁷⁸ Bekleidungsindustrie (KV 10, Artikel VI); Brauindustrie (KV 13, § 8(3)); Brotindustrie (KV 14, § 8(3)); Chemische Industrie (KV 15, Artikel VIIB N115b); Eisen- Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie (KV 23, Abschnitt XVI (18)); Elektrizitätsversorgungsunternehmen (KV 25, Abschnitt XXA (1)); Gas- und Wärmeversorgung (KV 28, § 8(4)); Glasindustrie (KV 33, § 8(3)); Holzverarbeitende Industrie (KV 38, § 8(3)); Ledererzeugende Industrie (KV 45, § 8(3)); Lederwaren- und Kofferindustrie (KV 46, § 8(3)); Metallbereich (KV 48, § 8(4)); Milchindustrie (KV 50, § 8(3)); Mühlenindustrie (KV 53, § 8(3)); Nahrungs- und Genußmittelindustrie (KV 55, § 8(3)); Papier und Pappe verarbeitende Industrie (KV 57, § 8(3)); Papierindustrie (KV 58, § 8(3)); Sägeindustrie (KV 63, § 8(3)); Schuhindustrie (KV 64, § 8(3)); Textilindustrie (KV 70, § 8(4)); Zuckerindustrie (KV 74, § 8(3)).

⁷⁹ Außeruniversitäre Forschung (KV 6, § 26).

⁸⁰ Ambulante mobile Heim- und Altenhilfe (KV 2, § 34c).

⁸¹ Vereine (Muster) (KV 71, § 16).

⁸² Diözese Linz (KV 19, § 14(2)).

⁸³ Chemische Industrie (KV 15, Anhang XIV).

⁸⁴ Neustart (KV 54, § 7(6)).

⁸⁵ DO.A/Verwaltungsang. Pflegepersonal, zahntechn. Ang (KV 20, Anlage 8(1)); DO.B/Ärzte u. Dentisten (KV 21, Anlage 6(1)); DO.C Hauptverband der Sozialversicherungsträger (KV 22, Anlage 6(1)); Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien (KV 42, Anlage 5(1)).

⁸⁶ DO.A/Verwaltungsang. Pflegepersonal, zahntechn. Ang (KV 20, § 12A(4)); DO.B/Ärzte u. Dentisten (KV 21, ÜB § 129(4)); Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien (KV 42, § A 17(1b)).

⁸⁷ Eisen- Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie (KV 23, Anhang II 1a); Eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe (KV 24, Anhang IIIA); Metallbereich (KV 48, Anhang II 1a); Papierindustrie (KV 58, Abschnitt II (7)).

⁸⁸ Arbeitskräfteüberlasser (KV 3, Anhang III); Brauindustrie (KV 13); Brotindustrie (KV 14); Chemische Industrie (KV 15, Anhang X); Eisen- Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie (KV 23, Anhang V); Eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe (KV 24, Anhang VII); Gas- und Wärmeversorgung (KV 28); Genossenschaftliche Molkereien (Raiffeisen) (KV 29); Glasindustrie (KV 33); Holzverarbeitende Industrie (KV 38); Ledererzeugende Industrie (KV 45); Lederwaren- und Kofferindustrie (KV 46); Metallbereich (KV 48); Milchindustrie (KV 50); Molkereien (genossenschaftliche) (KV 51, Anhang zum Kollektivvertrag); Molkereien und Käseereien (KV 52, Anhang zum Kollektivvertrag); Mühlenindustrie (KV 53); Nahrungs- und Genußmittelindustrie (KV 55); Papier und Pappe verarbeitende Industrie (KV 57); Papierindustrie (KV 58); Sägeindustrie (KV 63); Schuh-

industrie (KV 64); Stein- und keramische Industrie (KV 69, Anhang VI); Textilindustrie (KV 70); Zuckerindustrie (KV 74).

⁸⁹ Elektrizitätsversorgungsunternehmen (KV 25, § 7(5a)); Papierindustrie (KV 58, § 3B).

⁹⁰ Außeruniversitäre Forschung (KV 6, § 16).

Literatur

- Acemoglu, Daron; Pischke, Jörn-Steffen, The structure of wages and investment in general training, in: *The Journal of Political Economy* 107/3 (1999) 539-572.
- Addison, John T.; Belfield, Clive R., Unions, Training and Firm Performance (= IZA Discussion Paper No. 3294, Bonn 2008).
- Bartel, Ann, Training, wage growth, and job performance: Evidence from a company database, in: *Journal of Labor Economics* 13 (1995) 401-425.
- Bartel, Ann, Measuring the employer's return on investment in training: Evidence from the literature, in: *Industrial Relations* 39/3 (2000) 502-524.
- Becker, Gary S., Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (New York 1975).
- Behringer, Friederike; Kampmann, Jara; Käßlinger, Bernd, Theoretische Erklärungsansätze zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung, in: Behringer, Friederike; Käßlinger, Bernd; Pätzold, Günter (Hrsg.), *Betriebliche Weiterbildung – der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven* (Stuttgart 2009) 35-52.
- Besamusca, Janna; Tijdens, Kea, Comparing collective bargaining agreements for developing countries, in: *International Journal of Manpower* 36/1 (2015) 86-102.
- Bishop, John H., What we know about employer-provided training: A review of literature, in: Cornell University Working Paper (1996) 96-109.
- Bock-Schappelwein, Julia; Janger, Jürgen; Reinstaller, Andreas, *Bildung 2025 – Die Rolle von Bildung in der österreichischen Wirtschaft* (Wien 2012).
- Böheim, René, Betriebliche Weiterbildung in österreichischen Unternehmen. Eine Untersuchung auf der Grundlage der Daten des CVTS4, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 41/3 (2015) 335-357.
- Böheim, René; Schneeweis, Nicole, Betriebliche Weiterbildung und Arbeitsproduktivität in österreichischen Betrieben, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 34/1 (2008) 57-81.
- Böheim, René; Steidl, Alina, Makroökonomische Nutzeneffekte beruflicher Weiterbildung, in Dausien, Bettina; Holzer, Daniela; Schlögl, Peter; Schmid, Kurt (Hrsg.), *Erwachsenenbildungsforschung in Österreich* (2017).
- Booth, Alison L.; Francesconi, Marco; Zoega, Gylfi, Unions, work-related training, and wages: Evidence for British men, in: *Industrial & Labor Relations Review* 57/1 (2003) 68-91.
- Colombo, Emilio; Stanca, Luca, The impact of training on productivity: evidence from a panel of Italian firms, in: *International Journal of Manpower* 35/8 (2014) 1140-1158.
- De Grip, Andries; Sauermann, Jan, The effects of training on own and co-worker productivity: Evidence from a field experiment, in: *Economic Journal* 122 (2012) 376-399.
- Dostie, Benoit, Who benefits from firm-sponsored training?, in: *IZA World of Labor* 145 (2015).
- Dundon, Tony; Eva, David, Trade unions and bargaining for skills, in: *Employee Relations* 20/1 (1998) 57-72.
- Düll, Herbert; Bellmann, Lutz, Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1997, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31/2 (1998) 205-225.

- Georgiadis, Andreas; Pitelis, Christos N., The impact of employees' and managers' training on the performance of small- and medium-sized enterprises: Evidence from a randomized natural experiment in the UK service sector, in: *British Journal of Industrial Relations* 54/2 (2016) 409-421.
- GPA-djp – Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Was ist der Kollektivvertrag? (2014), online unter: http://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_2.1.a/1342540648799/kollektivvertrag/alles-ueber-den-kollektivvertrag/was-ist-der-kollektivvertrag (26.10.2016).
- Hermann, Christoph; Flecker, Jörg, Betriebliche Interessenvertretung in Österreich. Wachsender Druck und zunehmende Lücken, in: Hermann, Christoph; Atzmüller, Roland (Hrsg.), *Die Dynamik der „österreichischen Modells“* (Berlin 2009) 93-110.
- Heyes, Jason; Stuart, Mark, Bargaining for skills: Trade unions and training at the workplace, in: *British Journal of Industrial Relations* 36/3 (1998) 459-467.
- Konings, Jozef; Vanormelingen, Stijn, The impact of training on productivity and wages: Firm-level evidence, in: *Review of Economics and Statistics* 97/2 (2015) 485-497.
- KV 1, Kollektivvertrag der Alkoholfreien Erfrischungsgetränkeindustrie, 1.12.2010 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, Verband der Alkoholfreien Erfrischungsgetränkeindustrie und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE) [ZKV Teilung der Weiterbildungskosten].
- KV 2, Kollektivvertrag der Ambulanten mobilen Heim- und Altenhilfe, 1.2.2016 (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Dachverband für ambulante mobile Heim- und Altenhilfe und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier und der Gewerkschaft vida gemeinsam) [Rahmen].
- KV 3, Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlasser, 1.1.2016 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE andererseits) [Rahmen].
- KV 4, Kollektivvertrag der Arzt-Angestellten BGL, 1.1.2016 (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen der Ärztekammer für Burgenland und der Gewerkschaft der Privatangestellten Druck-Journalismus-Papier) [Rahmen].
- KV 5, Kollektivvertrag der Arzt-Angestellte NÖ, 1.1.2014 (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen der Ärztekammer für Niederösterreich und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Gesundheit, Soziale Dienstleistungen und Kinder- und Jugendwohlfahrt) [Rahmen].
- KV 6, Kollektivvertrag der Außeruniversitären Forschung, 1.1.2016 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Verein Forschung Austria – Gemeinnützige Vereinigung zur Förderung der außeruniversitären Forschung einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier andererseits) [Rahmen].
- KV 7, Kollektivvertrag der Banken und Bankiers, 1.4.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Verband österreichischer Banken und Bankiers und dem österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier Wirtschaftsbereich Banken und Nationalbank/Kreditkartengesellschaften) [Rahmen].
- KV 8, Kollektivvertrag der BARS (Rettungs- und zugehörige Sanitätsberufe), 1.7.2015 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen der Berufsvereinigung von ArbeitgeberInnen in Rettungs- und zugehörigen Sanitätsberufen (BARS) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier und der Gewerkschaft VIDA) [Rahmen].
- KV 9, Kollektivvertrag der Bauindustrie und des Baugewerbes, 1.5.2010 (Stichtag:

- 21.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bauindustrie, der Bundesinnung Bau und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz) [Rahmen].
- KV 10, Kollektivvertrag der Bekleidungsindustrie (Angestellte), 1.10.1999 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bekleidungsindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten Sektion Industrie und Gewerbe andererseits) [Zusatz-KV].
- KV 11, Kollektivvertrag des Bekleidungsgewerbes, 1.1.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Mode und Bekleidungstechnik und der Bundesinnung der Gesundheitsberufe, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, andererseits) [Lohn-/Gehaltsordnung].
- KV 12, Kollektivvertrag der Brauereien, 1.9.2010 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, Verband der Brauereien und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, Gruppe Brauereiarbeiter) [ZKV Weiterbildungskosten].
- KV 13, Kollektivvertrag der Brauindustrie, 1.9.2015 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 14, Kollektivvertrag der Brotindustrie, 1.11.2015 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 15, Kollektivvertrag der Chemischen Industrie, 1.5.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der chemischen Industrie Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Chemiearbeiter) [Rahmen].
- KV 16, Kollektivvertrag der Diakonie Österreich, 1.2.2016 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier) [Rahmen].
- KV 17, Kollektivvertrag der Diakonissenkrankenhäuser, 1.7.2016 (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida) [Rahmen].
- KV 18, Kollektivvertrag der Diözese Graz-Seckau, 1.1.2016 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen der Diözese Graz-Seckau und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Kirchen und Religionsgemeinschaften und deren Einrichtungen) [Rahmen].
- KV 19, Kollektivvertrag der Diözese Linz, 1.1.2015 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) [Rahmen].
- KV 20, Kollektivvertrag DO.A/Verwaltungsang. Pflegepersonal, zahntechn. Ang, 1.1.2014 (Stichtag: 21.7.2016, Dienstordnung A für Verwaltungsangestellte, Pflegepersonal und zahntechnische Angestellte bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs) [Rahmen].
- KV 21, Kollektivvertrag DO.B/Ärzte u. Dentisten, 1.1.2013 (Stichtag: 21.7.2016, Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs) [Rahmen].
- KV 22, Kollektivvertrag DO.C Hauptverband der Sozialversicherungsträger, 1.1.2000 (Stichtag: 21.7.2016, Dienstordnung C für die Arbeiter bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs) [Rahmen].
- KV 23, Kollektivvertrag der Eisen- Metallerzeugenden und -verarbeitenden Industrie, 1.11.2014 (Stichtag: 17.7.2016, abgeschlossen zwischen Fachverband Bergwerke und

- Stahl, Fachverband der Fahrzeugindustrie, Fachverband der Gießereiindustrie, Fachverband Maschinen & Metallwaren Industrie, Fachverband der NE-Metallindustrie, Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, andererseits) [Rahmen].
- KV 24, Kollektivvertrag des Eisen- und metallverarbeitenden Gewerbes, 1.1.2016 (Stichtag: 17.7.2016, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Metalltechniker, Bundesinnung der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker, Bundesinnung der Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker, Bundesinnung der Mechatroniker, Bundesinnung der Fahrzeugtechnik, Bundesinnung der Kunsthandwerke, Bundesinnung der Gesundheitsberufe, Fachverband Maschinen-, Metallwaren- und Gießereiindustrie (Verband Zentralheizungs- und Lüftungsbau mit Ausnahme der Betriebe Wiens) einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, andererseits) [Rahmen].
- KV 25, Kollektivvertrag der Elektrizitätsversorgungsunternehmen, 1.2.2016 (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen Österreichs E-Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE (Arb.) bzw. Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (Ang.)) [Rahmen].
- KV 26, Kollektivvertrag der Friseure, 1.4.2016 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Friseure einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida, andererseits) [Rahmen].
- KV 27, Kollektivvertrag der Fruchtsaftindustrie, 1.2.2011 (Stichtag: 17.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, Verband der Fruchtsaftindustrie und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE) [ZKV Teilung Weiterbildungskosten].
- KV 28, Kollektivvertrag der Gas- und Wärmeversorgung, 1.11.2014 (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe) [Rahmen].
- KV 29, Kollektivvertrag der Genossenschaftliche Molkereien (Raiffeisen), 1.11.1999 (Stichtag: 17.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Agrar – Nahrung – Genuss) [Rahmen].
- KV 30, Kollektivvertrag der Gewerbliche Kreditgenossenschaften, 1.4.2015 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Genossenschaftsverband als Fachverband der Kreditgenossenschaften nach dem System Schulze-Delitzsch einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich, Raiffeisen-, Volks- und Hypobanken andererseits) [Rahmen].
- KV 31, Kollektivvertrag der Glasbe- und -verarbeitung, 1.6.2016 (Stichtag: 18.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Glasindustrie und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiearbeiter) [Rahmen].
- KV 32, Kollektivvertrag für Glashütten, 1.6.2016 (Stichtag: 18.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Glasindustrie Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Chemiearbeiter) [Rahmen].
- KV 33, Kollektivvertrag der Glasindustrie, 1.6.2016 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 34, Kollektivvertrag der Handelsangestellte, 1.1.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Handel und der

- Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Handel) [Rahmen].
- KV 35, Kollektivvertrag der Handelsarbeiter, 1.1.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Handel und der Gewerkschaft vida) [Rahmen].
- KV 36, Kollektivvertrag Handwerk und Gewerbe, 1.1.2016 (Stichtag: 18.7.2016, abgeschlossen zwischen der/dem: Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe, Bundesinnung der Berufsfotografen, Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger, Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler, Bundesinnung der Friseure, Bundesinnung der Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure, Bundesinnung der Gärtner und Floristen, Bundesinnung der Gesundheitsberufe, Bundesinnung der Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker, Bundesinnung Holzbau, Bundesinnung der Fahrzeugtechnik, Bundesinnung der Kunsthandwerke, Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesinnung der Maler und Tapezierer, Bundesinnung Mode und Bekleidungstechnik, Bundesinnung der Rauchfangkehrer und der Bestatter, Bundesinnung der Tischler und Holzgestalter, Fachverband der gewerblichen Dienstleister, Fachverband Personenberatung und Personenbetreuung, Fachverband der persönlichen Dienstleister, Fachverband Entsorgungs- und Ressourcenmanagement, Fachverband Finanzdienstleister, Fachverband Ingenieurbüros, Fachverband der Telekommunikations- und Rundfunkunternehmen, Fachverband Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, andererseits) [Rahmen].
- KV 37, Kollektivvertrag des Holz- und Kunststoff verarbeitenden Gewerbes, 1.5.2009 (Stichtag: 18.7.2016, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Tischler, Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner (ausgenommen Betriebe, die seit 1.1.2000 Mitglieder der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner sind und über eine Gewerbeberechtigung für die Ausübung des Spenglerhandwerks („Karosseriespengler“) oder des Lackiererhandwerks („Karosserielackierer“) verfügen), Bundesinnung der Bildhauer, Binder, Bürsten- und Pinselmacher, Drechsler, Korb- und Möbelflechter sowie Spielzeughersteller, Bundesinnung der Kunststoffverarbeiter, Bundesinnung der Musikinstrumentenerzeuger, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits) [Rahmen].
- KV 38, Kollektivvertrag der Holzverarbeitenden Industrie (Angestellte), 1.5.2016 (Stichtag: 30.9.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft Österreich einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 39, Kollektivvertrag der Karitativen Einrichtungen der Kathol. Kirche (Caritas), 1.2.2016 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Verein Interessenvertretung der karitativen Einrichtungen der Katholischen Kirche in Österreich einerseits und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Kirchen und Religionsgemeinschaften und deren Einrichtungen, sowie der Gewerkschaft vida, Fachbereich Soziale Dienste) [Rahmen].
- KV 40, Kollektivvertrag der Kelly Kartoffelverwertung, 1.1.2011 (Stichtag: 18.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE) [ZKV Teilung Weiterbildungskosten].
- KV 41, Kollektivvertrag der Konfessionelle Alten- und Pflegeheime Österreichs, 1.3.2016

- (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen der Interessenvertretung von Ordensspitälern und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida) [Rahmen].
- KV 42, Kollektivvertrag der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien, 1.5.2007 (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien (KFA) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck, Journalismus und Papier) [Rahmen].
- KV 43, Kollektivvertrag der Kürschner, Handschuhmacher, Gerber, 1.3.2016 (Stichtag: 18.7.2016, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Mode und Bekleidungstechnik einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, andererseits) [Rahmen].
- KV 44, Kollektivvertrag der Landes-Hypothekenbanken, 1.4.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Verband der österreichischen Landes-Hypothekenbanken und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Volks-, Hypobanken/Raiffeisen) [Rahmen].
- KV 45, Kollektivvertrag der Ledererzeugenden Industrie, 1.7.2016 (Stichtag: 30.9.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie Berufsgruppe Leder erzeugende Industrie und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft PRO-GE) [Rahmen].
- KV 46, Kollektivvertrag der Lederwaren- und Kofferindustrie, 1.6.2016 (Stichtag: 30.9.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 47, Kollektivvertrag der Lederwarenerzeuger, Taschner, Sattler, Riemer, 1.1.2016 (Stichtag: 18.7.2016, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Maler und Tapezierer, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, andererseits) [Rahmen].
- KV 48, Kollektivvertrag des Metallbereichs, 1.11.2015 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 49, Kollektivvertrag der Metallgewerbe, 1.1.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler, Bundesinnung der Metalltechniker, Bundesinnung der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker, Bundesinnung der Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker, Bundesinnung der Mechatroniker, Bundesinnung der Fahrzeugtechnik, Bundesinnung der Kunsthandwerke, Bundesinnung der Gesundheitsberufe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Metall andererseits) [Rahmen].
- KV 50, Kollektivvertrag der Milchindustrie, 1.11.2015 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 51, Kollektivvertrag der Molkereien (genossenschaftliche), 1.11.2011 (Stichtag: 18.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 52, Kollektivvertrag der Molkereien und Käsereien, 1.11.2011 (Stichtag: 18.7.2016, abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sektion Gewerbe und

- Handwerk, Bundesinnung der Molkereien und Käsereien einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 53, Kollektivvertrag der Mühlenindustrie, 1.11.2015 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 54, Kollektivvertrag der Neustart, 1.1.2013 (Stichtag: 22.7.2016, Fassung der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier) [Rahmen].
- KV 55, Kollektivvertrag der Nahrungs- und Genußmittelindustrie, 1.11.2015 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 56, Kollektivvertrag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, 1.1.2011 (Stichtag: 22.7.2016, Fassung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) [Rahmen].
- KV 57, Kollektivvertrag der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie, 1.3.2008 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 58, Kollektivvertrag der Papierindustrie, 1.5.2016 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 59, Kollektivvertrag des Pharmazeutischen Großhandels, 1.1.2016 (Stichtag: 11.7.2016, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier [Druckfassung]/hinterlegte Fassung im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) [Rahmen].
- KV 60, Kollektivvertrag der Privaten Kuranstalten und Rehabilitationseinrichtungen, 1.7.2016 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Gesundheitsbetriebe und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida, Fachbereich Gesundheit) [Rahmen].
- KV 61, Kollektivvertrag der Raiffeisen Bankengruppe, 1.4.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Raiffeisen, Volksbanken, Hypobanken) [Rahmen].
- KV 62, Kollektivvertrag des Rotes Kreuzes, 1.1.2016 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Roten Kreuz einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, und Gewerkschaft VIDA) [Rahmen].
- KV 63, Kollektivvertrag der Sägeindustrie, 1.5.2016 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft Österreich einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 64, Kollektivvertrag der Schuhindustrie, 1.6.2016 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 65, Kollektivvertrag der SOS-Kinderdörfer, 1.2.2015 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der SOS-Kinderdörfer einerseits und der

- Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) und der Gewerkschaft vida anderseits) [Rahmen].
- KV 66, Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich/BAGS, 1.2.2016 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen (SWÖ) einerseits und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier und der Gewerkschaft vida anderseits) [Rahmen].
- KV 67, Kollektivvertrag der Sparkassen, 1.4.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Sparkassenverband und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Bundesausschuss Sparkassen) [Rahmen].
- KV 68, Kollektivvertrag der Sparkassen, 1.3.2009 (Stichtag: 11.7.2009, abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Sparkassenverband und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA-DJP, Wirtschaftsbereich Sparkassen) [Bildungskollektivvertrag].
- KV 69, Kollektivvertrag der Stein- und keramischen Industrie, 1.5.2010 (Stichtag: 21.7.2016, Gewerkschaft Bau – Holz) [Rahmen].
- KV 70, Kollektivvertrag der Textilindustrie, 1.4.2016 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Bundessparte Industrie der Wirtschaftskammer Österreich einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Geschäftsbereich Interessenvertretung, andererseits) [Rahmen].
- KV 71, Kollektivvertrag Vereine (Muster), 1.1.2005 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber einerseits, dem Betriebsrat und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Geschäftsbereich Interessenvertretung andererseits) [Rahmen].
- KV 72, Kollektivvertrag der Versicherungsunternehmen (Innendienst), 1.3.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Versicherung) [Rahmen].
- KV 73, Kollektivvertrag der Zimmerer, 1.5.2011 (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Zimmermeister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau – Holz, andererseits) [Rahmen].
- KV 74, Kollektivvertrag der Zuckerindustrie, 1.11.2014 (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 75, Kollektivvertrag der Privaten Sozial- und Gesundheitsorganisationen VLB, 1.2.2015 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverein für Sozial- und Gesundheitsorganisationen in Vorarlberg (AGV) und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) [Rahmen].
- Lamarche, Carlos, Industry-wide work rules and productivity: Evidence from Argentine union contract data, in: IZA Journal of Labor & Development 2/11 (2013) 1-25.
- Martin, Albert; Beherends, Thomas, Die empirische Erforschung des Weiterbildungsverhaltens von Unternehmen (= Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung, Nr. 11, 1999).
- Mingat, Alain; Tan, Jee-Peng, The Full Social Returns to Education: Estimates Based on Countries' Economic Growth Performance (= Human Capital Development Working Papers, Washington 1996).
- Müller, Normann, Does CVT of firms in Germany suffer from poaching?, in: Empirical Research in Vocational Education and Training 6/1 (2014) 1-26.
- Percival, Jennifer C.; Cozzarin, Brian P.; Formanek, Steven D., Return on investment for

- workplace training: The Canadian experience, in: *International Journal of Training and Development* 17/1 (2013) 20-32.
- Sala, Hector; Silva, José I., Labor productivity and vocational training: Evidence from Europe, in: *Journal of Productivity Analysis* 40/1 (2012) 31-41.
- Sianesi, Barbara; Van Reenen, John, The returns to education: Macroeconomics, in: *Journal of Economic Surveys* 17/2 (2003) 157-200.
- Statistik Austria, Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen an allen Unternehmen 2010 nach Angeboten (2012), Online: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/betriebliche_weiterbildung/index.html (10.11.2016).
- Statistik Austria, Betriebliche Weiterbildung 2010 (2013), online: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/betriebliche_weiterbildung/index.html (14.10.2016).
- Statistik Austria, Standard-Dokumentation Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zur Europäischen Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS4) (2014), online: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/betriebliche_weiterbildung/index.html (14.10.2016).
- Traxler, Franz; Behrens, Martin, Collective bargaining coverage and extension procedures, EIRO comparative report (2002), online: <http://www.eurofound.europa.eu/de/observatories/eurwork/comparative-information/collective-bargaining-coverage-and-extension-procedures> (26.10.2016).
- Wilson, Rob A.; Briscoe, Geoff, The impact of human capital on economic growth: A review, in: Descy, Pascaline; Tessaring, Manfred (Hrsg.), *Impact of education and Training. Third report on vocational training research in Europe: Background report* (= Cedefop Reference series 54, Luxemburg 2004).
- Wirtschaftskammer Österreich, Kollektivvertrag (2016a), online: <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Betriebsrat—Betriebsvereinbarung—Kollektivvertrag/Kollektivvertrag.pdf> (25.10.2016).
- Wirtschaftskammer Österreich Unselbstständig Beschäftigte nach Wirtschaftsbereichen 2015 (2016b), online: <http://wko.at/statistik/jahrbuch/am-beschaeftigte-wb.pdf> (10.11.2016).
- Wiß, Tobias, Employee representatives' influence on continuing vocational training: The impact of institutional context, in: *European Journal of Industrial Relations* (OnlineFirst), (2016); doi:10.1177/0959680116655689.

Zusammenfassung

Wir untersuchen 263 österreichische Kollektivverträge auf Bestimmungen über betriebliche Weiterbildung. Die Kollektivverträge enthalten wenige solche Bestimmungen, aber Kollektivverträge, die für Angestellte gelten, haben diese häufiger als jene für Arbeiter/innen. Die Daten des CVTS 4 zeigen, dass die Kollektivverträge von weiterbildungsaktiven Wirtschaftsbereichen häufiger Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung enthalten als jene, die für weniger bildungsaktive Wirtschaftsbereiche gelten. Die Kollektivverträge der Bereiche mit den niedrigsten Weiterbildungsquoten, wie Bau und Beherbergung und Gastronomie, enthalten wenige bis keine Weiterbildungsvorschriften.

Abstract

We analyze 263 collective bargaining contracts for Austria and count the frequency of words and the frequency of clauses that specify the conditions for employer-provided training. Overall, these contracts contain few clauses and there is considerable variation between sectors. Contracts for white-collar workers contain more clauses than those for blue-collar workers. A comparison with data from the CVTS indicates that the contracts in sectors which are relatively more active in training their workers contain more and more detailed clauses than those in relatively less active sectors.

OGB VERLAG

www.ogbverlag.



Nationale Arbeitsbeziehungen und Lohnpolitik in der EU 2004-2014

Von der Tarifautonomie zum EU-Interventionismus?

Mag. Dr. Markus Marterbauer (Hrsg.), Leiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Mag. Dr. Michael Mesch (Hrsg.), Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien und geschäftsführender Redakteur der Quartalszeitschrift „Wirtschaft und Gesellschaft“

Mag. Josef Zuckerstätter (Hrsg.), Mitarbeiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien

Wirtschaftswissenschaftliche Tagungen der AK Wien Band 18

438 Seiten / ÖGB-Verlag / 2015 / ISBN 978-3-99046-139-6 / EUR 29,90

ebook
inside

Der Sammelband bietet einen Überblick über die nationalen Arbeitsbeziehungen und die Lohnpolitik in der EU vor und seit dem Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise. Er vereinigt Beiträge, die in den Jahren 2007 bis 2014 verfasst wurden. Kollektive Arbeitsbeziehungen (sozialer Dialog, Kollektivverträge auf der Branchenebene, betriebliche Interessenvertretung etc.) waren bis zum Einsetzen der Krise 2008/09 wichtige Merkmale der kontinentaleuropäischen, der nordeuropäischen und der mediterranen Kapitalismusvariante. Mit der schrittweisen Durchsetzung des Neoliberalismus unterlagen die Institutionen der kollektiven Arbeitsbeziehungen einer graduellen Erosion, wobei die nationalen Unterschiede sehr groß waren. Im Zuge der Krise verstärkte sich die neoliberale Ausrichtung der wirtschaftspolitischen Steuerung der EU, d. h. die Fokussierung auf Konsolidierung der öffentlichen Haushalte durch ausgabenseitige Kürzungen, auf Verbesserung der preislichen Konkurrenzfähigkeit durch Senkung der Arbeitskosten und auf Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeitsmärkte.

Im Bereich der Lohnpolitik erfolgte ein Paradigmenwechsel, nämlich von der Akzeptanz der Tarifautonomie hin zu einem EU-Interventionismus. Besonders betroffen von den Eingriffen in den nationalen Lohnpolitiken und den nationalen Kollektivverhandlungssystemen waren bislang die finanziell von der Troika unterstützten Krisenländer. Finanzdominierter Kapitalismus, neoliberale Wirtschaftspolitik der EU und die Krise haben die Machtressourcen der Gewerkschaften in all ihren Dimensionen weiter geschwächt. Revitalisierungsstrategien der Gewerkschaften setzen deshalb auf die Erneuerung und Stärkung ihrer organisatorischen und gesellschaftlichen Ressourcen.

BESTELLUNG IM THEMESHOP DES ÖGB-VERLAGS

www.arbeit-recht-soziales.at / kontakt@arbeit-recht-soziales.at

T +43 1 405 49 98-132 / F +43 1 405 49 98-136

oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags

1010 Wien, Rathausstraße 21



WEITERE HAUPTARTIKEL

Wie könnte „gute“ Globalisierung aussehen?

Kurt Bayer

1. Globalisierung verändert sich durch neue Technologien

Unter Globalisierung sind der grenzüberschreitende Warenaustausch, globale Finanzströme, grenzüberschreitende Investitionen (Direktinvestitionen) sowie die Freizügigkeit von Personen zu verstehen. Die „vier Freiheiten“ des EU-Binnenmarktes sind Ausdruck einer regionalisierten Globalisierung.

Handel zwischen Ländern bedeutete lange Zeit Fortschritt (die Handel treibenden Länder wuchsen rascher als ohne Handel) durch die Wohlfahrtssteigerungen, die durch den grenzüberschreitenden Verkehr von Waren und Dienstleistungen mit vollständigen Produkten ermöglicht wurden. Diese Art von Handel machte auch die erste Globalisierungswelle aus, die mit dem Ersten Weltkrieg endete. Nach dem Zweiten Weltkrieg setzte sich die Globalisierung wieder fort. Diese Welle wurde charakterisiert dadurch, dass das exportierende Land bzw. seine Unternehmungen den vollständigen *skill-mix* und die Technik für die Herstellung eines Endproduktes besaßen, also die gesamte Wertschöpfungskette in einer Hand, vielfach unter einem Dach war. (Die Nicht-Industrieländer lieferten im Gegenzug Rohstoff- oder Agrarprodukte.) Die zweite Welle der Globalisierung, die etwa Mitte der Achtzigerjahre einsetzte und bis heute andauert (wenn auch offenbar in den letzten Jahren etwas schwächer), macht durch die extreme Verbilligung von Transportkosten, gepaart mit den modernen Kommunikationsmitteln die grenzüberschreitende Zerlegung von Produktionsprozessen möglich. Damit werden globale Wertschöpfungsketten aufgebaut, wobei die einzelnen Produktionsschritte je nach Arbeitskosten, Energie- und anderen Kosten, verfügbaren Arbeitskräften und Know-how in den jeweils „optimalen“ Standort verlegt werden.

Baldwin (2016) argumentiert, dass diese „neue Globalisierung“ oder „Hyper-Globalisierung“ weniger durch den Handel von Produkten als

durch grenzüberschreitende Ströme von Wissen charakterisiert ist. Dies bedeutet, dass der „neuen Globalisierung“ eine andere Produktionsweise zugrunde liegt als der „alten“. Konkret: War die erste Globalisierungswelle (seit den 1870er-Jahren) mit zunehmender Durchdringung des Industriesektors mit Fabriksarbeit und später, seit dem Beginn des 20. Jahrhunderts, mit Fließbandarbeit und damit massiven Effizienzsteigerungen verbunden, welche Massenproduktion, Produktivitätssteigerungen und Massenkaufkraft ermöglichten, so ist die derzeitige Globalisierung zusätzlich durch Stückarbeit, modulare Produktion, durch Auftragsproduktion und Einzelfertigung, vor allem aber durch die intensive Zerlegung des Produktionsprozesses gekennzeichnet, die erst durch die modernen Informations- und Kommunikationstechniken (IKT) ermöglicht wird. Damit die Aneignung der Erlöse durch dieses weltweite Modell beim „Originator“ (der Firmenzentrale des Eigentümers des Wissens) möglich wird, muss er die Kontrolle über den gesamten Produktionsprozess beherrschen, wo immer sich die Teilefertigung befindet. Das gelingt nur mithilfe von B2B-Technologien, also der erweiterten Kommunikationstechnologie. Damit schließen die neuen Produktionsweisen an jene bereits in den 1980er-Jahren konstatierte „flexible Spezialisierung“¹ an, allerdings auf einem deutlich höheren technischen Niveau, und damit auf einem deutlich höheren Potenzial, Teile der Wertschöpfungsketten weltweit auszulagern. Die vorliegende Analyse beschränkt sich hauptsächlich auf die Auswirkungen in den Industrieländern, geht jedoch am Ende auch ein wenig auf die anderen Länder ein.

Diese neue Stufe der Globalisierung² hat daher gravierende Auswirkungen darauf, wer in den Industrieländern die Früchte dieser vermehrten Arbeitsteilung erhält. In der ersten Globalisierungswelle stärkte der zunehmende Handel die Verhandlungsmacht der Arbeiterschaft und ermöglichte den Arbeitnehmern, mithilfe gestärkter Gewerkschaften zu höheren Einkommen und besseren Arbeitsbedingungen zu kommen, da das gesamte Know-how an Ort und Stelle, vielfach in den Köpfen und Händen der Arbeiterschaft gespeichert war. Damit konnten sie „ihren“ Anteil an den Produktivitätsgewinnen ergattern. Die Lohnquoten in den reichen OECD-Ländern³ stiegen an.

In der heutigen, seit dreißig Jahren dominierenden Stufe der Globalisierung konkurrieren die Industriearbeiter der reichen Länder nicht mehr mit dem Arbeiter z. B. in Mexiko,⁴ sondern mit der „einzigartigen Kombination amerikanischen Know-hows und mexikanischer Löhne“ (Baldwin zitiert nach Wolf [2016]). Die Verhandlungsmacht des Industriearbeiters in den OECD-Ländern steht damit auf sehr schwachen Beinen, noch dazu, wo durch die Liberalisierungen der letzten Jahrzehnte der gewerkschaftliche Organisationsgrad in allen Industrieländern massiv gesunken ist. In allen entwickelten OECD-Ländern sinkt die Lohnquote, die Arbeitseinkommen

stagnieren, Einkommen jener, die vermarktbare Wissen besitzen, also vor allem der Unternehmen, zu einem geringeren Teil aber auch der hoch qualifizierten Arbeitskräfte, steigen massiv an. Zusätzlich zur Organisation weltweiter Wertschöpfungsketten mit ihren Auswirkungen auf die Handelsströme ist die „neue Globalisierung“ auch durch starke Zunahme von Direktinvestitionen, also grenzüberschreitenden Investitionen in reale Vermögenswerte (Unternehmensübernahmen, Beteiligungen, Unternehmensneugründungen) gekennzeichnet, die vielfach wiederum, neben der „Jagd nach Renditen“, der Sicherung der globalisierten Wertschöpfungsketten dienen.⁵

2. Neue Globalisierung befördert den Aufstieg der Neuen Rechten

Die einschlägigen Befunde sind so eindeutig wie jene der Naturwissenschaft über den Klimawandel: Die Globalisierung der letzten Jahrzehnte, eingeleitet mit der Entfesselung der Finanzmärkte durch den „*Big Bang*“ 1986, die Liberalisierungskampagne der OECD 1989 und die Dominanz des neoliberalen Dogmas, welches den Marktkräften magische Fähigkeiten für alles Positive zuschreibt, hat zu großen Effizienzsteigerungen, aber auch zur massiven Zunahme der Ungleichheit in den meisten Ländern der Welt geführt.⁶ Die Verschärfung des Wettbewerbsdrucks für Unternehmen, die nunmehr weltweiter Konkurrenz unterliegen, führt in den OECD-Ländern⁷ nicht nur zu Arbeitslosigkeit und Druck auf die Einkommen, sondern auch zum Ende der „lebenslangen Stelle in derselben Firma“, zu verstärkter Prekarisierung der Arbeitswelt, zur Angst vor Verlust der Arbeitsplätze, zur Abnahme der Zufriedenheit und ganz allgemein zu Zukunftsängsten für einen selbst und seine Nachkommen. Da Globalisierung als von außen kommende „Urkraft“ dargestellt und gesehen wird, gegen die anzukämpfen die Politik machtlos sei, hat sie zum Vertrauensverlust der Bevölkerungen in ihre Regierungen und den politischen Prozess allgemein geführt und den Aufstieg von xenophobischen und protektionistischen Kräften befördert.⁸

Deren Führungsfiguren kritisieren die „Globalisierung“ und bieten als einfache Lösung die Rückkehr zum Nationalstaat an.⁹ Zu den rein wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen des Handels und der Globalisierung kommen noch jene auf die Umwelt. Einerseits hat der weltweite Waren- und Personenverkehr massive negative Auswirkungen auf das Klima. Die Effekte des Klimawandels haben in vielen Teilen der Welt schon jetzt zu Verelendungen und massiven Migrationsbewegungen geführt.¹⁰ Letztere füttern wieder die Angst unserer BürgerInnen vor der Zukunft, verstärken den Ruf nach „Identität“ und dem Vorrang der „Heimat“

und spielen damit den „fürchterlichen Vereinfachern“ (Burckhard 1980) und PopulistInnen in die Hände, die diese Stimmung politisch und über die asozialen Medien verstärken. Darüber hinaus verunsichern noch die allseits bekannten negativen Auswirkungen der Globalisierung durch internationale Kriminalität, Drogenhandel, grenzüberschreitenden Terrorismus, Menschenhandel und auch die großen Migrationswellen der letzten Jahre die Menschen. Stark vereinfacht kann man sagen, dass Globalisierung in den letztgenannten Bereichen (Kriminalität, Seuchen, Terrorismus, Umwelt) eindeutig ausschließlich negative Auswirkungen hat, in einer ganzen Reihe anderer Bereiche (Warenaustausch, Direktinvestitionen, Kapitalströme, Reisefreiheit, Arbeitsmigration) sowohl Gewinner als auch Verlierer kennt: Wie die Gesamtbilanz ausfällt, hängt von der Ausgestaltung der Globalisierung und den Machtverhältnissen der einzelnen Akteure ab.

Die Sorgen und Ängste der BürgerInnen beruhen auf fundierten Wahrnehmungen und Tatsachen (ungleiche Einkommensverteilung, Dequalifizierung, Arbeitsplatzverlust), aber immer mehr auch auf sich rapide verbreitenden Angstgefühlen, die von populistischen Kräften vereinnahmt und verstärkt werden. Mit vermeintlich einfachen Lösungen (die oft keine sind, sondern bestenfalls ein Zurück zu „guten, alten Zuständen“ suggerieren) gaukeln sie den WählerInnen vor, dass, wenn sie an der Macht wären, alles besser, überschaubarer und einfacher wäre. Zugehörigkeitsgefühl, Heimatverbundenheit und Sicherheit wären nicht mehr bedroht. Mit dem zum Angstwort und Kampfwort gewordenen Begriff „Globalisierung“ werden auch die positiven Aspekte der internationalen Arbeitsteilung ignoriert und wird einem neuen Merkantilismus das Wort geredet. Daran tragen aber auch die Verherrlicher des „Freihandels“ gehörig Schuld.

3. Der offizielle Außenhandelsdiskurs kennt fast nur Gewinner

Die ökonomische Standardtheorie ist im späten 18. Jahrhunderts als Gegenbewegung auf die Abschottung der nationalen Märkte im Merkantilismus entstanden. Dieser zielte auf die Erreichung von Außenhandelsüberschüssen ab. Die klassische Theorie postulierte, dass im einfachsten Modell von Außenhandel beide handeltreibenden Länder profitieren, da jedes Land sich auf die ihm eigenen (relativen) Vorteile (entweder durch Bodenschätze, Klima oder Fertigung von Gütern verursacht), spezialisieren und damit Effizienz- und Kostenvorteile lukrieren könne. Die KonsumentInnen könnten billiger einkaufen, die Unternehmen mehr Gewinn machen. Die Standardtheorie äußert sich jedoch kaum dazu, wer genau innerhalb der handeltreibenden Länder diese Effizienzgewinne lukriert (da sie von Länderdurchschnitten ausgeht), ob der wohlfahrtssteigernde Be-

fund auch für den Handel zwischen sehr großen und sehr kleinen Ländern gilt, und was passiert, wenn die Ausgangsbedingungen der handeltreibenden Länder sehr unterschiedlich sind. Im Laufe des 19. bis 21. Jahrhunderts wurden die Grundaussagen dieser Theorie zum „Freihandelsdogma“ erhoben. Viele Marktbefürworter, viele große Unternehmen predigen die Vorteile des absolut freien Handels. Eine Reihe von Welthandelskampagnen („Runden“) im Rahmen der Welthandelsorganisation (WTO) versuchte, diesem Dogma weltweit zum Durchbruch zu verhelfen und auf multilateraler Basis möglichst freiem Welthandel zum Durchbruch zu verhelfen.¹¹ Die formell noch laufende „Doha-Runde“, begonnen im Jahr 2001 und damals versehen mit Abschlussdatum 2005, ist allerdings am Einspruch der weniger entwickelten Länder nach viermaliger Wiederaufnahme im Jahre 2016 endgültig gescheitert. Die weniger entwickelten Länder, allen voran Indien, sahen ihre Nachholinteressen von den Industrieländern zu wenig berücksichtigt. Da offenbar multilaterale, also globale, Regelsetzungen nicht mehr durchsetzbar sind, werden seit einigen Jahren verstärkt regionale oder bilaterale Abkommen angestrebt und auch geschlossen (NAFTA, CAFTA, TPP, CETA, TTIP).¹²

In der ökonomischen Theorie, vielmehr noch in der Empirie gilt diese „Wahrheit“: der Internationale Handel und seine stetige Ausweitung waren hauptverantwortlich für das Wirtschaftswachstum der Welt. Durch Arbeitsteilung auf internationaler Ebene konnte die Effizienz der Produktion im jeweiligen Handel treibenden Land gesteigert werden, Skalenerträge konnten lukriert werden, vor allem in kleinen Ländern, deren eigene Märkte zu klein für effiziente Produktion waren. Empirisch ist belegt, dass zwischen 1960 und 2011 das durchschnittliche Handelswachstum, gemessen am Wachstum der globalen Importe, im Ausmaß von durchschnittlich 7% pro Jahr das relativ rasche Wachstum des Nationalprodukts, und damit der Einkommen im Ausmaß von jährlich 4% ermöglicht hat.¹³ Seither ist allerdings eine bisher nicht erschöpfend erklärte Verlangsamung von Importwachstum (2011-2016: 4% p. a.) und Wachstum des Bruttonationalprodukts (2,5%) eingetreten. Plötzlich wird die Kausalitätsfrage neu gestellt: Treibt der Handel das Wirtschaftswachstum, oder ist es umgekehrt, dass die Handelsaktivitäten primär durch das Wirtschaftswachstum determiniert werden?¹⁴ In seiner Analyse der Situation im Herbst 2016 tendiert der Internationale Währungsfonds zur zweiten Option: Primär (zu etwa 2/3) wäre die Verlangsamung der allgemeinen wirtschaftlichen Aktivität über die ganze Welt hinweg verantwortlich für den Rückgang der Handelsaktivitäten. Die zusätzlichen dämpfenden Effekte gingen möglicherweise auf eine Sättigung bei der Einrichtung globaler Wertschöpfungsketten (siehe weiter unten) zurück, aber auch auf weniger handelsfreundliche Tendenzen (vulgo: Zunahme des Protektionismus) in vielen Ländern sowie mögliche „politische Verwerfungen“.

4. Vom interindustriellen zum intraindustriellen Handel

In den 250 Jahren seit der Formalisierung der ursprünglichen Handelsetheorie durch Adam Smith und David Ricardo haben sich die Produktionsverhältnisse, die Geopolitik und damit die Voraussetzungen für Handel grundlegend geändert. Ging es im 18. Jahrhundert um den Austausch von einzelnen Gütern zwischen zwei Ländern (das Lehrbuchbeispiel ist der Handel zwischen Portugal und England von Wein und Textilien), werden heute fast zwei Drittel des Welthandels innerhalb von Wertschöpfungsketten abgewickelt, wobei diese oft zu einem einzelnen (multinationalen) Unternehmen gehören: Grundstoffe werden über die Grenze zu Primärverarbeitern exportiert, diese schicken sie an weitere Verarbeitungsstufen in andere Länder, um letztlich dann woanders zum Endprodukt zusammengebaut und von wieder woanders versandt zu werden. Dabei verbleibt die Kontrolle über den Produktionsprozess, die angewandte Technologie – und natürlich auch die Preissetzung – bei der Konzernzentrale. Die für diese Art der Produktionsorganisation nötigen offenen Grenzen bieten aber diesem „intraindustriellen“ Handel sehr viel Raum zur Verschleierung und Transferierung von Gewinnen („Verrechnungspreise“). Die nationalen Steuergesetze waren bisher nicht in der Lage, sich an diesen „neuen“¹⁵ Bedingungen anzupassen und die dadurch mögliche Steuervermeidung großer multinationaler Konzerne einzudämmen.¹⁶ Daher gelingt es großen Unternehmen (und reichen Einzelpersonen), Steuerarbitrage zwischen Jurisdiktionen zu betreiben¹⁷ und damit ihre Steuerzahlungen insgesamt zu minimieren. Den EU-Mitgliedsländern entgehen dadurch nach Schätzungen der EU-Kommission (2016) zwischen 160 und 190 Mrd. € pro Jahr.¹⁸ Auch diese Situation trägt zur Empörung der Bevölkerung über die Auswüchse der Globalisierung bei.

5. Der Geburtsfehler der Handelsabkommen

Die „Erbsünde“ der Handelsregeln der Welthandelsorganisation (WTO), aber auch vieler regionaler Abkommen ist, dass sie Außenhandel grundsätzlich als von anderen Bereichen unabhängigen Sektor betrachten. Da sie Handel als prinzipiell wohlstandssteigernd ansehen, wird der weiteren Ausdehnung des Handels Priorität eingeräumt. Zölle und Kontingente sollen abgebaut und „nichttarifäre“ Handelshemmnisse abgeschafft werden. Ziel ist allein die Steigerung des Handels, der dann auch die Gesamtwohlfahrt steigern soll. Andere wirtschaftspolitische Ziele, wie hoher Beschäftigungsgrad, gute Arbeitsbedingungen, hohe Gesundheits- und Umweltstandards werden nicht in solchen Abkommen behandelt, sondern je eigenen Institutionen, wie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

oder der Umweltbehörde UNEP „überlassen“. Die neuesten Abkommen wie TTP, TTIP, CETA gehen aber deutlich weiter. Der Handelsökonom J. Baghwati hat sie als „*trade-unrelated agreements*“, bezeichnet, also als Abkommen, die mit Handel nichts zu tun haben.¹⁹ Sie sind primär auf die Angleichung von Standards und Normen gerichtet, also wiederum auf Kostensenkungen durch Deregulierung, die jedoch weit über die durch Zölle, Kontingente und andere Effekte verursachten Handelshemmnisse hinausgehen und tief in die kulturellen und historisch gewachsenen Unterschiede zwischen den handeltreibenden Ländern/Regionen eingreifen, mit dem Ziel, diese grenzüberschreitend einzuebnen. CETA enthält zwar Kapitel über „Trade and Sustainable Development“, „Trade and Environment“, „Trade and Labor“, doch sind diese nur „defensiv“ formuliert, d. h. so, dass sie bei den Handelsbeziehungen „berücksichtigt“ werden sollen. Dass Handel und Direktinvestitionen direkt Auswirkungen auf diese haben, ja dass Handel und Investitionen mit dem Ziel getätigt werden könnten, auch die Umwelt und die Arbeitssituation zu verbessern, wird dort nicht erwähnt. Mit dieser Separierung und Fragmentierung der wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Zielsetzungen wird genau die Ablehnung der Globalisierung, also auch des Handels, durch die Bevölkerungen gefördert, da die Menschen ihre unmittelbaren Interessen, nämlich ein „gutes Leben“ und wichtige kulturelle und soziale Eigenheiten, durch weitere Globalisierung bedroht sehen.²⁰ Damit wird in der öffentlichen Diskussion „Freihandel“ in seinem Effizienzstreben gegen die sozialen und Umweltziele der Gesellschaften ausgespielt – und gewinnt meistens. Die Spezialorganisationen (etwa ILO, UNEP etc.) allein können den Dogmatikern des Freihandels nicht Paroli bieten, da ihre Regeln in der Durchsetzung viel schwächer sind und die VertreterInnen großer multinationaler Unternehmungen massiven Lobbyismus für „Freihandel“ und das neoklassische Effizienzdogma betreiben. Handelsinteressen haben damit (fast) immer Vorrang vor anderen Interessen. Da in den Verhandlungen zu Handelsverträgen auf beiden Seiten primär Lobbies der handeltreibenden Unternehmen mitspielen, kommen die Interessen anderer Gruppen, vor allem von Konsumenten und Bürgern, zu kurz.²¹

6. Gewinner und Verlierer

Es ist unbestritten, dass der grenzüberschreitende Austausch von Waren, Dienstleistungen, Personen und Kapital historisch ein Riesenfortschritt ist und viel Zuwachs von Wohlstand ermöglicht hat. Nach Analysen der Weltbank hat die Eingliederung Chinas in den Welthandel etwa 700 Mio. ChinesInnen aus extremer Armut befreit.²² Ähnliches gilt auch für andere Schwellenländer, hat aber dort auch vielfach ausbeuterische vor-

industrielle Arbeitsbedingungen geschaffen. Die Auslagerung ganzer arbeitsintensiver Industriezweige in „Billiglohnländer“ hat in den Zielländern für einige Gruppen rasche Einkommenszuwächse ermöglicht, in den Herkunftsländern ist allerdings seit der „neuen Globalisierung“ die Arbeitslosigkeit gestiegen/und oder haben die Löhne stagniert. Die Gewinnchancen der auslagernden Unternehmen wurden jedoch gesichert. Die niedrigen Arbeitslosenraten der späten 1950er- und der 1960er-Jahre (in Österreich von jeweils unter 2%) sind seither nicht mehr erreicht worden. Derzeit beträgt die Arbeitslosenrate in der EU im Schnitt fast 10% (in letzter Zeit ganz leicht sinkend). Die Öffnung der Märkte vieler Entwicklungsländer hat in den Industrieländern zwar hochwertige Arbeitsplätze gesichert, aber die Arbeitslosigkeit der weniger Qualifizierten erhöht. Die Auslagerungen durch Direktinvestitionen haben Lohndruck in den Herkunftsländern ausgeübt: Die stagnierenden Medianeinkommen in den Industrieländern seit etwa dreißig Jahren sind Ausdruck dessen.²³ Die mit grenzüberschreitendem Handel verbundenen Transport-Umweltbelastungen haben massive Auswirkungen durch den Bau von Straßen und anderen Verkehrswegen, den Bau von Rohrleitungen, durch die Verschmutzung der Meere, durch den riesigen Anteil an CO₂-verursachten Auswirkungen des durch fossile Brennstoffe betriebenen Warenverkehrs auf das Weltklima, durch die ungenügende Berücksichtigung der Umweltkosten, durch die Subventionierung der Treibstoffe. Diese „Umwegkosten“ des Handels gehen nicht in die Kostenkalkulation der Unternehmen ein.²⁴

7. Wie viel Globalisierung ist gut, wie viel Protektionismus schlecht?

Es gibt keinen absoluten Maßstab für den optimalen Grad an Handel und Globalisierung. Faktum ist, dass kleine Länder jedenfalls höhere Außenhandelsanteile benötigen, da einerseits ihre Produktpaletten begrenzt sind, andererseits ihr Heimmarkt zu klein ist, um kosteneffizient produzieren zu können. Deshalb haben auch entwickelte Länder ähnlicher Größenordnung unterschiedlich hohe Außenhandelsquoten.

Wir wissen aus dem verheerenden Beispiel der 1930er-Jahre, dass der damals grassierende Protektionismus und der Versuch jedes Landes, möglichst wenig Importe zuzulassen („Autarkiebestreben“) und möglichst viel selbst zu exportieren, die Weltwirtschaftskrise massiv verschärfte, Massenarbeitslosigkeit und Hoffnungslosigkeit erzeugte und ein wichtiger Auslöser für das Erstarken des Faschismus und den Zweiten Weltkrieg war.

Daher muss es heute die Aufgabe sein, die Globalisierung und die Handelsbeziehungen so zu gestalten, dass sie nicht blind als Dogma verfolgt

werden, sondern dass ihre Vorteile möglichst vielen Menschen auf allen Seiten des Handels, der Freizügigkeit und der Investitionen zugute kommen,²⁵ dass sie die Umweltsituation verbessern, vor allem den Klimawandel bremsen und die sozialen Verwerfungen, die mit der ungleichen Verteilung der Früchte der Globalisierung verbunden sind, verhindern. Dies impliziert, dass Globalisierung politisch durch die öffentlichen Hände gesteuert werden muss, sowohl einzelstaatlich, viel mehr aber noch weltweit.

Als Erstes muss die enge Fokussierung auf Förderung des Handels und des freien Kapitalverkehrs aufgebrochen werden. Dies bedeutet, dass in Handelsverträgen Liberalisierungsschritte, welche die grundlegenden öffentlichen Güter („Daseinsvorsorge“) einzelner Länder und Regionen betreffen, nicht nur nicht gefordert, sondern verboten werden. Die politischen Präferenzen, Umwelt- und Sozialstandards einzelner handel- und investitionstreibender Länder bzw. deren Bevölkerungen müssen akzeptiert werden,²⁶ anstatt mit forciertem Druck eingeebnet zu werden. Dies bedeutet nicht, dass alle Handelshemmnisse, welche vor allem dem Schutz heimischer Unternehmen dienen, oder auch eine Reihe von technischen Handelshemmnissen aufrecht bleiben sollen. Jedoch stellen viele kulturelle und historisch geformte Normen Ausdruck der Identität und der politischen Präferenzen der Bevölkerungen einzelner Länder dar, deren Abschaffung zur Eliminierung kultureller Identität führt. Deren Abschaffung zugunsten der Handel treibenden Unternehmen ist abzulehnen. Viele der in den neuen Handelsvereinbarungen enthaltenen Angleichungen von Standards wenden sich gegen angebliche Wettbewerbshemmnisse, sind jedoch meistens Ausdruck solcher politischer oder kultureller Präferenzen.²⁷ Sie großflächig zugunsten einheitlicher „Weltstandards“ abzubauen, führt zu Verlust an Lebensqualität und kultureller Identität. Als Ziel von Handelsverträgen gefährden sie jedenfalls sozialen Zusammenhalt und führen zu pauschaler Ablehnung von Globalisierung.

Wenn die „neue Globalisierung“ weniger eine von Handels- als Wissensströmen innerhalb globaler Wertschöpfungsketten ist,²⁸ kann sie auch nur durch neue Maßnahmen, die sich auf den Know-how-Transfer und seine globale Anwendung beziehen, eingehegt werden. „Alte“ Instrumente, wie Handelsabkommen, Zölle und Kontingente, nützen dabei nur wenig. Das Hauptproblem dabei ist, dass sich durch das Wissen und die Kontrolle, die globale Unternehmen über ihre Zulieferketten ausüben, länderweise komparative Vorteile von Staaten auf Unternehmen verlagert haben. Diese kombinieren nunmehr dieses Wissen und die Kontrolle, die von ihrer Zentrale ausgeübt wird, mit den billigeren Arbeitskosten ausgelagerter Zulieferereinheiten. Da dieses Geschäftsmodell der Konzernzentralen in den großen Industrieländern auf Rendite- und Kostenüberlegungen beruht, ist es durch allgemeine Maßnahmen im Rahmen der Marktwirtschaft nicht kontrollierbar. Unternehmungen werden immer Wege finden, Zölle und ande-

re Handelsschranken oder etwa punitive Maßnahmen bei aktiven Direktinvestitionen (angedroht von Donald Trump) zu umgehen. Dabei wie früher, als Auslagerungen begannen, auf Gewerkschaftsmacht als Interessenvertretung der Arbeitnehmer in den Industrieländern allein zu bauen, ist sinn- und wirkungslos, da diese insgesamt geschwächt sind, aber auch versäumt haben, einen großen Teil der „Wissensarbeiter“ zu organisieren. Daher sind sie auch intern gespalten. Zwar sind unterschiedliche Interessen innerhalb der Arbeitnehmerschaft nichts Neues (man denke in Österreich an Interessenkonflikte zwischen Arbeitnehmern des Energiesektors und der energieverbrauchenden Sektoren, zwischen jenen des Finanz- und Realsektors etc.), doch ist Spaltung in einer Situation der Schwäche der Arbeitnehmervertretungen besonders gravierend.

Es bedarf daher auch des Drucks großer Teile der Zivilgesellschaft, einerseits Druck auf „Kostenwahrheit“ der Transport- und Umweltkosten des Handels auszuüben, die Regierungen dazu zu bringen, Unternehmungen zur Offenlegung über die Lukrierung der Gewinne der Globalisierung je Land zu bringen, Steuervermeidung und „aggressive Steuerplanung“ zu verhindern, adäquate Steuerleistungen von allen am Wirtschaftsprozess Beteiligten einzufordern, und viele der „Freihandel“ propagierenden Dogmatiken in ihren Auswirkungen offenzulegen und darauf globale und heimische Politikvorschläge aufzubauen. Dies wird zwar nicht die Informationsflüsse innerhalb globaler Wertschöpfungsketten verhindern – und damit den gesamten Produktionsprozess wieder in das Land des Firmensitzes verlagern können, aber es wird die Voraussetzungen schaffen, die „Wissensbesitzer“, also Unternehmer und die hoch qualifizierten Wissensarbeiter, so zu besteuern, dass sie nicht wie bisher den größten Teil der dadurch geschaffenen Produktivitätsgewinne einstecken. Es geht dann darum, diese höheren Steuereinnahmen aus der Globalisierung dazu zu verwenden, einerseits aktive Bildungs- und Arbeitsmarktmaßnahmen zur Umschulung zu finanzieren, aber andererseits jene, die aus dem Arbeitsprozess gänzlich herausfallen (oder nie in ihn hineinkommen) so zu versorgen, dass ihre materielle Überlebensfähigkeit und damit ihre gesellschaftliche Akzeptanz sichergestellt sind. Konkret heißt dies neben Schulungen und besserer Ausbildung Ausbau des Wohlfahrtsstaates.

8. Österreichs Rolle in der Globalisierung

Österreich als kleine offene Volkswirtschaft mit überwiegend „mittlerem“ Technologieniveau,²⁹ ist überwiegend „Nehmer“ innerhalb der globalen Wertschöpfungsketten, d. h. Zulieferer von Komponenten für die europäische Automobil-, Maschinen- und Elektronikindustrie. Es kann aufgrund

seiner Kleinheit auch nicht – im Gegensatz zu großen Ländern – protektionistische Maßnahmen ergreifen, da sein eigener Binnenmarkt viel zu klein ist. Durch die EU-Mitgliedschaft ist es Teil des Europäischen Binnenmarktes, der von R. Baldwin (2016b) als „*TTIP on steroids*“ bezeichnet wurde, da er die in CETA und TTIP intendierten Normenanpassungen (dort zwischen EU und Kanada bzw. den USA) innerhalb der EU bereits vorwegnimmt. Österreichs Wohlstand bleibt auch in Zukunft auf seine Offenheit gegenüber der Globalisierung angewiesen. Es kann neben Lobbying in der EU³⁰ „nur“ eigenständige Maßnahmen ergreifen, die die Kohäsion seiner Gesellschaft durch aktive Verbesserung der Rahmenbedingungen für das Wirtschaften, und dabei vor allem für seine Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz von weiteren Auslagerungen bedroht ist, erhöhen. Solche Maßnahmen sind vor allem im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik, der F&E- und Innovationspolitik, der Bildungspolitik, der Steuerpolitik sowie der allgemeinen Sozialpolitik angesiedelt.

9. Globalisierung und Handel im Weltmaßstab

Die meisten Diskussionen um Globalisierung und Handelsverträge in den reichen Industrieländern drehen sich um Verbesserung der je eigenen Situation gegenüber dem Handelspartner bzw. dem „Rest der Welt“. Dann dienen die zu treffenden Politikmaßnahmen dazu, die Vorteile weiterer Liberalisierung auf alle relevanten Gruppen „gerecht“ zu verteilen. Nur wenige Diskussionen drehen sich um die Wohlstandsverbesserung der gesamten Welt durch Handel, vor allem um die Verbesserung der Situation der ärmeren und der ärmsten Länder. Berücksichtigt man diese, mag es gerecht erscheinen, dass nach jahrhundertelanger Ausbeutung von Arbeitskraft und Bodenschätzen nunmehr Mittelschichten der Schwellenländer auf Kosten der Arbeitnehmerschaft der Industrieländer und auf Kosten der Umwelt profitieren. Realpolitisch gesehen, greift diese Argumentation jedoch anlässlich des manifesten Vertrauensverlustes und Zorns breiter Teile der Arbeitnehmer in den Industrieländern nicht. Diese wichtigen Teile der Gesellschaften in den Industrieländern sind nur zu versöhnen, wenn sie einen wirklichen Paradigmenwechsel hin zu einer Wirtschafts- und Handelspolitik sehen, die auch ihnen einen gerechten Teil der Früchte des Handels zukommen lässt. Die breite Bewegung gegen das CETA-Abkommen mit Kanada mag zwar in einigen Teilen überzogen gewesen sein, hat jedoch einige Verbesserungen bewirkt und den nationalen und EU-Behörden klar gemacht, dass sowohl der Inhalt wie vor allem die Vorgangsweise bei solchen Verträgen den Bevölkerungen nicht länger zumutbar sind.

10. Schritte zu einer „guten Globalisierung“

Globalisierung ist nicht aufzuhalten. Die spezifischen Formen der Globalisierung sind durch die jeweilige Kostensituation dreier Bereiche³¹ charakterisiert: durch Transportkosten von Waren (wurden durch Eisenbahn, Flugzeug, LKW massiv gesenkt); durch Kosten für die Übertragung von Ideen (werden durch IKT-Entwicklungen massiv gesenkt); durch Kosten für die Auslagerung von Personen (diese sind noch immer hoch und halten die „Wissensarbeiter“, aber auch die Monteure zur Installierung neuer Anlagen in Auslagerungsländern weitgehend im Lande der Konzernzentrale fest). Diese letzte Kategorie wird dann zu einer weiteren Stufe der Globalisierung führen, wenn Roboter in der Lage sind, über künstliche Intelligenz alle Leistungen, die derzeit noch die Anwesenheit von Wissensarbeitern außer ihrer Heimat vor Ort erfordern, zu erbringen. Die derzeitige Phase der „neuen“ Globalisierung ist durch die Ermöglichung von Wissensströmen durch IKT-Entwicklungen beschrieben.

Wenn Politik das Weiterschreiten von Globalisierung (außer durch eine radikale Umwälzung der marktwirtschaftlichen Systems) nicht verhindern kann, so kann sie doch Globalisierung zu einem viel größeren Grad als heute üblich steuern. Globalisierung als Faktum der Wirtschaftsentwicklung muss dem Wohl aller Menschen dienen,³² statt Bedingungen für eine „marktgerechte Demokratie“ (Angela Merkel) zu schaffen. Um eine solche „nachhaltige Globalisierung im Interesse aller“ zu gestalten, sind folgende Schritte sinnvoll:

Nationale Maßnahmen:

1. Bestandsaufnahme der bestehenden Handels- und Investitionsregime auf soziale und Umweltauswirkungen; diese Analyse ist auf globaler Ebene aber auch länderweise durchzuführen und innerhalb der Länder nach Einkommens-, Sozial- und Interessengruppen zu differenzieren.

2. Die Wirtschaftspolitik jedes Landes, jeder Region (EU) sollte laufend einen Dialog mit Sozialpartnern und Nicht-Regierungsinstitutionen über die gewünschte Richtung und das Ausmaß der Außenorientierung der Wirtschaft führen, unter Berücksichtigung von Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, Sozialleistungen, Gesundheits- und Umweltbedingungen. Die jeweilige konkrete Wirtschafts- und Sozialpolitik ist daran auszurichten. Dies kann letztlich zu niedrigeren als den derzeitigen Außenhandelsquoten führen, ohne dass damit einer Autarkiestrategie das Wort geredet wird. Geeignete wirtschaftspolitische Maßnahmen müssen jedoch weit über die von Unternehmervertretern geforderte „Standortpolitik“ hinausgehen, die vor allem in Steuer- und anderen Kostensenkungen für Unternehmen besteht. Sie müssen in der derzeitigen Lage der Industrieländer der Wiederherstellung der sozialen Kohäsion dienen. Es ist jedoch klar, dass die traditionellen Handelsabkommen die auf Informationsflüssen aufbauende

Neue Globalisierung kaum bremsen können. Breit angelegte Bildungs-, Innovations-, Arbeitsmarkt-, Umwelt- und Sozialpolitik können auf Länderebene (auch gefördert durch EU-Maßnahmen) das Vertrauen der Bevölkerung in die Politik ihres Landes wieder herstellen.

3. Der interne Markt der EU (508 Mio. Menschen) ist groß genug, um bei Errichtung einiger Außenschranken, die den sozialen Zusammenhalt (Arbeitsplätze, Volksgesundheit) und ökologische Verbesserungen innerhalb der EU ermöglichen, dabei aber gegenüber anderen Regionen Kosten Nachteile verursachen, dennoch den Unternehmungen profitable Entwicklungsmöglichkeiten zu geben. Anreize zur Heimholung ausgelagerter Produktionsschritte sowie gesetzliche Verpflichtung zur Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen (CSR) haben Vorrang vor einseitigen Handelsregeln. Die Ausgleichsmechanismen innerhalb der EU zur Verringerung materieller und sozialer Unterschiede müssen verstärkt werden.

4. Umweltbelange, soziale Inklusionsinteressen und wirtschaftliche (Gewinn-)Interessen müssen gleichrangig in die Beurteilung von weiteren Globalisierungsschritten eingehen. Stärkung von Geschlechtergleichstellung, von Minderheiteninteressen und von effektiver Mitwirkung breiter Bevölkerungsteile in der Politikgestaltung können die Frustration und die Ablehnung des politischen Prozesses durch jene abbauen, die tatsächlich Globalisierungsverlierer sind oder Angst davor haben. Sie dienen der Stärkung der Demokratie. Der Lobbyismus jener Gruppen, die vom derzeitigen Freihandelsregime und vom freien Kapitalverkehr profitieren, ist zugunsten gesamtgesellschaftlicher Interessen einzuschränken. Das kann auch Schranken für die Auslagerung von Unternehmensteilen, aber auch gegen die Akquisition zentraler heimischer Unternehmen durch ausländisches Kapital bedeuten.

5. Da sich die Kontrolle über Zulieferketten und deren innere Strukturen dem Wissen der öffentlichen Hände entzieht, sind die grenzüberschreitend agierenden Unternehmungen zu Transparenz darüber, wo was produziert wird und wo wieviel Steuern bezahlt werden und wo welche ökologischen und gesundheitspolitischen Auswirkungen anfallen, zu verpflichten. Dies ist leichter auf der Ebene der EU als auf einzelstaatlicher Ebene durchzusetzen. Österreichische Regierungsvertreter müssen sich auf EU-Ebene dafür einsetzen. Damit müssten sie über die derzeitigen EU-Steuer-Transparenzverpflichtungen weit hinausgehen.

6. Neben Steuertransparenz und adäquater Besteuerung der Gewinne grenzüberschreitend agierender Unternehmen müssen diese auch durch Gesetz auf die Einhaltung von „*Corporate Social Responsibility*“-Richtlinien verpflichtet werden. Die bisherigen freiwilligen Vereinbarungen reichen nicht aus. Gesellschaftliche Verantwortung bedeutet die Aufgabe jeglichen „*shareholder value*“-Denkens und die Erfüllung der gesellschaft-

lichen Funktion der Unternehmen für alle gesellschaftlichen Betroffenen („*stakeholders*“).

Internationale bzw. globale Maßnahmen:

7. Bei Handelsabkommen mit Ländern viel niedrigeren Entwicklungs- und Einkommensniveaus sind Schutzmechanismen für sehr unterschiedliche Lohnniveaus, etwa ähnlich den Absicherungen für Wechselkurschwankungen, vorzusehen.

7.a) Konkret könnte man etwa auslagernde Unternehmen verpflichten, einen Teil der Kostenersparnis durch Auslagerung in einen Fonds einzubringen, mit dem einerseits die Wiedereingliederung der im Inland arbeitslos Gewordenen gefördert wird, andererseits die Arbeitsbedingungen im Zielland, inklusive Gehalt, verbessert werden. Dies könnte auch durch höhere Besteuerung von Unternehmensgewinnen erfolgen.

7.b) Die stark gefallene Lohnquote in den Industrieländern sowie die ungleicher gewordene Einkommensverteilung³³ erfordern grundlegende Überlegungen über die Verteilung von Globalisierungsgewinnen. Erste Fortschritte wurden bei der beginnenden Verhinderung von Steuervermeidung erzielt (Stichwort „*Steueroasen*“). Viele dieser Steuervermeidungen gehen auf Nutzung bestehender Steuergesetze bzw. den Unterschied zwischen einzelnen Jurisdiktionen („*Steuerarbitrage*“) zurück. Organisationen wie IWF und OECD müssen hier weitere Schritte für gemeinsame, international geltende Regeln (ähnlich dem Finanzsektor) erarbeiten und durchsetzen, die die Verteilungstrends umkehren.

8. Gleichzeitig ist jedoch der Steuerwettlauf nach unten, vor allem bei den Körperschaftsteuern, mit dem Ziel, Investitionen anzuziehen, zu unterbinden. Bei grenzüberschreitenden Unternehmensverbünden, welche mittels Gestaltung von Transferpreisen Gewinnverschiebungen machen können, muss jeder Unternehmensteil im Land seiner Registrierung die ihm zukommenden Gewinnsteuern bezahlen und den Nachweis erbringen, dass die Bepreisung der weitergeleiteten Produkte ihrem Verkehrswert entspricht (Umkehr der Beweislast). Eine internationale Aufsichtsinstitution, à la Basler Ausschuss für den Finanzsektor, sollte die Fairness internationaler Ansiedlungsbedingungen kontrollieren, mit dem Ziel, die Stabilität der globalen „*Realwirtschaft*“ sicherzustellen.

9. Das Dogma der Markttöffnung für weniger entwickelte Länder als überragendes Ziel und Instrument der Entwicklungspolitik ist zu qualifizieren. Auswirkungen auf die dortige Wirtschaft, vor allem die bäuerliche Landwirtschaft, das Handwerk, auf Klein- und Mittelunternehmen, nationale und kulturelle Eigenheiten können in vielen Fällen „*eigenständigere*“ Entwicklungspfade, die auch zeitweise Subventionen enthalten (für „*junge Industrien*“), als vielversprechender erscheinen lassen.

10. Das Dogma des freien Kapitalverkehrs, welches letztlich den (weitgehend anonymen) Finanzmärkten die Schiedsrichterrolle über Entwick-

lungen in den einzelnen Ländern gemäß dem meist kurzfristig orientierten Interesse der „Investoren“ überantwortet, ist zugunsten einer den gesamtgesellschaftlichen Interessen Vorzug gebenden internationalen Finanzpolitik aufzugeben. Sowohl Beschränkungen beim Kapitalzufluss als auch beim Abfluss sind von den internationalen Finanzinstitutionen zugunsten eines weniger volatilen und gesamtgesellschaftlich ausgerichteten Kalküls zu forcieren. Notenbanken müssen ebenso wie andere staatliche Institutionen der nationalen und internationalen Gesellschaft rechenschaftspflichtig werden.

11. Für die aktuellen „Nicht-Handelsverträge“ (Bhagwati) TTP, CETA und TTIP bedeutet dies, dass zwar ein vorgesehener weiterer Abbau von Zollschränken und Kontingenten zu befürworten ist, dass aber die Einebnung von Standards (die den Hauptteil dieser Abkommen ausmachen), grundsätzlich abzulehnen ist.³⁴ Die erstmalige Einbeziehung von Direktinvestitionen in Handelsabkommen – und damit deren Subsumierung unter die Kriterien von Handelsregimes – bedarf jedenfalls genauerer Überprüfung, inwiefern dies den Interessen der Gesamtgesellschaften entspricht. Weiters wären, über die genannten Ausnahmen von Privatisierungen und Liberalisierungen bei der Daseinsvorsorge hinaus, aktive Schritte zu setzen, welche sicherstellen, dass weitere Außenhandelsförderung und Förderung von Direktinvestitionen in den Dienst der sozialen Inklusion und des Umweltschutzes gestellt werden: Diese Zielsetzungen fehlen in den Zielbestimmungen. Passive Ausnahmen reichen nicht aus, um mehr Handel zu legitimieren. Handel und grenzüberschreitende Aktivitäten müssen aktiv zum Wohlergehen der BürgerInnen beider Regionen beitragen. Schiedsgerichte für Investitions- und Handelsstreitigkeiten müssen jedenfalls im obrigkeitsstaatlichen Kontext verbleiben und dürfen nicht das Staatsmonopol (auch der internationalen Gemeinschaft) für Rechtsprechung unterhöhlen. Nur so ist ihre demokratische Legitimität gegeben und kann öffentliche Rechenschaftspflicht eingefordert werden.

12. Aus weltwirtschaftlicher Sicht, welche auch die Interessen der weniger entwickelten Länder einbezieht, wäre ein wirksames Instrument gegen die Auswüchse der „neuen“ Globalisierung eine Aufhebung des internationalen Patentschutzes, welcher im Wesentlichen die Interessen der Unternehmen und Wissensbesitzer in den reichen Ländern schützt. Im bisherigen Regime bauen die Arbeitnehmer in den ausgelagerten Bereichen jedenfalls Know-how auf, da sie dieses im Interesse der auslagernden Konzernzentralen anwenden müssen. Aufhebung des Patentschutzes würde vor allem in gesundheitspolitisch so wichtigen Pharmabereich weltweit die Kosten von Arzneien deutlich senken. Allerdings müssten Mechanismen geschaffen werden, welche die hohen Kosten und das hohe Risiko der Entwicklung neuer Medizinen auffangen können. Eine weltweit agierende Pharmaindustrie würde jedoch stärker an den Notwendigkeiten der

Mehrheit der Menschheit orientiert sein, denn an den Luxusanliegen der reichen Länder.

11. Zusammenfassung

Ungezügelter Globalisierung hat neben den positiven Effekten des Handels dazu beigetragen, fremdenfeindlichen Protektionismus wieder salonfähig zu machen und das Vertrauen der Bevölkerung in ihre Regierungen zu untergraben. Handel und Auslagerungen haben in den Herkunftsländern zu Lohndruck und Arbeitslosigkeit geführt, aber die Gewinne gesichert. Die verschlechterte Einkommensverteilung schürt Zukunftsängste und treibt den Populisten Unterstützer zu. Globalisierung muss auf globaler wie nationaler Ebene reguliert werden, damit sie zu einem Instrument der Verbesserung der Lebensumstände für möglichst viele Menschen wird. Dabei sind soziale, ökologische und ökonomische Ziele mit gleicher Intensität zu verfolgen:

- Herstellung der Gleichwertigkeit von sozialen, ökonomischen und Umweltzielen in einer integrierten Außenwirtschafts-(Öffnungs-)politik;
- Verteilung der Handelsgewinne auf von Auslagerungen Betroffene sowie auf höhere Löhne in den Zielländern;
- effektiverer Kampf gegen Steuervermeidung und Gewinnverschiebungen;
- Akzeptanz von Unterschieden bei Standards als Ausdruck politischer Präferenz und kultureller Identität, statt Klassifizierung als Handelshemmnis; Beendigung von Versuchen zur Gleichschaltung;
- auf internationaler Ebene Partizipation weniger entwickelter Länder an den Globalisierungsgewinnen durch z. B. Fondslösungen und ungehinderten Zugang zu Know-how.

Anmerkungen

¹ Siehe Piore, Sabel (1984); Bayer (1984, 2016).

² Ich nenne sie „Globalisierung neu“.

³ Die OECD-Länder werden im Weiteren als Synonym für die Länder genannt, die bis vor wenigen Jahren als „Industrieländer“ fast alleinige Anbieter von Industriewaren waren und heute, trotz des Rückganges des Exportanteils an Industriewaren von 70% (1970) auf knapp unter 50% (2015) die weltweit meisten Firmenhauptsitze besitzen, die letztlich die Produktionsketten der globalisierten Warenproduktion dominieren und organisieren.

⁴ Die USA stehen hier stellvertretend für alle Industrieländer.

⁵ Direktinvestitionen sind von reinen Finanzanlagen zu unterscheiden, welche keinen Einfluss auf die Unternehmensgebarung haben und keine Verbindung zu Wertschöpfungsketten. Der Einfluss von grenzüberschreitenden Finanzanlagen, welche um ein

Vielfaches volatiler sind als Direktinvestitionen, auf die Stabilität der Zielländer ist vielfach umstritten, da sie bei geringsten Einschätzungsunterschieden über politische oder wirtschaftliche Vorkommnisse zu massiven Zuflüssen oder Abflüssen führen, und damit eine eigenständige Wirtschaftspolitik der Zielländer massiv erschweren.

- ⁶ Stiglitz (2006) 36f.
- ⁷ Allerdings umfasst die OECD derzeit eine Reihe von Schwellenländern (Korea, Türkei, Chile, sowie eine Reihe mittel- und osteuropäischer Länder), die eher Begünstigte durch die neue Globalisierung sind. Dort ist eine neue Mittelklasse entstanden, deren Einkommen steigen.
- ⁸ Wie viele der derzeit in den Industrieländern geschehenden Arbeitsplatzverluste auf Globalisierung und wie viele auf den technischen Fortschritt zurückzuführen sind, ist umstritten. Studien gehen von 1/3 zu 2/3 aus. Die hier angesprochene Welle der „neuen“ Globalisierung kombiniert beide Ursachen, da es hier primär um Wissenstransfer innerhalb von globalen Wertschöpfungsketten geht, die nur mithilfe neuer Kommunikationstechniken möglich sind.
- ⁹ Siehe dazu z. B. die kürzliche „Brexit“-Kampagne im Vereinigten Königreich („*take back control!*“) oder die Kampagne des neuen US-Präsidenten Donald Trump, aber auch die Äußerungen von Marine LePen in Frankreich, H. Ch. Strache oder Norbert Hofer in Österreich.
- ¹⁰ Im Gegensatz zur Debatte in Europa finden die größten Migrationsbewegungen außerhalb Europas, in Asien und Afrika, statt. Siehe Münz (2017).
- ¹¹ Wie einseitig diese Bestimmungen sind, zeigt sich daran, dass Exportsubventionen verpönt sind, Einfuhrzölle jedoch akzeptabel (Rodrik (2016b)).
- ¹² Viele der britischen Brexit-Befürworter propagieren allerdings für Britannien ein „zurück zu den WTO-Regeln“, da sie weder eine Binnenmarktbeteiligung noch den Verbleib in der Zollunion als erstrebenswert ansehen.
- ¹³ IMF (2016) 65f.
- ¹⁴ Ebendort 82.
- ¹⁵ Immerhin mehr als 30 Jahre alt.
- ¹⁶ Es gibt eine Reihe von Versuchen, veranlasst von den G-20 im Jahre 2009, betrieben vor allem durch die OECD mit ihrer BEPS-Initiative (Base Erosion and Profit Shifting), eine „gerechte“ Besteuerung von Gewinnen multinationaler Unternehmen sicherzustellen. Gleichzeitig unterboten sich G-20 und andere Länder (auch innerhalb der EU) mit Senkungen der Körperschaftsteuersätze, um Investitionen anzuziehen.
- ¹⁷ Neuwirth (2017) 121f.
- ¹⁸ Siehe: <http://www.europarl.europa.eu/news/de/news-room/20160530STO29669/steuer-ermeidung-durch-unternehmen-bekämpfung-aggressiver-steuerplanung>.
- ¹⁹ Zitiert nach R. Baldwin bei der Vorstellung seines Buches vor dem Peterson Institute in New York City im November 2016; <https://piie.com/events/great-convergence-information-technology-and-new-globalization>.
- ²⁰ Stiglitz (2016).
- ²¹ Rodrik (2016b).
- ²² SPIEGEL online (5.10.2015).
- ²³ Milanovic (2016).
- ²⁴ Rodrik (2012).
- ²⁵ Rodrik (2012) 3.
- ²⁶ Bayer (2008).
- ²⁷ Z. B. die öffentlich organisierte Versorgung mit Gesundheits- und Verkehrsleistungen, die Abwehr von genetisch verändertem Saatgut, Hormonanreicherung im Tierfleisch etc.
- ²⁸ Baldwin (2016), Mason (2015).

- ²⁹ Aiginger (2006).
³⁰ Bekanntlich sind Handelsagenden in der EU der EU-Kommission als Kompetenz zuge-
 teilt.
³¹ Baldwin (2016b).
³² Rodrik (2016a).
³³ Milanovic (2016).
³⁴ Rodrik (2016b). Es ist zwar verständlich, dass diese Einebnung im Rahmen des EU-Bin-
 nenmarktes als einer relativ homogenen Region, wie Europa, akzeptabel ist, aber eine
 zwischen so heterogenen Räumen wie den USA und Kanada abzulehnen.

Literatur

- Aiginger, Karl (Hrsg.), WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis
 von Innovation und Qualifikation (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
 Wien 2006).
 Baldwin, Richard, The Great Convergence. Information Technology and the New Globali-
 zation (Cambridge, MA, 2016).
 Bayer, Kurt, Aspekte betrieblicher Strukturanpassung. Österreichische Strukturberichter-
 stattung (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien 1984).
 Bayer, Kurt, Economists Should Learn from Plural Rationality Theory (15.12.2008); online:
<https://kurtbayer.wordpress.com>.
 Bayer, Kurt, Digitalization, Mode of Production and Working Conditions – A Primer
 (17.9.2016); online: [https://kurtbayer.wordpress.com/2016/09/17/digitalization-mode-
 of-production-and-working-conditions-a-primer](https://kurtbayer.wordpress.com/2016/09/17/digitalization-mode-of-production-and-working-conditions-a-primer).
 Bayer, Kurt; Giner-Reichl, Irene (Hrsg.), Entwicklungspolitik 2030. Auf dem Weg zur Nach-
 haltigkeit (Wien 2017).
 Burckhardt, Jacob, Briefe, hrsg. von Max Burckhardt, Bd. 9 (Basel/Stuttgart 1980).
 International Monetary Fund, World Economic Outlook (Washington, D. C., 2016).
 Mason, Paul, PostCapitalism. A Guide to Our Future (London 2015).
 Milanovic, Branko, Global Inequality: A New Approach for the Age of Globalization (Cam-
 bridge, MA, 2016).
 Münz, Rainer, Mobilität, Migration, Entwicklung, in: Bayer, Giner-Reichl (Hrsg., 2017) 183-
 198.
 Neuwirth, Martina, Steuern entwickeln. Entwicklung steuern, in: Bayer, Giner-Reichl (Hrsg.,
 2017) 121-136.
 OECD, Economic Outlook (Paris 2006); online: [https://www.oecd.org/eco/outlook/
 38628438.pdf](https://www.oecd.org/eco/outlook/38628438.pdf).
 Rodrik, Dani, The Globalization Paradox (New York 2012).
 Rodrik, Dani, From Hyperglobalization to Sensible Globalization (16.9. 2016a); online:
www.rodrik.typepad.com.
 Rodrik, Dani, Don't Cry Over Dead Trade Agreements (8.12.2016b); online:
[https://www.project-syndicate.org/commentary/no-mourning-dead-trade-agreements-
 by-dani-rodrik-2016-12](https://www.project-syndicate.org/commentary/no-mourning-dead-trade-agreements-by-dani-rodrik-2016-12).
 Sabel, Charles; Piore, Michael, The Second Industrial Divide (New York 1984).
 Stiglitz, Joseph, Making Globalization Work (New York 2006).
 Stiglitz, Joseph, Globalization and Its New Discontents (= Project Syndicate, 6.8.2016).
 Wolf, Martin, in: Financial Times (7.12.2016).

Zusammenfassung

Ungezügelter Globalisierung hat neben ihren positiven Effekten dazu beigetragen, fremdenfeindlichen Protektionismus wieder salonfähig zu machen und das Vertrauen der Bevölkerung in ihre Regierungen zu untergraben. Handel und Auslagerungen haben in den Herkunftsländern zu Lohndruck und Arbeitslosigkeit geführt, aber die Gewinne gesichert. Die ungleichere Einkommensverteilung schürt Zukunftsängste und treibt PopulistInnen zu UnterstützerInnen zu. Globalisierung muss auf globaler wie nationaler Ebene reguliert werden, damit sie zu einem Instrument der Verbesserung der Lebensumstände für möglichst viele Menschen wird. Dabei sind soziale, ökologische und ökonomische Ziele mit gleicher Intensität zu verfolgen.

Abstract

Unfettered globalisation has promoted welfare gains through trade, but has recently threatened to break up social consensus and led to xenophobic protectionist tendencies. Trade and outsourcing have destroyed jobs and put pressure on wages on countries of origin, however they have secured profits for enterprises. Pressure to do away with standards important for cultural identity and deterioration in income distributions have led to pessimism about the future. This has been exploited by populist extremists. Globalisation needs to be regulated both at global and national levels, in a way which lets all people participate in their benefits. Social, environmental and efficiency goals must have the same importance. Countries need to develop globalisation (trade and investment) strategies and policies accordingly to assure equal benefits, even out wage differences between trading partners, effectively prevent tax dodging, accept national/regional preferences as positive identity factors and create mechanisms that „winners“ compensate „losers“ from globalisation.

OGB VERLAG

www.ogbverlag.



Wie kam der Keynesianismus nach Österreich?

Michael Mesch (Hrsg.), Mitarbeiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der Arbeiterkammer Wien und Geschäftsführender Redakteur der Quartalszeitschrift „Wirtschaft und Gesellschaft“.

Mit Beiträgen von

Günther Chaloupek, Johannes Feichtinger, Alois Guger.

Die Ökonomik der Arbeiterbewegung in der Nachkriegszeit Band 2

112 Seiten / ÖGB-Verlag / 2016

ISBN 978-3-99046-227-0 / EUR 19,90

Von jenen österreichischen ÖkonomInnen, die in den 1930er-Jahren Österreich verlassen mussten, machten sich einige im britischen oder amerikanischen Exil mit den neuen ökonomischen Ideen von John Maynard Keynes und dessen Umfeld vertraut. Nach dem Krieg sorgten Zurückgekehrte aus diesem Personenkreis wie Josef Steindl, Kurt Rothschild, Stefan Wirlandner, Philipp Rieger, Eduard März, Maria Szécsi, Karl Forchheimer, Theodor Prager und andere dafür, dass diese theoretischen Ansätze und wirtschaftspolitischen Konzepte in Österreich zur Verbreitung und praktischen Anwendung gelangten. Aufnahme fanden die KeynesianerInnen vor allem am WIFO und in der Arbeiterkammer Wien. Die von Rothschild, Steindl und später auch von Kazimierz Łaski am WIFO entwickelten theoretischen Ansätze bildeten die konzeptionelle Grundlage für den wirtschaftspolitisch erfolgreichen Austro-Keynesianismus. Auf Initiative von Wirlandner erfolgte in der Wiener AK 1957 die (Neu-)Gründung der Wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung. Eduard März war ihr erster Abteilungsleiter. Diese Abteilung profilierte sich in der Folge als Denkfabrik keynesianischer Wirtschafts- und Wachstumspolitik. In den 1950er- und 1960er-Jahren gelang es diesen keynesianischen ÖkonomInnen, führende FunktionärInnen des ÖGB, der Wiener Arbeiterkammer und der SPÖ von der Eignung ihrer wirtschaftspolitischen Konzepte zu überzeugen.

BESTELLUNG IM THEMENSCHOP DES ÖGB-VERLAGS

www.arbeit-recht-soziales.at / kontakt@arbeit-recht-soziales.at

T +43 1 405 49 98-132 / F +43 1 405 49 98-136

oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags

1010 Wien, Rathausstraße 21



Auswirkungen prekärer Lebens- und Arbeitsbedingungen auf die politische Kultur in Österreich

Martina Zandonella

1. Einleitung

Steigende Ungleichheit in der Einkommens- und Vermögensverteilung verweist auf Prekarisierungs- und Spaltungsprozesse in der Gesellschaft, die den sozialen Zusammenhalt auf die Probe stellen. In diesem Zusammenhang zeigen Studien bereits seit geraumer Zeit den Anstieg von Unsicherheit: So nehmen Abstiegsängste ebenso zu wie die Wahrnehmung von Konflikten, und immer mehr Menschen äußern das Gefühl, nicht richtig zur Gesellschaft dazuzugehören oder nicht in gerechtem Anteil am gesellschaftlichen Wohlstand teilzuhaben. Dementsprechend pessimistisch blicken die Menschen auch in die Zukunft: So gehen beispielsweise 45% der wahlberechtigten ÖsterreicherInnen gemäß SORA & ISA (2016) davon aus, dass das Leben der jungen Generation schlechter sein wird als ihr eigenes Leben heute ist.

Zu diesen Sorgen und Unsicherheiten wesentlich beigetragen haben die ökonomischen Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte, insbesondere die Veränderungen in der Arbeitswelt und in den Systemen der sozialen Sicherheit. Die zunehmende Ungleichheit bezieht sich jedoch nicht nur auf sinkende Lohnquoten und stagnierende Löhne bei gleichzeitig steigender Vermögenskonzentration.¹ Die fortschreitende Prekarisierung von Arbeit² erhöht auch die Ungleichheit zwischen den Beschäftigtengruppen, deren Einkommens-, Schutz- und Integrationsniveaus sich weiter auseinanderbewegen.

Die Auswirkungen der Prekarisierung von Erwerbsarbeit berühren damit nicht nur die direkt betroffenen ArbeitnehmerInnen und Selbstständigen. Prekarisierungsprozesse betreffen Betriebe, weite Teile der Erwerbstätigen und die Gesellschaft insgesamt. Sie werden darüber hinaus immer wieder mit einem Vertrauensverlust in das politische System, mit der zunehmenden Hinwendung zu populistischen und extremistischen politischen AkteurInnen und mit der Abwendung von Politik in Verbindung gebracht. Da ein grundlegendes Vertrauen in das politische System sowie Interesse am politischen Geschehen und Partizipation an Entscheidungs-

und Gestaltungsprozessen die zentralen Grundlagen für ein demokratisches Zusammenleben sind, steht damit die Frage im Raum, ob Prekariisierung von Erwerbsarbeit letztlich auch das demokratische System gefährden kann.

An dieser Schnittstelle zwischen prekärer Beschäftigung und demokratiopolitisch relevanten Einstellungen und Verhaltensweisen setzt diese Studie an. Ihr Ziel bestand darin, auf sozialwissenschaftlicher Basis und mit verfügbaren Daten mögliche Einflüsse von prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen auf die politische Kultur in Österreich zu untersuchen und deren Bedeutung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt sowie – 99 Jahre nach Ausrufung der Ersten Republik – die Zukunft der Demokratie in Österreich zu diskutieren.

2. Methodische Vorgehensweise

Durchgeführt wurde eine Sekundärdatenanalyse der siebenten Welle des European Social Survey (ESS 7) aus dem Jahr 2014. Dies ist der aktuellste Datensatz des ESS-Programms – einer länderübergreifend und wissenschaftlich geleiteten Umfrage der empirischen Sozialforschung. Seit 2002 erfasst der ESS alle zwei Jahre die Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie unterschiedliche Einstellungen und Verhaltensmuster der europäischen Bevölkerung. Im Rahmen der siebenten Welle wurden in Österreich insgesamt 1.795 Personen in unmittelbaren Interviews befragt.³

Um der Sekundärdatenanalyse eine grundlegende Struktur zu geben und um sie möglichst gut an bestehende Forschungserkenntnisse anzuschließen, wurde sie in einen theoretischen Rahmen eingebettet. Dieser wird in Abschnitt 3 vorgestellt. In Abschnitt 4 folgen – darauf aufbauend – die für die vorliegende Studie durchgeführten Analysen. Abschnitt 5 fasst die zentralen Erkenntnisse zusammen und zieht ein Fazit.

3. Theoretischer Rahmen und bisherige Forschungserkenntnisse

Mögliche Folgen von zunehmender Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes auf Individuen und Gesellschaft sind seit den 1990er-Jahren Thema in den Sozialwissenschaften. Bourdieu (1998) diskutierte sie dahingehend, dass ArbeitnehmerInnen nicht nur (wieder) zunehmend ausgebeutet werden und dass Erwerbsbiografien derart instabil werden, dass eine vorausschauende Lebensplanung kaum mehr möglich ist. Darüber hinaus führen sie auf gesellschaftlicher Ebene zu weniger Verteilungsgerechtigkeit und können dadurch den gesellschaftlichen Zusam-

menhalt gefährden. Dass Veränderungen in der Arbeitswelt derart weitreichende Folgen haben können, liegt vor allem an der immer noch zentralen gesellschaftlichen Integrationsfunktion von (gesicherter) Erwerbsarbeit und erwerbsbezogener sozialer Absicherung.⁴

3.1 Zonen der gesellschaftlichen Integration

Umgekehrt bedeutet dies auch, dass Arbeit ein wirksamer Schutz vor gesellschaftlicher Desintegration ist – vorausgesetzt, sie erfüllt bestimmte Kriterien. In diesem Zusammenhang unterscheidet Castel (2009, 2000) drei Zonen der gesellschaftlichen Integration durch Erwerbsarbeit:

(1) Die Zone der Integration ist gekennzeichnet durch Erwerbstätigkeit, die eine stabile gesellschaftliche Existenz ermöglicht und soziale Sicherheit durch Schutzmaßnahmen wie z. B. Rechtsgarantien gewährleistet.

(2) Die Zone der Verwundbarkeit betrifft die Vielzahl prekärer Arbeitsverhältnisse, welche nicht nur häufig kein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen, sondern meistens auch ein geringeres Schutzniveau aufweisen. Darunter fallen beispielsweise Zeitarbeit, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung, marginale und abhängige Selbstständigkeit, befristete Projektarbeit oder auch Vollerwerbsarbeit im Niedriglohnssektor (siehe hierzu auch Kim & Kurz [2003], Giesecke & Groß [2002]).

(3) In die Zone der Entkoppelung fallen schließlich all jene Gruppen, die aus dem Beschäftigungsprozess ausgeschlossen sind.

Dass diese drei Zonen nicht nur im wissenschaftlichen Diskurs und im Sinne einer „Diagnose der Erwerbsgesellschaft“, sondern auch bei den Erwerbstätigen selbst präsent sind, zeigt eine umfassende Studie aus Deutschland, die sich mit den subjektiven Verarbeitungsformen prekärer Beschäftigung auseinandergesetzt hat. Die AutorInnen verweisen dabei vor allem auf die spezifische Lage von Erwerbstätigen in der Zone der Verwundbarkeit: Während sie einerseits viel Energie mobilisieren, um den Übergang in die Zone der Integration (wieder) zu schaffen, sind diese Anstrengungen auch nötig, um einen Übergang in die Zone der Entkoppelung zu verhindern.⁵

Castels Zonenmodell stellt aus mehreren Gründen einen guten Ausgangspunkt für die in Abschnitt 4 folgenden empirischen Analysen dar: Zum einen knüpft die vorliegende Forschungsfrage direkt an die darin beschriebene, nach ihrem Prekarisierungsgrad zu unterscheidende Erwerbsgesellschaft an. Da Prekarität jedoch keinen eindeutig abgegrenzten Begriff darstellt, ist die Verwendung eines dahingehend bereits empirisch geprüften Modells von großem Vorteil für die Nachvollziehbarkeit der Analysen sowie die Gültigkeit der Ergebnisse. Schließlich trägt diese Vorgehensweise dazu bei, eine über die Zeit oder auch über unterschiedliche Länder hinweg vergleichbare Forschung zu ermöglichen.

3.2 Die Zone der Verwundbarkeit: Prekäre Beschäftigung

3.2.1 Begriffsbestimmung

Der Begriff Prekarisierung steht für die die Herauslösung von Erwerbsarbeit aus ihren institutionellen Bindungen bzw. Sicherungen. Im Allgemeinen gelten niedrige und nicht kontinuierliche Einkommen, befristete oder unabsehbare Beschäftigungsdauer, schwacher sozialer Schutz, mangelnde betriebliche Mitbestimmung sowie geringere Karriereperspektiven als zentrale Merkmale von prekärer Beschäftigung (siehe Kratzer et al. [2004], Holzinger [2001]). Die unterschiedlichen Dimensionen von Prekarität umfassen gemäß Brinkmann et al. (2006, S. 18ff) und Kraemer und Speidel (2004):

(1) eine reproduktiv-materielle Dimension: Erwerbstätigkeit gilt dann als prekär, wenn ihr Einkommen die Haupteinnahmequelle darstellt, jedoch nicht dauerhaft existenzsichernd ist. Diese Dimension umfasst außerdem Beschäftigungsunsicherheit aufgrund von befristeten Arbeitsverträgen und berufsbiografische Nachteile durch ausbildungsinadäquate Beschäftigung.

(2) eine sozial-kommunikative Dimension: Für prekäre Beschäftigung charakteristisch ist außerdem der Ausschluss von gleichberechtigter Integration in jene sozialen Netze, die sich am Arbeitsort und über die Arbeitstätigkeit herausbilden.

(3) eine rechtlich-institutionelle Dimension: Darüber hinaus schließt prekäre Beschäftigung die Erwerbstätigen zumindest tendenziell von institutionell verankerten sozialen Rechten (z. B. Kollektivvertrag, Krankengeld, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Betriebsvereinbarungen, Mitbestimmungsmöglichkeiten, betriebliche Leistungen, oder Kündigungsschutz) aus.

(4) Status und Anerkennung: Auf gesellschaftlicher Ebene kann prekäre Beschäftigung mit einer geringeren Anerkennung bis hin zu sozialer Missachtung oder Abwertung verbunden sein.

(5) Arbeitsinhalt: Schließlich ist prekäre Beschäftigung häufig von dauerhaftem Sinnverlust (etwa im Zuge von Überqualifizierung) oder von Überidentifikation mit der Arbeit (beispielsweise in Folge von abhängiger Selbstständigkeit) begleitet.

3.2.2 Prekäre und atypische Beschäftigung in Österreich

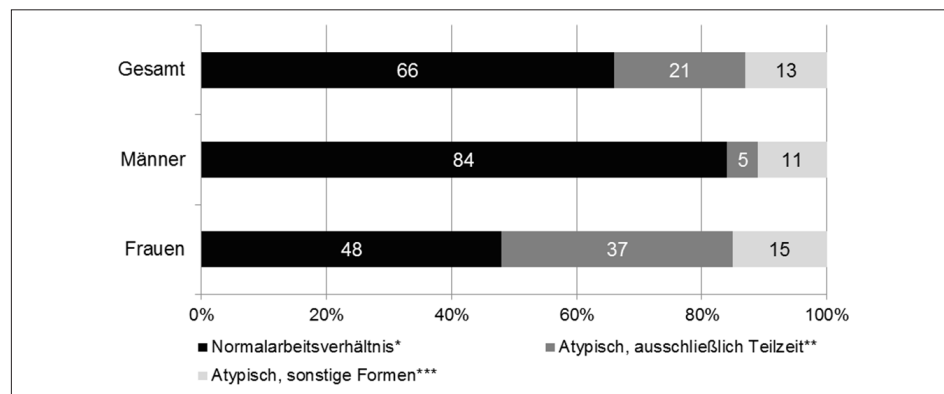
Prekäre Beschäftigung wird damit also vor allem über ihre Folgen definiert. Eindeutige bzw. allgemein anerkannte Kriterien dafür, wann eine Beschäftigung als prekär einzustufen ist, sind nicht verfügbar. Um der Frage nach dem Ausmaß an prekärer Beschäftigung in Österreich nachzugehen, muss daher auch auf einen anderen Begriff – jenen der atypischen

Beschäftigung – zurückgegriffen werden. Nur hierfür liegen verlässliche und vergleichbare Zahlen vor.

Atypische Beschäftigung umfasst Arbeitsverhältnisse, welche in unterschiedlicher Weise vom Normalarbeitsverhältnis abweichen und aufgrund dessen Prekaritätsrisiken beinhalten.⁶ In der Definition der Statistik Austria (auf diese beziehen sich die im Folgenden dargestellten Zahlen) fallen darunter geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeit, Leiharbeit, Zeitarbeit, befristete Beschäftigung und freie Dienstverträge.⁷ Zu beachten ist hierbei, dass atypische Beschäftigung nicht grundsätzlich prekär ist; die beiden Begriffe sind daher nicht synonym zu verwenden. Das Prekaritätsrisiko ist bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen jedoch deutlich höher als bei Normalarbeitsverhältnissen (für Österreich siehe hierzu z. B. Fleissner et al. [2002] und Holzinger [2001]). Gleichzeitig kann auch ein Normalarbeitsverhältnis prekär sein, z. B. eine unbefristete Vollerwerbstätigkeit mit nicht-existenzsichernder Entlohnung.

Grundsätzlich nehmen atypische – und damit häufig prekäre – Beschäftigungsverhältnisse seit den 1980er-Jahren und im Zuge der Deregulierungen und Flexibilisierungen der Arbeitsmärkte auch in Kontinentaleuropa zu (siehe O'Reilley et al. [2000], Schmied & Grazier [2000]). Für Österreich kann seit Mitte der 1990er-Jahre ein Anstieg an atypischer Beschäftigung festgestellt werden.⁸

Abbildung 1: Beschäftigungsformen unselbstständig Erwerbstätiger 2015



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt über alle Wochen); Knittler (2016) 416.

* Unbefristete Anstellung auf Vollzeitbasis (und keine Leiharbeit oder Freier Dienstvertrag).

** Alle unselbstständig Erwerbstätigen, die ausschließlich aufgrund ihrer Teilzeiterwerbstätigkeit (ab 12 h/Woche) als atypisch beschäftigt gelten.

*** Unselbstständig Erwerbstätige, auf die zumindest eine atypische Beschäftigungsform (freier Dienstvertrag, Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnis, Befristung, geringfügige Beschäftigung unter 12 h/Woche) außer der ausschließlichen Teilzeit zutrifft.

Im Jahr 2015 waren laut Knittler (2016) entsprechend den aktuell verfügbaren Zahlen der Statistik Austria 33,5% der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich atypisch beschäftigt. Jede/r Dritte arbeitete also Teilzeit, geringfügig, in Leiharbeit, befristet oder mit freiem Dienstvertrag. Während jedoch mehr als die Hälfte der Frauen (52,1%) atypisch beschäftigt war, galt selbiges für nur 16% der Männer. Im unterschiedlichen Erwerbsausmaß von Frauen und Männern spiegelt sich die ungleiche Verteilung von unbezahlter Arbeit: So nennen Frauen als mit Abstand häufigsten Grund für Teilzeitarbeit Kinderbetreuung, bei Männern stehen Aus- und Weiterbildung sowie die fehlgeschlagene Suche nach einer Vollzeitstelle im Vordergrund. Für Frauen ist Teilzeitarbeit darüber hinaus über die gesamte Erwerbslaufbahn hinweg relevant, auch wenn sie in den mittleren Altersgruppen aufgrund von Betreuungspflichten zunimmt. Bei Männern findet sich Teilzeitarbeit demgegenüber häufiger an den Rändern des Erwerbslebens.

Im zeitlichen Verlauf kann zwischen 2005 und 2015 ein kontinuierlicher Zuwachs an atypischen Beschäftigungsformen in Österreich festgehalten werden. Der Vergleich des Jahres 2015 mit dem Jahr 2005 zeigt darüber hinaus einen stärkeren Anstieg der atypischen Beschäftigungsformen (+37%) als der unselbstständigen Erwerbsarbeit insgesamt (+11%; siehe Tabelle 1). Dabei nahmen geringfügige Beschäftigung (+50%), Leih- und Zeitarbeit (+47%) sowie Teilzeit (+43%) besonders stark zu.

Interessant ist außerdem der Vergleich des Jahres 2015 mit 2008 – also dem Jahr, bevor die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise am österreichischen Arbeitsmarkt spürbar wurden. Hierbei zeigt sich ein Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse um rund 72.000, bei gleichzeitiger Zunahme der atypischen Beschäftigungsverhältnisse, allen voran der Teilzeit. Diese stieg bei den Frauen (ausgehend von einem bereits hohen Niveau) um 25%, bei den Männern um 59% an. Bei den Männern nahmen im selben Zeitraum auch die unfreiwilligen Gründe für Teilzeitarbeit zu, während bei den Frauen kein krisen- bzw. konjunkturbedingter Anstieg von unfreiwilliger Teilzeitarbeit beobachtet werden konnte (siehe Knittler [2016], Teitzer [2014]).

Die sonstigen atypischen Beschäftigungsformen stiegen zwischen den Jahren 2005 und 2015 um 20% bei den Männern und um 12% bei den Frauen an. Einzig freie Dienstverträge verzeichnen in diesem Zeitraum einen starken Rückgang (minus 40%) – dies ist jedoch auf die im Jahr 2008 durchgeführten sozialrechtlichen Änderungen zurückzuführen.

Während also Teilzeitarbeit vor allem ein geschlechtsspezifisches Phänomen in Zusammenhang mit der ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist, spielen bei anderen Formen atypischer Beschäftigung Faktoren wie Bildung oder Staatsbürgerschaft eine größere Rolle. So kommen Befristungen (als nach Teilzeitarbeit zweithäufigster

Tabelle 1: Beschäftigungskategorien unselbstständig Erwerbstätiger 2005 bis 2015 (in 1.000)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	Insgesamt										
Unselbstständig Erwerbstätige	3.262,2	3.326,9	3.386,6	3.453,3	3.439,1	3.462,0	3.514,5	3.550,6	3.563,0	3.566,3	3.609,2
Normalarbeitsverhältnis*	2.376,5	2.402,8	2.447,9	2.471,3	2.416,3	2.404,4	2.432,3	2.431,7	2.419,1	2.386,1	2.398,8
Atypisch insgesamt	885,7	924,1	938,7	981,9	1.022,8	1.057,5	1.082,2	1.118,9	1.143,8	1.180,2	1.210,4
Atypisch ausschließlich Teilzeit**	527,3	558,7	562,5	580,4	620,3	637,2	647,8	682,2	705,9	722,5	747,0
Atypisch sonstige Formen***	358,5	365,5	376,2	401,5	402,5	420,4	434,5	436,8	438,0	457,7	463,3
	Männer										
Unselbstständig Erwerbstätige	1.737,7	1.769,2	1.805,8	1.825,8	1.796,5	1.802,7	1.826,2	1.837,9	1.841,4	1.832,6	1.857,9
Normalarbeitsverhältnis*	1.532,6	1.561,5	1.596,1	1.597,6	1.559,0	1.553,7	1.570,7	1.580,9	1.564,7	1.547,6	1.560,8
Atypisch insgesamt	205,1	207,7	209,6	228,2	237,5	249,0	255,5	257,0	276,8	285,0	297,1
Atypisch ausschließlich Teilzeit**	55,1	59,2	55,7	61,8	71,7	71,8	73,7	81,6	92,6	92,1	98,1
Atypisch sonstige Formen***	149,9	148,5	153,9	166,4	165,8	177,1	181,9	175,4	184,2	193,0	199,0
	Frauen										
Unselbstständig Erwerbstätige	1.524,5	1.557,7	1.580,8	1.627,4	1.642,6	1.659,3	1.688,3	1.712,7	1.721,5	1.733,7	1.751,3
Normalarbeitsverhältnis*	843,9	841,2	851,7	873,7	857,3	850,7	861,6	850,8	854,4	838,5	838,0
Atypisch insgesamt	680,6	716,5	729,1	753,7	785,3	808,6	826,7	861,9	867,1	895,1	913,3
Atypisch ausschließlich Teilzeit**	472,1	499,5	506,8	518,6	548,6	565,3	574,1	600,6	613,3	630,4	648,9
Atypisch sonstige Formen***	208,5	217,0	222,2	235,1	236,7	243,2	252,6	261,3	253,8	264,7	264,4

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt über alle Wochen); Knittler (2016) 416.

* Unbefristete Anstellung auf Vollzeitbasis (und keine Leiharbeit oder freier Dienstvertrag).

** Alle unselbstständig Erwerbstätigen, die ausschließlich aufgrund Teilzeitarbeit (ab 12 h/Woche) als atypisch beschäftigt gelten

*** Vollzeit- oder Teilzeiterwerbstätige, auf die zumindest eine atypische Beschäftigungsform zutrifft (freier Dienstvertrag, Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnis, Befristung, Teilzeit unter 12h /Woche).

Form von atypischer Beschäftigung) zwar in allen Bildungsgruppen vor, betreffen jedoch Erwerbstätige mit Universitätsabschluss überdurchschnittlich häufig. Auch freie Dienstverträge treten häufiger bei Erwerbstätigen mit höheren formalen Bildungsabschlüssen auf. Demgegenüber betrifft Leiharbeit nicht nur als einzig atypische Beschäftigungsform hauptsächlich Männer, sondern auch besonders häufig Beschäftigte mit Pflichtschulabschluss oder Lehre sowie Erwerbstätige mit ausländischen Staatsbürgerschaften.⁹

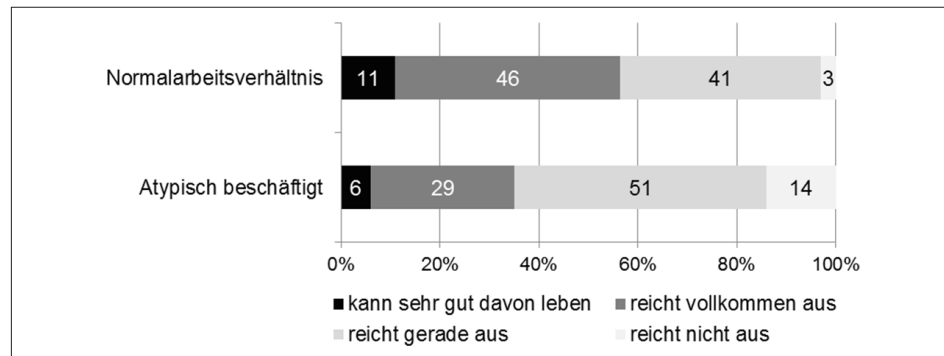
Insgesamt betrachtet sind junge Erwerbstätige häufiger atypisch beschäftigt als ihre älteren KollegInnen. Die junge Generation verfügt außerdem besonders häufig über Beschäftigungsverhältnisse, auf die mehrere Merkmale von atypischer Beschäftigung zutreffen (beispielsweise befristete Teilzeit). Schließlich trifft die jungen Erwerbstätigen auch der Umstand, dass im öffentlichen Dienst immer häufiger auf atypische Beschäftigung zurückgegriffen wird, besonders hart.¹⁰

3.2.3 Die individuelle Ebene von Prekarität

Aus individueller Perspektive wird atypische Beschäftigung nicht grundsätzlich als prekär oder unsicher wahrgenommen. Je nach Situation kann sie auch einen Gewinn an Freiheit bedeuten oder integrierend wirken, beispielsweise als Übergangssituation von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung.¹¹ Inwieweit eine Beschäftigung von den Betroffenen selbst als prekär empfunden wird, hängt vor allem von ihrer Dauer und Freiwilligkeit ab, ebenso von Geschlecht, Alter und Bildung sowie von individuellen Bewältigungsstrategien und sozialer Eingebundenheit.¹² Die Nachteile von prekärer Beschäftigung – allen voran die geringere soziale Absicherung – betreffen überdurchschnittlich häufig Beschäftigte die über wenig Besitz, geringe formale Bildungsabschlüsse und wenig soziale Beziehungsnetze verfügen bzw. die ausländischer Herkunft und weiblich sind.¹³

Auch wenn Beschäftigungsformen, die vom Konzept der Normalarbeitszeit abweichen, nicht zwangsläufig zu prekären Lebensbedingungen führen, ist das dahingehende Risiko bei atypischer Beschäftigung auch in Österreich stark erhöht: So konnten im Jahr 2016 3% der unselbstständig Beschäftigten mit Normalarbeitsverhältnis ihren Lebensunterhalt mit ihrem Einkommen nicht bestreiten, jedoch 14% der atypisch Beschäftigten. Ebenso verfügten 57% der Beschäftigten mit Normalarbeitsverhältnis über ein Einkommen, von dem sie entweder sehr gut leben konnten oder das vollkommen ausreichend war. Bei den atypisch Beschäftigten galt selbiges nur für rund jede/n Dritte/n.

Nicht existenzsichernde Entlohnung ist ein zentraler Grund dafür, dass atypisch Beschäftigte zahlreiche Anstrengungen unternehmen, um ihre

Abbildung 2: Auskommen mit dem Einkommen in Österreich 2016

Quelle: Arbeiterkammer Oberösterreich: Arbeitsklima-Index (Eigenauswertung SORA).

prekäre Erwerbslage zu beenden. Auch die anderen, häufig mit atypischer Beschäftigung einhergehenden Unsicherheiten – Befristungen, nicht planbares Stundenausmaß, Ausschluss von institutionell verankerten Rechten oder auch geringerer gesellschaftlicher Status – spielen eine wichtige Rolle im Bestreben vieler atypisch Beschäftigter, in ein Normalarbeitsverhältnis zu wechseln. Übergänge von der Zone der Verwundbarkeit in die Zone der Integration stellen jedoch eher die Ausnahme denn die Regel dar:

Brinkmann et al. (2006, S. 59ff) berichten in diesem Zusammenhang von manchen (jungen) Leiharbeitern, die ihre prekäre Beschäftigung als Sprungbrett in ein Normalarbeitsverhältnis nutzen konnten. Der Großteil der LeiharbeiterInnen arrangiert sich jedoch früher oder später mit der bestehenden Lage und pendelt zwischen Leiharbeit und Phasen der Arbeitslosigkeit. Eine derart pragmatische Anpassung kann auch bei prekär beschäftigten Frauen beobachtet werden, die sich mit der Rolle einer in sehr geringem Stundenausmaß beschäftigten Zuverdienerin identifizieren und dabei ihre Abhängigkeit von einer Partnerschaft bzw. dem existenzsichernden Einkommen des Partners in Kauf nehmen. Diese beiden Verarbeitungsformen von prekärer Beschäftigung – Hoffnung, eines Tages den Sprung in die Normalität zu schaffen sowie Anpassung an die sich verfestigende strukturell unsichere Lebenssituation – können sowohl in der Zone der Verunsicherung als auch in der Zone der Entkoppelung identifiziert werden.

Prekäre Beschäftigung führt damit also weder zwangsläufig zu Entwurzelung oder Verarmung, noch ist sie ein vorgezeichnetes Sprungbrett in gesicherte Beschäftigung. Ihr tatsächliches Integrationspotenzial wird jedoch als gering eingeschätzt, da es sich vielfach aus der individuellen Hoffnung speist, doch noch den Anschluss an die Zone der Integration zu finden. Die dafür laufend mobilisierten individuellen Ressourcen dienen

faktisch jedoch vor allem der Anpassung an die gegebene, instabile Situation bzw. der Verhinderung eines Abstieges in die Zone der Entkoppelung (siehe Dörre [2012], Castel & Dörre [2009]).

3.2.4 Die betriebliche und gesellschaftliche Ebene von Prekarität

Prekäre Beschäftigung und ihre Folgen betreffen nicht nur die prekär Beschäftigten selbst. Auswirkungen können sowohl in den einzelnen Betrieben als auch in der Gesellschaft insgesamt beobachtet werden.

Treffen in den Betrieben Stammebelegschaften und LeiharbeiterInnen, freie DienstnehmerInnen, WerkvertragnehmerInnen oder befristete Anstellungen aufeinander, erfahren erstere nicht nur unmittelbar ihre Ersetzbarkeit. Dass die neuen KollegInnen wesentlich instabilere Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen (müssen), erzeugt bzw. verstärkt bei der Stammebelegschaft Ängste vor einer Verschlechterung der eigenen Arbeitsbedingungen, vor Arbeitsplatzverlust und in der Folge vor sozialem Abstieg.¹⁴

Dies kann vor allem dann beobachtet werden, wenn Unternehmen LeiharbeiterInnen, freie DienstnehmerInnen, WerkvertragnehmerInnen oder befristete Anstellungen systematisch einsetzen, beispielsweise um langfristige Sicherheit für ihre Rendite zu erreichen. Die damit einhergehende stärkere Verflechtung der Beschäftigtengruppen setzt Prozesse in Gang, die über die prekäre Position der atypisch Beschäftigten letztlich auch die Stammebelegschaften stärker an die Arbeitsmarktentwicklungen binden.¹⁵

In ähnlicher Weise beschreibt Dörre (2010) Prekarisierung als einen sozialen Prozess, der auf betrieblicher sowie auf gesellschaftlicher Ebene ein Macht- und Kontrollsystem (siehe hierzu auch Foucault 2000) einrichtet und damit auf unterschiedlichen, miteinander korrespondierenden Ebenen „disziplinierend“ wirkt:

So üben LeiharbeiterInnen, freie DienstnehmerInnen, WerkvertragnehmerInnen oder befristete Anstellungen Druck auf die Stammebelegschaften aus – die zentralen Gründe hierfür sind die unmittelbare Konkurrenz zwischen den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen und die daraus entstehenden Statusängste auf Seiten der Stammebelegschaften. Die Zone der Verwundbarkeit wirkt außerdem über die Aushebelung bestehender Standards auf die Zone der Integration zurück: Im Zuge der Verteidigung ihres Status machen die Stammebelegschaften immer wieder Zugeständnisse in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen oder Entlohnung. Prekarisierungsprozesse sind damit in der Zone der Integration nicht nur als diffuses Bedrohungsgefühl, sondern auch durch tatsächliche Verschlechterungen der Arbeits- und Lebensbedingungen wirksam. Gleichzeitig „disziplinieren“ die Stammebelegschaften ihre prekär beschäftigten KollegIn-

nen, die sich bei jedem Einsatz die Anerkennung der Belegschaft (und der Vorgesetzten) neu erkämpfen müssen (siehe Dörre [2012], Brinkmann et al. [2006], Heitmeyer & Imbusch [2005]).

Mit diesem „Disziplinierungskreislauf“ einher gehen auch die ambivalenten Einstellungen der Stammbeslegschaften gegenüber prekär beschäftigten KollegInnen. In einer Untersuchung von Holst & Matuschek (2011) vertraten beispielsweise 62% der befragten ArbeiterInnen und Angestellten die Ansicht, dass LeiharbeiterInnen dem Betrieb eine flexible Reaktion auf die Anforderungen des Marktes ermöglichen. Ebenso waren jedoch 42% der Meinung, dass Leiharbeit vor allem genutzt wird, um Konkurrenz in die Betriebe zu bringen. Die Forschung zeigt in diesem Zusammenhang außerdem, dass die Solidarität der Stammbeslegschaften mit ihren prekär beschäftigten KollegInnen rapide abnimmt, sobald erstere ihre eigene Beschäftigungssicherheit als bedroht wahrnehmen.¹⁶

Disziplinierung kann jedoch nicht nur zwischen den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen beobachtet werden. Unter den prekär Beschäftigten führen vor allem die geringen Chancen einer dauerhaften Übernahme bzw. der damit einhergehende Wettbewerb zu Selbstdisziplinierung. Ähnliches zeigt sich bei den Stammbeslegschaften: Aufgrund der zunehmenden Konkurrenz müssen auch sie immer wieder ihre Qualifikation für das unbefristete Arbeitsverhältnis unter Beweis stellen (siehe Dörre [2012], Brinkmann et al. [2006]).

In diesem Zusammenhang verwies Heitmeyer bereits 1997 darauf, dass die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse neue gesellschaftliche Integrationsformen mit sich bringt: Anstelle der Integration über Teilhabe an Bildung, Wohlstand, sozialer Sicherung und demokratischen Prozessen wird zunehmend Integration über marktabhängige Disziplinierungsmechanismen treten. Auf Seiten der Beschäftigten lässt die zunehmende Unsicherheit und Konkurrenz im Erwerbsleben bzw. die damit einhergehende, ständig notwendige Ressourcenmobilisierung und Selbstmaximierung auch immer weniger Energie für individuellen Widerstand oder kollektiven Protest übrig.¹⁷ Dies geht in allen Zonen der gesellschaftlichen Integration mit dem Anstieg des Anteils „gefügiger“ Arbeitskräfte (Boltanski & Chiapello [2003]) und – auf gesellschaftlicher Ebene – mit einer weiteren Machtverschiebung von der Arbeit hin zu Kapital einher.¹⁸ Diese mit der zunehmenden Prekarisierung der Arbeitswelt zusammenhängenden Prozesse berühren also auch die Strukturen bzw. Funktionsweisen des politischen Systems. Ob bzw. in welchem Ausmaß sich Prekarisierungsprozesse nun auf zentrale Aspekte der politischen Kultur in Österreich auswirken, zeigen die folgenden Ausführungen.

3.3 Prekarisierungsprozesse und politische Kultur

Die bisherige Forschung verweist bereits darauf, dass sich ökonomische Entwicklungen und Veränderungen in den Strukturen des Arbeitslebens auch auf das politische System auswirken (zusammenfassend z. B. Butterwegge & Hentges [2008]); dies allen voran deshalb, weil in Lohnarbeitsgesellschaften die gesellschaftliche Integration zu großen Teilen über Erwerbsarbeit oder erwerbsbezogene soziale Absicherung erfolgt. Auch die soziale Position hängt in beträchtlichem Ausmaß von Berufstätigkeit ab. Umbrüche in der Erwerbsarbeit betreffen somit den Kern der gesellschaftlichen Integration und sind entsprechend tiefgehend und nachhaltig.

Zusammenhänge zwischen Umbrüchen im Erwerbsleben und politischen Einstellungsmustern bzw. Handlungen konnte die Marienthal-Studie (Jahoda et al. [1975]) bereits 1933 festhalten. Im Rahmen dieser sozialwissenschaftlichen Arbeit haben ForscherInnen die nach Schließung einer Textilfabrik arbeitslos gewordenen ArbeiterInnen über mehrere Monate hinweg begleitet. Mit der Dauer der Arbeitslosigkeit ging damals die Abnahme der anfangs noch zahlreichen Aktivitäten und eine Entpolitisierung des Dorfes einher. So konnten zwar weiterhin Akte der Solidarität und Hilfsbereitschaft beobachtet werden, dennoch war „der Rückfall von der höheren kulturellen Stufe der politischen Auseinandersetzung auf die primitivere der individuellen gegenseitigen Gehässigkeiten fast aktenmäßig zu belegen“ (ebendort, S. 61).

Die aktuellere Forschung befasst sich vor allem mit Zusammenhängen zwischen Prekarisierungsprozessen und rechtspopulistischen Orientierungen. Brinkmann et al. (2006) fanden dahingehend bei über einem Drittel ihrer InterviewpartnerInnen relativ konsistente Einstellungsmuster: Vorurteile und Feindseligkeiten gegenüber ausländischen MitbürgerInnen bzw. KollegInnen gingen dabei einher mit einer Hervorhebung der eigenen nationalen Zugehörigkeit und mündeten dementsprechend in einer klaren Abgrenzung von „den anderen“. Dieses Muster, das in allen drei Zonen der gesellschaftlichen Integration beobachtet wurde, hängt wiederum mit unterschiedlichen Erfahrungen am Arbeitsmarkt zusammen:

So trat es besonders häufig bei ArbeitnehmerInnen auf, die Flexibilisierung als negativ erleben und sich gleichzeitig politisch nicht (mehr) repräsentiert fühlen. Ebenso konnte es vermehrt in Zusammenhang mit den Verschiebungen bei der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung beobachtet werden – bei Männern, die ihre Rolle als Alleinernährer nicht (mehr) erfüllen können, dieser Rolle jedoch einen hohen Stellenwert beimessen; und bei Frauen, die ihre Zeit lieber ihren Kindern als einer mit schwierigen Arbeitsbedingungen und geringer Entlohnung verbundenen Zuverdienerin-Erwerbstätigkeit widmen würden. In den höher qualifizierten Segmenten des Arbeitsmarktes findet sich das beschriebene Einstellungsmuster

vor allem bei entgrenzter Arbeit, die mit hohem Leistungsdruck und ständiger Selbstdisziplinierung einhergeht. In Produktionsbetrieben manifestiert es sich schließlich häufig im Zuge von Statuskonflikten zwischen unterschiedlichen Gruppen von ArbeiterInnen.¹⁹

Nicht nur die arbeitsweltlichen Erfahrungen, die mit rechtspopulistischen Einstellungsmustern korrespondieren, sind vielfältig. Auch die den Einstellungsmustern zugrundeliegenden Motive und Interessenslagen sind unterschiedlich:

Die rebellische Variante rechtspopulistischer Einstellungsmuster tritt vor allem in der Zone der Verwundbarkeit und der Zone der Entkoppelung auf. Hier führen zunehmende Resignation und übergreifende Unkontrollierbarkeit zu einem emotionalen Gemisch aus Enttäuschung und Wut, welches in der Ablehnung von „denen da oben“ bzw. „den anderen“ mündet.

Die konservierende Variante rechtspopulistischer Einstellungsmuster betrifft v. a. die Zone der Integration bzw. jene formal (noch) integrierten Beschäftigten, die ihren sozialen Abstieg vor Augen haben oder befürchten. Die Einstellungsmuster werden in diesem Zusammenhang als Mittel in der Konkurrenz um Ressourcen und gesellschaftlichen Status interpretiert.

Auch die konformistische Variante rechtspopulistischer Einstellungsmuster findet sich größtenteils in der Zone der Integration. Sie betrifft jene Beschäftigten, die sich in besonders hohem Ausmaß mit den vom Markt diktierten Normen identifizieren, gleichzeitig jedoch unter dem zunehmenden Leistungs- und Anpassungsdruck leiden. Den Druck, den sie selbst erfahren, formulieren sie in der Folge als Anforderung an andere Menschen, ebenfalls entsprechend zu „leisten“ oder „sich anzupassen“.

Diese drei Varianten rechtspopulistischer Einstellungsmuster teilen ihre zentrale Funktion: Sie dienen einer (vermeintlichen) Integration bzw. Reintegration in die Gesellschaft, wobei diese in allen beschriebenen Fällen auf Basis des Ausschlusses anderer erfolgt. Auf psychologischer Ebene kommt hierbei ein sehr grundlegendes menschliches Bedürfnis – jenes nach Zugehörigkeit und einer positiven sozialen Identität – zum Ausdruck. Dieses Bedürfnis speist sich aus der Mitgliedschaft in Gruppen (Familie, Freundeskreis, Vereine, Arbeitskollektive, etc.), die einerseits Wertschätzung geben, andererseits sowohl von ihren Mitgliedern als auch im gesellschaftlichen Rahmen wertgeschätzt werden. Werden relevante Zugehörigkeiten erschüttert (z. B. bei Arbeitsplatzverlust) oder geht mit ihnen eine nur unzureichende Ankerkennung einher (z. B. im Falle von LeiharbeiterInnen oder Zuverdienerinnen), beeinträchtigt dies gemeinsam mit der gesellschaftlichen Integration auch die Selbstwahrnehmung. Der Fokus auf Differenzen zwischen Gruppen gilt in diesem Zusammenhang als eine Möglichkeit, unsichere Situationen zu interpretieren. Diese Strategie kann vor allen dann beobachtet werden, wenn die soziale Identität, der eigene

Status oder der Status relevanter Bezugsgruppen unklar oder gefährdet sind.²⁰

Auch Butterwegge & Hentges (2008) bzw. Flecker (2008) fanden in ihrer Studie (SIREN), die sie in acht europäischen Ländern (u. a. in Österreich) durchgeführt haben, eindeutige Verbindungen zwischen den Veränderungen in der Arbeitswelt und der Nähe zu rechtspopulistischen Orientierungen. Die von ihnen in diesem Zusammenhang identifizierten relevanten Erfahrungen und Verhaltensmuster ähneln dabei jenen von Brinkmann et al. (2006) bzw. Dörre (2007): Ungerechtigkeitsempfinden und Enttäuschungen, z. B. infolge von entwerteten Qualifikationen und Erfahrungen oder nicht anerkanntem Engagement; Unsicherheiten in Zusammenhang mit prekärer Beschäftigung, sozialem Abstieg, Abstiegsängsten oder Machtlosigkeit; ein entlang der Identifikation mit dem neoliberal-kapitalistischen System bestehendes sozialdarwinistisches Welt- und Menschenbild.

In diesem Zusammenhang verweist auch die sozialpsychologische Forschung darauf, dass zunehmende autoritäre Einstellungen und ein steigendes Bedürfnis nach Eindeutigkeit Reaktionen auf Unsicherheit bzw. Ausdruck von Unsicherheitsreduktion sein können. Dabei treten diese Muster relativ unabhängig vom bereits bestehenden Ausmaß an autoritären Einstellungen auf, und ihnen können unterschiedliche Erfahrungen zugrunde liegen. Der Kontext dieser Erfahrungen ist jedoch ähnlich: Sie finden in einer sozialen Umgebung statt, die zunehmend als bedrohlich und/oder konkurrenzgetrieben wahrgenommen wird (siehe u. a. Feldman [2013], Onraet & Van Hiel [2013], Hogg [2007], Stenner [2005]).

SIREN zeigte jedoch auch, dass autoritäre, nationalistische und/oder fremdenfeindliche Reaktionen nur ein Weg im Umgang mit den Umbrüchen in der Erwerbsarbeit sind. Die AutorInnen stießen ebenso auf solidarische Reaktionen bzw. wandte sich ein weiterer Teil der Interviewten vom politischen Geschehen insgesamt ab.²¹ In Ländern wie Österreich ist es bislang dennoch allen voran rechtspopulistischen bzw. rechtsextremen Parteien gelungen, jene Lücke zu nutzen, die die sozioökonomischen Umbrüche der letzten Jahrzehnte hinterließen.²²

4. Sekundärdatenanalyse zu den Auswirkungen prekärer Lebens- und Arbeitsbedingungen auf die politische Kultur in Österreich

Die drei von Castel (2000) definierten und in Abschnitt 3.1 bereits kurz vorgestellten Zonen der gesellschaftlichen Integration dienen als Ausgangspunkt für die empirische Analyse der Frage, inwieweit sich prekäre Lebens- und Arbeitsbedingungen auf die politische Kultur in Österreich

auswirken. Auf dieses empirisch bereits überprüfte Zonenmodell wird u. a. zurückgegriffen, um die Nachvollziehbarkeit der Analysen und die Gültigkeit der Ergebnisse zu gewährleisten. Dies ist im vorliegenden Fall besonders relevant, da Prekarität (noch) kein eindeutig definierter oder abgegrenzter Begriff ist.

In einem ersten Schritt wurden also die drei Zonen mit den Daten des European Social Survey aus dem Jahr 2014 (ESS 7) für Österreich rekonstruiert. Im Folgenden stehen zunächst auch die empirischen Ergebnisse zu den drei Zonen der gesellschaftlichen Integration in Österreich im Mittelpunkt. Danach werden die Zusammenhänge der drei Zonen mit innerbetrieblicher Partizipation und gewerkschaftlicher Vertretung vorgestellt. Das Hauptaugenmerk der Analysen betrifft schließlich die Zusammenhänge der drei Zonen mit der politischen Kultur.

4.1 Die drei Zonen gesellschaftlicher Integration in Österreich

Über die Zugehörigkeit zu einer der drei Zonen entscheidet das Ausmaß an Eingebundenheit in Arbeit in Kombination mit dem Ausmaß an Eingebundenheit in Beziehungsnetze: Während die Zone der Integration eine gesicherte Beschäftigung und stabile soziale Netze voraussetzt, umfasst die Zone der Verwundbarkeit jegliche Art von prekärer Beschäftigung und brüchiger werdende Beziehungen. Von Arbeit und sozialen Netzwerken weitgehend ausgeschlossene Menschen bilden die Zone der Entkopplung (Tabelle 2). Dass Castel (2000) in die Definition seiner Zonen nicht nur erwerbsbezogene, sondern auch soziale Indikatoren mit einbezieht, trägt dem Umstand Rechnung, dass prekäre Erwerbsarbeit und prekäre Lebensbedingungen in einer engen Wechselbeziehung zueinander stehen.

Tabelle 2: Zonen gesellschaftlicher Integration

	Integration durch Arbeit	Integration durch Beziehungsnetzwerke
Zone der Integration	stabile Beschäftigung	solide Verankerung
Zone der Verwundbarkeit	prekäre Beschäftigung	brüchige Beziehungen
Zone der Entkopplung	Ausschluss von Arbeit	soziale Isolation

Quelle: Brinkmann et al. (2006), Castel (2000).

4.1.1 Operationalisierung der Zonen

Um die drei Zonen der gesellschaftlichen Integration (Castel 2000) mit den Daten des ESS 7 sowohl inhaltlich möglichst passend als auch methodisch möglichst trennscharf zu reproduzieren, wurden unterschiedliche Indikatoren bzw. Kombinationen von Indikatoren für ihre Operationalisie-

rung herangezogen. Dabei wurde der Bereich „Integration durch Arbeit“ mit Hilfe folgender Indikatoren operationalisiert:

- Erwerbsstatus,
- Erwerbsausmaß (Stunden lt. Arbeitsvertrag),
- befristeter Arbeitsvertrag,
- Haupteinkommensquelle: Sozialleistungen,
- Armutsgefährdung (berechnet entsprechend der Vorgaben der Statistik Austria (2016)).²³

Für den Bereich „Integration durch Beziehungsnetzwerke“ wurde wiederum aus den folgenden drei Merkmalen ein Indikator für das Ausmaß an Integration berechnet:

- Wie häufig werden FreundInnen, Verwandte, KollegInnen getroffen?
- Mit wie vielen Menschen können intime und persönliche Angelegenheiten zu besprochen werden?
- Wie häufig wird im Vergleich zu anderen an sozialen Aktivitäten teilgenommen?

Die drei Zonen der gesellschaftlichen Integration wurden schließlich aus folgenden Indikatorenkombinationen gebildet:

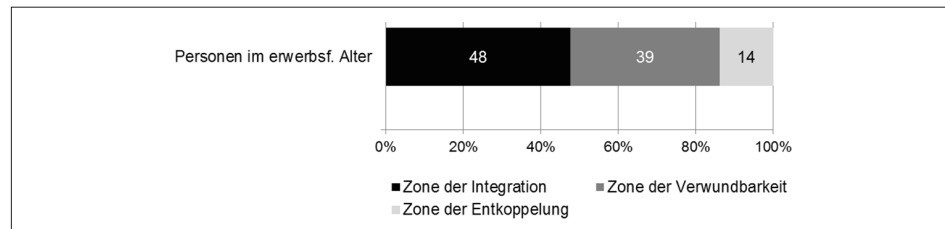
Tabelle 3: Operationalisierung der drei Zonen

	Kombination der Indikatoren	
	Integration durch Arbeit	Integration durch Beziehungsnetzwerke
Zone der Integration	Vollzeit erwerbstätig unbefristete Beschäftigung nicht armutsgefährdet	sehr gut bis gut
Zone der Verwundbarkeit	Vollzeit + armutsgefährdet Teilzeit befristete Beschäftigung	gut bis weniger gut
Zone der Entkoppelung	arbeitslos und/oder armutsgefährdet Sozialleistungen = Haupteinkommensquelle	kaum bis gar nicht

Quelle: eigene Auswahl und Berechnung (Datensatz ESS 7 für Österreich).

Innerhalb der Befragten im erwerbsfähigen Alter – also Männer von 15 bis 65 Jahren und Frauen von 15 bis 60 – ist in Österreich knapp die Hälfte (48%) der Menschen zur Zone der Integration, 39% zur Zone der Verwundbarkeit und 14% zur Zone der Entkoppelung zu zählen.

Entsprechend ihrer Definition weist die Zone der Entkoppelung eine besonders geringe Erwerbsquote auf: Nur rund jede/r Vierte ist erwerbstätig, während mehr als die Hälfte arbeitslos oder arbeitssuchend ist. Dementsprechend hoch ist die Armutsgefährdung: Sie betrifft zwei Drittel der Men-

Abbildung 3: Verbreitung der drei Zonen in Österreich

Anm.: $n = 1.337$.

schen in der Zone der Entkoppelung. Hinzu kommt, dass Erwerbstätigkeit in dieser Zone kein existenzsicherndes Einkommen ermöglicht: 9 von 10 Erwerbstätige sind trotz ihrer Beschäftigung armutsgefährdet, und praktisch alle Erwerbstätigen in der Zone der Entkoppelung kommen mit ihrem Einkommen kaum oder gar nicht aus. Charakteristisch für die Erwerbsverläufe der Menschen in der Zone der Entkoppelung sind außerdem längere Phasen von Arbeitslosigkeit: Rund zwei Drittel von ihnen hatten im Laufe ihres Erwerbslebens zumindest eine arbeitslose Periode von mehr als drei Monaten. Hinzu kommt, dass die Menschen in der Zone der Entkoppelung wenig soziale Kontakte haben und kaum an sozialen Aktivitäten teilnehmen. Ebenso fehlen ihnen Menschen, mit denen sie über persönliche Dinge sprechen können.

Tabelle 4: Erwerbsquote, Arbeitslosigkeit und Armutsgefährdung

	Zone		
	Integration	Verwundbarkeit	Entkoppelung
Erwerbsquote	74	84	24
arbeitslos/arbeitssuchend	–	–	55
arbeitslose Periode >3 Monate	18	20	68
Armutsgefährdung	–	33	67
n (ungewichtet)	632	525	180

Anm.: Angaben in Prozent der Befragten im erwerbsfähigen Alter.

Die Zone der Integration setzt sich aus all jenen Menschen im erwerbsfähigen Alter zusammen, die einer abgesicherten Beschäftigung nachgehen oder – sofern sie noch in Ausbildung, bereits in Pension oder derzeit karenziert sind – über gesicherte finanzielle Mittel verfügen. Alle sind außerdem gut in soziale Netze integriert. Die Zone der Verwundbarkeit ist schließlich von atypischen Beschäftigungsformen geprägt: Nicht ganz die Hälfte der Menschen in dieser Zone ist Teilzeit beschäftigt, rund jede/r Zehnte geringfügig. Mit 17% kommen auch befristete Beschäftigungen

häufig vor. Ebenso in der Zone der Verwundbarkeit befinden sich Vollzeit erwerbstätige Menschen, deren Erwerbstätigkeit kein existenzsicherndes Einkommen gewährt. Im Vergleich mit den armutsgefährdeten Erwerbstätigen in der Zone der Entkoppelung sind jene in der Zone der Verwundbarkeit jedoch nicht sozial isoliert.

Tabelle 5: Atypische Beschäftigung in den drei Zonen

	Zone		
	Integration	Verwundbarkeit	Entkoppelung*
Teilzeit insgesamt (<35 Stunden)	5,4	46,0	
Teilzeit 12 bis 34 Stunden	5,4	36,7	
geringfügig (<12 Stunden)		9,3	
befristeter Arbeitsvertrag	0	16,9	
n (ungewichtet)	465	445	46

Anm.: Angaben in Prozent der erwerbstätigen Befragten im erwerbsfähigen Alter.

* Mit n = 46 ist die Anzahl der erwerbstätigen Befragten innerhalb der Zone der Entkoppelung zu gering, um sie hier gesondert auszuweisen.

4.1.2 Risikofaktoren

Die bisherigen Ausführungen weisen bereits darauf hin, dass nicht alle gesellschaftlichen Gruppen gleichermaßen in den drei Zonen der gesellschaftlichen Integration vertreten sind. Im Folgenden werden jene soziodemographischen bzw. erwerbsbiografischen Faktoren identifiziert, die das Risiko in die Zone der Verwundbarkeit bzw. in die Zone der Entkoppelung zu fallen, erhöhen.²⁴

- Die Zone der Verwundbarkeit: Zwei Faktoren erhöhen die Wahrscheinlichkeit, in die Zone der Verwundbarkeit zu fallen, in besonders hohem Ausmaß: zum einen länger als drei Monate dauernde Phasen der Arbeitslosigkeit im bisherigen Erwerbsverlauf, zum anderen die Kombination Frauen mit Kindern unter sechs Jahren.

Darüber hinaus gehen Kinder unter sechs Jahren und das (weibliche) Geschlecht auch unabhängig voneinander mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, in die Zone der Verwundbarkeit zu fallen. Gemeinsam mit einem erhöhten Risiko für AlleinerzieherInnen (überwiegend Frauen) trifft die Zone der Verwundbarkeit also besonders häufig Frauen. Dies liegt allen voran an der hohen Teilzeitquote von Frauen in Österreich (37% – siehe Abb. 1), welche wiederum die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern spiegelt.

Unabhängig vom Geschlecht stellen Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit einen weiteren Risikofaktor in Hinblick auf die Zone der Verwundbarkeit dar. Dies trifft vor allem dann zu, wenn psychische Beein-

trächtigungen gemeinsam mit längeren arbeitslosen Phasen einhergehen.

Schließlich spiegelt sich eine weitere Ebene struktureller Ungleichheit darin, dass Menschen mit Migrationshintergrund ein erhöhtes Risiko aufweisen, in die Zone der Verwundbarkeit zu gelangen. Sie sind – auch unabhängig von ihrem Geschlecht und ihren formalen Bildungsabschlüssen – häufiger atypisch bzw. prekär beschäftigt.

Auffallend ist, dass die Risikofaktoren für die Zone der Verwundbarkeit unabhängig von den formalen Bildungsabschlüssen auftreten bzw. dass formale Bildungsabschlüsse keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit haben, in die Zone der Verwundbarkeit zu gelangen. Eine Erklärung hierfür ist der hohe Anteil an Frauen mit (jüngeren) Kindern in der Zone der Verwundbarkeit – Kinder führen bei Frauen in allen Bildungsgruppen nach

Tabelle 6: Risikofaktoren für die Zone der Verwundbarkeit (Ergebnis des Logistischen Regressionsmodells)

	B	S.E.	Exp(B)
Geschlecht	–1,866	* 0,492	0,155
Alter	0,107	0,092	1,112
formale Bildung max. Pflichtschulabschluss	0,161	0,461	1,175
Migrationshintergrund	–0,518	* 0,196	0,596
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt	–2,869	* 0,747	0,057
alleinerziehend	–1,031	* 0,497	0,356
arbeitslose Periode >3 Monate	2,840	* 0,243	17,110
physische Gesundheitsprobleme	–0,014	0,130	0,987
psychische Gesundheitsprobleme	0,344	* 0,094	1,411
finanzielle Schwierigkeiten Herkunftsfamilie	–0,020	0,077	0,981
Geschlecht * Kinder unter 6 Jahren	1,928	* 0,508	6,873
arbeitslose Periode >3 Monate * physische Gesundheit	0,034	0,143	1,035
arbeitslose Periode >3 Monate * psychische Gesundheit	–0,357	0,101	0,700
Migrationshintergrund * max. Pflichtschule	–0,922	0,520	0,398
Konstante	–1,059	1,520	0,347
Nagelkerke's $R^2 = 0,37$			

Anm.: n (ungewichtet) = 1157; * signifikant bei mind. $p = 0,05$.

Nagelkerkes R^2 gibt an, welcher Anteil an Varianz der abhängigen Variable durch das Modell (die gewählten unabhängigen Variablen insgesamt) erklärt wird.

Der Regressionskoeffizient B gibt an, welcher Anteil an Varianz der abhängigen Variable durch jede einzelne unabhängige Variabel erklärt wird.

Das Exp(B) geben (als entlogarithmierte B bzw. *Odd ratios*) Auskunft über den Einfluss jeder unabhängigen Variable auf die abhängige Variable. Dabei bedeutet Exp(B) = 1 keinen Zusammenhang, Exp(B) > 1 einen positiven Zusammenhang und Exp(B) < 1 einen negativen Zusammenhang.

wie vor zu einer Zunahme der traditionell geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung (für Wien: Zandonella et al. [2010]). Aufgrund ihrer Zusammensetzung überwiegen in der Zone der Verwundbarkeit auch die mit Teilzeitbeschäftigungen zusammenhängenden Faktoren. Werden jedoch befristete Beschäftigungen gesondert betrachtet, zeigt sich, dass diese sowohl Menschen mit Pflichtschulabschluss als auch (junge) Menschen mit Universitätsabschluss häufiger betreffen. (Die Fallzahl ist hier bereits sehr gering, dieses Ergebnis entspricht jedoch den von der Statistik Austria veröffentlichten Arbeitsmarktzahlen; siehe Knittler [2016]).

- Die Zone der Entkoppelung: In der Zone der Entkoppelung kumulieren unterschiedlichste Exklusionserfahrungen, wobei unter den verfügbaren soziodemografischen und erwerbsbiografischen Aspekten auch in Hin-

**Tabelle 7: Risikofaktoren für die Zone der Entkoppelung
(Ergebnis des Logistischen Regressionsmodells)**

	B	S.E.	Exp(B)
Geschlecht	0,264	0,579	1,303
Alter	-0,145	0,138	0,865
formale Bildung max. Pflichtschulabschluss	-1,192	* 0,380	0,304
Migrationshintergrund	1,378	0,726	3,965
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt	1,441	1,063	4,227
alleinerziehend	-1,391	* 0,397	0,249
arbeitslose Periode >3 Monate	-5,437	* 1,223	0,004
physische Gesundheitsprobleme	0,031	0,090	1,031
psychische Gesundheitsprobleme	-0,061	0,062	0,941
finanzielle Schwierigkeiten Herkunftsfamilie	0,103	0,147	1,108
Geschlecht * Kinder unter 6 Jahren	-1,159	0,625	0,314
Migrationshintergrund * max. Pflichtschule	0,639	0,527	1,894
arbeitslose Periode >3 Monate * physische Gesundheit	0,022	0,137	1,022
arbeitslose Periode >3 Monate * psychische Gesundheit	0,217	* 0,089	1,242
MH * finanzielle Schwierigkeiten in Herkunftsfamilie	-0,491	* 0,188	0,612
Konstante	0,264	0,579	1,303
Nagelkerke's $R^2 = 0,39$	-0,145	0,138	0,865

Anm.: n (ungewichtet) = 705; * signifikant bei mind. $p = 0,05$.

Nagelkerke's R^2 gibt an, welcher Anteil an Varianz der abhängigen Variable durch das Modell (die gewählten unabhängigen Variablen insgesamt) erklärt wird.

Der Regressionskoeffizient B gibt an, welcher Anteil an Varianz der abhängigen Variable durch jede einzelne unabhängige Variable erklärt wird.

Das $\text{Exp}(B)$ geben (als entlogarithmierte B bzw. Odd ratios) Auskunft über den Einfluss jeder unabhängigen Variable auf die abhängige Variable. Dabei bedeutet $\text{Exp}(B) = 1$ keinen Zusammenhang, $\text{Exp}(B) > 1$ einen positiven Zusammenhang und $\text{Exp}(B) < 1$ einen negativen Zusammenhang.

blick auf die Zone der Entkoppelung längere arbeitslose Phasen das größte Risiko darstellen. Darüber hinaus haben AlleinerzieherInnen (überwiegend Frauen) eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, in die Zone der Entkoppelung zu fallen. Selbiges gilt für Menschen mit maximal Pflichtschulabschluss – im Gegensatz zur Zone der Verwundbarkeit hat die formale Bildung auf die Zone der Entkoppelung also direkten Einfluss.

Menschen mit Migrationshintergrund haben demgegenüber kein insgesamt höheres Risiko für die Zone der Entkoppelung. Für sie zeigt sich jedoch ein generationenübergreifendes Phänomen: Sind sie in Familien mit finanziellen Schwierigkeiten aufgewachsen, haben sie eine höhere Wahrscheinlichkeit, auch selbst in die Zone der Entkoppelung zu geraten und damit die Exklusion ihrer Herkunftsfamilie fortzusetzen.

Schließlich ergibt die Kombination aus einer beeinträchtigten psychischen Gesundheit und längeren arbeitslosen Phasen einen weiteren Risikofaktor in Hinblick auf die Zone der Entkoppelung.

4.2 Auswirkungen auf Mitbestimmung und Interessenvertretung

Atypische Beschäftigung bedeutet in ihrer prekären Ausprägung nicht nur Unsicherheit in Bezug auf Erwerbstätigkeit, Erwerbsausmaß oder Einkommen. Den bisherigen Forschungsergebnissen entsprechend (siehe Abschnitt 3.2.1) gehen mit atypischen Beschäftigungen häufig auch eine geringere innerbetriebliche Mitbestimmung und eine schwächere Interessenvertretung einher.

Dies bestätigen die Daten des ESS 7 auch für Österreich: Beschäftigte in der durch atypische bzw. prekäre Beschäftigungsformen geprägten Zone der Verwundbarkeit haben mit 20% doppelt so häufig keinerlei Einfluss auf ihre Arbeitsorganisation wie Beschäftigte in der Zone der Integration. Ebenso hat rund die Hälfte der Beschäftigten in der Zone der Verwundbar-

Tabelle 8: Innerbetriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliche Vertretung

	Zone		
	Integration	Verwundbarkeit	Entkoppelung*
keinen Einfluss auf Arbeitsorganisation	10	21	
keinen Einfluss auf Entscheidungen	34	52	
Gewerkschaftsmitglied	33	18	
<i>n</i> (ungewichtet)	465	445	46

Anm.: Angaben in Prozent der Erwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter; signifikante Unterschiede ($p < 0,05$) zwischen den Zonen in allen drei genannten Bereichen.

* Mit $n = 46$ ist die Anzahl der erwerbstätigen Befragten innerhalb der Zone der Entkoppelung zu gering, um sie hier gesondert auszuweisen.

keit keinen Einfluss auf unternehmensbezogene Entscheidungen, selbiges gilt für ein Drittel und damit für signifikant weniger Beschäftigte in der Zone der Integration.

Wird der Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern als Gradmesser für die Stärke der kollektiven Interessenvertretung einer Beschäftigtengruppe herangezogen, erweist sich die Vertretung der Beschäftigten in der Zone der Verwundbarkeit als wesentlich schwächer als jene der Beschäftigten in der Zone der Integration: Während in Letzterer jede/r Dritte Mitglied einer Gewerkschaft ist, trifft dies nur auf rund jede/n Fünften in der Zone der Verwundbarkeit zu.

4.3 Auswirkungen auf die politische Kultur

Der Begriff politische Kultur bezeichnet die Gesamtheit aller Orientierungen der Bevölkerung gegenüber dem politischen System – darunter fallen Werte, Einstellungen, Bewertungen und auch Handlungen. Neben dem Verhältnis der Bevölkerung zum politischen System befasst sich die Forschung zur politischen Kultur auch mit den Wechselwirkungen zwischen Bevölkerung und System (siehe Westle [2009], Pickel & Pickel [2006]).

Dass mangelnde Integration in gesicherte Erwerbsarbeit und stabile soziale Netze auch an der politischen Kultur bzw. der Integration in das politische System nicht spurlos vorübergehen, hat die bisherige Forschung v. a. in Zusammenhang mit dem Anstieg von Autoritarismus und Rechtspopulismus aufgezeigt (Abschnitt 2.3). Im Folgenden wird dieser Blick etwas erweitert, und Zusammenhänge zwischen den drei Zonen der gesellschaftlichen Integration und unterschiedlichen Aspekten von politischer Kultur werden vorgestellt. Dabei stehen die Wahrnehmungen der Menschen in Bezug auf das politische System und die eigene Rolle in diesem System im Fokus.

4.3.1 Operationalisierung von politischer Kultur

Der ESS 7 erfasst zahlreiche Aspekte von politischer Kultur: die Zufriedenheit mit der Demokratie im Land sowie die Zufriedenheit mit der Bundesregierung, das Vertrauen in staatliche Institutionen, politische Selbstwirksamkeit, politisches Interesse, die Bewertung des Interesses der PolitikerInnen für ihre WählerInnen, die Einschätzung der Mitsprachemöglichkeiten im politischen System und politische Partizipation. Diese Aspekte wurden in einem ersten Schritt einer Faktorenanalyse²⁵ unterzogen, um mögliche gemeinsame, ihnen zugrundeliegende Dimensionen aufzuspüren. Drei solcher Dimensionen konnten identifiziert werden:

Die erste Dimension bezieht sich direkt auf das politische System und beinhaltet die Zufriedenheit mit der aktuellen Ausgestaltung der Demokratie im Land und das Vertrauen in unterschiedliche politische bzw. staatliche Institutionen und AkteureInnen (Parlament, politische Parteien, Politi-

kerInnen, Rechtssystem und Polizei). Die zweite Dimension bezieht sich auf die wahrgenommene Inklusion der BürgerInnen in das System. Sie inkludiert die Einschätzungen der Menschen dahingehend, ob sich PolitikerInnen für das, was sie denken, interessieren und inwieweit ihnen das System Möglichkeiten zur Mitsprache ermöglicht.

Die dritte Dimension umfasst mit dem politischen Interesse und der politischen Selbstwirksamkeit das politische Selbstkonzept und damit jene Eigenschaften auf Seiten der BürgerInnen, die als zentrale Voraussetzung für politische Partizipation gelten.²⁶ Der Zusammenhang zwischen politischem Interesse und politischer Partizipation hat sich dabei – beispielsweise im Zuge der Wahlaltersenkung in Österreich – als ein wechselseitiger herausgestellt: So bringt ein höheres politisches Interesse nicht nur eine stärkere politische Partizipation mit sich, die Möglichkeit zur Partizipation weckt auch Interesse (vgl. Zeglovits & Zandonella [2013], Schwarzer & Zeglovits [2012], siehe auch Quintelier & Hooge [2011]). Politische Selbstwirksamkeit umfasst wiederum das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, am politischen Prozess teilnehmen zu können. Dies geht einher mit dem Gefühl, dass politische und soziale Veränderungen generell möglich sind und dass BürgerInnen einen Beitrag zu diesen Veränderungen leisten können.²⁷

Tabelle 9: Dimensionen von politischer Kultur (Ergebnis der Faktorenanalyse)

	Politisches System	Repräsentanz & Mitsprache	Politisches Selbstkonzept
Zufriedenheit mit der Demokratie	0,869	0,059	0,125
Zufriedenheit mit der Bundesregierung	0,740	0,098	0,113
Vertrauen in politische Institutionen	0,627	0,017	0,253
PolitikerInnen interessiert, was die Menschen denken	0,001	0,865	0,035
System erlaubt Menschen Mitsprache bei dem, was Regierung macht	0,157	0,694	0,253
Politisches Interesse	0,004	0,002	0,711
Politische Selbstwirksamkeit	0,026	0,004	0,820

Anm.: $n = 1.337$; dargestellt sind die Faktorladungen (standardisierte lineare Regressionskoeffizienten) der *Pattern Matrix*. Die Höhe der Faktorladung entscheidet über die Zugehörigkeit zu den Faktoren.

4.3.2 Politische Kultur in den drei Zonen

Der Blick auf die politische Kultur in den drei Zonen der gesellschaftlichen Integration offenbart eine Reihe von Unterschieden, die Ausdruck für

die unterschiedliche Integration der Menschen in das politische System sind.

In Bezug auf die Systemdimension zeigt sich, dass die Menschen in der Zone der Verwundbarkeit im Vergleich zu jenen in der Zone der Integration mit der Bundesregierung weniger zufrieden sind und ein geringeres Institutionenvertrauen haben: So ist ein Drittel der Menschen in der Zone der Integration mit der Bundesregierung wenig zufrieden, jedoch knapp die Hälfte der Menschen in der Zone der Verwundbarkeit. Ebenso äußern 14% der Menschen in der Zone der Integration ein geringes Vertrauen in politische und staatliche Institutionen, jedoch 29% der Menschen in der Zone der Verwundbarkeit (Tabelle 10).

Die Menschen in der Zone der Entkoppelung äußern im Vergleich zur Zone der Verwundbarkeit eine noch einmal geringere Zufriedenheit mit der Bundesregierung sowie ein geringeres Institutionenvertrauen (Tabelle 10). Beispielsweise vertrauen 15% der Menschen in der Zone der Integration dem Parlament kaum, bereits 24% der Menschen in der Zone der Verwundbarkeit und sogar 35% der Menschen in der Zone der Entkoppelung. Ein ähnlicher Vertrauensverlust zeigt sich in Bezug auf das Rechtssystem: Diesem vertrauen 6% der Menschen in der Zone der Integration kaum, 17% in der Zone der Verwundbarkeit und 23% in der Zone der Entkoppelung. Die Menschen in der Zone der Verwundbarkeit unterscheidet darüber hinaus ein besonders zentraler Punkt von den Menschen in den beiden anderen Zonen: Ein beträchtlicher Teil von ihnen (39%) ist mit der Art und Weise, wie die Demokratie derzeit in Österreich insgesamt funktioniert, kaum zufrieden.

Hinsichtlich der zweiten Dimension von politischer Kultur – Repräsentanz und Mitsprache – haben die Menschen in der Zone der Verwundbarkeit und in der Zone der Entkoppelung häufiger den Eindruck, dass PolitikerInnen sich kaum dafür interessieren, was die Menschen denken – dies gilt für 21% der Menschen in der Zone der Integration, jedoch für 37% der Menschen in der Zone der Verwundbarkeit und für 44% der Menschen in der Zone der Entkoppelung. Außerdem gehen die Menschen in den beiden letztgenannten Zonen häufiger davon aus, dass sie bei dem, was die Regierung macht, kaum Mitsprache haben (Tabelle 10).

Das politische Selbstkonzept ist schließlich bei den Menschen in der Zone der Entkoppelung geringer ausgeprägt als bei den Menschen in den beiden anderen Zonen: Sowohl ihr politisches Interesse als auch ihre politische Selbstwirksamkeit – also ihr Vertrauen dahingehend, sich am politischen Prozess beteiligen zu können und über Partizipation an Veränderungen mitwirken zu können – sind wesentlich geringer ausgeprägt als bei den Menschen in der Zone der Verwundbarkeit bzw. der Zone der Integration. Eine geringe politische Selbstwirksamkeit betrifft ein Drittel der Menschen in der Zone der Entkoppelung, im Vergleich zu einem Fünftel in der

Tabelle 10: Dimension System in den drei Zonen

Dimensionen der politischen Kultur	Zone		
	Integration	Verwundbarkeit	Entkoppelung
geringe Zufriedenheit mit Demokratie	17	19	39
geringe Zufriedenheit mit Regierung	34	46	57
geringes Vertrauen in polit. Institutionen	14	29	36
PolitikerInnen interessiert kaum, was die Menschen denken	21	37	44
System erlaubt Menschen wenig Mitsprache bei dem, was Regierung macht	17	39	41
geringes politisches Interesse	14	16	27
geringe politische Selbstwirksamkeit	15	21	32
<i>n</i> (ungewichtet)	632	525	180

Anm.: Angaben in Prozent; sämtliche im Text genannten Unterschiede sind statistisch signifikant bei $p < 0,05$.

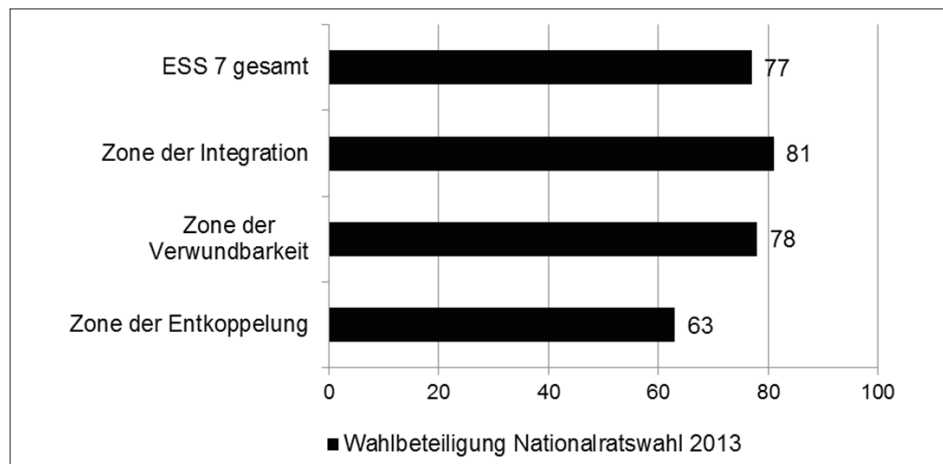
Zone der Verwundbarkeit und 15% in der Zone der Integration (Tabelle 10). Damit betrifft die in der Zone der Verwundbarkeit und der Zone der Entkoppelung angelegte Exklusion aus gesicherter Erwerbsarbeit und sozialen Netzen auch das politische System.

4.3.3 Auswirkungen auf politische Partizipation

Politische und zivilgesellschaftliche Partizipation ist vielfältig und reicht von der Teilnahme an Wahlen über punktuelle, themenspezifische Aktivitäten bis hin zu langfristigem Engagement in Vereinen oder Organisationen. Eine über möglichst alle gesellschaftlichen Gruppen hinweg verteilte Partizipation gilt dabei als Qualitätsmerkmal einer Demokratie.²⁸ Da Wahlen ein Kernelement von Demokratien darstellen und gleichzeitig eine, zumindest im europäischen Kontext, niederschwellige Partizipationsform sind, werden an dieser Stelle noch mögliche Auswirkungen der drei Zonen gesellschaftlicher Integration auf die Wahlteilnahme in Österreich untersucht.

Der ESS 7 beinhaltet dazu die Frage nach der Teilnahme an der Nationalratswahl 2013, bei der 77% der Befragten ihren Angaben zufolge ihre Stimme abgegeben haben (die tatsächliche Wahlbeteiligung lag bei rund 75%).²⁹ Bereits ein Blick auf die Wahlbeteiligung in den drei Zonen der gesellschaftlichen Integration zeigt, dass die Menschen in der Zone der Entkoppelung in geringerem Ausmaß zur Wahl gegangen sind als die Menschen in der Zone der Verwundbarkeit und jene in der Zone der Integration (Abb. 4).

Abbildung 4: Wahlbeteiligung in den drei Zonen bei der Nationalratswahl 2013



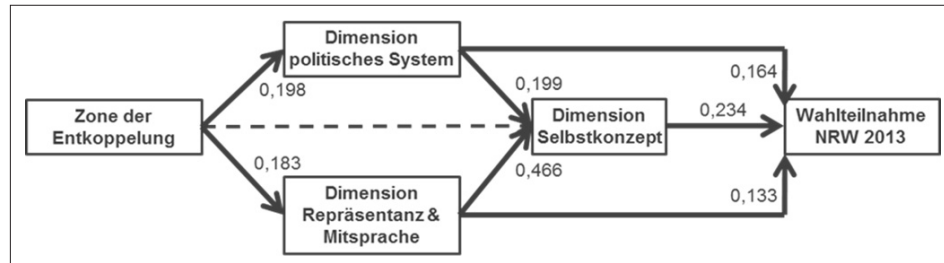
Anm.: in Prozent; n=1.337. Die tatsächliche Wahlbeteiligung bei der Nationalratswahl 2013 betrug 74,9% (<http://wahl13.bmi.gv.at/>).

Um nun herauszufinden, wie sich die für die Zone der Entkoppelung identifizierte spezifische Ausprägung von politischer Kultur auf die Wahlbeteiligung auswirken, wurde ein Pfadmodell³⁰ berechnet.

Hierbei zeigt sich zuallererst, dass das geringe Institutionenvertrauen und die geringe Zufriedenheit mit der Funktionsweise der Demokratie (Dimension politisches System) sowie das Gefühl, von politischen AkteurInnen nicht wahrgenommen zu werden und kaum Mitsprachemöglichkeiten zu haben (Dimension Repräsentanz & Mitsprache) in der Zone der Entkoppelung nicht einfach nur besonders häufig auftreten (siehe dazu Abschnitt 3.3.2). Sie sind eine direkte Folge der in der Zone der Entkoppelung implementierten Exklusion aus gesicherter Erwerbsarbeit und stabilen Beziehungsnetzen.

Das geringe politische Interesse und die geringe politische Selbstwirksamkeit (Dimension politisches Selbstkonzept) sind demgegenüber keine direkte Folge der der Zone der Entkoppelung immanenten Exklusionen. Dem Pfadmodell folgend stellen sie vielmehr eine Reaktion auf die empfundene Distanz des politischen Systems und seiner AkteurInnen zur eigenen Lebenswelt und deren Gestaltungsmöglichkeiten dar. Der negative Effekt, den das Gefühl, von PolitikerInnen nicht wahrgenommen zu werden und keine Mitsprachemöglichkeiten zu haben (Dimension Repräsentanz und Mitsprache) auf das politische Selbstkonzept hat, ist dabei der stärkste direkte Effekt im gesamten Modell.

Schließlich wirken sich alle drei Dimensionen von politischer Kultur – fehlendes Vertrauen in das politische System und Unzufriedenheit mit sei-

Abbildung 5: Schematische Darstellung des Pfadmodells

Anm.: Die dicken, durchgezogenen Linien symbolisieren die signifikanten Pfade, die unterbrochenen Linien sind nicht signifikante Pfade.

ner Funktionsweise, das Gefühl von fehlender Wahrnehmung und geringen Mitsprachemöglichkeiten sowie ein geringes politisches Selbstkonzept – direkt und negativ auf die Wahlbeteiligung der Menschen in der Zone der Entkoppelung aus. Damit ist die geringere Wahlbeteiligung in der Zone der Entkoppelung eine systematische Folge der Exklusion aus gesicherter Erwerbsarbeit und stabilen Beziehungsnetzen.

Tabelle 11: Direkte Effekte im Pfadmodell

Unabhängige Variable	Abhängige Variable	Stand. Reg.koeff.
Dimension politisches Selbstkonzept	Wahlteilnahme	0,164*
Dimension politisches System		0,133*
Dimension Repräsentanz & Mitsprache		0,234*
Dimension politisches System	Dimension politisches Selbstkonzept	0,199*
Dimension Repräsentanz & Mitsprache		0,466*
Zone der Entkoppelung		0,052
Zone der Entkoppelung	Dimension politisches System	0,198*
Zone der Entkoppelung	Dimension Repräsentanz & Mitsprache	0,183*

Anm.: Dargestellt sind die standardisierten Koeffizienten; $n = 1.328$. * Diese Koeffizienten sind signifikant bei mind. $p < 0,05$; Model Fit.

Angaben in Prozent; sämtliche im Text genannten Unterschiede sind statistisch signifikant bei $p < 0,05$; $X^2(1) = 3,29$; $p = 0,07$; CFI = 0,996 und RMSEA = 0,032.

Indirekte Effekt können aus dieser Tabelle wie folgt berechnet werden: Indirekte Effekt sind das Produkt der jeweiligen direkten Effekte; totale Effekt sind die Summe der jeweiligen direkten und indirekten Effekte.

6. Zusammenfassung und Fazit

Im Fokus der durchgeführten Studie standen mögliche Auswirkungen prekärer Arbeits- und Lebensbedingungen auf demokratiepolitisch relevante Einstellungen bzw. Handlungen und damit auf die politische Kultur in Österreich. Der Begriff „prekär“ subsummiert dabei all jene Beschäftigungsverhältnisse, die aufgrund von unzureichender Entlohnung oder beschränkter Dauer keine längerfristige Lebensplanung erlauben und gleichzeitig mit einer geringeren sozialen Anerkennung sowie mit einer Schwächung der Zugehörigkeit zu sozialen Netzen einhergehen.

Den theoretischen Rahmen der Studie bildet Castels Konzept der drei Zonen der gesellschaftlichen Integration: Während die Zone der Integration eine gesicherte Beschäftigung und stabile soziale Netze voraussetzt, umfasst die Zone der Verwundbarkeit jegliche Art von prekärer Beschäftigung und brüchiger werdende Beziehungen. Von Arbeit und sozialen Netzwerken weitgehend ausgeschlossen sind die Menschen in der Zone der Entkoppelung.

Die bislang vorliegenden Forschungsergebnisse zu Prekarität verweisen auf Prekarisierung als sozialen Prozess, der nicht nur die prekär Beschäftigten betrifft, sondern zonenübergreifend beobachtet werden kann. Ein Beispiel hierfür ist die sich über Abstiegsängste von der Zone der Verwundbarkeit auf die Zone der Integration ausbreitende „Disziplinierung durch den Markt“. Diese betrifft inzwischen weite Teile der Beschäftigten und bündelt ihre Energien darin, zunehmende Unsicherheit zu verhindern oder zu organisieren.

Derart weitreichende Veränderungen gehen auch an der politischen Kultur nicht spurlos vorüber. Die bisherige Forschung verweist allen voran auf Zusammenhänge zwischen Prekarisierung und der Zunahme rechtspopulistischer Orientierungen. Diese können in allen drei Zonen der gesellschaftlichen Integration beobachtet werden und speisen sich aus unterschiedlichen arbeitsweltlichen Erfahrungen in Zusammenhang mit Unsicherheit, Unkontrollierbarkeit sowie fehlender Anerkennung von Qualifikation, Leistung und Erfahrung. Entsprechende Reaktionen darauf reichen von der Ablehnung von „denen da oben“ oder „den Fremden“ über an MigrantInnen ausgerichtete Konkurrenz um Ressourcen bzw. Status bis hin zur Übertragung des eigenen Leistungs- und Anpassungsdrucks auf andere gesellschaftliche Gruppen.

Gemeinsam ist diesen Reaktionen, dass sie die Integration in die Gesellschaft gewährleisten bzw. eine Reintegration ermöglichen sollen. Damit sind sie Ausdruck eines grundlegenden Bedürfnisses nach Zugehörigkeit, dessen Erfüllung in den beschriebenen Fällen jedoch auf Basis des Ausschlusses anderer versucht wird. Im Umgang mit gesellschaftlichem Wandel, Veränderungen in der Arbeitswelt und damit einhergehender, zuneh-

mender Unsicherheit und Ungleichheit verweisen Forschungsergebnisse durchaus auch auf solidarische Reaktionen. Dennoch profitierten in Ländern wie Österreich bislang vor allem rechtspopulistische und rechtsextreme Parteien: Diese eröffnen mit ihrer den politischen und medialen Diskurs der letzten 25 Jahre dominierenden Weltsicht eben jenen Weg zur Strukturierung und zur Interpretation einer sich verändernden Lebens- und Arbeitswelt, den Sozialwissenschaft inzwischen bei Menschen in allen drei Zonen der gesellschaftlichen Integration beobachten.

Im Zuge der hier durchgeführten Analyse wurden in einem ersten Schritt die drei Zonen der gesellschaftlichen Integration mit den Daten des European Social Survey (ESS 7) für Österreich repliziert. Daran anschließend hat sich gezeigt, dass die in der Zone der Verwundbarkeit und der Zone der Entkoppelung fortgeschriebenen strukturellen Ungleichheiten bzw. angelegten Exklusionen aus gesicherter Erwerbsarbeit und sozialen Netzen sich in beträchtlichem Ausmaß auf die politische Kultur des Landes auswirken: Im Allgemeinen vertrauen die Menschen in der Zone der Verwundbarkeit und in der Zone der Entkoppelung den staatlichen und politischen Institutionen weniger, fühlen sich seltener von PolitikerInnen wahrgenommen und bezweifeln ihre Mitsprachemöglichkeiten im politischen Prozess.

Die Distanz zwischen den Menschen in der Zone der Entkoppelung und dem politischen System geht noch weiter: Viele von ihnen fühlen sich nicht nur schlecht repräsentiert und erkennen wenig Partizipationsmöglichkeiten. Sie zweifeln darüber hinaus überhaupt an der Wirksamkeit von Partizipation und haben gleichzeitig wenig Selbstvertrauen dahingehend, sich politisch beteiligen zu können. Dementsprechend gering ist ihr Interesse am politischen Geschehen. So verwundert es schließlich auch nicht, dass zahlreiche Menschen in der Zone der Entkoppelung mit der Ausgestaltung der Demokratie in Österreich insgesamt nicht zufrieden sind und bei Wahlen ihre Stimme nicht mehr abgeben. Nichtwählen in der Zone der Entkoppelung hat sich damit als eine systematische Folge der Exklusion aus gesicherter Erwerbsarbeit und stabilen Beziehungsnetzen erwiesen.

Bei den Menschen in der Zone der Verwundbarkeit wirken sich das geringere Institutionenvertrauen und das Gefühl, von politischen AkteurInnen wenig wahrgenommen zu werden bzw. wenig Mitsprachemöglichkeiten zu haben (noch) nicht auf ihr politisches Selbstkonzept aus – sie sind nach wie vor mehrheitlich am politischen Geschehen interessiert und vertrauen grundsätzlich auf die Wirksamkeit von Partizipation bzw. in ihre eigene Fähigkeit zur Partizipation. Aus diesem Grund unterscheidet sich ihre Wahlbeteiligung auch nicht von den Menschen in der Zone der Integration.

Ungleichheit unter Beschäftigtengruppen, auf immer mehr Beschäftigte übertragene Marktrisiken und zonenübergreifende Prekarisierungspro-

zesse untergraben also das Vertrauen in politische Institutionen und nähren das Gefühl, von politischen AkteurInnen weder wahrgenommen noch repräsentiert zu werden. Bei einem Teil der von Erwerbsarbeit weitgehend ausgeschlossenen Menschen ist die Entfremdung zum politischen System bereits so weit fortgeschritten, dass sie das Vertrauen in die Wirksamkeit von Partizipation verloren haben und sich nicht mehr am politischen Geschehen beteiligen. Steigt politische Partizipation jedoch mit dem Ausmaß an Eingebundenheit in gesicherte Erwerbsarbeit und stabile Beziehungsnetze, bekommen bestimmte Interessen mehr Gewicht, und eine gleichberechtigte Interesseneinbringung sowie eine gerechte Interessenvertretung sind nicht mehr gewährleistet.

Abschließend weisen die hier vorgestellten Ergebnisse also eindeutig darauf hin, dass Prekarisierungsprozesse

(1) bestehende Ungleichheiten (wie jene zwischen Frauen und Männern) verstärken und neue Ungleichheiten (z. B. zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen) schaffen;

(2) sich negativ auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt auswirken, indem sie – in Zusammenhang mit dem vorherrschenden politischen und medialen Diskurs – die Menschenfeindlichkeit in der Gesellschaft verstärken;

(3) die Funktionsweise und letztlich die Legitimität des politischen Systems in Österreich beeinträchtigen, indem sie Misstrauen gegenüber dem System und seinen AkteurInnen sowie systematische Nichtbeteiligung hervorrufen.

Anmerkungen

¹ BMASK (2017).

² Knittler (2016).

³ Nähere Informationen zum European Social Survey unter <http://www.europeansocialsurvey.org/>.

⁴ U. a. Dörre et al. (2013).

⁵ Brinkmann et al. (2006).

⁶ Weinkopf et al. (2009).

⁷ Knittler (2016).

⁸ Hawlik (2005).

⁹ Knittler (2016).

¹⁰ Teitzer (2014).

¹¹ Dörre et al. (2004).

¹² Kraemer, Speidel (2004).

¹³ Pongratz, Voß (2003).

¹⁴ Brinkmann et al. (2006).

¹⁵ Holst (2003).

¹⁶ Dörre (2012).

¹⁷ Castel (2000).

¹⁸ Dörre et al. (2013).

- ¹⁹ Dörre (2007).
- ²⁰ Hogg (2007).
- ²¹ Butterwegge, Hentges (2008).
- ²² Siehe Flecker (2008). Vor Kurzem startete am Institut für Soziologie der Universität Wien SOCRIS, ein Nachfolgeprojekt zu SIREN. Erste Informationen hierzu sind verfügbar unter: <https://www.soz.univie.ac.at/forschung/drittmittelprojekte/>.
- ²³ Ein Haushalt gilt dann als armutsgefährdet, wenn das äquivalisierte Nettohaushaltseinkommen weniger als 60% des nationalen Netto-Medianhaushaltseinkommens beträgt. Die Grenze für die Einstufung eines Haushaltes als armutsgefährdet lag im Jahr 2015 (bezogen auf das Einkommen 2014) bei äquivalisierten 1.163 Euro Monatsnettoeinkommen. Mit den vorliegenden Daten des European Social Survey kann das äquivalisierte Nettohaushaltseinkommen nicht ganz exakt berechnet werden, da das Nettohaushaltseinkommen nur in Kategorien zur Verfügung steht. Für die Berechnung wurde der jeweilige Kategoriemittelwert herangezogen.
- ²⁴ Berechnet wurden zwei Logistische Regressionsmodelle – dieses Verfahren testet den Zusammenhang zwischen mehreren unabhängigen und einer binären abhängigen Variable. Prognostiziert wird dabei die Wahrscheinlichkeit, mit der die abhängige Variable bei gegebenen unabhängigen Variablen den Wert 1 annimmt; Backhaus et al. (2008).
- ²⁵ Berechnet wurde eine Faktorenanalyse – dieses statistische Verfahren dient der Datenreduktion. Mit ihrer Hilfe können zahlreiche beobachtete Variablen auf wenige zugrunde liegende gemeinsame Faktoren zurückgeführt werden (Backhaus et al. 2008).
- ²⁶ Amadeo et al. (2002).
- ²⁷ Yeich, Levine (1994).
- ²⁸ Von Deth (2009).
- ²⁹ BMI (2017).
- ³⁰ Pfadmodelle sind erweiterte Regressionsmodelle, mit deren Hilfe überprüft werden kann, ob und wie gut ein auf theoretischen Überlegungen basierendes Kausalmodell zu empirischen Zusammenhängen passt. Dabei können direkte Effekte (der Einfluss von Variable X auf Variable Y) und indirekte Effekte (der Einfluss von Variable X auf Variable Y über Variable Z) unterschieden werden. Für Querschnittstichproben wie der vorliegenden lässt sich zwar auch im Pfadmodell die theoretisch formulierte Kausalität nicht beweisen, Ein Pfadmodell informiert jedoch darüber, welches Kausalmodell dem Korrelationsmuster der Daten am besten entspricht; Lleras (2005). Die Analyse wurde mit Mplus unter Verwendung des WLMSV-Schätzers durchgeführt. Zur Beurteilung des Modells wurden die *Goodness-of-Fit-Indices* CFI und RMSEA herangezogen. Die Kombination aus CFI > 0,95 und RMSEA < 0,08 wird dabei üblicherweise als akzeptabler, jeder aus CFI > 0,95 und RMSEA < 0,05 als sehr gute Passung bezeichnet.

Literatur

- Amadeo, Jo-Ann; Torney-Purta, Judith; Lehmann, Rainer; Husfeldt, Vera; Nikolova, Roumiana, Civic Knowledge and Engagement (Amsterdam 2002).
- Backhaus, Klaus; Erichson, Bernd; Plinke, Wulff; Weiber, Rolf, Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung (Heidelberg 2008).
- BMASK, Sozialbericht. Sozialpolitische Entwicklungen und Maßnahmen 2015-2016. sozialpolitische Analysen (Wien 2017).
- Boltanski, Luc; Chiapello, ve, Der neue Geist des Kapitalismus (Konstanz 2003).
- Bourdieu, Pierre, Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstandes gegen die neoliberale Invasion (Konstanz 1998).

- Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus; Röbenack, Silke, Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Eine Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung (Jena 2005).
- Butterwegge, Christoph; Hentges, Gudrun, Rechtspopulismus, Arbeitswelt und Armut. Befunde aus Deutschland, Österreich und der Schweiz (Opladen 2008).
- Castel, Robert, Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit (Konstanz 2000).
- Castel, Robert, Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit, in: Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hrsg.), Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts (Frankfurt am Main/New York 2009) 21-34.
- Castel, Robert; Dörre, Klaus, Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts (Frankfurt 2009).
- Dörre, Klaus, Prekalisierung und Rechtspopulismus – gibt es einen Zusammenhang?, in: WisoDiskurs. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik (2007) 24-34.
- Dörre, Klaus, Prekäre Arbeit und gesellschaftliche Integration. Empirische Befunde und integrationstheoretische Schlussfolgerungen, in Heitmeyer, Wilhelm; Imbusch, Peter (Hrsg.), Desintegrationsdynamiken. Integrationsdynamiken auf dem Prüfstand (Wiesbaden 2012).
- Dörre, Klaus; Lesenich, Stephan; Rosa, Hartmut, Soziologie Kapitalismus Kritik (Berlin 2013).
- Dörre, Klaus; Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic, Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigung, in: Das Argument 256 (2004) 378-397.
- Feldman, Stanley, Comments on Authoritarianism in social context: The role of threat, in: International Journal of Psychology 48/1 (2013) 55-59.
- Flecker, Jörg, Die populistische Lücke. Umbrüche in der Arbeitswelt und ihre politische Verarbeitung, in: Butterwegge, Christoph; Hentges, Gudrun (Hrsg.), Rechtspopulismus, Arbeitswelt und Armut. Befunde aus Deutschland, Österreich und der Schweiz (Opladen 2008).
- Fleissner, Peter; Miko, Katharina; Kaupa, Isabella; Mosberger, Brigitte; Simbürger, Elisabeth; Steiner, Karin, Atypische Beschäftigung – Merkmale und Typen von Prekarität (2002); verfügbar unter: http://www.abif.at/deutsch/download/Files/24_Atypische_Beschaeftigung-Endbericht.pdf.
- Foucault, Michel, Die Gouvernementalität. In: Bröckling, Ulrich; Krasmann, Susanne; Lemke, Thomas (Hrsg.), Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen (Berlin 2000).
- Giesecke, Johannes; Groß, Martin, Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54 (2002) 85-108.
- Hawlik, Elisabeth, Erwerbstätigkeit 2004, in: Statistische Nachrichten 12 (2005) 1080-1092.
- Heitmeyer, Wilhelm, Die Bundesrepublik Deutschland auf dem Weg von der Konsens- in die Konfliktgesellschaft (Frankfurt am Main 1997).
- Heitmeyer, Wilhelm; Imbusch, Peter, Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft (Wiesbaden 2005).
- Hogg, Michael, Uncertainty Identity Theory, in: Advances in Experimental Social Psychology 39 (2007) 69-126.
- Holst, Hajo; Matuschek, Ingo, Sicher durch die Krise? Leiharbeit, Krise und Interessenvertretung, in: Haipeter, Thomas; Dörre, Klaus (Hrsg.), Gewerkschaftliche Modernisierung (Wiesbaden 2011) 167-193.
- Holzinger, Elisabeth, Atypische Beschäftigung in Österreich. Trends und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen (= AMS Report 19, Wien 2001).

- Jahoda, Marie; Larzarsfeld, Paul; Zeisel, Hans, *Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch* (Berlin 1975).
- Kim, Anna; Kurz, Karin, *Prekäre Beschäftigung im Vereinigten Königreich und Deutschland. Welche Rolle spielen unterschiedliche institutionelle Kontexte?*, in: Müller, Walter; Scherer, Stefani (Hrsg.), *Mehr Risiken – Mehr Ungleichheit?*, *Abbau von Wohlfahrtsstaat, Flexibilisierung von Arbeit und ihre Folgen* (Frankfurt am Main 2003).
- Knittler, Käthe, *Atypische Beschäftigung im Jahr 2015 und im Verlauf der Wirtschaftskrise*, in: *Statistische Nachrichten* 6 (2016) 416-422.
- Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic, *Prekarisierung von Erwerbsarbeit: Zur Transformation des arbeitsweltlichen Integrationsmodus*, in: Heitmaier, Wilhelm; Imbusch, Peter (Hrsg.), *Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft* (Wiesbaden 2005).
- Kratzer, Nick; Boes, Andreas; Dohl, Volker; Marrs, Kira; Sauer, Dieter, *Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit – Grenzen der Entgrenzung*, in: Beck, Ulrich; Lau, Christoph (Hrsg.), *Entgrenzung und Entscheidung, Was ist neu an der Theorie reflexiver Modernisierung?* (Frankfurt am Main 2004) 329-325.
- Lleras, Christy, *Path Analysis*, in: Kimberly Kempf-Leonard (Hrsg.), *Encyclopedia of Social Measurement* (San Diego 2005).
- Onraet, Emma; Van Hiel, Alain, *When threat to society becomes a threat to oneself: Implications for right-wing attitudes and ethnic prejudice*, in: *International Journal of Psychology* 48/1 (2013) 25-34.
- Pickel, Susanne; Pickel, Gerd, *Politische Kultur und Demokratieforschung. Grundbegriffe, Theorien, Methoden* (Wiesbaden 2006).
- O'Reilley, Jacqueline; Cebrián, Inmaculada; Lallement, Michel, *Working Time Changes: Social integration through transitional labor markets* (Cheltenham 2000).
- Pongratz, Hans J.; Voß, Günther G., *From employee to entrepoyee. Towards a self-entrepreneurial work force?*, in: *Concepts and Transformation* 8/3 (2003) 239-254.
- Quintelier, Ellen; Hooghe, Marc, *Political attitudes and political participation: a panel study on socialization and self-selection effects among late adolescents*, in: *International Political Science Review* 33 (2011) 63-81.
- Schmied, Günther; Grazier, Bernard, *The dynamics of full employment: Social integration through transistional labour markets* (Cheltenham 2000).
- Schwarzer, Steve; Zeglovits, Eva, *„If you don't come across it in your family or in school, where else?“ How 16-and 17-year old Austrian first time voters perceive the role of schools in preparing them for the election*, in: Abendschön, Simone (Hrsg.), *Growing into politics. Contexts and timing of political socialisation* (Colchester 2012).
- SORA & ISA, *Wahltagsbefragung zur Bundespräsidentenwahl 2016* (Wien 2016).
- Stenner, Karen, *The Authoritarian Dynamic* (Cambridge 2005).
- Teitzer, Roland, *Immer häufiger einfach und mehrfach atypisch beschäftigt? Wirtschaftskrise und Arbeitsmarktflexibilisierung in Österreich*, in: *SWS-Rundschau* 54/3 (2014) 276-296.
- Van Deth, Jan, *Politische Partizipation*, in: Kaina, Viktoria; Römmele, Andrea (Hrsg.), *Politische Soziologie* (Wiesbaden 2009) 141-161.
- Westle, Bettina, *Weiterentwicklungen des Konzepts der Politischen Kultur in der empirischen Sozialforschung*, in: Westle, Bettina; Gabriel, Oscar (Hrsg.), *Politische Kultur. Eine Einführung* (Baden-Baden 2009) 40-55.
- Weinkopf, Claudia; Hieming, Bettina; Mesaros, Leila, *Prekäre Beschäftigung* (Duisburg 2009).
- Yeich, Susan; Levine, Ralph, *Political efficacy: Enhancing the construct and its relationship to mobilization of people*, in: *Journal of Community Psychology* 2 (1994) 259-271.
- Zandonella, Martina; Hoser, Bernhard; Putz, Ingrid, *Frauenbarometer 2010. Frauen. Rechte. Geschichte. Errungenschaften. Forschungsbericht im Auftrag der MA57* (2010); ver-

füßbar unter: <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/frauenbarometer-endbericht-2010.pdf>.

Zeglovits, Eva; Zandonella, Martina, Political interest of adolescents before and after lowering the voting age: the case of Austria, in: *Journal of Youth Studies* 16/5 (2013).

Zusammenfassung

Dieser Artikel befasst sich mit möglichen Auswirkungen prekärer Arbeits- und Lebensbedingungen auf die politische Kultur in Österreich. Der Begriff „prekär“ subsummiert dabei all jene Beschäftigungsverhältnisse, die aufgrund von unzureichender Entlohnung oder beschränkter Dauer keine längerfristige Lebensplanung erlauben und gleichzeitig mit einer geringeren sozialen Anerkennung sowie mit einer Schwächung der Zugehörigkeit zu sozialen Netzen einhergehen. Die durchgeführte Sekundärdatenanalyse des European Social Survey zeigt, dass sich die in prekärer Beschäftigung fortgeschriebenen (strukturellen) Ungleichheiten und die darin angelegten Exklusionen in beträchtlichem Ausmaß auf die politische Kultur des Landes auswirken: So untergräbt prekäre Beschäftigung das Vertrauen in politische Institutionen und nährt das Gefühl, von politischen Akteuren weder wahrgenommen noch repräsentiert zu werden. Bei einem Teil der Erwerbsgesellschaft ist die Entfremdung zum politischen System bereits so weit fortgeschritten, dass sie das Vertrauen in die Wirksamkeit von Partizipation verloren haben und sich nicht mehr am politischen Geschehen beteiligen. Steigt politische Partizipation jedoch mit dem Ausmaß an Eingebundenheit in gesicherte Erwerbsarbeit, bekommen bestimmte Interessen mehr Gewicht und eine gleichberechtigte Interessenseinbringung sowie eine gerechte Interessensvertretung sind nicht mehr gewährleistet. Damit sät prekäre Beschäftigung auch an den Grundfesten der repräsentativen Demokratie.

Abstract

This article deals with the possible impact of precarious working and living conditions on the political culture in Austria. The term „precarious“ includes all those employment conditions which, due to insufficient pay or limited duration, do not permit longer-term life planning and are accompanied by lower social recognition as well as weakened social affiliations. The results show that the (structural) inequalities and exclusions involved in precarious employment have a considerable impact on the political culture of the country: precarious employment undermines trust in political institutions and nurtures the impression of neither being perceived nor represented by political actors. Within some groups, alienation to the political system has advanced even further and they no longer participate in the political process. However, if political participation decreases with the increase of precarious working conditions, certain interests become less important and an equal representation of interests is no longer guaranteed. Thus, precarious employment affects the foundations of representative democracy.

KOMMENTAR

Resource productivity and economic wealth

A theoretical criticism of Europe 2020 growth policy

Erich Hödl

1. Economic growth, capital intensity and European growth policy

Criticism of continued high economic growth comes mainly from ecologists, but also economists are aware, that a growing transformation of nature into man-made real capital may reduce the profit rate. Ricardo (1877, p. 356) and also Keynes (1967, p. 325) were definitely for high capital accumulation to augment economic welfare and to alleviate from work. In fact, consumption has enormously grown, but permanent substitution of labour by capital has augmented capital intensity, so that growth efficiency for both consumption and employment has declined. More importantly, continued capital-intensifying high economic growth causes irreversible destructions of nature. Under conditions of a market economy economic growth cannot be abolished, but reduced and fundamentally modified by lower capital intensity. As natural resources account for nearly half of total capital inputs, augmenting resource productivity is the main strategy to make economic growth both ecologically and economically more viable. Then, for a desired level of final consumption economic growth can be reduced, because modified economic growth allows a higher consumption quota and creates more employment. Prevailing growth strategies aim at higher capital intensity and higher growth rates, so that industrial countries have to compensate lacking home demand by export surpluses and accelerate financial investments without augmenting real economic welfare. By higher resource productivity economic growth can be reduced in favour of (a) higher home consumption and (b) higher real capital exports instead of growing export surpluses.

Europe 2020 has split its strategy for a socio-ecological market economy into three priorities for a smart, sustainable and inclusive growth. Smart growth should be enhanced by innovation and a digital economy, sustainable growth by higher resource efficiency and industrial policy and inclusive growth by higher qualification.¹ Already the naming indicates the primary target of higher economic growth and as far as resource efficiency will rise it is certainly an important step to protect nature. But its interrelations with the two other growth priorities and initiatives, es-

pecially competitiveness, demonstrate, that higher resource efficiency is primarily meant to reduce production costs for a renewed start for higher European economic growth.² This is confirmed by the overall strategy to augment economic growth by higher labour productivity.³ Like several theoretical treatments⁴ European economic policy considers higher labour productivity by means of higher capital intensity as the main driver for higher growth, but neglects pressures of high capital intensity on the profit rate. Whereas raising resource efficiency will reduce these pressures, smart growth will be capital-augmenting, because it aims at higher competitiveness by higher labour productivity. Reinforced innovation is expected to be output-augmenting instead of capital-reducing and the effects of higher resource efficiency are overruled by the strive for higher economic growth, which in sum will still be capital augmenting. Inclusive growth, by higher qualification will marginally contribute to employment efficiency and both higher employment and consumption are regarded to depend on high economic growth. Europe 2020 is captured by high growth thinking based on substitution of labour by capital and high capital intensity. As Europe 2020 is the result of short-run political pressures, it is only a very moderate step towards „a vision of Europe’s social market economy for the 21st century“.⁵

2. Capital wealth, resource productivity and economic welfare

In a market economy high economic growth cannot any more be considered as the adequate approach to solve ecological and economic questions. On the contrary, economic policy has to turn to the productive system and to develop a new factor combination with less capital inputs for a desired level of economic welfare. In general terms, capital productivity has to be augmented by a capital-saving technical progress. If we define all man-made capital equipments by K_R and natural capital inputs by K_N , productive capital is $K = K_R + K_N$ and the reduction of K_N has for ecological reasons priority and augments overall capital productivity (Y/K). High capital intensity (K/A) can be reduced by less inputs of K_N and we will show, that lower capital intensity gives room for higher consumption and more employment without augmenting economic growth. But during a transition period a reduction of capital intensity will accelerate globalisation much less by export surpluses than by real capital exports.

Economic growth policies have largely neglected the longer term profit squeeze of capital-intensifying economic growth. By integrating neoclassical and postkeynesian growth theories into a general model of capital accumulation we can derive the pressures on the profit rate and identify higher resource productivity as crucial for high economic welfare without high economic growth. Defining the growth rate of working population n , the growth rate of labour productivity t , the rate of capital accumulation g , the profit rate r , the wage rate l , the propensities to save s_p and s_l and the capital productivity m , we can write $n + t = g = s_p \cdot r + s_l \cdot l \cdot m$.⁶ Starting from a constant working population ($n = 0$), the accumulation rate g depends exclusively on the growth rate of labour productivity ($t = g$) and for given propensities to save the needed savings are assured by the income distribution (r, l) and capital productivity m . For income distribution between profits P and wages L ($Y = P + L$)

total saving are $S = s_p \cdot P + s_l \cdot L$ and aggregate saving behaviour is $s = S/Y$. For any accumulation rate holds $s = t/m$ and a relative augmentation of labour productivity augments savings and capital accumulation. In contrast, a relative rise of capital productivity reduces economic growth. Therefore, augmenting resource productivity is decisive for augmenting economic welfare without high economic growth. Under the assumption, that prices describes quantities correctly and factor remunerations correspond to their productivities lower capital intensity will result in a higher wage-profit relation (L/P), but without reducing the profit rate ($r = P/K$) on the reduced capital stock.

Europe 2020 Strategy's target of higher resource efficiency will contribute to reduce the capital stock, but the primary target is still higher labour productivity. Referring to the general accumulation model from $g = s \cdot m$ and $s = t/m$ follows $g = (t/m) \cdot m$, then capital productivity m cancels out and capital accumulation is equal to labour productivity ($g = t$). This is exactly the policy approach of the European Union,⁷ which suggests, that the economy is only governed by labour.⁸ But, if we interpret the same equation $g = s \cdot m$ with respect to capital productivity $m = g/s$, then augmenting capital productivity needs a higher accumulation rate g and/or a reduced savings rate s . As $s = t/m$ a higher growth of labour productivity than of capital productivity needs higher savings, which leads to higher economic growth. But for all economic growth paths, were the growth rate of labour productivity is higher than that of capital productivity the profit rate declines.⁹ Therefore, European economic growth policy runs both into economic and ecological difficulties and higher resource efficiency can avoid them. Formerly, the single market was supposed to result in capital-saving economies of scale,¹⁰ but lacking successes led to wage reductions. Europe 2020 proposes a reinforcement of the innovation system, but beyond higher resource efficiency all measures are meant to augment labour productivity and by this augment economic growth.

Capital-intensifying higher economic growth will certainly augment capital wealth (K), but much less economic welfare (C). The ultimate target of economic activities is not capital accumulation, but final consumption and growing capital intensity reduces the „consumption productivity of capital“ (C/K). Longer term economic developments generated structural changes of capital allocation, which partly reduced capital intensity of real production. The service sector, public economic activities and the informal sector may diminish macroeconomic capital intensity. However, widespread environmental destructions in industrial countries demonstrate that these changes of capital accumulation cannot prevent them. Continued capital-intensifying economic growth enhances also financial investments and export surpluses. European economic policy intends primarily higher export surpluses, for which production remains in Europe and both ecological problems and capital intensity grow. A neoclassical substitution of natural capital by man-made capital¹¹ has narrow restrictions. If the price sum of productive capital with prices r for K_R and q for K_N is after substitution higher than before ($K' = K'_R \cdot r + K'_N \cdot q > K$) the profit rate will fall and most probably also worsen the ecological situation. Therefore, a change of technical progress from a capital-augmenting to a labour-augmenting has to be considered.

3. Technical progress, innovation and income distribution

A transition into a low growth path, necessary for protecting nature rests on a higher capital productivity for which the key is higher resource productivity. To begin with, we introduce first exogenously higher capital productivity and exclude price substitution, which would always result in a return back to high capital intensity. By looking only on consistencies we will then discuss the implications for employment and income distribution. By referring to the equation $g = s_p \cdot r + s_l \cdot l \cdot m$ six steps can be enumerated, which assure a desired level of consumption and augments employment and wages without high economic growth. For a low accumulation rate g : (1) the profit rate $r = P/K$ can be kept constant by lower capital inputs (K) and for a given output Y the wage rate $l = L/A$ will augment, (2) as $s_p > s_l$ savings will reduce and the consumption-investment relation (C/I) will augment. (3) lower capital intensity (K/A) will reduce labour productivity t ($t = f(K/A)$) and for a given output Y also the quantity of labour A will rise, (4) as labour intensity (A/K) has risen, the demand for the higher consumption quota (C/Y) is assured, (5) the consumption productivity of capital (C/K) has augmented and (6) for a desired level of consumption (C) the accumulation rate remains at the previous low level.

Evidently, this contradicts traditional theories of technical progress. Post-keynesians argue that every technical progress is labour-saving.¹² This is not surprising, because in an economy with a positive surplus and even in cases where it is not fully invested ($I < S$) growing capital intensity must by definition crowd-out labour and be labour-saving. The same applies also for the neoclassical theory of price substitution, where rising capital productivity would augment capital intensity and vice versa, but in the long-run growth is always capital-augmenting. Both theoretical strands have their foundations on Ricardo, that more capital augments economic welfare. Growth theories strive always for higher growth by higher capital intensity and this applies also for the new growth theory. Referring again to the general accumulation model ($s = t/m$) higher qualification will augment labour productivity ($t' > t$) and more innovation will augment capital productivity ($m' > m$). Here too, if labour productivity rises more than capital productivity, savings augment ($s' = t'/m' > s$) and for $I = S$ economic growth rises. But if the growth rate of capital productivity is higher than that of labour productivity, the rates of savings, accumulation and economic growth will decline in favour of higher consumption and employment. The latter case corresponds to the above sketched labour-augmenting technical progress, where the basic assumption is that lower capital inputs are compensated by higher labour inputs and not by price relations, but by technological imperatives. In any case, a transition to higher labour intensity needs an innovation system, which can be most effectively initiated by higher resource productivity. Higher resource efficiency in Europe 2020 is a step towards it. We will argue, that an innovation system as part of the knowledge economy is bound to a higher quantity of labour inputs and if labour is remunerated according to its contribution to production the wage quota (L/Y) will rise.

In former discussions of logical alternatives of technical progress most models consider higher capital productivity as „manna from heaven“ without cost. On the contrary, it needs not only economic resources, but primarily higher labour inputs.

Higher qualification and its transfer into innovation are bound to new knowledge, which ultimately can only be produced by human beings. In an innovation-driven economy the new knowledge will be partly stored in private firms and property rights may augment capital intensity, but production of tacit and explicit knowledge takes place in the „knowledge industry“ with high labour intensity and only product innovation may need high capital intensity. In an innovation-driven economy, labour gains of importance and higher labour productivity depends less on capital intensity, than on qualification. Both in current production¹³ and in R&D qualification has become a limiting factor and wages are not solely a residuum. If we distinguish between simple and qualified work¹⁴ the total quantity of labour inputs may have risen and only the labour-saving effect of prevailing high capital intensity reduces the employment efficiency of economic growth. If the high innovative capacity of the knowledge economy would be applied for augmenting resource productivity, capital intensity could be reduced and more employment would be created. More labour would be needed¹⁵ and wages would not fall. Contrary to a mechanistic price substitution „intelligent production“ (grids, networks etc.) will spare natural capital for which higher labour inputs are a precondition. Europe 2020 has specified a comprehensive European innovation system, which includes growingly R&D for higher resource efficiency, but the general orientation toward higher labour productivity by higher capital intensity prevents an effective transition to lower growth.

High economic growth with growing capital intensity entails also redistribution. If we distinguish between quantities and prices and quantitative labour intensity has risen, this does not imply that in terms of prices, i.e. the wage-profit relation must rise. Neoclassics and Postkeynesians agree that the volume of profits depends on the price volume of investments ($P = (I)$) and higher capital intensity in terms of prices augments the profit quota also in cases where the physical labour intensity has risen. In fact, the wage quota has diminished considerably during the last decades. As production is mainly determined by physical quantities and income distribution depends on social relations (J. St. Mill) income distribution may have decoupled from the system of quantities. Rough estimations of deflated factor productivities can hardly explain income distribution. During the last five decades deflated labour productivity grew about threefold of productive capital productivity, which would have declined, if resource productivity would not have marginally risen. Even if the income shares (P/L) would have remained constant large explanatory gaps exist, possibly due to the enormous accumulation of unproductive financial capital.

4. Economic growth, economic welfare and globalisation

Higher resource productivity can contribute to a reduction of distributional tensions by a higher consumption quota, but the decoupling of prices and quantities will still remain and higher surpluses in terms of prices enhances economic growth. Therefore, economic growth in industrial countries can be reduced by real capital exports and not by export surpluses. Higher resource productivity allows a higher consumption quota in industrial countries and lower capital intensity makes

capital free for developing countries. Uncontrolled financial markets have led to fore-running financial globalisation¹⁶ and real direct investments are relatively behind, because until now economic growth in industrial countries could be kept high. Cost pressures of low resource productivity were levelled-off by low wages and raising prices. Although high capital intensity is still considered to augment global competitiveness,¹⁷ competitiveness can also be augmented by lower natural capital costs, which allow higher wages and raises European welfare. To avoid questionable higher global trade¹⁸ lower economic growth in industrial countries and resource-saving will protect nature also in developing countries and allow there higher consumption and to create more labour demand.

Market economies have always to grow to the extent to which a surplus of the productive sector is needed to motivate for real investments. Changes of the structure of consumption have an important influence, but ultimately reallocations in the productive sector decide about the level and content of economic growth. If capital intensity is reduced by higher resource productivity, the consumption productivity of capital can be augmented and for a desired level of consumption less natural capital and economic growth is needed. To turn the economy to a lower growth, not labour productivity, but resource productivity has to be augmented. An adequate innovation system will reduce overall capital intensity and create more employment and protect nature. Therefore, less natural capital is needed for a desired level of economic welfare and economic growth can be reduced. Prosperity is possible without growth.¹⁹ In contrast to the traditional theory that a longer system of production („Produktionsumwege“, Böhm-Bawerk [1909]) augments economic welfare, a smaller transformation system from nature to final consumption is advantageous both for nature and the economy.

Endnotes

- ¹ European Commission (2010) 8.
- ² Hödl (2011) 13.
- ³ European Commission (2003) 6.
- ⁴ Weizsäcker (1999) 57; Sinn (2003) 96.
- ⁵ European Commission (2010) 8.
- ⁶ Harris (1978) 97.
- ⁷ European Commission (2003) 7.
- ⁸ Keynes (1973) 7.
- ⁹ Hödl (2009).
- ¹⁰ Cecchini (1988) 121.
- ¹¹ European Commission (2000) 19.
- ¹² Pasinetti (1983) 206.
- ¹³ Picot et.al. (2004) 451.
- ¹⁴ Keynes (1973) 41.
- ¹⁵ Miegel (2011) 186.
- ¹⁶ Skidelski (2010) 25.
- ¹⁷ Sinn (2004) 69.
- ¹⁸ Keynes (1931).
- ¹⁹ Jackson (2011).

Abstract

High economic growth in industrialised countries is questioned by growing ecological limits and the consumption-reducing effect of rising capital intensity of economic growth. Referring to the Europe 2020 Strategy it is shown by modern economic growth theory, that a vigorous rise of resource productivity by a resource-saving innovation system can assure high economic welfare without high economic growth. In the knowledge economy higher resource productivity will augment employment and wages without reducing the profit rate on the reduced capital stock. By augmenting resource and capital productivity more than labour productivity the productive system as the transformation instrument between nature and consumption can become smaller and depending on the desired level of consumption in industrial countries real capital exports to developing countries can augment.

Zusammenfassung

Ein hohes Wirtschaftswachstum in den Industrieländern wird durch die zunehmenden ökologischen Begrenzungen und den konsumreduzierenden Effekt einer hohen Kapitalintensität des Wachstums in Frage gestellt. Bezüglich der Strategie Europa 2020 lässt sich unter Anwendung der modernen Wachstumstheorie zeigen, dass eine energische Steigerung der Ressourcenproduktivität mit Hilfe eines natursparenden Innovationssystems eine hohe wirtschaftliche Wohlfahrt ohne hohes Wirtschaftswachstum ermöglicht. In einer Wissensgesellschaft erhöht eine steigende Ressourcenproduktivität die Beschäftigung und die Löhne ohne dass die Kapitalrentabilität des dann verringerten Kapitalstocks gedrückt wird. Wenn die Ressourcen- bzw. Kapitalproduktivität stärker steigt als die Arbeitsproduktivität wird das gesamtwirtschaftliche Produktionssystem, das lediglich ein Transformationsinstrument zwischen der Natur und dem Konsum ist, anteilig kleiner. Und in Abhängigkeit vom Konsumniveau in den Industrieländern wird der Transfer von Realkapital in die Entwicklungsländer zunehmen.

References

- Böhm-Bawerk, E. von, Positive Theorie des Kapitals, Zweiter Halbband, Fünfter Anhang (Innsbruck 1909).
- Cecchini, P., Der Vorteil des Binnenmarktes (Baden-Baden 1988).
- Europäische Kommission, Einbeziehung des Umweltschutzes in die Wirtschaftspolitik (= KOM [2000] 576, Brüssel 2000).
- European Commission, European Competitiveness Report 2003 (= SEC [2003] 1299, Brussels 2003).
- European Commission, Europe 2020 (= COM [2010] 2020, Brussels 2010).
- Harris, D. J., Capital Accumulation and Income Distribution (London 1978).
- Hödl, E., Socio-ecological market economy in Europe, in: Bleischwitz, R.; Welfens, P. J. J.; Zhang, Z. (eds.), Sustainable Growth and Resource Productivity (Sheffield 2009) 149-156.
- Hödl, E., Europe 2020 Strategy and European Recovery, in: Problemy Ekorozwoju/Poland (Problems of Sustainable Development) 6/2 (2011) 11-18.
- Jackson, T., Wohlstand ohne Wachstum (München 2011).
- Keynes, J. M., Gedanken über den Freihandel, in: Wirtschaftsdienst 16 (1931) 749-752.
- Keynes, J. M., The General Theory of Employment Interest and Money (London-Melbourne-Toronto 1967).
- Miegel, M., Exit. Wohlstand ohne Wachstum (Berlin 2011).

- Pasinetti, L. L., *Structural Change and Economic Growth* (Cambridge 1981).
Picot, A.; Reichwald, R.; Wigand, R. T., *Die grenzenlose Unternehmung* (Wiesbaden 2001).
Ricardo, D., *Grundgesetze der Volkswirtschaft und Besteuerung* (Leipzig 1877).
Sinn, H.-W., *Ist Deutschland noch zu retten?* (München 2004).
Skidelski, R., *Die Rückkehr des Meisters* (München 2010).
Weizsäcker, C. C. von, *Logik der Globalisierung* (Göttingen 1999).

BÜCHER

Reformvorschläge für Eurozone und EU

Rezension von: Alexander Schellinger,
Philipp Steinberg (Hrsg.), Die Zukunft
der Eurozone. Wie wir den Euro retten
und Europa zusammenhalten,
transcript Verlag, Bielefeld 2016,
219 Seiten, broschiert, € 19,99;
ISBN 978-3-837-63636-9.

Auf der Grundlage von Problemanalysen der Eurozone (EZ) und maßgeblicher Entscheidungsfaktoren der EU-Politik werden Reformvorschläge für EZ und EU vorgestellt. Angesichts der Breite der Beiträge werden nur ausgewählte Schlaglichter auf den Sammelband geworfen. Die AutorInnen stammen aus dem deutschen akademischen Bereich mit mehr oder weniger direkten Bezügen zur politischen Praxis.

„Hat der Euro die Demokratie gestohlen?“, fragt sich Christian Becker und führt populistische Erscheinungen auf eine unangemessen starke Beschneidung des nationalen politischen Entscheidungsfreiraums zurück. Er spricht dabei das Trilemma aus Demokratie, Nationalstaatlichkeit und Globalisierung sowie die konservativ-liberale Ausgestaltung der Wirtschaftspolitik (in) der EU an und sieht insbesondere die geplanten „Vertragspartnerschaften“ mit ihrem zweifelhaften Demokratiegehalt kritisch. Angesichts des Koordinierungsversagens im Hinblick auf eine erwünschte Politik für die EU (statt nationaler Interessenpolitik) führt Be-

cker die Diskussion folgerichtig in Richtung einer Transnationalisierung der Parteien (Europaparteien im EU-Einheitswahlkreis); allein die Umsetzbarkeit auf absehbare Zeit wird bezweifelt.

Henrik Enderlein verweist zu Recht auf die Blauäugigkeit und Unbekümmertheit, mit der die Währungsunion eingeführt wurde. So wichtig eine gemeinsame Währung für die wirtschaftliche Integration ist, so problematisch ist die Einführung einer Währungsunion in einem heterogenen Wirtschaftsraum ohne entsprechende Vorkehrungen für Konvergenz, Homogenisierung und Funktionalisierung. Dieses Manko auszugleichen, wird immer dringlicher (wie das auch Michael Dauderstädt mit seinem Blick auf soziale Ungleichheiten, die seit Krisenbeginn noch weit größere Besorgnis auslösen, impliziert).

Soll der Gemeinsame Markt erhalten bleiben, wäre eine Einheitswährung ideal dafür, vorausgesetzt der Binnenmarkt, das sei als Kommentar angefügt, wird als fairer – Entwicklung, Aufholen und Ausgleich erleichternder –, nicht als weitestgehend freier und sozial problematischer Markt angesehen, der wiederum die Konvergenz behindert. Enderlein sieht das Problem allerdings eher in einer noch zu schwachen Substitutionskonkurrenz. Zu Recht fordert er auch einen echten, starken Europäischen Währungsfonds, doch sei auch hier warnend angemerkt, dass dieser im Grund eine ermöglichende statt einer verbotenden Instanz sein sollte.

Mark Schieritz macht deutlich, dass hohe Staatsschulden nicht generell für die Krise verantwortlich gemacht wer-

den können, ja, dass sie vielfach die Folge der Finanzmarktkrise und ihrer realwirtschaftlichen Folgen waren, und dass die Fremdfinanzierung der Staaten des Südens auch auf dem Finanzierungsangebot aus den nördlichen Ländern beruhte (was, das sei ergänzt, auch heute noch eine gesamteuropäisch konstruktive Lösung für die lange Frist behindert). Schieritz geht dabei speziell auf die harte deutsche Politik ein, bei der die Regeleinhaltung im Vertragswerk ökonomisch nahezu unreflektiert die entscheidende Richtschnur bildet.

In diese Richtung stoßen auch Björn Hacker und Cédric Koch mit der Frage „Wer fordert was?“ vor: „Ein Grundstein der identifizierbar scharfen Trennung zwischen Befürwortern einer Stabilitätsunion und Anhängern einer Fiskalunion wurde bereits sehr früh gelegt. Ausgetragen wird nämlich ein alter Konflikt der Wirtschaftspolitik um den Glauben um die regelbasierte Selbstdisziplinierung des Marktes einerseits und die Überzeugung staatlicher Marktkorrektur und -gestaltung andererseits“ (S. 89). Die Autoren führen den Konflikt bis zum Werner-Plan (1970) und Delors-Bericht (1989) zurück (inzwischen hatte sich der Neoliberalismus Eingang verschafft, möchte ich sagen). Mit Recht warnen sie vor der nur trügerischen Nachhaltigkeit einer eisernen Stabilitätsstrategie, auf welche die deutsche politische Mehrheit eingefahren ist; konstruktivere Schritte werden verhindert, obwohl nachhaltigere Grundsatzlösungen früher zu treffen wären als in der nächsten, bestimmt nicht ausbleibenden Krise.

Franz Mayer untersucht die Eignung des rechtlichen Rahmens für Reformvorhaben und resümiert: „Die rechtli-

chen Mechanismen, die sich im Zuge der Eurorettung ausgeprägt haben, reagieren auf Krisenbefunde. Sie stehen Reformüberlegungen nicht im Weg“ (S. 118). Selbst wenn teils Einstimmigkeit der EU-Entscheidungen erforderlich ist, so liegt das Haupthindernis nach seiner Erkenntnis im deutschen Verfassungsrecht und der zugehörigen höchstgerichtlichen Judikatur.

Die Reformvorschläge verschiedener AutorInnen gehen im Ganzen in Richtung effektiverer Durchsetzbarkeit, damit kräftigerer Zentralisierung (Kompetenz auf supranationaler Ebene), aber erhöhter demokratischer Legitimität und verstärkter wirtschaftlicher, wirtschaftspolitisch tatsächlich, nicht nur formell vorangetriebener Konvergenz auf hohem Niveau. In diesem Zusammenhang nehmen fiskalische Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik einen wesentlichen Stellenwert ein. Rückbau der bisherigen politisch-strukturellen Integration wird deutlich negativ gesehen.

Nicht nur die Reformvorschläge, auch die vorangehenden Analysen dienen als Fundierung für dringend nötige offene und breite Diskussionen. Diese werden über die reine Konstruktionsfragen der EU oder EZ hinausgehen (müssen), indem zum Ersten die Vorzüge der Union auch für die wohlhabenden, sich übervorteilt fühlenden Mitglieder klargelegt werden,¹ zum Zweiten die inhaltlich-politischen Spielräume auszuloten sind, die das gegenwärtige Regelwerk bereits bietet,² und zum Dritten, indem Neuausrichtungen der Zielsetzungen und Instrumenteneinsätze vorgeschlagen werden, deren Umsetzung eine konsequente Institutionenreform nachziehen müsste.³ Aber das ist schon eine andere Geschichte.

Die von Alexander Schellinger und Philipp Steinberg herausgegebenen Beiträge sind fachlich einfach gehalten, um auch für Nicht-ÖkonomInnen passend zu sein, doch die bemüht einfache Darstellung lässt es zuweilen ein wenig an Klarheit der Argumentation mangeln.

Rainer Bartel

Literatur

Fratzscher, Marcel, Vier Denkfehler bei der Euro-Kritik, in: DIW Wochenbericht 10 (9. März 2017), 172; online: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.554092.de/17-10-3.pdf.

Fricke, Thomas, Zero Interest Rates in EU: The Myth of the Poor German Saver, in: Social Europe, blog (15.2.2017); <https://www.socialeurope.eu/2017/02/zero-interest-rates-eu-myth-poor-german-saver/>.

Mason, Paul, Commission White Paper Option Six: A Europe of Democracy and

Social Justice, in: Social Europe, blog (6.3.2017); <https://www.socialeurope.eu/2017/03/option-six-a-europe-of-democracy-and-social-justice/>.

Priewe, Jan, Ist die Eurozone vielleicht doch ein „optimaler Währungsraum“?, in: Makronom (30.1.2017); <https://makronom.de/ist-die-eurozone-vielleicht-doch-ein-optimaler-waehrungsraum-19143>.

Skouras, Thanos, Competitiveness and its leverage in a currency union or how Germany gains from the euro, in: real-world economics review 18/4 (2016) 40-49.

Truger, Achim; Nagel, Michael, Austerity, Cyclical Adjustment and how to Use the Remaining Leeway for Expansionary Fiscal Policies within the Current EU Fiscal Framework, in: Turkish Economic Review 3/2 (2016) 235-255.

Anmerkungen

¹ Skouras (2016); Fratzscher (2017); Fricke (2017).

² Truger, Nagel (2016); Priewe (2017).

³ Mason (2017).

Die globale Wirtschaftselite

Rezension von: Michael Hartmann,
Die globale Wirtschaftselite – Eine
Legende, Campus, Frankfurt/Main 2016,
246 Seiten, broschiert, € 24,95;
ISBN 978-3-593-50610-6.

Schon bevor das große Interesse an der ungleichen Verteilung von Vermögen und Einkommen und der zunehmenden Kluft zwischen den obersten 1% und den 99% darunter erwacht ist, hat sich der deutsche Soziologe Michael Hartmann intensiv mit der Rolle von Eliten in der Gesellschaft auseinandergesetzt. Hartmann interessiert sich dabei besonders für Prozesse der Elitenformierung und für die politischen Einstellungen und das politische Verhalten von Eliten. In seinem 2013 erschienenen Buch „Soziale Ungleichheit – kein Thema für die Eliten“ setzte sich der Soziologe etwa mit der Frage der Einstellungen der Eliten zur Finanzkrise und zum Problem der sozialen Ungleichheit auseinander. Er konnte zeigen, dass diese nicht nur stark von den Einstellungen der Mehrheit der Bevölkerung abweichen, sondern auch geprägt sind von der jeweiligen sozialen Herkunft: Je höher die soziale Herkunft eines Elitenangehörigen, desto weniger wird etwa soziale Ungleichheit als Problem wahrgenommen.

Im vorliegenden Werk widmet sich Michael Hartmann einer Thematik, die ihn bereits in seinem 2007 erschienen Buch „Eliten und Macht in Europa“ beschäftigt hat: der Frage nach der Entstehung einer globalen Wirtschaftselite, das heißt nach dem Entstehen einer transnationalen sozialen Klasse. Nach

Hartmanns Definition wäre hiervon zu sprechen, wenn „die Topmanager der größten Unternehmen und die reichsten Menschen der Welt durch umfangreiche und kontinuierliche Erfahrungen außerhalb ihres Heimatlandes einen eigenständigen Habitus ausbilden, der sich deutlich von dem ihrer auf der nationalen Ebene verbleibenden Pendants unterscheidet“ (S. 20).

Ausgangspunkt für diese Forschungsfrage ist Hartmanns Wahrnehmung, dass sowohl in der Wissenschaft wie in der Praxis die Existenz einer solchen globalen Wirtschaftselite schlicht als gegeben angenommen wird. Dies habe höchst unterschiedliche Gründe: So würden SpitzenmanagerInnen sich selbst gern als transnational darstellen, um auf die internationale Konkurrenz zu verweisen und damit ihre hohen Einkommen legitimieren zu können. Für linke AktivistInnen wäre demgegenüber die Idee einer „globalen Elite“ gut politisierbar. Diese beiden, höchst unterschiedlichen Anliegen findet Hartmann auch in der akademischen Debatte wieder, wo seiner Ansicht nach oft viel zu leichtfertig von einer „*transnational capitalist class*“ gesprochen werde. Klassenbildungsprozesse würden häufig mit wirtschaftlichen Strukturveränderungsprozessen in Zusammenhang gebracht, ohne allerdings empirisch konkret nachgezeichnet zu werden. Hartmann bezweifelt jedoch die Existenz einer globalen Wirtschaftselite – wie der Untertitel seines Buches „eine Legende“ bereits nahelegt – und geht eher davon aus, dass sich die Wirtschaftselite weiterhin national rekrutiert.

Hartmann will aber nicht nur die erwähnte Forschungslücke schließen. Als politisch aktiver Forscher entwickelt er seine wissenschaftlichen Fra-

gestellungen immer auch aus einer politischen Motivation heraus. Im vorliegenden Fall war dies die scheinbare Alternativlosigkeit der Entwicklungen im globalisierten Kapitalismus und die Akzeptanz der zunehmenden Kluft zwischen einer „international mobilen“ Elite und der „national verhafteten“ Bevölkerung. Hartmanns Anliegen – so führte er es unter anderem im Rahmen der Wiener Stadtgespräche im Oktober 2016 aus – war es, mit seiner Forschung zur globalen Wirtschaftselite zu zeigen, dass die exorbitante Steigerung von Managerlöhnen keineswegs alternativlos sei, weil die Wirtschaftselite eben nicht so mobil bzw. transnational wäre, wie vielfach angenommen wird.

Um dies zu zeigen, kann der Soziologe auf ein umfassendes empirisches Material zu den potenziellen VertreterInnen einer globalen Wirtschaftselite zurückgreifen. Diese Wirtschaftselite umfasst seiner Ansicht nach drei Gruppen: Die Vorstandsmitglieder bzw. CEOs von großen, multinationalen Unternehmen, falls vorhanden deren Aufsichtsratsvorsitzenden bzw. *Chairman* und Aufsichtsräte bzw. *Board Members* sowie die reichsten Menschen der Welt. Für seine Forschung hat Michael Hartmann daher erstens die Biographien der CEOs, Aufsichtsratsvorsitzenden und *Board Members* der tausend größten Unternehmen der Welt genauer unter die Lupe genommen sowie in einem zeitlichen Vergleich jeweils deren Biografien in den hundert größten Unternehmen der sechs führenden Wirtschaftsmächte von Deutschland über die USA und China analysiert (in Summe ca. 20.000 Personen).

Zweitens hat er sich die Lebensläufe und geschäftlichen Aktivitäten der tau-

send reichsten Menschen der Welt näher angesehen und sich drittens mit den exklusivsten Bildungseinrichtungen der Welt und ihren AbsolventInnen befasst. Zwei wichtige Fragen leiteten seine Forschung: 1) Wo sind diese Angehörigen der Wirtschaftselite geboren und wo wohnen sie heute? 2) (Inwiefern) Verfügen sie über Auslandserfahrung (diese definiert er mit einem mind. sechs Monate dauernden, ständigen Aufenthalt im Ausland)?

Ausgehend von diesen beiden Fragen kann Hartmann in seinen empirischen Ausführungen zeigen, dass die grenzüberschreitende Mobilität der wirtschaftlichen Elite viel zu gering ist, als dass man von einer globalen Wirtschaftselite sprechen könne. Das ist ein Befund, den er auch bereits vor rund zehn Jahren in seinem Buch „Eliten und Macht in Europa“ angedeutet hat. Der Soziologe geht auch nicht davon aus, dass sich an der nationalen Verankerung der Wirtschaftselite in den nächsten Jahren etwas verändern wird; die Entstehung einer globalen Wirtschaftselite wäre „auch am Horizont nicht zu sehen“ (S. 190).

Als Untermauerung für sein Argument führt Hartmann u. a. an, dass der Anteil an ausländischen CEOs, *Chairmen* und *Board Members* bei den tausend größten Unternehmen der Welt weiterhin gering sei. Die meisten Unternehmen würden ihre Führungskräfte weiterhin national rekrutieren. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den tausend reichsten Menschen der Welt – diese würden meistens in ihrem Heimatland leben – und ebenso bei den Elitehochschulen, die „ganz überwiegend in den Traditionen nationaler Elitusbildungssysteme verankert“ (S. 190) wären. Einige interessante Zahlen hierzu seien kurz erwähnt: Bei den

CEOs der tausend größten Unternehmen kommt nur jeder Achte aus dem Ausland. Dieser Wert ist allerdings von Land zu Land sehr verschieden: Während in der Schweiz über 70% ausländische CEOs arbeiten, sind es in Frankreich, Japan und den USA nur rund 1-8% und in Schweden, Deutschland und Kanada zwischen 15% und 30%. Die Auslandserfahrung der CEOs ist etwas höher: Rund 22% haben zumindest schon einmal im Leben wenigstens sechs Monate im Ausland gelebt. Auch hier sind die Länderunterschiede allerdings durchaus beträchtlich.

Betrachtet man nicht die tausend größten Unternehmen der Welt, sondern die jeweils hundert größten Unternehmen der sechs führenden Wirtschaftsmächte, zeigt sich in einigen Ländern interessanterweise sogar eine Abnahme des Anteils der ausländischen bzw. der auslandserfahrenen Führungskräfte. Auch die weltweiten Elitehochschulen tragen nicht, wie vielleicht oft angenommen, zu einer Internationalisierung der Wirtschaftseliten bei, wie der Soziologe zeigt: Die meisten CEOs haben ihren Universitätsabschluss an einer nationalen Elitebildungseinrichtung gemacht und sind für das Studium nicht extra ins Ausland gegangen.

Bezüglich der tausend reichsten Menschen der Welt ergibt sich ein noch viel (national) eingeschränkteres Bild: Gerade einmal neunzig von ihnen wohnen im Ausland. Zwar ergeben sich auch hier Länderunterschiede, die Hartmann u. a. auf die unterschiedlichen Steuergesetze bzw. die Existenz von Steueroasen zurückführt – so sind amerikanische bzw. chinesische Reiche häufiger in ihrem Heimatland zu finden als etwa deutsche oder französi-

sche Reiche –, dennoch ist die absolute Anzahl der im Ausland lebenden Reichen sehr gering. Die *Board Members* stellen, so Hartmann, die wohl noch am stärksten internationalisierte Gruppe der Wirtschaftselite dar. Der durchschnittliche Ausländeranteil liegt hier – laut Hartmann – bei rund einem Sechstel. Allerdings gibt es auch innerhalb des *Board* große Trennlinien: Während die *Chairmen* eher selten aus dem Ausland kommen, ist der Anteil an Ausländern bei den Aufsichtsratsmitgliedern relativ hoch.

Hartmann fasst seine empirischen Ausführungen so zusammen, dass er die These der Entstehung einer globalen Wirtschaftselite, wie eingangs erwähnt, zurückweist, gleichzeitig aber durchaus auf die unterschiedlichen regionalen Entwicklungstrends verweist. Dieser wissenschaftliche Befund hat für ihn auch weitreichende politische Konsequenzen: Wenn die Wirtschaftseliten so wenig mobil sind, wie er in seinen Ausführungen zeigt, so könne man ihnen – seiner Ansicht nach – politisch wohl durchaus auch mehr „zumuten“. Der Soziologe spricht in diesem Zusammenhang etwa die Einführung und Erhöhung von vermögensbezogenen Steuern an. Die Angst, dass Unternehmen ihre Firmenzentralen verlegen, wäre somit auch zu relativieren, weil dann auch das Top-Management umziehen müsste, welches hierfür, laut seinen Daten, eindeutig nicht bereit wäre. Der „einzige Ausweg“, der den Unternehmen bliebe, wäre es, die Zentralen nur juristisch in für sie günstigere Länder zu verlegen; dies könnte aber von den Staaten unterbunden werden.

Das neuestes Buch von Michael Hartmann besticht also nicht nur durch seine empirisch umfangreichen Forschungsergebnisse, sondern auch

durch die politischen Schlüsse, die der Soziologe aus ihnen zieht. Es ist, wie jedes Werk des vielschreibenden Wissenschaftlers, sehr packend geschrie-

ben und eignet sich sowohl für ein wissenschaftliches wie für ein politisch interessiertes Publikum.

Julia Hofmann



blog.arbeit-wirtschaft.at

blog.arbeit-wirtschaft.at leuchtet Hintergründe aus, stößt Debatten an und hält mit Fakten dem Mainstream kritisch gegen. Der A&W Blog bezieht klar Position: Auf Seiten der arbeitenden Menschen. Dazu bringen engagierte Leute aus Wissenschaft, interessierter Öffentlichkeit und ArbeitnehmerInnenvertretung kurze Analysen und klare Argumente auf den Blog.

Anklicken:
blog.arbeit-wirtschaft.at
twitter.com/AundW
facebook.com/arbeit.wirtschaft

https://www.martinaeck.at

Die österreichische Finanzkrise

Rezension von: Fritz Weber,
Vor dem großen Krach. Österreichs
Banken in der Zwischenkriegszeit
am Beispiel der Credit-Anstalt für Handel
und Gewerbe, Böhlau, Wien 2016,
592 Seiten, gebunden, € 60;
ISBN 978-3-205-78790-7.

Vor- und Nachworte

Dem Buch vermittelt schon durch das von Hannes Androsch verfasste Vorwort einen besonderen Akzent. Darin beschäftigt sich der Verfasser nämlich nicht nur mit hervorstechenden historischen Problemen, wie etwa dem Schicksal des Finanzministers Bruck, welcher sich für die Überwindung der österreichischen Schutzzoll-Mentalität exponierte, sondern vermittelt auch Informationen aus persönlicher Erfahrung als CA-Generaldirektor, wie etwa die Ablösung des patriarchalischen Führungsstils, die Verbreiterung der Kundenbasis oder die Sanierung der Konzernbetriebe. Die CA gehörte zu den Pionieren der Ostöffnung, da sie bereits vor der Wende daranging, Repräsentanzen in dieser Region zu etablieren. Den Verkauf des Institutes und dessen Folgen hatte Androsch nicht mehr zu verantworten.

Auf dessen Anregung hin verfasste Herbert Matis, der Herausgeber der Böhlau-Reihe „Studien zur Wirtschaftsgeschichte und Wirtschaftspolitik“, in welcher die Arbeit Webers erscheint, als Nachwort einen kompakten, jedoch umfassenden und instruktiven Überblick über die gesamte Geschichte der CA. Die Darstellung setzt mit der durch die Kooperation zwi-

schen Hocharistokratie und jüdischen Bankiers zustande gekommenen Gründung des Instituts ein, legt dessen wachsende nationale wie internationale Bedeutung dar und setzt sich dann auch mit den Problemen als Folge des Ersten Weltkriegs und des Zerfalls der Habsburgermonarchie auseinander. Nach Krise und Stabilisierung wurde die CA als Folge des „Anschlusses“ germanisiert. Matis schildert ihre Wiedergeburt und Erfolgsgeschichte, die schließlich durch politisch wie persönlich motivierte Eigentümerwechsel nach einem bayrischen Zwischenspiel in Italien endete. „Nach mehr als 152 Jahren fand damit ein prominentes Kapital der österreichischen Wirtschaftsgeschichte ein unrühmliches Ende.“

Aus der Katastrophe zur Normalität

Der Titel der vorliegenden, umfassenden Studie führt eigentlich in die Irre. Denn Weber analysiert keineswegs nur die Periode vor dem faktischen Zusammenbruch der Credit-Anstalt, sondern die gesamte Zwischenkriegszeit. Natürlich ist er dafür in hohem Maße geeignet, als er sich seit vielen Jahren diesem Thema intensiv gewidmet hat – allein sowie in Zusammenarbeit mit anderen namhaften Wirtschaftshistorikern. So verweist der Autor auf seine enge Kooperation mit Eduard März, welche ihren Niederschlag in der Arbeit „Österreichische Bankpolitik in der Zeit der großen Wende. Am Beispiel der Credit-Anstalt für Handel und Gewerbe“ (1981) fand sowie in diesem Rahmen auch mit Hans Kernbauer.

Die Wirtschaft des heutigen Bundesgebiets sah sich nach 1918 einer katastrophalen Situation gegenüber. Da

war einmal der Krieg, welcher das Land schwersten Belastungen ausgesetzt hatte, dann aber das Auseinanderbrechen des einstigen Wirtschaftsgebietes mit entsprechenden Konsequenzen für das interne finanzielle Gleichgewicht sowie den Außenhandel. Der Autor beschreibt diese Entwicklung: die zunächst vergeblichen Versuche, die Währung zu stabilisieren, welche letztlich den Völkerbund mobilisierten und zu den notorischen „Genfer Protokollen“ führten. Die von der Inflation begünstigte Boomphase der frühen Zwanzigerjahre hätte die Anpassung an die neuen Gegebenheiten durch eklatante Fehlinvestitionen verhindert. Das gelte vor allem für den aufgeblähten Bankensektor. Allerdings weist er später auf gesamtwirtschaftlich wichtige Investitionen in der Elektroindustrie, die Elektrifizierung der Bundesbahnen, den Ausbau des Fernmeldewesens sowie der Wasserkraft hin. Dasselbe gilt für die Autoindustrie.¹ Weber sieht die Genfer Sanierung als alleiniges Werk Seipels. Es scheint aber doch, dass dieser auf der Vorarbeit Schobers aufbauen konnte.

Ein Charakteristikum der österreichischen Wirtschaft lag in der traditionell engen Verflechtung von Banken und Industrie. Erstere stellten den Betrieben Investitionskapital zur Verfügung. Konnte dieses nicht bedient werden, wandelte es sich zu Beteiligungen. Die Weitergabe der Aktien an das Publikum erwies sich angesichts des unterentwickelten Kapitalmarkts als kaum möglich.

Mitte der Zwanzigerjahre schien es, als hätte die österreichische Wirtschaft die gewaltigen Belastungen der Kriegs- und Nachkriegszeit, einschließlich der exzessiven Inflation, einigermaßen überwunden. 1925 bis

1929 setzte ein konjunktureller Aufschwung ein, der dazu führte, dass zum Ende dieser Periode das österreichische BIP das Niveau von 1913 überschritt. Freilich bewirkten die Strukturänderungen, vor allem die Schrumpfung der Rüstungsindustrie, die Kündigungen im Bankensektor sowie der Abbau im öffentlichen Dienst, dass auch in dieser Phase die Arbeitslosigkeit vergleichsweise hoch blieb. Ebenso war die Handelsbilanz weiterhin eine Schwachstelle der Wirtschaft.

Freilich lässt sich den Darstellungen des Autors entnehmen, dass die mäßige Exportentwicklung in beträchtlichem Ausmaß auf die Hochschutzzollpolitik nicht nur der Nachfolgestaaten zurückzuführen war – worauf auch Otto Bauer hinwies. Sowohl dieser wie auch die Experten des Völkerbundes, Layton und Rist, sahen im Übrigen die österreichische Wirtschaft Ende der Zwanzigerjahre auf dem Wege der Stabilisierung.

Banken – die Achillesferse

Einen notorischen Problembereich der österreichischen Wirtschaft repräsentierten die Banken. Die Situation in der Monarchie war durch zwei Elemente gekennzeichnet. Einmal dadurch, dass die Industrie – wie bereits erwähnt – infolge des wenig entwickelten Kapitalmarkts eng mit den Geldinstituten verflochten war, weiters dadurch, dass sich der Finanzsektor auf Wien konzentrierte. Beides verursachte mit dem Auseinanderbrechen des Reiches gravierende Probleme. Da ging es zunächst um die Anpassung an die neuen Gegebenheiten. Zwar gab es in den Nachfolgestaaten keine Enteignungen, doch erfolgten „Nationalisierungen“ etwa durch Abzug der Zentralbü-

ros aus Wien oder Übertragung von Geschäftsbereichen an lokale Institute. Alexander Spitzmüller vertrat damals die Auffassung, dass, in Anbetracht des nunmehr begrenzten heimischen Kapitalmarktes, es angezeigt gewesen wäre, sich ausschließlich auf den Binnenmarkt zu konzentrieren. Mit dieser Meinung blieb er allein. Sämtliche Bankiers zeigten sich entschlossen, den angestammten Markt weiter zu bedienen. Weber schildert detailliert, wie die Geldinstitute versuchten, mit den neuen Gegebenheiten zurecht zu kommen, auch durch eine Mittlerposition gegenüber den westlichen Kapitalmärkten. Diese Problematik wurde durch Aufblähung der Bankenaktivität während der Inflationsphase verschärft. Die Rückbildung des Systems führte daher schon in der Aufschwungsperiode zu Insolvenzen.

Am Anfang der Zusammenbrüche größerer Institute stand 1924 die „Allgemeine Depositenbank“. Dieser folgte 1927 die „Centralbank der deutschen Sparkassen“ sowie 1927 die Postsparkasse, welche freilich vom Bund aufgefangen wurde. Die Gemeinsamkeit der Ursachen aller dieser Fälle lag nicht nur in der Unfähigkeit des Managements oder Korruption, sondern dass die Politik immer wieder Druck ausübte, schwächere, gefährdete Banken zu übernehmen.

Im Zusammenhang mit dem Zerfall der Monarchie waren schon früh Überlegungen zu Bankenfusionen angestellt worden, um stärkere Institute zu bilden. Aktuell wurden diese Ansätze allerdings meist erst, wenn Krisen drohten. Die Übernahme der Anglobank durch die Credit-Anstalt 1926 wurde in der Öffentlichkeit eher dem ersteren Aspekt zugerechnet. Doch die Fusion der Boden-Credit-Anstalt mit

der Credit-Anstalt repräsentierte offensichtlich eine, unter dem Druck der Regierung zustande gekommene, Rettungsmaßnahme. Allerdings wurde diese Aktion zunächst von der CA als durchaus positiv bewertet.

Eine gewisse Aufmerksamkeit erregte das Ausmaß der Konzernunternehmungen. Diese umfassten im letzten Jahr vor der Krise ungefähr 370 Betriebe, davon 330 im industriellen Bereich, welcher bereits vor Einsetzen der Weltwirtschaftskrise in Österreich zahlreiche Problemfälle kannte – wie etwa den Steyr-Konzern. Den von Weber ausführlich dargelegten Versuchen der Bank, diesen Sektor zu reorganisieren, waren nur mäßige Erfolge beschieden.

Doch indessen hatte die Weltwirtschaftskrise mit ihren dramatischen Folgen auch auf Österreich übergreifen. In nahezu allen Nachfrageaggregaten kam es zu nachhaltigen Schrumpfungsprozessen. Das hätte unter allen Umständen zu Konsequenzen für den Bankensektor führen müssen, besonders aber in einer Volkswirtschaft, die derartig schweren Belastungen ausgesetzt gewesen war wie die österreichische und vor allem für eine Bank, welche die Sanierung praktisch insolventer Institute übernommen hatte.

Der Einbruch in der Industrie führte zum Einfrieren der Kredite. Die verfallenden Börsenkurse griffen die stillen Reserven an und verleiteten dazu, zu Stützungszwecken die eigenen sowie die Konzernaktien aufzukaufen. Die Lage der Industrieunternehmungen blieb zunächst noch unübersichtlich, was der CA ermöglichte, für 1929 eine erträgliche Bilanz vorzulegen, worin sich auch die Hoffnung auf eine Besserung der Konjunktur ausdrückte. Weber weist auf die erstaunliche Tatsache hin, dass mit Ausnahme des Vertreters

der englischen Interessen im Vorstand, Hajdu, kein Direktoriumsmitglied bis zuletzt den Ernst der Lage erkannte. Erst Anfang 1931 wurde allmählich die tatsächliche Situation des Industriekonzerens offenkundig, dass nämlich das Institut ohne Hilfe von außen für 1930 keine Bilanz legen konnte. Nachdem Versuche, internationale Stützungen zu erreichen, verworfen wurden, trat man den Gang zur Notenbank an.

Diese Besprechung führte letztlich zu dem Beschluss, die Bank zu „halten“, und zwar dadurch, dass der Bund 100 Mio. Schilling und die Nationalbank sowie das Haus Rothschild je 30 Mio. für die Verlustabdeckung zur Verfügung stellten.

Wenn die Akteure glaubten, damit die Öffentlichkeit beruhigt zu haben, so täuschten sie sich drastisch. Es setzte ein Sturm auf die Banken ein, welcher nicht nur die CA betraf, sondern – in abgeschwächter Form – nahezu alle österreichischen Kreditinstitute. Dieser konnte nur mit Mühe von der Notenbank aufgefangen werden. Da jedoch die CA über ein außerordentliches internationales Prestige verfügte, erfasste die Bankenkrise sämtliche Nachbarstaaten – besonders dramatisch Deutschland, wo die „Darmstädter und Nationalbank“ zusammenbrach, so dass zwei Bankfeiertage erklärt werden mussten. Schließlich wurde auch England von dieser Seuche angesteckt, was in der Folge zur Aufgabe des Goldstandards führte.

Interessant ist der Nachweis Webers, dass die österreichische Krise, im Gegensatz zur Meinung mehrerer Autoren, nicht durch Abzug ausländischer, insbesondere französischer Gelder, als Folge der Verhandlungen über eine deutsch-österreichische Zollunion, ausgelöst worden sei.

Es blieb freilich nicht bei den dargestellten ersten Rettungsmaßnahmen. Da die Gläubiger der Sanierung misstrauten, sah sich der Bund genötigt, letztlich eine Staatsgarantie für sämtliche Einlagen auszusprechen. Damit konnte man das Stillhalten der ausländischen Kreditgeber erreichen. Es wurde ein „Rekonstruktionsausschuss“ unter ausländischer Beteiligung installiert, welcher dem Vorstand und dem Verwaltungsrat übergeordnet war. Ein Ausländer, der Holländer Adrianus van Hengel, trat die Stelle des Generaldirektors an. Dieser verfolgte eine über die aktuelle Sanierung der Bank hinausgehende Politik, wonach nur die Finanzierung der kurzfristigen Kreditbedürfnisse der Industrie Aufgabe des Geldinstituts sein konnte.

Der Bund übernahm 1932 die Wechselschuld der CA bei der Nationalbank in der Höhe von 571 Mio. Schilling. Damit wurde die Sanierung des Industriekonzerens der Bank ermöglicht. Weber sieht darin eine angebotsorientierte Alternative zu einer keynesianischen Krisenpolitik.

Die Bundesregierung nutzte die Stabilisierung der CA schließlich, um das gesamte Bankensystem endgültig zu sanieren. Die Finanzkrise hatte letztlich auch die „Niederösterreichische Escompte-Gesellschaft“ sowie den Wiener Bankverein mit sich gerissen. Erstere wurde zerlegt, und zwar in eine Holdinggesellschaft zur Verwaltung der Industriebeteiligungen mit dem Namen „Österreichische Industriekredit AG“, während das laufende Geschäft an die CA überging. Gleichzeitig verschmolz man den Bankverein mit der Credit-Anstalt zur „Österreichischen Creditanstalt – Wiener Bankverein“.

Nicht überraschend verursachte die Finanzkrise auch eine Währungskrise,

welche bereits 1931 die Einführung fixer Wechselkurse und schließlich 1933 die Abwertung des Schillings um 28% nach sich zog.

Die Ursachen

Besonders Interesse verdient jenes Kapitel, in welchem Weber versucht, die Ursachen der CA-Krise aus heutiger Sicht bloßzulegen. Täuschte der Vorstand die Bundesregierung 1931 über das wahre Ausmaß der Verluste? Tatsächlich entsprachen die vorgelegten Verlustziffern in keiner Weise der Realität, weil sie noch unter den Gegebenheiten von 1930 bewertet worden waren und nicht den seither eingetretenen Rückschlag ins Kalkül gezogen hatten. Generaldirektor van Hengel eruierte anstelle eines Abganges von 140 Mio. einen solchen von 814 Mio., bemerkte aber, dass sich diese Summe im Zeitablauf ständig vergrößert habe. Faktum bleibt, dass die Regierung die höheren Verluste nach Möglichkeit verschleierte.

Freilich entsprach diese Position auch den bankinternen Verhaltensweisen, welche seit Jahren durch „optimistische Fiktionen“ gekennzeichnet gewesen sei, freilich auch mit dem Bestreben, Industriearbeitsplätze nicht zu gefährden. Ohne jeden Zweifel habe auch die unter politischem Druck zustande gekommene Fusion mit der verlustträchtigen Boden-Credit-Anstalt die CA schwer belastet. Zwar versuchte die Regierung dem früheren CA-Vorstand strafrechtliche Verfehlungen anzulasten, doch endeten die eingeleiteten Verfahren mit der Einstellung.

Weber nimmt in der Gesamtbeurteilung der Krise von CA sowie den meisten österreichischen Großbanken eine mittlere Position ein. Einerseits proble-

matisiert er Kritiken, die aus der *Ex-post*-Kenntnis geübt wurden. So hatte niemand die Weltwirtschaftskrise vorausgesehen und, selbst als sie einsetzte, konnte man einen der üblichen Konjunkturrückschläge erwarten. Auch sei die Schwäche des österreichischen Bankensystems in hohem Maße durch den Zerfall des Wirtschaftsraumes und die Inflation bedingt gewesen. Unmittelbare Ursache der Probleme wären in den Einbrüchen des Industriekonzerne gelegen. Andererseits hätte man aber zu leichtfertig auf eine positive Wirtschaftsentwicklung vertraut, und die Bankvorstände hätten es dadurch an dem verantwortungsbewussten Handeln eines ordentlichen Kaufmanns ermangeln lassen. Die Bilanzierungen bewegten sich oft am Rande des Strafrechtlichen.

Zeigt der Autor noch ein gewisses Verständnis für die Akteure des Bankensektors, so fällt sein Urteil über die Wirtschaftspolitik der späten Dreißigerjahre vernichtend aus. Hier paarten sich ökonomische Ahnungslosigkeit mit ideologischer Verbohrtheit und autoritärer Politik. Er sieht viele Parallelen mit der heute in Griechenland betriebenen Wirtschaftspolitik.

Ein wesentlicher Beitrag

Die Arbeit Webers repräsentiert einen wesentlichen Beitrag zur Analyse der österreichischen Wirtschaft in der Ersten Republik im Allgemeinen und der CA-Krise im Besonderen. Ohne jeden Zweifel geht sie in der Fülle des dargebotenen Materials über alle bisherigen Studien hinaus. Das gilt nicht nur für Daten und Fakten, sondern auch für die verwendete Literatur. Hier werden bisher kaum bekannte, interessante Positionen von Zeitgenossen

vermittelt. Das Schwergewicht der Analyse liegt im Geld- und im Kapitalmarkt, welche mit größter Detailliertheit und Präzision untersucht werden.

In der Beurteilung der Wirtschaftspolitik dieser Periode vertritt der Autor jene Auffassung, für welche die Mehrheit der Wirtschaftshistoriker steht, dass nämlich die deplorable Wirtschaftsentwicklung Österreichs zwischen den Kriegen in hohem Maße auf verfehlte Entscheidungen der Politik zurückzuführen sei. Man könnte jedoch darüber diskutieren, ob dieses Urteil nicht zu streng ist.

Vergleicht man die Performanz mit jener anderer westeuropäischer Industriestaaten, dann zeigt sich, dass der Krieg und dessen Folgen Österreich

weiter zurückwarfen als andere Länder dieser Region, die Aufschwungsphasen aber ähnlich verliefen. Das scheint angesichts der exzessiven Belastungen der Wirtschaft doch eine respektable Leistung. Gewiss wäre wirtschaftspolitisch eine andere Akzentsetzung denkbar gewesen, aber das europäische Umfeld schränkte die Bewegungsmöglichkeiten der Wirtschaftspolitik doch erheblich ein.

Felix Butschek

Anmerkung

- ¹ Siehe auch: Wessels, J.-W., *Economic Policy and Microeconomic Performance in Inter-War Europe. The Case of Austria, 1918-1938* (Stuttgart 2007).

Wege zur Moderne

Rezension von: Sebastian Conrad, Jürgen Osterhammel (Hrsg.), *Geschichte der Welt 1750-1870. Wege zur modernen Welt*, C. H. Beck, München 2016, 1.002 Seiten, gebunden, € 49,95; ISBN 978-3-406-64104-6.

Der vorliegende Band ist der in chronologischer Hinsicht vierte der von C. H. Beck und Harvard University Press publizierten sechsbändigen „Geschichte der Welt“. Seine beiden Herausgeber (und Mitautoren) sind ausgewiesene Fachleute für die Geschichte der Globalisierung: Von Sebastian Conrad (Freie Universität Berlin) erschien 2013 „Globalgeschichte: Eine Einführung“, und Jürgen Osterhammel (Konstanz) veröffentlichte 2009 mit „Die Verwandlung der Welt“ eine preisgekrönte Geschichte des 19. Jahrhunderts¹ und 2012 (mit Niels P. Petersson) „Geschichte der Globalisierung“.

Geänderte Gliederung

Der behandelte Zeitraum von 1750 bis 1870 war eine Epoche des grundlegenden Umbruchs und des Übergangs: Die Erste Industrielle Revolution veränderte zwar in diesem zeitlichen Intervall nur das Leben einer Minderheit der Menschen, ihre Auswirkungen erwiesen sich aber als nachhaltig und sollten in der Folge die gesamte Menschheit betreffen.

Im letzten Drittel des 19. Jh. waren viele Merkmale heutiger Globalisierung bereits erkennbar: Massenwanderungen, schnelle Telekommunikation, interkontinentaler Handel mit Rohstoffen und Agrarprodukten in gro-

ßen Mengen, Auslandsinvestitionen, grenzüberschreitende Standardisierungen, Ausbreitung politischer Ordnungsvorstellungen wie z. B. des Verfassungsgedankens, Expansion von Weltreligionen, Aufbau globaler Wissenschaftsbeziehungen usw.

Aufgrund der generellen Intensivierung der Kontakte zwischen den Kontinenten, insbesondere der wirtschaftlichen, territorialen und ideenbezogenen Integrationsvorgänge zwischen Regionen und Kontinenten während des Beobachtungszeitraums rücken für HistorikerInnen, die sich mit Weltgeschichtsschreibung befassen, interregionaler und interkontinentaler wirtschaftlicher Handel, die weltumspannende Integration von Märkten, die grenzüberschreitende Mobilität, internationale Beziehungen, die großen Imperien und ihre weitgespannten Netze territorialer Besitzungen, die kulturellen Anleihen und Übersetzungsprozesse sowie die Entfaltung globaler Bewusstseinsformen in den Vordergrund. Von besonderem Interesse für die Autoren des vorliegenden Bandes sind daher Vergleiche zwischen den Entwicklungen in unterschiedlichen Regionen, die Sichtbarmachung von Queranstrebungen, Kontaktstellen, Austausch, Vernetzung, globalen Zusammenhängen und Tendenzen. In welchem Maße reagierten Gesellschaften auf globale Herausforderungen, inwiefern waren Ereignisse und Prozesse von überschaubarer Reichweite auch Effekte globaler Integration?

Dies sind die Gründe, welche die Herausgeber des Bandes zu einer vom chronologisch vorhergehenden Band („Weltreiche und Weltmeere“, 1350-1750²) abweichenden Gliederung veranlassten und dazu bewegten, den Versuch zu unternehmen, einer Quer-

beziehungen und Vergleiche betonen – den Perspektive den Vorrang vor einer Betrachtung aus den Regionen heraus zu geben. Die Einteilung des Bandes in vier Kapitel für die Themenbereiche Politik, Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft bildet ein pragmatisches Ordnungsschema für den immensen Stoff und einen bewährten Ausgangspunkt für Interpretationen. Alle Kapitel stellen ein Deutungsangebot dazu bereit, wie das Zusammenwachsen der Welt im Beobachtungszeitraum erklärt werden kann. Anders als die in regionale Kapitel gegliederten Vorgängerbände ist dieser folglich „nicht in erster Linie als Nachschlagewerk gedacht“ (S. 33) und geeignet.

Die Autoren arbeiten heraus, dass es nicht nur die eine, westlich geprägte Moderne gab, keinen entsprechenden, vorbestimmten Parcours von Entwicklungsstadien, wie die klassischen Theorien der Moderne postulierten, keine Abfolge von Vorreitern, Frühfolgern und Spätfolgern auf einem einheitlichen Pfad. Fast überall gab es heftige Debatten über die Modernisierung, konkret etwa über die Frage, wie viel Eigenes die modernisierenden Reformen überleben sollte und würde, also über die Wege in die Moderne als Aushandlung von Eigenem und Fremdem. Dieses Erklärungsangebot konkurrierte mit der klassischen modernisierungstheoretischen Vorstellung von einem einheitlichen Entwicklungspfad, den zwangsläufig alle Gesellschaften früher oder später zu durchlaufen hätten. Im Laufe des 19. Jh. änderte sich also das Muster der Legitimierung von Politik grundlegend: Im Vordergrund standen nicht mehr, wie in vormodernen Gesellschaften üblich, der Bezug zur eigenen Vorgeschichte und die Lehren aus der eigenen Vergangen-

heit (d. h., in moderner Terminologie, die Pfadabhängigkeit), sondern der Vergleich mit anderen, v. a. mit den wirtschaftlich fortgeschrittensten westlichen Gesellschaften, und die Ausrichtung an geopolitischen Realitäten der Gegenwart.

Revolutionen des Fleißes

Das Kapitel über die wirtschaftliche Entwicklung im 19. Jh. wurde von R. Bin Wong, Direktor des Asia Institute an der UCLA, verfasst.

In seiner Zusammenfassung des „Vermächtnisses vorindustrieller Volkswirtschaften“ betont dieser Autor, dass im 18. Jh. sowohl in Europa als auch in Ostasien eine „Revolution des Fleißes und des Konsums“ der Industrialisierung im 19. Jh. vorausging.

In Europa arbeiteten die Menschen länger als zuvor, um sich neue Waren aus anderen Kontinenten und wechselnde Modeprodukte leisten zu können. Diese Personen traten in Arbeitsmärkte ein. Auf dem Land entwickelte sich also ein Lohnproletariat, das in Reaktion auf die Nachfrage nach Arbeitskräften für Manufakturen und Fabriken in die Städte ziehen konnte.

In Ostasien hingegen schlug sich die Verlängerung der Arbeitszeit in einer Diversifizierung der landwirtschaftlichen und handwerklichen Tätigkeiten in bäuerlichen Haushalten nieder.

Die Unterschiede in den Folgen der Revolution des Fleißes beeinflussten die Art und Weise der Industrialisierung in Europa Ende des 18. und während des 19. Jh. bzw. in Ostasien Ende des 19. Jh.

Zunehmende wirtschaftliche Kluft

„Die ökonomische Welt des späten 18. Jh. ähnelte eher der Welt der vor-

angegangenen Jahrhunderte als der ökonomischen Welt, die am Ende des darauffolgenden Jahrhunderts an ihre Stelle treten sollte. Vor 1800 bestand die Welt überwiegend aus Agrar- und Handwerksökonomien. ... (Bei allen Unterschieden waren den Menschen überall die gleichen Grenzen dessen gesetzt, was vor der Industrialisierung technisch möglich war.“ (S. 272)

Die ökonomische Kluft zwischen den reichsten und den ärmsten Gesellschaften öffnete sich erst Ende des 19. Jh. dramatisch. In dieser Phase kamen große Teile der Bevölkerung der industrialisierten Regionen in den Genuss von kostengünstigeren und vielfältigeren Waren und Dienstleistungen. Innovationen wie Gaslaternen und später elektrisches Licht verlängerten die Tage, eröffneten ganz neue Möglichkeiten, wie die Menschen ihre Abende verbringen konnten, veränderten Arbeit und Freizeit ebenso wie den Charakter öffentlicher und privater Räume, bewirkten also qualitative Veränderungen des Lebens, die sich quantitativ nur schwer fassen lassen. Industrielle Techniken ermöglichten für diese Minderheiten der Weltbevölkerung somit grundsätzlich andere Lebensstile und nicht nur höhere Lebensstandards.

Bin Wong fasst zusammen: Industrialisierung und internationaler Handel ließen Ende des 19. Jh. eine globale Industrieökonomie entstehen. Für viele Menschen, die in den industrialisierten Regionen oder den Handelsmetropolen lebten, bewirkte dies eine signifikante Verbesserung der materiellen Lebensqualität. Das Leben der großen Mehrheit der Menschheit blieb jedoch von diesen Veränderungen (noch) weitgehend unberührt.

Die Erste Industrielle Revolution

Die Umbrüche in der englischen Textilbranche ab Ende des 18. Jh. charakterisiert Bin Wong als importsubstituierende Industrialisierung: Der britische Handelskapitalismus brachte relativ hohe Reallöhne in England und Importe von billigen, handwerklich produzierten Textilien aus Indien mit sich. Beide Faktoren schufen Anreize für technische Innovationen in englischen Baumwollspinnereien und -webereien. Die Mechanisierung revolutionierte die Produktion in der Textilbranche, nicht jedoch die englische Volkswirtschaft.

Gesamtwirtschaftlich revolutionär wirkten erst die Technik der Dampfmaschine, der diesbezügliche Einsatz von Kohle als Energieträger und die Innovationen in der Metallurgie in den 1850er- und 1860er-Jahren, welche stärkere Dampfmaschinen, Turbinen und Dampfkessel sowie die Entwicklung einer Vielzahl neuartiger Maschinen ermöglichten. Eisenbahn und Dampfschiffe revolutionierten das Verkehrswesen, vergrößerten die Märkte und ermöglichten daher die Realisierung von Skaleneffekten. Dieses Bündel revolutionärer Veränderungen wird häufig als Erste Industrielle Revolution bezeichnet.

Zum breiten Einsatz der mit Kohle betriebenen Dampfmaschinen in der Industrie kam es erst im letzten Viertel des 19. Jh., also fast hundert Jahre nach der Patentierung von James Watts Dampfmaschine 1781. Die Dampfkraft entwickelte sich zu einer Universaltechnik: Ihre Anwendungen durchdrangen die Industrieökonomien und ermöglichten auf diese Weise eine Vielzahl neuer Produkte und Verfahren. Diese technischen Fortschritte zogen zudem vielfältige organisatorische

Anpassungen in den betreffenden Betrieben und zwischen den Betrieben nach sich, also organisatorischen Fortschritt. Grundlegende Aspekte der Ökonomie veränderten sich radikal; vor allem mussten Fabriken nicht mehr in Wassernähe liegen, und die Energieerzeugung ließ sich konzentrieren.

Die oben angeführten ökonomischen Gründe für die Mechanisierung der Textilproduktion in England waren ganz andere als jene für die Erste Industrielle Revolution in England und in der Folge in Kontinentaleuropa: Nur im frühneuzeitlichen Europa (genauer gesagt, im westlichen, katholisch bzw. protestantisch geprägten Teil Europas) waren jene Grundlagen der modernen Wissenschaft und jene politischen und gesellschaftlichen Institutionen geschaffen worden, die es möglich machten, spezifische wissenschaftliche Fragen zu lösen und bestimmte technische Herausforderungen zu bewältigen. Die handelskapitalistischen Gesellschaften wie England und die Niederlande waren Hochlohnwirtschaften, was arbeitssparenden technischen Fortschritt begünstigte, und verfügten über entwickelte Finanzinstitutionen, welche die Mobilisierung von Kapital ermöglichten und verbilligten.

Die Zweite Industrielle Revolution

Voraussetzung der Zweiten Industriellen Revolution war die Energieerzeugung durch kohlebetriebene Dampfmaschinen. Auf der Grundlage dieser Allzwecktechnik erfolgte ein scheinbar unablässiger Strom technischer Neuerungen, der in der zweiten Hälfte des 19. Jh. mit Fortschritten bei der Stahlherstellung, der Entstehung einer Werkzeugmaschinenindustrie, der Entwicklung der Chemieindustrie,

der Nutzung von Erdöl und der Elektrifizierung industrieller Produktion und urbaner Räume begann. Die intensivierte Mechanisierung und die damit verbundenen organisatorischen Innovationen (Fließbandfertigung usw.) ermöglichten im frühen 20. Jh. in vielen industriellen Branchen eine Massenproduktion standardisierter Sachgüter.

Die Zweite Industrielle Revolution markierte überdies den Beginn der unmittelbaren und systematischen Anwendung wissenschaftlicher Forschung in der Industrie. Die Kapitalmengen, die erforderlich waren, um in Schwerindustrien Fabriken zu errichten, gingen weit über das hinaus, was für den Markteintritt in der Textilindustrie benötigt wurde. Im Eisenbahnwesen übernahmen in Europa in vielen Fällen die nationalen Regierungen Finanzierung und Organisation. Die immer gewichtigere Rolle des Staates bei der Finanzierung der Infrastruktur und die zunehmende Größe privater Unternehmungen in den modernsten Industriebranchen waren zwei bedeutende Merkmale des europäischen Industriekapitalismus des späten 19. und frühen 20. Jh.

Industrie- und Finanzkapitalismus

In seiner umfassenden Analyse der Entwicklung des Kapitalismus und dessen intellektueller Geschichte in Europa und Nordamerika „Conceptualizing Capitalism: Institutions, Evolution, Future“ (2015, S. 259) definiert Geoffrey M. Hodgson Kapitalismus anhand von sechs Merkmalen:

- 1. *A legal system supporting widespread individual rights and liberties to own, buy, and sell private property.*
- 2. *Widespread commodity ex-*

- change and markets involving money.*
- 3. *Widespread private ownership of the means of production by firms producing goods and services for sale in the pursuit of profit.*
 - 4. *Much of the production organized separately and apart from the home of the family.*
 - 5. *Widespread wage labor and employment contracts.*
 - 6. *A developed financial system with banking institutions, the widespread use of credit with property as collateral, and the selling of debt.*

Der Handelskapitalismus wurde in Europa, wie Bin Wong (im Widerspruch zu Immanuel Wallerstein und zahlreichen Autoren der „Cambridge History of Capitalism“ [2014]) zeigt, nicht unmittelbar vom Industriekapitalismus abgelöst: Die beiden Epochen waren getrennt durch die ersten Jahrzehnte des 19. Jh., als der Handelskapitalismus im Niedergang begriffen war und die Industrialisierung und die mit beiden einhergehenden institutionellen Änderungen dafür sorgten, dass die wirtschaftlichen Möglichkeiten der kleinen Unternehmer in Großbritannien und in Kontinentaleuropa sowie anschließend insbesondere in den USA deutlich größer wurden. In dieser Übergangsphase konkurrierten kleine Industrieunternehmen, für die exemplarisch die Textilfirmen stehen können, in Märkten, in denen es zahlreiche Produzenten und noch viel mehr Konsumenten gab. Kein einzelnes Unternehmen oder keine kleine Gruppe von Unternehmen konnte die Marktpreise kontrollieren, wie das im maritimen Handelskapitalismus des 17. und 18. Jh. der Fall gewesen war – v. a. durch extrem privilegierte Monopol-Handels-

gesellschaften wie die Niederländische Ostindien-Kompanie (VOC) und die englische Ostindien-Kompanie (EIC).

Gegen Ende des 19. Jh. kristallisierte sich in Europa und Nordamerika ein Industriekapitalismus heraus, der bestimmte Merkmale des Handelskapitalismus replizierte. Im Industriekapitalismus erlangten in vielen Branchen wenige Großunternehmen eine marktbeherrschende Stellung. Nicht selten bildeten die Konzerne, unter deren organisatorischem Dach sich die Produktion konzentrierte, Kartelle. Falls Kartelle vom Staat untersagt wurden, erfolgten oft Unternehmensfusionen. Konzerne expandierten überdies, indem sie sich verwandten Produktionslinien zuwandten (und auf diese Weise Verbundvorteile realisierten) und vor- und nachgelagerten sowie produktbegleitenden Dienstleistungen, bspw. indem sie Produktion und Vermarktung miteinander verbanden, oder indem sie vorgelagerte Produktionsstufen vertikal integrierten.

Die großen Industrieunternehmen benötigten neue Finanzinstitutionen zur Finanzierung von Investitionen, von Forschung und Entwicklung, von Vertriebsnetzen usw. sowie zur Regelung der internationalen Kapitalströme. Ziele dieser Kapitalströme waren die weltweite Erschließung von Rohstoffen und landwirtschaftlich nutzbaren Flächen, der Infrastrukturausbau und die Staatsfinanzierung. Die Einführung des Goldstandards stabilisierte die Wechselkurse und ermöglichte infolgedessen die Ausweitung der internationalen Kapitalströme. Insofern bildete der Finanzkapitalismus eine notwendige Ergänzung des Industriekapitalismus. Zwischen Industrie- und Finanzkapitalisten sowie den politischen Eliten bestanden enge Beziehungen.

Mit der Etablierung des Industriekapitalismus ging ab der 2. Hälfte des 19. Jh. eine neue globale Arbeitsteilung einher, die sich deutlich von den Mustern globaler Arbeitsteilung früherer Perioden unterschied. Die wenigen industrialisierten Regionen Europas und Nordamerikas sowie teilweise auch Japans (Ausfuhr industriell gefertigter Textilien in andere asiatische Länder) spezialisierten sich auf den Export von Industriewaren. Die übrigen Regionen Europas und Nordamerikas sowie die Volkswirtschaften Asiens, Lateinamerikas und Afrikas führten landwirtschaftliche Produkte und Rohstoffe aus.

Die Industrialisierung Japans

Das erste nichtwestliche Land, dem eine nachhaltige Industrialisierung gelang, war Japan. Im Zuge der Meiji-Restauration (1868-90) übernahm Japan westliche politische Institutionen und westliche Rechtsinstitutionen (u. a. Zivil- und Unternehmensrecht). Die japanische Industrialisierung im späten 19. Jh. fußte auf einer gut entwickelten Handelsökonomie, auf den hoch entwickelten handwerklichen, gewerblichen und insbesondere auch metallurgischen Kenntnissen sowie ganz allgemein auf Institutionen und Praktiken des 18. Jh., mit deren Hilfe Unternehmer, Fachkräfte und Beamte in der Lage waren, sich neue Techniken aus dem Westen anzueignen. Der japanische Staat verfolgte entschlossen und zielstrebig die Vision einer wirtschaftlichen Entwicklung nach westlichem Grundmuster mit freilich wesentlichen Adaptionen an die Umstände im Inselreich:

„Im Vergleich zu Europa und insbesondere zu den USA waren japanische Fabriken kleiner und arbeitsintensiver,

und sie hingen stärker von den Fähigkeiten ab, welche die Arbeitskräfte aus ihren Erfahrungen in Agrarhaushalten mitbrachten, wo sie deutlich vielfältigere Tätigkeiten verrichtet hatten, als das im ländlichen Umfeld in Europa üblich war.“ (S. 365)

Der Staat baute moderne Fabrikindustrien auf und verkaufte diese anschließend an eine kleine Zahl sehr großer Unternehmensgruppen (*zaibatsu*). Letztere verbanden im Bereich der Sachgüterproduktion industrielle Großunternehmen und eine Vielzahl kleiner gewerblicher Produzenten und setzten ihre traditionellen Handelsgeschäfte fort. Sie förderten den Export leichtindustrieller Waren, insbesondere von Textilien, in andere asiatische Länder und entwickelten auf der Grundlage westlicher Techniken Schwerindustrien für den Binnenmarkt. Die Devisenerträge aus den Textilexporten konnten für den Import von westlichen Kapitalgütern verwendet werden.

Aufgrund seiner eindrucksvoll gestärkten politischen, wirtschaftlichen und militärischen Position (und seiner peripheren Lage) vermochte Japan 1899 das in Form von ungleichen Verträgen aufgezwungene handelspolitische Regime abzuschütteln und die Zollautonomie zurückzugewinnen. Dies war für die industrielle Fortentwicklung entscheidend, versetzte es Japan doch in die Lage, hohe Zölle zu verhängen, unter deren Schutz sich Schwerindustrie, Rüstungsindustrie, Maschinenbau und chemische Industrie entwickeln konnten.

Der japanische Kapitalismus stellte somit keineswegs eine Kopie des westlichen dar. Im Mittelpunkt standen die *zaibatsu* und die engen Beziehungen zwischen Staat und Unternehmensgruppen, in gesellschaftlicher

Hinsicht die Verbindungen zwischen wirtschaftlichen und politischen Eliten, Mittelschicht und industrieller Arbeiterschaft im Zeichen des wirtschaftlichen Aufstiegs sowie der politischen und auch militärischen Emanzipation des Kaiserreichs.

———
Infolge der in allen vier Abschnitten konsequent durchgehaltenen globalen, interkontinentalen und interregionalen Perspektive bietet der Band eine unglaubliche Fülle von interessanten und aufschlussreichen Einsichten. Der Nachteil dieses Zugangs ist freilich, wie die Autoren an mehreren Stellen auch konzедieren, dass im Mittelpunkt der Ausführungen jene Regionen und Teilregionen und damit jene Minderheiten der Weltbevölkerung stehen, die

von den revolutionären technischen, wirtschaftlichen und kulturellen Veränderungen der Beobachtungsperiode besonders intensiv betroffen waren. Wer sich also v. a. über die Lebensbedingungen der überwiegend in der traditionellen, stark subsistenzorientierten Landwirtschaft tätigen Mehrheit der Weltbevölkerung informieren will, wird kaum fündig.

Martin Mailberg

Anmerkungen

- 1 Siehe die Rezension in *Wirtschaft und Gesellschaft* 35/4 (2009) 620-623.
- 2 Siehe die Rezension von Wolfgang Reinhard (Hrsg.), *Geschichte der Welt 1350-1750. Weltreiche und Weltmeere* (München 2014), in *Wirtschaft und Gesellschaft* 42/4 (2016) 696-700.