

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

N° 2 | 2008 | 61. Jahrgang | € 2,-

www.arbeit-wirtschaft.at

Schwerpunktthema:

Kurzschluss bei der Verteilung?

ab Seite 8



Interview:

Armut ist der letzte Waggon

8

Martin Schenk ist Sozialexperte der Diakonie Österreich, Mitbegründer der Armutskonferenz und Mitglied des Menschenrechtsbeirats des Innenministeriums.

Die Reichen sind privilegiert

18

Wendelin Schmidt-Dengler, Germanist und Wissenschaftler des Jahres, über Managergehälter, die Steuerreform, den Bologna-Prozess und das Verhältnis von Universitäten und Gewerkschaften.

Schwerpunkt:

Kapital mehr besteuern

12

Die Rolle des österreichischen Steuersystems als wirtschaftspolitisches Gestaltungsinstrument im Sinn einer Umverteilung.

Überzogene Gehälter

15

Die Arbeiterkammer fordert mehr Transparenz bei Managereinkommen und Aktienoptionen, um die Schieflage in der Verteilung auszugleichen.

Die Schere schließen

22

Wie in der kommenden Steuerreform geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten verringert werden können.

Jede Dritte ohne Pension

25

Anders als beim männlichen Teil der Bevölkerung ist bei Frauen ein Anspruch auf eine eigene Pension im Alter noch immer keine Selbstverständlichkeit.

Jetzt sind wir dran

28

Vom Wirtschaftsaufschwung der letzten beiden Jahre haben ArbeitnehmerInnen nur wenig profitiert. Eine zielführende Steuerreform sollte das ausgleichen.

Zur Verteilungsdiskussion

32

Die ArbeitnehmerInnen finanzieren größtenteils Abgabensystem und EU-Beiträge, bekommen aber weniger öffentliche Unterstützung als LandbesitzerInnen.

Spannungsfeld Solidarität

38

Eine Studie der Universität Linz mit dem ÖGB beleuchtet Erfolgsfaktoren, Barrieren und Handlungsanforderungen für Europäische Betriebsräte.



22



28



38

www.arbeit-wirtschaft.at

Alle Beiträge finden Sie auch auf unserer Homepage sowie die eine oder andere Ergänzung zu einzelnen Themenschwerpunkten, die wir aus Platzgründen in der Zeitschrift nicht mehr berücksichtigen konnten.

Meinung

- 4 | Standpunkt: Die Hälfte der Welt
- 5 | Veranstaltung: Das Streikjahr 2003
- 11 | Kommentar: Wir wollen Geld zurück
- 20 | Kommentar: Männer verdienen besser
- 27 | Kommentar: Arbeitszeit – Lebenszeit
- 41 | Kommentar: Faktor Arbeit entlasten

Wirtschaft&Arbeitsmarkt

- 34 | Kein Boom ohne Konsum
- 37 | Verbraucherpreise

Gesellschaftspolitik

- 43 | Die Magie der Marke

Aus Arbeiterkammern&Gewerkschaften

- 6 | Arbeitszeit: Mach mal Pause!
- 6 | ÖGB-Berufung großteils Recht gegeben
- 7 | Chancengleichheit: 100 Jahre Frauentag
- 7 | Förderungen: Geld für Ihre Weiterbildung
- 7 | Fußball-Europameisterschaft: Fairplay at Work

Internationales

- 45 | Türkei: Molkereiunternehmen entlässt GewerkschafterInnen
- 45 | EU: ÖGB-Europabüro bietet Newsletter
- 45 | Kambodscha: ArbeiterInnen kämpfen um ihre Rechte

Teilen und Verteilen

Verteilungsgerechtigkeit oder vielmehr Verteilungsungerechtigkeiten sind Schwerpunktthema der Ausgabe Nr. 2/2008 der »Arbeit&Wirtschaft«. Und davon gibt es eine ganze Menge in unserem Land.

So sind in Österreich knapp eine Million Menschen armutsgefährdet, darunter besonders viele Frauen. Das ist auch Thema des Netzwerks Armutskonferenz, das 1995 vom Sozialexperten Martin Schenk mitbegründet worden ist. Lesen Sie ein Interview mit ihm ab Seite 8.

Wir haben auch den Wissenschaftler des Jahres 2007, den Germanisten und Literaturwissenschaftler Wendelin Schmid-Dengler zum Thema Verteilung befragt (Seite 18).

Verteilungsgerechtigkeit kann man mit Steuern steuern – welche Rolle das Steuersystem dabei als wirtschaftspolitisches

Gestaltungsinstrument spielt, erläutert AK-Steuerexpertin Getraud Lunzer ab Seite 12. Ab Seite 15 geht es um die überzogenen Gehälter der ManagerInnen im Vergleich zu denen der ArbeitnehmerInnen.

Um die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen geht es ab Seite 20. Nach wie vor klafft diese weit auseinander. Denn auch bei gleichen Startbedingungen verdienen Männer nach zehn Jahren weit mehr als Frauen, weiß Wissenschaftler Guido Strunk. Eine Steuerreform, die auf die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede eingeht, könnte diese Schere ein wenig schließen. Denn es ist allerhöchste Zeit, dass die ArbeitnehmerInnen vom Wirtschaftsaufschwung der vergangenen beiden Jahre profitieren verlangt Gewerkschafter David Mum. GPA-DJP-Vor-

sitzender Wolfgang Katzian kommentiert die Verteilung der Arbeitszeit – Lebenszeit (Seite 27).

Statistiken, die Sie als Argumente nützen können, finden Sie übersichtlich gebündelt auf Seite 37.

Wie bereits in den letzten Ausgaben der »Arbeit&Wirtschaft«, heben wir **Fachbegriffe, Fremdwörter und bestimmte Namen grün hervor – Erklärungen dazu finden Sie auf Seite 46.**

Alle Artikel und ein bisschen mehr an Information können Sie im Internet auf unserer Homepage www.arbeit-wirtschaft.at lesen, versenden und seit neuestem auch kommentieren. Wir freuen uns übrigens stets über Kritik und Anregung: aw@oegb.at

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee

Redaktion intern

Standpunkt

Katharina Klee
Chefredakteurin



Die Hälfte der Welt

So eine Emanze wollte ich nie sein, damals als junges Mädchen im heimatlichen Tirol. Sicher, auch ich ging grundsätzlich davon aus, dass uns Frauen die Hälfte der Welt zustünde, aber deswegen muss man doch nicht gleich radikal sein. Und Emanze – schon das Wort klang radikal. Nach biesstig sein und verbrannten Büstenhaltern, nach solchen, die das notwendig hatten, nach ausgefahrenen Krallen. Ich wollte alles, aber eben alles »mit den Waffen einer Frau« erreichen – das hieß in meiner Fantasie mit Büstenhaltern, ohne es notwendig zu haben, zur Not auch mit lackierten Krallen. Die Männer würden mir die Hälfte der Welt schon zu Füßen legen, wenn ich es nur richtig anstellte. Abgesehen davon, waren meine besten Freunde Burschen, ich besuchte eine gute Schule, ich hatte alle Möglichkeiten.

Hatte ich auch und so brach ich irgendwann mein Studium ab und ging zum Radio. Gerade der Journalismus erschien mir als eine Branche, in der das Geschlecht egal war. Da kam es auf Fleiß und Arbeitseinsatz an, auf Intelligenz und Gespür. Bis ich dann die Morgensendung nicht mehr moderieren sollte, keine von uns Mädels, weil Männer und Frauen nachgewiesen keine weiblichen Stimmen wollen in der Früh, höchstens in den Nachrichten, zur Verkehrsinformation. Nun gut, wenn das der Wunsch des Publikums war. Schade bloß, dass die Frühmoderatoren die Bekanntesten waren und daher eher für Moderationen gebucht wurden und leichter ein Zubrot verdienen konnten. Und war es auch Wunsch des Publikums, dass alle Schlüsselpositionen des kleinen Senders mit Männern

besetzt waren? Wahrscheinlich nicht, aber es hatte sich eben so ergeben.

Je älter ich wurde, desto öfter beobachtete ich, dass es sich halt so ergab. Zu den olympischen Winterspielen konnte man ja keine Frau schicken, zu der Schulung hätte ich nicht gewollt und wenn ich schon da war, konnte ich doch auch Kaffee kochen. Schließlich musste ich irgendwann – mittlerweile schon jenseits der 30 – feststellen, dass ein männlicher Kollege um ein Viertel mehr verdiente als ich – bei exakt gleicher Tätigkeit. »Soll ich jemand anderem etwas wegnehmen?«, war die Frage des Chefredakteurs, bei dem ich mich beschwerte.

Geschlecht ist nicht egal

Und langsam dämmerte mir, dass das Geschlecht nicht egal war. Auf Pressekonferenzen traf ich fast nur weibliche Kolleginnen, in Führungspositionen saßen fast nur Männer. Männer, die mir auch immer wieder erklärten, dass man sich nicht darauf verlassen könne, dass so eine Frau nicht doch noch schwanger würde. Männer, die durchaus bereit waren, mir die Hälfte der Welt zu Füßen zu legen, so lange es ihnen nicht die Hälfte ihres Einkommens kosten würde. So lange ich ihnen nichts wegnehmen wollte. Und ich bemerkte die vielen Frauen, die wie ich glaubten, dass Fleiß und Arbeitseinsatz, Intelligenz und Gespür ausreichen.

Langsam dämmerte mir, dass »Frauenarbeit« nicht gleich bewertet wurde, ganz egal, ob es um die PR-Frau geht oder die Heimhilfe. Ich sah, dass in Supermärkten eher Männer zu Filialleitern wurden

und sah die Karrieren meiner Freundinnen nach der Babypause knicken. Aber auch ohne Kinder ist der kleine Unterschied im Berufsleben, im Alltag immer noch gewaltig. Erst nach und nach wurde mir klar, dass diese Welt noch immer vor allem von Männern für Männer gemacht ist. Arbeitszeiten sind nach ihren Bedürfnissen abgestimmt. Sie sitzen in Aufsichtsräten und machen Karrieren und fördern wiederum andere Männer bei deren Karriere. Steuer- und Pensionsreformen kommen ihnen zugute.

Nur die Armut ist weiblich! Jüngsten Auswertungen zufolge leben in Österreich 571.000 Frauen mit einem Einkommen unter 785 Euro monatlich. Das heißt, dass 100.000 Frauen mehr als Männer mit Einkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle auskommen. Ein Grund dafür ist, dass weniger Frauen als Männer erwerbstätig sind; aber mehr erwerbstätige Frauen als Männer arbeitslos sind. Frauen sind häufiger in atypischen Beschäftigungsformen tätig sowie in schlecht entlohnten Branchen. Dazu kommt, dass hierzulande nach wie vor nicht gleich viel für gleiche Arbeit bezahlt wird: Frauen verdienen – arbeitszeitbereinigt – um 17 Prozent weniger als Männer. Geringe Einkommen führen zu geringen Sozialversicherungsleistungen.

Und so bin ich schließlich zur Emanze geworden. Bereit, mir die Hälfte der Welt zu nehmen und mich dafür einzusetzen, dass andere Frauen auch ihren Anteil daran bekommen. Denn wie sagte schon Oberemanze Alice Schwarzer: »Frauen begnügen sich nicht mehr mit der Hälfte des Himmels, sie wollen die Hälfte der Welt.«

Das Streikjahr 2003

In der Wiener-Linien-Remise Ottakring fand Ende Jänner eine Buchpräsentation gekoppelt mit einer spannenden Podiumsdiskussion statt.

»Wir müssen auf die Straße. Fangt's endlich an«, erinnerte sich Regina Assigal, Betriebsrätin von Siemens, an das Streikjahr. Für Beate Holder, Personalvertreterin bei den Wiener Linien, war »diese Einigkeit einfach phänomenal«. Am 24. Jänner 2008 wurde vom ÖGB-Verlag das Buch »Das Streikjahr 2003« der Journalistin Nina Horaczek in der Bus-Garage Spetterbrücke präsentiert. An der Podiumsdiskussion nahmen auch ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer und der Vorsitzende der Sektion Verkehr in der vido, Wilhelm Haberzettl, teil.

BUCHTIPP

Horaczek, Nina
Das Streikjahr 2003

Von der sozialpartnerschaftlichen Konsens- zur Konfliktdemokratie? Die politischen Auswirkungen der Streiks 2003 unter besonderer Berücksichtigung des ÖGB.

Erschienen im ÖGB-Verlag. ISBN: 978-3-7035-1310-7

Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien, Rathausstraße 21, Tel. (01) 405 49 98-132
 E-Mail: fachbuchhandlung@oegbverlag.at



Blick zurück: Wilhelm Haberzettl, Regina Assigal, Autorin Nina Horaczek, Katharina Klee, Beate Holder und Rudolf Hundstorfer.



Die Personalvertreterin und der damalige Vorsitzende der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten erinnern sich.



2003 war ein besonderes Jahr für GewerkschafterInnen – die Großdemonstration am 13. Mai hat niemand vergessen.



Haberzettl, damals Vorsitzender der Eisenbahngewerkschaft: »Der Streik hat bewirkt, dass das Dienstrecht feststeht.«

IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

Laurenzberg 2, 1011 Wien,
Telefon: (01) 534 44, Fax: (01) 534 44-595,
Katharina Klee (Chefin vom Dienst): Klappe 304,
Sekretariat: Sonja Adler, Klappe 340 (von 8 bis 12 Uhr)

E-Mail: aw@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

Karin Stieber, 1231 Wien, Altmannsdorfer Straße 154–156,
Telefon (01) 662 32 96-6344 Dw., Fax Dw. 6385;
E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

Redaktionskomitee

Arthur Ficzo (Vorsitz), Annemarie Kramser (Stellvertretender Vorsitz), Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Lucia Bauer, Günther Chaloupek, Thomas Fessler, Andreas Gjecaj, Katharina Klee (Chefin vom Dienst), Karl Kollmann, Georg Kovarik, Barbara Lavaud, Sabine Letz, Ruth Naderer, Katharina Painer, Brigitte Pellar, Alexander Schneider, Erik Türk

Redaktionsmitglieder

Katharina Klee (Chefredakteurin),
Sonja Adler (Sekretariat),
Dietmar Kreuzberger (Grafik und Layout)

Mitarbeiter/-innen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Kai Biehl, Günter Chaloupek, Thomas Delapina, Astrid Fadler, Sybille Fritsch, Carmen Janko, Wolfgang Katzian, Georg Kovarik, Barbara Lavaud, Gertraud Lunzer, David Mum, Alice Niklas, Reinhold Russinger, Christa Schlager, Harald Stöger, Guido Strunk, Ernst Tüchler, Christina Wieser, Karl Wörister

Herausgeber:

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, und Österreichischer
Gewerkschaftsbund, 1011 Wien, Laurenzberg 2

Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH,
1230 Wien, Altmannsdorfer Straße 154–156,
Tel. (01) 662 32 96, Fax (01) 662 32 96-6385,
E-Mail: Renate.Wimmer@oegbverlag.at,
Internet: www.oegbverlag.at

Hersteller:

Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien**Herstellungsort:** Wien**Preise (inkl. MwSt.):**

Einzelnummer: € 2,-; Jahresabonnement Inland € 20,-;
Ausland zuzüglich € 12,- Porto; für Lehrlinge, Studenten und
Pensionisten ermäßigtes Jahresabonnement € 10,-.
Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1231 Wien,
Altmannsdorfer Straße 154–156,
Tel. 662 32 96, Klappe 6344 (Dw.).

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

Die in der Zeitschrift »Arbeit&Wirtschaft« wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder/jede AutorIn trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung.

Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte.

Leserzuschriften können auch gekürzt wiedergegeben werden. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

Arbeitszeit:

Mach mal Pause!

Bewusst gesetzte Pausen sind wichtig für unsere Gesundheit. Die GPA-DJP startet von 12. bis 14. März eine Pauseninsel-Aktion.

Handy, Internet und E-Mail haben unser Leben stark beschleunigt. Alles und jeder soll jederzeit erreichbar und verfügbar sein. Dadurch ist auch das Arbeitsleben stressiger geworden. Umso wichtiger sind bewusst gesetzte Pausen für die körperliche und geistige Gesundheit.

Wer regelmäßig Pause macht ist gesünder, kreativer und damit auch leistungsfähiger. Das belegen zahlreiche Studien von ArbeitsmedizinerInnen im In- und Ausland. Die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitspausen ist damit sowohl für ArbeitnehmerInnen als auch für ArbeitgeberInnen sinnvoll und gewinnbringend. Von 10. bis 14. März können Sie sich auf GPA-DJP-Pauseninseln in ganz

Österreich erholen und über Pausen informieren. Die GPA-DJP veranstaltet eine österreichweite Aktionswoche über die gesetzlichen Bestimmungen und die Bedeutung von Arbeitspausen. Kommen Sie zur GPA-DJP-Pauseninsel in Ihrer Nähe! Auf Seite 27 lesen sie einen Kommentar zum Thema Pause von GPA-DJP-Vorsitzenden Wolfgang Katzian.

K. K.

Drei Linktipps zum Thema:

www.gesundearbeit.at

Informationsplattform zum Thema Arbeit und Gesundheit

www.siesta-consulting.com

Website zum Thema Energie-Schlaf & Powernapping

Und natürlich www.gpa-djp.at

Schadenersatzprozess

ÖGB-Berufung großteils Recht gegeben

Michael Rovina: Neuerliches Verfahren vor der ersten Instanz noch vor Sommer möglich.

Das Wiener Oberlandesgericht (OLG) hat der Berufung des ÖGB gegen das Urteil der ersten Instanz im BAWAG-Schadenersatz-Verfahren großteils Recht gegeben.

„Nachdem die Klage in erster Instanz noch abgewiesen worden war, kam es durch das Urteil des OLG vom 17. Jänner 2008 nun zu einer teilweisen – aber weitgehenden – Aufhebung des Ersturteils und zur Rückverweisung an die erste Instanz, zwecks neuer Entscheidung“, erklärt Mag. Michael Rovina, Leiter der ÖGB-Rechtsabteilung. Der Beginn des neuerlichen Verfahrens scheint zur Jahresmitte möglich. Nach den rechtlichen Vorgaben des OLG ist ein relativ straffes Verfahren zu erwarten. „Das OLG hat sich auf die wesentlichen Themenkreise

konzentriert“, sagt Rovina mit dem Hinweis, dass der Rechtsfall BAWAG wohl einer der komplexesten der jüngeren Rechtsgeschichte ist.

Rückblick: Im Jänner 2007 reichten die beauftragten Rechtsanwälte im Namen der „ÖGB Gruppe“ am Wiener Handelsgericht Schadenersatzklage gegen die früheren BAWAG-Generaldirektoren Helmut Elsner und Johann Zwettler, vier weitere frühere Vorstandsmitglieder, den Ex-BAWAG-Aufsichtsratspräsidenten Günter Weninger und den ehemaligen ÖGB-Präsidenten Fritz Verzetnitsch ein.

Der ÖGB-Vorstand einigte sich nach einer umfassenden Diskussion am 14. September 2007, gegen das Urteil erster Instanz in Berufung zu gehen.

Chancengleichheit:

100 offene Forderungen

Am 8. März 2008 wird auf Anregung des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) das 100-jährige Jubiläum des Internationalen Frauentages gefeiert.

Brot und Rosen forderten mehr als 15.000 Textilarbeiterinnen, die am 8. März 1908 in New York auf die Straße gingen, um für ihre Rechte einzutreten, Brot als Symbol für wirtschaftliche Sicherheit, Rosen für mehr Lebensqualität.

Wer braucht aber heute noch Brot und Rosen, wenn in unserer westlichen Welt Staaten und Vereinigungen Chancengleichheit und Gender Mainstreaming auf ihre Fahnen geheftet haben? Die ArbeitnehmerInnen, denn der letzte

Rechnungshofbericht hat es wieder einmal bewiesen: Die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern klappt noch immer weit auseinander. So war der Equal Pay Day 2007 – also der Tag, an dem die Männer der Nation bereits jenes Einkommen erreicht haben, für das Frauen bis zum Ende des Jahres arbeiten – der 27. September.

»Um das zu ändern, ist leider etwas mehr notwendig als ein bisschen guter Wille«, betonten die ÖGB-Frauen und

legen anlässlich 100 Jahre Frauentag auch 100 offene Forderungen vor. Präsentiert wird dieser Forderungskatalog bereits am 5. März in einer Pressekonferenz der ÖGB-Frauen mit-Präsident Hundstorfer in der Fachbuchhandlung des ÖGB Verlags, Rathausstraße 21, 1010 Wien, Tel: 01/405 49 98/132, E-Mail: fachbuchhandlung@oegbverlag.at *K. K.*

Sie finden die Forderungen auch online unter:

www.oegb.at/frauen

Förderungen:

Geld für Ihre Weiterbildung

Vom EDV- bis Fremdsprachenkurs: Die Arbeiterkammer fördert Ihr Vorwärtkommen im Beruf.

Ihre Bildung ist uns ein Anliegen. Alle Informationen rund um Bildungsförderung von der Familienbeihilfe bis zur Studienbeihilfe finden Sie im Internet unter www.arbeiterkammer.at/www-3049.html.

Als AK-Mitglied erhalten Sie außerdem Geld zur Teilnahme an ausgewählten Weiterbildungskursen. Auch Arbeitslose,

NotstandshilfebezieherInnen, Lehrlinge, Eltern in Karenz und geringfügig Beschäftigte können diese Unterstützung in Anspruch nehmen. Für Eltern in Karenz gibt es in einigen Bundesländern zusätzlich Hilfe, damit sie sich bereits in der Karenz auf den Wiedereinstieg ins Berufsleben vorbereiten zu können: Wien

und Niederösterreich fördern Ihr Vorwärtkommen mit zusätzlichen 50 Euro. In der Steiermark und in Kärnten gibt es kostenlose Baby Comeback Kurse. *K. K.*

Im Internet finden Sie detaillierte Infos zu Ihrem Bundesland:

www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-1958.html

Fußball-Europameisterschaft:

Fairplay at Work

Der ÖGB setzt sich bereits im Vorfeld der EM für faire Arbeitsbedingungen ein. Branchen-Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen sind in Vorbereitung.

Die Fußballer der Nationalteams in ganz Europa bereiten sich intensiv auf die Euro 2008 in Österreich und der Schweiz vor. Auch der ÖGB und seine Gewerkschaften sind vorbereitet auf den Anpfiff zum drittgrößten Fußballerevent weltweit. Fans aus aller Welt werden zur EM erwartet und wollen versorgt werden. Dazu werden vor, während und nach der Europameisterschaft Tausende Beschäftigte im Einsatz sein. Sie machen die EM. Ihnen gilt die Kampagne Fairplay at

work. Der ÖGB setzt sich mit Branchen-Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen deshalb bereits im Vorfeld für faire Arbeitsbedingungen ein.

Nur wer seine Rechte kennt, kann sie einfordern!

Deshalb informieren ÖGB und Gewerkschaften die EM-Beschäftigten umfassend über ihre Rechte.

Auf www.fairplayatwork.at bieten wir arbeitsrechtliche Information an. Vor, während und nach der EM richtet der

ÖGB zudem eine Gratis-Hotline für die EM-Beschäftigten ein. Die Nummer 0800 577 744 kann aus ganz Österreich zum Nulltarif angerufen werden!

ÖGB-Mitglieder, die im Rahmen der EM arbeiten und Probleme mit ihrem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin haben, erhalten Rechtsschutz.

Dieses Service gilt für Beschäftigte auf EM-Arbeitsplätzen sofort, wenn sie beitreten – und nicht erst nach sechs Monaten!

Armut ist der letzte Waggon

Martin Schenk ist Sozialexperte der Diakonie Österreich, Mitbegründer der Armutskonferenz und Mitglied des Menschenrechtsbeirats des Innenministeriums.

ZUR PERSON



Martin Schenk

Geboren 1970 in Wien

Sozialexperte der Diakonie Österreich mit Schwerpunkten: welfare policy, Gesundheit und Menschenrechte.

Mitbegründer des Anti-Armut Netzwerks »Die Armutskonferenz«

Mitglied des Menschenrechtsbeirat des Innenministeriums

Im Redaktionsteam der Straßenzeitung »Augustin«

Lehrbeauftragter an der Fachhochschule Studiengang Sozialarbeit Campus Wien

Mitinitiator zahlreicher sozialer Initiativen: Lichtermeer 1993, Wiener Spendenparlament, Hunger auf Kunst und Kultur (Theater, Kino, Konzert für Leute ohne Geld).

Seit den späten 80er Jahren ist er in der Jugendarbeit tätig, in der Begleitung von Menschen mit Behinderungen und in der Flüchtlingsbetreuung.

Für sein Studium der Psychologie hat er das psychotherapeutische Propädeutikum abgeschlossen.

Publikationen und Veröffentlichungen zu den Themen Integration, Armut und Soziale Sicherung.

1997: Menschenrechtspreis für Essays in »Furche«, »Standard« und »Presse«.

2004: Österreicher des Jahres, in der Kategorie »Humanitäres Engagement« der Zeitung »Die Presse«

Arbeit&Wirtschaft: *Herr Schenk, als Sozialexperte und Mitbegründer der Armutskonferenz beschäftigen Sie sich mit Armut und Reichtum in Österreich. Wie definieren Sie diese Begriffe?*

Martin Schenk: Stellen sie sich einen langen Zug vor. Armut ist der letzte Waggon – derjenige, der den größten Abstand von der Mitte des Zuges hat. Die Mitte des

Zuges symbolisiert den Durchschnitt des Reichtums. Für Österreich und in Zahlen bedeutet das: ein Haushaltseinkommen von weniger als 900 Euro monatlich. Unter dieser Grenze spricht man von Armutsgefährdung. Kommen noch missliche Lebenslagen dazu – wie feuchte Wohnungen, chronische Erkrankungen oder Ausschluss aus sozialen Gemeinschaften – handelt es sich um akute bzw. manifeste Armut. In der Akut-Situation befinden sich 420.000

Menschen in Österreich – armutsgefährdet sind weitere 600.000. Reichtum ist nicht so leicht empirisch zu fassen. Man behilft sich mit Häufigkeiten wie »die obersten ein bzw. zehn Prozent«.

Wie ist bei uns das Gesamtvermögen verteilt?

Nach einer Studie des Sozialberichtes von 2004 besitzen zehn Prozent der österrei-

chischen Bevölkerung fast zwei Drittel des Gesamtvermögens. Es besteht aus Immobilienvermögen, Unternehmensvermögen und Finanzvermögen. Allerdings wurde angenommen, dass Vermögen und Einkommen gleich verteilt sind.

In Wirklichkeit ist die Verteilungsschere krasser.

Wie hat sich das Verhältnis von Arm und Reich in der jüngeren Geschichte Österreichs entwickelt?

Seit Ende der Siebzigerjahre driften Lohnquote und Gewinnquote, also der jeweilige Anteil am Volksvermögen, auseinander, ab Mitte der Neunzigerjahre hat sich diese Tendenz radikal verstärkt. Die Ursachen sind: Anstieg der Arbeitslosigkeit, Zuwachs an Teilzeit-, prekärer Beschäftigung und Scheinselbstständigkeit, Belastung des Faktors Arbeit bei Steuerfreiheit für Vermögen. Dazu sind innerhalb der Lohneinkommen manche Branchen besser entlohnt, weil sie gewerkschaftlich besser vertreten sind und weil dort Männer arbeiten: Ein Hilfsarbeiter in der Erdölbranche verdient ungleich mehr als ein Hilfsarbeiter im Gesundheitswesen – der ist auch meistens weiblich.

Wo steht Österreich bei der Verteilungsfrage im Europa-Vergleich?

Unter den europäischen Ländern mit der geringsten Armut befinden wir uns an fünfter Stelle. Das ist eindeutig: In Ländern mit hoher Sozialquote und universellen Sozialeistungen verringert sich die Armut. Auch öffentliche, unentgeltliche Zugänglichkeit des Gesundheits- und des Bildungssystems spielt eine Rolle.

Wie sieht es bei uns mit der Verteilung des Bildungszugangs aus?

Trotz relativ geringer Kinderarmut und hoher Sozialquote nicht so gut: Je geringer das Familieneinkommen, desto weniger wechseln die Kinder in die AHS-Unterstufe – trotz AHS-Reife im Volksschulzeugnis, das setzt sich bis zum Studium fort. Kinder aus Haushalten bis 1.000 Euro Einkommen besuchen zu 35,9 Prozent eine AHS-Oberstufe, bei Einkommen über 2.500 Euro dagegen sind es

68,3 Prozent. Nur 24,8 Prozent der Kinder von Eltern mit Hilfstätigkeitsjobs finden sich in der AHS-Oberstufe oder BHS, bei Eltern mit hoch qualifizierten Tätigkeiten sind es 74,3 Prozent.

Was führt zu dieser Bildungsschere?

Eltern mit geringerem Bildungshintergrund und geringerem Einkommen haben weniger Möglichkeit zur Unterstützung. Auch gibt es einen direkten Zusammenhang zwischen einem eigenen Schreibtisch und Bildungserfolg. Armutsgefährdete Familien leben meist in engen Überbelagswohnungen. Fürs Lernen braucht es aber Orte der Konzentration. Ein dritter Schwachpunkt ist die Schule selbst: Kinder mit höherem Einkommens- und Bildungshintergrund werden häufiger für eine höhere Schule empfohlen. Auch die Unterrichtsqualität bedingt, ob schwächere Kinder gefördert werden oder ob das Prinzip herrscht: wer nicht mitkommt wird ausgeschlossen. Eine entsprechende Raumarchitektur ist ebenfalls Voraussetzung für eine andere Pädagogik, vor allem aber die Lehrerbildung. Für gute schulische Ausbildung sind zwei Dinge notwendig: Konzentration und Neugier. Konzentration muss ermöglicht werden und Neugier geweckt. Dass wir es uns leisten, Kinder in die Zukunftslosigkeit zu entlassen, weil sie nicht richtig lesen können, ist für eine Demokratie, die ja auf Text und Diskurs aufbaut, beschämend.

Wie gestaltet sich der Zugang zu Kunst und Kultur?

Wer unter die Armutsgrenze rutscht, fällt aus zentralen Bereichen unserer Gesellschaft heraus. Kunst und Kultur sind Teil der Freizeit und des Zugang zu sozialen Netzen. Üblicherweise hat ein Mensch im Schnitt 15 gute Kontakte. Menschen, die unter die Armutsgrenze fallen, verlieren innerhalb von vier Monaten fast alle Kontakte. Aktionen wie der Kulturpass sind für Arme, die damit unentgeltlich Zugang zu künstlerischen Institutionen haben, ein Anstoß zur Integration in soziale Netze. Die Rückmeldung ist überraschend positiv. Viele Betroffene empfinden das als Anschluss an das Leben vor der Armut.

INFO & NEWS

Armut in Österreich.

420.000 Menschen, also fünf Prozent der Wohnbevölkerung, in Österreich sind von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffen, Frauen stärker als Männer.

Ein Viertel der Armutsbevölkerung sind Kinder. Ihre Eltern sind zugewandert, erwerbslos, alleinerziehend oder haben Jobs, von denen sie nicht leben können.

Ein Drittel der Betroffenen sitzt dauerhaft unter den Bedingungen von Armut und Ausgrenzung fest. Die Hälfte aller akut armen Personen ist nur für ein Jahr dieser Situation ausgesetzt.

Das Risiko, ohne Halt abzustürzen, ist gestiegen – auch für Personen, die sich's in ihrem Leben nie gedacht hätten.

Knapp eine Million Menschen – 12 Prozent – sind »armutsgefährdet«. Ihr Einkommen liegt unter der Armutsgrenze.

Quelle: www.armutskonferenz.at

Welche Konsequenzen erwarten eine Gesellschaft, deren Verteilungsschere weit auseinanderdriftet?

Der Verlust des sozialen Friedens. Dabei gehört Sicherheit zu den Standortqualitäten für die Ansiedlung eines Unternehmens. Kein Geld für Konsum durch untere Einkommensschichten wirkt sich negativ auf die Konjunktur aus und außerdem macht Armut krank. Als die Titanic sank, waren die Überlebenschancen für die Passagiere – je nachdem, wel-

WEBLINKS

Mehr Infos unter:

Diakonie Österreich
www.diakonie.at

Armutskonferenz
www.armutskonferenz.at

Okto-TV
okto.tv/eingschenkt

Straßenzeitung Augustin
www.augustin.or.at

che Klasse man sich leisten konnte – ungleich verteilt. Das gilt auch für die Verteilung von Gesundheit und Lebensqualität: Die Bevölkerung unter der Armutsgrenze weist einen dreimal schlechteren Gesundheitszustand auf als hohe Einkommen. Reichere leben in Österreich zwischen fünf und sieben Jahren länger als Arme. Ähnlich verhält es sich mit dem Bildungsabschluss: PflichtschulabsolventInnen sind doppelt so oft von chronischer Krankheit betroffen (21 Prozent) wie Personen mit Matura (11 Prozent). Es wäre sinnvoll, die Energien des Gesundheitsministeriums weniger in die Anti-Raucher-Kampagnen und mehr in Maßnahmen gegen die steigende Zahl der working poor, die wachsende Einkommensschere und die hohe »soziale Vererbung« im Bildungssystem zu setzen.

Welches sind krankmachende Faktoren?

Nur zu sagen, das fehlende Geld sei schuld, wäre zu billig. Es hängt nicht vom absoluten Einkommen ab, sondern vom Unterschied von der untersten Einkom-

menschicht zur nächsten. Das erzeugt hohen Stress. Gesundheit ist eine Frage des sozialen Status. Andere krankmachende Faktoren sind: Einsamkeit statt sozialer Netze, Ohnmacht statt Selbstwirksamkeit und Beschämung statt Anerkennung und Respekt.

Welche Möglichkeiten der Umverteilung im Steuerbereich sehen Sie?

Wir haben ja keine Erbschaftssteuer mehr, keine Schenkungssteuer, keine Börsenumsatzsteuer, keine Ertragssteuern auf Aktien, keine zu »fair-steuernden« Privatstiftungen und so liegt der Anteil an vermögensbezogenen Steuern mit 0,6 Prozent weit unter dem EU-Durchschnitt mit 2,2 Prozent.

Diesen Prozentsatz müsste man nur ein bisschen anheben, die Mittelschicht steuerlich ein wenig entlasten und Steuergutschriften für einkommensschwache Schichten bzw. für working-poor-Haushalte einführen, und wir hätten positive Effekte für den sozialen Ausgleich und gegen Armut.

Wie gestaltet sich die Verteilungsfrage für Österreich in Zukunft?

Österreich ist auf dem Weg vom Industrieland zur Dienstleistungsgesellschaft wie ganz Europa. Und das hat Konsequenzen: den Faktor Arbeit weniger belasten und das Sozialsystem stärker über Steuern finanzieren, in den sozialen Dienstleistungssektor – wie Kinderbetreuung, Pflege – investieren und ein starkes soziales Netz nach unten knüpfen – damit niemand in den Keller fällt.

Wir danken für das Gespräch.

Das Interview führte Sibylle Fritsch für Arbeit&Wirtschaft.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Interviewten
martin.schenk@armutskonferenz.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Kinderarmut +++ Armut macht verletzlich +++ Working Poor +++ Erwerbslos +++ Armut macht krank +++
Altersarmut +++ Armut macht fremd +++ Überschuldung +++ Psychische Krise +++ Armut nimmt Zukunft

DIE ARMUTSKONFERENZ.

ARMUT BEKÄMPFEN. ARMUT VERMEIDEN!

Die Armutskonferenz ist seit zwölf Jahren als Lobby derer, die keine Lobby haben, aktiv. Sie engagiert sich, um Armut und soziale Ausgrenzung in Österreich zu thematisieren und eine Verbesserung der Lebenssituation Betroffener zu erreichen.

7. ARMUTSKONFERENZ
4. + 5. MÄRZ 2008 SALZBURG

SCHANDE ARMUT
STIGMATISIERUNG UND BESCHÄMUNG

Bildungshaus & Konferenzzentrum St. Virgil Salzburg

BETROFFENEN-VOR!-KONFERENZ
3. März. 2008

„Aktionswoche ArMUT!“
25. Februar – 2. März 2008

FRAUEN-VOR!-KONFERENZ
3./4. März 2008

Weitere Information:
www.armutskonferenz.at – Tel. 01-402 69 44-12
Abonnieren Sie unseren kostenlosen Newsletter: office@armutskonferenz.at

Kommentar

Georg Kovarik

Mag., Leiter der Abteilung
Volkswirtschaft des ÖGB



Wir wollen Geld zurück

Die Steuerreform soll über ein Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) ausmachen. Steuererleichterungen müssen ArbeitnehmerInnen zugute kommen.

Die UnternehmerInnen sind mit der vorigen Steuerreform schon ausreichend bedient worden. Eine Lohnsteuersenkung sowie eine Verdoppelung der Negativsteuer – auch für Pensionisten – sind überfällig. Eine Entlastung der niedrigsten Einkommen fließt direkt in den Konsum und kurbelt das Wirtschaftswachstum an. Das gesamte Volumen der Steuerreform muss den ArbeitnehmerInnen zugute kommen, die in den Jahren 2001 bis 2006 permanent belastet wurden, während die Unternehmen um fast drei Mrd. Euro entlastet worden sind. Auch die Steuerreform 2005 brachte den Beschäftigten keine echte Entlastung.

Die rund 2,1 Mio. ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen hatten von der vorigen Steuersenkung nichts, da die **Negativsteuer** nicht erhöht wurde. Darüber hinaus erhielten rund 640.000 BezieherInnen eines Einkommens zwischen 1.900 und 2.300 und PensionistInnen zwischen 1.600 und 2.000 Euro lediglich Steuererleichterungen von weniger als 20 Euro.

Die unterschiedliche Entwicklung zeigt, wie ungerecht unser derzeitiges Steuersystem ist. Wir sind am Weg zu einem Staat, in dem nur noch ArbeitnehmerInnen Steuer zahlen. Denn das Aufkommen der Köst (Körperschaftsteuer – Gewinnsteuer von Aktiengesellschaften



und GesmbH) ist seit 2001 sogar zurückgegangen. Durch den Inflationsanstieg sind die Realeinkommenszuwächse unter einem Prozent geblieben. Rechnet man die »kalte Progression« ein, bleibt den ArbeitnehmerInnen ein Reallohnzuwachs in der Höhe von 0,5 Prozent (Quelle: WIFO). Durch die inflationsausgleichenden Einkommenssteigerungen rutschen die SteuerzahlerInnen in einen höheren Steuersatz. Sie tragen eine höhere

Steuerbelastung obwohl ihr Nettoeinkommen nicht gestiegen ist.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
georg.kovarik@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

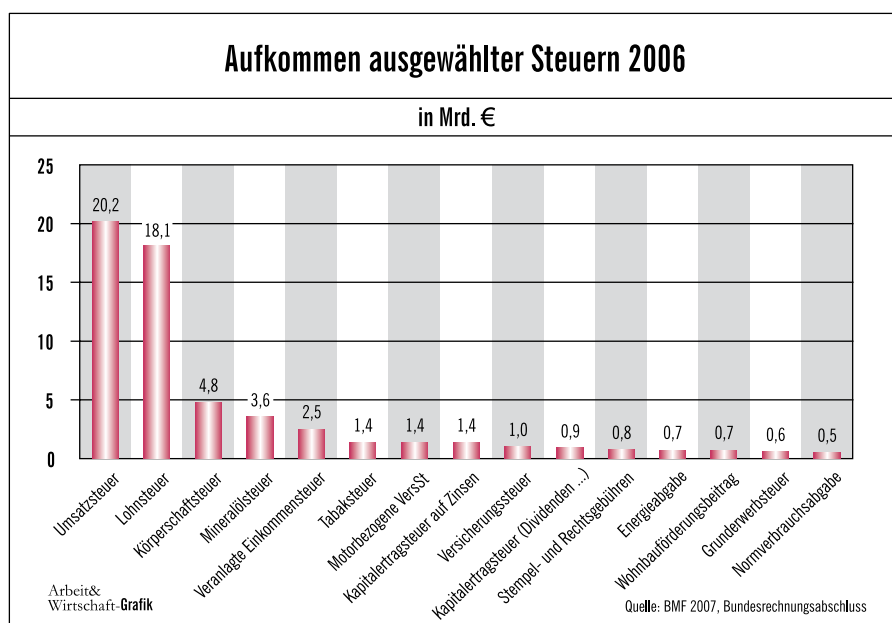
Kapital mehr besteuern

Die Rolle des österreichischen Steuersystems als wirtschaftspolitisches Gestaltungsinstrument im Sinn einer Umverteilung.

Autorin: Mag. Gertraud Lunzer

Abt. Steuerpolitik, AK-Wien

Ein Überblick über die wichtigsten Steuern in Österreich soll zeigen, wie sich der Beitrag der Steuerpflichtigen zum Gesamtaufkommen zusammensetzt und welche verteilungspolitischen Konsequenzen daraus gezogen werden können. Aufschlussreich ist hier die Abgabentwicklung der einzelnen Steuern, aber auch die veränderte Steuerstruktur im Laufe der Zeit. Besonders auffällig ist das geringe Aufkommen vermögensbezogener Steuern, die im Gegensatz zum europäischen Trend eine abnehmende Tendenz aufweisen. Überdies werden vor dem Hintergrund der offensichtlich ungleichen Einkommensverteilung in Österreich diese Ungleichheiten



durch das Steuersystem weiter verstärkt; das betrifft nicht nur die Einkommensunterschiede zwischen den Steuerzahlenden, sondern auch die zwischen den Geschlechtern¹.

Im Jahr 2006 nahm der Bund insgesamt 60,4 Mrd. Euro an Steuern ein. **Die in der Grafik »Ausgewählte Steuern 2006«** angeführten Steuern sind eine Auswahl aus den bestehenden Steuern. Es ist deutlich erkennbar, dass das Steuersystem auf zwei Steuern konzentriert ist: Umsatzsteuer und Lohnsteuer. Die Umsatzsteuer ist die aufkommensstärkste Steuer mit einem Anteil von einem Drittel des gesamten Steueraufkommens. Die Lohnsteuer trägt ebenfalls fast ein Drittel zum Aufkommen bei. Zusammen ma-

chen allein diese beiden Steuern rund 64 Prozent der Bundessteuern auf.

Die veranlagte Einkommensteuer hingegen, die Einkunftsarten wie Land- und Forstwirtschaft, selbstständige Arbeit, Gewerbebetrieb oder Vermietung und Verpachtung umfasst, bringt lediglich ein Aufkommen in Höhe von 2,5 Mrd. Euro oder einen Anteil von 4,2 Prozent des Gesamtaufkommens. Zudem ist das Aufkommen der veranlagten Einkommensteuer rückläufig. Diese Entwicklung muss zu denken geben, hat sie doch Einfluss auf die Steuerstruktur. Ausschlaggebend für den Einbruch sind die Auswirkungen der letzten Steuerreform 2004/2005 im Zusammenhang mit Begünstigungen wie etwa der Hälftesteuersatz einbehaltener Gewinne, aber auch Änderungen der Gesellschaftsformen.

WEBLINKS

European Commission (2007), Taxation trends in the European Union.

epp.eurostat.ec.europa.eu

Guger A./Marterbauer M. (2004), Langfristige Tendenzen der Einkommensverteilung in Österreich, Wifo Monatsberichte 09/2005.

www.wifo.ac.at

OECD (2007), Economic Survey of Austria. Revenue Statistics.

www.oecd.org/austria

¹ Siehe dazu auch den Beitrag »Weniger Steuern für Frauen?«

Personengesellschaften, die der veranlagten Einkommensteuer unterliegen, wurden in Kapitalgesellschaften umgewandelt und sind nun in der Körperschaftsteuer erfasst. Das Aufkommen der Körperschaftsteuer, die die Steuern auf Gewinne juristischer Personen, Aktiengesellschaften oder Gesellschaften mit beschränkter Haftung umfasst, betrug im Jahr 2006: 4,8 Mrd. Euro. Dass trotz der Satzsenkung seit der letzten Steuerreform das Aufkommen der Körperschaftsteuer nicht stark rückläufig geworden ist, ist auf die massiv gestiegenen Gewinne der körperschaftsteuerpflichtigen Unternehmen zurückzuführen.

Kapitaleinkommensbesteuerung

Im internationalen Vergleich ist in Österreich der Unterschied der Besteuerung von Arbeit und Kapital besonders ausgeprägt. Zwar liegt Österreich in der direkten Besteuerung mit den Einnahmen aus der persönlichen Einkommensteuer im EU-Trend mit 30,7 Prozent relativ hoch. Jedoch ist der Anteil der Kapitaleinkommensbesteuerung im EU-Vergleich mit nur 5,7 Prozent wesentlich geringer als sogar in der EU-27 mit 8,5 Prozent. Aus der Tabelle zur Steuerstruktur im internationalen Vergleich geht hervor, dass das Aufkommen der vermögensbezogenen Steuern, in Österreich vergleichsweise niedrig ist. Entgegen dem internationalen Trend sind diese im Zeitablauf gesunken. Der niedrige Anteil vermögensbezogener Steuern, aber auch die überdurchschnittlich hohe Belastung des Faktors Arbeit veranlasst sogar die OECD, in ihrem Länderbericht eine umfassende Steuerreform vorzuschlagen. Explizit wird vor einem Verzicht auf die Erbschafts- und Schenkungssteuer gewarnt. Das ist nicht weiter verwunderlich, denn das Aufkommen der Erbschafts- und Schenkungssteuer beträgt immerhin knapp zwölf Prozent der vermögensbezogenen Steuern (**siehe Tabelle: Steuerstruktur im internationalen Vergleich**).

³ Folgende Mitgliedsländer zählen zu den EU 15: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien. Die Länder der EU 25: zusätzlich zu den EU 15, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn, Zypern. Die Länder der EU 27 umfassen die EU 25 mit Bulgarien und Rumänien.



© pero-design - Fotolia.com

Sozialversicherung

Die sozialen Sicherungssysteme in den einzelnen Ländern unterscheiden sich teilweise erheblich voneinander. Die Finanzierung erfolgt einerseits über Steuern wie in den meisten nordeuropäischen Staaten, andererseits über Sozialversicherungsbeiträge. In Dänemark beispielsweise ist das Sozialversicherungssystem fast

zur Gänze steuerfinanziert. Folglich ist die Einkommensteuerquote fast doppelt so hoch wie im OECD-Durchschnitt, die Sozialversicherungsbeiträge sind hingegen verhältnismäßig gering.

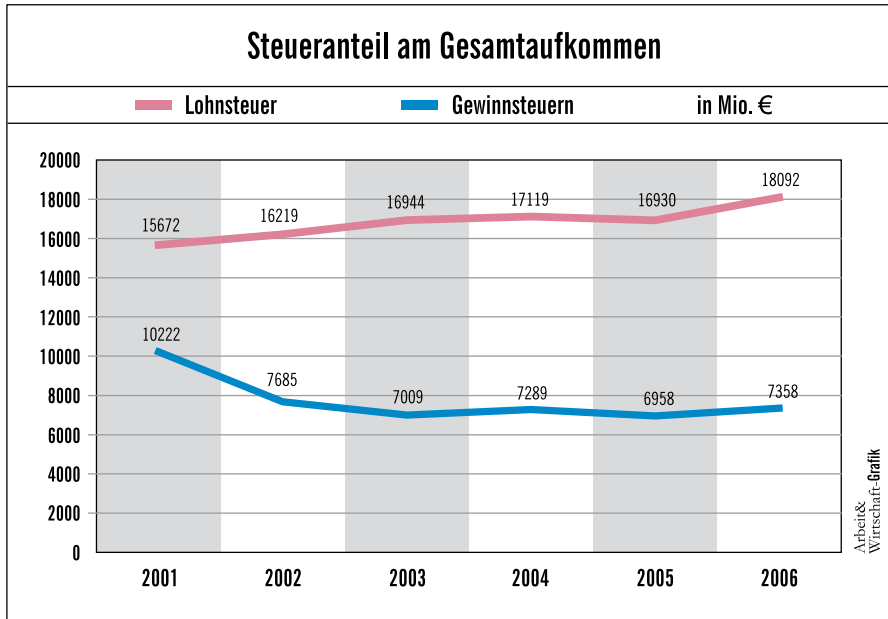
Entwicklung der Lohnsteuer

Die Grafik: »Steueranteil am Gesamtaufkommen« zeigt den Anteil der Lohn-

Steuerstruktur im internationalen Vergleich in Prozent des BIP, OECD 2005

	Steuern vom Einkommen	Sozialversicherungsbeiträge	Steuern von der Lohnsumme	Steuern vom Vermögen	Steuern auf Umsatz und Verbrauch
Österreich	12,0	14,5	2,6	0,6	12,0
OECD Europa	12,9	10,7	0,3	1,8	12,2
EU 15 ³	13,7	11,1	0,4	2,1	11,9
EU 19	12,4	11,6	0,4	1,8	12,1

Quelle: OECD revenue statistics 2007



Quelle: BMF

steuer und der Gewinnsteuern gemessen am Gesamtsteueraufkommen für die Jahre 2001 bis 2006. Dabei wird die stark steigende Tendenz des Lohnsteueraufkommens ersichtlich. Hingegen nehmen die Gewinnsteuereinnahmen, die Einnahmen aus der veranlagten Einkommensteuer und der Körperschaftsteuer nicht in demselben Ausmaß wie die Lohnsteuereinnahmen zu. Die Steuerstruktur zeigt ein konträres Bild zur Struktur der Einkommenserzielung. Im Unterschied zum steuerlichen Beitrag der betreffenden Fak-

toren steigen die Gewinnquoten, die Lohnquoten nehmen hingegen ab. Die langfristig gesehen starke Verschiebung der Einkommensstrukturen setzt sich in der Vermögensbildung fort², die jedoch in Steuerreformen nicht entsprechend berücksichtigt wurde. Dagegen ist festzustellen, dass trotz des enormen Anstiegs sowohl der Gewinn- und Kapitaleinkommen als auch der Einkommen aus Vermögensbesitz, diese immer weniger zum

² Vgl. Guger/Marterbauer (2005)

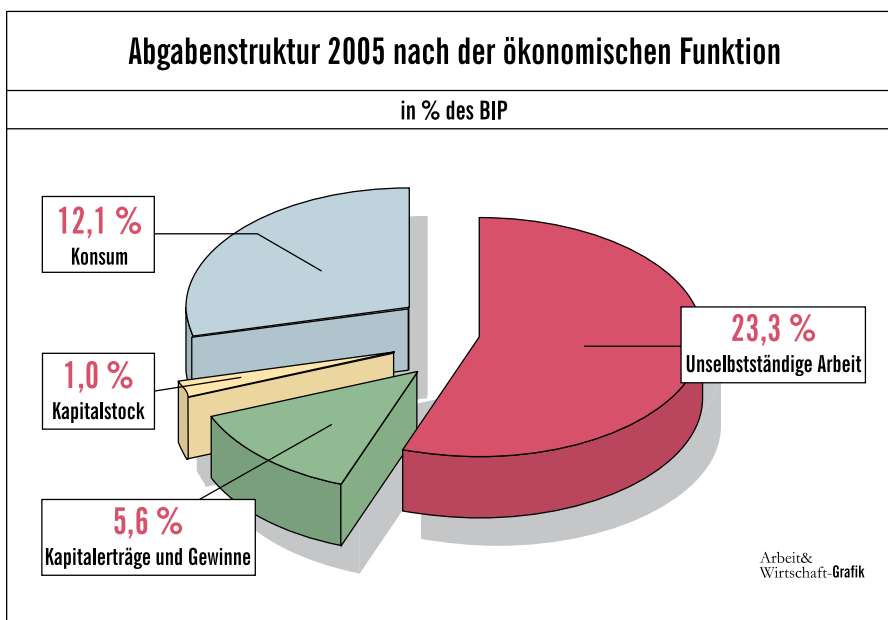
Steueraufkommen beitragen. Beispiele hierfür sind etwa die Abschaffung der Vermögensteuer, der **Börsenumsatzsteuer**, die Umstellung auf **Endbesteuerung** der Kapitalerträge, die Senkung des Körperschaftsteuersatzes von 34 Prozent auf 25 Prozent und nicht zuletzt die Einführung besonderer Begünstigungen für Privatstiftungen.

Hoher Anteil von Arbeit

Die Verteilungswirkung des Steuersystems ist sehr anschaulich an der Verteilung der Steuerlast nach der ökonomischen Funktion abzulesen. Die von der europäischen Kommission veröffentlichten Daten zeigen die Abgaben der einzelnen Bereiche nach ökonomischen Kategorien als Anteil am BIP. Am auffälligsten ist der enorm hohe Anteil von Arbeit; demnach entfällt mehr als die Hälfte des gesamten Abgabenaufkommens auf diesen Faktor. Es ist offensichtlich, dass die nächste Steuerreform entgegen dem Trend der letzten Jahre die Unausgewogenheit zwischen Arbeit und Kapital, zwischen ArbeitnehmerInnen und Unternehmen, verringern muss. Das bedeutet zwangsläufig eine Veränderung in der Steuerstruktur.

Kapitalbesteuerung ausweiten

Konkret müssten die notwendigen Reformen etwa im Unternehmenssteuerbereich zur Einschränkung der Gruppenbesteuerung führen oder zu Ausweitungen der Kapitalbesteuerung und vermögensbezogener Steuern. Denn wenn Faktoren in Relation zu ihrer wirtschaftlichen und steuerlichen Leistungsfähigkeit unterschiedlich besteuert werden, führt dies zu instabilen Verhältnissen im gesamten System. Dies kann wohl nicht das Ziel einer solidarischen und fortschrittlichen Gesellschaft sein.



Quelle: taxation trends in the european union, eurostat 2007

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an die Autorin
gertraud.lunzer@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Überzogene Gehälter

Die Arbeiterkammer fordert mehr Transparenz bei Managereinkommen und Aktienoptionen, um die Schieflage in der Verteilung auszugleichen.

Autorinnen:

Mag. Christina Wieser, Alice Niklas

*Beide Abteilung Betriebswirtschaft
der Arbeiterkammer Wien*

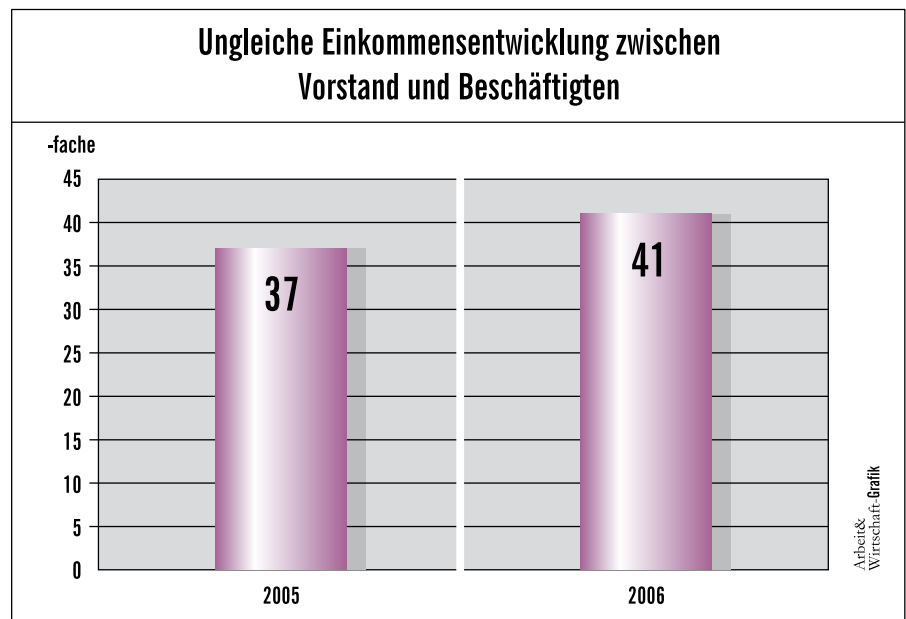
Die Diskussion rund um überzogene Managergehälter in Deutschland kocht hoch, auch in Österreich brodelt es. Ist es gerecht, dass ein Manager das 41-fache eines Arbeitnehmers verdient? Ist es gerecht, dass es für Gewinne mit Aktienoptionen, die die Managergehälter maßlos in die Höhe schießen lassen, steuerliche Begünstigungen gibt? Ist es gerecht, dass Vorstände ihr Gehalt über Seilschaften in Aufsichtsräten mehr oder weniger mitbestimmen? In den Medien ist bereits vom »Streit um die Einkommen« die Rede. Ausgehend von unmoralischen Höhen der Vorstandsgagen ist eine Verteilungs-Debatte entstanden. Bereits mehr als 40 Prozent der österreichischen Bevölkerung sind der Meinung, dass die wirtschaftlichen Verhältnisse in Österreich unge-

¹ vgl. Profil, 14. 1. 2008

² fat cat (engl.) = Bezeichnung für überbezahlte Manager im anglo-amerikanischen Raum (»Bonze«)

³ Deutscher Aktienindex (DAX) = umfasst Entwicklung und Stand der Aktienkurse der 30 größten und umsatzstärksten Unternehmen an der Frankfurter Börse

⁴ Die Arbeiterkammer Wien hat auf Basis der veröffentlichten Geschäftsberichte 2006 die Vorstandsgagen der österreichischen ATX-Unternehmen untersucht. Zum Zeitpunkt der Auswertung sind folgende Unternehmen im ATX notiert: A-Tec Industries, Andritz, Austrian Airlines, BWIN, Böhler-Uddeholm, Erste Bank, Flughafen Wien, Intercell, Mayr-Melnhof Karton, Österreichische Post, OMV, Raiffeisen International, RHI, Strabag SE, Telekom Austria, Verbund, Voest Alpine, Wr. Städtische, Wienerberger und Zumtobel. Schoeller-Bleckmann Oilfield ist aufgrund fehlender Angaben über Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführer der Tochterunternehmen in der Analyse nicht inkludiert.



Quelle: Geschäftsberichte 2006, eigene AK-Berechnungen

recht verteilt sind, so das Ergebnis einer aktuellen OGM-Umfrage.¹ Für mehr Verteilungsgerechtigkeit kann die Entlastung der kleinen und mittleren Einkommen bei der Steuerreform 2010 sorgen, für die Managergehälter gilt jedoch fürs erste: klare Regeln, mehr Transparenz bei der Vergütung bzw. die Beurteilung der »fat cats«² nach sozialen Kriterien wie der Sicherung oder Schaffung von Arbeitsplätzen.

Internationaler Vergleich

In Deutschland und Österreich setzt sich auch 2006 der Trend steigender Managementvergütungen fort. In einer Studie der Deutschen Schutzvereinigung für Wertpapiere (DSW) wurden die Vor-

standsgagen der DAX³ 30-Unternehmen für die Jahre 2005 und 2006 analysiert. Die Vorstandsmitglieder der untersuchten Unternehmen verdienten 2006 durchschnittlich ca. 1,9 Mio. Euro (2005: 1,7 Mio. Euro). Dies entspricht einer Steigerung von +7,7 Prozent gegenüber 2005. Damit liegt Deutschland ungefähr am Niveau von Großbritannien oder Frankreich.

Ein ähnliches Bild zeichnet eine aktuelle AK-Auswertung⁴ von Managergehältern der ATX-Unternehmen in Österreich: Hier lag 2006 die durchschnittliche Vorstandsgage bei rund 1,1 Mio. Euro. Das ist ein Plus von 14,8 Prozent im Vergleich zu 2005, währenddessen wurde 2006 der Bruttobezug pro Kopf für einen/eine MitarbeiterIn (2006: 27.989

Managergehälter*) ohne Schoeller-Bleckmann

	2005	2006	in Prozent
Vorstandsgage/Kopf in Euro*	995.170	1.142.706	14,8
Bruttobezug/Kopf in Euro*	27.134	27.989	3,2
Verhältnis Vorstandsgage/Kopf zu Bruttobezug/Kopf	37	41	

Quelle: Geschäftsberichte 2006, eigene AK-Berechnungen

Euro) lediglich um 3,2 Prozent angehoben.

Die Grafik zeigt, dass die Schere zwischen den Bezügen der Vorstände und der MitarbeiterInnen immer größer wird. Nachdem das Management 2005 das 37-fache verdient hat, erhöhte sich die Einkommensspanne 2006 bereits auf das

41-fache. In Deutschland liegt das Verhältnis zwischen Beschäftigten und den Vorständen der Top 100 Unternehmen ungefähr im selben Ausmaß: Ein Vorstandsmitglied verdient das 43-fache eines Beschäftigten (**siehe Grafik 1: »Ungleiche Einkommensentwicklung zwischen Vorstand und Beschäftigten«**).⁵

Die politische Diskussion über Vergütungen der Topmanager läuft in Deutschland schon seit Jahren. 2001 wurde der Corporate Governance Kodex eingeführt, in dem eine freiwillige Offenlegung der Vorstandsbezüge geregelt wurde. Da diese Selbstkontrolle der Unternehmen nicht ausreichend war, hat der Gesetzgeber 2005 das sogenannte Vorstandsvergütungsoffenlegungsgesetz (VorstOG) eingeführt. Dieses Gesetz verpflichtet die DAX-Unternehmen, die Vorstandsvergütungen individualisiert offenzulegen. Die laufende Diskussion spiegelt auch die Meinung der Bevölkerung zu diesem Thema wider: Aus einer aktuellen Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) geht hervor, dass mehr als 80 Prozent der Befragten die Höhe der Vorstandsbezüge für unangemessen halten und sich für eine Koppelung der Managergehälter an soziale und ökologische Kriterien ausspricht.

Auf EU-Ebene wurde bereits 2004 eine Empfehlung über die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften erstellt. Darin werden unter anderem die Offenlegung der individuellen Vergütung sowie die Abstimmung über die Vergütung in der Hauptversammlung geregelt. EU-Kommissar McCreevy sieht hier einen Nachholbedarf, da nur wenige EU-Staaten diese Empfehlung anwenden. Dazu zählen z. B. Großbritannien und die Niederlande, wo die Hauptversammlungen über einen Vergütungsbericht abstimmen.⁶ In Österreich ist eine freiwillige Veröffentlichung der Vorstandsbezü-

ge bisher nur im Corporate Governance Kodex geregelt. Dieser Empfehlung sind jedoch einzig 14 von insgesamt 90 untersuchten Unternehmen nachgekommen, wie aus der AK-Erhebung⁷ 2007 hervorgeht. An diesem Beispiel wird ersichtlich, dass die Einhaltung der Empfehlungen in den meisten Fällen nur wenig Beachtung findet. Eine weitere Verbesserung der Transparenz der Managerbezüge kann nur durch verbindliche Regelungen erreicht werden.

»Top – die Wette gilt?!«

Der starke Anstieg der Managerbezüge in den letzten Jahren ist in erster Linie auf die Entwicklung erfolgsabhängiger Vergütungen auf Aktienbasis zurückzuführen. Aktienprogramme sind in den USA seit den 20er Jahren verbreitet, in Frankreich und Großbritannien seit mittlerweile 30 Jahren beliebt – Ende der Neunzigerjahre sind sie auch in die deutschen Vorstandsetagen gelangt. Seit einigen Jahren freuen sich österreichische Manager über das Sahnehäubchen am Gehaltszettel. Stock Options (Aktienoptionen) sind variable Bestandteile, die Manager zuzüglich zum fixen Gehalt beziehen. Eigentümer und Manager schließen dabei folgende »Wette« ab: Der Begünstigte erhält das Recht eine Aktie zu einem bestimmten Zeitpunkt zu einem heute festgesetzten Preis zu erwerben. Der Anreiz für den Manager besteht darin, den Aktienkurs zum definierten Zeitpunkt in die Höhe zu treiben, um dann die Differenz zwischen dem tatsächlichen Aktienkurs und dem Ausübungspreis zu lukrieren.

Hintergrund dabei ist, dass Manager verstärkt aus der Sicht des Eigentümers (= Shareholder Value Orientierung) agieren sollen. Das österreichische Aktiengesetz § 70 berücksichtigt aber nicht nur Eigentümerinteressen, sondern sieht Folgendes vor: »Der Vorstand hat die Geschäfte so zu leiten, wie es das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre, der Arbeit-

INFO & NEWS

Infos: Corporate Governance Kodex

Der Corporate Governance Kodex ist im Oktober 2002 in Kraft getreten und richtet sich in erster Linie an börsennotierte Unternehmen. Der Kodex enthält im Wesentlichen die gesetzlichen Vorschriften zu Unternehmensleitung und -überwachung börsennotierter Gesellschaften (Legal Requirements). Zusätzlich wurden in Form von Empfehlungen Verhaltensstandards entwickelt und den einzelnen Gesellschaften als Anregung für eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung und -überwachung mitgegeben (Comply or Explain Regeln bzw. Recommendations). Themenschwerpunkte im Kodex sind die Verantwortung von Vorstand und Aufsichtsrat, Unabhängigkeitsregeln für den Aufsichtsrat oder Verhaltensregeln in Bezug auf Transparenz nach außen.

Rund ein Drittel der börsennotierten Gesellschaften hält sich nicht an den Kodex. Durch eine Änderung des Gesellschaftsrechts im Rahmen des Unternehmensrechtsänderungsgesetzes 2008 müssen börsennotierte Unternehmen künftig im Geschäftsbericht angeben, ob sie sich dem Kodex verpflichten oder nicht.

Näheres siehe

ifam.wien.arbeiterkammer.at

Quelle: «5 JAHRE CORPORATE GOVERNANCE KODEX – Die praktische Anwendung des Kodex an der Wiener Börse 2007«, AK-Untersuchung, August 2007

⁵ Studie »30 Jahre Vorstandsvergütung in Deutschland 1976 bis 2006«, Quelle: Kienbaum Consultants, Mai 2007

⁶ Quelle: Studie »Vorstandsvergütung der DAX 30-Unternehmen« DSW, 2007

⁷ Quelle: «5 JAHRE CORPORATE GOVERNANCE KODEX – Die praktische Anwendung des Kodex an der Wiener Börse 2007«, AK-Untersuchung, August 2007

nehmerInnen sowie der Öffentlichkeit erfordert.« Dieser bewährte Grundsatz wird durch Aktienoptionen aufgeweicht. Mit kurzfristig angelegten Maßnahmen (Auslagerungen, Rationalisierungen, ...) wird der Wert des Unternehmens für den Börsenhandel aufpoliert, langfristige Strategien rücken in den Hintergrund. Aktienoptionen bereiten im schlimmsten Fall den Weg für frisierte Bilanzen und bieten dem Manager Möglichkeiten zur Selbstbedienung. Auf der Strecke bleiben die Interessen der Beschäftigten und die soziale Verantwortung ... einzig das Manager Einkommen steigt mit dem Aktienkurs.

Vormarsch variabler Vergütung

Durchschnittlich 34 Prozent der Gesamtvergütung von Vorstandsgehältern in Deutschland wird bereits auf Basis aktienbasierter Vergütung gewährt. Die TOP-3 Gewinner mit Stock Options sind 2006 die Vorstandsvorsitzenden von SAP (5,6 Mio. Euro) gefolgt von der Deutschen Bank (3,8 Mio. Euro) und RWE (drei Mio. Euro). Insgesamt hat die aktienbasierte Vergütung für deutsche Manager in den letzten beiden Jahren um 35 Prozent zugenommen – Tendenz steigend!⁸ In Österreich locken 2006 mehr als die Hälfte der ATX-Unternehmen ihre Führungskräfte mit Aktienoptionen, auch viele andere internationale Konzerne mit Standort Österreich bieten ihren Führungskräften dieses Zuckerl. Begünstigt sind in erster Linie Vorstände, ausgewählte Führungskräfte und leitende Angestellte. Folgende Beispiele zeigen, in welchen Dimensionen sich die Gewinne mit Aktienoptionen abspielen: Im Vorjahr profitierten z. B. die Vorstände des Biotech-Unternehmens Intercell enorm von Stock Options, Vorstandsvorsitzender Alexander von Gobain freute sich über 7,4 Mio. Euro, insgesamt erhielt der Vorstand über 13,9 Mio. Euro aus Aktienoptionen.⁹ Der Erdöl- und Erdgaskonzerns OMV kann mit diesen Zahlen locker mithalten, allein zwischen Dezember 2007 und Jänner 2008 wurden durch Ausüben von Stock Options und Aktienverkäufen insgesamt 13,1 Mio. Euro

lukriert. Auf diesem Weg verdiente z. B. Finanzvorstand David C. Davies binnen fünf Wochen sagenhafte 6,75 Mio. Euro, auch für Vorstandsvorsitzenden Wolfgang Ruttenstorfer hat das Jahr mit einem Cash-Feuerwerk begonnen, er löste 59.700 Optionen ein und erhielt dafür die stolze Summe von 2,4 Mio. Euro.¹⁰

Mehr Transparenz für Aktienoptionen

In Deutschland wurde durch das Vorstandsvergütungsoffenlegungsgesetz (VorstOG) die Transparenz aktienbasierter Vergütungen verbessert. Mangelhaft sind allerdings weiterhin die Angaben über Pensionen und Übergangsgelder, so bleibt es schwierig, Vorstandsgagen individuell zu ermitteln. Die individuelle Veröffentlichung in Österreich basiert hingegen auf Freiwilligkeit: Ab drei Vorständen müssen die Gehälter zwar im Jahresabschluss veröffentlicht werden, allerdings ohne individuelle Trennung von fixen und variablen Gehaltsbestandteilen. Zwar führen einige Geschäftsberichte zahlreiche Details über die komplexen Berechnungsmethoden der Aktienoptionsprogramme an, allerdings fehlen konkrete Zahlen über den tatsächlichen Wert der Stock Options. Nur fünf Unternehmen, also rund ein Viertel, der ATX-Unternehmen weisen die aktienbasierte Vergütung getrennt von fixen Bezügen aus.

Aus der Sicht der Arbeiterkammer ist die Verbesserung der Transparenz der Managergehälter ein erster, wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Top-Gehälter bei den börsennotierten Aktiengesellschaften müssen individuell bekanntgegeben werden. Zielführend ist hier einzig eine gesetzliche Verpflichtung, freiwillige Regelungen wie im Corporate Governance Kodex werden kaum beachtet. Mehr Transparenz ist auch bei den »Stock Options« erforderlich. In den Geschäftsberichten der Unternehmen wird über diese Vergütungen zwar recht viel berichtet, essenziellen Fragen – wie nach dem tatsächlichen Wert der eingeräumten Optionen – bleiben unbeantwortet. Die AK fordert aber auch, die bestehende steuerliche Begünstigung abzuschaffen. Es kommen diese Optionen doch beinahe ausschließlich Top-Managern und leitenden Angestellten zugute.

WEBLINKS

Abteilung Betriebswirtschaft AK Wien
wien.arbeiterkammer.at/
www-5687.html

Wichtig ist außerdem, die Hauptversammlung stärker bei der Gehaltsfindung von Managern einbeziehen. Derzeit ist der Aufsichtsrat für die Vertragsgestaltung zuständig. Darin sitzen aber oft selbst wieder aktive oder ehemalige Manager, sodass die Genehmigung von überzogenen Bezügen meist ohne Schwierigkeiten über die Bühne gebracht wird. Betriebsräte sind bei der Beschlussfassung im Aufsichtsrat nicht dabei. Eine stärkere Einbindung der AktionärInnen in der Hauptversammlung würde die Diskussion über überzogene Gehälter stärker ankurbeln.

Es besteht Handlungsbedarf

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Auseinanderentwicklung von Managergehältern und Arbeitseinkommen aus der Sicht der Beschäftigten nicht akzeptiert werden kann. Die Erfolge von Unternehmen werden von allen erwirtschaftet, daher müssen die Ergebnisse auch entsprechend fair verteilt werden. Dass Manager in einem Jahr so viel verdienen, wie Beschäftigte in Summe in ihrem ganzen Leben, kann wohl nur sehr schwer begründet werden. Und dass sich Manager jedes Jahr satte Gehaltssteigerungen – und bei Versagen zusätzlich exorbitante Abfindungen – genehmigen lassen und gleichzeitig Rationalisierungsprogramme bei den Beschäftigten durchziehen und das Lohnniveau der Beschäftigten mit Drohungen von Produktionsverlagerungen nach unten drücken, lässt dringenden Handlungsbedarf erkennen.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
 an die Autorinnen
christina.wieser@akwien.at
alice.niklas@akwien.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

⁸ vgl. »Vorstandsvergütung der DAX 30-Unternehmen« DSW, 2007

⁹ vgl. Wirtschaftsblatt, 29. 1. 2008

¹⁰ vgl. APA, 24. 1. 2008

Die Reichen sind privilegiert

*Wendelin Schmidt-Dengler, Germanist und Wissenschaftler des Jahres, über Managergehälter, die Steuerreform, den **Bologna-Prozess** und das Verhältnis von Universitäten und Gewerkschaften.*

ZUR PERSON



Univ.-Prof. Dr. Wendelin Schmidt-Dengler

Der Germanist und Literaturwissenschaftler ist Österreichs »Wissenschaftler des Jahres 2007«.

Geboren: 20. Mai 1942 in Zagreb.

Er studierte klassische Philologie und Germanistik an der Universität Wien.

1965 promovierte er. 1974 folgte seine Habilitation. Seit 1980 ist er Professor am Institut für Germanistik.

1968: Theodor-Körner-Preis.

1978: Förderungspreis der Gemeinde Wien.

1994: Österreichischer Staatspreis für Literaturkritik.

1997: Preis für Sozial- und Geisteswissenschaften der Stadt Wien.

Arbeit&Wirtschaft: *Ist es noch gerecht, wenn ein Manager das 42-fache eines Arbeiters verdient, wenn die Managergehälter um 14 Prozent steigen und die der ArbeitnehmerInnen um drei Prozent?*

Wendelin Schmidt-Dengler: Ich habe nichts dagegen, dass die Manager ordentlich verdienen, aber es sollte nicht sein, dass sich die Gehälter in schandbaren Höhen bewegen. Die Verantwortung muss bezahlt werden bei einem Manager. Aber wenn ich das richtig sehe, gehen die Manager oft unbescholten von dannen, auch wenn die Betriebe nicht erfolgreich sind. Mir kommt es auch immer sehr verdächtig vor, wenn man Gehälter unproportional

erhöht. Andererseits halte ich es für falsch, die Manager zu Buhmännern der Nation zu machen. Da setzt dann nur eine Neidpolitik ein und das sollte man vermeiden. Man sollte die Verantwortung der Manager sehr wohl ernst nehmen.

Im Augenblick ist es so, dass wir gerade das große »Managersterben« haben – der Fall Elsner ist ja ein typischer Fall, wo jemand von der Rache ereilt wird. Das trifft symbolisch ganz wenige immer wieder. Mir ist das zum ersten Mal beim AKH-Skandal aufgefallen, wo ein Name für eine Clique stand, der Name Winter. Aber damit einer so etwas tun kann, muss ein System dahinter stehen – das ist bei den Managern auch der Fall. Momentan ist es so, dass man die unteren Einkommen stärker

anheben müsste. Ich würde mal ganz radikal aus meiner Sphäre dafür plädieren, dass die Universitätsprofessoren in eine geringere Steigerung kommen als der Mittelbau und die Assistenten oder die Studienbeiträge. Man müsste der sozialen Gerechtigkeit Genüge tun.

Vermögen ist in Österreich sehr niedrig besteuert, Arbeit ist hingegen sehr stark belastet. Was würden Sie sich von einer Steuerreform erwarten?

Man kann schon sagen: Die Reichen sind eminent privilegiert, die Schere geht auch in Österreich stark auseinander. In den USA ist es ja längst so. Ich habe dort unterrichtet und gesehen, wie eklatant es dort

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
de.wikipedia.org/wiki/Wendelin_Schmidt-Dengler

ist – viele haben nicht mal eine Krankenversicherung, in England ebenso. In Österreich ist zum Glück noch ein stärkeres soziales Bewusstsein vorhanden. Die Erbschaftssteuer war ja eine ganz vernünftige Steuer. Man muss allerdings dafür sorgen, dass Erben nicht durch diese Steuer so belastet sind, dass sie immobil sind. Das betrifft vor allem Bauern. Andererseits müsste Vermögen sehr wohl höher besteuert werden. Wenn aber die KESt angehoben wird, entsteht immer ein Raunen im Volk, weil auch der Groschen des kleinen Mannes besteuert wird und das ist natürlich die Ungerechtigkeit dabei. Man müsste den Grenzsteuersatz anheben. Es ist ja ein großer Unterschied, ob ich von 40.000 Euro die Hälfte Steuern zahle oder von 200.000 Euro. Ich wäre außerdem dafür, bei den wirklich großen Einkommen die Spendenfreudigkeit zu forcieren – damit Geld für Kunst ausgegeben wird, für Wissenschaftsförderung, auch für die Geisteswissenschaft. Das müsste steuerlich besser absetzbar sein, damit mehr Geld für die Kunst und die Wissenschaft frei wird und ruhig etwas weniger für den Sport. Es ist ja wirklich verrückt, was da im Fußball Geld draufgeht – mit dem Geld, das ein Fußballertransfer kostet, muss ich das österreichische Literaturarchiv drei Jahre lang führen. Die Fußballer sollen ihr Geld bekommen, aber dann müsste mindestens eine adäquate Summe für die Förderung von Wissenschaft zur Verfügung stehen.

Wie sehen Sie die Studiengebühren an den Universitäten in Hinblick auf Umverteilung und soziale Gerechtigkeit?

Ich glaube, dass die Studiengebühren fallen sollten. Ich meine aber nicht, dass die Studiengebühren der Krebschaden der derzeitigen Universitätsverfassung sind, sondern sie sind ein Symptom. Man müsste eher bei jenen das Geld anzapfen, die auch die Profiteure der Ausbildungen sind, die hier vermittelt werden – die Industrie, der wir die Fachleute in den ver-

schiedensten Bereichen zuliefern; das Bildungssystem, das von den Universitäten mit LehrerInnen beliefert wird; die Medien, die erfahrene und gewandte MitarbeiterInnen von uns bekommen.

Stichwort *Bakkalaureatsstudium* – finden Bachelors Arbeitsplätze?

Der Bologna-Prozess ist so wenig durchdacht worden, dass es ein Skandal ist. Mit dem Bachelor erzeugt man einen Schein, man schafft eine Gruppe von Akademikern, die nach drei Jahren fertig sind und in Wirklichkeit ist ein Bachelor in der gegenwärtigen Situation nichts. Es handelt sich um eine Art bessere Matura und er kann den Titel führen. Wenn sie oder ihn das befriedigt, so soll es mich freuen, aber de facto bringt es nichts. Das ist überhasstet und ohne Reflexion gemacht worden. Ein Germanistik-Bachelor ist meiner Meinung nach nur ein abgezwickter Magister. Der Betreffende hat am Arbeitsmarkt damit keine größeren Chancen. Die Allgemeinbildung könnte aber mit dem Bakkalaureat sehr wohl gefördert werden, das wäre eine sinnvolle Perspektive. Man könnte z. B. mit dem Fachstudium erst später anfangen und zuerst seine Allgemeinbildung vertiefen. Hier könnte man auch die Fremdsprachenkenntnisse entschieden verbessern, in einem gemeinsamen Europa, in dem die meisten Studierenden zwar englisch können, aber dann keine zweite oder dritte lebende Fremdsprache.

Wie viele Leute können heute noch einen französischen Text lesen? Wann lernt man schon eine unserer Nachbarsprachen – Slowenisch, Ungarisch, Tschechisch, Slowakisch, Polnisch – und wer lernt heute noch freiwillig Finnisch? Um Europa zu repräsentieren, müsste man mindestens zwei der großen Sprachen beherrschen und eine oder zwei kleinere. Das Bakkalaureat halte ich für eine Täuschung auf dem Arbeitsmarkt. Wir wurden gezwungen, das Projekt durchzuzupfeitschen – die Ebene ist eine technokratische und keine bildungspolitische. Insofern bin ich ein großer Gegner des Bakkalaureats. Es wurde bei unseren Fächern die Lehramtsausbildung auch nicht mitreflektiert. Wenn ich der Bürgermeister von Bologna wäre, würde ich die EU klagen, weil das Wort in Misskredit gebracht wurde!

Was erwartet man an der Uni von den Gewerkschaften?

Ich könnte mir vorstellen, dass gerade die Gewerkschaften diejenigen sein könnten, die die undemokratischen Linien des UG 2002 beseitigen könnten, denn dieses Gesetz ist tatsächlich gegen Gewerkschaften konstruiert und gegen Mitbestimmung und Mitsprache. Beim UG 2002 habe ich leider keine Solidarität unter den Gewerkschaften gemerkt – man interessiert sich nicht dafür, was ein paar Assistenten und Studenten an der Universität machen, weil das ist ja nur eine Minderheit. So wie man überhaupt feststellen muss, dass die Öffentlichkeit die Universitäten selten wahrnimmt, weil das eine kleine schreiende Minderheit ist. Ich kann mich noch gut erinnern, als wir im Jahr 2002 auf der Ringstraße protestiert haben, sind die Leute in der Straßenbahn vorbeigefahren und haben auf den Kopf gezeit. Wir haben leider eine schlechte und mangelnde Presse an den Universitäten. Wenn man versucht, Mitsprache zu beschneiden, dann beginnt man an den Universitäten – man sagt dann, da muss durchgegriffen werden. Man hat die Universitäten schlecht gemacht, man hat gesagt, die können nichts und sitzen nur endlos in Gremien. Viele Professoren haben mitgeheult, weil sie glaubten, sie kriegen ihre alten Rechte von vor 1968 zurück; aber reflektiert, was wirklich ein demokratisches System sein könnte, wurde nicht. Ich glaube, da bestünde noch dringender Gesprächsbedarf zwischen Universitäten, Gewerkschaften und Öffentlichkeit. Auch wenn Akademien anders strukturiert sind als Betriebe, bedarf es hier einer demokratischen Basis, ohne diese Basis wird es nicht gehen.

Wir danken für das Gespräch

Das Interview führte Barbara Lavaud für Arbeit&Wirtschaft

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung an den Interviewten
wendelin.schmidt-dengler@univie.ac.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Kommentar

Guido Strunk

Dipl.-Psych. Dr.,
Forschungsinstitut für
Gesundheitsmanagement und
Gesundheitsökonomie



Männer verdienen besser

Die Einkommensschere klafft weiter auseinander. Eine Studie beweist, dass Frauen weniger verdienen, selbst wenn sie über gleiche Qualifikation verfügen.

In den westlichen Gesellschaften haben Frauen inzwischen einiges erreicht. Die letzten hundert Jahre haben viele Veränderungen in Richtung Chancengleichheit gebracht: das Wahlrecht, das Recht auf Bildung und Selbstbestimmung, Anerkennung und Akzeptanz im weitesten Sinne. Aber trotz vieler beruflicher und gesellschaftlich-integrativer Erfolge und trotz Anpassung an männliche Erwerbsverläufe finden sich nur wenige Frauen in gesellschaftlichen Machtpositionen, auch sind sie immer noch überproportional von Armut und Erwerbslosigkeit betroffen.

Während also auf der einen Seite immer neue Konzepte zur Gleichstellung von Männern und Frauen entwickelt und **implementiert** werden, finden sich auf der anderen Seite die immer noch ernüchternden Studien, die belegen, dass Frauen auch heute noch im Vergleich zu Männern im Durchschnitt viel weniger verdienen und seltener in Spitzenpositionen der Wirtschaft und Gesellschaft zu finden sind. Auch an der fast ausschließlich den Frauen zugewiesenen nicht bezahlten Arbeit als Mutter und Hausfrau hat sich trotz Frauenbewegung und Elternzeit für Männer oder »Gender Mainstreaming«

wenig geändert. Seit Alice Schwarzer in »Der kleine Unterschied und seine großen Folgen« 1975 eine Gleichberechtigung verlangte, die diesen Namen auch verdiente, indem sie die Hälfte der Welt und die Hälfte des Hauses für ihre Geschlechtsgenossinnen forderte, hat sich wenig getan. Weder haben die Männer die ihnen zugedachte Hälfte des Hauses verantwortlich übernommen, sodass sie sich um Kindererziehung, Wäschewaschen und Kochen ebenso kümmern würden, wie es die Frauen schon seit Jahrhunderten tun – daran haben auch die viel beschworenen Softies und »neuen Väter« wenig geändert – noch haben die Frauen inzwischen die Hälfte der »Welt« für sich erobern können.

Frauen haben die Nase vorn

Interessant daran ist jedoch vor allem der Umstand, dass insbesondere auch junge Frauen heute nur noch wenige Unterschiede zwischen den Geschlechtern wahrnehmen. Diskriminierung ist etwas, das anderen Frauen zustößt, aber sie selbst nicht betrifft. Einer von vielen Gründen dafür kann die Erfahrung sein, dass Frauen in Schule und Studium in

BUCHTIPP

Mayrhofer Wolfgang, Meyer Michael & Steyrer Johannes (Hrsg.) **Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren.**

Erschienen bei Linde, Wien.

ISBN 978-3-7093-0022-0

Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung
1010 Wien, Rathaus-
straße 21
Tel. (01) 405 49 98-132



E-Mail:

fachbuchhandlung@oegbverlag.at

der Regel die Nase vorne haben. Mädchen machen heute häufiger Matura als Jungen, verzeichnen im Schnitt bessere Noten und müssen weniger oft Klassen wiederholen. Dieses seit Jahren zu beobachtende Ungleichgewicht ruft inzwischen »Männerforscher« auf den Plan, die eine Diskriminierung von Schülern gegenüber Schülerinnen wittern. Unabhängig von dieser Diskussion erleben sich

viele junge Frauen als durchaus erfolgreich und gut gerüstet, um auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können. Statistiken, die belegen, dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer, sind für sie nur wenig relevant, wenn dort die teilzeitbeschäftigten Mütter ebenso mitgezählt werden, wie die vielen ungelernen Kassiererinnen oder schlecht bezahlten Friseurinnen.

Bedrückende Ergebnisse

Aber die Hoffnung, dass bei gleicher Ausbildung und gleichen Fähigkeiten Männer und Frauen auch die gleichen Chancen haben, ist nach wie vor nicht zutreffend. Wie eine Studie, die unsere Arbeitsgruppe (Guido Strunk, Anett Hermann & Susanne Prashak, 2005) vor kurzem veröffentlichte, zeigt, gehört die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern im Berufsleben noch lange nicht der Vergangenheit an. Die drei wesentlichen Ergebnisse der Studie sind bedrückend:

1. Die Gehaltsschere ist weit geöffnet. Frauen und Männer mit einem wirtschaftswissenschaftlichen Studienabschluss verdienen beim Berufseinstieg noch gleich. Ab dem dritten Jahr steigen die Männer auf und steigern ihr Gehalt von Jahr zu Jahr, die Frauen bleiben zurück. Ihr Gehalt stagniert. Für den Unterschied könnte sich Frau am Ende der von uns betrachteten zehn Jahre mindestens fünf Kleinwagen leisten.

2. Das gleiche Bild zeigt sich in Bezug auf die Führungsverantwortung. Männer bekommen schnell Führungsaufgaben übertragen, Frauen nicht.

3. Das dritte Ergebnis zeigt, wie »normal« das alles ist: Männer und Frauen sind gleichermaßen mit ihren Karrieren hoch zufrieden.

Mögliche Gründe

Bei der Suche nach den Gründen für diese Unterschiede drängen sich schnell einige »übliche Verdächtige« auf. Vielleicht waren die Männer besser qualifiziert, dann wäre es kein Wunder, wenn die Frauen weniger verdienten.

Für diese Studie wurden jedoch Männer und Frauen miteinander verglichen,

bei denen dies ausgeschlossen werden konnte. Vielleicht waren die Männer führungsmotivierter, leistungsorientierter, gewissenhafter oder sonst wie mehr an Karriere interessiert.

Für diese Studie wurden jedoch alle Männer und Frauen einem umfassenden Persönlichkeitstest unterzogen. Auch hier gab es keine Unterschiede. Vielleicht waren die Männer ganz einfach »schlitzihriger«, haben sich mit Männerbünden, Angebereien in den Vordergrund gespielt, den Weg nach oben erschlichen? Auch diese Gründe können durch die Persönlichkeitstests ausgeschlossen werden. Kamen die Männer vielleicht in der Mehrheit aus der »Oberschicht« – war ihnen die Führungsrolle vielleicht schon in die Wiege gelegt? Nein, bei der Auswahl der beiden Geschlechtergruppen haben wir auch bei diesem Aspekt auf Gleichheit geachtet.

Wenig Unterschiede durch Karenz

Mit diesem Spiel könnten wir noch einige Zeit fortfahren. Insgesamt wurden für die vorliegende Studie 23 mögliche Gründe für die Unterschiede zwischen den Männern und den Frauen bereits vor der Studie ausgeschlossen. Untersucht wurden eben nur Frauen und Männer, die sich in Bezug auf ihre Startbedingungen ins Berufsleben perfekt glichen.

Dennoch unterscheiden sich Berufsverlauf und Berufserfolg. Und hier – das heißt im Berufsverlauf – könnte man dann den »wahren« Grund für die Unterschiede vermuten. Tatsächlich gründen einige eine Familie, bekommen einige Frauen ein Kind und bleiben daheim und auf der anderen Seite geht nur einer der Männer in Karenz.

Ist das der Grund für die Gehaltsverluste? Ist es so, dass so lange Frau die Kinder bekommt auch auf Karriere verzichten muss? Interessanterweise zeigte sich in unserer Studie, dass sich an den Ergebnissen kaum etwas ändert, wenn die Frauen (und der eine Mann) mit Karenz aus der Berechnung ausgeschlossen werden. Die Gehaltsunterschiede verringern sich in Summe um ein Drittel – aber zwei Drittel der Unterschiede bleiben bestehen. Die Karenz ist zwar ein Faktor, aber nicht die Hauptursache.

WEBLINKS

Mehr Infos unter:

www.lindeverlag.at/verlag/buecher/978-3-7093-0022-0

www.complexity-research.com/ComplexityIch.htm

Forschungsinstitut für Gesundheitsmanagement WU Wien
www.wu-wien.ac.at/healthcare/guidostrunk

Was bleibt als Erklärung noch übrig? Ab und an kommt wer mit einer guten Idee, und dann rechnen wir noch einmal nach: Haben wir an die Teilzeitarbeit gedacht? Vielleicht arbeiten die Männer ja mehr? Aber auch da – Fehlanzeige.

Antwort: Geschlecht

Die einzige Antwort auf die Frage nach den Gründen für den Gehaltsunterschied lautet: Geschlecht. Männer verdienen mehr und bekommen mehr Führungsverantwortung, nicht weil sie mehr leisten, mehr können, höher motiviert oder sonst wie »besser« sind (Studien zeigen, dass Männer auch dann die Nase vorne haben, wenn sie »schlechter« sind als die Frauen, vgl. Strunk & Steyrer, 2005) – Männer haben mehr Erfolg, weil sie Männer sind. Und Frauen haben weniger Erfolg, weil sie Frauen sind.

Mag sein, dass schon viel erreicht wurde, dass heute kaum mehr offene Diskriminierung beobachtet werden kann – dazu haben wir in unserer Studie keine Daten sammeln können. Aber, dass Diskriminierung heute vielfach subtil und nur schwer durchschaubar geschieht, und von Gleichberechtigung letzten Endes noch nicht die Rede sein kann, kann nicht geleugnet werden.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung an den Autor
guido.strunk@wu-wien.ac.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

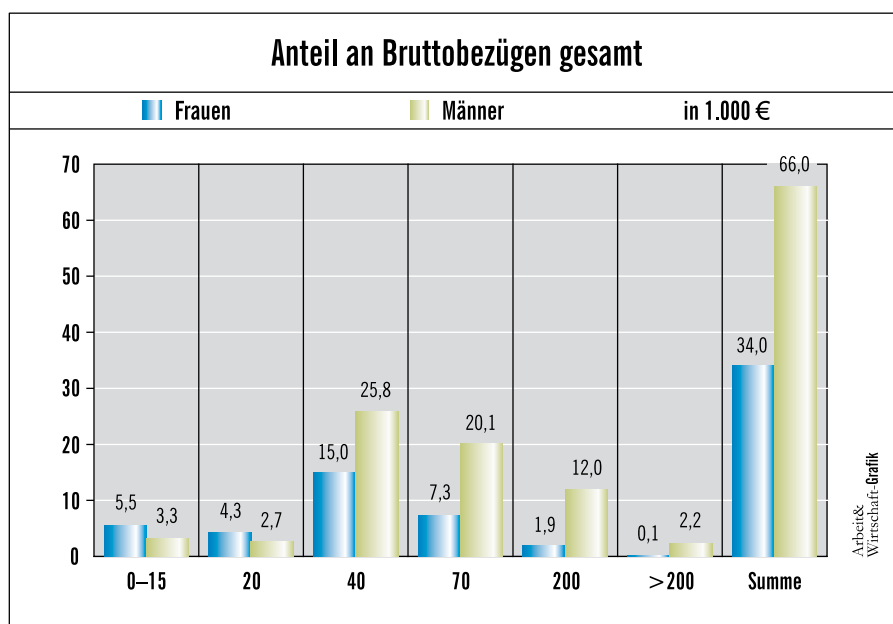
Die Schere schließen

Wie in der kommenden Steuerreform geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten verringert werden können.

Autorinnen: Mag. Gertraud Lunzer,
Mag. Christa Schlager

Abteilung Steuerpolitik,
Abteilung Wirtschaftswissenschaft,
Arbeiterkammer Wien

Steuerpolitik wird in der allgemeinen Diskussion weithin als »geschlechtsneutral« aufgefasst. Diese Behauptung wurde vor einigen Monaten von zwei international tätigen Universitätsprofessoren (Alesina/Ichino) in Frage gestellt, als sie vorschlugen, von Frauen weniger Steuern einzuheben, damit deren Benachteiligung im Arbeitsleben etwas ausgeglichen werde und sie einen höheren Anreiz hätten, arbeiten zu gehen. Diese Vorschläge wurden von den wenigsten SteuerexpertInnen als wirklich umsetzbar erachtet. Was bleibt, ist jedoch die interessante Fragestellung, wie die geplante steuerliche Steuerreform gestaltet werden soll, damit sie »frauenfreundliche« Züge trägt. Zahlreiche Analysen belegen, dass die Bruttoeinkommen von



Männern und Frauen erheblich differieren und Frauen in den unteren Einkommensbereichen überwiegen. Die Lohnsteuerstatistik für das Jahr 2006 weist sechs Mio. ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen als lohnsteuerpflichtige Personen aus. Von allen Steuerpflichtigen sind 49,2 Prozent Frauen und 50,8 Prozent Männer. Davon sind 3,8 Mio. Personen ArbeitnehmerInnen und davon wiederum 46 Prozent Frauen und 54 Prozent Männer.

Bei Betrachtung der verschiedenen Einkommensstufen ist das Übergewicht der Männer in den oberen Einkommensbereichen ganz klar erkennbar. Bereits ab einem Einkommen von 20.000 bis 40.000 Euro pro Jahr beträgt ihr Anteil knapp zwei Drittel. Dieser Trend verstärkt

sich bei Einkommen bis 200.000 Euro, wo der Anteil der männlichen Beschäftigten bei 94,4 Prozent liegt. Umgekehrt sind bis 20.000 Euro Bruttojahreseinkommen die Frauen mit mehr als zwei Drittel vertreten. Frauen haben, obwohl sie 46 Prozent der unselbstständig Beschäftigten stellen, insgesamt nur ein Drittel der bezahlten Löhne und Gehälter erhalten, währenddessen Männer mit ihrer Erwerbstätigkeit den wesentlich größeren Anteil an Bezahlung bekommen. **Siehe Grafik: »Anteil an Bruttoeinkommen gesamt«.**

Eine Ursache dafür ist, dass in Österreich 43 Prozent aller Frauen Teilzeit beschäftigt sind. 98 Prozent der Teilzeit beschäftigten Frauen hatten 2006 ein Bruttoeinkommen unter 40.000 Euro.

WEBLINKS

Das Steuerkonzept von Andrea Ichino, Professor in Bologna, und Harvard-Ökonom Alberto Alesina.

[www.zeit.de/2007/23/
Gleichberechtigung](http://www.zeit.de/2007/23/Gleichberechtigung)

Gender based taxation/Alesina&Ichino zum Download

www.carloalberto.org/files/alesina.pdf

Betrachtet man in der Statistik ausschließlich Vollzeit beschäftigte Frauen, hatten 43 Prozent ein Bruttoeinkommen, unter 20.000 Euro im Jahr (entspricht brutto monatlich bis 1.428 bzw. netto 1.070 Euro). 85 Prozent hatten ein Einkommen unter 40.000 Euro, bei den männlichen Beschäftigten waren dies lediglich 73 Prozent.

Je höher das Erwerbseinkommen desto deutlicher kommen also die geschlechtsspezifischen Unterschiede zum Ausdruck. Das Argument der schlechteren Qualifikation von Frauen relativiert sich, denn bereits bei den Lehrlingen gibt es deutliche Einkommensunterschiede. Mädchen bzw. Frauen verdienen auch hier deutlich weniger.

Ausgleich oder Verstärkung

Die zentrale Frage ist nun, ob das Steuersystem diese Ungleichheiten ausgleichen oder abschwächen kann beziehungsweise ob das Steuersystem sogar zur Verstärkung von Einkommensunterschieden beiträgt. Grundsätzlich wird durch das progressive System der Einkommensteuer (Lohnsteuer) eine positive Verteilungswirkung erzielt. Von insgesamt 3,8 Mio. ArbeitnehmerInnen hatten 1,1 Mio. fast ein Drittel so niedrige Bezüge, dass sie keine Lohnsteuer leisten mussten (dies entspricht im Jahr 2006 einem Jahresbruttoeinkommen bis 15.778 Euro). Das



© Nepomuk - Fotolia.com

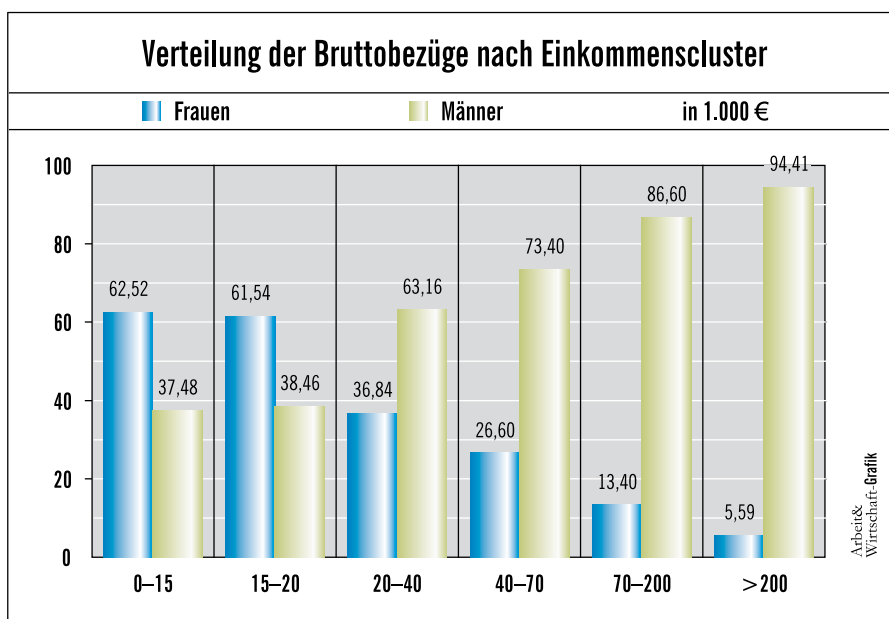
betrifft zu rund drei Viertel Frauen und zu einem Viertel Männer.

Es sind jedoch auch die Sozialversicherungsbeiträge zu berücksichtigen, die im unteren Bereich proportional, im oberen Bereich regressiv wirken. Das heißt, die oberen Einkommen zahlen im Verhältnis zu den unteren Einkommen weniger Beiträge. Grund dafür ist die Höchstbeitragsgrundlage in der Sozialversicherung. Diese Deckelung bewirkt eine gegenläufige Entwicklung zur Einkommensteuer. In einer geschlechtsspe-

zifischen Analyse der Steuern und Beiträge durch das Finanzministerium werden diese gegenläufigen Wirkungen untersucht und insgesamt nur ein geringer Ausgleich der Einkommen durch das Abgabensystem festgestellt. Demnach bleiben Arbeitnehmerinnen nach Abzug der Abgaben um 4,4 Prozentpunkte ihres Bruttoeinkommens mehr als ihren männlichen Kollegen. Dadurch wird lediglich ein Zehntel des durchschnittlichen Einkommensunterschiedes zwischen Männern und Frauen ausgeglichen. Dies zeigt, dass das Steuersystem derzeit nicht in der Lage ist, die massiven Ungleichgewichte zu kompensieren.

Spitzensteuersatz nicht absenken

Eine Absenkung des Spitzensteuersatzes, wie derzeit in der Öffentlichkeit diskutiert wird, wäre demnach nicht Ziel führend. Sie würde die Progression des Steuersystems weiter aushöhlen, und die derzeit geringe Umverteilungswirkung des Steuersystems zwischen den Geschlechtern noch weiter kürzen. Zudem würde eine Herabsetzung des Spitzensteuersatzes von 50 auf 43 Prozent, wie etwa gefordert wurde, rund 800 Mio. Euro kosten. Eine ähnliche Wirkung entfaltet eine Anhebung der Grenze für den Spitzensteuersatz von 51.000 Euro auf 70.000 Euro Jahreseinkommen angeho-



Arbeit&Wirtschaft-Infografik

KURZ GEFASST

Die Einkommensschere klafft nach wie vor weit auseinander: Männer überwiegen in den oberen Einkommensbereichen, Frauen in den unteren – und das beginnt schon bei den Lehrlingen.

Die Autorinnen stellen sich die Frage, ob unser Steuersystem diese Ungleichheiten ausgleichen und damit die Einkommensschere schließen kann, oder ob die Einkommensunterschiede dadurch sogar verstärkt werden. So würde eine oft angedachte Absenkung des Spitzensteuersatzes vor allem Männer entlasten, die bereits hohe Einkommen haben.

Eine »frauenfreundliche« Steuerreform müsste Jahreseinkommen bis 40.000 Euro entlasten – das würde 91 Prozent der Arbeitnehmerinnen zugute kommen. Frauen könnten auch vermehrt von einer Anhebung vermögensbezogener Steuern profitieren, die in Österreich extrem niedrig ist.

ben, käme die Steuerersparnis zu 85 Prozent den männlichen Steuerpflichtigen zugute.

Kleine Einkommen entlasten

Empfehlenswert sind hingegen Maßnahmen, die kleine und mittlere Einkommen entlasten. Die Steuerreform sollte also ihren Schwerpunkt auf Jahreseinkommen bis 40.000 Euro legen. Das betrifft 82 Prozent der ArbeitnehmerInnen. Von den weiblichen Beschäftigten sogar 91 Prozent. Eine solche Steuerreform wäre also besonders »frauenfreundlich«. Es müssten Maßnahmen überlegt werden, die es ermöglichen, dass auch Arbeitnehmerinnen, die derzeit keine Steuern zahlen, von der Steuerreform profitieren. Immerhin sind es wieder die Frauen, die vom Phänomen der »Working Poor« stärker betroffen sind. Dazu sind mehrere steuertechnische Varianten denkbar. Wichtig ist, dass Personen, die keine Steuern zahlen, Teile ihrer Sozialversicherung rückvergütet bekommen. So sinkt die Abgabenbelastung bei den unteren Ein-

kommensgruppen, die Beschäftigten haben aber trotzdem vollen Versicherungsschutz.

Indirekte Benachteiligung

Zudem bietet eine Steuerreform einen guten Anlass, steuerrechtliche Vorschriften hinsichtlich Bestimmungen zu durchleuchten, die Frauen indirekt benachteiligen. Das Einkommensteuerrecht ist zwar geschlechtsneutral, weil keine geschlechtsspezifischen Sonderregelungen bestehen. Steuerbegünstigungen wie Zulagen und Zuschläge, Abfertigungen oder Pendlerpauschale sind für alle Steuerpflichtigen im gleichen Ausmaß vorgesehen. Den wesentlichen Unterschied dabei stellen jedoch deren unterschiedliche Auswirkungen je nach Einkommenshöhe dar. Wie oben ausgeführt wurde, haben Frauen vorwiegend niedrige Einkommen. Viele steuerrechtliche Begünstigungen reduzieren die Steuerbemessungsgrundlage und haben dadurch für niedrige Einkommen einen geringeren Vorteil als für hohe Einkommen. Der steuerliche Vorteil von Steuerbegünstigungen erhöht sich nämlich mit steigendem Einkommen – Frauen profitieren seltener davon.

Absetzbeträge kürzen hingegen direkt die Steuer. Die finanzielle Auswirkung ist daher nicht einkommensabhängig, wie bei den oben beschriebenen Freibeträgen. Trotzdem profitieren bei Absetzbeträgen wie dem Alleinverdiener- und dem Alleinerzieherabsetzbetrag immer noch wesentlich mehr Männer. 18,4 Prozent der Männer, aber nur 8,6 Prozent der Frauen erhalten diese Absetzbeträge, wobei bei den Männern der Alleinverdiener- und bei den Frauen der Alleinerzieherabsetzbetrag überwiegt. Die Daten der Lohnsteuerstatistik belegen also die unterschiedlichen Auswirkungen von Steuerbegünstigungen bei verschiedenen hohen Einkommen aufgrund der Ausgestaltung des Abgabensystems. Die steuerbegünstigten Einkommensteile kommen mit nur wenigen Ausnahmen vorwiegend Männern zugute. Diese Verzerrungen sollten im Rahmen der Steuerreform korrigiert werden.

Neben Korrekturen bei der Lohn- und Einkommensteuer stellt sich auch die Frage, ob nicht auch andere Steuerarten

ungleich wirken. Als zentralen Punkt können hier die vermögensbezogenen Steuern genannt werden. Obwohl es für Österreich keine Zahlen für die Verteilung des Vermögens nach dem Geschlecht gibt, zeigt ja die Lohn- und Einkommensteuerstatistik, dass Frauen nur selten hohe Einkommen haben und daher auch beim Vermögensaufbau benachteiligt sind. Zudem hat Österreich eine international gesehen extrem niedrige Vermögensbesteuerung. Der EU-15-Durchschnitt lag 2005 bei 2,1 Prozent (Anteil am BIP), Österreich lag mit 0,6 Prozent des BIP am unteren Ende, nur vor Tschechien, der Slowakei und Mexiko¹. Eine Entlastung der Arbeitseinkommen und eine höhere Vermögensbesteuerung, wie vielfach gefordert wird, haben auch einen geschlechtsspezifisch positiven Umverteilungseffekt.

Die Chance ergreifen

Für die nächste Steuerreform gibt es also eine einfache Forderung an die Politik, wie die Einkommensungleichheiten zwischen Männern und Frauen vermindert werden können. Wenn die kleinen und mittleren Einkommen bis 40.000 Euro deutlich profitieren und die vermögensbezogenen Steuern angehoben werden, dann bewegt sich das Pendel in die richtige Richtung. Die Realeinkommen von über 91 Prozent Frauen werden erhöht und verbessern damit deren Lebenssituation. Dies ist angesichts der gestiegenen Lebenshaltungskosten dringend notwendig. Und durch eine verstärkte vermögensbezogene Besteuerung wird an den oberen Rändern der Verteilung etwas korrigiert. Es bedarf also keiner unterschiedlichen Steuersätze für Männer und Frauen. Selten genug gibt es so unkomplizierte Lösungsvorschläge in der Politik. Diese Chance sollte doch ergriffen werden!

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an die Autorinnen
gertraud.lunzer@akwien.at
christa.schlager@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

¹Näheres dazu im Beitrag von Gertraud Lunzer zur Verteilung der Arbeits- und Kapitaleinkommen auf Seite 12.

Jede Dritte ohne Pension

Anders als beim männlichen Teil der Bevölkerung ist bei Frauen ein Anspruch auf eine eigene Pension im Alter noch immer keine Selbstverständlichkeit.

Autor: Dr. Karl Wörister

30 Jahre in der Arbeiterkammer Wien
beschäftigt, zuletzt Abteilung Sozialpolitik.
Seit 2006 in Pension.

Auch wenn Frauen eine Alters- oder Invaliditätspension beziehen, heißt das noch lange nicht, dass diese ein Niveau erreicht, das auch nur ein einigermaßen eigenständiges Leben garantiert. Die Ausgleichszulage, die eine Mindestabsicherung darstellt, hängt nämlich auch vom Familienstand ab. Bei im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehepaaren gebührt nur dann (zu einer Pension) eine Ausgleichszulage, wenn das gemeinsame Einkommen unter dem Richtsatz für Ehepaare liegt.

Dabei wird – nicht zu Unrecht – davon ausgegangen, dass in einem Zweipersonenhaushalt die Kosten für den Lebensunterhalt geringer sind als in zwei Einpersonenhaushalten. Der Richtsatz für Ehepaare wurde daher niedriger angesetzt als für zwei alleinstehende Personen (150 Prozent des Einzelrichtsatzes).

Entwürdigende Situation

Die pauschale Annahme, dass der intrafamiliäre Transfer stets klaglos funktioniert, gilt allerdings bei weitem nicht generell, wie etwa die Erfahrungen im Parteienverkehr der AK zeigen. Jener Teil des Ehepaars mit der kleineren Pension (oder gar ohne Pension – jeweils in der Regel die Frauen!) gerät im Alter nicht selten in eine entwürdigende Situation, etwa,

wenn der Partner dem Alkohol verfällt, viel Geld für seine Spielleidenschaft ausgibt, oder er sich für etwas rächt, indem finanzielle Zuwendungen an die Partnerin gänzlich oder teilweise vorenthalten werden.

115.000 Frauen ohne Pension

Anhand von Mikrozensusdaten und Daten des Hauptverbandes der österreichische Sozialversicherungsträger lässt sich abschätzen, wie viele Frauen im Alter keine eigene Pension beziehen. Nach Berechnungen von Erik Türk¹ bezogen im Jahr 2006 von einer Million Frauen im Alter ab 60 Jahren nur 68 Prozent eine Alters- oder Invaliditätspension von der Pensionsversicherung oder einen Ruhegenuss aus der Beamtenversorgung (insgesamt rund 685.000 Frauen).

Rund 315.000 Frauen hatten keinen Anspruch auf eine eigene Pension (32 Prozent). Mehr als die Hälfte dieser Frauen (190.000) bezogen eine Witwenpension. Rund 10.000 Frauen ohne Pensionsbezug waren noch erwerbstätig. Eine etwa ebenso große Zahl dürfte gleichzeitig eine Pension und ein Erwerbseinkommen bezogen haben. Rund 115.000 Frauen bezogen keinerlei Pension oder Erwerbseinkommen und waren in der Regel zur Gänze auf den Unterhalt durch den Partner angewiesen.

Entsprechende Berechnungen liegen auch für die Neunzigerjahre des letzten Jahrhunderts vor. Aus diesen ist ersichtlich, dass sich die Situation seither ein wenig verbessert hat. So hatten im Jahr 1992 von den 970.000 Frauen im Alter (ab 60) noch insgesamt rund 400.000

WEBLINKS

Weitere Informationen unter
woerister.twoday.net

Sozialschutzsysteme in Österreich
www.hkbu.edu.hk/~europe/euro-ach/a/sozsi/texte/sozsys1.pdf

keine Eigenpension (ca. 41 Prozent); (eigene Berechnungen).² Christopher Prinz, Gabriele Rolf-Engel und Monika Thenner kamen in einer Studie des **Europäischen Zentrums für Wohlfahrts-politik und Sozialforschung** für 1993/94 zu einem ähnlichen Ergebnis (42 Prozent ohne Eigenpension).³

Eigenpension nicht Eigenständigkeit

Einen Anspruch auf Eigenpension zu haben bedeutet allerdings noch lange nicht finanzielle Eigenständigkeit. Fast die Hälfte der Eigenpensionen aus der Pensionsversicherung an Frauen lag unterhalb des Einzelrichtsatzes für Ausgleichszulagen (2006: 690 Euro)⁴. In diesen Fällen dürfte der Richtsatz für Verheiratete (2006: 1.056 Euro) oder die Anrechnung einer weiteren Pension (Witwenpension) bzw. weiterer Einkünfte zum Tragen

¹ E.Türk, Frauen ohne eigene Pension 2006 – Grobabschätzung, August 2007. Unveröffentlichtes Manuskript.

² E. Talos/K. Wörister, Soziale Sicherung im Sozialstaat Österreich. Baden-Baden 1994. S. 214f.

³ Eigenständige Alterssicherung für Frauen, S. 30f Schriftenreihe der Frauenministerin, Band 14, August 1997.

⁴ Die hier verwendeten Zahlen über die Pensionshöhe (Quelle: Hauptverband) beziehen sich nur auf Pensionen, in denen keine (Teil-) Pension aus dem Ausland hinzukommt. Siehe hierzu Wörister: Wie hoch ist die Durchschnittspension in der Pensionsversicherung? In: Soziale Sicherheit, November 2005.

Alters- und Invaliditätspensionen (= Eigenpensionen) im Jahr 2006

Gesamte Pensionsversicherung, ohne zwischenstaatliche Pensionen

	Pensionsstand im Dezember		Erstmalige Neuzuerkennungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
... bekamen weniger als ... € (inkl. Ausgleichszulage)				
10 %	305	690	331	588
25 %	452	962	482	867
50 %	690	1.333	747	1.337
75 %	991	1.785	1.165	1.939
90 %	1.447	2.111	1.718	2.408
Anzahl der Pensionen, in Tausend				
	727,8	608,3	31,5	30,6
Inklusive zwischenstaatl. Pensionen	830,9	742,8	38,6	43,1

Quelle: Hauptverband, Statistische Daten aus der Sozialversicherung. Verteilung des monatlichen Pensionseinkommens.

gekommen sein. Etwa jede dritte Eigenpension von Frauen lag sogar unterhalb des halben Ehepaarrichtsatzes, also unter einem Niveau, das im Sinne des Ausgleichszulagenrechtes in etwa dem Existenzminimum für jede Person entspricht, die in einer Partnerschaft lebt (528 Euro). Je weiter die Pension darunter lag, desto größer war die ökonomische Abhängigkeit vom Partner. Ein Teil dieser Frauen bezog allerdings deswegen keine Ausgleichszulage, weil sie zugleich eine Witwenpension bezogen haben und beide Pensionen zusammen den Einzelrichtsatz für die Ausgleichszulage überschritten.

Die mittlere Frauenpension (Eigenpensionen) erreichte gerade 52 Prozent der mittleren Eigenpension der Männer. Im Jahr 2006 entsprach die mittlere neu zuerkannte Frauenpension 56 Prozent der mittleren Männerpension (siehe Tabelle). Der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern ist somit in der Pension größer als im Erwerbsleben. Die

Pensionshöhe hängt schließlich nicht nur vom früheren Einkommen ab. Auch die Versicherungsdauer bestimmt die Pensionshöhe (»Steigerungsbetrag«).

Die Anrechnung von Zeiten der Kindererziehung bei der Pensionsberechnung (die heutigen Pensionshöhen werden dabei von den Anrechnungsbestimmungen der Vergangenheit mitbestimmt) deckt den realen Einkommensverlust, den Mütter deswegen erleiden, in der Regel bei weitem nicht ab. Insgesamt gilt, je mehr Kinder eine Frau hatte, desto kleiner ist die Pension⁵ und desto wahrscheinlicher ist es wohl auch, dass sie keine eigene Pension erwarten kann.

Bewertung der Kindererziehung

Die neuerdings deutlich höhere Bewertung der Kindererziehungszeiten wird durch die Verlängerung des Bemessungszeitraums teilweise wieder entwertet, wenn nun längere Teilzeitphasen in die Pensionsberechnung einbezogen werden. Je nach Versicherungsverlauf wird sich diese Neuerung sehr unterschiedlich auswirken, weshalb auch nicht von einer generellen Verbesserung gesprochen werden kann.

Nicht angeführt sind hier Beamtenpensionen. Bei diesen liegt die mittlere Frauenpension (Ruhegehälter) sogar etwas höher als jene der Männer⁶, was sich unter anderem aus dem hohen Anteil von

Lehrerinnen ergibt. Allerdings entfiel nur jeder fünfte Ruhegenuss auf eine Frau, während im Bereich des ASVG 53 Prozent der Eigenpensionen auf Frauen entfielen.

Angesichts dieser vielfach dürftigen Alterssicherung haben die Witwenpensionen in Österreich nach wie vor eine große Bedeutung für die Frauen. Im Jahr 2006 entfielen in der Pensionsversicherung knapp 30 Prozent des Pensionsaufwands auf Frauen mit Witwenpensionen. Neun von zehn Witwenpensionen entfallen auf Frauen im Alter ab 60.

Im Jahr 2001 gab Österreich mit 2,7 Prozent des BIP – neben Belgien und Italien (jeweils 2,6 Prozent des BIP, EUDurchschnitt: 1,3 Prozent) – innerhalb der EU am meisten für Hinterbliebenenleistungen aus (ESSOS)⁷. Abschließend ist festzuhalten, dass die finanzielle Unabhängigkeit im Alter und eine Altersversorgung, die nicht vom Verlauf der Ehe abhängt, von großer Bedeutung für die soziale Stellung der Frauen ist.

⁵ K. Wörister, (Erwerbs-)Arbeitszeit und Kinderbetreuung. In: Wirtschaft und Gesellschaft 29 – 4/2003

⁶ Siehe Einkommensbericht für 2004 und 2005 (Statistik Austria)

⁷ In den neueren ESSOS-Daten (ab 2004) wird nur noch der Aufwand für Witwenpensionen im Erwerbsalter als solcher ausgewiesen, der Rest wird dem Aufwand für Alterspensionen zugeschlagen, womit für diese Pensionen der Grund für die Zuerkennung nicht mehr ersichtlich ist. Daher wurde für den Vergleich ein früheres Jahr herangezogen. – Während Österreich einen beachtlichen Teil der Alterssicherung über Hinterbliebenenleistungen garantiert, kennt Dänemark nur noch eigenständige Leistungen.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
mk.woerister@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Kommentar

Wolfgang Katzian

Vorsitzender der Gewerkschaft
der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier



Arbeitszeit – Lebenszeit

*Wenn wir über Verteilungsgerechtigkeit sprechen,
ist eines der wichtigsten Güter, das wir zu verteilen haben, unsere Zeit.*

Wie unsere Arbeitszeit gestaltet ist, hat nicht nur unmittelbare Auswirkungen auf unsere persönliche Zufriedenheit, sondern auch auf unsere physische und psychische Gesundheit. Kaum ein Thema beschäftigt Gewerkschaften zu allen Zeiten und an allen Orten so stark wie das Thema Arbeitszeit. Kaum ein Gesetz, das ArbeitnehmerInnenrechte betrifft, wird so häufig gebrochen, wie das Arbeitszeitgesetz.

Dabei geht es nicht nur um die Frage, wie viele Stunden wir pro Jahr, pro Woche und pro Tag arbeiten müssen, sondern ganz wesentlich auch um die Verteilung der Arbeitszeit. Die Möglichkeit, die Arbeitszeit selbstbestimmt mit den eigenen Bedürfnissen in Einklang zu bringen, erhöht unsere Lebensqualität ungemein. Eine aktuelle Jugend-Werte-Studie des Instituts für Jugendforschung¹ zeigt, dass vielen jungen ArbeitnehmerInnen eine gelungene Work-Life-Balance und weniger Stress wichtiger sind als Karriere und Geld. Kurz gesagt, sich im Job selbst zu verwirklichen ist schön, aber es muss auch genug Zeit für das Leben neben dem Job bleiben.

Gerade in Zeiten, in denen der Druck auf ArbeitnehmerInnen ständig zunimmt, in denen nach engen Budget-Richtlinien und strikten Zielvorgaben gearbeitet werden muss, und ArbeitnehmerInnen immer später in Pension gehen können, ist eine zentrale Herausforderung die Gestaltung der Arbeitszeit. Denn das Problem liegt auf der Hand: Bereits jede/r fünfte unselbstständig Erwerbstätige arbeitet unter Stress. Burn-out ist längst nicht mehr nur eine Krankheit der ManagerInnen, sondern kann alle ArbeitnehmerInnen treffen. Psychische Erkrankungen sind mittlerweile die zweithäufigste Ursache für Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspensionen.

Mach mal Pause

Kein Wunder: Denn laut Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung arbeiten in Österreich etwa 740.000 unselbstständig Beschäftigte mehr als 41 Stunden pro Woche. Dazu kommt noch eine große Zahl unbezahlter Mehrstunden, die vor allem Teilzeitbeschäftigte leisten.

Neben der Möglichkeit, längere zusammenhängende Auszeiten in Anspruch nehmen zu können, sind ausreichende und sinnvoll gestaltete Arbeitspausen für mich einer der wichtigsten Faktoren zur Vermeidung

von Stress und arbeitsbedingten Erkrankungen. Laut österreichischem Arbeitszeitgesetz haben alle ArbeitnehmerInnen, die länger als sechs Stunden arbeiten, Anspruch auf eine halbe Stunde Pause. Diese muss der/die ArbeitgeberIn allen MitarbeiterInnen gewähren. Bezahlen muss er sie allerdings nicht.

Nicht auf Abruf verfügbar

Wichtig zu wissen ist auch, dass die ArbeitnehmerInnen diese Zeit jedenfalls zur freien Verfügung haben müssen. Sie dürfen den Arbeitsplatz nach Belieben verlassen und müssen nicht auf Abruf verfügbar sein. ArbeitsmedizinerInnen weisen immer wieder darauf hin, dass diese Pausen unbedingt notwendig sind. Sie fördern die Gesundheit, das allgemeine Wohlbefinden und erhöhen die Leistungsfähigkeit. Damit laufen sie jedoch weder bei ArbeitnehmerInnen noch bei ArbeitgeberInnen offene Türen ein. Viele Beschäftigte erleben unbezahlte Pausen als verlorene Zeit, die später wieder eingearbeitet werden muss. Und auch die Unternehmen sehen nicht immer den Wert der Pausen.

In vielen Branchen, wie etwa dem Handel, kommt es häufig vor, dass die

¹ Der Standard, Job-Pragmatiker: Sicherheit ist wichtiger als Selbstverwirklichung, 8. Juli 2007

Pausen beschnitten werden. Die Beschäftigten dürfen den Arbeitsplatz nicht verlassen und müssen bereit stehen, um auszuhelfen. An »starken« Tagen kann es so schon einmal vorkommen, dass die Mittagspause komplett ausfällt.

Wenn Pausenkultur fehlt

Dazu kommt, dass in vielen Betrieben keine Pausenräume vorhanden sind und die Beschäftigten vor allem bei Schlechtwetter kaum eine andere Möglichkeit haben, als ihre Pause am Arbeitsplatz zu verbringen. Was uns hier fehlt ist meiner Ansicht nach Pausenkultur. Dabei zeigen Erfahrungswerte aus den USA, Kanada und Japan, dass es sich für ArbeitgeberInnen lohnt, auch Infrastruktur für Pausen zur Verfügung zu stellen. Sogenannte Relax-Center, in denen die MitarbeiterInnen auch ein

Mittagsschlafchen abhalten können, gelten dort als wahre Wundermittel, um neue Energie zu schöpfen. Den meisten heimischen ArbeitgeberInnen, aber auch MitarbeiterInnen, würde der Vorschlag, ein geregeltes Büroschlafchen abzuhalten, dagegen kaum mehr als ein müdes Lächeln entlocken.

Anders sah das die Stadtverwaltung der deutschen Stadt Vechta. Sie wagte im Jahr 2000 ein außergewöhnliches Experiment und erarbeitete ein Gesundheitskonzept, das den MitarbeiterInnen unter anderem ermöglicht, mittags ein Nickerchen abzuhalten. Das Ergebnis spricht für sich: Die Arbeitsproduktivität stieg, die Krankenstände gingen deutlich zurück. Die GPA-DJP hat sich im ersten Halbjahr 2008 als einen Arbeitsschwerpunkt das Thema Pausen vorgenommen. Geplant haben wir in diesem Zusammen-

hang einerseits eine Befragung unter Beschäftigten und andererseits eine Informationsoffensive. Ich bin Realist genug, zu wissen, dass wir nicht morgen die ÖsterreicherInnen vom Wert des Büroschlafs überzeugt haben werden. Ich meine aber, dass wir einen wichtigen Schritt weiter sind, wenn es uns gelingt, einigen Menschen näherzubringen, dass Pausen keine verlorenen, sondern im Gegenteil gewonnene Zeiten sind.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
wolfgang.katzian@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Jetzt sind wir dran

Vom Wirtschaftsaufschwung der letzten beiden Jahre haben ArbeitnehmerInnen nur wenig profitiert. Eine zielführende Steuerreform sollte das ausgleichen.

Autor: Mag. David Mum

Leiter der Grundlagenabteilung der GPA-DJP

2006 und 2007 wuchs die Wirtschaft wie seit der Jahrtausendwende nicht mehr: Wachstumsraten über drei Prozent, zunehmende Beschäftigung und sinkende Arbeitslosigkeit. Doch die Realeinkommen der ArbeitnehmerInnen sind nur sehr mäßig gestiegen. Ganz im Gegensatz zu den

Gewinnen der Unternehmen und den Einkommen der Manager. Diese verteilungspolitische Schieflage muss korrigiert werden. Daher müssen bei der nächsten Steuerreform vor allem die ArbeitnehmerInnen entlastet werden. Die Unternehmen, deren Gewinne steigen, wurden in den letzten Jahren stark entlastet.

Aufschwung für wen?

2007 stiegen die Bruttoeinkommen inflationsbereinigt um 0,7 Prozent und die Nettoeinkommen nur um 0,1 Prozent.¹

Von Lohn- und Gehaltserhöhungen werden 46 Prozent bis 50 Prozent durch Abgaben (Sozialversicherung und Steuer) aufgebraucht. Was netto übrig bleibt, reicht mitunter gerade um die gestiegenen Preise zu kompensieren. Damit stagniert die Kaufkraft. Ab einem Einkommen von 1.100 Euro hat man neben etwa 18 Prozent Sozialversicherung auch 37 Prozent Lohnsteuer zu bezahlen (**siehe Grafik S. 30: »Wie viel bleibt netto von der Lohn-/Gehaltserhöhung?«**).

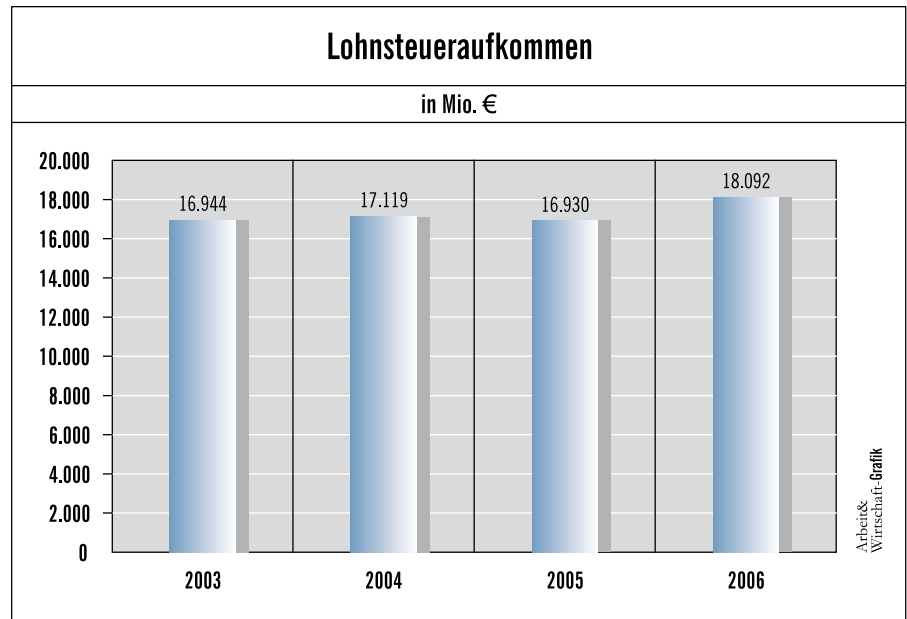
¹ WIFO Konjunkturprognose, 19. 12. 2007

Die Inflation ist in den letzten Monaten angestiegen. Besonders stark wurden die Preise der Güter des täglichen Bedarfs erhöht. Preiserhöhungen betreffen vor allem Lebensmittel und Energie. Das trifft arme Haushalte stärker, die für diese Güter einen hohen Anteil ihrer Ausgaben aufwenden müssen.

Steigerung Managereinkommen

Auf der anderen Seite der Einkommenspyramide gab es hingegen starke Zuwächse. Die Managergagen der ATX-Unternehmen legten 2006 kräftig zu. Die Vorstandsbezüge in den ATX-Unternehmen lagen 2006 pro Kopf mit 1,135 Mio. Euro um 14,1 Prozent höher als im Jahr zuvor. Doch: Managereinkommen stiegen nicht nur in der Hochkonjunktur. Auch in den Jahren mit geringem Wachstum legten sie stark zu. Von 2000 bis 2005 stiegen die Bezüge der Top-Manager in den ATX-Unternehmen um 95 Prozent. Die Einkommen der ArbeitnehmerInnen stiegen hingegen nur um zwölf Prozent. Ein Grund für hohe Managerbezüge sind sogenannte **Stock Options**. Wenn Führungskräfte günstig Aktien des eigenen Unternehmens erwerben und weiterverkaufen, können sie dies sogar steuerbegünstigt tun. Besonders stark sind die Managergagen auch in staatsnahen Unternehmen gestiegen. Ein Rechnungshofbericht hat deren Einkommen 2005 und 2006 verglichen. Und dabei Gagen bis zum Dreifachen des Jahreseinkommens des Bundeskanzlers gefunden. In fast zwei Dutzend Unternehmen lagen 2006 die Managerbezüge jenseits des Kanzler-Gehalts von 273.600 Euro.

- Dabei muss es den Unternehmen nicht immer blendend gehen. Die AUA-Vorstände waren mit 681.800 Euro die Spitzenreiter. Dem Unternehmen wurde aber ein harter Sparkurs verordnet. Die Belegschaft wurde im Zuge einer Restrukturierung reduziert.
- Die Chefetage der Bahn (ÖBB Holding) kassierte 2006 im Schnitt 553.000 Euro.
- Die ÖIAG-Manager kamen 2006 auf 673.800 Euro.



- Der Verbund-Dreivorstand erhielt 2006 je 673.200 Euro (2005: 557.000 Euro).
- Die vier Post-Chefs im Schnitt je 481.100 Euro 2006 (2005: 438.300 Euro). Die Post-Führung plant in den nächsten Jahren 1.700 bis 2.700 Beschäftigte abzubauen.

Die Einkommen aller Führungskräfte (AbteilungsleiterInnen, BereichsleiterInnen) stiegen keineswegs so drastisch wie die der Manager, wenn auch stärker als die der ArbeitnehmerInnen. Führungskräfte verdienen 2005 um 17 Prozent, mehr als im Jahr 2000, die ArbeitnehmerInnen insgesamt nur um 12,4 Prozent.

Gewinne steigen

In den ATX-Unternehmen stiegen die Gewinne 2006 um 27 Prozent, die Vorstandsgagen um 17 Prozent. Der Anteil der Steuern an den Gewinnen sank um zwei **Prozentpunkte** und der Personalaufwand pro Kopf sank um drei Prozent.² Die gestiegenen Gewinne beschränken sich nicht auf die börsennotierten Unternehmen. Insgesamt ziehen Gewinne den Löhnen davon, wie an der fallenden Lohnquote erkennbar ist. Unterneh-

merInnen weisen darauf hin, dass die Einnahmen aus Gewinnsteuern in den letzten Jahren gestiegen sind. Das ist auch richtig. Wenn die Steuereinnahmen steigen, obwohl der Gewinnsteuersatz gesenkt wurde, zeigt das nur, wie außerordentlich stark die Gewinne gestiegen sind.

Entlastung der Unternehmen

Die Unternehmen sind in den letzten Jahren entlastet worden: Der Gewinnsteuersatz wurde 2005 von 34 Prozent auf 25 Prozent reduziert. Die Gruppenbesteuerung ermöglicht es, Verluste aus dem Ausland gegen Gewinne im Inland gegenzurechnen, um damit Gewinnsteuern zu sparen. Diese Entlastungen sind im Gegensatz zu denen von ArbeitnehmerInnen nachhaltig. Die angeblich «größte» Steuerreform des Jahres 2005 brachte den ArbeitnehmerInnen wenig und das nur kurz. Die Lohnsteuer sank 2005 marginal von 17,2 auf 16,9 Mrd. Euro und erreichte 2006 mit 18,1 Mrd. Euro wieder Höchstwerte. Während die Lohnsteuereinnahmen von 2002 bis 2006 um fast zwölf Prozent stiegen, nahmen die Einnahmen aus Gewinnsteuern nur um sechs Prozent zu.

Obwohl also Löhne und Gehälter trotz Konjunktur nur schwach angezogen haben, sind die Steuerzahlungen der ArbeitnehmerInnen weiter stark gestiegen. Es

² AK, nach www.die-wirtschaft.at/ireds-39736.html



Von den Gewinnen der ATX-Unternehmen profitieren vor allem managerInnen und BörsenmaklerInnen.

muss daher bei der nächsten Steuerreform eine deutliche Entlastung der Beschäftigten geben. In der Hochkonjunktur 2006/2007 gab es einen Schwachpunkt: die Ausgaben der privaten Haushalte. Grund: die Einkommen stiegen nicht so stark, wie die Wirtschaft gewachsen ist. Die österreichische Konjunktur hängt also vor allem an Exporten und damit der Nachfrage aus dem Ausland. Aus dem Inland kamen zu geringe Wachstumsimpulse (**siehe Grafik S. 29: »Lohnsteuer-aufkommen in Millionen Euro«**).

Entlastung der Reichen

Besonders schonend werden in Österreich ganz im Gegensatz zu Arbeitseinkommen Einkommen aus Vermögen steuerlich behandelt. Die vermögensbezogenen Steuern lagen bei uns schon bisher am Schluss der Industriestaaten. So machten 2005 hierzulande vermögensbezogene Steuern 1,3 Prozent aller Steuereinnahmen aus, in der EU-15 5,3 Prozent und in der OECD 5,6 Prozent.

Die OECD hat 2007 in ihrem jüngsten Österreich-Länderbericht das Missverhältnis zwischen der Besteuerung auf Arbeit und Vermögen kritisiert. Die OECD glänzt üblicherweise mit neoliberaler Analyse. Umso bemerkenswerter sind diese Aussagen. Sie hat in diesem Zusammenhang die Streichung der Erbschafts- und Schenkungssteuer kritisiert. Das Ende der Erbschaftssteuer nützt nicht den Kleinerben, sondern jenen die sehr viel erhalten. 2006 kamen 811 Erben für 50 Prozent des Steueraufkommens auf, und das bei einer Gesamtzahl von 62.399 Erben.

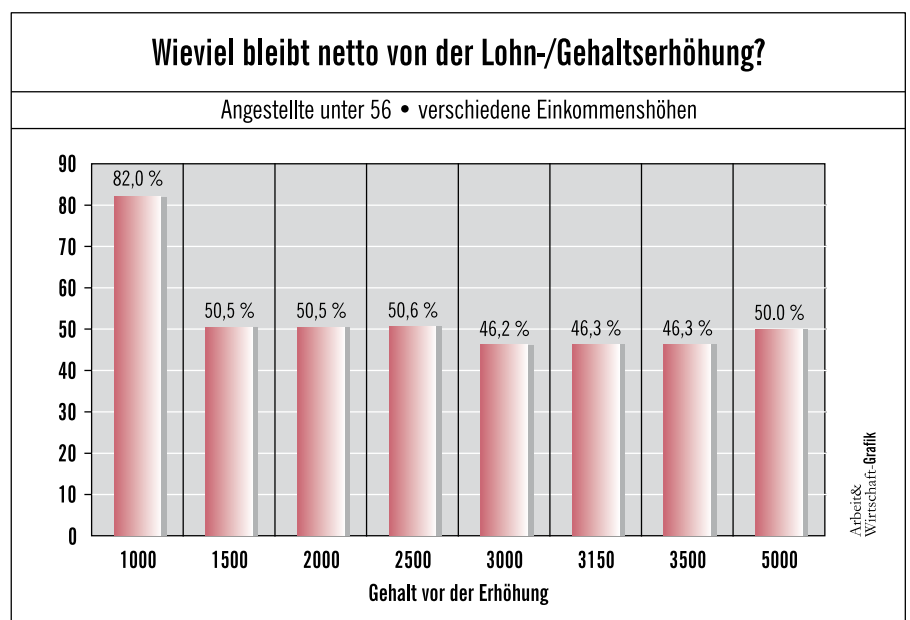
Die wirklich Reichen konnten sich ihr Vermögen seit Mitte der 1990er Jahre in eine der mittlerweile 3.200 österreichischen Stiftungen verschieben, die ein Vermögen von etwa 60 Mrd. Euro verwalten. Erträge in Stiftungen werden nur mit der halben Kapitalertragsteuer belastet. Folge: Das Vermögen wächst schneller. Wird Kapital in eine Stiftung übertragen, fällt ein Eingangsteuersatz von fünf Prozent an. Da das rechtlich eine Schenkung ist, droht nun auch dieser zu fallen.

Das Einkommen muss deutlich über den notwendigen Ausgaben liegen, um ein Vermögen ansparen zu können. Größere Vermögen hat man aber in der Regel über Erbschaften und sehr hohe Einkommen oder erfolgreiche Spekulationen. Vermögensunterschiede können sich also durch das Vererben über Gene-

rationen fortführen und durch steigende Vermögenseinkommen (Zinsen, Mieten, Pachten etc.) verstärken.

Je höher Einkommen aus Vermögen wie Zinsen und Dividenden steigen, desto stärker profitieren die Vermögenden. Wenn diese Einkommen nicht oder nur gering besteuert werden, nimmt die Ungleichheit in der Vermögensverteilung zu. Die steuerliche Bevorzugung von Vermögen ist verteilungspolitisch skandalös. Auch in Österreich sind Vermögen sehr ungleich verteilt.

- Das oberste ein Prozent besitzt 34 Prozent des Gesamtvermögens,
- die reichsten Top zwei bis zehn Prozent besitzen weitere 35 Prozent des Gesamtvermögens,



KURZ GEFASST

Die Wirtschaft boomt. In den letzten beiden Jahren sind Wachstumsraten über drei Prozent zu verzeichnen. Die Gewinne steigen und gleichzeitig wurden die Unternehmen in den letzten Jahren steuerlich entlastet. Der Gewinnsteuersatz wurde reduziert. Verluste im Ausland können gegen Gewinne im Inland gegengerechnet werden.

Von all dem profitieren Österreichs ArbeitnehmerInnen nur wenig. Die Lohnsteuer wurde kaum gesenkt. Von Lohn- und Gehaltserhöhungen bleibt nur wenig übrig. Dazu kommt die Inflation, die in den letzten Monaten stark gestiegen ist: vor allem Lebensmittel und Energie sind teurer geworden. Das trifft vor allem die ärmeren Haushalte.

In Österreich herrscht ein Missverhältnis zwischen der Besteuerung von Arbeit und Vermögen, das sogar von der OECD kritisiert wurde. Die Reichen werden reicher, die Armen ärmer.

Der Autor listet Forderungen auf, um diese Ungerechtigkeit zu beheben. Danach sollen kleine und mittlere Einkommen bei der nächsten Steuerreform entlastet werden, Gewinne hingegen höher besteuert.

- die restlichen 90 Prozent besitzen 32 Prozent des Gesamtvermögens;
- also besitzen in Österreich die reichsten zehn Prozent fast 70 Prozent des Gesamtvermögens.

Mit der Abschaffung der Erbschafts- und Vermögenssteuer wird die Ungleichheit in der Vermögenskonzentration zunehmen.

Ausweg Gewinnbeteiligung?

Die derzeitige Situation ist nicht nur durch die Verschiebung der funktionalen Verteilung von Löhnen zu Gewinnen und Vermögenseinkommen geprägt. Ein weiteres Problem besteht darin, dass die Schere der Einkommensverteilung der ArbeitnehmerInnen weiter auseinander geht. Seit 1997 sinken niedrige Einkommen und hohe wachsen überproportio-

nal. Das bedeutet nicht, dass die einzelnen Personen nicht mehr verdienen als vor zehn Jahren. Aber der Abbau gut bezahlter Arbeitsplätze, die zunehmende Bedeutung von Teilzeitarbeit und die Verschiebung von neuen Arbeitsplätzen in den Niedriglohnbereich bewirkten in den letzten Jahren eine Stagnation der durchschnittlichen Realeinkommen.

Daher meint etwa Markus Marterbauer (Wifo), dass Gewinnbeteiligungen nur kollektiv umgesetzt werden sollten und nicht auf der betrieblichen Ebene verhandelt werden sollen: »Wenn das auf einzelbetrieblicher Ebene erfolgt, wird das zu einer Auseinanderentwicklung der Einkommensverteilung führen. Dann würden ArbeitnehmerInnen in der exportorientierten Industrie höhere Löhne erhalten und viele ArbeitnehmerInnen im Dienstleistungssektor – vor allem Frauen – würden noch weiter zurückbleiben. Das müsste kollektiv umgesetzt werden, damit auch ArbeitnehmerInnen in weniger produktiven Branchen beteiligt werden.«³

Eine steuerliche Förderung von Gewinnbeteiligungen ist aus verteilungspolitischer Sicht problematisch. Wenn man bedenkt, dass Gewinnbeteiligungen nur einem Teil der ArbeitnehmerInnen zugänglich gemacht werden können, würde eine steuerliche Förderung eine Benachteiligung jener darstellen, die nicht in den Genuss einer Gewinnbeteiligung kommen können. Eine der fairsten Formen der Beteiligung der Gesellschaft am Gewinn ist die Zahlung von Gewinnsteuern. Damit tragen Unternehmen von ihren Gewinnen zur Finanzierung öffentlicher Ausgaben bei, die allen Menschen in diesem Land zugute kommen können.

Reiche gewinnen nachhaltig

Die Umverteilung der letzten Jahre bedarf bei der nächsten Steuerreform einer deutlichen Korrektur. Die unteren und mittleren Einkommen müssen spürbar entlastet werden. Die Steuerreform soll aber nicht zu steigender Neuverschuldung oder gar zur Streichung öffentlicher Leistungen führen. Nicht die Senkung der Abgaben ist das Ziel, sondern ein

³ Interview, Arbeit&Wirtschaft Juni 2007

WEBLINKS

Wirtschaftsforschungsinstitut
www.wifo.ac.at

AK-Analyse: ATX-Unternehmen
www.arbeiterkammer.com/www-387-IP-36560.html

faireres Steuersystem. Das bedeutet mehr Einnahmen von Gewinnen, arbeitslosen Einkommen, Kapitalerträgen und eine Entlastung der Arbeitseinkommen.

Forderungen

- Nachhaltig wirkende Steuerentlastung für die kleineren und mittleren Einkommen.
- Steuer auf Aktienkursgewinne. Wer Aktien länger als ein Jahr behält und mit Gewinn weiterverkauft, zahlt für dieses Einkommen keinerlei Steuern. Es sind die Wohlhabenden, die Einkommen aus Aktienverkäufen haben. Wer sein Einkommen durch Arbeit erzielt, verliert die Hälfte seiner Einkommenserhöhung an Abgaben. Das ist unfair und eine Umverteilung von unten nach oben.
- Abschaffung der Steuerbegünstigung für Stock Options. Es ist nicht einzusehen, dass ausgerechnet die Manager steuerlich begünstigt werden.
- Gerechte Verteilung in den Unternehmen: Am wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens sind alle beteiligt. Managereinkommen, die das Ziffache der Einkommen der MitarbeiterInnen ausmachen, können nicht mit Leistung legitimiert werden.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
david.mum@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zur Verteilungsdiskussion

Die ArbeitnehmerInnen finanzieren größtenteils Abgabensystem und EU-Beiträge, bekommen aber weniger öffentliche Unterstützung als LandbesitzerInnen.

Autor: Mag. Ernst Tüchler

Volkswirtschaftliches Referat im ÖGB

Mit der Entscheidung vom 25. Oktober 2007 hat die EU-Kommission¹ gegenüber Österreich das **Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum** für den Zeitraum 2007 bis 2013 mit einem Gesamtvolumen an öffentlichen Ausgaben in der Höhe von 7.822,289.053² Euro genehmigt. Weder vor noch nach dieser Entscheidung war eine signifikante öffentliche Debatte über den zugrunde liegenden Sachverhalt wahrzunehmen, obwohl hinter den Kulissen Österreichs Landwirte und Forstwirte dieses künftige öffentliche Fördervolumen für sich reklamieren. Um sich solches öffentliches Fördervolumen vorzustellen zu können, sind Bezugsrahmen als »Vermessungspunkte« notwendig – etwa die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung, das im »**Grünen Bericht 2007**« ausgewiesene Einkommen der Landwirte, die Einkommen der unselbstständig Erwerbstätigen – und vor allem auch die Frage, wer diese Förderungen bezahlt – was den Blick auf das Steuer- und Abgabensystem sowie auf

Transferleistungen notwendig macht. Das von der EU-Kommission genehmigte Fördervolumen umfasst die »traditionellen Agrarsubventionen« und Mittel für die ländliche Entwicklung. Es übersteigt den Produktionswert des gesamten Sektors Land- und Forstwirtschaft des Jahres 2007 (7,13 Mrd. Euro) um rund 700 Millionen Euro. Das »**Faktoreinkommen** Landwirtschaft«³ belief sich im Jahr 2007 auf 2,436 Mrd. Euro – anders ausgedrückt: das genehmigte Fördervolumen entspricht 3,2-mal dem Jahreseinkommen laut VGR⁴ aller österreichischen Landwirte zusammengekommen.

Weichenstellungen

Die Kehrseite jeder Transferleistung ist, dass dafür jemand Steuern und Abgaben zu tragen hat. Zahler des gesamten Fördervolumens von 7,822 Mrd. Euro ist nicht einfach »die EU«. Daher muss Österreich genügend eigene Agrarförderungsmittel bereitstellen. Der Blick auf das österreichische Steuer- und Abgabensystem – und seine Dynamik – zeigt, dass die überwiegende Steuer- und Abgablast von den ArbeitnehmerInnen getragen wird, wobei insbesondere die Lohnsteuer einer hohen Dynamik unterliegt. Von dort liefert Österreich an das EU-Budget mehr Geld ab, als wieder zurückfließt.

Mit den künftigen Agrarförderungen wurden verteilungspolitische Weichenstellungen vorgenommen⁵, die jene, von der Bevölkerung als äußerst unsozial empfundenen Umverteilungen der Jahre 2001 bis 2006 bei weitem übertreffen.

Das im jährlichen »Grünen Bericht«⁶

dargestellte »landwirtschaftliche Einkommen« ist dem Wesen nach ein aus den Buchführungsergebnissen landwirtschaftlicher Betriebe abgeleiteter Gewinnbegriff. Im Durchschnitt aller Betriebe beträgt dieses aus der Differenz von Erträgen minus Aufwendungen gebildete Einkommen 22.263 Euro/Jahr. Darin sind die an die Agrarbetriebe ausbezahlten öffentlichen Förderungen von durchschnittlich 17.409 Euro/Jahr enthalten.

Eigentliche Aussagekraft kommt jedoch dem »Verbrauch« der bäuerlichen Familie zu. Dieser gibt Auskunft darüber, wie viel vom jährlichen Gesamteinkommen unter Berücksichtigung der Zahlungen an die Sozialversicherung⁷ verbraucht werden kann, ohne dass die Substanz des landwirtschaftlichen Betriebes geschmälert wird. Laut Grünem Bericht sind ausgehend vom durchschnittlichen Gesamteinkommen im Landwirtschaftsbetrieb in Höhe von 40.513 Euro Zahlungen in Höhe von 5.034 Euro an die Sozialversicherung zu leisten.

Für den Privatverbrauch (in dem die wesentlichen Lebenshaltungskosten wie Wohnung oder Nahrungsmittel anders berechnet werden, weil sie am Bauernhof

¹ K (2007) 5163 endg.

² Davon 3.911.469.992 Euro EU-Beitrag

³ In der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung: Produktionswert minus Vorleistungen, Abschreibungen, Produktionsabgaben plus Subventionen

⁴ VGR: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung

⁵ Es geht nicht nur um die Frage der Zahler, sondern auch, wer künftig mehr bekommt. Die mittlerweile abgewählte Regierung gewichtete die Agrarinteressen höher als den Arbeits- und Sozialbereich für den es aus dem Programm »Regionale Entwicklung« weniger EU-Mittel gibt.

⁶ Die derzeit letzt verfügbaren Daten beziehen sich auf das Jahr 2006.

⁷ Dazu kommt noch, dass die öffentliche Hand laut Grünem Bericht mindestens 1,7 Mrd. Euro im Jahr an das bäuerliche Sozialversicherungssystem zuschießt.

WEBLINKS

Ausführliche Statistiken und ergänzende Unterlagen zu diesem Artikel finden Sie auf unserer Website www.arbeit-wirtschaft.at

zur Verfügung stehen) werden 28.252 Euro verwendet – der Rest in Höhe von 7.227 Euro wird gespart. Die gesamte jährliche Steuerleistung aller Land- und Forstwirte beträgt weniger als 100 Mio. Euro – das läuft auf ein beinahe steuerfreies Einkommen hinaus. Der Einheitswert als Bemessungsgrundlage wurde seit Jahrzehnten nicht mehr angepasst – und hat sich mittlerweile mehr und mehr vom Verkehrswert entfernt.

Hohe Preissteigerungen

Die Einkommensstatistik des Hauptverbandes der Sozialversicherungen zeigt, dass die Hälfte aller ArbeiterInnen und Angestellten ein Jahreseinkommen von weniger als 22.470 Euro/Jahr erzielt. Davon müssen Lohnsteuer und Sozialversicherung entrichtet werden, um dann vom Rest die lebensnotwendigen Dinge bezahlen zu können. Dabei geht für Nahrungsmittel, Wohnen und für die Mobilität mehr als die Hälfte des verfügbaren Einkommens auf. Aber gerade diese drei Ausgabenposten unterliegen in den letzten Monaten besonders hohen Preissteigerungen. Gemäß Lohnsteuerstatistik stieg das Aufkommen an Lohnsteuer im Jahr 2006 um 7,8 Prozent auf 19,142 Mrd. Euro an. In diesem Jahr wurden für die Landwirtschaft 50.500 ausländische Arbeitskräfte bewilligt⁸ – über ihre bei uns erzielten Einkommen und die Arbeitsbedingungen ist gegenwärtig nur wenig bekannt. Spätestens vor dem Hintergrund des EU-Wettbewerbsrechts scheinen der Förderung des Arbeitseinsatzes aus öffentlichen Mitteln in der Landwirtschaft Grenzen gesetzt.

Laut Geschäftsbericht des AMS betrug 2006 der Tagsatz beim Arbeitslosengeld 24,6 Euro/Tag bzw. 738 Euro/Monat, für die Notstandshilfe 19 Euro/Tag (= 570 Euro im Monat) und die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes 14,70 Euro/Tag bzw. 441 Euro im Monat. Auch diese vergleichsweise geringe öffentliche Unterstützung angesichts des Verlustes des Arbeitsplatzes ist manchen immer noch zu hoch. Als vermeintliche Rezepte dagegen setzen Hardliner auf weitere Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, auf

⁸ 19.471 Erntehelfer und 31.007 Saisonarbeitskräfte für die Landwirtschaft



strengere Zumutbarkeitsbestimmungen beim Bezug von Arbeitslosengeld usw. Insgesamt kommt eine Schieflage beim System der Transferleistungen zum Vorschein: Nicht nur, dass das Steuer- und Abgabensystem und die EU-Beiträge großteils von den ArbeitnehmerInnen finanziert werden, letztere bekommen selbst für die Investition in Ausbildung zur Qualifikation am Arbeitsmarkt ungleich weniger an öffentlicher Unterstützung zugestanden als LandbesitzerInnen.

Agrarförderungen im Jahr 2006

Rund 60 Prozent aller Betriebe sind Nebenerwerbsbetriebe, rund 40 Prozent aller landwirtschaftlichen Betriebe werden von Frauen geführt.

Im Jahr 2006 gab es laut Grünem Bericht in Österreich

1.319 Förderfälle mit mehr als 72.673 Euro/Jahr,

1.009 Förderfälle mit mehr als 50.871 Euro/Jahr,

2.946 Förderfälle mit mehr als 36.336 Euro/Jahr,

5.993 Förderfälle mit mehr als 29.069 Euro/Jahr.

Es stimmt, dass die Höhe der Agrarförderungen tendenziell mit der Betriebsgröße (Fläche, Viehbestand) zunimmt. Trotzdem sinkt die Anzahl der landwirt-

schaftlichen Betriebe mit einer Fläche von mehr als 200 ha besonders stark. Das sind von ihrer Ausstattung und möglichen betriebswirtschaftlichen Vorteilen jene Betriebe, die mit einer künftig liberaleren Agrarmarkordnung am ehesten zurecht kommen müssten. Der Umkehrschluss in Bezug auf die Agrarförderungen jedoch, dass die »Kleinen« nichts, oder nur wenig bekämen, ist auch nicht zutreffend.

Das landwirtschaftliche Einkommen der Betriebe zwischen sechs und 12 ha beträgt zwar nur rund 10.000 Euro/Jahr, das Gesamteinkommen rund 20.000 Euro/Jahr. Aber auf die Kleinbetriebe entfällt mehr als die Hälfte aller Agrarförderungen. Dennoch ist es wahrscheinlich auf Dauer nicht realistisch, die jährlichen Subventionen, die nicht von den Landwirten getragen werden, für landwirtschaftliche Kleinbetriebe ständig weiter zu erhöhen. Würde der das verlangt, den gleichen Anspruch auch z. B. für die 235.806 geringfügig Beschäftigten gelten lassen?

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
ernst.tuechler@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Kein Boom ohne Konsum

Wirtschaftsforscher prognostizieren eine Konjunkturabschwächung. Binnennachfrage ist zu schwach, um internationale Faktoren zu kompensieren.

Autor: Mag. Thomas Delapina

Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik
der Arbeiterkammer Wien

In den letzten Wochen legten die führenden Prognoseinstitute ihre aktualisierten Voraussagen vor, die erstmals auch eine Vorschau auf das Jahr 2009 enthalten. **Die Tabelle »BIP-Wachstumsprognose«** zeigt, wie die OECD, die Europäische Kommission sowie das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (Wifo) die Wachstumschancen global und für Österreich einschätzen. Da die am 20. Dezember 2007 veröffentlichte Wifo-Prognose die jüngste und damit aktuellste der drei Prognosen ist, werden in der Folge deren wesentliche Inhalte dargestellt. Dazu kann angemerkt werden, dass sich die beiden anderen Prognosen zwar in manchen De-

tails hinter dem Komma davon unterscheiden, grundsätzlich aber ein identisches Konjunkturmodell zeichnen.

Globale Wachstumsverlangsamung

Die Verschlechterung der internationalen Rahmenbedingungen wird global eine Verlangsamung des Wirtschaftswachstums bewirken. Der Konjunktur einbruch in den USA, die Krise auf den Finanzmärkten sowie die Aufwertung des Euro sorgen auch in Europa für eine Wachstumsabschwächung. Dennoch bleibt in Österreich der externe Sektor die treibende Kraft, da sich die Ausweitung der Investitionen verlangsamt und sich der private Konsum weiterhin enttäuschend entwickelt. Letzteres ist auch der geringen Steigerung der Realeinkommen zuzuschreiben, wozu natürlich die markante Erhöhung der Inflationsrate beiträgt.

Asiens Wirtschaft boomt

Trotz der Turbulenzen auf den internationalen Finanzmärkten, die durch die Immobilienkrise in den USA ausgelöst wurden, befindet sich die Weltwirtschaft nach wie vor in einer Phase eines relativ kräftigen, wenn auch sich mittlerweile abkühlenden Wachstums. Durch die allgemein hervorragenden Gewinne der Unternehmen, eine Verbesserung der Arbeitsmarktlage und eine flexible Reaktion der Zentralbanken auf die Probleme des Finanzsektors kann das reale Wachstum des Welthandels in den Jahren 2007–2009 mit Raten von 6,5/6,8/6,2 Prozent prognostiziert werden. Allerdings musste die Wachstumsprognose für die

USA doch deutlich verringert werden, für die Jahre 2007/2008/2009 werden nun vom Wifo nur noch reale BIP-Wachstumsraten von 2,3/1,6/1,7 Prozent vorausgesagt. Der Einbruch der Wohnbauinvestitionen und der Rückgang der Hauspreise werden Investitionen und Konsum merklich dämpfen, und Zahlungsausfälle bei Hypothekarkrediten belasten den Finanzsektor. Eine echte Rezession wird zwar derzeit nicht erwartet, kann aber auch nicht völlig ausgeschlossen werden. Der Boom in China und Indien mit Wachstumsraten von weiterhin um zehn Prozent treibt dagegen die Wirtschaft in Asien nach wie vor kräftig voran.

In der Eurozone dürfte im Sommer 2007 der Höhepunkt der Konjunktur erreicht worden sein. Die Wachstumsprognosen für 2007–2009 belaufen sich auf 2,7/1,9/1,7 Prozent. Die zuletzt sehr günstige Konjunktur bewirkte zwar einen Rückgang der Arbeitslosigkeit, der Konsum der privaten Haushalte wurde dennoch nicht entsprechend der Kraft des Aufschwunges belebt. Durch verhaltenes Wachstum der Pro-Kopf-Einkommen und hohe Preissteigerungen ist auch weiterhin keine Beschleunigung des Konsumwachstums zu erwarten. Die wäre aber nötig, um das Abflauen der Konjunkturkräfte einzubremsen. Auch die Exporte werden durch US-Krise und hohen Euro-Kurs gebremst werden.

Kostensenkung allein reicht nicht

Europa findet also, nicht zuletzt wegen einer Wirtschaftspolitik, welche praktisch ausschließlich auf Stabilisierung

WEBLINKS

Mehr Infos unter:

Wirtschaftsforschungsinstitut
www.wifo.ac.at/

Organisation für wirtschaftliche
Zusammenarbeit und Entwicklung OECD
www.oecd.org/deutschland

OECD und Österreich
[www.bmf.gv.at/Wirtschaftspolitik/
OECD/_start.htm](http://www.bmf.gv.at/Wirtschaftspolitik/OECD/_start.htm)

Europäische Kommission
ec.europa.eu/index_de.htm

und Kostensenkung bedacht ist und dabei die Bedeutung der Binnennachfrage weitgehend vernachlässigt, auch nach sechs Jahren keinen nachhaltigen Weg aus der Wachstumsschwäche. Die gelegentlichen – vor allem exportgetriebenen – Erholungsphasen können somit wiederum keinen dauerhaften, selbsttragenden Aufschwung initiieren. Auch die Zinspolitik der EZB wirkte als Wachstumsbremse. Die EZB sollte nun weniger wegen des Inflationsanstieges besorgt sein, da dieser nicht auf eine beschleunigte Lohninflation mit drohender Lohn-Preis-Spirale, sondern auf auslaufende Preisschübe zurückzuführen ist. Sie sollte ihr Augenmerk vielmehr auf das Abfedern der Wachstumsverlangsamung richten.

Österreich auf der Überholspur

Die deutsche Wirtschaft erlebte 2006 und 2007 nach einer vierjährigen Stagnation ein kräftiges Wachstum, da die preislich und qualitativ hoch wettbewerbsfähige Sachgüterproduktion von der dynamischen Weltkonjunktur profitieren konnte. Durch die anhaltend schwache **Binnennachfrage**, insbesondere des privaten Konsums, ist die Konjunktur allerdings in besonderem Maße einer Verschlechterung der internationalen Rahmenbedingungen ausgesetzt, sodass 2008/2009 mit einem Rückgang auf ein nur noch 1,8-prozentiges BIP-Wachstum gerechnet werden muss. Auch die österreichische Wirtschaft folgt dem internationalen Entwicklungsmuster (**siehe Tabelle: »Wichtigste Prognosewerte«**). Die Wachstumsprognose für 2008 musste um 0,2 Prozentpunkte auf 2,2 Prozent zurückgenommen werden, da sich die Binnennachfrage ungünstiger entwickelt als erwartet. Für 2009 wird mit einer weiteren Wachstumsverlangsamung auf 2,0 Prozent gerechnet. Österreich liegt damit aber über dem Durchschnitt der Eurozone, was vor allem der preislichen Wettbewerbsfähigkeit und den guten Kontakten zu unseren rasch wachsenden östlichen Nachbarstaaten zu danken ist.

Die Exporte bleiben eindeutig die Triebfeder des Wachstums. Aber die Investitionen wurden enttäuschenderweise nicht in dem Maße umgesetzt, wie es die Pläne vor einigen Monaten erwarten lie-

BIP-Wachstumsprognose (in Prozent)				
Prognose für	Prognose von	2007	2008	2009
	OECD	2,2	2,0	2,2
USA	EU-Kommission	2,1	1,7	2,6
	Wifo	2,3	1,6	1,7
Japan	OECD	1,9	1,6	1,8
	EU-Kommission	1,9	1,9	2,3
	Wifo	1,8	1,5	1,6
EU-27	OECD	k.A.	k.A.	k.A.
	EU-Kommission	2,9	2,4	2,4
	Wifo	3,1	2,3	2,1
Eurozone	OECD	2,6	1,9	2,0
	EU-Kommission	2,6	2,2	2,1
	Wifo	2,7	1,9	1,7
Deutschland	OECD	2,6	1,8	1,6
	EU-Kommission	2,5	2,1	2,2
	Wifo	2,6	1,8	1,8
Österreich	OECD	3,3	2,5	2,5
	EU-Kommission	3,3	2,7	2,4
	Wifo	3,4	2,2	2,0

Quellen: OECD: Economic Outlook Nr. 82 (Dezember 2007); EU-Kommission: Herbstprognose (November 2007); Wifo: Dezember-Prognose (20.12.2007)

ßen. Dazu trugen vermutlich die Verschlechterung der Finanzierungsbedingungen und der Anstieg des Euro-Wechselkurses bei.

Schleppender Privatkonsum

Überaus enttäuschend verläuft weiterhin die Entwicklung des privaten Konsums, der bei weitem keine Belebung in einem Ausmaß, das der Dynamik des Aufschwunges entspräche, verzeichnet. Für 2007 musste die Wachstumsprognose für den Konsum erneut herabgesetzt werden, und zwar von 1,9 auf 1,6 Prozent. Trotz der Verbesserung auf dem Arbeitsmarkt und trotz höherer Lohnabschlüsse ist auch mit keiner markanten Konsumbelebung zu rechnen, da sich der Preisauftrieb, von höheren Nahrungsmittel- und Energiekosten geprägt, merklich beschleunigt. Zusätzliche Einkommen, wie etwa aus der Steuerreform, dürften zumeist gespart worden sein, wie der Anstieg der Sparquote auf den Rekordwert von 10,3 Prozent im Jahr 2007 nahelegt.

Die Bruttoverdienste je ArbeitnehmerIn werden 2007/2008/2009 um 2,8/3,5/3,0 Prozent ansteigen, netto bleiben die Zuwächse der Realeinkommen pro ArbeitnehmerIn mit 0,1/0,3/0,4 Prozent aber äußerst bescheiden. Dass von dieser Lohnentwicklung kein Druck auf die Wettbewerbsfähigkeit ausgeht, zeigt sich an der Entwicklung der **Lohnstückkosten** in der Sachgüterproduktion, die entsprechend dem langfristigen Trend weiter zurückgehen.

Die österreichische Lohnstückkostenposition im internationalen Vergleich wird sich damit bis 2009 weiter verbessern. Gegenüber Deutschland, wo radikalere Kostensenkungsprogramme gelaufen sind, trat 2007 eine geringfügige Verschlechterung ein, aber 2008 und 2009 werden die Lohnstückkosten in Österreich wieder stärker sinken.

Der Preisauftrieb legte nach seinem Tiefstwert im Jahr 2006 (Inflationsrate 1,5 Prozent) kräftig zu, was insbesondere den Bereichen Energie sowie Lebensmittel zuzuschreiben ist. Für die kommenden

Wichtigste Prognosewerte

lt. Wifo-Prognose vom 20. Dezember 2007 (Veränderung gegen das Vorjahr in Prozent)

	2007	2008	2009
Bruttoinlandsprodukt			
real	3,4	2,2	2,0
nominell	5,8	4,6	4,0
Warenexporte lt. Statistik Austria real	8,0	6,3	6,0
Warenimporte lt. Statistik Austria real	7,1	6,2	5,9
Leistungsbilanzüberschuss			
Mrd. €	9,3	9,4	10,1
in % des BIP	3,4	3,3	3,4
Verbraucherpreise	2,1	2,6	2,1
Arbeitslosenquote			
in % der Erwerbspersonen ¹	4,3	4,2	4,3
in % der unselbstständigen Erwerbspersonen ¹	6,2	6,2	6,3
Unselbstständig aktiv Beschäftigte ²	2,0	0,9	0,7
Bruttoverdienste je ArbeitnehmerIn	2,8	3,5	3,0
Realeinkommen je ArbeitnehmerIn			
brutto	0,7	0,9	0,9
netto	0,1	0,3	0,4
Lohnstückkosten			
Gesamtwirtschaft	0,9	2,0	1,5
Sachgüterproduktion	-2,3	-0,2	-0,7
Relative Lohnstückkosten ³ gegenüber			
den Handelspartnern	-1,0	-0,5	-1,0
Deutschland	0,5	-0,5	-0,3
Finanzierungssaldo des Staates in % des BIP ⁴	-0,6	-0,7	-0,6

Monate zeichnet sich keine Entspannung ab. Die Preise für Erdöl und für landwirtschaftliche Rohstoffe werden weltweit durch die große Nachfrage aus den **Schwellenländern**, durch Auswirkungen des Klimawandels, durch den verstärkten Einsatz von Biokraftstoffen und durch Präferenzänderungen aufgrund von Einkommenssteigerungen in Schwellenländern hochgetrieben.

Dennoch zeichnet sich keine Lohn-Preis-Spirale ab, der Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten liegt laut Wifo auch im Jahr 2008 mit 2,0 Pro-

zent in einem mit Preisstabilität zu vereinbarenden Rahmen.

Öffentliche Haushalte profitieren

Zu den Gewinnern der kräftigen Konjunktur im Jahr 2007 zählen neben den Unternehmen auch die öffentlichen Haushalte. Das Haushaltsdefizit nach Maastricht-Definition war 2007 deutlich geringer als in den Jahren davor. Aufgrund der nachlassenden Wachstumsdynamik kann aber in den kommenden Jahren keine weitere Verbesserung erwartet werden. Zwar steigen als Folge des Boomjahres 2007 im Jahr 2008 die Einnahmen noch deutlich, doch werden auch einige Mehrausgaben wirksam, wie etwa im Zuge des Finanzausgleiches oder im Bereich des Kinderbetreuungsgeldes.

Auch der Arbeitsmarkt profitierte von der Konjunkturbelebung, das Beschäftigungswachstum schwächt sich aber so weit ab, dass die Arbeitslosigkeit nicht mehr verringert wird. Das Jahr 2007 zeigte wieder einmal den engen Zusammenhang von Wirtschaftswachstum und Beschäftigungsentwicklung. Bei dem 3,4-prozentigen BIP-Wachstum erhöhte sich die Zahl der aktiv unselbstständig Beschäftigten um zwei Prozent (+63.600), auch in Branchen mit vielen Vollzeitarbeitsplätzen.

Arbeitslosenzahl steigt wieder

Mit der Dämpfung der Konjunktur reduziert sich das Beschäftigungswachstum auf knapp ein Prozent, in der Sachgütererzeugung wird die Zahl der Beschäftigten sogar wieder sinken. Etwa die Hälfte der zusätzlichen Beschäftigten kommt aus dem Ausland. Auch das Arbeitskräfteangebot weitet sich kräftig aus, und zwar um jeweils gut 30.000 Erwerbspersonen in den Jahren 2008 und 2009 (nach +51.300 im Jahr 2007). Die Zahl der registrierten Arbeitslosen wird sich somit bis 2009 wieder leicht auf 226.700 Personen erhöhen. Der Rückgang der Arbeitslosenquote wird 2008 nur noch minimal sein und 2009 wieder von einem geringen Anstieg abgelöst werden.

Globale Risiken gestiegen

Im internationalen Bereich lauern beträchtliche Risiken, die nur schwer eingeschätzt werden können. Falls es etwa in den USA doch zu einer Rezession kommen sollte, falls sich die Krise im Finanzsektor als noch gravierender erweisen sollte, oder falls der Wechselkurs des Euro weiter ansteigt, so könnte die Entwicklung durchaus auch schlechter ausfallen, als die Wirtschaftsforscher derzeit noch annehmen.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
thomas.delapina@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

¹ Tatsächliche Werte.

² Ohne Karenz-/KinderbetreuungsgeldbezieherInnen, Präsenzdiener und in der Beschäftigungsstatistik erfasste arbeitslose SchulentnehmerInnen.

³ Minus bedeutet Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit.

⁴ Tatsächlicher Wert, gemäß Maastricht-Definition.

Statistiken sind Argumente

	Verbraucherpreisindex			
	Nationale VPI		Harmonisierte VPI	
	Nov. 07	Dez. 07	Nov. 07	Dez. 07
Belgien	2,9	3,1	2,9	3,1
Deutschland	3,1	2,8	3,3	3,1
Finnland	2,9	2,6	2,1	1,9
Frankreich	2,4	2,6	2,6	2,8
Griechenland	3,9	3,9	3,9	3,9
Irland	5,0	...	3,5	...
Italien	2,4	2,6	2,6	2,8
Luxemburg	3,2	3,4	4,0	4,3
Niederlande	1,9	1,9	1,8	1,6
Österreich	3,1	3,6	3,2	3,5
Portugal	...	2,7	...	2,7
Slowenien	5,7	5,6	5,7	5,7
Spanien	...	4,2	...	4,3
VPI-EWU	3,1	3,1
Bulgarien	12,6	12,5	11,4	11,6
Dänemark	2,5	2,3	2,5	2,4
Estland	9,1	9,6	9,3	9,7
Lettland	13,7	14,1	13,7	14,0
Litauen	7,8	8,1	7,9	8,2
Malta	2,9	3,1
Polen	3,6	4,0	3,7	4,2
Rumänien	6,8	6,6	6,8	6,7
Schweden	3,3	3,5	2,4	2,5
Slowak. Rep.	3,1	3,4	2,3	2,5
Tschech. Rep.	5,0	5,4	5,1	5,5
Ungarn	7,1	7,4	7,2	7,4
UK	...	2,1	...	2,1
Zypern	3,5	3,9	3,2	3,7
EU-27	3,1	3,2
Island	5,2	5,9	2,8	3,5
Norwegen	1,5	2,8	1,0	1,9
VPI-EWR	3,1	3,1
Schweiz	1,8	2,0
USA

Der Arbeitsmarkt im Dezember 2007

	Stand Dez. 07	Veränderung zum Vormonat	Vorjahresmonat
Unselbst. Beschäftigung ohne KUC/Präsenzdiener	3.331.216	-26.145	73.006
ArbeiterInnen	3.215.372	-25.026	74.333
Angestellte u. Beamte	1.285.198	-24.439	26.042
Männer	2.046.018	-1.706	46.964
Frauen	1.764.330	-45.984	33.234
AusländerInnen	1.566.886	19.839	39.772
InländerInnen	408.889	-3.506	21.592
	2.922.327	-22.639	51.414
Vorgemerkte Arbeitslose	265.306	41.696	-13.803
Männer	166.733	49.074	-6.889
Frauen	98.573	-7.378	-6.914
AusländerInnen	51.408	8.866	-1.217
InländerInnen	213.898	32.830	-12.586
Jugendliche (bis unter 19)	9.553	590	-639
Jugendliche (19 bis unter 25)	30.344	3.273	-3.005
Ältere (50 bis unter 55)	27.182	4.667	1
Ältere (55 bis unter 60)	19.546	2.640	-188
Ältere (über 60)	4.631	452	427
Arbeitslosenquote	7,4	1,1	-0,5
Offene Stellen	31.732	-1.548	-139
Lehrstellensuchende	4.772	-768	-376
Offene Lehrstellen	2.830	-393	84
Geringfügige Beschäftigung*	258.423	4.201	16.859
Männer	81.556	1.959	8.649
Frauen	176.867	2.242	8.210
ArbeiterInnen	142.292	3.723	8.818
Angestellte	116.131	478	8.041

* nicht in der unselbstständigen Beschäftigung enthalten

Die monatlichen Übersichten über die Beschäftigungslage und die Kaufkraft sollen die Orientierung erleichtern. Die Tabellen sind wichtige Informationen für InteressenvertreterInnen und jede/n politisch Interessierte/n.

Datenquellen: Statistik Austria/EUROSTAT, laufender Monat.
Anmerkung: Der harmonisierte VPI ist der zentrale Indikator für die Währungspolitik der EZB. Er stellt auch die beste statistische Basis für internationale Vergleiche unter europäischem Gesichtspunkt dar.
 ... = Bei Redaktionschluss keine Werte bzw. für Luxemburg zum Teil nur noch HVPI-Werte verfügbar.
 EWU = Europäische Währungsunion; EWR = Europäischer Wirtschaftsraum

Spannungsfeld Solidarität

Eine Studie der Universität Linz mit dem ÖGB beleuchtet Erfolgsfaktoren, Barrieren und Handlungsanforderungen für Europäische Betriebsräte.

*AutorInnen: Dr. Harald Stöger,
Carmen Janko*

*Institut f. Gesellschafts- und Sozialpolitik,
Johannes-Kepler-Universität Linz,
ÖGB Oberösterreich*

Euro-Betriebsräte (EBR) sind ein erster Schritt, um eine europäische Vernetzung von ArbeitnehmerInnenvertretungen zu erreichen und die in Mittel- und Nordeuropa übliche ArbeitnehmerInnenbeteiligung auf europäische Konzernzentralen auszuweiten. Eine funktionierende Kooperation zu entwickeln ist in **heterogenen**, weil multinationalen Gremien wie EBR schwierig.

Die EBR-Delegierten sind geprägt von nationalen Kulturen, die sich durch ihre Sprache, ihren Politikstil, ihr Mitbestimmungsverständnis unterscheiden. Sie stammen aus verschiedenen nationalen Arbeits-, Sozial- und Tarifsystemen und verfolgen **divergente** Standortinteressen,

die Rivalitäten in den EBR erzeugen, wenn ein konzerninterner Standortwettbewerb existiert. Ein aktiver EBR-Vorsitzender, regelmäßige Treffen, die zum Aufbau persönlicher Kontakte genutzt werden, und Englischkompetenzen aller Beteiligten sowie funktionierende interne Kommunikationsstrukturen fördern die Kooperation. Funktionierende Kommunikation erleichtert die sachliche Diskussion von Trennlinien, wie unterschiedliche Politikstile und -verständnisse oder Standortinteressen und im Optimalfall die Verständigung auf Kooperationsleistungen.

In manchen EBR kristallisiert sich ein unterschiedlich großer Kern von Delegierten heraus, die einander vertrauen und relativ gut miteinander kooperieren.

Mitbestimmungsverständnis

Wichtig ist, dass sich der EBR mit unterschiedlichen Politik- und Mitbestimmungsverständnissen der einzelnen Delegierten auseinandersetzt. ArbeitnehmervertreterInnen des mediterranen Raumes sind geprägt von autoritären Managementkulturen und haben deshalb nur wenig Verständnis für die Kooperationskulturen Österreichs und Skandinaviens. In angelsächsischen Konzernstammländern fehlt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, da die »Shareholder-value-Kultur« ArbeitnehmerInnenvertretungen nicht als Gremien der Beteiligung, sondern als Präsentationsforen für konzernstrategische Maßnahmen nutzt. Diese Divergenzen müs-

sen offengelegt und verstanden werden, damit auf Basis von Vertrauen Kooperation möglich ist.

Ein interner Informationsaustausch standortbezogener Daten, die Koordination der Positionen bei Prämien- oder Arbeitszeitverhandlungen auf Standortebene, Umgangsweisen mit konzerninternen Standortkonkurrenzen und die Formulierung einer gemeinsamen Strategie der Interessenartikulation gegenüber den Konzernleitungen sind die wichtigsten Kooperationsleistungen von EBR.

Regeln für den Umgang

Für den konkreten Umgang mit dem konzerninternen Standortwettbewerb, der von Konzernleitungen forciert und von den Delegierten als Herausforderung wahrgenommen wird, kristallisieren sich drei Lösungsansätze heraus:

- Die Delegierten verpflichten sich durch interne Verhaltenskodices zu solidarischem Verhalten bei Standortkonflikten.
- Bei Produktionsverlagerungen beschränkt sich Solidarität wegen Standortinteressen auf eine Unterstützung der Verlierer des konzerninternen Standortwettbewerbs bei Sozialplanverhandlungen. Ziel ist ein optimales Verhandlungsergebnis für die betroffenen Beschäftigten.
- Die EBR stufen den Standortwettbewerb als durch ArbeitnehmervertreterInnen nicht veränderbare Realität

INFO & NEWS

Die komplette Studie »Europäische Betriebsräte in Österreich. Stand und Perspektiven der Kooperation und Mitwirkung von Arbeitnehmervertretern in transnationalen Konzernen« (von Harald Stöger) ist am Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik erhältlich.

Kontakt:
irene.auinger@jku.at

Europäische Betriebsräte müssen gemeinsam am Verhandlungstisch Platz nehmen und eine funktionierende Kooperation abseits von Standortwettbewerben entwickeln.

ein, da Standortentscheidungen ausschließlich von den Unternehmensleitungen getroffen werden. Diese Haltung spiegelt Resignation, sorgt aber für ein entspanntes Binnenklima im EBR.

Exemplarisch für funktionierende ArbeitnehmerInnenkooperation ist der Euro-Betriebsrat bei MAN. »Wir vereinbaren mit dem Vorstandsvorsitzenden Richtlinien, die für den gesamten Konzern gelten«, berichtet Erich Schwarz, Zentralbetriebsratsvorsitzender von MAN Österreich.

Ein Erfolg der transnationalen Kooperation war die Einführung der im Konzernstammland Deutschland üblichen Produktivitätsprämie an den österreichischen Standorten. »Das bringt unseren Beschäftigten etwa 1.100 Euro pro Jahr.« Der EBR vereinbarte, dass es bei Problemen an einem Standort gemeinsame Protestaktionen geben soll.

Andererseits kann die Entwicklung von Kommunikation und Kooperation scheitern. In diesen Fällen bleiben die

EBR eine Summe nationaler Einzelinteressen, deren Koordination auch nach Jahren der EBR-Praxis nicht gelingt. Erschwert wird der Aufbau stabiler Kommunikationsbeziehungen durch die zu geringe Zahl an EBR-Treffen, nicht vorhandene Englischkompetenzen und hohe Fluktuation im EBR.

Standortverteidigung

Entsolidarisierende Managementtechniken bewirken, dass sich einzelne Delegierte reflexartig auf eine Verteidigung ihrer Standortinteressen zurückziehen und kein Bewusstsein für gemeinsame Interessenlagen gegenüber dem Konzernmanagement entwickeln. Die Konsequenzen sind weitreichend: Die unbewältigten Standortkonkurrenzen verursachen Rivalitäten und belasten das Binnenklima unter den Delegierten massiv. Der Informationsaustausch ist schwach und thematisch beschränkt. Das interne Konkurrenzdenken beeinträchtigt seine Qualität, da standortbezogene Daten, die von anderen Delegierten ge-

nutzt werden könnten, um das Ranking des eigenen Standortes beim Konzernmanagement zu verbessern, nicht oder nur zurückhaltend kommuniziert werden. Weitere Kooperationsleistungen wie die Absprache standortbezogener Verhandlungspositionen oder Stellungnahmen zur Konzernstrategie sind nicht realisierbar. Es fehlt diesen EBR meist ein handlungskompetenter Vorsitzender, der konkrete Initiativen setzt, um die interne

WEBLINKS

Artikel zum Thema
Europäischer Betriebsrat
finden Sie auch auf unserer Website im
Archiv z. B. in der der Ausgabe 1/2008
www.arbeit-wirtschaft.at

Wikipedia Eurobetriebsrat
[de.wikipedia.org/wiki/
Europäischer_Betriebsrat](https://de.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ischer_Betriebsrat)

ÖGB und Europa
www.oegb.at/europa

INFO & NEWS

Studie der Universität Linz**Dr. Harald Stöger****»Europäische Betriebsräte in Österreich. Stand und Perspektiven der Kooperation und Mitwirkung von Arbeitnehmern in transnationalen Konzernen«**

Die Informations- und Datenbasis der Studie bilden schriftliche Dokumente (Geschäftsberichte, Pressemitteilungen der Konzerne, Mitarbeitermagazine, Betriebsrats- und Gewerkschaftszeitungen) und Expertengespräche mit Arbeitgebern, Betriebsräten und Gewerkschaftsvertretern.

Während dreier Erhebungsphasen in den Jahren 2006 und 2007 wurden Interviews mit folgenden AkteurInnen geführt.

Österreichische EBR-Delegierte

29 Interviews + 14 Interviews im Rahmen von Ergebnispräsentationen und Workshops

Nicht-österreichische EBR-Delegierte (Deutschland, Holland, Belgien, Polen, Ungarn, England)

9 Interviews

Managementvertreter

4 Interviews

Österreichische und europäische GewerkschafterInnen

14 Interviews

Freiberufliche EBR-Berater

1 Interview

Die Auswahl der untersuchten EBR in dreizehn Konzernen erfolgte anhand bestimmter Kriterien: Das erste Kriterium war die Branchenzugehörigkeit des Konzerns, wobei zwischen Konzernen des Industrie- und Dienstleistungssektor unterschieden wird.

Da wir Auswirkungen der stammlandtypischen Managementkulturen auf den EBR unterstellten, war der Sitz der Konzernzentrale das zweite Kriterium. Erfasst wurden Konzerne aus Großbritannien, Holland, Schweden, Deutschland, Österreich, Italien und der Schweiz. Das dritte Kriterium war die Größe des EBR (Delegierte aus bis zu fünf Ländern, aus fünf bis zehn Ländern, aus mehr als zehn Ländern).

Kooperationsfähigkeit des EBR voranzutreiben.

Kritische Überprüfung

Zentral für die subjektiv wahrgenommene Sinnhaftigkeit eines EBR ist der Nutzen, der sich für die standortbezogene Interessenvertretungsarbeit ergibt. Dazu gehören Wissen über konzernstrategische Planungsansätze und das Abschätzen ihrer Beschäftigungsfolgen sowie Kenntnisse über die Arbeitsstandards konkurrierender Standorte. EBR erschweren es dem Management, Standorte gegeneinander auszuspielen, weil Managementaussagen über kostengünstigere Standards im Konzernverbund kritisch geprüft werden können. Vereinzelt versuchen Delegierte den EBR zur Lösung lokaler Probleme zu nutzen, indem sie ungelöste Streitfragen mit dem Standortmanagement in EBR-Sitzungen einbringen, um im Optimalfall Interventionszusagen der Konzernleitungen zu erwirken.

Die Studie der Universität Linz zeigt, dass ArbeitnehmerInnenkooperation in einem europäischen Kontext ein anspruchsvolles, aber nicht unrealistisches Projekt ist. Die Zusammenarbeit funktioniert, wenn intakte Kommunikationsbeziehungen aufgebaut werden konnten und die einzelnen BetriebsrätInnen individuellen Nutzen aus der Kooperation ziehen.

Schwierige Kooperationen

Einige ungelöste Probleme sind allerdings identifizierbar. Permanente Restrukturierungen, Fusionen und Übernahmen wegen der Shareholder-value-Orientierung der Konzernführungen erschweren den Aufbau persönlicher Beziehungen zwischen den EBR-Delegierten. Ihre Kooperation muss unter schwierigen Rahmenbedingungen immer wieder neu organisiert werden. Weil sie sich auf ihre interne Arbeitsfähigkeit konzentrieren, konnte nur eine überschaubare Zahl an EBR Verhandlungsbeziehungen mit ihren europäischen Konzernleitungen entwickeln. Dazu kommt, dass die Kapazitäten der Gewerkschaften auf europäischer Ebene zu gering sind, um die EBR ausreichend zu betreuen. Ein Leitfaden

für neu entsandte EBR-Delegierte, der praktische Orientierung und Lösungsansätze für kritische Situationen bietet, würde wichtige Handlungsanleitungen bieten. Die Organisation der internen Kommunikation, der Umgang mit Standortkonkurrenz oder mit unterschiedlichen kulturellen Prägungen könnten auf diese Weise erleichtert werden.

Für den ÖGB ist die Mitwirkung von ArbeitnehmerInnen auf Unternehmensebene ein wesentlicher Bestandteil des europäischen Sozialmodells. Allerdings stößt die Entwicklung einer europäischen Sozialpartnerschaft auf Widerstände, da insbesondere angelsächsische ArbeitgebervertreterInnen die Mitwirkung der Beschäftigten als Relikt wahrnehmen, das den Flexibilitätsanforderungen einer internationalisierten Wirtschaft widerspricht.

Mitwirkungsrechte

Gibt es keine Mitbestimmung und nicht einmal Informationsverpflichtungen in Konzernen, sind Gewerkschaften und Betriebsräten auf nationaler Ebene in vielen Fällen die Hände gebunden. Wie die Beispiele Semperit oder Austria Tabak zeigen, können die ArbeitnehmervertreterInnen nur noch die Folgen von Standortverlagerungen oder Unternehmensschließungen für die Betroffenen sozial abfedern.

Aus Gewerkschaftssicht ist es inakzeptabel, dass Entscheidungen, die Zehntausende Beschäftigte betreffen, hinter verschlossenen Türen und ohne Beteiligung der ArbeitnehmervertreterInnen getroffen werden. So wie es auf nationaler Ebene üblich ist, müssen zumindest begrenzte Mitwirkungsrechte und eine Informationspflicht des Arbeitgebers verankert werden.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung an den Autor/die Autorin
harald.stoeger@jku.at
carmen.janko@oegb.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at


Günter Chaloupek

Dr., Leiter der
wirtschaftswissen-
schaftlichen Abteilung
der AK Wien

Kommentar

Georg Kovarik

Mag., Leiter der
Abteilung Volkswirtschaft
des ÖGB



Faktor Arbeit entlasten

Geht es um die Finanzierung unseres Sozialsystems, wird gerne die Wertschöpfungsabgabe als mögliche Lösung in Betracht gezogen.

Was ist die Wertschöpfungsabgabe? Die Wertschöpfungsabgabe leitet ihre Bezeichnung davon ab, dass die Brutto-Wertschöpfung alternativ zur Lohn- und Gehaltssumme als Beitragsbasis für Sozialleistungen dienen soll. Das Anknüpfen an die gesamte Wertschöpfung soll die Bemessungsgrundlage breiter und »strukturneutraler« machen. Die Leistungsfähigkeit des Unternehmens soll zum Gradmesser werden, nicht allein die Lohnsumme.

Komponenten der Wertschöpfung

Die Wertschöpfung eines Unternehmens enthält als nach wie vor größte Komponente die Lohnsumme, dazu kommen Abschreibungen, Gewinne, Fremdkapitalzinsen, Mieten und Pachten. Durch die Einbeziehung dieser zusätzlichen Komponenten kann die Bemessungsgrundlage für Abgaben, aus denen essenzielle Sozialleistungen finanziert werden, erheblich verbreitert werden.

Im Vergleich zur Lohnsumme (80,8 Milliarden Euro), von der derzeit nicht nur die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung der ArbeiterInnen und Angestellten erhoben werden, sondern auch die Beiträge zum **Familienlastenausgleich**, der Wohnbauförderungsbeitrag sowie die **Kommunalabgabe**, würde sich

bei Einbeziehung der anderen Wertschöpfungskomponenten (Gewinne bis Abschreibungen) die Bemessungsgrundlage um fast 70 Prozent bzw. 56,2 Mrd. Euro erhöhen. Bei gleichem Beitragssatz bedeutet dies eine deutliche Erhöhung des Aufkommens bzw. kann bei gleichem Aufkommen ein entsprechend niedrigerer Beitragssatz angewendet werden.

Warum Wertschöpfungsabgabe?

Die Wertschöpfungsabgabe soll einen Beitrag zur Finanzierung des Sozialsystems leisten. Die Ausgaben für den »sozialen Schutz« (nach EU-Definition) machen in Österreich knapp unter 30 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) aus. Rund zwei Drittel dieser Ausgaben werden aus Sozialversicherungsbeiträgen finanziert, das restliche Drittel aus allgemeinen Steuermitteln. Diese Finanzierungsanteile haben sich in den letzten zwei Jahrzehnten kaum verändert. Deutlich verändert hat sich hingegen die Zusammensetzung der Steuereinnahmen des Staates. Ein immer größerer Teil der Steuereinnahmen entfällt auf die Lohnsteuer, während die Unternehmenssteuern im Vergleich im Aufkommenswachstum zurückbleiben. Die Unternehmen – die Kapitalgesellschaften und die Selbstständigen – tragen also verhält-

nismäßig immer weniger zur Staatsfinanzierung und damit auch zur Finanzierung der Sozialausgaben bei, während die ArbeitnehmerInnen dafür zunehmend stärker belastet werden. Dieser Tendenz der Verschiebung der Finanzierung des Sozialstaats zu ungunsten der ArbeitnehmerInnen kann durch die Wertschöpfungsabgabe entgegengewirkt werden.

Als weiterer Beweggrund kommt der Umstand hinzu, dass aus den lohnbezogenen Beiträgen zum Familienlastenausgleich immer mehr auch Leistungen an Selbstständige (Bauern und Gewerbebetreibende) finanziert werden, die keine Beiträge in den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) einzahlen.

Kapital mehr besteuern!

Die »Entlastung des Faktors Arbeit« wird nicht zuletzt oft auch deswegen gefordert, weil die zunehmende Steuer- und Sozialabgabenbelastung der Lohnsumme bei gleichzeitiger Abnahme der Steuerbelastung des Produktionsfaktors Kapital den Prozess der technischen Rationalisierung beschleunigt. Die hohe Besteuerung des Faktors Arbeit im Verhältnis zur Besteuerung des Faktors Kapital vermindert den Einsatz von Arbeit in der Produktion bzw. führt zu seiner Ersetzung durch Maschinen. Besonders bei schwacher Gesamt-

nachfrage wirkt sich dies negativ auf die Beschäftigung aus. Eine Rückverschiebung der Steuerlast soll hier gegensteuern. Die beschäftigungsfördernde Wirkung der Wertschöpfungsabgabe sollte aber keinesfalls überschätzt werden. Produktivitätssteigerung und Rationalisierung wird primär vom technischen Fortschritt angetrieben und führt dazu, dass der Arbeitseinsatz pro Produkteinheit vor allem in der Sachgütererzeugung laufend sinkt. Die Verschiebung der relativen Preise von Arbeit und Kapital durch eine Wertschöpfungsabgabe ändert diese Entwicklung nicht nennenswert. Für die Gesamtbeschäftigung ist vielmehr entscheidend, dass der Verlust an Arbeitsplätzen durch Rationalisierung durch neue Beschäftigungsmöglichkeiten, die im Dienstleistungssektor entstehen, kompensiert wird. Dies setzt voraus, dass die Einkommen langfristig annähernd der Produktivität entsprechend zunehmen und damit neue Nachfrage nach Dienstleistungen entsteht. Der internationale Wettbewerb setzt einer stärkeren Besteuerung von Kapital bzw. der Besteuerung des Einsatzes von Energie und Rohstoffen, welche ebenfalls als Ersatz für eine Senkung der Belastung auf den Faktor Arbeit in Frage kommt, Grenzen. Größere Schritte in dieser Richtung erfordern eine einheitliche Vorgangsweise zumindest auf europäischer (EU-)Ebene. Für eine kleine, offene Volkswirtschaft wie Österreich ist der Spielraum enger – etwa im Ausmaß der Umbasierung der Beiträge zum Familienlastenausgleich.

Umbasierung

Die Einführung einer Wertschöpfungsabgabe zur Finanzierung von Sozialleistungen bzw. der Sozialversicherung, oft bezeichnet auch als »Umbasierung«, kann **aufkommensneutral** erfolgen. In diesem Fall kann der Beitragssatz gesenkt werden, da er auf einer breiteren Bemessungsgrundlage angewendet wird; oder sie wird mit der Absicht eingeführt, das Beitragsaufkommen zu erhöhen. In sei-

ner Studie zur Finanzierung des öffentlichen Gesundheitswesens¹ warnt das Wifo davor, die einzelnen Wertschöpfungskomponenten zur Gänze für die Schätzung des Aufkommens einer Wertschöpfungsabgabe heranzuziehen, sondern nur etwa 70 bis 80 Prozent davon. Wendet man den Beitragssatz des Familienlastenausgleichsfonds (4,5 Prozent, ohne Höchstbeitragsgrundlage) auf die Komponenten der Wertschöpfung im Unternehmenssektor an, so könnten damit zusätzliche zirka zwei Milliarden Euro (unter Berücksichtigung des vom Wifo empfohlenen Abschlages) an Einnahmen erzielt werden. Bei einer aufkommensneutralen Umstellung wäre eine Absenkung des Beitragssatzes auf weniger als drei Prozent möglich. Jedenfalls ist die Größe des Aufkommens aus der Ausweitung der Bemessungsgrundlage zunächst mit erheblicher Unsicherheit belastet, die tatsächliche Ergiebigkeit kann erst nach Einführung genau beurteilt werden.

Weitere Möglichkeiten einer verhältnismäßig einfachen Umbasierung von lohnbasierten Arbeitgeberabgaben bieten sich beim Wohnbauförderungsbeitrag (0,5 Prozent) und der Kommunalabgabe (drei Prozent). Ein größeres Potenzial steckt in den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung – allerdings sind hier bei der Definition der Beitragsgrundlage für eine Wertschöpfungsabgabe je nach Versicherungsart unterschiedliche erschwerende Aspekte zu berücksichtigen.

Wenn die Lohnquote wie in den letzten zwanzig Jahren eine sinkende Tendenz hat, so hätte eine im Zeitpunkt der Umstellung aufkommensneutrale Einführung der Wertschöpfungsabgabe mittel- und längerfristig auch eine Steigerung des Beitragsaufkommens zur Folge, da die erweiterte Bemessungsgrundlage rascher zunimmt als die Lohnsumme. Da der Anteil des Lohnes an der Wertschöpfung zwischen Unternehmungen und Branchen erhebliche Unterschiede aufweist, kommt es bei einer aufkommensneutralen Umbasierung sowohl zu Entlastungen als auch zu Mehrbelastungen. Mehr Beiträge hätten kapitalintensive Branchen wie z. B. Papierindustrie, der Mineralölhandel, Nachrichtenübermittlung, Wohnungswirtschaft, Banken und

WEBTIPPS

Ergänzende Informationen und Grafiken finden Sie auch auf:

www.arbeit-wirtschaft.at

Steuerinitiative im ÖGB:

www.steuerini.at/wertschoepfungsabgabe.htm

Internet-Enzyklopädie Wikipedia:

<http://de.wikipedia.org/wiki/Wertschoepfungsabgabe>

Versicherungen zu leisten². Mehr belastet würden Branchen (bzw. Betriebe) mit hohem Selbstständigenanteil und wenig ArbeitnehmerInnen wie Landwirtschaft, Gastgewerbe, freie Berufe. Entlastet würden Industrie und Gewerbe insgesamt sowie der Handel.

Argument Lohnverzicht

Die Forderung nach einer Wertschöpfungsabgabe bedeutet keine stillschweigende Zustimmung zur Behauptung, dass durch eine Senkung der Löhne mehr Beschäftigung geschaffen werden könnte. Eine Lohnsenkung führt zwar zu einer Senkung der Arbeitskosten, aber bei dieser Argumentation bleibt die Nachfrageseite unberücksichtigt. Die beschäftigungserhöhende Wirkung der billiger gewordenen Arbeit würde nicht eintreten, da gleichzeitig die Lohnempfänger ihre Nachfrage vermindern würden.

Das Hauptziel einer Wertschöpfungsabgabe ist, dass der Produktionsfaktor Kapital bzw. die Unternehmer mit dieser Abgabe wieder einen größeren Beitrag zur Finanzierung des Sozialstaats erbringen.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung an die Autoren

guenter.chaloupek@akwien.at

georg.kovarik@oegb.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at

¹ Monatsberichte des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung Heft 7/2006.

² Nach den Ergebnissen der Untersuchung von Franz Gall, Einzelwirtschaftliche Bemessungsgrundlagen einer Wertschöpfungsabgabe, in: WISO Heft 1/2004.

Die Magie der Marke

Wir ersetzen Bildung durch Kaufen und Selbstwert durch Selbstverwertung, Persönlichkeit durch Design. Dem neuen Kulturkapitalismus kann sich keiner entziehen.

Die Kamera fährt auf ein buntes Schmuckstück zu, ein schwarzes T-Shirt und eine flotte Stofftasche. Wer dringend Geschenke braucht, dem seien die Shops der Wiener Museen zu empfehlen, erklärt die Sprecherin, und lobt das kultige Design der Objekte – das war der Inhalt eines Kulturbericht in der Nachrichtensendung des ORF – als Kulturbericht.

Konsum und Kultur

Unverhohlene Werbung und Aufforderung zum Kaufen, verquickt mit der Aussicht etwas Außergewöhnliches zu erwerben, haben zwar im ORF-Newsblock nichts zu suchen. Nimmt man jedoch den Titel »Zeit im Bild« (ZiB) wörtlich, so entspricht das den neuen Selbst-Definitionen der Gesellschaft: Wir shoppen, also sind wir. Wir designen unsere Persönlichkeit, um uns von anderen zu unterscheiden. Die Konsumgesellschaft löst das Bildungsbürgertum ab, sieht eine Reihe von Konsumforschern, Soziologen

und Philosophen einen Wertewandel am Horizont. Dass der Markt uns umschlingt wie ein Riesenkrake und in sämtliche Lebensbereiche eindringt, ist bekannt.

Neu daran ist die Vergeschwisterung zweier bisher scheinbar unvereinbarer Elemente: Konsum und Kultur bzw., dass sich nicht Kritik daran entzündet, sondern heftiges Nachdenken über den »homo shoppensis«. Und da die Menschen ihr Selbstverständnis immer mehr aus Konsum- statt Bildungsgütern beziehen – quer durch alle Schichten und Milieus – stellt der deutsche Philosoph Wolfgang Ullrich fest, ändern sich auch die Voraussetzungen für den Selbstwert. Der Publizist Robert Misik sieht in seiner Konsumanalyse »Das Kultbuch« eine pompöse Hochzeit von Ökonomie und Kultur. Die »Kulturisierung der Ökonomie und die Ökonomisierung der Kultur« ist für ihn ein zivilisatorischer Fortschritt. »Dass wir mit den Waren, die wir konsumieren, unseren Lifestyle, unser Ich, unseren emotionalen Stil konstituieren«, sei allerdings auch erschreckend. Zumal heute jeder Weg zum Erfolg weniger mit guten Vorsätzen gepflastert ist als mit Kultlogos, Statusobjekten und Codes wie Nike-Turnschuhe, Ray-Ban-Brille, iMac oder Prada.

Markensucht

Auch wenn Lifestylespezialist Neil Boorman in seinem Buch »Good bye, Logo« ein Bekenntnis zur Markensucht ablegt und seine Ausstiegsversuche bis hin zum großen Reinigungsfeuer beschreibt – er verbrennt seine gehorteten Label-Objekte auf dem Scheiterhaufen –, auch wenn seit Naomi Kleins Bestseller »No Logo« niemand das Ungleichgewicht der Dritten Welt und Kinderarbeit für Markenfirmen leugnen kann – der exzessiven Konsumlust tut es keinen Abbruch. Ar-

INFO & NEWS

Kick durch Kaufen

Der 80. Lippenstift, das 60. T-Shirt, das 30. gestreifte Hemd. Gekauft, ins Nylon-sackerl gesteckt und irgendwo zu Hause im Kasten abgelegt. Auch wenn das Geld am Konto fehlt: Das Objekt der Begierde muss erworben werden, für den Kick dieses Augenblicks. Shoppen ist gesellschaftsfähig, deshalb fällt kaum jemandem auf, wie es mit der Kaufsucht in Österreich wirklich bestellt ist: Fast jede/r Zweite (42 Prozent) ist gefährdet. Das brachte eine repräsentative Studie der AK »Kaufsucht in Österreich 2007« zutage, für die 1.000 KonsumentInnen ab 14 Jahren befragt wurden.

Jede/r Zehnte ist demnach bereits stark von der Droge Shoppen abhängig, jede/r Dritte (32,9 Prozent) auf dem Weg dorthin. Besonders anfällig sind Jugendliche zwischen 14 und 24 Jahren (58 Prozent), Tendenz steigend. Vor allem aber hat sich der Drang zum Kaufen bei den 25- bis 44-Jährigen verstärkt. Frauen (60 Prozent) sind zwar kaufanfälliger als Männer (40 Prozent), aber grundsätzlich hat der Hang zur Kaufsucht sowohl beim männlichen Geschlecht wie auch überhaupt bei älteren Menschen zugenommen.

Es sind psychische Probleme wie Einsamkeit, Depressionen, familiäre Probleme, Stress und Schwierigkeiten im Beruf, die zum »Griff« nach dieser Droge führen, so Studienautor Michal Musalek, Leiter des Anton-Proksch-Instituts. Kaufen ist quasi ein Akt der Belohnung nach Stress, kann aber schnell in die Schuldenfalle führen. Deshalb verlangt AK-Konsumentenschützer Karl Kollmann »Prävention und Schutz für Kaufsucht gefährdete Menschen«.

BUCHTIPPS

**Robert Misik: Das Kult-Buch
Glanz und Elend der Kommerzkultur**
199 Seiten, Aufbau-Verlag, Berlin 2007,
978-3-351-02651-6, € 19,95

**Wolfgang Ullrich: Habenwollen
Wie funktioniert die Konsumkultur:**
S. Fischer Verlag, Frankfurt am Main,
2006, 220 Seiten, ISBN 3100860047,
€ 17,90

**Neil Boorman: Good bye, Logo
Wie ich lernte, ohne Marken zu leben**
304 Seiten, Econ Verlag, 2007 Berlin
ISBN-13: 978-3-430-20015-8,
€ 17,40

mut und Ausbeutung werden kunstvoll zugedeckt, zum Beispiel, indem sich Chiquita-Bananen in gestylten Supermarkttempeln befinden.

Was können Labels auf der Haut, Sushi am Teller oder abstrakte Bilder in der Wohnung so Tolles vermitteln, dass wir sie unbedingt benutzen, besitzen und bei Gelegenheit herzeigen wollen? Die Antwort lautet: Identität, Bedeutung, besonders sein.

Mit den Kultartikeln werden Lebensgefühle und Zugehörigkeiten verkauft: Ein Mineralwasser verspricht eine **Ména-ge à trois**, ein Zuckerwasser verleiht uns Flügel, und ein Besuch beim unmöglichen Möbelhaus macht uns zum Mitglied einer coolen Kommune mit dem besseren Geschmack. Und so ist ein Turnschuh plötzlich nicht mehr bloß zum Laufen da, eine Sonnenbrille längst nicht mehr zum Augenschutz und die Marken-Jacke trägt man nicht, weil sie wärmt. Konsumartikel symbolisieren eine Vielzahl von Möglichkeiten. Sie dienen als »Biografie-Requisiten« (Ullrich), oder suggerieren, weil sie ja der letzte Schrei sind, die Chance eines permanenten Neuanfangs.

Das alles ist auch eine Folge der Globalisierung. Je globaler wir zusammenrücken, je gleichgeschalteter die Informationen sind, je mehr Dialekte eingeschliffen und Sprachen und Kulturen vereinheitlicht werden, je mehr die Einkaufsstraßen und Supermärkte in Paris, Mailand und Wien einander gleichen, desto größer wird das Bedürfnis nach sichtbarer Abgrenzung und offensichtlicher Individualität: Vor dem Spiegel zu Hause und überall unterwegs.

Was passiert aber, wenn sich unser Ereignishorizont auf die eigene Existenz



Immer mehr Menschen sind gefangen im Markenwahn.

und deren Design einschränkt? Wenn Präsentation die Persönlichkeit ablöst, ist menschliches Rundumdesign nur allzu selbstverständlich, schreibt Norbert Lublasser zum »Themen-Schwerpunkt ICH« in den Salzburger Nachrichten: »Einen schönen Körper erhält man durch Sport und Ausdauer. Ein schönes Gesicht ... durch den Chirurgen.« Und um positiv zu denken, wirft man eine Glückspille ein. Auch dass es für Schüchterne bereits Medikamente gegen die Angst vor dem Erregen sozialer Aufmerksamkeit gibt, und dass es dieses Mittel weltweit unter die zehn umsatzstärksten Präparate gebracht hat, macht deutlich, wie sehr der Zwang zur Selbstvermarktung das Fortkommen bestimmt.

Sao Paulo ohne Werbung

Das gilt vor allem auch fürs Berufsleben. ArbeitnehmerInnen müssen immer mehr Verkäuferqualitäten mitbringen, sagt die Deutsche Trendforscherin Susanne Westphal. In Firmen würden Teams immer abwechselnd zusammengewürfelt und so seien MitarbeiterInnen gefordert, ihre Person und ihre Leistungen täglich aufs Neue zu verkaufen. Wer sich nicht selbst zur Ware erklärt und die eigene Verwertbarkeit anpreist, muss passen.

Auf Notwendigkeiten ebenso wie auf Gefahren der Individualisierung als Reaktion des Einzelnen auf gesellschaftliche Veränderungen und Auflösung alter For-

men hat der Soziologe Ullrich Beck schon früher hingewiesen. Umso wichtiger sei es, zwischenmenschliche Werte wie Mitgefühl und Solidarität zu erhalten. Schon deshalb, weil wir die anderen brauchen: Ohne wir kein ich, ohne die Gruppe keine individuelle Performance.

Und trotzdem. Es gibt es ein Selbstregulativ der Gesellschaft. So hat der Bürgermeister Gilberto Kassab von Sao Paulo per Gesetz öffentliche Werbung verboten. Nun sind die Fassaden grau und abgekratzt. Keine grelle Neonreklame lockt in Konsumparadiese, keine bunten Zeichen behübschen die Wände. Die entblößte Metropole rückt die geschundene, die hässliche und die gelungene Architektur und die Menschen, auf dem Weg zur Arbeit oder ins Privatleben, in den Vordergrund. BewohnerInnen von Sao Paulo kommentieren das erfreut im Internet: »Ich bin zuerst Mensch und dann Konsument. Ich bekam meinen Himmel zurück, die Struktur der Stadt, meine Wände und meine Bäume.«

Dr. Sibylle Fritsch

WEBLINKS

Mehr Infos unter:

Wikipedia zu Kaufsucht

de.wikipedia.org/wiki/Kaufsucht

AK-Studie: Wenn Shoppen zur Sucht wird

www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-38675.html

WissenschaftlerInnen und Therapeu-
tInnen über Kaufsucht.

www.kaufsucht.org

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an die Autorin
s.fritsch@akis.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Türkei

Protest gegen Molkerei Yörsan

Die Unternehmensleitung entließ alle 400 gewerkschaftlich organisierten ArbeitnehmerInnen.

Yörsan ist ein bedeutender Exportbetrieb und liefert Fertigprodukte in die USA, nach Europa, in den Nahen Osten sowie an das Fluglinien-Catering der Japan Air Lines. Bevor die ArbeitnehmerInnen ihr Recht auf Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft TEKGIDA-Is einforderten, verfolgte Yörsan mit dem systematischen Einsatz von PraktikantInnen anstelle von Stammpersonal eine Beschäftigungspolitik, die in massivem Widerspruch zum türkischen Arbeitsrecht steht. Seit fünf Monaten kämpfen die Beschäftigten um ihre grund-

legenden Gewerkschaftsrechte. Um das zu unterdrücken, schreckt die Unternehmensleitung auch vor Gewaltandrohung und Einschüchterung nicht zurück.

Mehmet Karaman, Mitglied der TEKGIDA-Is, wurde verschleppt und damit bedroht, dass man ihm in den Fuß schießen würde, sollte er nicht aus der Gewerkschaft austreten. Als sich die ArbeitnehmerInnen auch durch Gewaltandrohung nicht dazu bewegen ließen, auf ihr Recht auf Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft und auf Kollektivverhandlungen zu ver-

zichten, entließ das Unternehmen alle 400 Gewerkschaftsmitglieder. Am 5. Dezember 2007 erhielten die ersten zwölf ArbeitnehmerInnen ihr Entlassungsschreiben. Bis zum 9. Dezember 2007 wurden sämtliche 400 gewerkschaftlich organisierten ArbeitnehmerInnen entlassen. Unterstützen Sie den Protest auf der Website der Internationalen Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL): www.iuf.org/cgi-bin/campaigns/show_campaign.cgi?c=328

Europa:

Neuer ÖGB-Newsletter EU_News

Ziel des ÖGB-Europabüros ist es, die Rechte der ArbeitnehmerInnen in Europa zu stärken.

Das ÖGB-Europabüro versteht sich als Lobbying-Büro für eine soziale und arbeitnehmerInnenfreundliche Politik. Kontakte, Informationsaustausch und Beobachten von politischen Entwicklungen gehören zur täglichen Arbeit.

Das ÖGB-Europabüro informiert GewerkschafterInnen und EntscheidungsträgerInnen durch Veranstaltungen, Vorträge und Seminare und bietet zahlreiche Serviceleistungen an.

Das ÖGB-Europabüro befindet sich im Haus der Ständigen Vertretung Österreichs bei der EU, im Brüsseler Europaviertel. Die Ständige Vertretung Österreichs ist die Botschaft Österreichs bei der EU. Die österreichischen Ministerien und die Sozialpartner haben hier ihre Büros. So besteht ständig Kontakt mit EntscheidungsträgerInnen.

Die vom Europabüro herausgegebenen EU_News können Sie im pdf-For-

mat über unten stehenden Link beziehen. Auf unserer Website halten wir Sie über aktuelle Entwicklungen in der EU auf dem Laufenden.

Kontakt: ÖGB-Europabüro, Ständige Vertretung Österreichs bei der EU, Avenue de Cortenbergh 30, B-1040 Brüssel. Tel.: 0032-(0)2-230 74 63, Fax: 0032-(0)2-231 17 10

E-Mail: europabuero@oegb-eu.at
Web: www.oegb.at/europa

Kambodscha:

Kampf um ArbeitnehmerInnenrechte

Im Billigproduktionsland für deutsche Bekleidungskonzerne unterdrückt man Gewerkschaftsrechte.

Die ArbeiterInnen von Kings Land leiden unter den schlechten Arbeitsbedingungen. Appelle an die Geschäftsleitung und auch das Einschalten von Behörden änderte bislang nichts an der Situation. Um ihre Rechte durchzusetzen, blieb den ArbeiterInnen nur noch der Arbeitskampf: Am 11. Jänner 2008 traten sie in den Streik. Die FabriksarbeiterInnen fordern die Anerkennung ihrer Gewerkschaftsvertretung im Betrieb und die Wiedereinstellung von 18 ungerechtfertigt entlassenen GewerkschaftsvertreterInnen. Am 13. Juli 2007 gründeten die ArbeiterInnen bei Kings Land offiziell die Demokratische Gewerkschaft, die über 300 FabriksarbeiterInnen vertritt. Nach der Gründung versuchte die Gewerkschaft mehrfach mit der Geschäftsleitung über bessere Arbeitsbedingungen zu verhandeln – Reaktionen gab es aber keine. Auch eine Beschwerde beim zuständigen Arbeitsministerium änderte an der Sturheit der Geschäftsleitung nichts. Sie wei-

gerte sich weiterhin, die Gewerkschaft anzuerkennen. Unterdessen wuchs der Druck auf die ArbeiterInnen, die von der Geschäftsleitung gedrängt wurden, wieder aus der Gewerkschaft auszutreten. Auch die GewerkschaftsvertreterInnen wurden Schritt für Schritt aus dem Betrieb entfernt.

Die Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Leder-ArbeiterInnenvereinigung (ITBLAV) unterstützt die ArbeiterInnen. Mehr Infos: www.itglwf.org

ATX: Austrian Traded Index, wichtigster Leitindex an der Wiener Börse, enthält die Aktien der 21 größten börsennotierten Unternehmen Österreichs. (Seite 29)

aufkommensneutral: keine Kosten verursachend, z. B. in Bezug auf eine Reform. (Seite 42)

Baccalaureat (Bakkalaureat): Akademischer Abschluss des Bachelor-Studiums, das u. a. auch in Österreich im Zuge des Bologna-Prozesses (siehe dort) eingeführt wurde. Das Studium dauert in der Regel sechs Semester. (Seite 19)

Binnennachfrage: Nachfrage im Inland. (Seite 35)

Bologna-Prozess: Ende der 1990er Jahre gestartete Initiative, um das Hochschulwesen in Europa vergleichbar zu machen, 1999 wurde ein entsprechender Vertrag in Bologna von 29 europäischen Ländern unterzeichnet. Unter anderem deshalb wurde in Österreich das Bakkalaureat als erster akademischer Grad eingeführt, der sowohl an den Universitäten als auch an Fachhochschulen erworben werden kann. Außerdem wurde ein internationales Leistungspunktesystem (ECTS = European Credit Transfer System) eingeführt. (Seite 18)

Börse(n)umsatzsteuer: Kapitalverkehrssteuer, die beim Erwerb von Anleihen und Aktien anfällt. Die BUST (früher 0,15 Prozent vom Kurswert) wurde 2000 in Österreich abgeschafft. (Seite 14)

divergent: unterschiedlich, entgegengesetzt (Seite 38)

endbesteuert: Kapitalerträge sind beispielsweise durch die Bezahlung der Kapitalertragssteuer endbesteuert, das bedeutet, dass damit Einkommens- und Erbschaftsteuer bereits abgegolten sind. (Seite 14)

Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum: 2005 beschlossen durch den EU-Rat, das Programm läuft 2007–2013, Ziele sind die Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts in der erweiterten Union sowie die Verringerung sozialer, territorialer und wirtschaftlicher Ungleichgewichte. Zielgebiet ist in Österreich das Burgenland; BIP unter 75 Prozent der EU-15 und über 75 Prozent der EU-25. (Seite 32)

Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung: Zwischenstaatliche Organisation, die sich in Zusammenarbeit mit den Vereinten Nationen mit allen Aspekten zum Thema Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung beschäftigt.

www.euro.centre.org (Seite 25)

EZB: Europäische Zentralbank, gegründet 1993, Arbeitsbeginn 1998, Präsident seit 1.11.2003: Jean-Claude Trichet. Seit 1999 ist die EZB für die Durchführung der Geldpolitik im Euro-Währungsgebiet verantwortlich. Sie bildet gemeinsam mit den nationalen Zentralbanken aller EU-Staaten das Europäische System der Zentralbanken (ESZB). Sie stellt sicher, dass die dem Eurosystem übertragenen Aufgaben erfüllt werden. Vorrangiges Ziel ist die Gewährleistung der Preisstabilität. www.ecb.int (Seite 35)

Faktoreinkommen: Einkommensarten, die am Zustandekommen des Nationaleinkommens beteiligt sind, z. B. Gehälter, Mieten, Zinsen, Unternehmereinkommen, Honorare etc. Im Gegensatz dazu werden Renten, Unterstützungen und ähnliche Transferleistungen als übertragene Einkommen bezeichnet. (Seite 32)

Familienlastenausgleich: Leistungen, mit denen der Staat und die Sozialversicherungsträger Ehe und Familie unterstützen bzw. für Ausgleich der zusätzlichen Belastungen durch Kinder sorgen. Die Umverteilung zwischen jenen, die für Kinder sorgen müssen und jenen, für die dies aktuell nicht zutrifft, erfolgt durch den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF). Finanziert wird der FLAF durch Beiträge von ArbeitnehmerInnen, Bauern/Bäuerinnen, ArbeitgeberInnen sowie von Bund und Ländern. (Seite 41)

Grüner Bericht: Bericht über die wirtschaftliche Situation der österreichischen Landwirtschaft im abgelaufenen Jahr, der alljährlich im Nationalrat präsentiert wird.

www.gruenerbericht.at (Seite 32)

heterogen: vielfältig, artenreich (Seite 38)

implementieren: in ein bestehendes System einbauen (Seite 20)

Kalte Progression: Bezeichnung für die Tatsache, dass – wenn Einkommen an die Inflation angepasst und entsprechend erhöht

werden, man unter Umständen in eine höhere Steuerklasse kommt und im Endeffekt weniger Geld übrig bleibt als vorher. (Seite 11)

Kommunalabgabe: Abgaben, die Gemeinden von den Bürgern fordern können (Grundsteuer, Gewerbesteuer, Wassergebühren etc.) und die auch der Gemeinde zugute kommen. (Seite 41)

Lohnstückkosten: Lohnkostenanteil pro produziertem Stück oder pro Dienstleistungseinheit. (Seite 35)

Ménage à trois (französisch; sprich: menaasch a troa): Dreiecksverhältnis (Seite 44)

Negativsteuer: Personen, die Sozialabgaben zahlen, aber so wenig verdienen, dass sie unter der Lohn- bzw. Einkommenssteuergrenze bleiben, bekommen bares Geld ausbezahlt (als Ausgleich dafür, dass sie Sonderausgaben etc. ja nicht von der Steuer absetzen können). (Seite 11)

Prozentpunkt: Differenz zwischen zwei Prozentzahlen; wenn beispielsweise eine Partei bei den letzten Wahlen vier Prozent und nach den aktuellen Wahlen acht Prozent der Stimmen erreicht hat, dann hat sich der Stimmenanteil eigentlich verdoppelt (= um 100 Prozent verbessert). In diesem Fall wären das vier Prozentpunkte. (Seite 29)

Schwellenländer: Staaten der Dritten Welt, welche die typischen Merkmale der Entwicklungsländer überwinden konnten und an der Schwelle zum Industriestaat stehen. Über die genauen Kriterien, was ein Schwellenland ausmacht, sind OECD, Weltbank und IWF nicht ganz einig. Die OECD bezeichnet deutlich mehr Staaten als Schwellenländer. Um diesen Status zu erreichen, sind allerdings so gut wie immer ausländische Direktinvestitionen, repressive Staatsstrukturen und sehr niedrige Löhne erforderlich. Die Kluft zwischen Arm und Reich ist in den Schwellenländern oft besonders groß. Die soziale Entwicklung hinkt der politischen oft hinter nach. (Seite 36)

Transferleistung: Geld- oder Sachleistung ohne direkte Gegenleistung wie beispielsweise Taschengeld, Familienbeihilfe etc. (Seite 32)

Neuerscheinung:
März 2008

Reihe Studien und
Berichte

OGB VERLAG



**Schon jetzt
bestellen!**

Wird sofort
nach Erscheinen
ausgeliefert.

Heinz Leitsmüller
(Hrsg.)

Mitarbeiter- beteiligung und Gewinnbeteili- gung in Österreich

ca. 224 Seiten, € 35,-
ISBN: 978-3-7035-1330-5

Mitarbeiterbeteiligung und Gewinnbeteiligung in Österreich

Mit Beiträgen von:

Ruth Naderer/Sepp Zuckerstätter (AK Wien): Mitarbeiterbeteiligung und Gewinnbeteiligung – Zusammenstellung Argumentarium: Wer hat was davon? Welche Wirkung hat Mitarbeiterbeteiligung?

Martin Saringer (AK Wien): Steuerbegünstigungen bei Mitarbeiterbeteiligungen – Worauf ist bei Gewinnbeteiligungen zu achten?

Janeba Hirtl (TPA Steuerberatung): Steuerliche Aspekte bei gebündelten Mitarbeiterbeteiligungsmodellen (versus Belegschaftsbeteiligungsstiftung)

Helmut Gahleitner (AK Wien): Mitbestimmung und Gesellschaftsrecht. Relevante rechtliche Grenzen für Mitarbeiter

René Schindler (GMTN): Ein gewerkschaftlicher Blick auf Mitarbeiterbeteiligung

David Mum (GPA-DJP): Volkswirtschaftliche Aspekte, Verteilungsproblematik

Antonius Engberding (IGM): Gewinnbeteiligung und Mitarbeiterbeteiligung. Auswirkungen auf die Lohnpolitik in Deutschland

Gerda Heilegger (AK Wien): Arbeitsverfassungsrechtliche Aspekte

Marion Weckes (Böcklerstiftung): Blick auf die Diskussion in Deutschland
Erfahrungsberichte von Betriebsräten/innen

Herausgeber: Mag. Heinz Leitsmüller, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

GARANTIERT GUT INFORMIERT
www.oegbverlag.at

BESTELLSERVICE

In jeder Buchhandlung
oder direkt bei der ...

Bestellung:

im Web: www.oegbverlag.at

per Mail: bestellung@oegbverlag.at oder

per Fax: 01/405 49 98-136

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21, 1010 Wien

Telefon: 01/405 49 98-132, Fax: DW 136

E-Mail: fachbuchhandlung@oegbverlag.at

Ja, ich bestelle _____ Exemplar/e von **Mitarbeiterbeteiligung und Gewinnbeteiligung in Österreich** € 35,-

Name		
Firma/Institution		
PLZ	Ort	Anschrift
Telefon, E-Mail		
Datum, Unterschrift		

Ja, ich möchte den ÖGB-Verlag-Newsletter bis auf Widerruf per Mail an oben angeführte E-Mail-Adresse erhalten.
Eigentumsvorbehalt. Zahlbar bei Erhalt der Rechnung. Gemäß § 24 Datenschutzgesetz machen wir Sie darauf aufmerksam, dass Ihre Daten zum Zweck der Kundenbetreuung und Verrechnung automationsgestützt verarbeitet werden. Zahlungsverzugskosten übernimmt der/die BestellerIn. Satz- und Druckfehler vorbehalten. Preis inkl. USt., zuzügl. € 3,90 Versandkosten.

AW 2/08

Gleichberechtigung



P. b. b. Erscheinungsort Wien VERLAGSPOSTAMT 1230 WIEN

02Z031759M

Ein Ersuchen des Verlages an den Briefträger:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie
uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder
richtige Anschrift mit

Straße/Gasse
/

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank

AW