

Gudrun Biffi

Kurzfassung: Industriekonferenz der Industriellenvereinigung: Beitrag zum Arbeitskreis: Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungsniveau am 14.10.2004 in Laxenburg

ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen vor neuen Herausforderungen

Österreich liegt in einem Spannungsfeld von Globalisierung und Regionalisierung. Globalisierung verstärkt den Wettbewerb, Regionalisierung ist eine Antwort darauf; regionale Zusammenarbeit erlaubt den Ausbau von economies of scale — einer wichtigen Quelle für Produktivitätssteigerungen — in einer Wertschöpfungskette. Das hat Spezialisierungsprozesse zur Folge, die unter anderem auch eine grenzüberschreitende regionale Dimension aufweisen. Sie erlauben die Senkung der Produktions- und Vermarktungskosten und damit auch ein Wachstum der Märkte/Nachfrage. Sie erhöhen aber auch die gegenseitige Abhängigkeit, was die Entwicklung stabiler Netzwerke erforderlich macht, die entweder auf Vertrauen oder einklagbaren Verträgen (Rechtssystem) basieren.

Unternehmen vor neuen Herausforderungen:

Der rasche Wandel der Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft im Gefolge der Ostöffnung und der Integration in die EU war der Auslöser für massive Veränderungen in der Wirtschafts- und Produktionsstruktur. Der industriell-gewerbliche Bereich aber auch Dienstleistungen, sowohl unternehmensbezogene (Banken, Versicherungen etc.) als auch personenbezogene (Handel, Tourismus), reagierten auf die neuen Marktchancen und –konstellationen und die veränderten Wettbewerbsbedingungen mit Outsourcing und Investitionen, vor allem in den mittel-osteuropäischen Ländern (MOEL).

Die dynamischsten Unternehmen Österreichs reduzierten in Österreich vor allem ihre Produktion im mittleren Technologiebereich und spezialisierten sich auf höherwertige, technologie- und (human-)kapitalintensive Produktionsbereiche und unternehmensorientierte Dienste. In der Folge erhöhte sich der inter- und intra-industrielle Handel Österreichs vor allem mit den MOEL (von 10% des BIP 1990 auf 18% 2000).

Qualifizierungswandel:

Der wirtschaftliche und technologische Strukturwandel hat eine Änderung der Anforderung an die Belegschaften zur Folge. Das Erstausbildungssystem ist auf den raschen Wandel des Bildungsbedarfs nicht eingerichtet. Die Weiterbildung der Erwachsenen wird zur großen Herausforderung. Alle Akteure im Bereich der Qualifizierung sind bei der Entwicklung eines Systems des lebenslangen Lernens und dessen Zertifizierung einzubinden, auch und vor allem die Betriebe.

Einige Lösungsschritte, die im Diskurs auszubauen sind:

Bundesakkreditierungsanstalt von skills/Kompetenzen im Rahmen eines EU weiten modularen berufsorientierten Bildungssystems,

Institutionalisierte Qualitätssicherung der Aus- und Weiterbildung (Wettbewerb zwischen Erstausbildungssystem, das auch in die Weiterbildung einbezogen werden sollte, und anderen Qualifizierungseinrichtungen)

(Grenzüberschreitende) Schulpartnerschaften mit der Wirtschaft – Ausbildungsverbund zum Beispiel in der Lehre, aber auch für spezielle Bildungsmodule möglich

Grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Bildungsbereich, z.B. double degrees im Hochschulbereich

Standortsicherung

Um den Standort in Österreich zu sichern, sind Produktivitätssteigerungen notwendig. Das macht ein Überdenken der Arbeitsorganisation, der einzusetzenden Technologie, aber vor allem auch des effizienten Einsatzes der Arbeitskräfte erforderlich. ‚Productive age management‘ sollte auch in Österreich verstärkt eingesetzt werden. Das bedeutet, dass unser Augenmerk nicht nur der Integration der Älteren gelten sollte, sondern dem Umgang mit, der Koordination von und der Zusammenarbeit zwischen den Generationen. **Jede der drei Generationen** — jung, mittel, älter —, beiderlei Geschlechts hat Stärken, Schwächen und Zwänge, die sich aus der Lebensphase ergeben (Beruf und Familie); die gilt es zu berücksichtigen/erheben, auf dass Instrumente entwickelt werden, die auf der Idee der Komplementarität aufbauen. Auch der zunehmenden Heterogenität der Arbeitskräfte in Bezug auf Sprache, Kultur, Werte muss Rechnung getragen werden, will man die Potenziale aller nutzen und entfalten lassen.

Der betrieblichen Analyse der Arbeitsbedingungen, der Krankenstände und der Zufriedenheit der MitarbeiterInnen ist besonders Augenmerk zu schenken, um sicherzustellen, dass die Arbeitsfähigkeit der Menschen und damit ihre Lebenschancen nicht beeinträchtigt werden. Darin liegt eine große Chance für den Arbeitsstandort Österreich, der mehr Wert ist, als eine Hochlohnpolitik, von der einige profitieren aber viele verlieren (Einkommensspreizung sieh USA).

Einige Lösungsschritte, die im Diskurs auszubauen sind:

Age management propagieren/fördern (flexible Arbeitszeitmodelle und Programme, Arbeitsteams mit ausgewogenem Generationen- und Geschlechtermix, job rotation, horizontale und vertikale Kompetenzen ausbauen)..

Produktionskosten im untersten Qualifikationsbereich senken, um mehr Arbeitsplätze in diesem Segment zu schaffen

Teilzeit in Karrierelaufbahnen einbinden, um Weiterbildung ebenso wie Kombination von Beruf und Familie zu erleichtern

Venture Capital ausweiten und Sozialnetz für innovative aber riskante Unterfangen ausbauen

ArbeitnehmerInnen vor neuen Herausforderungen

Der technologische und wirtschaftliche Strukturwandel hat Anpassungsprozesse am Arbeitsmarkt zur Folge. Dieser Prozess kennt Gewinner und Verlierer. Verlierer sind Anlern- und Hilfsarbeiter aber auch ganz bestimmte Facharbeiterqualifikationen, die im Prozess der räumlichen Verlagerung von Produktionssegmenten arbeitslos werden. Der verstärkte internationale Wettbewerb übt aber auch einen Druck auf Löhne und Arbeitsnormen aus, was auch Personen mit einer höheren Ausbildung verstärkt zu spüren bekommen.

Gleichzeitig mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel läuft ein gesellschaftlicher Wandel ab, der eine verstärkte Individualisierung zur Folge hat. Das hat einen Effekt auf die Struktur des Arbeitskräfteangebots und ist eine wesentliche Triebkraft für den Anstieg der Frauenbeschäftigung. Die zunehmende Flexibilisierung der Lebensformen macht es notwendig, dass Frauen einer eigenen sozialversicherungsmäßig abgesicherten Erwerbsarbeit nachgehen, die es ihnen erlaubt, ihren eigenen (und oft auch den ihrer abhängigen Kinder) Lebensunterhalt im Lebenszyklus zu finanzieren.

Frauen stellen eine Arbeitskraftreserve dar, vor allem eine Reserve an höheren Qualifikationen, die bis dato nicht voll genutzt wurde. Um auf die Arbeitsressource der Frauen zugreifen zu können, ist auf ihre Lebensbedingungen einzugehen. Das bedeutet, dass sich Arbeitgeber zunehmend von der Arbeitsorganisation verabschieden müssen, die sich an Männern in mittleren Jahren orientiert, die Frauen haben, die ihnen die Familienarbeit abnehmen. Eine Lösung des Problems liegt u.a. in der Umsetzung von ‚productive age management‘. Das ist ein Weg, der den Generationenkonflikt am Arbeitsmarkt ebenso anspricht wie den gender gap, d.h. die Segmentierung der Arbeit nach Geschlecht.

Herausforderungen für Frauen und Männer:

- Vereinbarkeit von Karriere, Kind und Familie
- Laufende Weiterbildung und Akkreditierung ihrer Kompetenzen
- Sicherstellung der physischen und psychischen/ mentalen nachhaltigen Arbeitsfähigkeit und Motivation

Institutionen vor neuen Herausforderungen

Herausforderung der Entwicklung eines institutionellen Rahmens, der sicherstellt, dass Übergänge zwischen den diversen Lebensphasen (Schule – Arbeit – Weiterbildung – Familienarbeit – internationale Mobilität etc.) sozial abgedeckt sind (Anpassung des Systems

der Wohlfahrt an die geänderten Anforderungsprofile). Das ist die Voraussetzung dafür, dass der Entwicklungsprozess von allen mit getragen wird und dass es nicht zu einer sozialen Fragmentierung kommt.

Schaffung der Rahmenbedingungen für die Anhebung der Innovationskraft in Österreich (F&E, Anreizsysteme, LLL)

Einbindung der KMU in ein Innovationsnetz, das die Verbindung herstellt zwischen Betrieben und ihren Problemen und Forschungseinrichtungen mit ihrer Problemlösungskompetenz. Ein Fokus auf KMU ist vor allem notwendig, da Klein- und Mittelbetriebe einen größeren Anpassungsdruck als Großbetriebe haben, nicht zuletzt da sich Großbetriebe zunehmend auf Kernkompetenzen zurückziehen und unsichere bzw. volatile Bereiche auf Klein- und Mittelbetrieb auslagern. Diese zunehmende Unsicherheit der Geschäfts- und Auftragslage von KMU bleibt nicht ohne Folgen für die darin beschäftigten Arbeitskräfte.

Der Wandel der Arbeitsmärkte stellt die traditionellen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite vor Herausforderungen, die in ihrer Wirkungsbreite und -tiefe noch kaum überschaut werden können. Die internationale Dimension der Arbeitsmärkte legt nahe, dass die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht nur von den nationalen institutionalisierten Interessenvertretungen wahrgenommen werden können, sondern dass internationale Institutionen eine wichtige Rolle spielen. Die zunehmende Heterogenität der Arbeitskräfte legt nahe, dass neue Gruppierungen in einen kollektiven Verhandlungsprozess aufzunehmen sind. Obendrein impliziert der Strukturwandel, dass zusätzlich zum traditionellen Konfliktpotential zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern neue Felder hinzukommen, insbesondere eine Verschärfung der Konflikte zwischen Gruppen von Arbeitskräften, insbesondere zwischen Insidern und Outsidern, allen voran zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen. Hier und da gibt es Anzeichen dafür, dass sich neue Interessengruppen zu organisieren beginnen (einerseits Arbeitslose andererseits MigrantInnen-Vereine), ähnlich den Institutionen der Zivilgesellschaft (NGOs), die eine wichtige Ergänzung in politischen Entscheidungsprozessen geworden sind.

Erst wenn die neuen Interessengruppen identifiziert sind und ihnen ein adäquater Raum in gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen eingeräumt wird, ist zu erwarten, dass es in einem demokratischen Prozess zu einem gesellschaftlichen Konsens über die Zukunftsorientierung unseres Gesellschafts- und Arbeitsmarktsystems kommt, das von allen getragen wird.