

Frauensommeruni 6.-13 Juli

35-stunden-woche

BERICHT AUS DER 35-STUNDEN-ARBEITSGRUPPE

Inskribieren braucht man nichts, Zeugnisse gibt es auch keine, einer spannenden und intensiven Diskussion sind also keine Grenzen gesetzt. Aufgrund der aktuellen Situation wurde der Themenbereich

Frau + Arbeit

festgelegt.
Konkret werden Arbeitsgruppen zu folgenden Themenkreisen gebildet:

1. Analyse der momentanen Situation von Frauen am Arbeitsmarkt.
2. Bildungs- und Ausbildungssituation von Frauen.
3. Auswirkungen der ökonomischen Krise auf Frauen-Gegenstrategien.
4. Historische Entwicklung der Frauenarbeit.
5. Einfluß der Frauen auf und in die Interessensvertretungen - wie werden die Interessen der Frau vertreten?
6. Internationale Arbeitsteilung - Frauen in der Dritten Welt.

Darüber hinaus gibt es ein umfassendes Rahmenprogramm, das von Töpfern, Musik-Workshops bis Lesungen, Kabarett und Filmvorführungen reicht.

Die erste österreichische Frauen-Sommeruniversität findet vom 6. bis 13. Juli 1984 in Wien statt. Für Anmeldungen und nähere Information schreibt bitte an:

Frauenreferat der
Österr. Hochschülerschaft
zhd. CATHARINA CORTOLEZIS
Lichtensteinstraße 13
1090 Wien

Bitte dazuschreiben, wenn du eine Schlafmöglichkeit oder eine Kinderbetreuung brauchst. Der Seminarbeitrag beträgt S 40.-- pro Tag.

Fragebogen

Das Ergebnis der Fragebogenaktion "Karenzgeldersatzzahlung für studierende Mütter oder Väter" wird im nächsten TU-Info bekanntgegeben.

RECENT NEWS!

Bei der Rektorswahl, die am Mittwoch, den 6. Juni 1984 stattgefunden hat, wurde Herr OUniv. Prof. Domiaty von der Universitätsversammlung zum Rektor für die Studienjahre 85/86 und 86/87 gewählt.

Prof. Domiaty ist Professor für Mathematik an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät. Wir wünschen ihm für seine Amtszeit viel Erfolg und hoffen auf eine gute Zusammenarbeit.

Wie im letzten TU-Info berichtet, wurde am letzten Hauptausschuß (=oberstes Entscheidungsgremium der ÖH TU) eine, allen Studierenden zugängliche Arbeitsgruppe "35-Stundenwoche und andere Arbeitszeitmodelle" eingerichtet, um für die ÖH TU zum Thema "Strategien gegen Arbeitslosigkeit" zu einer Meinung zu gelangen, die - im Sinne des allgemeinen politischen Mandates der ÖH - auch nach außen hin vertreten werden kann. Im nachfolgenden gibt es einen ersten Zwischenbericht.

Um mit einem Wort unseres Bundeskanzlers zu beginnen: "Vieles ist schwierig, manches sogar sehr schwierig". Zu einer einheitlichen Meinung bezüglich der Einschätzung von Lösungsmöglichkeiten der derzeitigen Arbeitsmarktsituation zu gelangen ist außerordentlich schwierig - wenn nicht gar unmöglich.

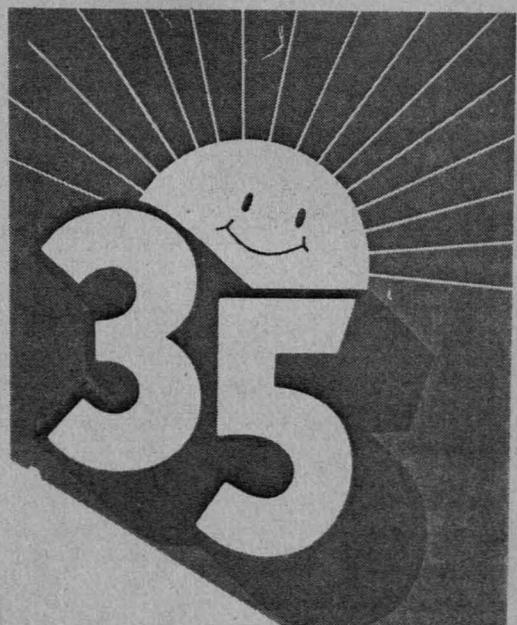
Wir haben uns in der Arbeitsgruppe zum Ziel gesetzt, hauptsächlich die arbeitsmarktpolitischen, nicht jedoch die sozialpolitischen Aspekte der einzelnen Arbeitszeitmodelle zu untersuchen.

Wir trafen folgende Einteilung:

1. Flexible Arbeitszeitmodelle
Gleitende Arbeitszeit, Teilzeit, KAPOVAZ (Kapazitätsorientierte, variable Arbeitszeit), Jobsharing, Leiharbeit, Heimarbeit.
2. Verkürzung der Arbeitszeit

Lebensarbeitszeit (Verlängerung der Ausbildung, z.B. 13. Schuljahr, Senkung des Pensionsalters), Jahresarbeitszeit (Urlaubsverlängerung, Weiterbildungskurse usw.), Wochenarbeitszeit (35-Stundenwoche: mit, ohne, mit teilweisem Lohnausgleich, branchenweise, schrittweise, sofortige Einführung).

Bis jetzt gibt es praktisch nur eine Einigung bezüglich gleitender Arbeitszeit. Gleitende Arbeitszeit heißt: Es gibt eine vereinbarte Kernarbeitszeit, davor und danach kann



der/die Arbeitnehmer/in sich die Zeit frei einteilen. Dieses Modell wird seit ca. 20 Jahren praktiziert, es ist sozial- und arbeitsrechtlich hinreichend abgesichert. Es hat keine positiven arbeitsmarktpolitische Auswirkungen (eher negative, die Stammbelegschaft kann etwas niedriger gehalten werden); bei Autonomie der Gleitzeiteinrichtung wird dieses Modell auch von den Arbeitnehmern/innen gewünscht; für die Arbeitgeber bringt es keinerlei Nachteile.

Bei der Teilzeit gibt es im allgemeinen eine fixe Arbeitszeit, die kürzer als 40 Stunden pro Woche ist. Bei einer kürzeren Arbeitszeit als 14 Stunden pro Woche treten große sozialversicherungstechnische Probleme auf. 88 % der Teilzeitarbeitenden sind Frauen. Die betriebliche Realität ist im allgemeinen so, daß Ganztzeitarbeitsplätze in Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt und danach völlig abgebaut werden. Insbesondere für Frauen, denen Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden, damit sie neben ihrer "natürlichen Rolle als Hausfrau und Mutter" auch die Möglichkeit der Erwerbstätigkeit

Berichtigung

Leider ist uns in unserem letzten TU-Info Nr. 7 auf Seite 4 ein Fehler unterlaufen:

Dipl. Ing. Haselbacher ist natürlich nicht vom Forschungszentrum, sondern vom Zentrum für Elektronische Datenverarbeitung.

haben. Einig sind wir uns in der Arbeitsgruppe darin, daß es notwendig ist, auf einer Absicherung der bestehenden Teilzeitverträge in sozial- und arbeitsrechtlicher Hinsicht zu bestehen. Außer den Vertretern der Aktionsgemeinschaft Studentenforum meinen alle Mitglieder der Arbeitsgruppe, daß eine weitere Propagierung der Teilzeitverträge nicht erfolgen soll, und daß Teilzeit negative arbeitsmarktpolitische Auswirkungen hat (siehe oben Ganzzearbeitsplatz-Teilzeitarbeitsplatz- gar kein Arbeitsplatz).

Die kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit KAPOVAZ ist die unmenschlichste Form der Beschäftigung. Der/die Arbeitnehmer/in steht auf Telefonanruf dem Arbeitgeber zur Verfügung (im Rahmen eines vereinbarten Stundenausmaßes). Für KAPOVAZ Arbeitende gibt es keinerlei sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung, keine kollektivvertraglichen Vereinbarungen. Daß durch KAPOVAZ-Beschäf-

tigung viele Arbeitsplätze verloren gehen, ist evident. Die Stammebelegschaft eines Betriebes wird drastisch gekürzt (z.B. Kaufhäuser, Schreibbüros), nur bei plötzlichem Arbeitsanfall werden KAPOVAZ-Beschäftigte in die Firma gerufen. Außer den Vertretern der Aktionsgemeinschaft Studentenforum fordern alle Mitglieder der Arbeitsgruppe ein Verbot von KAPOVAZ.

Beim Jobsharing teilen sich zwei oder mehr Personen einen Arbeitsplatz, wo-



bei die beiden oder mehr sich Urlaub und dergleichen einteilen müssen. Der Arbeitsplatz muß immer besetzt sein. Bei Krankheit des/der ei-

nen Partners/in muß der/die andere Partner/in einspringen. Die Kündigung des/der einen Partners/in zieht automatisch die Kündigung des/der zweiten mit sich.

Job-sharing ist ein Arbeitsmodell, welches in Österreich noch kaum praktiziert wird. Über die arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen sind wir uns nicht einig. Sie reichen von der Meinung: 1 Arbeitsplatz 2 Arbeitnehmer/innen, ergo sehr positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt - bis zu Argumenten, die das Gegenteil befürchten lassen:

- ein geteilter Arbeitsplatz ist leichter ganz wegzurationalisieren
- wie bei allen Teilzeitarbeitsplätzen sind die Arbeitnehmer/in intensiver belastbar (leisten also mehr)
- Der Arbeitsplatz ist immer besetzt, daher kann eine innerbetriebliche Personalreserve eher abgebaut werden.

Arbeitszeitverkürzung heute – so wichtig wie gestern

STRATEGIEN GEGEN ARBEITSLOSIGKEIT

Vom 21. bis 26. Mai 1984 fand eine gesamtösterreichische Aktionswoche gegen Akademiker/innen-Arbeitslosigkeit statt. Im Mittelpunkt der Diskussionen standen neben den Ursachen der Arbeitslosigkeit die Strategien gegen Arbeitslosigkeit. Nachfolgend eine kurze Zusammenfassung der Diskussionsergebnisse dieser Aktionswoche.

Akademiker/innen-Arbeitslosigkeit ist ein Teil der gesamtgesellschaftlichen Arbeitslosigkeit und muß auch in diesem Zusammenhang diskutiert werden, obwohl die Gegenstrategien differenzierter sind. Durch den Einsatz von Mikroelektronik, der Forcierung neuer Technologien, die erst am Beginn steht, gibt es eine enorme Rationalisierungswelle. 35 Millionen Arbeitslose im OECD-Raum sprechen für sich. Erstmals sind auch Akademiker/innen im

größeren Ausmaß von der Arbeitslosigkeit betroffen, nicht zuletzt durch den Einsatz von neuen Technologien (Computer aided design, Computer aided manufacturing). Wie sieht es aber wirklich mit der angeblichen Akademikerschwemme aus?

- Betrachtet man den Anteil der Akademiker an der Gesamtbevölkerung, so liegt er mit 3,8 % weit unter dem europäischen Durchschnitt.
- Betrachtet man die Lüge von der Ärzteschwemme und den tatsächlichen Bedarf der Bevölkerung an medizinischer Versorgung, so erkennt man die standespolitisch bedingte Verknappung an Arbeitsplätzen. (Siehe auch den Bereich der Arbeitsmedizin).
- Betrachtet man die Möglichkeit eines zeitgemäßen, sinnvollen Unterrichts bei Klassenschülerhöchstzahlen von 34 und mehr Schülern/innen,

so sieht man, daß hier keine Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden, obwohl ein dringender Bedarf besteht.

Solche Beispiele lassen sich noch einige Zeit fortsetzen.

D.h. zum Teil werden von der Mehrheit der Bevölkerung gewünschte und benötigte Arbeitsplätze nicht zur Verfügung gestellt, zum anderen werden Arbeitsplätze wegrationalisiert; dies bei einer gesteigerten Produktivität (zwischen 1975 und 1982 stieg die Produktivität um 15 %, allein seit 1977 stieg die Stundenproduktivität um 20 %).

Was liegt also näher, als eine Verkürzung der Arbeitszeit zu fordern.

Arbeitszeitverkürzung ist für die meisten selbstverständlich. Selbst Herbert Krejci (Chef der Industriellenvereinigung) bekannte sich in einem Profilverinterview vom 7.5.1984 da-