

AKADEMIKERARBEITSLOSIGKEIT

VON WALI BERGER

In Österreich ist die Zahl der arbeitslosen Akademiker und Akademikerinnen in den letzten Jahren sprunghaft angestiegen. So waren Ende September 1983 1311 Akademiker bei den Arbeitsämtern als arbeitslos vorgemerkt, was eine Zunahme gegenüber September 1982 von 49,1 % bedeutet. Das tatsächliche Ausmaß der Arbeitslosigkeit von Akademiker/innen spiegeln diese Zahlen nur ungenügend wieder. Die Dunkelziffer liegt um vieles höher, denn nur wenige Akademiker/innen (ca. 25 %) finden den Weg zum Arbeitsamt.

1) Welche Ursachen hat die Arbeitslosigkeit, welche die Akademikerarbeitslosigkeit?

Wir wenden uns entschieden gegen die von konservativen Standesvertretungen (Ärztammer, Juristenkammer) und den Arbeitgeberverbänden vertretene Auffassung, Akademikerarbeitslosigkeit habe ihre Ursachen in einem Überangebot an akademischen Arbeitskräften, einer sog. "Akademikerschwemme". Geht man nämlich vom Bedarf der Mehrheit der Bevölkerung aus, z. B. medizinische Versorgung, oder psychosozialer Beratung und Betreuung, so stellt sich heraus, daß Österreich hier einen Nachholbedarf hat. Zudem liegt der Anteil von Akademiker/innen an der österr. Gesamtbevölkerung mit 3,8 % deutlich unter dem europäischen Durchschnitt.

Die Arbeitslosigkeit von Akademiker hat 3 maßgebliche Ursachen:

a.) Die wirtschaftliche Situation: Die Wirtschaftskrise unseres Systems ist eine Krise der Überproduktion. So waren 1982 die österr. Betriebe nur zu 79,9% ausgelastet; die Stundenproduktivität stieg seit 1977 um 20 %. Trotz dieser Entwicklung der Mehrproduktion gibt es keine realen Lohnzuwächse, die Lohnquote sinkt permanent. 1978 lag die Lohnquote bei 69,6%, 1982 bei 66,3 % und 1983 war sie auf 65,6% abgesunken. Im gleichen Zeitraum steigen die Einkünfte aus Gewerbebetrieben, Kapitalgesellschaften und Besitz. So erhöhten sich die Einkünfte aus Gewerbebetrieben 1982 um 22,3 % und die unverteilten Gewinne der Kapitalgesellschaften um 28,7 %, die

Einkünfte der freien Berufe lagen bei 11,6 %. Die Einkünfte aus Besitz, Vermietung, Verpachtung und Kapitalvermögen wuchsen 1982 um 18,4 %. Die Gewinne der Unternehmer werden jedoch nicht zur Schaffung von Arbeitsplätzen, sondern im Gegenteil zur Wegrationalisierung von Arbeitsplätzen verwendet; ein Teil wird zur Stärkung des Finanzkapitals verwendet.

b.) Die Politik der derzeitigen Koalitionsregierung begünstigt diese Entwicklung, sie macht eine Politik der Umverteilung von unten nach oben. Die "gemäßigte Lohnpolitik" verhindert eine Stärkung der Kaufkraft, sie begünstigt im steuerlichen Bereich Unternehmer; dadurch kommt es zu einer Austrocknung des Sozial- und Bildungssektors etc., der Öffentlichen Hand und der verstaatlichten Industrie. So werden in diesen Bereichen zunehmend Planstellen der Akademiker und Akademikerinnen eingespart oder nicht entsprechend dem Bedarf erweitert. (60 % der Akademiker und Akademikerinnen sind im öffentlichen Dienst angestellt).

c) Weiters ist die Akademikerarbeitslosigkeit auf die konservative Politik der Standesvertretungen zurückzuführen, die zur Absicherung der Privilegien und Pfründe einer elitären Spitzenschicht z. B. den Ausbau von Turnusplätzen blockiert.

Besonders betroffen von der Akademikerarbeitslosigkeit sind Frauen. So sind z. B. im Bereich der Lehrer/innen ein Großteil der stellensuchenden Frauen. Frauen sind daneben mit einer gerade in Krisenzeiten verstärkt auftretenden konservativen Offensive konfrontiert, die ihnen aus biologischen, sozialen etc. Gründen das Recht auf Arbeit aberkennen will und zurück in den Status einer industriellen Reservearmee an "Heim und Herd" verbannen will. Genau in diese Richtung zielen vorgeschlagene und heftig propagierte neue Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit, kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KAPOVAZ), jobsharing, Heimarbeit und Leiharbeit. Wir wenden uns entschieden gegen solche Lösungen, da sie im höchsten Maße unsozial sind und dem/der Einzelnen fast jede Möglichkeit einer Weiterentwicklung und Existenzsicherung verbauen.

Von den 200.000 Teilzeitbeschäftigten in Österreich sind 88 % Frauen, d. h. 18 % der weiblichen Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigt (Zahlen 1982). Vielen Frauen - insbesondere verheirateten mit kleinen Kindern - scheint Teilzeitbeschäftigung die einzige Möglichkeit zu sein, Haushalt, Kindererziehung und Berufstätigkeit miteinander verbinden zu können. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen können in der kürzeren Arbeitszeit intensiver belastet werden, sie sind leichter abzubauen und haben meist schlechtere Arbeitsbedingungen. Teilzeitbeschäftigte genießen meist nicht dieselben Förderungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen wie Vollzeitbeschäftigte. Arztbesuche und Behördenwege müssen in der Freizeit erledigt werden. Für Mehrarbeit über die vereinbarte Teilzeit hinaus gibt es keine Überstundenangeltung. KAPOVAZ-Beschäftigte werden je nach Arbeitsanfall eingesetzt. Sie erfahren erst knapp vor Arbeitsbeginn (1 Woche bis 1 Tag) für welche Zeit sie eingeteilt werden. Im Extremfall stehen die Arbeitnehmer/innen dem Unternehmen jederzeit abrufbereit zur Verfügung, wann und wie lange sie eingesetzt werden, erfahren sie erst kurz vorher per Telefon. Meist ist damit die Regelung verbunden, daß wenn der/die Arbeitnehmer/innen 3 mal nicht erreichbar bzw. verhindert war, die Kündigung ausgesprochen wird. Für den/die Arbeitnehmer/in bedeutet KAPOVAZ, daß er/sie seine/ihre Freizeit nicht fix verplanen kann seine/ihre Arbeitszeit ist möglicherweise sehr zerstückelt (z.B. 8 - 10, 12 - 14 und 16 - 18 Uhr an einem Tag). Kollektivvertragliche Rechte, wie Urlaubsgeld, Krankengeld und Überstundenzuschläge werden umgangen, bezahlt wird der/die Arbeitnehmer/in nur für die abgeleistete Arbeitszeit, aber nicht für die ständige Arbeitsbereitschaft. Beim Jobsharing teilen sich 2 oder mehr Arbeitskräfte einen Arbeitsplatz. Die Arbeitszeit wird durch Absprache der Jobpartner untereinander aufgeteilt, ebenso die Urlaubszeit. Meist wird im Vertrag festgesetzt, daß ein kranker Partner durch den anderen vertreten werden muß; in den meisten Fällen zieht die Kündigung des einen Partners auch die des anderen mit sich. Der Arbeitsplatz ist immer besetzt, das Risiko von Fehlzeiten wird

DAS STUDENTENKARMA

SPIELANLEITUNG

Dieses Spiel können unbegrenzt viele spielen. Am besten solche, die das studentische Leben schon gewöhnt sind und sich nach dem Spiel nicht plötzlich motiviert sehen, das Studium stante pede zu beenden. Die grob geschätzten 500 Felder stecken nämlich voll der hinterhältigsten Tücken, alle natürlich direkt aus dem Leben gegriffen. Jeder hat die Chance, im Spiel mehrmals so entscheidend zurückgeworfen zu werden, daß ein Weiterspielen nur eine Charakter- oder Intelligenzfrage ist. Natürlich kann man auch Glück haben. Aber das Glück ist halt ein Vogel und daher auch sehr schwer zu fassen. Plant also genügend Zeit ein und wettet nicht zu hoch auf einen möglichen Gewinn, es könnte ein böses Ende nehmen.

Die Regeln und Zeichen:

Jeder darf pro Runde nur 1 x würfeln. Wer beim Schwindeln erwischt wird, muß exmatrikulieren. Sieger ist, wer als erster das DIPL.ING.-Feld erreicht. Der Sieg verpflichtet ihn, seine geschlagenen Mitspieler auf eine Runde Bier etc. einzuladen.

Die diversen Felder und Zeichen bedeuten:

➔ □ Von diesem Feld kommst Du nur mit dem Einser weg.

1 x ■■■ Ist wohl klar: aussetzen

□ x 2 Wurf zählt doppelt

➔ (TV) Suche das angegebene Feld auf

(||||) Du hast die Prüfung verhaßt und mußt um Deine Aussetzer würfeln. Hast Du einen Einser, so hast Du Glück gehabt. Sechs Runden aussetzen ist da schon bitterer.

(☺) Die gleiche Regel gilt im umgekehrten Sinn für die bestandene Prüfung. Beim 6er darfst Du 6 x würfeln. ACHTUNG! Nach jedem Wurf wird gefahren. Pech, wenn Du dabei auf einem Schicksalsfeld zum Stehen kommst. Die dort verlangten Spielaufgaben sind natürlich bindend.

CASH Dieses Feld verhilft Dir zu dem Vorteil, daß Du Dir während des Spieles 3 negative Prüfungen (mittels Geld) ersparen kannst!

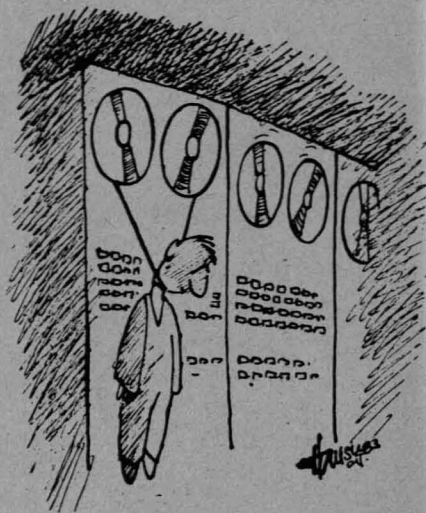
Kommst Du auf ein (♥) Feld, dann mußt Du die angegebene Richtung einschlagen (Semesterverlust etc)

(TV) Beim Schwarzsehen erwischt werden, ist so eine Sache. Finanzieller und Prestigeverlust zwingen zu gemäßigtem Tempo, es gelten nur noch ungerade Augenzahlen (bis zum Schluß).

(☯) Das schwarze Feld ist das Aussteiger-Feld. Manche wird's freuen, wenn die anderen weiterkämpfen müssen.

vom Unternehmer auf den Arbeitnehmer abgewälzt.

Der Bereich Heimarbeit wird durch die zunehmende Verbreitung der Mikroelektronik in Computersystemen, Datenverarbeitungssystemen und Textautomaten verstärkt diskutiert und wird zu tiefgreifenden Veränderungen der Arbeits- und Berufsstrukturen vor allem im kaufmännischen, verwaltenden und im Dienstleistungsbereich führen. Es erscheint durchaus denkbar, daß Büros in den Wohnbereich der Arbeitnehmer/innen verlegt werden: Die Arbeitnehmer sitzen zu Hause vor dem Computer und Bildschirm und erledigen dort ihre Arbeit. Außer, daß dadurch die Arbeitnehmer isoliert werden, arbeitsrechtlich noch sehr viele Punkte wie Arbeitsverhältnis, Arbeitsschutz, Entgeltregelung, ungenügend geregelt sind, besteht auch die Gefahr einer zunehmenden Überwachung.



Bei der Leiharbeit besteht das Arbeitsverhältnis zwischen dem Personalstellungsunternehmen (Verleiher) und der Arbeitskraft, die bei Bedarf an eine Drittperson, den Unternehmer vermittelt wird. Die vorherrschende Meinung ist, daß Leiharbeiter/innen kurzfristig zur Überbrückung eines unvorhergesehenen personellen Notstandes eingesetzt werden. Es zeigt sich aber, daß sie auch immer öfter auf Dauerarbeitsplätzen eingesetzt werden. So werden bei erhöhtem Arbeitsanfall keine neuen Arbeitsverträge (auch nicht befristete) abgeschlossen und die betriebsinterne Personalreserve wird abgebaut zugunsten von kurzfristigen handhabbarem Fremdpersonal. Leiharbeit begünstigt also eine Politik der "Unterdeckung" (kleine Stammebelegschaft, verhältnismäßig viele Teilzeit-

Das Spiel befindet sich auf den

Seiten 12 und 13



und Leiharbeitskräfte). Der Betrieb weist kaum personelle Schwankungen auf, da die Leiharbeit unter Sach- und nicht Personalkosten aufscheinen! Der Betrieb gilt daher als arbeitsplatzsichernd und förderungswürdig. Die Lage des/der Leiharbeiters/in ist schwierig: Er/sie sieht sich 2 Arbeitgebern gegenüber, deren Zuständigkeit nicht klar umrissen ist. Oft hat er/sie nur geringe Einflußnahme auf sein/ihr Entgelt, sein/ihr Arbeitsvertrag ist oft nur befristet, da der Verleiher so das Risiko von Leerzeiten minimiert. Heute arbeiten in Österreich rund 7.000 bis 10.000 Leiharbeitskräfte, vor allem als Sekretäre/innen und Reinigungspersonal.

Außerst skeptisch stehen wir auch dem verstärkten Ausbau des sog. Akademikertrainings als Übergangslösung gegenüber. Dieses Akademikertraining ist eine spezielle Förderungsvariante im Rahmen der Arbeitsmarktförderung. Sie stellt in jedem Fall nur eine kurzfristige Perspektive für den/die Arbeitnehmer/in dar, und überdies nur für einen geringen Teil der Arbeitslosen. Diese Förderungsmaßnahmen führen hauptsächlich im privaten Bereich dazu, daß notwendige Arbeitsplätze nur mehr durch geförderte Arbeitnehmer/innen besetzt werden diese nach der Förderungsperiode entlassen und durch neue, wieder geförderte, ersetzt werden. Das Akademikertraining, wie alle ähnlichen Förderungsmaßnahmen der Arbeitsmarktförderung, dienen eher der Verschleierung der Arbeitslosigkeit, als zu Bewältigung der angestrebten Aufgaben; nämlich Arbeitslose, die wegen angeblicher mangelnder Qualifikation oder Berufserfahrung keinen Arbeitsplatz erhalten, die Möglichkeit von Praxiserwerb zu geben. Für Betriebe oder Institutionen stellen alle Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung die Möglichkeit dar kostenlose Arbeitskräfte zu erhalten, die meist nicht entsprechend ihren Qualifikationen Verwendung finden. Für die Betroffenen bedeuten diese Förderungsmaßnahmen eine um 1 Jahr verschobene Arbeitslosigkeit bei Existenzminimum.

Es ist zu beachten, daß erstmals in der Geschichte Akademiker/innen von den Auswirkungen einer wirtschaftlichen Krise im größeren Ausmaß betroffen sind. Unter anderem hängt dies mit dem raschen Fortschreiten von Rationalisierungen durch den Einsatz von Mikroelektronik zusam-

men. Durch diese Rationalisierungen ist vor allem der manuelle Bereich (Industrieroboter usw.) betroffen, aber andererseits werden auch Arbeitsplätze im höher qualifizierten



bereich abgebaut. (Computer added design, Computer added manufacturing). Überdies bewirkt der Einsatz von Mikroelektronik eine Zentralisierung der Produktionsplanung, und durch den Einsatz von Personalinformationssysteme gewonnen Daten werden dazu benützt, die Arbeitsplätze besser auszulasten, Arbeitnehmer/innen zu Höchstleistungen über das medizinisch vertretbare Maß hinaus anzusporen. Dadurch und durch den stärkeren Konkurrenzkampf der Arbeitnehmer/innen können weitere Arbeitsplätze eingespart werden.

Aus dem oben Gesagten ist es notwendig, politische Maßnahmen der Regierung in Form von Gesetzesänderungen, Investitionen etc. zur Schaffung von qualifizierten Arbeitsplätzen für Akademiker/innen nach Maßgabe der Interessen der Mehrheit der österr. Bevölkerung zu fordern. Im einzelnen fordern wir:

- Gerade in Zeiten der Krise den Ausbau des Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesens, Ausbau des öffentlichen Sektors, Ausbau der verstaatlichten Industrie (bei gleichzeitiger innerbetrieblicher Demokratisierung.)
 - Sofortige und generelle Einführung der 35 Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich.
 - Wirksame Maßnahmen zur Hebung der Massenkaufkraft. Durchführung einer Steuerreform zugunsten der Mehrheit der Bevölkerung, durch verstärkte Besteuerung der Spitzengehälter, verstärkte Kapitalsteuern und Maßnahmen gegen den Kapitalabfluß ins Ausland.
- Maßnahmen zur Bekämpfung der Akademikerarbeitslosigkeit müssen an Maßnahmen gegen die allgemeine Arbeitslosigkeit gekoppelt sein.

Akademikerarbeitslosigkeit ist ein Teil der allgemeinen Arbeitslosigkeit, sie hat ihre Wurzeln in der krisenhaften Entwicklung unseres Systems. Zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit erscheint es uns notwendig, die Forderungen der Österr. Gewerkschaftsjugend zu unterstützen. (Loslösung der Lehrlingsausbildung von der Handelskammer, Schaffung eines Berufsbildungsfonds im Rahmen der Arbeiterkammer, Lehrlingseinstellungsgesetz)

Durch den überaus großen Einfluß der Mikroelektronik im Bereich der Rationalisierung und Personalüberwachung und die damit verbundenen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt fordern wir:

- Ein generelles Verbot von Personalinformationssystemen
- Ein stärkeres Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer/innen beim Einsatz von Mikroelektronik in den Betrieben.
- Eine verstärkte Forschung an den Universitäten bezüglich den sozialen und psychischen Folgen des Einsatzes der Mikroelektronik und
- eine verstärkte Forschung der Mikroelektronik für einen sinnvollen Einsatz im öffentlichen Bereich.

