

Interview:

Sehnsucht nach Werten

Nonprofit-Expertin Ruth Simsa über die Zivilgesellschaft

8

Schwerpunkt:

Für die gute Sache

Eine Million ÖsterreicherInnen arbeitet unbezahlt z. B. im Betriebsrat

24

Internationales:

Tschechische Republik

Gewerkschaftsarbeit als Herausforderung in schwierigen Zeiten

44

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

Nº 2 | 2009 | 63. Jahrgang | € 2,-

www.arbeit-wirtschaft.at

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm



Wer profitiert von Nonprofit?

ab Seite 8



8



23



26



28

Schwerpunkt:

Der Nonprofit-Sektor

12

Bei der Finanzierung von NPOs muss sich der Staat seiner Verantwortung als Subventionsgeber bewusst sein.

Ungleiche Brüder

14

Sozialer und ziviler Dialog werden immer wieder verwechselt – der eine kann den anderen nicht ersetzen, sie ergänzen sich.

Dritte profitieren

16

Die Ökonomin Luise Gubitzer benennt in ihrem Modell fünf Sektoren der Gesamtwirtschaft: NPOs sind der dritte Sektor.

Gutes Gewissen für sale?

20

Mehr als eine Willensbekundung ist der Kauf von Fair-Trade-Produkten: Bewusster Konsum verändert die Welt.

Kein Klumpfuß mehr

22

Der Arzt und Entwicklungshelfer Martin Salzer zweifelt an der Nachhaltigkeit vieler NGO-Projekte in der Dritten Welt.

Spenden mit Wirkung?

23

Wer spendet möchte auch wissen, wofür er gibt – das Spenden-gütesiegel sorgt für Sicherheit.

Unbezahlt unbezahlbar

24

Freiwilligenarbeit ist in vielen Bereichen unentbehrlich. Wer engagiert sich in Zeiten wie diesen schon ehrenamtlich?

Eulen nach Athen

26

Seit Jahresbeginn gibt es im Wiener Werkstätten- und Kulturhaus (WUK) einen neuen Betriebsrat. Wozu?

Feigheit im Parlament

28

Kabarettist und Schauspieler Josef Hader engagiert sich auch für Aktionen der Zivilgesellschaft.

Hilfe für Helfende

30

Menschen in NPOs retten Menschenleben oder setzen sich für unsere Umwelt ein. Auch sie brauchen Hilfe.

CARE Österreich

32

Vom Lebensmittelpaket zur Hilfe zur Selbsthilfe – die Entwicklung einer der wichtigsten NPOs aus Sicht eines Insiders.

Virtuelle Netzwerke

34

Soziale Netze wie Facebook werden auch von NPOs immer öfter gerne genutzt. Der Umgang damit sollte bewusst sein.

Interviews:**NPOs unter Druck 8**

Auf der WU beschäftigt sich ein eigenes Institut mit Nonprofit-Organisationen. Wir sprachen mit Institutsleiterin Ruth Simsa.

Gute Kräfte sammeln sich 18

Monika Kemperle, Leitende Sekretärin des ÖGB, hat gute Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit NGOs/NPOs gemacht.

Standards:**Standpunkt: Mein Profit 4****Veranstaltung: Von faulen Krediten ... 5****Aus AK & Gewerkschaften 6/7****Historie: Die größte NGO der Welt 11****Internationale Meldungen 43****Man kann nicht alles wissen 46**

Erklärungen aller grün-markierten Worte.

Wirtschaft&Arbeitsmarkt:**CSR und Zivilgesellschaft 36****AUA, Post mortem? 38****Zuschlag für mehr Arbeit 40****Verbraucherpreise 42****Internationales:****Schwierige Zeiten 44**

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.

Leben in der Zivilgesellschaft**Redaktion intern**

Nichtregierungsorganisationen, sogenannte NGOs, und Nonprofit-Organisationen bzw. NPOs spielen in unserer Gesellschaft eine immer wichtigere Rolle. Sie bilden die sogenannte Zivilgesellschaft. Für die »Arbeit&Wirtschaft«, Nr. 2/2009 haben wir uns die Frage gestellt, wer eigentlich vom viel gepriesenen Nonprofit profitiert. Ab Seite 8 lesen Sie ein Interview mit Ruth Simsa, der Leiterin des Instituts für Nonprofit-Forschung, das vor mehr als zehn Jahren auf der Wirtschaftsuni gegründet wurde.

Oft wird der zivile Dialog mit dem sozialen Dialog verwechselt. Thomas Delapina zeigt ab Seite 14 die Unterschiede

auf. Ökonomin Luise Gubitzer erläutert im Anschluss daran die Rolle des dritten Sektors, der NPOs, im Sektorenmodell der Gesamtwirtschaft.

Gerade im internationalen Bereich würden viele NPOs nicht nachhaltig arbeiten, kritisiert der Arzt und Entwicklungshelfer Martin Salzer im Gespräch mit Sibylle Fritsch (Seite 22).

Arbeiten in und für NPOs ist sinnstiftend aber nicht immer einfach – lesen Sie Artikel zum ehrenamtlichen Engagement (Seite 24), zur Frage, ob eine NPO überhaupt einen Betriebsrat braucht (Seite 26) und zum Konkurrenzkampf zwischen NPOs im Gesundheitsbereich (Seite 30).

Außerdem finden Sie in der neuen A&W Artikel über einen Kriterienkatalog zur Corporate Social Responsibility (Seite 36), die aktuelle Situation bei AUA und Post (Seite 38), zum Mehrarbeitszuschlag (Seite 40) oder zur aktuellen Situation von Gewerkschaften in unserem Nachbarland Tschechien (Seite 44).

Sie finden uns auch im Internet: Auf unserer Homepage www.arbeit-wirtschaft.at haben Sie die Möglichkeit, Artikel zu kommentieren und E-Cards zu versenden. Wir freuen uns übrigens stets über Kritik und Anregung: aw@oegb.at

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee



Standpunkt

Mein Profit

Ich war gerade elf Jahre alt, als ich zum ersten Mal Mitglied in einer Nonprofit-Organisation wurde. Und ich habe nachhaltig davon profitiert. Bei den Pfadfinderinnen lernte ich Teamgeist und Verantwortung zu übernehmen. Ich lernte Feuer machen, Knoten knüpfen und natürlich auch Fährten lesen. Und ich lernte, dass man jeden Tag eine gute Tat begehen soll. Getreu diesem Motto sammelte ich in den Jahren darauf mit der Sammelbüchse für die NPO Jugendrotkreuz Spenden auf der Straße, trat beim Krippenspiel in der Kinderklinik als Mohr auf und besuchte einsame alte Menschen. Auch davon habe ich viel profitiert. Gemeinsam mit anderen für andere etwas tun – das tut einem selbst gut.

Nonprofit-Organisation ÖGB

Als ich studierte, war die Zeit der Bürgerinitiativen. Für Anliegen wie die Hainburger Au fand man sich zusammen, aber deswegen gleich einem Verein beitreten? Irgendwann schloss ich dann doch so ein Spendenabo bei einem Studienkollegen ab. Noch heute überweise ich einen monatlichen Betrag an eine Umweltschutzorganisation.

Als ich Gewerkschaftsmitglied wurde, und auch noch als ich später bei der Nonprofit-Organisation ÖGB Arbeitnehmerin war, war erstmals vereinzelt von

NGOs/NPOs die Rede. Dass »mein Verein« da auch dazu gehört, war mir lange nicht bewusst.

Überzeugungsarbeit

Während meiner Berufslaufbahn als Journalistin sind mir viele VertreterInnen von NPOs begegnet. Denn nichts brauchen NPOs so sehr, wie Öffentlichkeit. Nur wenn sie ihr Anliegen ständig in die Welt hinaus rufen, werden sie gehört. Nur wenn sie gehört werden, können sie Menschen dafür so sehr begeistern, dass diese bereit sind für »die Sache« Geld und Zeit zu spenden. Und nur dann verändert sich letztendlich was.

Einige konnten mich überzeugen. Nur selten habe ich es bereut. Natürlich war ich enttäuscht, als der Spendenskandal um »World Vision« aufflog. Vielleicht hat das korrupte Schnösel-Pärchen damals seine Concord-Flüge auch von meinem Geld bezahlt. Immerhin habe ich jahrelang monatlich 50 Schilling für die kleine Roberta in Kolumbien überwiesen und dafür bunte Briefchen erhalten. Nicht ohne Bitterkeit habe ich damals zur Kenntnis genommen, dass auch in Nonprofit-Organisationen nicht nur gute Menschen am Werk sind. Und ich habe auch gelernt, genauer hinzusehen für wen oder was ich spende. Es geht mir nämlich nicht nur um mein eigenes gutes

Gewissen, sondern auch darum, möglichst effektiv zu helfen. Und helfen tut gut. Wenn man sich engagiert, spürt man, dass man lebt. Es ist ein gutes Gefühl, für etwas zu brennen. Ich habe in den vergangenen Jahren viele Menschen getroffen, die auf ihre Art ihren Teil für die Zivilgesellschaft leisten: Menschen, die Zeit und Energie in ihren Traum von einer anderen, besseren Welt investieren. AktivistInnen von Greenpeace, Global 2000, Ärzte ohne Grenzen, Amnesty, Vier Pfoten, Attac, den Frauenhäusern, der Armutskonferenz, SOS Mitmensch, der Wiener Tafel, der Möwe, der Volkshilfe, des Hilfswerks, der Freiwilligen Feuerwehr, des Roten Kreuzes und vielen anderen. Und nicht zuletzt den AktivistInnen des ÖGB: BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen, die unbezahlbare und unbezahlte Arbeit für die Gewerkschaftsbewegung leisten. Manche von ihnen finden sogar noch die Zeit, sich auch in anderen NPOs zu engagieren.

Eine bessere Welt ist möglich

Schon diese Welt kann ich mir nur schwer ohne NPOs vorstellen. Ich bin den Menschen dankbar, die sich für eine andere, bessere Welt engagieren. Eine Welt, in der nicht nur materieller Profit zählt. Eine Welt von der wir letztendlich alle profitieren können.

Von faulen Krediten ...

Der Doyen der österreichischen Wirtschaftswissenschaften Dr. Kurt Rothschild war im Jänner zu Gast bei den Wiener Stadtgesprächen.

29. Jänner 2009, der Große Saal im Bildungszentrum der AK Wien ist gut gefüllt. Viele Interessierte – darunter auch sehr viele junge Menschen – sind gekommen, um eine Legende zu sehen. Moderator Dr. Peter Huemer sprach diesmal mit Univ.-Prof. Dr. Kurt W. Rothschild, dem Doyen der österreichischen Wirtschaftswissenschaften, über faule Kredite und reines Gewissen. Wirtschaftskrise und Zukunftsperspektive sind zurzeit die beherrschenden Themen. Allorts wird über die wirtschaftliche Lage, Vergleiche mit den »Dreißigerjahren« und Modellen zur Bewältigung diskutiert. Rothschild

hat dazu jede Menge zu sagen, schließlich wurde er 1914 geboren und hat somit die Wirtschaftskrise der 1930er-Jahre selbst miterlebt.

Das »Wiener Stadtgespräch« ist eine Kooperationsveranstaltung der AK-Wien mit der Stadtzeitung Falter und veranstaltet Diskussionen zu aktuellen politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Themen. Bisher waren unter anderem Jean Ziegler, Alice Schwarzer, Daniel Cohn-Bendit, Marlene Streeruwitz und André Heller Gast.

Mehr Information finden Sie:
www.wienerstadtgespraech.at

BUCHTIPP

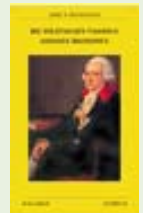
Die politischen Visionen großer Ökonomen.

Reihe: Kleine politische Schriften.

Wallstein Verlag,

€ 24,70,

ISBN 3-89244-768-3



Bestellung:

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



»Von faulen Krediten und reinem Gewissen« – dieses Thema lockte am 29. Jänner viele Interessierte in das AK-Bildungszentrum.



AK-Präsident Herbert Tumpel ließ es sich nicht nehmen, persönlich bei diesem Wiener Stadtgespräch zu begrüßen.



Der 94-jährige Kurt W. Rothschild hat die große Wirtschaftskrise der 1930er-Jahre als Jugendlicher in Wien selbst miterlebt.



Mit großem Sachwissen und viel Humor sprach Rothschild mit Peter Huemer über Erlebtes und Zukunftsperspektiven.

IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

Laurenzberg 2, 1011 Wien,
 Telefon: (01) 534 44, Fax: (01) 534 44-595,
 Katharina Klee (Chefredakteurin): Klappe 304,
 Sonja Adler (Sekretariat): 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, Elisabeth Glantschnig, Katharina Klee (Chefredakteurin), 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, Dr. Eva Angerler, Mag. Lucia Bauer, Mag. Kai Biehl, Dr. Günther Chaloupek, Mag. Thomas Delapina, Astrid Fadler, Dr. Sibylle Fritsch, Dagmar B. Gordon, a. o. Univ.-Prof. Mag. Dr. Luise Gubitzer, Dr. Franz Kumpl, Dr. Wilfried Leisch, Dr. Franz Mangelberger, Mag. Dr. Michael Mesch, Mag. Gabriele Müller, Dr. Brigitte Pellar, Elke Radhuber, Mag. Oliver Röpke, Mag. Reinhold Russinger, Mag. Ines Schmied

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 eingegangene Manuskripte.

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

EU-Wahl 2009:

Film it!

Video-Wettbewerb für zwischen 15- und 25-Jährige.

»In fünf Monaten ist die Wahl zum EU-Parlament, und wir wollen, dass auch möglichst viele Jugendliche hingehen«, erklärt Jürgen Michlmayr, Vorsitzender der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ), bei der Präsentation von »F*** IT! FILM IT!« Anfang Februar. Der Video-Wettbewerb zur Europawahl 2009 für Menschen im Alter von 15 bis 25 Jahren ist eine gemeinsame Initiative von Gewerkschaftsjugend, den Sozialpartnerorganisationen Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und Österreichischer Gewerkschaftsbund sowie mit der Industriellenvereinigung, der Österreichischen Gesellschaft für Europa-politik, der Nationalbank sowie mit dem Wirtschafts-, Außen- und Unterrichtsministerium.

Michlmayr betonte, wie wichtig Auslandserfahrung für das Berufsleben sei: »Das Geld für den Austausch ist da – nur wissen muss man halt, dass es Mobilitäts-Programme wie Leonardo da Vinci oder Erasmus gibt!« Eine Auslandsreise, nämlich zum EU-Sitz in Brüssel, ist auch der Hauptpreis von »Film It!« Die Jugendlichen sollen in Gruppen ihre Gedanken zu Europa in kurzen Filmen darstellen und bis 31. März auf www.film-it.at online stellen. »Ganz wichtig ist uns, dass es dabei nicht darauf ankommt, ob die Filme technisch perfekt gemacht sind oder mit extrateurer Profiausrüstung gedreht werden. Auf die Idee kommt es uns an«, sagte Michlmayr.

Alle Infos:

www.film-it.at

Arbeiterkammer:

Geld zurück!

Die Arbeitnehmerveranlagung bringt im Schnitt 200 Euro.

Hunderte Millionen Euro lassen die ArbeitnehmerInnen jedes Jahr beim Finanzamt liegen, weil sie die Arbeitnehmerveranlagung nicht machen. Dabei zahlt es sich aus: Jede Veranlagung bringt im Schnitt 200 Euro. In manchen Fällen sind 1.000 Euro und mehr drinnen. Bei der Arbeitnehmerveranlagung wird die Steuer neu berechnet und gleichmäßig übers Jahr verteilt. Hat man zu viel bezahlt, gibt es Geld zurück vom Finanzamt.

Die Arbeitnehmerveranlagung sollte auf jeden Fall machen:

- Wer während des Jahres zu Arbeiten begonnen hat (nach Schule, Karenz oder Arbeitslosigkeit).
- Lehrlinge
- Wer während des Jahres unterschiedlich verdient hat (etwa durch Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit oder umgekehrt).
- AlleinverdienerInnen oder AlleinerzieherInnen

■ Wer berufliche Ausgaben hatte, hohe Arztkosten oder Sonderausgaben, wie etwa Prämien für eine Pensionsversicherung.

■ Wer so wenig verdient und daher gar keine Steuern zahlt, für den gibt es die sogenannte Negativsteuer – das heißt bis zu maximal 110 Euro als Gutschrift vom Finanzamt.

Jede Arbeitnehmerin, jeder Arbeitnehmer kann die Arbeitnehmerveranlagung beim zuständigen Wohnsitzfinanzamt durchführen.

Dazu braucht man das Formular L1 oder man macht die Veranlagung gleich über finanzOnline. Achtung: Eine ArbeitnehmerInnenveranlagung kann man nicht nur für ein Jahr machen, sondern für insgesamt bis zu fünf Jahre zurück.

Infos zu Steuer & Geld:

www.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=5

AK-Wahl 2009:**Salzburg: 68 Prozent für FSG****72.633 SalzburgerInnen gaben bei der AK-Wahl ihre Stimme ab.**

Nach Auszählung der Wahlkarten, liegt das endgültige Ergebnis der Salzburger Arbeiterkammer-Wahl 2009 vor. Die Sozialdemokratischen GewerkschafterInnen mit AK-Präsident Siegfried Pichler an der Spitze legten nach dem historischen Ergebnis von 2004 erneut zu und erreichten knapp 68 Prozent der Stimmen.

Der Verlierer der Wahl heißt ÖVP/ÖAAB, die beinahe 4 Prozent der Wähler einbüßte und auf 15,84 Prozent kam. Die Freiheitlichen gewannen fast 3,6 Prozent dazu, halten bei etwas mehr als 8 Prozent

und sind nun drittstärkste Kraft im ArbeitnehmerInnenparlament. Einen leichten Gewinn von 0,7 Prozent verzeichneten die Alternativen/Grünen GewerkschafterInnen: 5,63 Prozent der WählerInnen entschieden sich für diese Liste. Das Bündnis Mosaik legte um einen halben Prozentpunkt zu, kam auf knapp 1,6 Prozent und eroberte sein Mandat zurück. Für den Gewerkschaftlichen Linksblock (GLB) entschieden sich knapp mehr als ein Prozent. Damit werden in der neuen AK-Vollversammlung fünf Listen vertre-

ten sein. Die Sozialdemokraten kommen auf 49 Mandate, die ÖVP auf 11 (-3), die Freiheitlichen auf 5 (+2), die Grünen auf 4 (+1) und das Bündnis Mosaik auf 1 Mandat (+1).

72.633 SalzburgerInnen gaben bei der AK-Wahl ihre Stimme ab. Damit liegt die Wahlbeteiligung bei 38,13 Prozent.

Am 31. März 2009 findet die konstituierende Vollversammlung der AK statt.

Ergebnis im Detail:

www.ak-salzburg.at/online/wahlergebnis-2009-45790.html

AK-Wahl 2009:**Vorarlberg: Absolute für ÖAAB/FCG****Mehr als 47.000 Stimmen wurden zwischen 26. Jänner und 5. Februar abgegeben.**

Das vorläufige Endergebnis der Vorarlberger AK-Wahl 2009, das am 6. Februar von Wahlkommissär Dr. Berndt Salomon bekanntgegeben wurde, bringt deutliche Stimmengewinne (+6,39 Prozent) für die ÖAAB/FCG-Fraktion von Präsident Hubert Hämmerle. Damit hat die Gruppierung von Hämmerle die absolute Stimmenmehrheit in der AK-Vollversammlung zurückerobert. Verluste mussten die Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen von AK-Vizepräsidentin Manuela Auer (-6,01), die Neue Bewegung für die Zu-

kunft (-0,76) und die Freiheitlichen Arbeitnehmer (-0,23) hinnehmen. Leicht zulegen konnte hingegen die Liste Gemeinsam (+0,15). Nicht in die Vollversammlung geschafft hat es der Gewerkschaftliche Linksblock (GLB). Die ÖAAB/FCG-Fraktion kommt demnach auf 52,93 Prozent der Stimmen (2004: 46,54), die FSG auf 29,19 (35,20), die FA auf 6,02 (6,25), die NBZ auf 5,92 (6,68), die Liste Gemeinsam auf 5,48 (5,33) und der GLB auf 0,46 Prozent (2004 nicht angetreten). Die 70 Mandate in der neuen AK-Vollversammlung

werden vorläufig so verteilt: 38 Mandate für ÖAAB/FCG, 21 für die Sozialdemokratischen GewerkschafterInnen, je vier Mandate für die Neue Bewegung für die Zukunft und die Freiheitlichen Arbeitnehmer und drei Mandate für die Liste Gemeinsam. Insgesamt wurden 47.743 Stimmen abgegeben, davon waren 429 ungültig, 45.828 gültig. Die Wahlbeteiligung lag bei 41,66 Prozent (43,61). Es wurden 1.400 Stimmen mehr abgegeben als 2004.

Ergebnis im Detail:

www.akwahl.info/

VÖGB/ÖGB:**Ideenwettbewerb »Werde Mitglied«****Gesucht: Drehbuch für Filmspot zur Mitgliederwerbung.**

Der Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) schreibt in Kooperation mit dem ÖGB-Referat für Kampagnen, Projekte und Zielgruppen und dem ÖGB-Beratungszentrum folgenden Wettbewerb aus: Gesucht wird eine Idee für einen Animationsspot zum Thema »Werde Mitglied« für den Öster-

reichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB). Der Spot soll zeigen, dass die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft die Position jedes/jeder Einzelnen stärkt und ist fürs Internet, interne Schulungen und Veranstaltungen gedacht. Länge des Spots: ca. 30 Sekunden. Prämie für den/die GewinnerIn: EUR 1.000. Abzugeben: Story-

board (Drehbuch) in schriftlicher Form (Stichworte) per E-Mail, Fax oder Post. Einsendeschluss: Alle Beiträge, die bis 23. April 2009 beim VÖGB einlangen, werden berücksichtigt.

Ausschreibung und Teilnahmebedingungen:

www.voegb.at/09_ideenwettbewerb.html

NPOs unter Druck

Seit 1998 beschäftigt sich ein eigenes Institut auf der Wirtschaftsuniversität mit Nonprofit-Organisationen. Die Institutsleiterin über die Zivilgesellschaft.

ZUR PERSON



a .o. Univ.-Prof. Dr. Ruth Simsa

Geboren 1962

Mutter von zwei Kindern

Studium der Volkswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien, Auslandsstudien in Großbritannien und Spanien

Postgraduate-Studium der Soziologie am Institut für Höhere Studien Wien

Ausbildung in **Integrativer Gestalttherapie** (ÖAGG)

Lehrtrainerin für Gruppendynamik und Organisationsberatung (ÖGGO)

Ausbildung in **Bioenergetischem Coaching**

Habilitation in Soziologie (Senator-Wilfling-Preis für wissenschaftliche Leistungen)

a. o. Univ.-Prof. am Institut für Soziologie der WU-Wien (derzeit karenziert)

Seit 1993 selbstständige Organisationsberaterin, Managementtrainerin und Coach

Leitung des Institutes für Interdisziplinäre Nonprofit-Forschung, WU-Wien

Arbeit&Wirtschaft: Frau Univ.-Prof. Dr. Ruth Simsa, Sie leiten das Institut für interdisziplinäre NPO-Forschung. Kann man ÖGB und Arbeiterkammer eigentlich zu den Nonprofit-Organisationen (NPO) zählen?

Ruth Simsa: Sie sind es – genauso wie die Kirche übrigens. Es gibt aber ganz unterschiedliche Definitionen. Der gängigsten NPO-Definition nach müssen folgende Kriterien gegeben sein: Erstens ein Mindestmaß an formaler Organisation (so weit nach nationalem Recht möglich), also nicht nur eine soziale Bewegung oder eine Interessengruppe, zweitens ein Mindestmaß an Freiwilligkeit (z. B. unbezahlte Mitarbeit, Spenden), drittens die Nutzung der Gewinne für den Organisationszweck (also keine Gewinnausschüttung),

viertens ein Minimum an Selbstverwaltung (d. h. keine komplette Außenkontrolle im juristischen Sinn) und fünftens private Trägerschaft (also keine öffentliche Verwaltung).

Seit 1998 gibt es das Institut für Nonprofit-Forschung. Warum sind die Zivilgesellschaft und NPOs ein so großes Thema?

Ausgegangen ist die Diskussion wahrscheinlich von der großen internationalen Studie von Salamon und Anheier – dem **Johns-Hopkins-Projekt**. Dabei wurde erstmals eine Definition für NPOs erstellt und international verglichen, wie viele NPOs es in den verschiedenen Ländern gibt, was sie zum Bruttonationalprodukt beitragen, und in welchen Branchen sie

tätig sind. Das hat, glaube ich, sehr viel in Bewegung gebracht. Natürlich muss man sich auch fragen, warum plötzlich das Geld für so ein großes Forschungsprojekt da war. Es war wohl einfach höchste Zeit. Es gibt in diesem Feld mehr Organisationen als man vorher angenommen hat – das war eines der wesentlichsten Ergebnisse dieser Studie. NPOs sind ein wichtiger Wirtschaftsfaktor in vielen Ländern, das hat man vorher auch nicht gewusst. Aber NPOs gibt es natürlich schon viel länger als diese Studie.

Manche – wie etwa die Pfadfinder, die Freiwilligen Feuerwehren oder das Rote Kreuz – existieren schon sehr lange.

Sehr viele NPOs sind im Pflege- und Sozialbereich tätig und übernehmen Aufgaben, die man eigentlich dem Staat



NPOs wirken für viele sinnstiftend. Es gibt in allen Organisationen Dinge, die einen ärgern, die nicht funktionieren, die belasten. Von NPO-Führungskräften höre ich dennoch: Ich weiß, warum ich aufstehe, ich kann zu meinen Entscheidungen stehen, ich kann mir ins Gesicht sehen.

zurechnen könnte. In den USA haben gerade in diesen Bereichen NPOs eine größere Bedeutung als bei uns.

Im angloamerikanischen Raum haben NPOs eine viel höhere Bedeutung als eine Art Substitut des Staates. Bei uns ist es eher eine Kooperation: Der Staat legt die Rahmenbedingungen fest mit denen die NPOs arbeiten. Mit Abstand die meisten dieser Organisationen sind im Gesundheits- und Sozialbereich tätig. Dann kommt der Bildungs- und Freizeitbereich.

In Österreich werden Rahmenbedingungen und Finanzierung staatlich – meist durch die Länder – geregelt und die NPOs führen die Tätigkeit aus. In der Ausführung besteht kaum Unterschied zu Profit-Organisationen, die immer häufiger auch in diesem Bereich tätig sind. Außer, wenn Gewinn ausgeschüttet wird. Profit-Organisationen machen oft einen Bogen um unrentable Fälle.

Wenn z. B. Blutkonserven transportiert werden, ist es egal, ob das das Rote Kreuz macht oder eine Profit-Organisation. Den betrunkenen Obdachlosen, der gestürzt ist, wird eher die NPO mitnehmen. NPOs müssen zwar auch aufs Geld schauen und da hat sich die Situation in den letzten Jahren ziemlich verschärft. Durch die Leistungsverträge wird nicht alles abgedeckt, was an Kosten anfällt, und es wird auf die Organisationen Druck ausgeübt.

Keine einfache Situation für die NPOs.

Die finanzielle Lage hat sich in den vergangenen Jahren verschlimmert. Teil-

weise war das ja auch gut, denn es gab sicher Produktivitätsreserven bei einigen Organisationen. Zum Teil geht es aber auch an die Belastungsgrenze. Nehmen wir z. B. die mobile Pflege: Da werden die Wegzeiten nicht bezahlt – das ist doch widersinnig. Das führt zur Selbstausschüttung von Organisationen und ihren MitarbeiterInnen.

Wir haben vor ein paar Jahren eine große Untersuchung über Arbeitszufriedenheit in der Pflege gemacht, und da war zum Teil eine Tendenz zu erhöhter Belastung in den NPOs. Ich glaube, das erhärtet die These, dass sie ein umfassenderes Leistungsspektrum haben mit gleichen finanziellen Mitteln. Weil sie aber nicht zaubern können, geht das zu Lasten der MitarbeiterInnen.

Welche Rolle spielt der Idealismus bei dem Ganzen? Viele NPOs haben ja einen hohen sozialen Anspruch und die dort Beschäftigten auch.

Die Werte prägen den Alltag in den NPOs meist sehr stark. Manchmal sogar in einer Form, die einer rationalen Führung der Organisation entgegensteht – wenn Konflikte z. B. nicht ausgetragen werden, weil doch alle »gute Menschen« sein wollen. Dennoch sind die meisten NPOs sehr betriebswirtschaftlich organisiert, vor allem im Pflege- und Gesundheitsbereich.

Schwieriger ist es bei Freiwilligen-Organisationen. Aber auch hier ist viel im Umbruch begriffen. Langsam beginnen sich die Menschen als NPO-ManagerInnen zu definieren. Es gibt ein neues Selbstverständnis der NPOs als eigene

Gruppe von Organisationen mit anderen Herausforderungen, mit teilweise anderen Aufgaben für das Management.

Was sind denn die konkreten Unterschiede im NPO-Management?

Ich bin der Ansicht, dass NPO-Management anspruchsvoller ist. Das NPO-Management muss mit mehr Widersprüchen fertig werden als etwa Führungskräfte im staatlichen oder im gewinnorientierten Sektor. ManagerInnen haben dort alle Widersprüche, die sie sonst auch haben – z. B. die Erreichung von gewinnorientierten Zielen und die Befindlichkeit der MitarbeiterInnen oder der Widerspruch zwischen dem was KlientInnen wollen und was die Organisation will. Aber eine Wirtschaftsorganisation kann sich letztendlich auf eine Logik konzentrieren: die Geldlogik. Die können immer sagen: Tut uns leid, wir sind da, um Geld zu machen, und wenn sich ein Bereich nicht rentiert wird er aufgelassen, ausgelagert, was auch immer.

Eine NPO kann das nicht, die muss sowohl die Geldlogik als auch die Logik ihrer Inhalte, ihrer Mission gleichwertig berücksichtigen. Sonst wird sie unglaubwürdig oder überlebt nicht. Das heißt, dort gibt es keine eindeutige Entscheidungsprämisse. Diese Art von Widersprüchen ist auch bei noch so gutem Management nicht leicht auflösbar. Man kann nicht sagen: Wir gehen jetzt nur in Richtung unseres ethischen Ziels oder vermehrt in Richtung Geld.

Was im sozialen Bereich dazukommt – und das ist bei vielen Dienstleistungsorganisationen so – ist, dass die Leistungs-

WEBLINKS

Homepage von Ruth Simsa
www.ruthsimsa.at

Institut für interdisziplinäre
 NPO-Forschung
www.npo.or.at

empfängerInnen nicht immer die sind, die zahlen. Ich habe also ein Dreieck von DienstleisterIn – KlientIn – AuftraggeberIn. Zudem sieht die Öffentlichkeit hier auch sehr genau hin. Wenn ich mir z. B. Schuhe kaufe, und ich bin zufrieden und das Schuhgeschäft auch, dann kann hier niemand weiter dreinreden. Wenn ich dagegen aber eine drogenabhängige junge Frau bin und werde von meinen Eltern oder einem Sozialarbeiter zur Drogenberatung geschickt, habe ich vielleicht ein anderes Verständnis von einer guten Drogenberatung als meine Eltern, die AnrainerInnen der Beratungsstelle oder der Staat, der z. B. meint, ich solle mehr kontrolliert werden, oder es müsste auch billiger gehen.

Eine weitere Schwierigkeit für NPOs sind die unterschiedlichen MitarbeiterInnengruppen: Was wollen und brauchen Ehrenamtliche oder Freiwillige, was Hauptamtliche. Die Führung von Ehrenamtlichen gehört zu den schwierigsten Aufgaben. Die können jederzeit gehen, und lassen sich nicht unter Druck setzen. Um sie muss man permanent werben.

Auch ethische Ziele sind nur schwer einzugrenzen.

Eine große Schwierigkeit sind auch diese tendenziell unerreichbaren Ziele, z. B. bei Greenpeace. Daraus resultiert eine hohe Frustration. Es ist schwer, Erfolge zu feiern. Wenn ich bei Amnesty mitarbeite, und ich habe drei Gefangene befreit und es sind in dieser Zeit zehn neue dazugekommen, dann ist es schwierig, sich zu freuen. Auch im Sozialbereich gibt es zum Teil wenige Erfolgserlebnisse, ob in der Sterbehilfe oder der Altenpflege.

Dies alles macht es für das Management nicht eben leichter. Dennoch ist der Bereich auch attraktiv. Es macht Sinn, hier zu arbeiten und kann damit sehr

befriedigend sein. Langsam entstehen daher auch mehr Tendenzen, eine Führungskarriere bei einer NPO anzustreben. Es gibt also immer wieder ManagerInnen, die aus der Wirtschaft in NPOs wechseln.

Wie weit spüren NPOs die aktuelle Wirtschaftskrise?

NPOs stehen vor zwei Herausforderungen: Erstens investiert die öffentliche Hand momentan viel Geld in die Privatwirtschaft – Stichwort Bankenhilfe –, auf der anderen Seite werden in der nächsten Zeit genau die Probleme, die NPOs lösen wollen, verschärft. Es gibt mehr Bedarf an ihren Leistungen bereits jetzt und auch in naher Zukunft, neue Armut, mehr Arbeitslosigkeit etc. Damit hängen soziale und gesundheitliche Probleme zusammen. Es gibt also mehr Bedarf und möglicherweise weniger Geld. Denn die große Gefahr ist, dass der Staat jenes Geld, das in die Privatwirtschaft fließt, bei den NPOs spart.

Das wäre aber sehr kurzfristig, denn viele NPOs arbeiten ja in sehr personalintensiven Bereichen wie der Pflege. Jeder Euro, der dort hinein investiert wird, trägt stark zur Ankurbelung der Wirtschaft bei, denn es handelt sich hier um Niedriglohnbereiche. Und bereits im ersten Semester Ökonomie lernt man, dass die Konsumquote bei niedrigen Einkommen besonders hoch ist. Es wäre also durchaus für die Gesamtwirtschaft effektiv, Geld in den NPO-Sektor zu investieren. Ich persönlich frage mich, ob es tatsächlich sinnvoll ist, wenn Menschen für Autoeinstampfung Geld bekommen und bei der Pflege gespart wird. Und natürlich wäre es auch gesellschaftspolitisch problematisch, gerade jetzt bei NPOs zu sparen, da diese durch ihre Leistungen auch viel Sicherheit und Integration von Personen bieten und soziale Problemlagen mildern. Und dies ist genau in einer Krise natürlich besonders wichtig.

Sind NPOs eigentlich eher Frauensache?

Auch bei den NPOs sitzen in der Führungsetage vor allem Männer. Aber es ist ein Bereich, der Frauen sehr wohl Chan-

cen gibt. Also nicht jede einzelne NPO natürlich – die sind ein weites Feld auch vom politischen her. Aber in der Regel schauen NPOs mehr auf die Gender Perspektive, bieten Frauen mehr Chancen, und lassen Frauen eher in verantwortungsvollen Positionen zu.

Welche Bedeutung haben die Werte von NPOs?

NPOs wirken für viele sinnstiftend. Ich mache Managementtrainings in der Profit-Welt und in der Nonprofit-Welt. Es gibt in allen Organisationen da und dort Dinge, die einen ärgern, die nicht funktionieren, die kränken und belasten. Von NPO-Führungskräften höre ich dennoch regelmäßig: Ich weiß, warum ich aufstehe, ich kann zu meinen Entscheidungen stehen, ich kann mir ins Gesicht sehen. In der Profit-Welt erklären mir die Manager häufig: »Ich bin überhaupt nicht dafür und muss es trotzdem machen.«

Durch die starke Orientierung an den Börsenmärkten ist vieles extrem kurzfristig geworden, orientiert am schnellen Gewinn. Das hat sich in den vergangenen zehn Jahren sehr zugespitzt: Einerseits die Beurteilung von Managern nach Aktienkursen, andererseits diese gesamtgesellschaftliche Legitimierung von Gier. Man galt ja schon als dumm, wenn man nicht zweistellige oder höhere Gewinne gemacht hat. Aber dafür haben wir ja jetzt die Rechnung bekommen – wir werden sehen, ob sich etwas ändert. Insofern haben NPOs eine Chance, einen Bedarf zu decken, eine Sehnsucht nach Werten zu erfüllen.

Wir danken für das Gespräch.

Das Interview führte Katharina Klee für Arbeit&Wirtschaft

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an die Redaktion
aw@oegb.at

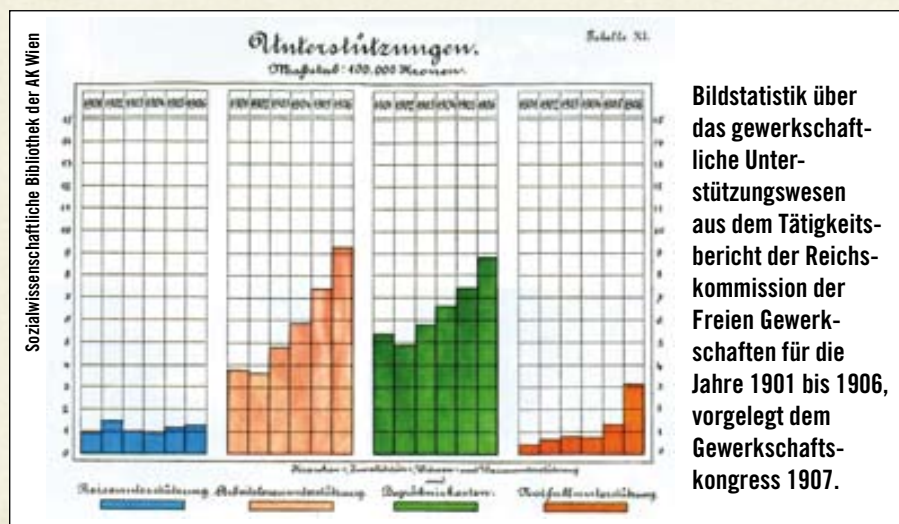
Die größte NGO der Welt

Die Gewerkschaftsbewegung ist nicht nur in Österreich seit mehr als hundert Jahren soziales Basisnetzwerk.

Alle ÖGB-Präsidenten stellten beim Antritt neuer Regierungen klar: »Die Gewerkschaft wird die neue Regierung danach beurteilen, in welchem Maß sie die Interessen der ArbeitnehmerInnen berücksichtigt.« Denn jede Gewerkschaftsbewegung, die diesen Namen verdient, besteht auf einer klaren Trennlinie zum Staat. Sie ist eine NGO, eine »nichtstaatliche Organisation«, und muss es auch sein, um ihre Aufgaben erfüllen zu können. Das bedeutet keineswegs den Verzicht auf Einmischung in die Politik, aber es bedeutet, dass das politische Handeln der Gewerkschaftsbewegung ausschließlich dem Interesse der ArbeiterInnen, Angestellten und der anderen abhängig Erwerbstätigen verpflichtet ist.

Überall, wo sich ArbeiterInnen erstmals aus freier Entscheidung zu Gewerkschaften zusammenschlossen, geschah dies in Konfrontation mit undemokratischen Regierungen, deren Sozialpolitik sich, wenn sie überhaupt stattfand, darauf beschränkte, soziale Unruhen zu vermeiden. Auch in Österreich gehörte einmal der Einsatz von Militär und Polizei gegen Streikende zur staatlichen Routine – und in Ländern, in denen Diktatur herrscht oder Demokratie nur auf dem Papier steht, hat sich daran bis heute nichts geändert.

Zur Zeit, als Österreich von einem Kaiserregime regiert wurde, entschlossen sich mutige Menschen in den Fabriken, Werkstätten, Läden und Büros, den Kampf gegen das soziale Elend nicht mehr einigen engagierten GönnerInnen und weit blickenden UnternehmerInnen zu überlassen. Sie begannen selbst, für bessere Löhne und



gegen ihre Rechtlosigkeit zu kämpfen. Und sie schufen ein soziales Netz, das vielfach Vorbild für die staatliche Sozialpolitik wurde.

Aus dem Jahr 1907 ist uns eine Bildstatistik erhalten, die dokumentiert, was das gewerkschaftliche Unterstützungswesen damals alles umfasste. Aus dem alten Unterstützungsnetzwerk der Handwerksgesellen war die Reiseunterstützung hervorgegangen. Angesichts des Zwangs zum häufigen Arbeitsplatzwechsel blieb sie lange ein wichtiges soziales Instrument. An erster Stelle stand aber die Arbeitslosenunterstützung, weil ja jede staatliche Absicherung fehlte. Dann folgte schon an zweiter Stelle der Begräbniskostenbeitrag – vor allem wegen der hohen Kinder- und Frauensterblichkeit eine spürbare Entlastung für die Familien. Dort, wo das Gesundheitsrisiko besonders hoch war, reichten die mittlerweile gesetzlich eingeführten Leistungen der Kranken-

und Unfallversicherung in keiner Weise aus, und eine Arbeiterpension gab es so wenig wie Arbeitslosenversicherung. Deshalb spielte etwa bei den ChemiarbeiterInnen oder bei den BauarbeiterInnen die zusätzliche gewerkschaftliche Unterstützung in Notfällen eine große Rolle.

Durch die gegenseitige Anerkennung der Ansprüche wuchs ein soziales Netz, das sich über das riesige Gebiet der Habsburgermonarchie ausbreitete. Die Behörden sahen es nicht gerne, sie befürchteten die Erleichterung »staatsgefährdender Umtriebe«. Und so Unrecht hatten sie nicht: Die ArbeiterInnenbewegung nutzte dieses Netzwerk in ihrem Kampf für Demokratie und Gleichberechtigung.

Dr. Brigitte Pellar
brigitte.pellar@aon.at

Der Nonprofit-Sektor

NPOs erbringen häufig soziale Dienstleistungen. Bei der Finanzierung muss sich der Staat seiner Verantwortung als Subventionsgeber bewusst sein.

Autor: Dr. Günther Chaloupek

Leiter der wirtschaftswissenschaftlichen
Abteilung der AK Wien

In einem Wirtschaftssystem, das Güter und Dienstleistungen überwiegend in privaten, auf Gewinnerzielung gerichteten Unternehmungen, zum anderen in staatlichen Organisationseinheiten produziert, ist die Nonprofit-Organisation (NPO) eine eigentümliche Zwischenform, die weder dem einen noch dem anderen Typus entspricht, aber nur mit Schwierigkeiten als eigener Organisationstyp definiert bzw. umschrieben werden kann.

Humanitäre Zielsetzung

Zum weitaus überwiegenden Teil ist der Daseinszweck der NPOs die Erbringung von Dienstleistungen, meist mit einer humanitären Zielsetzung als Motivationshintergrund. Bei einem – gemessen an ihrer Wirtschaftstätigkeit – kleinen Teil der NPOs steht der ideell-politische Zweck im Vordergrund (Interessenverbände, NGOs mit den verschiedensten Zielsetzungen, religiöse Organisationen). Die dominante Organisationsform der NPOs ist der Verein, aber auch andere Formen kommen vor (z. B. GmbH). Vom Staat unterscheiden sich NPOs dadurch, dass sie nicht Teil des staatlichen Verwaltungsapparats sind (wie z. B. die meisten Krankenanstalten) und eigenverantwortlich-selbstverwaltet als privater Verein agieren. Im Gegensatz zur Bezeichnung

Übersicht: Wertschöpfung und Beschäftigte im Nonprofit-Sektor Österreichs 2005

Teilbereich	Wertschöpfung in Mio. Euro	Beschäftigte (inkl. geringfügig Besch.)
Forschung und Entwicklung	29	1.750
Kindergärten, Schulen und Volkshochschulen	812	27.721
Krankenanstalten, Altenheime, Rettungsdienste und sonstige soziale Fürsorge	2.603	99.648
Vereine, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Interessenvertretungen und religiöse Vereinigungen	1.075	34.351
Sport und Kultur	146	6.643
Insgesamt	4.665	170.113

können NPOs durchaus auch einen Gewinn machen (im Sinn eines Überschusses von Einnahmen über die Ausgaben), wesentlich ist jedoch das Gewinnausschüttungsverbot: Eine NPO darf niemals Gewinnerzielung zum Zweck der Ausschüttung des Gewinns an Dritte betreiben. Ein weiteres Kriterium ist die Freiwilligkeit der Zugehörigkeit (etwa im Unterschied zu selbstverwalteten Sozialversicherungen mit gesetzlich geregelter Zugehörigkeit). Die Finanzierung der Aktivitäten der NPOs erfolgt typischerweise nur zum geringeren Teil durch Markterlöse aus dem Verkauf der Dienstleistungen. Die Finanzierung der meisten NPOs besteht – neben den Verkaufserlösen – aus einer Mischung von Mitgliedsbeiträgen, Spenden von privater Seite sowie Subventionen von staatlichen Institutionen.

Keinesfalls deckt sich der Begriff der NPO mit demjenigen der sog. »gemeinwirtschaftlichen Unternehmungen«, die überwiegend dem Unternehmenssektor oder der staatlichen Verwaltung zugerech-

net werden, auch wenn es hier größere Überschneidungen gibt.

1,9 Prozent des BIP

Für das Jahr 2005 hat die Statistik Austria auf der Grundlage der allgemeinen statistischen Erhebungen über die Erzeugung von Sachgütern und Dienstleistungen und zusätzlicher Befragungen erstmals eine vollständige Statistik des Nonprofit-Sektors in Österreich erstellt. Siehe Tabelle »Wertschöpfung und Beschäftigte im Nonprofit-Sektor«.

Wirtschaftlich relevante Aktivitäten von NPOs finden sich in den fünf in der Tabelle angeführten Teilbereichen der österreichischen Wirtschaft. Mit einer gesamten Wertschöpfung von fast 4,7 Mrd. Euro trugen 2005 die NPOs 1,9 Prozent zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) bei. Deutlich höher ist der Beschäftigtenanteil der NPOs: Unter Abzug der geringfügig Beschäftigten entfielen 2005 gut fünf Prozent aller unselbstständig Beschäftigten

auf den Bereich der Nonprofit-Organisationen. Innerhalb des Nonprofit-Sektors ist der Bereich Krankenanstalten, Altenheime, Rettungsdienste und sonstige soziale Fürsorge mit einer Wertschöpfung von über 2,6 Mrd. Euro und 99.648 Beschäftigungsverhältnissen mit Abstand der bedeutendste. Auf die Pflege- und Fürsorgedienste zusammen mit den anderen dienstleistungsorientierten NPOs in den Bereichen Kindergärten und Schulen, Sport, Kultur sowie Forschung und Entwicklung entfallen 80 Prozent aller NPO-Beschäftigten. 20 Prozent (34.000) der NPO-Beschäftigten sind in den Organisationen mit primär ideell-politischen Zielsetzungen tätig, wobei in deren Aktivitäten oft ebenfalls eine bedeutende Dienstleistungskomponente vorhanden ist (z. B. Beratungstätigkeit).

Hoher Frauenanteil

Angesichts der Dominanz der sozialen Dienstleistungen im Aufgabenbereich der NPOs ist der hohe Frauenanteil an den Beschäftigten nicht überraschend: 74 Prozent der Beschäftigten von NPOs sind weiblich. Weiters arbeiten mehr als die Hälfte, nämlich 56 Prozent der Beschäftigten, Teilzeit.

Unterschiedlich groß ist die Bedeutung der NPOs innerhalb der jeweiligen Wirtschaftsbereiche. Im Bereich Vereine und Interessenverbände entfallen zwei Drittel der Wertschöpfung auf NPOs – ebenfalls zu diesem Bereich gehören die Kammern, die jedoch wegen der gesetzlich geregelten Mitgliedschaft nicht als NPO gelten, sondern dem öffentlichen Sektor zugerechnet werden. Bedeutend ist der NPO-Anteil an der Wertschöpfung des gesamten Bereichs der Krankenanstalten, Pflege und sozialen Fürsorge mit gut 20 Prozent. In den anderen Bereichen tragen die NPOs weniger als zehn Prozent zur Wertschöpfung bei.¹

Die Frage, warum die Erbringung von Dienstleistungen in einzelnen Bereichen durch NPOs erfolgt und in anderen nicht oder nur in ganz geringem Ausmaß, ist ebenso schwierig zu beantworten wie die nach der Abgrenzung der NPO. Je nach



Die Finanzierung der meisten NPOs besteht – neben den Verkaufserlösen – aus einer Mischung von Mitgliedsbeiträgen, Spenden von privater Seite sowie Subventionen.

historischen Traditionen und politischen Bestimmungen sind die Aufgaben, die von NPOs wahrgenommen werden, länderspezifisch unterschiedlich. So etwa spielen im Schul- und Bildungswesen oder im Krankenanstaltenwesen NPOs in anderen europäischen Ländern oder in den USA eine größere Rolle als in Österreich, wo diese Bereiche überwiegend der staatlichen Verwaltung (dabei oft in ausgegliederter Organisationsform) zugeordnet sind. »Markerversagen« ist zweifellos einer der Existenzgründe von Dienstleistungs-NPOs: bei Pflege- und anderen Fürsorgediensten werden KonsumentInnen einer Institution mehr Vertrauen entgegenbringen, die keinen Anreiz hat, aus mangelnder Informiertheit und Abhängigkeit Vorteil zu ziehen.

Auf der Anbieterseite ist die gesetzlich geregelte Organisationsform der staatlichen Verwaltung für manche Dienstleistungen wegen mangelnder Flexibilität nicht die optimale Organisationsform. Insbesondere kann die in der staatlichen Verwaltung gebotene Standardisierung ein Hindernis für eine bedarfsgerechte Differenzierung der Leistungserbringung sein.

Knappe Finanzen

Die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sind bei NPOs meist ungünstiger als in der staatlichen Verwaltung. NPOs stehen zwar nicht unter dem Druck, zwecks Erhöhung des Gewinnes Lohnkosten zu reduzieren, sie haben aber meist mit einer einnahmenseitigen Finanzknappheit zu kämpfen. Daher müssen NPOs bemüht sein, ihre Kosten unter

Kontrolle zu halten. Die Sonderauswertung von Statistik Austria über den Nonprofit-Bereich weist zwar keine Lohnstatistiken aus, jedoch kann aus der Lohnstatistik der Sozialversicherung geschlossen werden, dass die Löhne in den NPOs deutlich unter dem Durchschnitt liegen. Die Schattenseite des hohen Teilzeitanteils ist auch, dass Mehrarbeit nicht immer abgegolten wird.

Der Staat hat Verantwortung

Umso wichtiger ist für die ArbeitnehmerInnen in diesem Bereich der regelmäßige Abschluss von Kollektivverträgen. Auf der Finanzierungsseite erscheint es unabdingbar, dass sich der Staat (in diesem Fall meist das Land oder die Gemeinde) seiner Verantwortung als Subventionsgeber bewusst ist.

Wenn die öffentliche Hand Wert darauf legt, dass soziale Dienstleistungen von NPOs erbracht werden, muss sie als maßgeblicher Finanzier der NPOs auch einen legitimen Anspruch der ArbeitnehmerInnen anerkennen, dass ihre ohnehin nicht üppigen Löhne und Gehälter hinter der durchschnittlichen Entwicklung nicht zurückbleiben.

¹ Beschäftigtenanteile können mangels vergleichbarer Zahlen nicht berechnet werden, bewegen sich aber in ähnlichen Größenordnungen.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
guenther.chaloupek@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Ungleiche Brüder

*Sozialer und ziviler Dialog werden immer wieder verwechselt –
der eine kann den anderen nicht ersetzen, sie ergänzen sich.*

Autor: Mag. Thomas Delapina

Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik
der AK Wien, seit 1995 Mitglied im EWSA

Die Europäische Union kann ihre ambitionierten Ziele zur Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung nicht ohne Mitwirkung der wesentlichen Beteiligten erreichen. Eine der tragenden Säulen des Europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells ist deshalb die systematische Einbindung der großen, repräsentativen Verbände der organisierten wirtschaftlichen und sozialen Akteure, im Wesentlichen der Organisationen der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen, also der Sozialpartner. Die institutionalisierten Beziehungen von UnternehmerInnenverbänden mit Gewerkschaften, insbesondere zur Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen, werden allgemein als »sozialer Dialog« bezeichnet.

Ziviler Dialog

In den vergangenen Jahren wird – insbesondere in Brüssel, aber auch auf nationaler Ebene – vermehrt der sogenannte »zivile Dialog« propagiert. Gemeint ist damit eine Ausweitung des Kreises der Organisationen, die eingeladen sind, zur Politikgestaltung beizutragen.

Es handelt sich dabei um repräsentative Nichtregierungsorganisationen, sogenannte »NGOs«, also eine breite Palette von Verbänden aus dem sozialen Bereich, aus dem KonsumentInnen- und

Umweltschutz, aus Entwicklungshilfe, der Menschen- und Bürgerrechtsbewegung u. ä.

Dass die Begriffe »sozialer Dialog« und »ziviler Dialog« einander sehr ähnlich sind, führt oft zu groben Missverständnissen.

Gewerkschaften – ebenso wie die ArbeitgeberInnenverbände – gehören nach gängiger Interpretation auch zu den NGOs/NPOs und sind damit ein wesentlicher Teil der organisierten Zivilgesellschaft. Sie sind nicht dem Staat zuzuordnen, sie sind unabhängige, repräsentative Verbände zur Vertretung der Interessen der ArbeitnehmerInnen. Dies zeigt sich auch in der Struktur des **Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA)** in Brüssel, der Vertretung der repräsentativen Organisationen der Zivilgesellschaft auf EU-Ebene. Deswegen wesentlichste Aufgabe ist es, als Sprachrohr der bedeutenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gruppen gegenüber den Brüsseler Entscheidungsträgern zu fungieren.

Die 344 Mitglieder im EWSA sind in drei, gleich großen zivilgesellschaftlichen Gruppen organisiert. In Gruppe eins sind die ArbeitgeberInnenverbände, in Gruppe zwei die ArbeitnehmerInnenverbände und in Gruppe drei jene, die sogenannte »verschiedene Interessen« vertreten. Dazu zählen neben Berufsverbänden (Landwirtschaft, Freie Berufe, Handwerk etc.) auch weitere repräsentative NPOs aus dem Sozialbereich, dem Umwelt- und KonsumentInnenenschutz etc.

Die Tatsache, dass die Sozialpartner im EWSA jeweils eine eigene Gruppe bilden, zeigt, dass ihnen innerhalb der or-

ganisierten Zivilgesellschaft offensichtlich ein besonderer Status eingeräumt wird. Und das mit gutem Grund.

Besondere NGOs: Sozialpartner

Für die im sozialen Dialog tätigen Verbände ist es notwendig, dass sie von ihren Mitgliedern mit einem Verhandlungsmandat ausgestattet sind. Denn sie führen konkrete Verhandlungen, bei denen sie bindende Verpflichtungen eingehen. Das wiederum hat zur Folge, dass diese Verbände über ein Durchgriffsrecht gegenüber ihren Mitgliedern verfügen müssen, um Verhandlungsergebnisse auch umzusetzen. Den Sozialpartnern fällt also eine autonome Regulierungsfunktion in einzelnen Gebieten der Wirtschafts- und Sozialpolitik zu. Den Kernbereich dieser Funktion bilden bekanntlich die KV-Regelungen der Löhne und der Arbeitsbeziehungen. Auch die Teilnahme an der Verwaltung der öffentlichen Sozialversicherungssysteme oder im Bereich Aus- und Fortbildung stellen dabei bedeutende Handlungsfelder dar.

Dazu kommt aber noch die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Ergebnisse des sozialen Dialoges. Kollektivverträge haben einen enormen Einfluss auf volkswirtschaftliche Größen wie Nachfrage und Inflationsrate. Diese makroökonomische Relevanz verleiht den Handlungen der Sozialpartner so großes Gewicht, dass sie zu den wesentlichen Akteuren der Politik gezählt werden.

Daraus wird der Unterschied zu anderen zivilgesellschaftlichen Verbänden klar. So bedeutend die Rolle von anderen Verbänden, sei es der KonsumentInnen,


der AutofahrerInnen oder der NaturschützerInnen, auch sein mag: Ihnen fehlt das Mandat, sich in konkreten Verhandlungen zu einem bestimmten Verhalten all ihrer Mitglieder zu verpflichten, ihnen fehlen dazu die Legitimation und die Mechanismen zur Koordinierung. Auch tragen sie keine Mitverantwortung für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung. Sie sind somit sogenannte Lobbys, die sich ausschließlich auf die Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder beschränken können, ohne berücksichtigen zu müssen, welche Bedeutung ihre Aktivitäten für das Gesamtsystem haben.

Sozialer Dialog

Während man unter »sozialem Dialog« jede Art der Interaktion von Sozialpartnern untereinander bzw. mit der Regierung verstehen kann, hat sich auf EU-Ebene eine ganz spezielle Form herausgebildet, der »Soziale Dialog« mit großem »S«. Dieser branchenübergreifende Soziale Dialog entstand 1985 auf Initiative des damaligen Kommissionspräsidenten Jacques Delors und hat mittlerweile zur Annahme von über 300 gemeinsamen Vereinbarungen geführt.

Wer in diesem Prozess mitspielt, ist genau geregelt, nämlich die europäischen Dachverbände: der **EGB** für die ArbeitnehmerInnen, und für die ArbeitgeberInnenseite **Business Europe** (Dachverband der europäischen Industrie- und ArbeitgeberInnenverbände), als deren Anhängsel auch die **UEAPME** (der europäische KMU-Dachverband) sowie das **CEEP** (der europäische Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft).

In diesem Dialog werden nicht nur bindende Vereinbarungen beschlossen, die dann von den nationalen Mitgliedsverbänden umgesetzt werden müssen. Die Einzigartigkeit des Sozialen Dialoges liegt darin, dass das Sozialprotokoll des Maastricht-Vertrages vorsieht, dass Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner auf deren Wunsch durch Beschluss des Europäischen Rates Rechtswirkung verliehen und die Umsetzung in nationales Recht ermöglicht werden kann.



Sozialer und ziviler Dialog stellen aber keine Konkurrenz dar, der eine kann den anderen nicht ersetzen. Für die BürgerInnen ist es jedenfalls wichtig, über möglichst viele institutionalisierte Kanäle zu verfügen, um die Politik mit beeinflussen zu können.

Mittlerweile existieren auf dieser Basis Richtlinien des Rates zu Themen wie Elternurlaub, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge. Damit wurden die europäischen Sozialpartner praktisch zum Mit-Gesetzgeber auf europäischer Ebene¹.

Demgegenüber ist der zivile Dialog ein eher vages und unverbindliches Konzept der Kommunikation zumeist nicht genau bestimmter Akteure unterschiedlichen Repräsentativitätsgrades. Damit kein Missverständnis entsteht: Die Bedeutung des zivilen Dialoges soll nicht gering geschätzt werden – ganz im Gegenteil, für eine funktionierende Demokratie ist es von unverzichtbarer Bedeutung, dass die Anliegen der BürgerInnen ausreichend wahrgenommen werden.

Verhandlung oder Beratung

Beim sozialen Dialog führen dafür mit einem Mandat ausgestattete Sozialpartnerverbände autonom Verhandlungen, die zu konkreten Ergebnissen führen und deren Umsetzung sie auch garantieren müssen. Beim zivilen Dialog handelt es sich um vielfältige Methoden der Konsultation, der informellen Beratung durch zivilgesellschaftliche Verbände, zu denen unter anderem auch die Sozialpartner gehören.

Gelegentlich wird von den VertreterInnen der »verschiedenen Interessen« in der Gruppe drei des EWSA gefordert, in allen Texten das Wort »Sozialpartner« durch den weiter gefassten Begriff »organisierte Zivilgesellschaft« zu ersetzen, also den Kreis der Beteiligten generell zu erweitern und das »Auslaufmodell« sozi-

WEBLINKS

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss
eesc.europa.eu

aler Dialog durch den »moderner« zivilen Dialog zu ersetzen. Dies verkennt vollkommen die Tatsache, dass den Sozialpartnern aufgrund ihrer besonderen Bedeutung bestimmte Handlungsfelder vorbehalten bleiben müssen.

Wichtig für die BürgerInnen

Sozialer und ziviler Dialog stellen aber keine Konkurrenz dar, der eine kann den anderen nicht ersetzen. Für die BürgerInnen ist es jedenfalls wichtig, über möglichst viele institutionalisierte Kanäle zu verfügen, um die Politik mit beeinflussen zu können.

Dies gilt umso mehr für die ArbeitnehmerInnen, da die UnternehmerInnen in der Regel über viel höhere Ressourcen verfügen, um ihren Interessen bei den politischen Entscheidungsinstanzen Gehör zu verschaffen.

KONTAKT

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

¹ Details dazu im Beitrag von T. Delapina in »Grundlagen eines Europäischen Sozialmodells aus Arbeitnehmerperspektive«, Hrsg: Richard Leutner (Wien 2007)

Dritte profitieren

Die Ökonomin Luise Gubitzer benennt in ihrem Modell fünf Sektoren der Gesamtwirtschaft: NPOs sind der dritte Sektor.

*Autorin: a. o. Univ.-Prof. Mag. Dr.
Luise Gubitzer*

*Wirtschaftsuniversität Wien, Institut
für Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie,
Department Volkswirtschaft*

Eines steht fest: Irgendwer profitiert immer von Nonprofit. Wer genau und wie hängt vom jeweiligen Bereich der Gesamtwirtschaft ab. Diese kann man auch in fünf Sektoren, die sich gegenseitig stark beeinflussen, aufteilen: For-Profit-Sektor, Haushalts-Sektor, Nonprofit-Sektor (Dritter Sektor), Öffentlicher-Sektor (Staat) und Illegaler-Krimineller-Sektor.

Nonprofit und For-Profit

Ein wesentliches Element des Entstehens von Nonprofit-Organisationen und damit des sogenannten Dritten Sektors im Fünf-Sektorenmodell war das Versagen im For-Profit-Sektor. Der unregulierte Arbeitsmarkt ermöglichte Bauern und Unternehmen die Ausbeutung von Frauen, Männern und Kindern.

Also organisierten sich diese und forderten das Recht eine Gewerkschaft, eine

NGO zu gründen und für Arbeitsrechte einzutreten. Das tun Gewerkschaften bis heute. Aber auch andere Organisationen des Dritten Sektors wie z. B. die »Frauensolidarität«, setzen sich für globale Arbeitsstandards für Frauen und deren Einhaltung ein.

For-Profit-Sektor und Dritter Sektor konkurrieren aber auch um Marktanteile, so etwa bei der Ausschreibung von Arbeitsmarktkursen. UnternehmerInnen des For-Profit-Sektors holen sich dabei die lukrativen Marktanteile, indem sie nur jene erwerbslosen Personen in ihre Kurse nehmen, die wenig Schulung brauchen. Personen, mit denen länger gearbeitet werden muss, die umfangreichere Leistungen brauchen, wie z. B. Aufbau von Selbstvertrauen, verbleiben beim Nonprofit-Sektor.

Aber auch die »Solidarische Ökonomie« ist nicht außer Acht zu lassen. Ein Phänomen, das aus Ländern des Südens kommt und in Österreich zuletzt in den Achtzigerjahren mit der Gründung von Betrieben in Selbstverwaltung aktuell war. Heute wird unter diesem Begriff das Wirtschaften z. B. von selbstverwalteten Betrieben und Projekten, von regionalen Tauschringen, FAIRTRADE, genossenschaftlicher Wohnungsbau zusammengefasst. Ein Teil der Nachfrage verlagert sich vom For-Profit-Sektor zur solidarischen Wirtschaft. Dadurch entsteht Konkurrenz.

Aber immer mehr sind NPOs auf den For-Profit-Sektor als Finanzier angewiesen und viele haben das mittels der Bestrebungen für Absetzbarkeit von Spenden und der Steuerbegünstigung von Sponsoring und Stiftungen aktiv betrieben. Gewinnorientierte Unternehmen

BUCHTIPP

**Luise Gubitzer (2008):
Vom Mitmachen zum Mitgestalten.**

Die Finanzkrise als Bildungs- und Demokratiekrise.

In: umwelt & bildung 4, Wien, S. 9–11.

Bestellung:

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

profitieren, da sie mit ihren Spenden werben, ihre CSR damit ethisch anreichern, Steuerersparnisse erzielen und von etwaigen Ausbeutungspraktiken ablenken. NPOs profitieren, weil sie Geld erhalten. Allerdings ähneln sie auch immer mehr gewinnorientierten Unternehmen und es ist vielleicht eine Frage der Zeit bis sie zu solchen werden. Andere NPOs wie z. B. solche, die sich um von männlicher Gewalt betroffene Frauen und Mädchen kümmern, geraten in finanzielle Nöte, weil ihre Arbeit von Firmen nicht gerne vermarktet wird und sie daher auch keine Spenden von diesen erhalten.

Nonprofit und Staat

Die Beziehung zwischen NPOs und dem Staat kann in eine ökonomische und in eine politische eingeteilt werden. Die ökonomische Beziehung ist die der Arbeitsteilung. Sie besteht mit NPOs, die z. B. Dienstleistungen im Bereich Gesundheit, Erziehung, Beratung etc. anbieten. Da sie mit ethisch-politischen Rationalitäten und damit einem anderen

WEBLINKS

Wirtschaftsuniversität Wien, Institut für
Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie,
Department Volkswirtschaft
www.wu-wien.ac.at/vw3/

Menschenbild wirtschaften, erbringen sie ein breiteres Leistungsprofil. Daher wurden ihnen Aufgaben übertragen, die zu den öffentlichen Gütern gehören. Diese gesellschaftlich notwendige Arbeit ist daher auch mit öffentlichen Mitteln zu finanzieren. Dieses Verständnis mangelt sowohl zunehmend den NPOs als auch dem Öffentlichen Sektor (Staat). Die politische Beziehung besteht vor allem mit den NGOs, häufig Zivilgesellschaft, genannt. Auf der inhaltlichen Ebene setzen diese Aktivitäten, um eine Änderung in dem jeweiligen Politikbereich wie z. B. der Umweltpolitik, Flüchtlingspolitik, Frauenpolitik, aber auch der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zu bewirken. Dabei geht es um eine Weiterentwicklung der Demokratie.

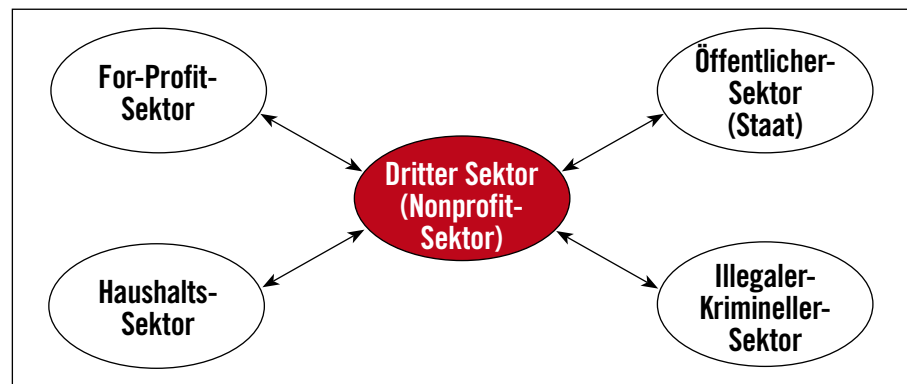
Diese hier idealtypisch ausgeführten Beziehungen bedürfen in vielem erst ihrer Konkretisierung und Realisierung. Der Impuls muss von AkteurInnen des Dritten Sektors ausgehen. Dazu braucht es Selbstbewusstsein und Selbstverständnis über die eigene Rolle, die spezifische Wirtschaftsweise und die erbrachten Dienst-, Sach- und demokratiepolitischen Leistungen. Wird das nicht erkannt, werden die NPOs/NGOs zu Bittstellerinnen um öffentliche Mittel und politisch vereinnahmt.

Aktuell besteht die große Chance und Notwendigkeit, dass der Dritte Sektor, in dem ca. 200.000 Menschen erwerbstätig und 1,5 Millionen Menschen ehrenamtlich tätig sind, ein Konjunkturprogramm für sich verlangt und dieses sowohl inhaltlich als auch in Hinblick auf die Bedingungen wesentlich mitgestaltet. Weiters ist es notwendig, dass NGOs und Netzwerke bezüglich der inhaltlichen und konditionalen Ausgestaltungen der anderen Konjunkturprogramme und der Regulierung und Neukonzeption des Finanzsektors gehört werden.

Nonprofit und Haushalt

Zwischen diesen beiden Sektoren besteht eine vielfältige Beziehung. Menschen spenden, damit anderen Menschen in Österreich oder anderen Teilen der Welt geholfen wird. Vor allem Frauen schenken Zeit und Arbeitskraft in Form sozialer ehrenamtlicher Tätigkeit. Frauen, Männer und Kinder werden mit Gratisleistungen,

5-Sektorenmodell der Gesamtwirtschaft



Quelle: Luise Gubitzer

z. B. Betreuungsleistungen im Haushaltssektor, beschenkt etwa bei Krankheit, Behinderung und im Alter. Der Dritte Sektor ist aber auch ein wichtiges Segment des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktes. Etwa zwei Drittel der Erwerbstätigen sind weiblich. Er bietet gemäß seiner Rationalitäten Erwerbsarbeit an, die als sinnvoll betrachtet wird und schafft Möglichkeiten für den Berufs- und Wiedereinstieg. Doch ist auch hier die gläserne Decke für Frauen vorhanden und es gibt eine Vielfalt an atypischen Arbeitsverträgen.

NPOs sind auch wichtige Anbieter von leistbaren und qualitativ hochwertigen Dienstleistungen und Produkten. Bezahlt und unbezahlt tragen sie wesentlich zur Versorgung vieler Menschen bei. NGOs hingegen dienen u. a. Menschen dazu, auszusprechen, was sie als BürgerInnen stört, was sie von der Politik verlangen. Sie sind für viele der Ort des politischen Handelns. Entweder direkt oder indem sie die Organisationen unterstützen, die sich für ihre Anliegen einsetzen.

Nonprofit und krimineller Sektor

Eine der zentralen Aufgaben, die Organisationen des Dritten Sektors erbringen, sind Ausstiegshilfen für Menschen in den Fängen des organisierten Verbrechens. So bieten z. B. in Österreich EXIT und LEFÖ für Frauen in Zwangsprostitution juristischen und psychischen Beistand aber auch materielle Hilfe an.

Gewerkschaften und Arbeiterkammer sollten vermehrt mit Menschen Kontakt aufnehmen, die im illegalen-kriminellen Bereich arbeiten – Schwarzarbeit, Prostitution usw. Denn dort werden alle Errungenschaften der Gewerkschaftsbewegung

missachtet und jede Form von politischem Handeln unterlaufen; es werden keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge bezahlt, obwohl öffentliche Güter in Anspruch genommen werden; es wird jede Form von Öffentlichkeit vermieden und Gesetze werden missachtet. Das unterhöhlt die Demokratie.

Demokratisierung

Zusammengefasst ist festzustellen, dass manche Profite Dritter am Dritten Sektor auch problematisch sind. Doch für viele Menschen ist der Nonprofit-Sektor als Dienstleister und Bereitsteller von Gütern unerlässlich. Er ist auch ein wichtiger Arbeitsmarkt und mit der solidarischen Ökonomie entstehen Hoffnungen, dass er wesentlich zur Lösung des Beschäftigungsproblems und zu einem Ausbau von Formen eines anderen Wirtschaftens beiträgt. Er ist aber auch ein wichtiger Sektor für die Weiterentwicklung der Demokratie und für eine emanzipatorische Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik. Bezüglich Demokratisierung muss er aber nicht nur nach außen, sondern auch nach innen, in und zwischen den Organisationen wirken.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
luise.gubitzer@wu-wien.ac.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Gute Kräfte sammeln sich

Monika Kemperle, Leitende Sekretärin des ÖGB, hat gute Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit NGOs/NPOs gemacht.

Monika Kemperle, die Leitende Sekretärin des ÖGB erklärt im Gespräch mit A&W-Mitarbeiter Dr. Franz Mangelberger, warum der ÖGB gute Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit anderen Nonprofit-Organisationen gemacht hat.

A&W: *Wie könnte man die Zusammenarbeit mit NGOs, also mit Nichtregierungsorganisationen, konkret beschreiben?*

Monika Kemperle: Ich nenne ein paar Beispiele. Bei den **GATT**-Verhandlungen hat es eine sehr enge Kooperation mit NGOs gegeben, bei Veranstaltungen, bei gemeinsamen Aussagen, Vorgehensweisen und Verhandlungen.

Es gibt beispielsweise auch Zusammenarbeit beim Alternativgipfel **Ecofin**. Mit Attac, in Form von gemeinsamen Veranstaltungen, dann mit **ASF**, dem Austrian Social Forum, da gibt es sehr enge Kontakte und bestehende Kooperationen, etwa gemeinsame Workshops. Bei NGOs wie Clean Clothes ist die Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung mit in der Trägerorganisation vertreten, oder Fair Trade, die starke gemeinsame Aktivitäten mit dem Branchenbereich Agrar-Nahrung-Genuss organisiert haben.

Das setzt sich natürlich in den Weltverbänden der Gewerkschaften fort, wie mit Clean Clothes und der Internationalen Textil- und Lederarbeitervereinigung.

Unterscheidet der ÖGB zwischen NGO und NPO?

Eigentlich nicht wirklich, weil beides Organisationen oder Institutionen sind mit denen wir, je nachdem welchen Zweck sie verfolgen, immer sehr gute Kontakte gehabt haben und es auch am vorigen ÖGB-Kongress den Beschluss gegeben hat, verstärkt mit NGOs, aber auch mit NPOs zusammenzuarbeiten.

Wie sieht der Beschluss für verstärkte Zusammenarbeit aus?

Es hat immer schon eine Zusammenarbeit gegeben, punktuell in den einzelnen Branchenbereichen der Gewerkschaften, aber auch im ÖGB. Wie schon erwähnt hat es bei GATT eine sehr enge Kooperation mit Attac gegeben. Genau solche Zusammenarbeit und Kooperationen soll es künftig verstärkt geben, im gegenseitigen Einvernehmen.

Was macht man konkret?

Man organisiert gemeinsame Veranstaltungen zu bestimmten Themenbereichen, man stellt gemeinsames Informationsmaterial her, man entwickelt ganz konkrete, gemeinsame Projekte. Clean Clothes ist so ein Beispiel, weil ich da selber sehr stark involviert war. Wir haben wirklich weltweite Veranstaltungen gemeinsam gemacht, indem wir zum Beispiel Näherinnen in ihren Ländern unterstützt und sie zu Schulungen herein geholt hat.

Der ÖGB ist eine historisch gewachsene große Institution. Viele NGOs sind ja relativ jung. Wie verständigt man sich?

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.oegb.at

Das läuft auf zwei Schienen, auf zwei Ebenen ab. Das eine ist die offizielle Ebene, wie Mitarbeit in verschiedenen Institutionen. Das heißt am Beispiel Attac, dass im Falle von Veranstaltungen oder auch Sitzungen gegenseitige, offizielle Einladungen ausgesprochen werden. Die inoffizielle Ebene könnte man vielleicht als eine, so glaube ich, oft einmal recht freundschaftliche Ebene beschreiben. Die Zusammenarbeit zwischen den Organisationen hat sich einfach schon derart eingependelt, dass vieles auf informeller Ebene geht. Grundsätzlich ist der ÖGB mit Partnerschaften sehr gut gefahren und wird das auch fortsetzen.

Sie haben eine Reihe von NGOs aufgezählt. Gibt es einen bevorzugten Partner mit dem man besonders gut kann?

Es gibt schon Partner und Partnerinnen mit denen man enger zusammenarbeitet, jene die natürlich die gleichen Interessen verfolgen wie wir als ÖGB.

Attac haben sie oft erwähnt. Ist das ein bevorzugter Partner?

Es gibt halt verschiedene Organisationen in diesem Bereich. Ein Beispiel dafür war die Zusammenarbeit mit Attac am

Monika Kemperle bei der Veranstaltung »Fair und konkret«: »Die guten Kräfte sammeln sich. Organisationen, die auf uns zukommen, wissen um die Bedeutung des ÖGB und der Gewerkschaften insgesamt, auch weltweit, und sie akzeptieren das.«



alternativen Ecofin-Gipfel. Attac ist eine sehr kritische Organisation die vieles hinterfragt, gerade auch in Wirtschaftsbelangen oder am Umweltsektor. Gerade bei Attac setzt man sich oftmals sehr kritisch mit verschiedenen Themenbereichen auseinander. Attac ist halt ein hinterfragender Partner, aber ein professioneller Partner, wenn es darum geht, Interessen zu vertreten.

Auch wir können an Qualität gewinnen, wenn wir Strukturen von NPOs nutzen. Sie sollen natürlich unseren Intentionen entsprechen, das heißt ArbeitnehmerInnenrechte vertreten. Wir wollen dabei Impulse setzen, aber auch gern Impulse bekommen. Der ÖGB schaut sich das schon sehr kritisch an, welche Kooperationen er eingeht.

Haben Kooperationen mit NGOs/NPOs Einfluss auf den eigenen Blickwinkel?

Manchmal, denn Diskussionen sind auch dazu da, einmal wegzukommen von den eigenen Sichtweisen. Wie gesagt Clean Clothes oder auch Fair Trade, das sind Organisationen, die im branchenspezifischen Bereich wichtig sind, damit man Außensicht kriegt.

Wie kommt es zu einer Zusammenarbeit mit NGOs/NPOs?

In der Regel kommen die NGOs/NPOs auf den ÖGB oder die einzelnen Gewerkschaften zu, weil sie Kooperationen suchen, und wenn sie glauben, dass eine Gewerkschaft genau den Inhalt hat, den sie für ihren Aktionsradius benötigen,

dann treten sie meistens an diese heran und schlagen ein gemeinsames Projekt, eine gemeinsame Veranstaltung vor.

Manchmal hat man den Eindruck, es wird oft nur Geld eingesammelt und irgendwelche Projekte finanziert. Helfen NGOs/NPOs sich gesellschaftlicher Sorgen und Pflichten zu entledigen? Wie sehen Sie generell den gesellschaftlichen Stellenwert von NGOs/NPOs?

Ich glaube, dass es manche NGOs/NPOs gibt, die eine sehr große und hohe Bedeutung in der Gesellschaft haben, die sich etabliert und für sich definiert haben, in welchen Bereich sie tätig sein wollen, und es dort sehr gut machen. Ohne die Aktivitäten mancher Organisationen, würden größere gesellschaftliche Probleme nicht sichtbar.

Ich bin aber recht kritisch, wenn nicht eindeutig und klar definiert ist, welchen Zweck sie verfolgen. Ich bin dagegen, nur Geld zu sammeln und zu verteilen. Organisationen haben auch die Verpflichtung zu schauen, dass gesammeltes Geld sinnvoll eingesetzt wird. Ich meine damit, dass Hilfsprojekte so angelegt sein sollen, dass sich die Menschen, die diese Mittel kriegen, sich später selbst ernähren können oder eine Ausbildung kriegen. Projekte, die wirklich helfen, damit Menschen nicht dann ewig auf Almosen angewiesen sind, sondern sich letztendlich selbst erhalten können.

Überschneiden sich nicht oft die Interessen? Inwieweit sind NGOs/NPOs eine Konkurrenz für den ÖGB?

Wir haben eine relativ breite Palette abzudecken, sowohl der ÖGB als auch die Gewerkschaften, und haben sehr vieles zu tun. NGOs decken zum Teil nur punktuelle Situationen ab. Ich glaube nicht, dass sie große Konkurrenz sind, eher, dass die Zusammenarbeit mit NGOs oft eine sinnvolle Ergänzung ist. Die guten Kräfte sammeln sich. Organisationen, die auf uns zukommen, wissen um die Bedeutung des ÖGB und der Gewerkschaften insgesamt, auch weltweit, und sie akzeptieren das. Im Gegenteil, sie versuchen viele der gewerkschaftlichen Grundwerte zu leben und mit zu übernehmen.

Das heißt, der ÖGB nützt bewusst Ressourcen der verschiedenen Organisationen.

Ja, der ÖGB nutzt diese Ressourcen so weit, wie gesagt, sich die sogenannten **Kernarbeitsnormen** der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in ihren Richtlinien finden und für sie einen hohen Stellenwert haben. Wir werden das auch fortsetzen, es macht Sinn mit NGOs zusammenzuarbeiten. In einzelnen Branchenbereichen passiert das verstärkt.

Vielen Dank für das Gespräch.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an
monika.kemperle@oegb.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Gutes Gewissen for sale?

*Mehr als eine Willensbekundung ist der Kauf von Fair-Trade-Produkten:
Hier ändert Konsum die Lebensbedingungen Tausender.*

Autorin: Dagmar B. Gordon

Freie Journalistin

Die Globalisierung hat ein altes Phänomen verstärkt und sichtbar gemacht: Wir leben gut auf Kosten unzähliger Ausgebeuteter in den Ländern der Dritten Welt. Und wir kaufen billig. Last but not least: Die Konzerne schreiben prächtige Gewinne, weil die Lohnkosten und die Arbeitsbedingungen, die den Menschen in der sogenannten Dritten Welt zugestanden werden, miserabel sind.

Sie sind unfair und sie prolongieren was die Kolonisation begonnen hat. Ein Nord-Süd-Gefälle, das für durchschnittlich informierte KonsumentInnen schier unvorstellbar ist.

Ausbeutung, Angst und Gewalt

Neben den Menschen, die als TagelöhnerInnen in der Agrarindustrie ihr Auskommen finden müssen, sind es auch die ArbeiterInnen in der Textil- und Sportartikelindustrie, deren Arbeitsbedingungen von Ausbeutung, Bedrohung, Angst und Gewalt geprägt sind. Die Menschen in China, Bangladesch, Bulgarien, der Türkei und vielen anderen Billiglohnländern arbeiten für extrem niedrige Löhne und leisten unbezahlte Zwangsüberstunden. Viele der MitarbeiterInnen werden von ihren kleinen Kindern getrennt und werden Opfer sexueller Gewalt. Das Recht auf gewerkschaftliche Organisation wird den ArbeitnehmerInnen versagt,

wo sie versuchen sich zu organisieren, drohen Bestrafung und Tod. Im Vorfeld der Olympischen Spiele in Peking im vergangenen Jahr haben sich Organisationen zu der Bewegung »Play fair« zusammenschlossen und versuchten, den Focus der Vorberichterstattung auf die zum Teil er-

bärmlichen Zustände der ArbeiterInnen in der Textil- und Sportartikelindustrie in China zu lenken. Zahlreiche weltweite Kampagnen haben dazu beigetragen, dass viele Unternehmen der Bekleidungsindustrie freiwillige Selbstverpflichtungen zur Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte

WEBLINKS

Clean Clothes Campaign: Unter diesem Namen haben sich Verbraucherorganisationen, Gewerkschaften, ForscherInnen, Menschenrechtsgruppen, Weltläden und viele andere Organisationen (u. a. Südwind) zusammengeschlossen, um die Arbeitsbedingungen in der weltweit tätigen Bekleidungsindustrie zu verbessern.

www.cleanclothes.at

Oxfam international ist ein Bund von zwölf Hilfsorganisationen, der von der Idee des global Citizenship ausgeht und das Bewusstsein für »Gerechtigkeit« im weltweiten Handel stärken will.

www.oxfam.de

Global Unions: Zu der internationalen Gewerkschaftsbewegung zählen der internationale Bund freier Gewerkschaften, die zehn Gewerkschaftsbünde und das gewerkschaftliche Beratungskomitee der OECD.

www.global-unions.org

Fair Trade: Kontrollierter Handel, bei dem die Preise für die gehandelten Produkte üblicherweise über dem Weltmarktpreis angesetzt werden. Damit wird ProduzentInnen ein höheres und verlässlicheres Einkommen ermöglicht. In der Produktion werden Umwelt- und Sozialstandards eingehalten. Die Fairhandelsbewegung konzentriert sich hauptsächlich auf Waren, die aus Entwicklungsländern in Industrieländer exportiert werden.

www.fairtrade.at

Wie fair ist ihre Kleidung?

www.Fashioncheck.net

Unter dem Menüpunkt »Check your brand« findet sich eine Datenbank über zahlreiche Textilfirmen und ihre Haltung zu Arbeitsrechten und Monitoring-Systemen.

»Play fair«

www.fairolympics.org


eingeführt haben. Dennoch gibt es für die Beschäftigten dieser Branche in den Niedriglohnländern bisher kaum spürbare Verbesserungen, denn die Unternehmenspraxis steht oftmals im Widerspruch zu den Verhaltenskodizes. Die Firmen setzen ihre aggressive Einkaufspraxis fort, um mittels geringer Stückkosten die Profite hoch und KäuferInnen an der Stange zu halten.

Clean Clothes und Fair Play machen und machten daher die Umstände unter denen gängige Mode produziert wird publik und appellieren an beide Seiten: An KonsumentInnen, um Druck aufzubauen und mittels Abstimmung per Kauf ihre Meinung kundzutun. Und an die Unternehmen selbst, indem sie Öffentlichkeit herstellen und gleichzeitig klar formulieren, welche Verhaltensänderung gefordert wird. Während in den vergangenen Jahren die großen Marktführer wie Nike oder adidas oft im Zentrum der Kritik standen, wurde für die Kampagne anlässlich der Olympischen Spiele der Focus auf Firmen wie ASICS, Fila, Kappa, Lotto, Puma und andere gelegt.

Wie funktioniert?

Michaela Königshofer, von Clean Clothes Österreich: »Die Clean Clothes Campaign ist keine Nonprofit-Organisation im eigentlichen Sinn, sie ist eine Plattform, wo sich eine Reihe von Organisationen zusammengeschlossen haben, um die Arbeitsbedingungen der TextilarbeiterInnen zu verbessern. Ausgangspunkt waren philippinische Gewerkschafterinnen, die in den 1990er-Jahren auf eklatante Arbeitsrechtsverstöße aufmerksam machen wollten.« Was die AktivistInnen von Clean Clothes im Zusammenhang mit den Kampagnen im Zuge von Olympia vor allem anprangerten, war die Tatsache, dass in China nicht einmal die eigenen, niedrigen Arbeitsrechtsvorschriften eingehalten werden. Königshofer: »Neun von zehn Firmen halten sich nicht an chinesisches Recht, es gibt im Verstoßfall kaum wirksame Sanktionen und eine unabhängige Gewerkschaftsbewegung ist in China noch in weiter Ferne.«

Die KonsumentInnen denken aufgrund der vielfältigen Informationskampagnen ebenfalls langsam um: »Viele sagen, mir wäre es schon lieber, wenn meine Kleidung unter menschenwürdigen Bedingungen gefertigt würde. Es kann für Firmen sogar ein



Es kann für Firmen sogar ein wirtschaftliches Plus sein, wenn sie glaubwürdig kommunizieren können, dass sie sich um faire Arbeitsbedingungen bei ihren ProduzentInnen kümmern.

wirtschaftliches Plus sein, wenn sie glaubwürdig kommunizieren können, dass sie sich um faire Arbeitsbedingungen bei ihren Produzenten kümmern«, so Königshofer. Doch sie gesteht auch ein: »Es ist viel Aufwand, sich um die gesamte Zulieferkette zu kümmern. Das muss eine strategische Entscheidung einer Unternehmensleitung sein, dass da etwas geschieht.«

Das prinzipielle Ziel der Clean Clothes Campaign ist die Stärkung der lokalen Gewerkschaften. Die derzeitige Krise verlangsamt den positiven Prozess inzwischen wieder ein wenig: »Es weht ein schärferer Wind. Man geht wieder aggressiver gegen NPOs und GewerkschafterInnen vor.«

Kaffee ist nach Erdöl der weltweit wichtigste Exportrohstoff. Insgesamt leben in den Entwicklungsländern rund 25 Millionen Menschen von der Kaffeeernte. Die Kleinproduzenten erhalten aber nur einen Bruchteil des Ladenpreises. Ähnlich ist es bei Kakao (hier werden 90 Prozent der Welternte in westlichen Industriestaaten verbraucht) und Bananen. Aber auch bei Blumen, Orangen, Rohrzucker, Reis, Baumwolle, Tee und anderen exotischen Anbauprodukten bietet sich dasselbe Bild: Kleinbauern und LandarbeiterInnen erhalten für die Produkte Preise, die die Gesteungskosten oft nicht abdecken, geschweige denn ein menschenwürdiges Leben für sie und ihre Familien garantieren.

Fair-Trade-Produkte bieten da eine Chance für die ProduzentInnen abseits der oft unter Druck geratenden Weltmarktpreise, einen gerechten Preis für ihre – oft auch biologisch produzierten – Produkte zu bekommen. Das bekannte blau-grüne Fair-Trade-Label macht Produkte aus fairem Handel für KonsumentInnen als

solche erkennbar. Neben einem fairen Preis, verpflichten sich Produzenten in der Fair-Trade-Wertschöpfungskette zur Einhaltung der Konvention der ILO bezüglich Gewerkschaftsfreiheit, Verbot von Kinderarbeit und oftmals auch der Einhaltung ökologischer Standards.

Fair Trade fast überall

Der Kauf von Fair-Trade-Produkten erreicht seine Ziele, so haben Studien ergeben: »Der faire Handel hat innerhalb einer kurzen Zeit das Wohlbefinden der kleineren Kaffeebauern und ihrer Familien verbessert«, schreibt etwa eine Forschungsgruppe der Colorado State University nach Durchsicht von sieben Fallstudien im Jahr 2003.

Mittlerweile muss niemand mehr in Weltläden pilgern, um Fair-Trade-Produkte zu kaufen. Die großen österreichischen Handelsketten führen durchwegs eine ansehnliche Palette von Fair-Trade-Produkten (Bananen, Kaffee und Schokolade sind die Renner neben Kakao, Blumen und anderen Produkten). Ein Nachholbedarf liegt noch im öffentlichen Beschaffungswesen, das mit seinen großen Mengen der Fair-Trade-Bewegung und damit der weltweiten Armutsbekämpfung einen entscheidenden Impuls geben könnte.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
d.gordon@ideenmanufactur.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Kein Klumpfuß mehr

Der Arzt und Entwicklungshelfer Martin Salzer zweifelt an der Nachhaltigkeit vieler NGO-Projekte in der Dritten Welt.

Autorin: Dr. Sibylle Fritsch

Freie Journalistin

Schon 2005 hat der Orthopäde Martin Salzer, Begründer des Vereins »Austrian Doctors for Disabled« und mehrfach ausgezeichneten Entwicklungshelfer, sein Operationsgebiet an den Rand der Sahelzone verlegt: In Bamako, der Hauptstadt von Mali, hat er eine Einrichtung zur Klumpfußbehandlung aufgebaut, um afrikanische Babys mit deformiertem Fuß vor dem Ausschluss aus der Gesellschaft zu retten. Jährlich kommen allein in Mali 700 Kinder mit einem Klumpfuß zur Welt: »Bei den ganz Kleinen ist es ein Mini-Eingriff mit Gips und einer harmlosen Operation. Erwachsene können mit dieser Behinderung keine Schuhe tragen und nicht arbeiten«, sagt Salzer. 250 Kinder konnte er bisher heilen. Ein Tropfen auf den heißen Stein angesichts der Armut und der Krankheiten in diesem Land – aber immerhin arbeiten dort inzwischen fünf speziell für diese Behandlung ausgebildete schwarzafrikanische Ärzte. Das Projekt läuft – allerdings nur so lange Salzer mitarbeitet und es finanziert.

Mangelnde Nachhaltigkeit

»Das ist die Crux vieler NGO-Projekte. Sie scheitern an der mangelnden Nachhaltigkeit«, bedauert der erfahrene Entwicklungshelfer: »Da bauen große Hilfsorganisationen irgendwo in Afrika von Spenden eine Schule oder einen Brunnen

und reisen dann wieder ab. Die Schule hat aber nur Sinn, wenn sie auch weiterhin betrieben werden kann, das heißt: die Regierung des jeweiligen Landes müsste die Erhaltungskosten übernehmen. Das gilt für alle Aktionen – auch für Spitäler.« Die Entwicklungshilfe, die viel Geld in Demokratisierung steckt, sei nicht zielführend, nur eines habe Sinn: Vorab mit den Regierungen alle Schritte abzusprechen, Druck auszuüben und die Entwicklungsländer aufzufordern, die »Pariser Erklärung« einzuhalten.

Dabei handelt es sich um einen Beschluss vom März 2005, konkrete Vorgaben für eine wirksamere Hilfe anzuerkennen und sich daran zu halten. 100 VertreterInnen von Regierungen, bilateralen, multilateralen und internationalen Institutionen haben folgende fünf Prinzipien unterzeichnet:

1. Eigenverantwortung der Partnerländer: Die Entwicklungsländer koordinieren die gemeinsamen entwicklungspolitischen Strategien und Maßnahmen.
2. Geberländer orientieren sich an den Systemen der Partnerländer. NPOs zum Beispiel müssen Projekte vorher mit den Regierungen absprechen.
3. Die Geberländer harmonisieren ihre Hilfe, sie vereinfachen die Verfahren und tauschen Informationen aus.
4. Ergebnisorientiertes Management, damit die Projekte ihre Zielsetzung erreichen sollen.

Der 5. Punkt schließlich bezieht sich auf gegenseitige Rechenschaftspflicht. In der Praxis, so Salzer, sprechen sich die NGOs trotzdem selten mit den Partnerländern ab. Aber auch, wenn sich EntwicklungshelferInnen an die Vorgaben

WEBLINKS

Pariser Erklärung
www.entwicklung.at/entwicklungspolitik/international/pariser-erklarung.html

Doctors for Disabled
www.doctorsfordisabled.at/

halten, habe sich eines gezeigt: »Die Entwicklungsländer sind noch nicht so weit, Eigenverantwortung zu übernehmen. Das ist eine Domäne der Ersten Welt, sie lässt sich nicht von heute auf morgen auf die Dritte übertragen.« Sein Projekt, mit dem er sich an die Regeln der Pariser Erklärung hielt, muss Salzer nun wahrscheinlich beenden: »Das tut weh, da hängen viele Emotionen dran – ich bin so vielen liebevollen Müttern und so süßen Kindern begegnet. Aber, ob wir 200 oder 500 Kinder gegen Klumpfuß behandeln und Leute ausgebildet haben – ohne Nachhaltigkeit hat das keinen Sinn, denn unsere Vorgabe ist: Kein Klumpfuß mehr in Mali. Dazu brauchen wir die Hilfe der Regierung.«

KONTAKT

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

Spenden mit Wirkung?

Wer spendet möchte auch wissen, wofür er gibt – das Spendengütesiegel sorgt für Sicherheit, dass der gute Zweck gewahrt wird.

*Autor: Univ.-Prof. Ing. Dr.
Karl Kollmann*

*Stv. Leiter der Abteilung Konsumentenpolitik
der AK Wien*

Die ÖsterreicherInnen sind durchaus spendenbereit, 2006 waren es etwa 410 Mio. Euro, die an NPOs, also sich aus Spenden finanzierende Organisationen, flossen. Hier dürfte es allerdings zu einer Untererfassung kommen, da nicht alle diese Organisationen ihr Spendenaufkommen nennen. Immerhin sind es 81 Prozent der Bevölkerung, die zumindest einmal im Jahr eine Geldspende leisten.¹ Im Schnitt wird übrigens rund viermal im Jahr Geld gespendet.

Verschiedene Arten von Spenden

Zu diesen Geldspenden kommen natürlich andere Arten von Spenden, wie Sachspenden, Blutspenden und insgesamt am wichtigsten: Zeitspenden, also persönliche Zeit, die kostenlos in Form von Freiwilligenarbeit geleistet wird, etwa beim Roten Kreuz oder der Freiwilligen Feuerwehr und anderen Organisationen, die ganz wesentlich auf ehrenamtliche Tätigkeit angewiesen sind. Den Spendenden ist es naturgemäß wichtig, dass ihre Spenden dem Spendenzweck dienen. Hier hat es immer wieder Skepsis und Misstrauen gegeben. Zu einem Bruch des Vertrauens der Spender kam es in Österreich Ende

der 90er-Jahre durch den »World-Vision-Skandal«, als nämlich bekannt wurde, dass dort massiv Spendengelder in Privatkassen abgezweigt wurden.

Unter anderem führte dieser Skandal in der Folge zur Entwicklung des österreichischen Spendengütesiegels, das – getragen von Dachverbänden der österreichischen Nonprofit-Organisationen (NPOs) – von der Kammer der Wirtschaftstreuhande vergeben wird. Voraussetzung für den Erhalt dieses Gütezeichens ist ein entsprechender Vertrag, der auch mit regelmäßigen Überprüfungen des Gütezeichenempfängers durch WirtschaftsprüferInnen verbunden ist. Rund 180 NPOs dürfen heute in Österreich dieses Gütezeichen führen. Trägt eine NPO dieses Gütezeichen, dann ist für die GeberInnen zumindest eine gewisse Sicherheit vorhanden, dass ihre Geldspenden auch das Spendenziel erreichen. Nicht immer allerdings, so wurde etwa 2008 der UNICEF-Deutschland das dortige Gütezeichen wieder aberkannt, da es hier dubiose Geldflüsse und verschwenderische Ausgaben für Büros gegeben hatte. Deutschland hat ein ähnliches Gütezeichen wie Österreich.

Kommerzielles »Fundraising«

Eines der noch ungelösten Probleme im Zusammenhang mit NPOs ist das »Fundraising« durch Dritte. Viele NPOs haben nämlich ihr Spendensammelwesen ausgelagert. Um Spenden gebeten oder um Mitgliedsbeiträge gekeilt wird dann von kommerziellen Unternehmen oder Callcentern, die anderntags vielleicht auch Telefonverträge usw. an die Frau oder den

WEBLINKS

Website dieses Spendengütesiegels:
www.osgs.at

Mann bringen. Hier werden etwa Studierende mit nicht gerade freundlichen Arbeitsbedingungen zum Keilen auf Plätzen oder vor Bahnhöfen eingesetzt, was für manche Angesprochene ziemlich nervig sein kann. Viele Menschen meinen jedoch, da wären rührige haupt- oder ehrenamtliche Mitglieder einer Tierschutz- oder Umweltorganisation unterwegs und unterschreiben eine Mitgliedschaftsvereinbarung. Ein guter Teil des so gewonnenen Jahresbeitrags kommt dabei gar nicht bei den NPOs an, sondern landet bei der Agentur.

Gute Lösung gefragt

Dieses Fundraising ist – auch beim österreichischen Spendengütesiegel – noch nicht zufriedenstellend gelöst. Eine saubere Lösung wäre es, nur haupt- oder ehrenamtliche MitarbeiterInnen der NPOs selbst zum Spendensammeln einzusetzen.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
karl.kollmann@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

¹ Österreichisches Institut für Spendenwesen: Spendenbericht 2007, November 2007, www.spenden.at

Unbezahlt unbezahlbar

Freiwilligenarbeit ist in vielen Bereichen unentbehrlich. Wer engagiert sich in Zeiten wie diesen schon ehrenamtlich?

Autorin: Astrid Fadler

Freie Journalistin

Als Betriebsrätin hat man es nicht immer leicht, für die KollegInnen war ich oft nur der Dodel, weil ich mir die zusätzliche Arbeit freiwillig angetan hab, und für meinen Chef das Feindbild«, erzählt Monika B. heute, zwei Jahre nach ihrer Pensionierung. Trotzdem, es hat ihr Spaß gemacht, es gab auch Erfolgserlebnisse und heute ist sie an einer anderen Stelle ehrenamtlich im Einsatz.

Eine Million Ehrenamtliche

Rund eine Million ÖsterreicherInnen ab 15 Jahren leisten Freiwilligenarbeit (ohne Nachbarschaftshilfe), so eine im Dezember 2008 veröffentlichte Erhebung der Statistik Austria, die 2006 zusätzlich zum Mikrozensus durchgeführt wurde. Jährlich werden so bei Rettungsdiensten, Vereinen, Politik und Interessenvertretungen viele Millionen Arbeitsstunden geleistet, allein beim Roten Kreuz Österreich (RKÖ) zehn Millionen Stunden jährlich.

Mit 13,7 Prozent finden sich Hilfs- und Rettungsdienste übrigens – hinter Kunst/Kultur, Sport und Kirche – an vierter Stelle der Freiwilligen-Beliebttheitskala. Relativ weit abgeschlagen rangieren mit acht Prozent politische Arbeit und Interessenvertretungen, wobei relativ viele Menschen auch in zwei oder mehr Bereichen tätig sind. Österreichweit gibt

es 65.000 aktive und passive BetriebsrätInnen, der Frauenanteil ist hier mit 30 Prozent unter den aktiven noch geringer als bei anderen Ehrenämtern (durchschnittlich 40 Prozent). Lediglich in kirchlichen Organisationen gibt es deutlich mehr weibliche Freiwillige als männliche.

Hohe Erwartungen

Nachwuchssorgen gibt es überall, bei Betriebsräten genauso wie z. B. bei den Rettungsdiensten. Gertrude, 52, arbeitet seit mehr als 20 Jahren gemeinsam mit ihrem Mann beim Arbeiter-Samariter-Bund (ASBÖ): »Auf dem Land ist es noch eher üblich, dass der Sohn zur Freiwilligen Feuerwehr geht, weil der Vater auch dort ist, aber allgemein wird das Bedürfnis, für andere da zu sein, doch kleiner. Meines Wissens ist es überall schwierig, junge Leute für ehrenamtliche Tätigkeiten zu gewinnen.«

Allerdings sind auch die Anforderungen gestiegen. Der Kampf um Spendengelder und Sponsoren wird immer härter, die Arbeit immer professioneller. So dauerte die Grundausbildung beim ASBÖ früher 64 Stunden, heute sind es 300. ISO-Zertifikate sind auch bei NPOs keine Seltenheit mehr.

»Warum tust du dir das eigentlich an?« Das ist wohl die Frage, die ehrenamtlich Tätige am häufigsten zu hören bekommen. »Weil es mir Spaß macht«, haben laut Statistik Austria 69 Prozent der Befragten geantwortet. Übersetzt könnte man auch sagen: Weil meine Erwartungen erfüllt und meine Bedürfnisse nach selbstbestimmtem Arbeiten, Er-

WEBLINKS

Ehrenamt Betriebsrat
www.ichbinsoweit.at

folgserlebnissen, Anerkennung etc. erfüllt werden. Wo das Tauschgut Geld knapp ist, gewinnt direkte Bedürfniserfüllung an Bedeutung.

Wohlfühlfaktoren

Es gilt also herauszufinden, welche MitarbeiterInnen was brauchen: das Gefühl etwas zu bewegen, anderen zu helfen, den Kontakt zu den KollegInnen und gemeinsam was trinken zu gehen, Anerkennung etc. Es ist nicht immer so einfach, dass alle, die zum Rettungsdienst gehen, helfen möchten, und wer in die Politik geht, etwas bewegen will. Wer über freiwillige HelferInnen und deren individuelle Bedürfnisse nicht nachdenkt, der wird früher oder später über mangelndes Interesse bzw. vermehrte Abgänge nachdenken müssen.

An sich ist die Bereitschaft zu freiwilligen Tätigkeiten sehr wohl vorhanden, so haben sich für das 2007 vom Roten Kreuz und Ö3 ins Leben gerufene »Team Österreich« innerhalb von nur einem Monat 20.000 Personen gemeldet. Die Vorteile dieser Kampagne: große Breitenwirkung und Aktualität durch die Hochwasserschäden, das RKÖ als bekannte und professionelle Organisation mit gutem Ruf, zeitlich begrenzter Einsatz den Wünschen der Freiwilligen entsprechend. Eher unbeliebt sind heute regelmäßige Tätig-

Wer über freiwillige HelferInnen und deren individuelle Bedürfnisse nicht nachdenkt, der wird früher oder später über deren mangelndes Interesse bzw. vermehrte Abgänge nachdenken müssen.

keiten mit jahrelangen Amtsperioden. Hier ist gezieltes Management gefragt:

■ Zukünftige MitarbeiterInnen sollten wissen, was sie erwartet. Dafür sind klare Arbeitsvereinbarungen, Zielvorgaben und Stellenbeschreibungen durchaus sinnvoll.

■ Gespräche über Wünsche, Vorstellungen und Bedürfnisse, beispielsweise ob Freiwillige hauptsächlich ihre beruflichen Fähigkeiten oder im Rahmen des ehrenamtlichen Einsatzes lieber andere, sonst ungenutzte Talente einsetzen möchten, sollten regelmäßig fix eingeplant werden. Schließlich kann sich hier auch im Laufe der Zeit etwas verändern.

■ Mindestanforderungen wie Informationsfluss, Weiterbildung, Rückerstattung entstandener Kosten etc. sollten genauso wie bei bezahlten Jobs selbstverständlich sein.

■ Besonders wichtig ist auch darauf zu achten, dass sich Freiwillige gegenüber bezahlten KollegInnen nicht benachteiligt fühlen.

Orden und Ehrungen

Jedes Nonprofit-Unternehmen, jede Organisation sollte ihre eigenen Methoden finden, freiwilligen MitarbeiterInnen Wertschätzung, Anerkennung und ein Gefühl der Zusammengehörigkeit zu vermitteln. Nicht immer besteht wie bei Rettungsorganisationen oder Pfadfindern die Möglichkeit von Beförderungen, Orden oder Auszeichnungen, die man

sich an die Uniform heften kann. Es mag vielen vielleicht lächerlich und altmodisch erscheinen, aber es lohnt sich durchaus, zeitgemäße Äquivalente dafür zu suchen. Um Ideen dafür zu entwickeln, lohnt sich die Investition in Klausuren u. ä. Bewährte Anreize zusätzlich zu guten Arbeitsbedingungen sind unter anderem Gutscheine, Vergünstigungen, Rabatte, Gratiskarten, aber eben auch gemeinsame soziale Aktivitäten – nicht nur in Form von Weihnachtsfeiern, auch erreichte Ziele, Wahlerfolge und ähnliches sollten entsprechend gewürdigt werden.

Menschen treffen und Freunde gewinnen, das ist für fast die Hälfte aller Ehrenamtlichen ein wichtiges Motiv für ihr Engagement. Nicht zuletzt deshalb machen sich Feiern auch bei kleinem Budget bezahlt. Letztendlich ist keineswegs immer Geldmangel das Problem. So muss sich eine Partei, die ihre Wahlparty öffentlich zugänglich macht, dort oder an anderer Stelle für freiwillige Wahlkampf helferInnen aber nichts Besonderes als Zeichen der Dankbarkeit/Anerkennung anbietet, über frustrierte Freiwillige nicht wundern.

Was an Ehrenämtern besonders attraktiv ist, nämlich das hohe Maß an Gestaltungsmöglichkeiten für den Einzelnen, birgt unter anderem die Gefahr, dass man sich zu viel aufbürdet. Richard Ondraschek, Sekretär im ÖGB-Referat für Organisation und Koordination: »Die meisten kandidieren als BetriebsrätIn, weil sie von einem scheidenden Betriebsrat gebeten werden, häufig sind diese KollegInnen schon an anderer Stelle politisch tätig.« Wo die Ressourcen knapp sind,

sind gute und zuverlässige Freiwillige natürlich gefragt, und schließlich können Menschen auch mit ihrer Aufgabe wachsen. Doch überall dort, wo man froh sein muss, dass sich überhaupt jemand für ein Amt zur Verfügung stellt, besteht unter anderem die Gefahr der Fehlbesetzung – was für alle Beteiligten unangenehm werden kann.

Lust, sich zu beteiligen

Monika B.: »Weil es so wenig Leute gibt, die überhaupt als Betriebsrat kandidieren wollen, ist es für Unternehmer manchmal relativ einfach, einen Betriebsrat aufzustellen, der ihnen passt.« Langfristig sicher nicht sinnvoll ist es, Leute zu überreden oder gar zu überrumpeln. Dinge wie »ich wollte eigentlich nur ein Bier bestellen – und plötzlich war ich Kandidat. Da konnte ich dann nicht mehr Nein sagen«, können manchmal gut gehen, aber auch mit Enttäuschung und Ärger enden. Und nicht die frustrierten, überforderten Freiwilligen bringen eine Organisation voran, sondern zufriedene MitarbeiterInnen – die machen dann vielleicht auch anderen Lust darauf, sich zu beteiligen.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
afadler@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Eulen nach Athen

Seit Jahresbeginn gibt es im Wiener Werkstätten- und Kulturhaus (WUK) einen neuen Betriebsrat. Wozu?

Autorin: Mag. Gabriele Müller

Freie Journalistin

Gerade in einem sozialpolitischen Projekt wäre es bedenklich gewesen, hätte sich kein Betriebsrat gefunden«, meint Katharina Hanzal, nunmehrige Betriebsrätin und Mitarbeiterin im Sozialbereich des Werkstätten- und Kulturhauses in Wien-Währing. Im November 2008 war der vorherige Betriebsrat wegen des »Abgangs« der MitarbeiterInnen in dieser Funktion aufgelöst worden. Das Interesse einen neuen zu wählen, war sowohl seitens der Geschäftsführung des Vereines Wiener Werkstätten und Kulturhaus (WUK) als auch der Beschäftigten groß.

Geringe Wahlbeteiligung

Die Beteiligung an den Versammlungen und der Abstimmung jedoch blieb verhältnismäßig gering. Von den 107 Wahlberechtigten machten letztendlich nur 62 von ihrem Stimmrecht Gebrauch. »Alle haben viel zu tun«, erklärt dies Neo-Betriebsrätin und Sozialarbeiterin Walpurga Eder: »Sehr viele unserer MitarbeiterInnen sind nur in Teilzeit angestellt. Besonders unter ihnen steigt der Arbeitsdruck enorm.«

Betriebsrat Rafael Schieder, seit einem Jahr in der EDV-Abteilung des WUK, war »verwundert über das geringe Interesse unter traditionell links eingestellten Leuten. Aber wenn einmal der Hut brennt, ist es zu spät. Wenn keine Struk-

turen vorhanden sind, kann nicht anlassbezogen reagiert werden.«

Die Strukturen des 1979 gegründeten Vereines WUK sind auf den ersten Blick schwer zu durchschauen. Bekannt ist der rote Ziegelbau auf dem ehemaligen Fabrikgelände in Wien-Währing durch den regen Kulturbetrieb mit vielen interdisziplinären Projekten und Veranstaltungen. So richtete der französische Soziologe **Pierre Bourdieu 2000** in der bis auf den letzten Platz gefüllten Kunsthalle Exnergasse im WUK seine Botschaft an die »fortschrittlichen Österreicher« nach der Wende 2000. Unter dem Titel »Let's organize« wurde angesichts der Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse mit »Graswurzelbewegungen« und VertreterInnen der GPA-djp diskutiert.

Europaweit beispiellos ist der autonome Teil, der sich im WUK-Forum organisiert. 130 Gruppen arbeiten in Selbstverwaltung in sieben Bereichen, von Kunst, Tanz bis hin zu Kindergruppen, dem SeniorInnenzentrum und anderen sozialen Initiativen.

Der Verein mit seinen 107 Angestellten verwaltet die »drei Säulen« Kulturbetrieb, Sozialprojekte und soziokulturelles Zentrum. Er stellt den im Haus tätigen Gruppen die Infrastruktur und Dienstleistungen zur Verfügung.

Partner

Etabliert hat sich das WUK auch als Partner für unterschiedliche Fördergeber, wie das Arbeitsmarktservice (AMS) Wien, das Bundessozialamt Landesstelle Wien und den Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF). Immer mehr Jugend-

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.wuk.at

Den Bericht »Der Dritte Sektor in Wien-Zukunftsmarkt der Beschäftigung?« – eine Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung eines beschäftigungsinintensiven Wirtschaftsbereichs finden Sie unter:
www.irsocialresearch.at/downloads

liche suchen Hilfe auf der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz.

Aus einer Beratungsstelle mit zwei MitarbeiterInnen sind heute sechs WUK-Beratungsstellen mit rund 65 Beschäftigten geworden, die jährlich rund 2.000 benachteiligte und behinderte Jugendliche beim Einstieg in die Berufswelt begleiten.

Keine Missstände?

»In einem Bereich, wo Demokratie und Basis gelebt wird ist das Gefühl, einen Betriebsrat zu brauchen, sicher geringer als in der Wirtschaft, wo die Missstände offensichtlich sind«, meint die Betriebsratsvorsitzende Susanne Gabrle. Gerade im sogenannten Social-Profit-Sektor, zu denen das WUK gehört, haben BetriebsrätInnen aber wichtige Funktionen.

Laut dem Bericht zum Thema »Der Dritte Sektor in Wien – Zukunftsmarkt der Beschäftigung?« liegt die Hauptmotivation der MitarbeiterInnen in der gesellschaftlich sinnvollen Arbeit. »Sie sind sich bewusst, worauf sie sich einlassen und be-

»Der Betriebsrat hat eine Position, die eine einzelne Person nicht hat.«
V. l. n. r.: Katharina Hanzal,
Otto Winkler, Susanne Gabrle,
Walpurga Eder, Rafael Schieder



reit, zugunsten der Erhaltung der innerbetrieblichen Solidarität – und der Initiative insgesamt – auf in anderen Wirtschaftsbereichen oft selbstverständliche Standards zu verzichten.«

Zwar ist im WUK die Kommunikation mit den »Arbeitgebern«, also der Geschäftsführung und dem Vorstand des Vereins, partnerschaftlich. »Aber auch wir arbeiten unter marktwirtschaftlichen Bedingungen«, vermerkt Betriebsrat Rafael Schieder. Das Arbeitsklima, die Arbeitszeit, die sogenannten Sabbatical-Regelungen, Information und Entlohnung sind einige der Kernthemen, die der »fünfköpfige« Betriebsrat und seine zwei Ersatzleute in Angriff nehmen.

Entlohnung

Als Errungenschaft im Bereich der Sozial- und Gesundheitsberufe gilt der 2004 abgeschlossene BAGS-Kollektivvertrag.

Der zwischen der Bundesvereinigung der Arbeitsgemeinschaft im Gesundheits- und Sozialbereich und den zuständigen Gewerkschaften ausgehandelte Kollektivvertrag löste vormalige Betriebsvereinbarungen in etlichen Vereinen ab. »Teilweise waren MitarbeiterInnen im Ausbildungs- und Beratungsbereich früher besser bezahlt, als sie es nun nach BAGS sind«, meint Susanne Gabrle, Mitarbeiterin der Koordinationsstelle AMS, BSB, FSW, (Arbeitsmarktservice, Bundessozialamt, Fonds Soziales Wien).

Aufgrund des relativ hohen Lohnniveaus in Wien hatte der Kollektivvertrag – anders als für die Beschäftigten in den Bundesländern – einen Verlust bedeutet.

»Für ältere ArbeitnehmerInnen wird ein Wechsel in ein neues Betätigungsfeld schwerer, das nach den neuen Verträgen geringer entlohnt wird«, erklärt Betriebsrat Otto Winkler, der Arbeitssuchende Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf auf den Arbeitsmarkt vorbereitet.

»Man könnte das WUK eine »gebundene Gesellschaft« nennen«, meinte die Philosophin Isolde Charim anlässlich des 25-jährigen Bestehens des WUK im Oktober 2006. »Das heißt eine Gruppierung, die lose wie eine Gesellschaft dennoch verbunden ist durch eine »Gemeinsamkeit.«

Das gemeinsame gesellschaftspolitische Engagement kann – so meinen die ExpertInnen – zum Nachteil der Beschäftigten werden. »Die knappen Mittel zur Erzielung der Leistung werden durch flexible Arbeitsabläufe und bereitwillige Übernahme von Zusatzaufgaben unterstützt«, heißt es in dem zitierten Bericht des Forschungsprozesses der Equal-Partnerschaft der »Dritte Sektor in Wien.«

Betriebsrat ist wichtig

Wenn die Trennung zwischen Arbeitsatmosphäre und Lebensgefühl fließend wird, geraten arbeitsrechtliche Forderungen oftmals unter die Räder. »Diese Haltung produziert sich im Rechtsempfinden. Arbeitsrechtliche Forderungen werden erst dann gestellt, wenn persönliche Gefährdung durch Stress, Burn-out und mangelnde existenzielle Sicherheit entsteht«, heißt es in dem Bericht. »Der Betriebsrat hat eine Position, die eine einzelne Person nicht hat«, ist Katharina Hanzal von der Wichtigkeit eines Be-

triebsrates gerade im »engagierten« Sektor überzeugt.

Mit Hilfe der guten internen Hausarbeit im WUK sollen möglichst viele MitarbeiterInnen über ihre Rechte informiert und einbezogen werden.

Vernetzung

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist eine der Prioritäten des neuen Betriebsrates. Wo Geld fehlt, sollen andere und neue Möglichkeiten erarbeitet und diskutiert werden, um die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen, wünscht sich die Betriebsratsvorsitzende Susanne Gabrle. Sie denkt dabei auch an eine Vernetzung des WUK-Betriebsrates mit den Betriebsräten anderer Sozialeinrichtungen.

Wichtige Fragen sind zu klären. »Fördergeber geben oft Richtlinien vor, die – zumindest – zu hinterfragen sind«, meint Rafael Schieder. So werden »im Namen der Transparenz« Daten gefordert, etwa von Jugendlichen mit Benachteiligungen, die äußerst sensibel sind. »Von unserer Grundeinstellung ist das auch ein gesellschaftspolitisches Problem. Man weiß schließlich nicht, wohin die politische Situation geht.«

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
gabriele.mueller@utanet.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Feigheit im Parlament

Kabarettist und Schauspieler Josef Hader engagiert sich auch für Aktionen der Zivilgesellschaft: »Damit Demokratie lebendig bleibt.«

Autorin: Dr. Sibylle Fritsch

Freie Journalistin

Cafe Rüdigerhof in Wien, ein kalter Nachmittag. Josef Hader bestellt sich eine Diplomatenmischung. Er wirkt entspannt, obwohl er – wie so oft – schwer beschäftigt ist: mit seinem Kabarettprogramm »Hader muss weg«, mit dem er zwischen Hamburg, München und Wien und Berlin auftritt, und mit Interviews anlässlich des neuen Films »Der Knochenmann« nach dem Roman von Wolf Haas und in der Regie von Wolfgang Murnberger.

Wie schon in früheren verfilmten Haas-Krimis spielt der Kabarettist aus dem oberösterreichischen Waldhausen den schwermütigen Expolizisten Brenner, der in eine Mordgeschichte gerät. Diesmal in einer ländlichen Gegend, wo alles irgendwie hoffnungslos ist, und ein an sich sympathischer Mensch, vom sympathischen Josef Bierbichler gespielt, Menschen mordet und die Leichen verwurstet.

Konstruktiv statt moralisch

Ein Film, bei dem die Liebe eine große Rolle spielt und die Grauslichkeiten im Detail stecken – Brenner findet im Abfall einen abgetrennten Finger. Hader, der das Drehbuch mitgeschrieben hat, mag diesen Mix aus Normalität und Wahnsinn, Romantik, Humor und Schrecken, weil das dem alltäglichen Leben entspricht. »Die Grauslichkeit ist kein Selbst-

zweck. Durch diese Ansammlung schöner Dinge, romantischer und böser, grauslicher Elemente entsteht eine seltsame Suppe aus Tragisch-Komisch-Zärtlich-Brutalem – halt ein Bild vom Leben in komprimierter Form. Wo das Romantische ist, ist auch die Grauslichkeit nicht weit, wo das Zärtliche ist, lauert auch die Brutalität. Und so gesehen hat das Grausliche eine Funktion«, sagt Hader, der zwar von vielen als Gutmensch gesehen wird, aber ihm geht es nicht um den schönen Schein, sondern ums konkrete Handeln: »Ich will nicht moralisch sein, sondern konstruktiv. Wenn es sich um eine Aktion, um ein Projekt bzw. eine Sache handelt, die mir vernünftig erscheint, versuche ich etwas dafür zu tun.«

Mit vollem Einsatz

Und wenn er sich engagiert, dann tut er das mit vollem Einsatz. So setzte sich der ehemalige Obmann von SOS-Mitmensch im vergangenen Jahr bei einer Art Roadshow für eine faire Bleiberechtsregelung ein. Und auf Plakaten wirbt »Der Pate« Hader für die Kindernothilfe. Diese Kampagne hat zum Ziel, Patenschaften für benachteiligte Kinder verstärkt in das öffentliche Blickfeld zu rücken. Zum Kampagnen-Start 2005 las Hader für Kinder und Erwachsene aus Robinsons Reise nach Äthiopien. Zusätzlich spendete er die Einnahmen seines Kabarettabends »Hader muss weg« für diese Aktion. »Demokratie«, begründet Hader sein Engagement, »ist keine Selbstverständlichkeit. Sie bleibt nur lebendig und erhalten, wenn man bereit ist, dafür eine bestimmte Haltung einzunehmen, diese

ZUR PERSON

Josef Hader

1962 in Waldhausen Oberösterreich geboren, geht im Stiftsgymnasium Melk zur Schule. Erstes Kabarettprogramm 1982 »Für Fort Geschrittene«, 1991 entsteht gemeinsam mit Alfred Dorfer der Film »Indien«. Haders erfolgreichste Kabarettprogramme sind: »Privat« (1994 bis 1999), »Hader spielt Hader« (2001 bis 2004) und »Hader muss weg«. Außerdem ist er in verschiedenen Filmen zu sehen, u. a. als Brenner in »Silentium«, »Komm süßer Tod« und »Der Knochenmann«, ab 6. März im Kino.

zu vertreten oder auch gegen etwas zu sein. Nicht als Politiker, nicht als Künstler, einfach als Bürger. Das ist der Grund, dass ich trotz mancher Vergeblichkeitsvermutungen bei Initiativen mittue: Denn wer eine Demokratie möchte, muss sich auch aktiv dafür einsetzen. Eine Gesellschaft, die daraus besteht, zur Wahl zu gehen – oder inzwischen schon nicht mehr zur Wahl zu gehen –, Steuern zu zahlen und Sozialleistungen entgegenzunehmen und der die Demokratie nichts mehr wert ist, wofür sich Einsatz lohnt, wird sie irgendwann verlieren. Jegliches gesellschaftliche Engagement von BürgerInnen ist wertvoll und zu begrüßen – sofern es sich nicht in den unmenschlichen Bereich bewegt – auch wenn dieses Engagement uns nicht gefällt, weil wir eine andere politische Haltung haben.«

Sein Engagement mag damit zu tun haben, dass Hader, der sich selbst als links-



Jegliches gesellschaftliche Engagement von BürgerInnen ist wertvoll und zu begrüßen – sofern es sich nicht in den unmenschlichen Bereich bewegt – auch wenn dieses Engagement uns nicht gefällt, weil wir eine andere politische Haltung haben.

katholisch sozialisiert bezeichnet, und als Kind Ministrant war, zu der Generation gehört, die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten durch Gründung von Bürgerinitiativen und zivilen Ungehorsam entdeckte. Dementsprechend kritisch beäugt der Kabarettist die Folgen der Studentenrevolte von '68: »Das globale Bewusstsein hat zugenommen, aber im Vergleich zu früher finden in der heutigen Jugend weniger Aktivitäten statt. Das heißt nicht, dass alles schlechter geworden ist. Die ganze Entwicklung der 68er-Bewegung war gesellschaftlich sehr wichtig, aber man darf die Verlogenheit nicht unterschätzen, die dieser Bewegung innewohnt. Es ist interessant, dass die Generation der 68er einen erstaunlich hohen Anteil an Rohrkrepierern hat, wenn sie in ein Amt kommt, in dem sie was ändern könnte. Man muss sich nur in der österreichischen und deutschen Politik umsehen.«

Politik in Krisenzeiten

Dabei ist die Rolle der Politik in Zeiten der Krise bedeutsamer denn je, findet Hader, der der Finanzkrise etwas Gutes abgewinnt. Seit der Kapitalismus nicht mehr durch andere Gesellschaftssysteme konkurriert und in Schach gehalten werde, habe er sich zu einem weltweit unmenschlichen System entwickelt. Durch die große Krise werde den Menschen wieder bewusst, dass der Staat nicht bloß Verhinderer ist, sondern Sinn hat, und dass die viel geschmähten PolitikerInnen ihre Berechtigung haben. Obwohl Hader privat ein aktiver politischer Mensch ist, interessiert ihn die Tagespolitik für seinen

Beruf wenig. Das sei nicht seine Sache, sagt er, überhaupt habe sich die Kabarettszene ziemlich verändert. Die KabarettistInnen von heute bringen ihre eigene Befindlichkeit ein und spielen mit dem Publikum, indem sie ihm scheinbar ein Privatissimum geben.

Zu Zeiten eines Gerhard Bronner habe Kabarett eine ganz andere Ventilfunktion gehabt. »Politische Skandale wurden auf der Kabarettbühne ausgetragen. Lieder wie ›Der Papa wird's scho richten‹ haben sich auf konkrete Ereignisse bezogen, in diesem Fall auf die Vetterwirtschaft. Oder der Herr Karl, den Qualtinger ans Tageslicht gezerrt hat – diese österreichische Haltung war in keiner Zeitung nachzulesen. Es gab zwar ein politisches Kabarett auf den Spuren der 68er-Bewegung und der Friedensbewegung, aber es wurde im Prinzip vom investigativen Journalismus abgelöst. Politisches Kabarett findet heute noch statt, aber es ist ganz oberflächlich geworden. Da heißt es: alle Politiker sind dumm, korrupt, überbezahlt. Das ist für mich eine Art Nazikabarett – denn: was wollen diese Kabarettisten? Die Diktatur? Für gutes Kabarett bleibt immer noch für mich Lukas Resetarits als die Instanz. Ihm gelingt es, zuerst die Menschen herzuholen und dann feinere Dinge anzusprechen.«

Staatsbürger Hader

Auf die Frage, wie er die neue Regierung bewerte, reagiert »Staatsbürger Hader« mit einem Quäntchen Wohlwollen und der Beobachtung, dass in einigen Ressorts etwas weiter geht: »Ermutigend ist, dass

WEBLINKS

Der Knochenmann
www.derknochenmann.at

Josef Hader online
www.hader.com

im Schulbereich Signale mit neuen Schulversuchen gesetzt wurden, dass die neue Mittelschule ausgedehnt wird – wegen großer Beliebtheit. Ermutigend finde ich auch, dass Menschen, die LehrerInnen werden wollen, feststellen müssen, ob sie auch dafür geeignet sind.«

Wie das Kaninchen

Das ändere aber nichts an der großen Feigheit der PolitikerInnen im Parlament, die Josef Hader in Zusammenhang mit Menschenrechten, der Ausländerfrage und den Problemen, die sich daraus ergeben, beobachtet hat: »Die größeren Parteien haben schon vor den Wahlen geschwiegen, und jetzt steht die Regierung paralysiert vor FPÖ und BZÖ – wie das Kaninchen vor der Schlange.«

KONTAKT

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

Hilfe für Helfende

Menschen in NPOs retten Menschenleben oder setzen sich für unsere Umwelt ein. Auch sie brauchen Hilfe, ihre Arbeitsbedingungen sind oft miserabel.

Autorin: Dagmar B. Gordon

Freie Journalistin

Sie sind immer zur Stelle, wenn die Not groß ist: Egal, ob es sich um MitarbeiterInnen bei Rettungsdiensten handelt, um HelferInnen bei Tierschutzorganisationen oder um AktivistInnen bei weltweit agierenden Umweltschutzorganisationen. Sie sind mit Leib und Seele bei der Sache, setzen sich ein und arbeiten oft weit über das vertraglich vereinbarte Maß hinaus für »die gute Sache«. Das wäre an sich nichts Verwerfliches, wenn nicht einige von ihnen das nicht ganz so freiwillig tun würden. Und wenn die Sache auch immer gut wäre.

Professionalisierungsschub

Das Problem mit diversen NPOs ist ein Doppeltes: Auf der einen Seite sind nicht immer alle NPOs so gut wie ihr Ruf. Auf der anderen kämpfen sie zwar für eine bessere und gerechtere Welt, aber das gilt oftmals für alle, nur nicht für die eigenen MitarbeiterInnen und schon gar nicht für die freiwilligen HelferInnen. In den Zeiten, in denen sich die diversen NPOs einen starken »Professionalisierungsschub« verordnet haben, merkten auch die Beschäftigten, dass es einen Schub bei der Vertretung ihrer Interessen brauchte. Und in den NPOs begannen sich engagierte Menschen zusammenzutun und versuchten, Betriebsräte zu gründen. In einigen Fällen führte das zu Auseinander-

setzungen, mit denen kaum jemand gerechnet hatte: »Kaum wurde es ruchbar, dass wir über dieses Thema geredet haben und uns informierten, wie man das macht, begann der tägliche Druck auf alle die dabei gewesen waren zu wachsen: Plötzlich konnte man nichts mehr richtig machen und die Drohung von Kündigung stand im Raum.« Die zuständige Gewerkschaft schaltete sich ein, aus den Kündigungen wurde nichts und nach einem erfolglosen Anlauf wurde dann ein Betriebsrat gegründet. Es war auch höchste Zeit, denn die Organisation war gewachsen, und wo vorher ein kleiner Kreis gleich gesinnter auf Augenhöhe an einer Idee arbeiteten, entwickelte sich Hierarchie, Machtgefälle und schließlich auch ein gehöriger Unterschied was die Gehälter und die Arbeitsbedingungen anging.

Solidarität – mit wem?

Es ist – dem Vernehmen nach – noch heute weit verbreitet, dass ArbeitnehmerInnen in NPOs ihre Überstunden nicht nur nicht als solche bezahlt bekommen, sondern auch keinen Zeitausgleich für geleistete Mehrarbeit erhalten. Es geht um die gute Sache, und so wird an ihren Idealismus appelliert und »vorgeschlagen«, die geleisteten Überstunden »zu spenden«. Wer das nicht tut, wird in manchen NPOs nicht sehr alt.

Ebenfalls eine in vielen NPOs verbreitete Unsitte ist die Tatsache, dass InteressentInnen für Jobs nahe gelegt bekommen, zuerst einmal ein paar Monate als Freiwillige unbezahlte Arbeit zu leisten und dann eine Anstellung zu bekommen.

Die Steigerungsstufe ist dann erreicht, wenn diese unbezahlte Arbeit während des Bezugs des Arbeitslosengeldes erfolgt. Das ist eine Methode, besonders junge Menschen, die für das Ziel der Organisation »brennen«, eine Weile als unbezahlte, aber hoch motivierte Arbeitskräfte auszunutzen. Auf der anderen Seite werden angestellte MitarbeiterInnen schon einmal mit dem Umstand konfrontiert, dass jederzeit eine ganze Armee von »hungrigen Freiwilligen« auf ihren Job lauert, und sie deshalb sehr bedacht mit ihren Forderungen und Ansprüchen umgehen sollen.

Nicht in allen NPOs herrscht ein derart rauer Wind: Das Österreichische Rote Kreuz hat gemeinsam mit der zuständigen Gewerkschaft vida und BelegschaftsvertreterInnen einen Kollektivvertrag abgeschlossen, der diesen Namen durchaus verdient. Hingegen arbeiten die MitarbeiterInnen des Grünen Kreuzes, das ebenfalls Krankentransporte durchführt, unter einer »mehr als fragwürdigen Betriebsvereinbarung«, die eine Menge an Interpretationsspielraum offen lässt. Die gesetzlich vorgeschriebene Fortbildung wird oftmals in der Freizeit absolviert. Mehrstunden, die dadurch entstehen, werden oftmals nicht abgegolten.

Verschachtelte Konstruktionen

Rudolf Wagner von der zuständigen Gewerkschaft vida: »Es ist schon anders mit dem Geschäftsführer einer NGO zu verhandeln. Vieles ist bei den verschachtelten Konstruktionen der NGO einfach nicht zu evaluieren, da bräuchte es gesetz-



Denn Krankentransport ist nicht gleich Krankentransport: Während ein professioneller Krankentransport maximal zwei PatientInnen liegend transportieren darf, kommt es bei Grauanbietern, die unter dem Deckmantel des Mietwagengewerbes unterwegs sind, schon einmal vor, dass fünf Personen sitzend transportiert werden.

liche Regelungen, die es uns erlauben, auch Einsicht in die Bücher der Muttervereine zu nehmen.« Eine entsprechende Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes steht weit oben auf der Wunschliste der engagierten GewerkschafterInnen. Gerade für den Bereich Krankentransporte wünscht sich die Gewerkschaft ein bundeseinheitliches Gesetz, das das derzeit bestehende »Stückwerk« ersetzt: »Es müssten zumindest alle den Standard des Roten Kreuzes erreichen, was Schulungen, die Qualität der Transporte und die Arbeitsrechte der MitarbeiterInnen anlangt«, wünscht sich Rudolf Wagner.

Einheitlicher KV

Denn Krankentransport ist nicht gleich Krankentransport: Während ein professioneller Krankentransport maximal zwei PatientInnen liegend transportieren darf, kommt es bei Grauanbietern, die unter dem Deckmantel des Mietwagengewerbes unterwegs sind, schon einmal vor, dass fünf Personen sitzend transportiert werden.

Von einer medizinischen Versorgung während der Fahrt können diese PatientInnen nur träumen. »Es macht auch einen Unterschied, wie die Fahrten abgerechnet werden«, gibt Rudolf Wagner zu bedenken: »Wenn Fahrer und Sanitäter Prämien für die Anzahl der geleisteten Fahrten erhalten anstatt eines ordentlichen Stundenlohns, dann werden bettlägerige Patienten schon einmal ohne weitere Versorgung in der kalten Wohnung abgeladen, ohne zu schauen, wer kümmert sich in der Folge um die Menschen.« Und das, obwohl strecken- oder mengen-

abhängige Entgeltzahlungen nach dem Arbeitszeitgesetz verboten sind.

Daher ist die Forderung der vida nach einem bundesweit einheitlichen Kollektivvertrag für alle Rettungsdienste mehr als verständlich.

Fehlende Kontrolle

Was die Arbeit mit NPOs für viele ArbeitnehmervertreterInnen so schwierig macht, ist die fehlende Kontrolle. Das gilt sowohl für arbeitsrechtliche Dinge, als auch für andere Geschäfte. Weil die meisten NPOs erfolgreich das Mäntelchen des **Altruismus** übergestreift haben, schaut kaum einmal jemand nach und kontrolliert, ob wirklich alles immer mit sauberen Methoden abgeht.

Systeme wie das Spendengütesiegel sind da zwar ein guter Ansatz, wirkliche Profis in der Branche können aber auch solche Systeme im Einzelfall einmal umgehen. So nimmt es auch kaum Wunder, dass in Deutschland der ehemalige Geschäftsführer des Bayerischen Roten Kreuzes nicht nur wegen Korruptionsverdacht inhaftiert wurde, sondern dass auch Blut- und Waffenhandel mit im Spiel waren, als 1999 die Ermittler aktiv wurden.

Im Jahr 2001 wurden die Urteile gegen die beiden Rot-Kreuz-Geschäftsführer, die sich von zwei Blut- und Waffenhändlern bestechen ließen, in Deutschland rechtskräftig.

Die Affäre, obwohl keineswegs verallgemeinert werden darf, zeigt eines deutlich auf: Unter dem Mäntelchen der »Guten Taten« sammeln sich in Einzelfällen auch Personen, denen es nicht um das

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.vida.at

Wohl von Menschen, Tieren und Umwelt geht, sondern für die die NGOs ein leicht zu knackender Selbstbedienungsladen sind.

Schlechte Geschäfte

Und selbst dort, wo es nicht um kriminelle Machenschaften geht, wird der gute Wille und das schlechte Gewissen der Menschen manchmal schamlos ausgenutzt: Der sogenannte Nonprofit-Sektor ist mittlerweile ein Sektor mit zunehmend Profit geworden: So fließen zum Beispiel die Spenden von bis zu drei Jahren an die Agenturen, die auf der Straße Menschen dazu überreden, einen Dauerauftrag für mildtätige oder andere Organisationen zu zeichnen. Oft erst nach dem dritten Jahr fließen Gelder an die NPO.

Auch hier wäre mehr Kontrolle angebracht, aber auch mehr gesundes Misstrauen, wenn der Spendenbeutel klingelt.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
d.gordon@ideenmanufactur.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

CARE Österreich

Vom Lebensmittelpaket zur Hilfe zur Selbsthilfe – die Entwicklung einer der wichtigsten NPOs aus Sicht eines Insiders.

Autor: Dr. Franz Kumpfl

*Konsulent und Lehrbeauftragter
Von 1990 bis 2004 bei CARE Österreich
in verschiedenen Positionen*

Die Vorgeschichte: Am 14. Mai 1986 wurde CARE Österreich als 8. Mitglied der internationalen Hilfsorganisation CARE gegründet. Diese entstand im November 1945 in den USA, um der hungernden europäischen Bevölkerung nach Ende des 2. Weltkriegs zu helfen. Zwischen Juli 1946 und 1955 wurden insgesamt 100 Mio. CARE-Pakete verteilt. In dieser Zeit entwickelte sich die Hilfe vom Lebensmittelpaket zur eigentlichen Idee von CARE: Hilfe zur Selbsthilfe.

Zurbesseren Abwicklung der Hilfsprojekte, und um lokale Mitsprache zu stärken, wurden in den Aktionsländern sogenannte Country Offices gegründet, welche zumeist von Ausländern geführt werden. In den 80er-Jahren wurden die meisten Mitglieder von CARE International gegründet: 1980 CARE Deutschland und Norwegen, 1983 Frankreich, 1987 Australien. Heute ist CARE International eine der drei weltweit größten, unabhängigen Hilfsorganisationen, mit Aktivitäten für über 65 Mio. Menschen jährlich in 69 Ländern. CARE International ist eine Föderation aus zwölf Mitgliedern, von denen drei (CARE USA, Kanada und Australien) die Verantwortung für ca. 65 Country Offices haben. CARE hat Beraterstatus I bei den Vereinten Nationen.

Als CARE in Österreich gegründet wurde, trug die positive Erinnerung derer, die in der Nachkriegszeit ein CARE-Paket erhalten hatten, dazu bei, dass sich die NPO rasch innerhalb der österreichischen Hilfsorganisationen etablieren konnte. Anfang der 90er-Jahre war die NGO/NPO-Szene in Österreich noch sehr jung und die MitarbeiterInnen waren vorwiegend Generalisten. Jede/r machte alles: Werbung und Fundraising, Kontaktpflege zu Geldgebern und Projektpartnern oder Projektentwicklung. Geschäftsführer waren bevorzugt Diplomaten im Ruhestand. Die Entwicklungsarbeit richtete sich nach den Bedürfnissen der Menschen in Not und sah sich gegenüber den staatlichen und privaten Geldgebern in der Rolle des Bittstellers.

Professionalisierung

Die Zahl der MitarbeiterInnen, das Budget und der gesellschaftliche Einfluss wuchsen. Für CARE beginnt eine Phase der oft schmerzhaften Organisationsentwicklung nach professionellen Management- und Effizienz-Kriterien. Innerhalb von CARE Österreich muss der Vorstand unter dem Druck des ebenfalls neu gegründeten Betriebsrates einer Betriebsvereinbarung zustimmen und Verantwortung an professionelle Geschäftsführer aus der NGO-Szene abtreten.

Unter wirtschaftlichen Aspekten werden neue Möglichkeiten der Geldbeschaffung ausgelotet:

■ Neben dem österreichischen Außenamt sind die europäische Auslandshilfe **EuropeAid**, die humanitäre Hilfe der EU

INFO & NEWS

Basisinformation über CARE Österreich 2009:

Rund 83,5 Prozent erhält CARE Österreich von institutionellen Partnern, wie der EU und der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit. 16,5 Prozent machen Spenden und sonstige Einnahmen von privater Seite aus. Die Gelder wurden zu 92 Prozent direkt in die Projekte investiert, zu fünf Prozent in Information und Bildungsarbeit, drei Prozent entfielen auf die Verwaltung.

Der Fokus der Projektarbeit von CARE Österreich lag 2006 in Afrika mit 38,7 Prozent der Ausgaben. 31,6 Prozent gingen an Projekte im Nahen Osten. Auf Projekte in Asien entfielen 22,6 Prozent, gefolgt von Ländern in Südosteuropa mit 7,1 Prozent. Den Projekten in Lateinamerika kamen 0,5 Prozent der Projektausgaben zugute.

bei Katastrophen (**ECHO**), die Regierung von Liechtenstein, die OPEC-Foundation sowie holländische und schwedische Fonds die wichtigsten Geldgeber.

■ Mit der Einführung von kofinanzierten Projekten durch staatliche Partner steigt die Relevanz des privaten Fundraisings. Je höher der Prozentanteil an Privatspenden im Gesamtbudget ist, umso unabhängiger ist eine NGO von staatlichen Direktiven und umso mehr Projekte kann eine NGO realisieren.

■ Zur Steigerung des privaten Spendenaufkommens werden neben den klassischen Spenden-Mailings neue, doch selten erfolgreiche Wege wie Straßenwerbung versucht.

■ Innerhalb der CARE-Familie und auch der NPO-Szene ist CARE Österreich einer der ersten Vereine, der sich ins **Tender**-Geschäft vorwagt, das von kommerziellen Beraterfirmen dominiert ist. Bei diesen Projektausschreibungen sind Ziele, Aktivitäten und Resultate genau definiert, was oft freiheitsliebenden NGOs nicht so zusagt. Für NGOs sind Tender eine »cash cow«, da über die hohen Honorare der Experten legitimer Gewinn gemacht wird. Es bildeten sich die ersten Konsortien zwischen Consultingfirmen und NGOs, wobei die unterschiedliche Bezahlung der Experten durch Beraterfirmen und NPOs eklatant sichtbar wird. Für die gute Sache beanspruchen NPOs mehr Profit, riskieren damit aber, gute Experten an besser zahlende Consultingfirmen zu verlieren.

Globale Verantwortung

Die MitarbeiterInnen werden zusehends zu Profis. Bei Stellenausschreibungen werden die Anforderungen zum Teil unrealistisch hoch geschraubt: Man sucht »Wunderwuzzis«, z. B. Sozialwissenschaftler mit Uni-Abschluss, mindestens drei Sprachen plus Erfahrung in Projektarbeit.

Innerhalb der CARE-Familie spezialisiert sich Österreich auf die Sektoren humanitäre Hilfe, Landwirtschaft und Soziales. Ein bezeichnender Wandel im Selbstverständnis der nördlichen NPOs geschieht mit der Einführung des »rights-based approach«, das Menschen in Not nicht mehr als BittstellerInnen sieht, die an Mitleid appellieren, sondern als EinfordererInnen von Menschenrechten.

Lobbying, Advocacy, Networking und Nutzung von **Synergien** werden zum Gebot der Stunde. Die österreichischen NPOs gründeten zur besseren Vertretung ihrer Interessen die Plattform **AGEZ** sowie die EU-Plattform (seit 2008 verbunden zur Dachorganisation »Globale Verantwortung«).

CARE-Österreich hat eine Vorreiterrolle in Ost- und Südosteuropa, Country

Offices in Bulgarien und im Nordkaukasus wurden gegründet, deren nachhaltige Führung aber die organisatorischen und finanziellen Möglichkeiten übersteigt. Der Nordkaukasus wurde deshalb in die Verantwortung von CARE Canada übergeben und Bulgarien wurde eine selbständige lokale NGO.

CARE gehört nach Jahresumsatz und Bedeutung zu den wichtigsten Hilfsorganisationen in Österreich, gemeinsam mit der Caritas, dem Roten Kreuz, **MSF**, »Licht für die Welt« und Horizont 3000.

In der Midlife-Krise?

Unter dem Druck der internationalen NGOs formierte sich in den vergangenen zehn Jahren eine neue globale Hilfsarchitektur mit den Eckpfeilern: UN-Millenniums-Entwicklungsziele (Herbst 2000), Paris-Erklärung (2005) und Forum in Accra (2008). Gleichzeitig haben sich NGOs wie Save the Children, World Vision, Oxfam und CARE zu einer Art NGO-Multis entwickelt. Das Hilfsbudget von World Vision International z. B. übersteigt das Italiens, das Hilfsbudget von CARE USA übersteigt das von Österreich, und mit 14.500 MitarbeiterInnen verfügt CARE International über mehr als der Internationale Währungsfonds und die Weltbank zusammen. Zu den wichtigsten Problemen zählen nun:

■ Die großen NGOs treten in vielen Fällen wie Geldgeber auf, ohne jedoch selbst die Prinzipien der Pariser Erklärung zu befolgen. Hilfe wie auch die Präsenz in den Ländern ist sehr ungleichmäßig verteilt. In relativ kleinen Ländern wie Guatemala, Sri Lanka und Simbabwe sind mehr als 40 der 60 größten internationalen NGOs vertreten. Im Jemen oder der Zentralafrikanischen Republik hingegen nur eine Handvoll.

■ Die NGOs kämpften jahrelang für partizipative Ansätze und verstehen sich als Advokaten der Rechte und Interessen der Ärmsten; in den Entscheidungsgremien und Vorständen von 55 der größten Entwicklungshilfe-NGOs sind jedoch von den insgesamt 693 Vorstandsmitgliedern nur sechs Prozent aus Entwicklungsländern. Feedback- und Rückkoppe-

WEBLINKS

CARE Österreich
www.care.at

lungs-Mechanismen müssen verstärkt entwickelt werden. Die nördlichen NGOs müssen von Führern zu echten Partnern werden.

■ Mit zunehmender Budgethilfe der Staaten an die Empfängerländer ändert sich auch die Funktion der nördlichen NGOs als DienstleisterInnen. Am wahrscheinlichsten ist eine Neudefinition als »watchdog«. Sie müssen gewährleisten, dass die Zivilgesellschaft in den Empfängerländern involviert ist und die staatlichen Geldgeber über die Budgethilfe nicht zu reinen Marktwirtschafts- und Demokratie-Missionaren werden. In diesem Zusammenhang könnten die nördlichen NGOs mehr auf den Markt der Projektevaluation drängen, der zu Unrecht den Consultingfirmen überlassen wird.

Gut gerüstet

CARE Österreich muss wie alle anderen NGOs auf diese Themen befriedigende Antworten finden, kann sich jedoch im Unterschied zu vielen anderen zugute halten, in den vergangenen Jahren bereits große Schritte Richtung verbesserter Abstimmung, Koordination und Rechenschaftspflicht unternommen zu haben.

Dazu gehört z. B. das SPHERE-Projekt zur Etablierung von Mindeststandards in der Katastrophenhilfe. In diesem Licht scheint CARE Österreich für die Herausforderungen der Zukunft gut gerüstet.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
franz.kumpl@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Virtuelle Netzwerke

Soziale Netze wie Facebook werden auch von NPOs immer öfter gerne genutzt. Der Umgang damit sollte bewusst sein.

Autorin: Elke Radhuber

*Mitarbeiterin der Abteilung Bildung, Freizeit,
Kultur – Events im ÖGB*

Facebook ist eine Austauschplattform im World Wide Web: Über 150 Millionen aktive UserInnen sind weltweit registriert. Wachstumstendenz: stark steigend. Seit die Webseite vom Englischen auch in andere Sprachen übersetzt wurde, verzeichnet die soziale Netzwerkseite auch außerhalb der USA enorme Zuwachsraten, insbesondere auch im deutschsprachigen Raum.

Erfolg im Zeitraffer

Nur wenige Jahre liegen zwischen dem Start von Facebook und diesen gigantischen Mitgliederzahlen: Der Harvard-Student Mark Zuckerberg entwickelte 2004 die Web-Austausch-Plattform für seine MitstudentInnen, die jedoch binnen eines Jahres zu einer landesweiten Studentenplattform expandierte. Anstatt an der elitären Web-Studentengemeinschaft festzuhalten, entschieden sich die Facebook-Macher für allgemeine Zugänglichkeit. Die »Offen für alle«-Politik dürfte ein wesentliches Erfolgsmerkmal von Facebook sein: So gehörte Facebook bereits im Oktober 2007 mit 50 Millionen UserInnen zu den größten Netzwerkportalen. Aufgrund der Sprachbarriere konnte Facebook gegenüber den europäischen (Nachahmer-)Netzwerkseiten vorerst nicht konkurrieren. Seit 2008 auch andere Sprachversionen von Facebook bestehen,

erschließt Facebook vermehrt auch den europäischen Raum. Innerhalb eines knappen Jahres, bis August 2008, verdoppelte sich die Zahl der aktiven Facebook-NutzerInnen auf 100 Millionen, und wie es aussieht wird sich diese Zahl bis Mitte 2009 noch einmal verdoppeln.

Virtuelle Interaktion

»Social networks« – wozu neben Facebook auch Xing, studiVZ, wer-kennen (und viele mehr) gehören – sind Plattformen, die der menschlichen Kommunikation, Vernetzung und Zusammenarbeit dienen. Häufig fallen damit in Verbindung auch Schlagworte wie Web 2.0, Mit-Mach-Web oder Soziale Software: Damit ist im Wesentlichen eine Technik gemeint, die erlaubt, dass im Netz heute jede/r aktiver Teil sein kann. Der/die moderne UserIn konsumiert das Web schon lange nicht mehr wie eine Zeitung, sondern stellt Fotos, Kommentare, Dateien, Themen, Videos – Inhalte in jeder erdenklichen Form – in das Netz. Besonders häufig tun sie dies eben in Soziale Netzwerkseiten wie facebook.

Spiel und Spaß

Die Registrierung bei Social-Network-Plattformen ist mit realen Namen üblich. Je nach Ausrichtung stellen die Mitglieder der sozialen Netzwerkseiten unterschiedliche Inhalte ins Netz: Business-Interessen (z. B. berufliche Schwerpunkte bei Xing), private Daten (z. B. feuchtföhliche Partyfotos beim Jugend dominierten StudiVZ) oder eine coole Mixture aus beidem: Facebook. Die Plattform bie-

INFO & NEWS

Mehr Information zu Neuen Medien:

Skriptum SK 07: Web 2.0

Skriptum bestellen bei:

VÖGB, Laurenzerberg 2, 1010 Wien

margarita.skalla@oegb.at

tet viel technischen Schnickschnack und lässt ihre NutzerInnen frei wählen, mit welchen Anwendungen sie ihr »Profil« aufpolieren: Von der virtuellen Landkarte, die mit Stecknadeln alle besuchten Plätze anzeigt, bis zu buddhistischen Weisheiten bietet Facebook (fast) alles, was das Herz begehrt. Die Plattform stellt die Möglichkeit zur Verfügung, und NutzerInnen steigen darauf ein. Facebook-NutzerInnen geben sich betont lässig. Usus sind kurze Sager (Statusmeldungen), die Aufschluss über die jeweilige Befindlichkeitslage geben. Dabei gehört es nicht zum guten Ton, großartige Neuigkeiten unters Volk zu bringen, sondern vielmehr um triviale Unterhaltung.

Beispiel:

Statusmeldung: »Mona Musterfrau kratzt der Hals«

Kommentar von Thomas Mustermann: »Diagnose Halskratzen: erste Grippe-Symptome oder mehr Weichspüler beim Waschen des Rollis verwenden«

Mensch aus Glas

Natürlich ist der gläserne Mensch seit Google, Kreditkarten, e-card und Über-

»Social networks« – wozu neben Facebook auch Xing, studiVZ, wer-kennt-wen (und viele mehr) gehören – sind Plattformen, die der menschlichen Kommunikation, Vernetzung und Zusammenarbeit dienen.



wachungskameras ohnehin längst Realität. Private Fotos und Informationen in Verbindung mit echten Namen in einer sozialen Netzwerkplattform machen den letzten Rest an Intimsphäre zum Allgemeinut. Personenbezogene Suchmaschinen erledigen die Effizienz. In Sekunden werden persönliche Daten zu jeder x-beliebigen Person automatisch geordnet und strukturiert.

Wozu früher Geheimdienste Monate gebraucht haben, kann der Laie heute in Minuten recherchieren. Welche Bücher kauft die Zielperson, welche Freunde hat sie, welche Hobbys, Einstellungen und Jobs. Wie sieht sie auf Partys aus und so weiter. Ein solch umfassendes Profil von jemanden zu recherchieren, der sich im Netz aufhält, ist ein leichtes und schnelles Unterfangen. Ganz zu schweigen von dem, was Internet-Multis wissen. Jede Suchanfrage, jeder Schritt im Web wird de facto registriert. Gerade die Netzwerkseiten geraten aufgrund des Datenschutzes immer wieder unter Kritik. Richtig ist, keiner weiß so ganz genau, was mit den Daten in Zukunft noch passiert. Richtig ist auch, dass Vorsicht nicht schaden kann.

Verantwortung übernehmen

Interessant ist, dass User-NormalverbraucherInnen dennoch auf jegliche Privatsphäre freiwillig verzichten. So bieten fast alle Plattformen ihren Mitgliedern an, Daten nicht über Suchmaschinen auffindbar zu machen und nur für das eigene persönliche Netzwerk sichtbar zu machen. Die individuelle Privatsphäre wird jedoch selten benutzt und eingestellt. Da-

bei ist der Mensch im Web weitaus öffentlicher als auf der Straße. Im Unterschied zur Straße finden die UserInnen im Web offensichtlich wenig dabei, Wildfremden (oder künftigen Chefs) frivole Partyfotos zu zeigen.

Macht und Geld

Im Web bekennen sich UserInnen allerdings nicht nur zum letzten Rausch, sondern auch zu vielem anderen: zu NGOs, Vereinen, Politikern ... US-Präsident Barack Obama hat beispielsweise über fünf Millionen Facebook-Kontakte. Chef der Online-Organizing-Kampagne von Obama war Chris Hughes. Der ist neben Zuckerberg ein Mitbegründer von Facebook.

Obamas Wahlkampfstrategen haben die Macht unterschiedlicher Kommunikationsmedien erkannt, sich die richtigen Profis ins Boot geholt und auf diesem Weg Zielgruppen erreicht, die sie über herkömmliche Medien nicht oder zu wenig ansprechen hätten können. Sicher auch für NPOs eine Möglichkeit Mitglieder zu gewinnen und zu betreuen. Die wenigsten werden sich natürlich einen Facebook-Co-Chef wie Chris Hughes leisten können.

Denn die Leute bei Facebook verdienen nicht schlecht. Das Interesse von Konzernen an solchen Plattformen, wo Menschen viele persönliche Daten hineinstellen, ist groß. 240 Millionen Dollar ließ sich im Jahre 2007 Microsoft die 1,6-prozentige (!) Beteiligung an Facebook kosten. Das würde bedeuten, dass Facebook 15 Milliarden Dollar wert ist. Wahrscheinlich ist, dass sich Microsoft

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
facebook.com

im Kampf mit Google um Daten einen Platz sichern wollte. Wer glaubt, dies sei eine Ausnahme, irrt. Umgerechnet etwa 100 Euro hat die Verlagsgruppe Holtzbrinck 2007 für jeden/jede registrierte/n UserIn bei StudiVZ bezahlt.

Fortschritt und Demokratisierung

Facebook ist ohne Frage eine ausgeklügelte Plattform. Dem technischen Fortschritt schuld an Manipulation und Datenmissbrauch zu geben, ist etwas zu kurz gegriffen. Die Entwicklungen gehen so schnell, dass Alltags-UserInnen das Web in seiner ganzen Bandbreite an Gefahren und Chancen (noch) nicht erfassen konnten.

Noch langsamer scheinen traditionelle Organisationen und Betriebe neue Kommunikationsformen zu erlernen, da diese entweder kaum oder ungeschickt genutzt werden.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
elke.radhuber@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

CSR und Zivilgesellschaft

*Immer mehr Firmen setzen auf Corporate Social Responsibility (CSR).
Das Netzwerk Soziale Verantwortung hat dazu einen Kriterienkatalog erstellt.*

Autorin: Dr. Eva Angerler

*GPA-djp, Abteilung Arbeit und Technik
Vorstandsvorsitzende
Netzwerk Soziale Verantwortung*

Seit seiner Gründung als Verein 2006 hat sich das Netzwerk Soziale Verantwortung (NeSoVe), eine Kommunikations- und Koordinationsplattform von NGOs und ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen, in der CSR-Szene etabliert und ist zu einem wichtigen Akteur für zivilgesellschaftliche Perspektiven für CSR in Österreich geworden. Das Netzwerk setzt sich dafür ein, das CSR-Konzept, wonach Unternehmen auf freiwilliger Basis gesellschaftliche Verantwortung in ihr Managementkonzept integrieren und über gesetzliche Vorschriften hinausgehend Verantwortung übernehmen sollen, zu einem Weg für nachhaltige Entwicklung und Demokratisierung weiterzuentwickeln.

Dafür sind einerseits politische Rahmenbedingungen wie klare Spielregeln, Anreize und Kontrollmechanismen und andererseits eine Kulturveränderung in Richtung CSR-Werte nötig, was durch verschiedene Instrumente auf Unternehmensebene gefördert werden kann.

Stakeholderperspektiven

Ein wichtiges Instrument im CSR-Konzept ist der Stakeholderdialog. Die Auseinandersetzung mit den Perspektiven

der Stakeholder, also den betroffenen Interessengruppen wie die Vertretung der ArbeitnehmerInnen, NGOs, lokal und regional Betroffene, und die schrittweise Integration der Ergebnisse des Dialogs in die Unternehmenspolitik sollen innovative und für die gesamte Gesellschaft sinnvolle Lösungen fördern. Das NeSoVe hat sich zur Aufgabe gemacht, die unterschiedlichen Stakeholderperspektiven zu koordinieren, das gewonnene Know-how zu bündeln und gemeinsame Perspektiven in die öffentliche CSR-Diskussion einzubringen.

Es hat dabei einerseits eine Watchdog-Funktion, d. h. es zeigt auf, wenn CSR draufsteht, aber nicht drin ist bzw. wenn CSR für **Greenwashing** missbraucht wird, und andererseits eine starke Dialog-Funktion. Durch den Dialog soll das Wissen der verschiedenen NPOs/NGOs für die Weiterentwicklung der CSR-Strategien der Unternehmen nutzbar gemacht werden.

Glaubwürdigkeit und Transparenz

Von zentraler Bedeutung für eine erfolgreiche Entwicklung von CSR in längerfristiger Perspektive ist Glaubwürdigkeit und Transparenz. Für Stakeholder und Öffentlichkeit muss nachvollziehbar sein, ob CSR-Maßnahmen von Unternehmen nur »Sahnehäubchen« darstellen oder einen ganzheitlichen Managementansatz verfolgen, ob ökologische wie auch soziale Kriterien erfüllt werden usw.

Als Grundlage für eine entsprechende Bewertung braucht es eine klare Definition der Anforderungen an CSR, mess-

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.gpa-djp/arbeitsundtechnik
www.sozialeverantwortung.at

bare Indikatoren und Vergleichbarkeit mit anderen CSR-Initiativen.

Entstehung des CSR-Kriterienkatalogs

Das Netzwerk Soziale Verantwortung hat nun in Kooperation mit dem Sozialforschungsinstitut IFES – einen CSR-Kriterienkatalog entwickelt, der einen Bewertungsraster für soziale Verantwortung von Unternehmen bietet. Dadurch kann der Dialog des Netzwerks Soziale Verantwortung sowie deren Mitgliedsorganisationen mit Unternehmen auf der Basis von klaren und messbaren Anforderungen erfolgen. Zusätzlich bietet der Kriterienkatalog eine Grundlage für Zertifizierungen und zukünftige rechtliche Verpflichtungen.

Der Kriterienkatalog wurde von ExpertInnen aus dem Netzwerk mit unterschiedlichen fachlichen Perspektiven erarbeitet. So ist das Know-how aus den Bereichen Arbeit, Menschenrechte, Antidiskriminierung, Entwicklungszusammenarbeit, KonsumentInnenschutz und Umwelt eingeflossen.

Der Katalog basiert auf dem Positionspapier des Netzwerks Soziale Verantwortung und orientiert sich an der Gliederung der Global Reporting Initiative und den Kriterien von **Ethibel** und Clean Clothes.

Der Katalog misst den Grad der Verankerung von CSR im Unternehmen und in der Beziehung zum Umfeld, das CSR-Fundament. Die Leistungskriterien behandeln die ökonomische, die ökologische und die soziale Dimension, wobei letztere die Handlungsfelder Arbeit, Menschenrechte, Gesellschaft und Produktverantwortung beinhaltet. Insgesamt 116 Kriterien werden durch jeweils mehrere Indikatoren konkretisiert. Indikatoren liefern gut feststellbare Anhaltspunkte, an denen man ablesen kann, ob ein bestimmter Sachverhalt zutrifft. Zusammen mit einer definierten Zielsetzung für jedes Kriterium ergibt sich ein Bewertungsrahmen. Die Prinzipien Ganzheitlichkeit (übergreifend, Bezug zum Kerngeschäft), Nachhaltigkeit (Zielorientierung, Langfristigkeit) und Feedback-Schleife/Regelkreis (laufende Evaluierung der Zielerreichung, CSR als Prozess) stellen eine Querschnittsanforderung dar und sind bei der Bewertung aller Kriterien mitzudenken. Der Grad der Stakeholdereinbindung kann mit einem eigenen Bewertungsmaßstab beurteilt werden. Die Bewertungsergebnisse werden mit Hilfe eines Punktesystems für jedes Handlungsfeld ausgewiesen.

Der Kriterienkatalog ermöglicht Unternehmen bzw. Organisationen, den Entwicklungsstand ihrer CSR-Maßnahmen auf allen Ebenen sichtbar zu machen. Wie wir von unseren Testunternehmen rückgemeldet bekamen, werden dadurch blinde Flecken sichtbar und es entstehen neue Perspektiven für die CSR-Entwicklung. Der Katalog kann als Maßstab sowohl für die Selbst- als auch für die Außenbewertung durch Stakeholder genutzt werden.

Bewertungskriterien

Die Kriterien des Handlungsfeldes Arbeit sind eine wichtige Grundlage für den CSR-Dialog von Stakeholdern, Betriebsrat oder Gewerkschaft mit den Unternehmen. Beteiligung und Mitbestimmung sind wichtige CSR-Werte. Dazu gehört die Anerkennung einer kollektiven Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen zur Konfliktregelung. In einem sozialverantwortlichen Unternehmen sollte ein Betriebsrat vorhanden sein bzw. eine Betriebsratsgründung gefördert werden. In-

dikatoren für eine gut funktionierende Mitbestimmung sind etwa vorhandene Betriebsvereinbarungen und deren Qualität sowie die Einbeziehung des Betriebsrats in die Entwicklung von CSR-Maßnahmen. Organisationen, die mehr tun wollen als das Gesetz vorschreibt, können auch Formen der direkten Mitbestimmung einführen (z. B. dezentralisierte Entscheidungsstrukturen, Verbesserungsvorschlagssystem, institutionalisierte Beschwerdestruktur). Wichtig dabei ist, dass diese Partizipationsformen verbindlich gestaltet werden.

Neben Mitbestimmung im Betrieb umfassen die inhaltlichen Anforderungen im Handlungsfeld Arbeit die Themen Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Aus- und Fortbildung, Vielfalt und Chancengleichheit. Die Effekte von Maßnahmen können u. a. durch kontinuierliche MitarbeiterInnenbefragungen laufend evaluiert werden, um damit dem Prinzip der CSR als lernendes System gerecht zu werden. Mit den Indikatoren des Österreichischen Arbeitsklimaindex der AKOÖ liegt damit sogar bereits ein verbindlicher Vergleichsstandard vor.

Die Einbindung des Betriebsrates bei CSR-Maßnahmen wie etwa Verhaltenskodizes sollte Planung, Implementierung und Kontrolle umfassen. Ein ideales Instrument dazu stellt das Soziale Audit dar, eine neue Form der Mitbestimmung, das eine strukturierte und prozessorientierte Überprüfung, begleitende Steuerung und Anpassung von Managementmaßnahmen ermöglicht. Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen überprüfen, bewerten und beurteilen dabei gemeinsam

die Auswirkungen der Maßnahmen auf die Beschäftigten und leiten im Bedarfsfall daraus Verbesserungsmaßnahmen ab. Dadurch werden Win-win-Situationen für UnternehmerInnen und ArbeitnehmerInnen möglich.

Öffentliche Diskussion

Werden die Bewertungskriterien des NeSoVe-Katalogs für das Handlungsfeld Arbeit als Grundlage für Soziale Audits in vielen Betrieben verwendet, entstehen gut vergleichbare Daten, die in der Argumentation für bessere Arbeitsstandards genutzt werden können.

Die Kriterien bieten weiters eine Grundlage für Umfragen über Arbeitsbedingungen und in der Folge eine breite öffentliche Diskussion über die Qualität der Arbeit.

Anstatt über CSR-Ratings, deren Bewertungsgrundlagen meist nicht transparent sind, und Auszeichnungen von Einzelinitiativen, die sich nicht mit anderen vergleichen lassen, zu diskutieren, sollen die inhaltlichen Anforderungen und der Grad der Entwicklung der gesamten CSR-Strategie der einzelnen Unternehmen Gegenstand für eine breite Diskussion in der Öffentlichkeit werden.

Der Katalog misst den Grad der Verankerung von CSR im Unternehmen und in der Beziehung zum Umfeld, das CSR-Fundament.



KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
eva.angerler@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

AUA, Post mortem?

Der »Weihnachtsfriede« währte nur kurz: Post und AUA mehr denn je im Visier der »Sanierer«.

Autor: Dr. Wilfried Leisch

Freier Journalist und Publizist in Wien

Naomi Klein vertritt in ihrem Buch »Die Schock-Strategie: Der Aufstieg des Katastrophen-Kapitalismus« anhand von vielen Beispielen die These, dass ein Schock wirtschaftlicher oder militärischer Art gemäß marktradikaler Theorien dazu genutzt werden könne, um über politischen Einfluss breite Privatisierungsmaßnahmen und den Abbau sozialstaatlicher Mechanismen durchzusetzen.

Neoliberalismus pur

Schaut man sich an, was sich in Österreich in den vergangenen zwei Jahrzehnten im Bereich der verstaatlichten oder staatlichen Betriebe an Privatisierung und Ausverkauf abspielte, zuletzt bei Post, Telekom und vor allem bei der AUA, dann könnte dies die These von Naomi Klein erhärten bzw. ein weiterer Beispielsreigen für die Politik des Neoliberalismus pur sein, der mit der Finanzmarktkrise – und in der Folge mit der allgemeinen Wirtschaftskrise – ja gerade jetzt seine Unfähigkeit auf Kosten und zulasten der arbeitenden Menschen beweist.¹

Die Post müsse nun doch schneller als noch im Dezember vereinbart 300

Postämter schließen und den »natürlichen Abgang« forcieren, um »überleben« zu können und will schon ab März 2009 neue Postpartner suchen, obwohl im vorigen November zumindest ein Aufschub bis Mitte 2009 vereinbart wurde.²

Der stv. Vorsitzende des Zentralausschusses der Postbediensteten, Martin Palensky, sieht darin eine »Provokation, offensichtlich aus dem Management. Wir werden uns nicht provozieren, aber auch nicht an der Nase herumführen lassen. Unser Streik vom November 2008 ist nur ausgesetzt, wir sind jederzeit wieder bereit«.

Tatsächlich geht es der Post nicht schlecht: Zwischen 2005 und 2007 expandierte sie in die Nachbarländer, erhöhte ihr Sachanlagevermögen um ein Drittel auf fast 1,4 Mrd. Euro und zahlte schöne Dividenden aus. Während Postämter aus Kostengründen geschlossen werden, genehmigt der Post-Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrates für rund 30 Führungskräfte ein Vergütungsprogramm. Allein Mitglieder des Vorstandes und Aufsichtsrates besitzen 58.015 Post-Aktien. Die Barbezüge für vier Vorstände wurden von fast 1,85 Mio. auf etwas mehr als 2,01 Mio. Euro erhöht, das sind durchschnittlich 500.000 Euro pro Vorstand.³

AUA – inszeniertes Desaster

Auch bei der AUA versucht man weiter und verstärkt, mit Verlust-Horrormeldungen eine Entscheidung zugunsten des höchst dubios abgelaufenen Verkaufs der AUA an die Lufthansa zu erzwingen. So gab der bereits ehemalige AUA-Boss Al-

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.gpa-djp.at
www.gpf.at
www.vida.at
www.post.at
www.aua.at
www.oia.g.at

fred Ötsch Ende November 2008 bekannt, dass sich der Jahresverlust von den noch im Oktober prognostizierten 125 Mio. Euro um 350 bis Ende vorigen Jahres auf 475 Mio. Euro vervierfache. Man benötige eine Zwischenfinanzierung von 200 Mio. Euro vom Staat (ÖIAG). Eine sehr plötzliche »Verlust«-Vermehrung! Zusammensetzung: Sonderabschreibungen auf Flugzeuge (200 Mio.), Abwertungen des Wertpapierbestandes (60 Mio.) und Auflösung von Verlustvorträgen (90 Mio.). Alfred Junghans, AUA-Betriebsratsvorsitzender des Bodenpersonals meinte schon damals: »Entweder die Zahlen stimmen, dann muss Ötsch sofort abgelöst werden. Oder die Zahlen stimmen nicht, dann muss er erst recht abgelöst werden, weil dann sind das nur Bilanztricks, um den Lufthansa-Deal möglichst rasch und billig durchzuboxen.«⁴

Ötsch ist zwar inzwischen Geschichte, wenngleich auch eine teure: Der Ex-AUA-Boss verlässt mit kolportierten 1,1 Mio. Euro einvernehmlich das Unternehmen.

Seinen Part haben nun direkt der sich bislang eher bedeckt haltende Peter Michaelis, AUA-Aufsichtsratsvorsitzender

¹ siehe Stefan Schulmeister: »Wessen Hand war das?«, Die Presse/Spectrum 7.2.09)

² Trend, 1.2.09, Neues Volksblatt, 26.1.09

³ siehe Geschäftsbericht 2007, www.post.at

⁴ Kurier, 30.11.08

und Alleinvorstand der ÖIAG – also des noch AUA-Haupteigentümers – und das neue AUA-Vorstandsduo Peter Malanik und der von der Lufthansa kommende Andreas Bierwirth übernommen: Für die AUA, deren Verkauf an die deutsche Lufthansa bereits unterschrieben ist, drohte Michaelis mit Pleite und damit, dass die AUA ohne Lufthansa zur »Vienna Air« schrumpfen würde. Verhindert werden könne dies nur, wenn der Staat, also die Allgemeinheit der SteuerzahlerInnen, 500 Mio. Euro für das Verschenken der AUA an die Lufthansa um 366.000 Euro (!) – das ist der Wert eines Einfamilienhauses – zustimme, die Belegschaft der AUA Kurzarbeit oder Teilzeit akzeptiere oder zeitweise auf einen Teil ihres Gehalts verzichte, die vorübergehende Stilllegung der Einzahlungen in die Pensionskasse hinnehme und die EU die Wettbewerbsprüfung des AUA-Lufthansa-Deals nicht zu streng bewerte und den Verkauf nicht untersage.

Zudem müsse die AUA Frequenzen reduzieren und Strecken einstellen, was die AUA-Vorstände Bierwirth und Malanik auch sofort umsetzen. Für wen da gearbeitet wird, verheimlicht Michaelis gar nicht: Wenn das »Closing«, sprich der Verkauf an die Lufthansa, erfolgt sei, werde er seine Funktion niederlegen.⁵ Sein Salär: 700.000 Euro jährlich – dafür muss ein Durchschnittsösterreicher 24 Jahre arbeiten! Zwei Jahre vor Vertragsende (2011) – gibts dann auch noch eine extra Abfertigung⁶

Alle an einem Strang?

Durch einen Gehaltsverzicht sollen die AUA-MitarbeiterInnen helfen, 225 Mio. Euro einzusparen. »Wir müssen nun alle an einem Strang ziehen«, meinte dazu AUA-Sprecher Michael Braun.⁷

⁵ Ö-1 Mittagsjournal, 5.2.09

⁶ Die Presse, 6.2.09

⁷ Die Presse, 20.1.09

⁸ vgl. Standard, 18./19. Jänner 2003

⁹ Der Spiegel, 2.2.09

¹⁰ Kurier, 4.2.09

¹¹ Anm.: gleichzeitig AUA-Aufsichtsrat und ehemaliger ÖIAG-Vorstand

¹² Anm.: will vom deutschen Staat Milliarden, weil sie sich bei der Übernahme des Reifenkonzerns Continental übernommen hat

¹³ Anm.: ehemaliger Chef der Wiener Börse und im Dezember als Aufsichtsrat der neuen ÖIAG-Bankentochter zurückgetreten, weil er in Österreich den US-Milliardenbetrüger Madoff vertreten hat

¹⁴ Interview, 6.2.09

© ÖeB/Thomas Reimer



Während Postämter aus Kostengründen geschlossen werden, genehmigt der Post-Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrates für rund 30 Führungskräfte ein Vergütungsprogramm. Allein Mitglieder des Vorstandes und Aufsichtsrates besitzen 58.015 Post-Aktien.

AUA-Betriebsrat Junghans sieht das anders: Unakzeptabel sei, dass das Personal zum 225 Mio. Euro schweren Sparpaket überproportional beitragen soll. 115 Mio. würden sich schon durch die Strecken- und damit verbundenen Kostenreduktionen ergeben. Von den restlichen 110 Mio. sollen 50 Mio. Euro vom Personal kommen, dessen Kostenanteil am Unternehmen aber bei nicht einmal 20 Prozent liege. Schon das Roland-Berger-Gutachten hat vor einigen Jahren ergeben, dass die AUA durch Vermeidung von Doppelgleisigkeiten (z. B. mehrere Flugleitzentralen) 70 bis 90 Mio. einsparen könnte. Zudem belaste die AUA die durch die Zusammenführung von Rheintalflug, Tyrolean Air, Lauda Air und Austrian Airlines entstandene Flottenvielfalt (Airbus, Boeing, Bombardier, Canadair, Fokker, Dash). Noch gravierender ist, dass durch die Übernahme der konkursreifen Lauda Air Verbindlichkeiten von rund einer Mrd. Euro bewältigt werden mussten.⁸ Hätte man damals die Staatshilfe von 500 Mio. Euro bekommen, die nun für die Übernahme durch die Lufthansa fließen, »müssten wir jetzt nicht an die Lufthansa verkaufen«, so Junghans.

Um einen Pappenstiel

Die Lufthansa will die AUA um einen Pappenstiel übernehmen. Bis zur EU-Entscheidung und zum Fließen der restlichen 300 Mio. durch den österreichischen Staat, will die Lufthansa aber offiziell nichts mit der AUA zu tun haben. Ihr Chef, Wolfgang Mayrhober, verkündet gar ein mögliches Platzen des Deals und stellt weitere Forderungen.⁹

Gleichzeitig fährt die Lufthansa für 2008 ein um 200 Mio. Euro höheres als vorgesehenes operatives Ergebnis von 1,3 Mrd. Euro ein.¹⁰ Vielleicht deswegen, weil sie für die AUA-Staatsanteile nur das Butterbrot von 366.000 Euro zahlen will?

Politik ist gefordert

Für Gottfried W. Sommer, Sekretär der ARGE ÖIAG, »führen die freien, unregulierten Kräfte des Marktes zu Unwirklichkeiten. Wenn sich die Post nicht an die Vorgaben des zuständigen Ministeriums hält, wenn bei der AUA so herumgewirtschaftet wird, ist die Politik gefordert – und zwar umgehend und nachhaltig. ÖIAG-Chef Peter Michaelis ist bei der AUA sicher nicht allein tätig gewesen. Es ist auch die Rolle des nunmehrigen ÖIAG-Konsultanten Rainer WIELTSCH¹¹ zu hinterfragen. ÖIAG-Aufsichtsräte wie Elisabeth Schaeffler¹² und Stefan Zapotocky¹³ haben wohl momentan andere Sorgen und sollten von dieser Aufgabe entbunden werden. Die weitere Rolle all dieser Persönlichkeiten im Aufsichtsrat der ÖIAG ist raschest zu klären.«¹⁴

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
w.leisch@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zuschlag für mehr Arbeit

Ausnahmeregelungen und Schlupflöcher für Unternehmen prägen den »weiblichen« Mehrarbeitszuschlag. Das schmälert den Nutzen für ArbeitnehmerInnen.

Autorin: Mag. Ines Schmied

Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Gewerkschaft vida

ArbeitgeberInnen verlangen von Teilzeitkräften oft sehr viel Flexibilität: Aber kosten soll es am besten nichts! Stundenvereinbarungen, die ständig überschritten werden oder kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiteinteilung machen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für die meist weiblichen Teilzeitbeschäftigten nicht einfach. Dank des vom ÖGB forcierten und im Rahmen eines Sozialpartnerabkommens vereinbarten Mehrarbeitszuschlags hat sich hier bereits einiges für ArbeitnehmerInnen zum Positiven verändert. Denn seit 1. Jänner 2008 sind Mehrstunden entweder mit einem 25-prozentigen Zuschlag oder mit Zeitausgleich im Ausmaß 1:1,25 abzugelten – Ausnahme: Die Mehrarbeitsstunden werden innerhalb eines Quartals durch Zeitausgleich verbraucht.

Teurer für die Unternehmen

Wenn Teilzeitkräfte regelmäßig zur Mehrarbeit herangezogen werden, ist dies für die Unternehmen nun teurer. »Ein posi-

tiver Effekt ist daher, dass es durch die Einführung der Regelung vermehrt zu Stundenaufstockungen in den Betrieben gekommen ist«, berichtet Renate Lehner, vida-Bundessektionssekretärin für die privaten Dienstleistungen. Zahlreichen Teilzeitkräften, die regelmäßig Mehrarbeitsstunden geleistet haben, wurden Arbeitsverträge mit höheren Wochenstunden angeboten.

800.000 arbeiten Teilzeit

Für sie ist erfreulicherweise nicht nur das Gehalt, sondern auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie der Pensionsanspruch gestiegen. Die Unsitte der Unternehmen, automatisch ein zu geringes Teilzeitausmaß mit den Beschäftigten zu vereinbaren und dann regelmäßig große Mengen von Mehrarbeit leisten zu lassen, konnte dank Einführung der Regelung eingeschränkt werden.

Der Mehrarbeitszuschlag sollte vor allem Frauen aufgrund ihrer hohen Teilzeitbeschäftigungsquote zugute kommen. Mehr als 800.000 Menschen arbeiten in Österreich Teilzeit, das sind rund ein Viertel aller unselbstständig Erwerbstätigen. 85 Prozent dieser Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Analog dem Überstundenzuschlag bei »männlicher« Vollzeitarbeit, sollte auch die Mehrarbeit bei »weiblicher« Teilzeitarbeit mittels Zuschlag entsprechend honoriert werden.

Doch die Regelung für Teilzeitbeschäftigte weist in der Praxis noch einige Mängel auf. Das große Problem beim Mehrarbeitszuschlag sind die Schlupflöcher und verwässerten Ausnahmeregelungen, die es den Unternehmen leicht machen.

INFO & NEWS

Mehrarbeitszuschlag – was ist das?

Leisten Teilzeitbeschäftigte seit 1. Jänner 2008 Mehrstunden, sind diese grundsätzlich entweder mit einem 25-prozentigen Mehrarbeitszuschlag abzugelten oder es ist ein Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1,25 zu gewähren, wenn der Zeitausgleich nicht innerhalb des vorgesehenen Durchrechnungszeitraums von drei Monaten abgegolten wird. Als Mehrarbeit bezeichnet man jene Arbeitszeit, die zwischen der vertraglich vereinbarten (z. B. 25 Stunden) bzw. der kollektivvertraglich verkürzten Arbeitszeit (z. B. 38,5 Stunden) und der gesetzlichen Normalarbeitszeit (z. B. 8 Stunden/Tag oder 40 Stunden/Woche) liegt. Wird die gesetzliche Normalarbeitszeit überschritten, liegt hingegen Überstundenarbeit vor.

ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn können anstelle der Bezahlung von Mehrarbeit Zeitausgleich vereinbaren. Sind saisonale Schwankungen vorhersehbar, kann jeweils angepasste Arbeitszeit vereinbart werden. Sehen gesetzliche oder kollektivvertragliche Bestimmungen mehrere Zuschläge für Mehrarbeit vor, besteht nur Anspruch auf den höchsten Zuschlag.

Gerade in den Niedriglohnbranchen versuchen viele ArbeitgeberInnen mit fragwürdigen Praktiken, den Mehrarbeitszuschlag zu umgehen. So fordern Unternehmen etwa von ihren Beschäftigten schriftliche Vereinbarungen zur Abänderung der Arbeitszeit zu unterzeichnen.

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.oegb.at/mehrarbeitsrechner



Michael Haim: »Den Mehrarbeitszuschlag mit der Lohnerhöhung abzutauschen wäre wie Äpfel mit Birnen zu vergleichen.«

Auf diese Weise kann der Zeitausgleich innerhalb eines Durchrechnungszeitraums im Ausmaß 1:1 abgegolten werden, obwohl den ArbeitnehmerInnen eine Stundenersatzleistung von 1,25 zustehen würde.

Druck auf die Beschäftigten

Eine bedenkliche, aber leider juristisch gedeckte Variante, um den Mehrarbeitszuschlag zu umgehen: »Diese Vorgehensweise wird den Unternehmen intern von der Wirtschaftskammer sogar empfohlen«, weiß Michael Haim, vida-Fachsekretär für den Bereich Reinigung. In der Reinigungsbranche arbeiten fast ausschließlich Frauen, der Teilzeitanteil liegt dort bei 80 Prozent.

Aber auch im Handel – einer stark frauendominierten Branche – oder in der Gastronomie kennt man die Problematik. Die Arbeitgeberseite nützt diese Ausnahmeregelung schamlos aus: Fast schon im Monatstakt ändern manche Unternehmen die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten – natürlich immer zum Vorteil der Unternehmen und zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen.

Nicht selten wird die Zeitabrechnung auch erst im Nachhinein erstellt und den MitarbeiterInnen dann zur Unterschrift vorgelegt. Eine durchaus gängige Praxis, wie die Gewerkschaft weiß. »Die meisten ArbeitnehmerInnen unterschreiben«, berichtet Susanne Deimel-Heiderer aus ihrer Erfahrung als Zentralbetriebsratsvorsitzende im Reinigungsgewerbe.

Aus dem einfachen Grund, weil die Unternehmen massiven Druck auf die Beschäftigten ausüben würden. »Wer sei-

ne Unterschrift nicht leistet, wird gekündigt. Da sind die Unternehmen nicht zimperlich«, so Deimel-Heiderer. Die Liste der Tricks und Verfehlungen der Unternehmen ist lang.

Bekannt sind den Gewerkschaften auch Fälle von Unternehmen, die den dreimonatigen Durchrechnungszeitraum – entgegen der gesetzlichen Bestimmungen – einfach verlängern wollten. Dass der Gesetzgeber diese Möglichkeit zugelassen hat, den Mehrarbeitszuschlag auf der Kollektivvertragsebene abzuändern, ist ein großer Nachteil der Regelung.

Im Kollektivvertrag kann sowohl die Art der Berechnung als auch die Höhe des Zuschlags festgelegt werden. Abweichungen von der gesetzlichen Regelung sind sowohl zugunsten als auch zuungunsten der ArbeitnehmerInnen möglich. Der Kollektivvertrag kann auch einen niedrigeren als den gesetzlichen Zuschlag vorsehen.

Schlupflöcher eliminieren

»Das haben etwa die Reinigungsunternehmen für sich auszunützen versucht und im Zuge der KV-Verhandlungen Druck ausgeübt«, berichtet Haim aus der Praxis. Der Mehrarbeitszuschlag hätte mit der Lohnerhöhung abgetauscht werden sollen, so der Vorschlag der Unternehmen – eine schlichtweg undenkbbare Lösung für das vida-Verhandlungsteam: »Das wäre wie Äpfel mit Birnen zu vergleichen. Darauf werden wir uns heute und auch in Zukunft nicht einlassen.«

»Um eine wirkliche Verbesserung für die Teilzeitbeschäftigten zu erreichen,

BUCHTIPP

Josef Cerny, Gerda Heilegger, Christoph Klein, Bernhard Schwarz:

Arbeitszeitgesetz
ÖGB Verlag 2008,
Reihe: Gesetze und
Kommentare Nr. 84,
672 Seiten, € 45,-
ISBN 978-3-7035-
1113-4



Bestellung:

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

müsste der Gesetzgeber den Mehrarbeitszuschlag ohne Ausnahmeregelungen festsetzen – insbesondere ohne Durchrechnung und kollektivvertragliche Abändereungsmöglichkeit. Die Schlupflöcher für die Unternehmen gehören eliminiert«, fordert Lehner. Denn was bei Vollzeitarbeit selbstverständlich ist, muss auch für Teilzeitbeschäftigung gelten – ohne dass man sich drum herumschwindeln kann.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
ines.schmied@vida.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Statistiken sind Argumente

	Harmonisierte VPI	
	November 08	Dezember 08
Belgien	3,2	2,7
Deutschland	1,4	1,1
Irland (IE)	2,1	—
Griechenland	3,0	2,2
Spanien (ES)	2,4	1,5
Frankreich (FR)	1,9	1,2
Italien (IT)	2,7	2,4
Zypern (CY)	3,1	1,8
Luxemburg (LU)	2,0	0,7
Malta (MT)	4,9	5,0
Niederlande (NL)	1,9p	1,9p
Österreich (AT)	2,3p	1,5p
Portugal (PT)	1,4	0,8
Slowenien (SI)	2,9	1,8
Finnland (FI)	3,5	3,5
Eurozone (VPI-EWU)	2,1p	3,4
Bulgarien (BG)	9,8	1,6p
Tschech. Republik (CZ)	1	7,2
Dänemark (DK)	3,3	3,3
Estland (EE)	2,4	2,4
Lettland (LV)	1,1	7,5
Litauen (LT)	5	10,4
Ungarn (HU)	4,1	8,5
Polen (PL)	3,6	3,4
Rumänien (RO)	6,8	3,3
Slowakei (SK)	3,9	6,4
Schweden (SE)	2,4	2,1
Vereinigtes Königreich (UK)	4,1	—
EU (EVI)	2,8p	—
Island (IS)	19,8	—
Norwegen (NO)	3,3	—
EWU (VPI-EWR)	2,8p	2,
Schweiz (CH)	1,2	0,

Die aktuellen Daten lagen bei Drucklegung leider noch nicht vor.

Der Arbeitsmarkt im Dezember 2008

	Stand Dez. 08	Veränderung zum Vormonat	Vorjahresmonat
Unselbst. Beschäftigung	3.358.654	-50.437	27.438
ohne KUG/Präsenzdiener	3.243.533	-48.560	28.161
ArbeiterInnen	1.272.724	-39.765	-12.474
Angestellte u. Beamte	2.085.930	-10.672	39.912
Männer	1.763.423	-63.838	-907
Frauen	1.595.231	13.401	28.345
AusländerInnen	422.560	-4.141	13.671
InländerInnen	2.936.094	-46.296	13.767
Vorgemerkte Arbeitslose	287.147	61.557	21.841
Männer	184.329	62.948	17.596
Frauen	102.818	-1.391	4.245
AusländerInnen	57.412	13.292	6.004
InländerInnen	229.735	48.265	15.837
Jugendliche (bis unter 19)	11.214	1.346	1.661
Jugendliche (19 bis unter 25)	35.284	6.634	4.940
Ältere (50 bis unter 55)	29.555	6.081	2.373
Ältere (55 bis unter 60)	20650	3.381	1.104
Ältere (über 60)	5164	552	533
Arbeitslosenquote	7,9	1,7	0,5
Offene Stellen	30.313	872	-1.419
Lehrstellensuchende	5.305	-770	533
Offene Lehrstellen	2827	-66	-3
Geringfügige Beschäftigung *	290.993	4.902	32.570
Männer	98.218	2.174	16.662
Frauen	192.775	2.728	15.908
ArbeiterInnen	166.150	4.608	23.858
Angestellte	124.843	294	8.712

* 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: EUROSTAT, Itrd. Monat.
Anm.: Der Harmonisierte VPI ist der zentrale Indikator für die Währungs- politik der EZB. Er stellt auch die beste statistische Basis für internationale Vergleiche unter europäischem Gesichtspunkt dar.
 EWU = Europäische Währungsunion; EWR = Europäischer Wirtschaftsraum. Die Schweiz berechnet seit Jänner 2008 einen HVPI.
r = revidiert; p = vorläufig; — = Daten nicht verfügbar

Gesundheitsberufe:

EU nicht schönreden, sondern verändern

GewerkschafterInnen aus vier Ländern diskutierten über das Projekt einer Sozialunion.

Die EU schönreden, das war nicht das Anliegen der GewerkschafterInnen aus Polen, Tschechien, Deutschland und Österreich, die sich Ende Jänner 2009 in Wels zum Austausch über die EU und ihre Auswirkungen auf das Gesundheitswesen trafen. Vielmehr ging es darum, aktuelle Probleme zu diskutieren. Die Hauptfrage der Konferenz lautete: »Wie können wir die EU, mit der wir derzeit aus vielen Gründen nicht zufrieden sind, so umbauen, dass die Rechte der ArbeitnehmerInnen, aber auch der PatientInnen künftig mehr zählen als der grenzenlose Binnenmarkt?«

»Es ist kein Zufall, dass der Europäische Gerichtshof (EuGH) in den vergangenen Jahren eine Reihe von Urteilen gefällt hat, die dem Lohn- und Sozialdumping Vorschub leisten«, stellte Evelyn Regner, Leiterin der ÖGB-Stabsstelle

Internationales gleich zu Beginn der Konferenz klar. Der »heiligen Kuh« grenzenloser Binnenmarkt würden derzeit die sozialen Grundrechte und damit auch die Rechte der ArbeitnehmerInnen untergeordnet. Regner nannte als Beispiele einige Urteile, in denen der EuGH befunden hatte, die Einhaltung der örtlichen Kollektivvertragslöhne sei weniger wichtig als die Ausübung der grenzüberschreitenden Dienstleistungsfreiheit durch die Unternehmen. Diese hatten ihren ArbeitnehmerInnen bei der Entsendung in EU-Staaten jeweils Löhne unterhalb der im Beschäftigungsland geltenden Mindestlöhne gezahlt.

Um derartige Fehlurteile aus Sicht der ArbeitnehmerInnen abzustellen, müssen die »Spielregeln« der EU selbst verändert werden. »Im Vertragswerk der Union muss eine soziale Fortschritts-

klausel verankert werden. Die sozialen Grundrechte dürfen nicht länger dem Binnenmarkt nachgeordnet werden«, verlangte Regner.

Angesichts des Vordringens europaweiter Gesundheitskonzerne sei die europaweite Vernetzung und Zusammenarbeit von Gewerkschaften und BetriebsrätInnen vordringlich. Damit die ArbeitnehmerInnen der einzelnen Länder nicht gegeneinander ausgespielt werden können, müsse es mittelfristig auch europaweite gemeinsame Mindestlöhne geben. Nein zu Lohndumping, für faire Arbeitsbedingungen und für einen starken öffentlichen Gesundheitssektor – dafür wollen die GewerkschafterInnen aus den vier Teilnehmerländern der Konferenz gemeinsam kämpfen.

Mehr Infos unter:

www.vida.at

Amnesty International:

Gao Zhisheng wurde erneut verhaftet

Der Pekinger Menschenrechtsanwalt ist in großer Gefahr, wieder gefoltert und misshandelt zu werden.

Der Pekinger Menschenrechtsanwalt Gao Zhisheng wurde Mitte Jänner 2009 verhaftet. Er wird ohne Kontakt zur Außenwelt an einem unbekanntem Ort festgehalten. Laut neueren Informationen von Radio Free Asia wurde Gao Zhisheng vor Beginn des chinesischen Neujahrs (26. Jänner) gezwungen, in seine Heimatstadt in der Shaanxi-Provinz zurückzukommen. Zuvor stand Gao Zhisheng seit November 2007 unter Hausarrest und wurde dabei von seinen Wärtern mehrmals gedemütigt.

Gao Zhisheng ist einer der bekanntesten Menschenrechtsanwälte Chinas. 2005 entzogen ihm die Behörden die Anwaltslizenz und schlossen die Kanzlei. Der Anwalt vertrat MenschenrechtsverteidigerInnen und Falun-Gong-AnhängerInnen und setzte sich für zum Tode Verurteilte ein.

2001 hatte ihn das Justizministerium als »einen der zehn Topanwälte des Landes« bezeichnet, weil er ehrenamtlich und unentgeltlich für den Staatsdienst gearbeitet hatte.

Gao Zhisheng schrieb im Jahr 2005 mehrere offene Briefe an Präsident Hu Jintao und Ministerpräsident Wen Jiabao, in denen er sie aufforderte, die Verfolgung von Angehörigen religiöser Gemeinschaften und Pro-Demokratie-AktivistInnen einzustellen.

Im Februar 2006 organisierte der Anwalt einen Hungerstreik, um Aufmerksamkeit auf die Verfolgung friedlicher AktivistInnen in China zu lenken. Gao Zhisheng wurde im Dezember 2006 wegen »Anstiftung zur Subversion« schuldig gesprochen und zu drei Jahren Haft verurteilt, das Urteil wurde aber ausgesetzt. Während seines Aufenthalts im Gefäng-

nis 2006 wurde Gao Zhisheng misshandelt. Gao Zhisheng wurde am 22. September 2007 erneut verhaftet, nachdem er einen Brief an den US-Kongress veröffentlicht hatte, in dem er auf die sich verschlechternde Menschenrechtssituation in China aufmerksam machte. Bei der Verhaftung wurde er bewusstlos geschlagen.

Daraufhin wurde er sechs Wochen lang ohne Kontakt zur Außenwelt festgehalten und gefoltert. Nach seiner Freilassung beschrieben ihn Bekannte als einen seelisch und körperlich »gebrochenen Mann«.

Appellieren Sie an die chinesischen Behörden und fordern Sie die Freilassung von Gao Zhisheng, das Ende der Folterungen und die Bekanntgabe seines Aufenthaltsortes.

Mehr Infos unter:

www.amnesty.at/gewerkschafterInnen/

Schwierige Zeiten

Auch bei den Gewerkschaften in der Tschechischen Republik sind die Mitgliederzahlen in den vergangenen zehn Jahren gesunken.

Autor: Mag. Dr. Michael Mesch

AK Wien, Wirtschaftswissenschaft und Statistik
 gf. Redakteur »Wirtschaft und Gesellschaft«

In Tschechien gelang den Gewerkschaften nach der »Samtenen Revolution« von 1989/90 eine rasche Wandlung von Instrumenten der Kommunistischen Partei und des Staates zu demokratisch legitimierten Organisationen, die sich gesellschaftlicher Anerkennung erfreuen.

Mitgliederschwund

Dem größten Dachverband, der 1990 gegründeten, überparteilichen Tschechisch-Mährischen Gewerkschaftskonföderation (ČMKOS), gehören 33 Gewerkschaften an, die rund 70 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder auf sich vereinen. Schwerpunkte der Aktivitäten dieser Gewerkschaften bildeten zum einen das Bemühen um den Abschluss von Kollektivverträgen auf der Firmenebene, zum anderen die Interessenvertretung auf nationaler Ebene, im sozialpartnerschaftlichen »Rat für wirtschaftliche und soziale Verständigung« (RHSD), in dem Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände vertreten sind. Im Gegensatz zu Österreich spielte die Branchenebene bislang eine untergeordnete Rolle in der Gewerkschaftsarbeit.

Die sehr breite Mitgliederbasis, die ČMKOS aus der kommunistischen Ära übernommen hatte, konnte sie in der schwierigen Übergangsphase von der

planwirtschaftlichen, staatssozialistischen zur marktwirtschaftlichen, privatwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung nicht halten. Die Mitgliederzahl der ČMKOS-Gewerkschaften sank sehr stark, nämlich von 4,3 Mio. im Jahre 1990 auf 1,7 Mio. 1997 und 610.000 im Jahre 2006. Auch die beiden anderen großen Gewerkschaftsdachverbände, die »Vereinigung unabhängiger Gewerkschaften« (ASO; ca. 170.000 Mitglieder 2004) und die Konföderation »Kunst und Kultur« (KUK; rund 60.000 Mitglieder 2004), verzeichneten erhebliche Einbußen. Der gesamtwirtschaftliche Organisationsgrad verringerte sich infolgedessen dramatisch, und zwar von 80 Prozent im Jahr 1990 auf 33 Prozent 1997 und unter 20 Prozent im Jahr 2006.

Die Gründe, welche Beobachter für die sinkende Attraktivität der Gewerkschaften nennen, sind vielfältig. Teilweise handelt es sich dabei um Ursachen, welche für die meisten ost- und südosteuropäischen Länder zutreffen, beispielsweise starke Mitgliederverluste als Folge der wirtschaftlichen Übergangskrise, der Privatisierung und des Zusammenbruchs von Großunternehmen, den Widerstand vieler Unternehmer gegen gewerkschaftliche Aktivitäten in ihren Betrieben, oder die Probleme der Gewerkschaften, in privaten Unternehmen kleiner oder mittlerer Größe des schnell wachsenden Dienstleistungssektors Fuß zu fassen. In der kommunistischen Ära waren die Gewerkschaften nicht zuletzt Verteilstellen individuell zu konsumierender Vorteile, insbesondere sozialer Dienstleistungen, Erholungsmöglichkeiten, Unterhaltungsaktivitäten. Mit der Privatisierung gingen

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
de.wikipedia.org/wiki/Tschechien

die Möglichkeiten, derartige Anreize zu bieten, verloren. Zu berücksichtigen ist schließlich auch, dass multinationale Konzerne Löhne zahlen, die weit über jenen von Unternehmen derselben Branche in tschechischem Eigentum liegen. Diese hohen relativen Löhne stellen viele Beschäftigte zufrieden, sodass sie keinen Grund für einen Gewerkschaftsbeitritt sehen.

Tschechische Gründe


Unter den spezifisch tschechischen Gründen sind zum einen solche, die von den Gewerkschaften nicht beeinflusst werden konnten, z. B. die Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs im März 2008, einige Bestimmungen des neuen Arbeitsgesetzbuchs, welches am 1. 1. 2007 in Kraft getreten war, aufzuheben. Diese Entscheidung bringt u. a. eine deutliche Einschränkung der gewerkschaftlichen Kompetenzen in den Betrieben mit sich. Gewerkschaften sind demnach nicht länger berechtigt, die Einhaltung arbeitsrechtlicher und kollektivvertraglicher Bestimmungen zu überwachen (Ausnahme: Arbeitsschutzbestimmungen).

Zum anderen gibt es Gründe für die rückläufige Gewerkschaftsmitgliedschaft, die mit der organisatorischen Struktur sowie den Zielen und Strategien der tschechischen Gewerkschaften selbst zu tun

haben: Die gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen sind vorrangig auf die Unternehmens- bzw. Betriebsebene konzentriert. Demgegenüber sind die organisatorischen Kapazitäten auf der Branchenebene unterentwickelt. Nur in einigen Gewerkschaftsverbänden ist eine Regionalstruktur ansatzweise vorhanden, bei den meisten fehlt sie. Diese organisatorische Ausrichtung ist v. a. darauf zurückzuführen, dass die Gewerkschaften in Reaktion auf die Überzentralisierung der kommunistischen Periode die finanziellen Ressourcen dezentralisierten. Ein hoher Anteil der Mitgliedsbeiträge fließt somit den gewerkschaftlichen Betriebsorganisationen zu, die autonom darüber verfügen. Dieses System hat den gravierenden Nachteil, dass es sehr schwierig ist, Ressourcen in Wirtschaftsbereiche mit steigender Beschäftigung, aber schwacher Gewerkschaftspräsenz zu transferieren. Dies ist einer der Gründe, weshalb die Gewerkschaften in vielen Dienstleistungsbranchen (z. B. Handel, Gastgewerbe) mit überwiegend neu gegründeten, privaten Firmen wenig vertreten sind.

Wenig Branchen-KV

Die für die Lohnentwicklung wichtigste Ebene der Kollektivvertragsverhandlungen ist jene der Unternehmen bzw. Betriebe. 2007 schlossen die der ČMKOS angeschlossenen Gewerkschaften rund 3.200 Firmenkollektivverträge ab, welche etwa 26 Prozent aller Beschäftigten Tschechiens erfassten. Rund 95 Prozent dieser Kollektivverträge enthielten Lohnbestimmungen, meist in der Form eines Anstiegs des Durchschnittslohns. Die gewerkschaftlichen LohnverhandlerInnen in den einzelnen Unternehmen berücksichtigen bei ihren Lohnforderungen selbstverständlich die Teuerungsrate, die Arbeitsmarktsituation in der jeweiligen Branche und die wirtschaftliche Lage der betreffenden Firma. Weitere Orientierungspunkte für die LohnverhandlerInnen sind Kollektivvertragsabschlüsse von Großunternehmen derselben Branche und die Höhe des nationalen Mindestlohns. Im Bereich der Metallindustrie etwa kommt dem Abschluss bei Škoda eine Art Vorreiterrolle zu. Der nationale Mindestlohn wird von der Regierung



© ÖGB-Verlag/ Paul Sturm

Im ungünstigsten Fall drohte die Gefahr einer Abwärtsspirale: Sinkender Organisationsgrad bedeutet unter den Bedingungen von Firmenkollektivverträgen fallenden Deckungsgrad, was wiederum die Gewerkschaften schwächt usw.

nach Beratung mit dem »Rat für wirtschaftliche und soziale Verständigung« auf dem Verordnungsweg erlassen.

Branchenkollektivverträge bestehen nur in wenigen Bereichen. 2007 wurden insgesamt 23 Branchenkollektivverträge vereinbart. In Bezug auf die Löhne bilden die Branchenkollektivverträge nur Rahmenabkommen, welche die untere Grenze des Lohnanstiegs festlegen. Die für die effektive Lohnentwicklung maßgeblichen Bestimmungen werden auf Unternehmensebene verhandelt. Die wichtigsten Inhalte von Branchenkollektivverträgen sind Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen.

Erwartungsgemäß zog der starke Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads ein Absinken der Zahl der Firmenkollektivverträge und damit auch ein Fallen des Deckungsgrads der Kollektivverträge nach sich. Im Bereich der ČMKOS verringerte sich der Deckungsgrad der Firmenkollektivverträge von 37 Prozent im Jahre 1994 auf 26 Prozent im Jahre 2006. Infolgedessen steigt in manchen Wirtschaftsbereichen das Risiko einer Spaltung in einen gewerkschaftlich organisierten Sektor mit kollektivvertraglich geregelten Löhnen und einen unorganisierten Sektor mit niedrigeren Löhnen. In einer derartigen Lage hätten Unternehmen im organisierten Sektor einen Anreiz, auf einen Antigewerkschaftskurs umzuschwenken. Im ungünstigsten Fall drohte die Gefahr einer Abwärtsspirale: Sinkender Organisationsgrad bedeutet unter den Bedingungen von Firmenkollektivverträgen fallenden Deckungsgrad, was wiederum die Gewerkschaften schwächt usw.

In einer solchen Situation gilt es, die Anstrengungen darauf zu konzentrieren, Mitglieder zu gewinnen und den kollektivvertraglichen Deckungsgrad zu erhöhen (durch Abschluss neuer Unternehmenskollektivverträge, die Aufnahme relevanter Lohnklauseln in Branchenkollektivverträgen). Allerdings sind die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen dafür derzeit alles andere als günstig.

Krise als Chance

In den vorigen, wirtschaftlich vorteilhaften Jahren hatten sich die Gewerkschaften in den Betrieben v. a. mit willkürlichen Entscheidungen der Betriebsleitung, mit autoritären Kleinunternehmern und mit Verletzungen des Arbeitsrechts auseinanderzusetzen. Nun kommen die Probleme durch die wirtschaftliche Rezession (Kurzarbeit, Entlassungen, höhere Arbeitslosigkeit, verstärkter Lohnruck etc.) hinzu, und Konflikte mit der nicht gerade gewerkschaftsfreundlichen Koalitionsregierung **Topolánek**. Doch Krisen bieten den Gewerkschaften auch Chancen, sich als effektive VertreterInnen der Arbeitnehmerschaft zu bewähren. Die Früchte dieser Anstrengungen könnten dann im nächsten Aufschwung geerntet werden.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
michael.mesch@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

AGEZ: Arbeitsgemeinschaft Entwicklungszusammenarbeit, österreichische Plattform von 29 entwicklungspolitischen NGOs, die 1988 von zehn Organisationen gegründet wurde und am 1.4.08 ihre Aufgaben an die Dachorganisation »Globale Verantwortung – Arbeitsgemeinschaft für Entwicklung und Humanitäre Hilfe« übergeben hat. (Seite 33)

Altruismus: Selbstlosigkeit, Denken und Handeln mit Rücksicht auf andere (Seite 31)

ASF (Austrian Social Forum): Das erste Forum fand im Frühjahr 2003 in Salzburg statt, die Sozialforen stehen unter dem Motto »eine andere Welt ist möglich« und verstehen sich als Gegengewicht zur neoliberalen Globalisierung der Konzerne. Dabei handelt es sich um ein offenes Forum, eine Diskussionsplattform, an der sich Organisationen, Initiativen und Einzelpersonen beteiligen können. Für Europa arbeitet das European Social Forum mit den gleichen Zielsetzungen. Von 27.1. bis 1.2.09 fand in Belem (Brasilien) das 8. Weltsozialforum (World Social Forum) statt, an dem 130.000 Personen teilnahmen und das mit dem Beschluss endete, dass die Reichen für die von ihnen verursachte Wirtschaftskrise auch selbst bezahlen sollen. (Seite 18)

Austrian Doctors for Disabled: Österreichische Gesellschaft für medizinische Entwicklungszusammenarbeit; was 1993 mit einem Afrika-Projekt von Univ.-Prof. Dr. Martin Salzer begann, ist heute eine gemeinnützige Organisation mit einer Gruppe von Ärzten/Ärztinnen und medizinischen MitarbeiterInnen, die in Ländern, in denen Krankheit und Behinderung aufgrund fehlender Sozialeinrichtungen Arbeitsunfähigkeit und Armut bedeuten, konkrete Hilfe leisten. (Seite 22)

Bioenergetik: eigentlich bioenergetische Analyse, von dem Arzt und früheren Sportlehrer Alexander Lowen ab 1947 entwickelte Psychotherapie-Methode, bei der mit Hilfe von speziellen Körper- und Atemübungen sowohl körperliche als auch seelische Blockaden aufgedeckt und beseitigt werden sollen. (Seite 8)

Bourdieu, Pierre: französischer Soziologe (1930–2002), beschäftigte sich vor allem mit Kulturosoziologie. Nach Bourdieu gibt es für die menschliche Freiheit viele Begrenzungen, unter anderem durch unbewusste verinnerlichte Faktoren, Illusionen, durch sozioökonomische Strukturen, historische Gegebenheiten, Geschlecht, Nationalität und Weltanschauung. Innerhalb seiner Grenzen hat jeder Mensch einen individuellen Handlungsspielraum, der umso größer ist, je komplexer die Gesellschaft organisiert ist. (Seite 26)

Business Europe: 1949 gegründete europäische Arbeitgeberorganisation mit Sitz in Brüssel, bis 2007 nannte sie sich Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe (UNICE). Die Organisation mit 34 Mitgliedsstaaten besteht aus 60 Arbeitsgruppen mit 1.200 Fachleuten, die an Gesetzesentwürfen und EU-Programmen mitarbeiten. (Seite 15)

CEEP: Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général, Europäischer Interessenverband der Unternehmen und Organisationen mit öffentlicher Beteiligung sowie von Unternehmen und Organisationen, die Dienstleistungen im Interesse der Allgemeinheit erbringen. Der CEEP ist einer der drei Sozialpartner auf europäischer Ebene mit Sitz in Brüssel, Präsident: Caspar Einem. (Seite 15)

ECHO: European Commission's Humanitarian Aid Office; Hilfsorganisation der EU für die Opfer von Katastrophen und bewaffneten Konflikten außerhalb der EU (Budget rund 700 Mio. Euro pro Jahr), gegründet 1992. (Seite 32)

EcoFin: Rat der Wirtschafts- und Finanzminister der EU-Mitgliedsstaaten, tagt einmal monatlich. (Seite 18)

EGB: Europäischer Gewerkschaftsbund, auch: European Trade Union Confederation (ETUC), gegründet 1973; er vertritt 77 Gewerkschaftsbünde aus 35 Ländern und elf Branchenverbände, insgesamt 60 Millionen Mitglieder. www.etuc.org (Seite 15)

Ethibel: Unabhängige Beratungsagentur für Investitionen mit sozialer Verantwortung mit eigenem Qualitätssiegel für Europa, gegründet 1992. (Seite 36)

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA): gegründet 1957, beratendes Organ, in dem Arbeitgeber, Gewerkschaften, LandwirtInnen, VerbraucherInnen und andere Interessengruppen vertreten sind. (Seite 14)

EuropeAid: Amt für Zusammenarbeit der Europäischen Kommission, verwaltet die Außenhilfeprogramme der EU. Dabei werden weltweit Projekte und Programme durchgeführt (Entwicklungshilfe, Konfliktmanagement, Unterstützung bei der Entwicklung demokratischer Systeme etc.), meist in Zusammenarbeit mit regionalen/lokalen Organisationen und Wirtschaftsverbänden. (Seite 32)

GATT (Verhandlungen): General Agreement on Tariffs and Trade, 1948 in Kraft gesetztes provisorisches Zoll- und Handelsabkommen von 23 Staaten, dem Österreich 1951 beitrug. 1995 wurde es durch die Nachfolgeorganisation WTO ersetzt. (Seite 18)

Graswurzelbewegung: politische oder gesellschaftliche Initiative, die an der Basis (= aus der Bevölkerung) entsteht. (Seite 26)

Greenwash(ing): Grünwaschen – angelehnt an den englischen Begriff whitewash (schön färben) und an die Farbe Grün als Symbol für Natur- und Umweltschutz. (Seite 36)

ILO-Kernarbeitsnormen: Die ILO (International Labour Organization) hat vier Grundprinzipien: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung von Kinderarbeit, Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Diese Prinzipien wurden in

acht Übereinkommen, den Kernarbeitsnormen, konkret ausgestaltet. (Seite 19)

Integrative Gestalttherapie: Psychotherapie-Verfahren, das auf den in den 1940er-Jahren entwickelten Theorien des von der Psychoanalyse kommenden Therapeuten-Paares Frederick S. und Laura Perls beruht. Die Bezeichnung integrativ soll deutlich machen, dass dabei auch Psychodrama, systemische Ansätze etc. eingesetzt werden. Ein wesentliches Merkmal der Methode ist, dass die PatientInnen wahrgenommen werden, wie sie sich geben, mit Sprache, Stimme, Mimik, Gestik etc. In dieser ganzheitlichen Wahrnehmung wird versucht zu verstehen, wie dieser Mensch in seiner Lebenswelt im Lauf seiner Geschichte so geworden ist. (Seite 8)

Johns-Hopkins-Projekt: Das Johns Hopkins Nonprofit Comparative Project ist das wichtigste internationale Forschungsprojekt, das sich mit Größe, Struktur, Finanzierung und der Rolle des Nonprofit-Sektors in der Gesellschaft weltweit befasst. (Seite 8)

MSF: Médecins sans frontières, Ärzte ohne Grenzen (Seite 33)

Prämisse: Voraussetzung (Seite 9)

Samtene Revolution: Bezeichnung für den raschen, aber gewaltfreien Wechsel der Tschechoslowakei zu einem demokratischen System 1989. Diese Revolution begann am 16.11.1989 mit einer Studentendemonstration in Bratislava, rund eine Woche später gab es Massenproteste im ganzen Land. Am 27.11. folgte ein landesweiter Streik in allen wirtschaftlichen Bereichen, am 5.12. wurde der Stacheldraht zu Österreich entfernt. (Seite 44)

Sahelzone: Übergangsbereich von der Sahara zu den südlich davon gelegenen Trocken- und Feuchtsavannen Afrikas, wo alle paar Jahre extreme Dürren und Hungersnöte auftreten. 2007 kam es dort zu schweren Überschwemmungen, durch die Millionen Menschen obdachlos wurden. (Seite 22)

Synergie: positives Potenzial bzw. positive Effekte, die durch die gemeinsame Erfüllung von Aufgaben entstehen (Seite 33)

Tender: regelmäßige finanzpolitische Transaktion von Zentralbanken zur Steuerung der Liquidität; Angebot bei einer Ausschreibung (Seite 33)

Topolánek, Mirek: tschechischer Politiker, geb. 1956; der studierte Maschinenbau-Ingenieur ist seit September 2006 Ministerpräsident von Tschechien (demokratische Bürgerpartei ODS) und seit 1. Jänner 2009 Vorsitzender des Europäischen Rates im ersten Halbjahr. (Seite 45)

UEAPME: Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises, Arbeitgeber-Dachverband, der auf europäischer Ebene die Interessen des Handwerks und der KMU (Klein- und Mittelunternehmen) vertritt, gegründet 1979, Sitz in Brüssel. (Seite 15)

Neuerscheinung

OGB VERLAG



Heinz Ehmer,
Eveline Lamplmayr,
Klaus Mayr,
Walter Nöstlinger,
Gerald Reiter, Ernst
Stummer

Kinder- betreuungsgeld- gesetz

Gesetze und
Kommentare 178
2. überarbeitete und
aktualisierte Auflage
2009, 432 Seiten, € 34,-
ISBN: 978-3-7035-1332-9

Kinder- betreuungsgeld- gesetz

Mit dem Kinderbetreuungsgeld für Geburten ab dem 1. Jänner 2002 vollzog die Gesetzgebung den endgültigen Wandel von der Versicherungs- zur Familienleistung. Formuliertes Ziel war die zusätzliche finanzielle Unterstützung der Eltern von Kleinkindern, also ein Ausbau des Systems des Familienlastenausgleichs.

Wann bekomme ich Kinderbetreuungsgeld, wann bekomme ich einen Zuschuss, welche

Fristen und sonstige Formalitäten sind bei der Beantragung von Kinderbetreuungsgeld zu beachten, wie lange habe ich Anspruch? Zu all diesen Fragen wird – teilweise angereichert mit praktischen Beispielen – in diesem Buch Stellung genommen.

Die vorliegende zweite Auflage berücksichtigt den Rechtsstand 1. Jänner 2009.

AutorInnen:

*Dr. Heinz Ehmer, Leiter der Abteilung Sozialpolitik der AK Oberösterreich
Dr.ⁱⁿ Eveline Lamplmayr, Dr. Klaus Mayr, Prof. Walter Nöstlinger, Dr. Gerald Reiter, Mag. Ernst Stummer, Abteilung Sozialpolitik der AK Oberösterreich*

GARANTIERT GUT INFORMIERT
www.oegbverlag.at

Bestellung:

im Web: www.oegbverlag.at
per Mail: bestellung@oegbverlag.at oder
per Fax: 01/405 49 98-136

BESTELLSERVICE

In jeder Buchhandlung
oder direkt bei der ...

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 **Kinderbetreuungsgeldgesetz** € 34,-

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 2/09

**EUROPA IST DIE ZUKUNFT UNSERER JUGEND?
UNSERE JUGEND IST DIE ZUKUNFT EUROPAS?**

f i l m it!

F* IT! FILM IT!**

**Der Video-Wettbewerb zur EU-Wahl 2009 für Menschen
im Alter von 15 bis 25 Jahren.**

Ganz egal wie, ganz egal womit, ganz egal was zu EU und EU-Wahl.
Kreative Teams sind gefragt. Zu gewinnen gibt es eine Brüsselreise,
Videoworkshops, Bargeld und Sachpreise und neue Sichtweisen
auf die EU.

Am 12. Jänner 2009 geht es los!

WWW.FILM-IT.AT



Bundesministerium für europäische
und internationale Angelegenheiten



Bundesministerium für
Unterricht, Kunst und Kultur



BUNDESMINISTERIUM für
WIRTSCHAFT und ARBEIT



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