

Kommentar:

Kollektivverträge weg

Man muss die Kuh nicht nur füttern, sondern auch melken

10

Bilanz:

Sieben magere Jahre

Kein gutes Zeugnis für Österreichs Wirtschaft

14

Neue Allianzen:

Betriebsrat und Management

Gemeinsame Interessen gegenüber Eigentümern und Kapitalmärkten

20

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

N°6 | Juni 2006 | 60. Jahrgang | € 2,- | www.arbeit-wirtschaft.at



Keimrath

Tabulose Diskussion 8



Mannsberger

Chancen der Krise 11



OCB Fotoarchiv

Mehr Mitbestimmung 13

Schwerpunkt:

Für eine tabulose Diskussion

8 ^a

Die neue ÖGB-Führung arbeitet mit Hochdruck an der Aufklärung der Vergangenheit. Die ureigenen Aufgaben der Gewerkschaft sollen aber dazu nicht zu kurz kommen, sagt der geschäftsführende ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer im Interview.

Chancen der Krise

11 ^a

Interview mit Ingrid Streibel-Zarfl, Zentralbetriebsrätin der BAWAG P.S.K.

Sieben magere Jahre

14 ^a

Die Bilanz für Österreichs Wirtschaft 2000 bis 2006 stellt der Regierungspolitik kein gutes Zeugnis aus. Eindeutige Fakten belegen den Negativtrend. Die offizielle Propaganda versucht das Gegenteil zu beweisen.

Hintergrund:

Neue Verbündete der Gewerkschaftsbewegung

20 ^a

Der Shareholder-Value-Kapitalismus bewirkt neue Allianzen zwischen BetriebsrätInnen und dem Management, um die gemeinsamen Interessen gegenüber den Eigentümern und Kapitalmärkten durchsetzen zu können.

Gesundheitsförderung

28 ^a

Im Verlauf eines Modellprojekts des Fonds Gesundes Österreich hat das »switch2006.at – Projektteam von ppm forschung + beratung« viele Erfahrungen gesammelt und Schlüsse für die Gesundheitsarbeit im IT-Sektor der Wirtschaft gewonnen.

Road to nowhere?

32 ^a

Fahrplan für die Gleichstellung: Die EU arbeitet zwar weiterhin an der Gleichstellung von Frauen und Männern, bahnbrechende Neuerungen sind derzeit nicht zu beobachten. Die berechtigte Kritik der Kommission an der mangelnden Umsetzung ihrer Empfehlungen wird von den Mitgliedsstaaten ignoriert.

Zwei Gipfel, ein Thema

36

Großen Rummel, kaum konkrete Ergebnisse gab es beim 4. Gipfeltreffen der EU, Lateinamerikas und der Karibik. Erstmals aber haben zwei Staatspräsidenten auch Veranstaltungen des Alternativgipfels besucht.



28



32

Meinung

- @ 4** | Standpunkt: Was bleibt?
- @ 13** | Interview mit ÖGB-Zentralbetriebsrat
Gerhard Dobernig
- 27** | Kommentar: Bilanzgeheimnissen
auf der Spur

Aus Arbeiterkammern&Gewerkschaften

- @ 6** | Babypause: Jobfalle für Frauen
- 6** | Kindergeld: Zuverdienstgrenze reformieren
- 7** | Krankenkassen: Ohne Unternehmerschulden
kein Defizit
- 7** | Gesundheitsreform: Partnerschaft statt
Regierungs-Diktat
- 7** | Schwerarbeitsregelung: Augenauswischerei
- 42** | AK-Vollversammlung: Bildung als Schlüssel
zur Zukunft

Wirtschaft&Arbeitsmarkt

- 19** | Verbraucherpreise

Gesellschaftspolitik

- 26** | Feinstaub im Büro
- 40** | EU-Chemikalienpolitik

Internationales

- 24** | Sportartikel: Arbeitsrechte in Asien
- 24** | Brasilien/Europa: Konzerne im Visier
- 24** | Europa: Schutz gegen Staub
- 25** | Mexiko/Europa:
Selbstverwaltung durch Solidarität
- 25** | Weltwirtschaft: Solidaritätskampagnen
der GMTN
- 25** | DGB-Vorstoß: Betriebs-Altersvorsorge
per Gesetz?

Bücher

- 43** | Oliver Rathkolb: Die paradoxe Republik.
Österreich 1945 bis 2005
- 44** | Robert Castel: Die Stärkung des Sozialen
- 44** | Christine Resch: Berater-Kapitalismus
oder Wissensgesellschaft?

Nachruf

- @ 5** | Günther Nenning 1921–2006



So gekennzeichnete Beiträge sind im Internet abrufbar, man kann sie von dort zur Vervielfältigung ausdrucken oder an Interessierte versenden
www.arbeit-wirtschaft.at

Keine Tabus

Redaktion intern

Die Aktualitäten der fortgesetzten Krise der Gewerkschaftsbewegung haben wir vor allem mit Interviews darzustellen versucht. Der geschäftsführende Präsident des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und Betriebsräte der betroffenen Firmen BAWAG P. S. K. und ÖGB kommen zu Wort: Auftakt für die erwünschte tabulose Diskussion zur Reform unserer Gewerkschaftsbewegung, die sicher auch in dieser Publikation stattfinden wird.

Die Einladung des geschäftsführenden ÖGB-Präsidenten wollen wir hier für unsere Leserinnen und Leser noch wiederholen und verstärken: Wir hoffen auf zahlreiche Beiträge – ohne jegliche Tabus.

Schwerpunkt ist aber auch diesmal wie in den letzten Heften eine kritische Analyse der vergangenen Jahre, hier mit besonderem Blickpunkt auf die Wirtschaftspolitik, die mit einer Darlegung der Sozialpolitik

und im besonderen der Pensionsproblematik im nächsten Heft weitergeführt werden soll.

Weitere Schwerpunktthemen in Vorbereitung für die nächsten Hefte sind die Gesundheitspolitik und der Arbeitsmarkt.

Im Namen des Redaktionskomitees wünsche ich allen Lesern und Leserinnen einen schönen Sommer und gute Erholung im Urlaub.
Siegfried Sorz

Standpunkt

Siegfried Sorz
Chefredakteur



Was bleibt?

Offene Fragen und mögliche Antworten

Es wird noch lange dauern, bis die Machenschaften um den finanziellen Supergau rund um die BAWAG restlos aufgeklärt werden. Trotzdem ist eine lückenlose Aufklärung im Interesse aller Beteiligten, vor allem der Gewerkschaftsmitglieder, notwendig. Dabei handelt es sich nämlich nicht um ein Unglück, das über uns hereingebrochen ist wie eine Naturkatastrophe, nein – was hier geschehen ist, ist selbst verschuldet, weil zumindest die Kontrollinstanzen versagt haben.

Warum haben die Kontrollen versagt?

Eine Zeitlang konnte man aus den Medien täglich neue Hiobsbotschaften vernehmen. Steht uns das Schlimmste noch bevor oder sind wir gut unterwegs auf dem Weg zur Konsolidierung?

Welche Beteiligten haben welche Fehler gemacht?

Es soll hier an dieser Stelle nicht um die Suche nach den Schuldigen und um ihre Bestrafung gehen, wobei das wohl keine unwesentliche Sache ist, auch wenn dies nichts an der unmittelbaren Situation ändern kann.

Nein, unser Thema hier ist die Frage nach dem, was bleibt, was immer noch wesentlich ist neben der unglaublichen finanziellen Misere und dem berechtigten Schwund an Vertrauen in die Verantwortlichen für die Führung unserer Bewegung.

Wie kann so etwas in Zukunft verhindert werden?

Und wie können wir das Vertrauen unserer Mitglieder wieder gewinnen?

Jene Teile der Bevölkerung, die wirtschaftlich unselbständig sind oder über ein nur geringes Einkommen aus selbständiger Ar-

beit verfügen, müssen sich organisieren, müssen gemeinsam auftreten, um ihren Interessen überhaupt Gehör zu verschaffen und diese Interessen auch durchzusetzen. Wenn es sein muss auch im Konflikt und in der Konfrontation.

Die verschiedenen Interessengruppen in unserem Staatswesen brauchen einen Ausgleich, der aber nur möglich ist, wenn das Kräfteverhältnis – zumindest halbwegs – ausgeglichen ist.

Die Gewerkschaften müssen heute Einfluss auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung nehmen, denn längst ist es nicht mehr allein entscheidend, was der Lohnsäckel enthält, sondern wie sich die allgemeine Lage gestaltet ...

Und die allgemeine Lage ist – ja, wie ist sie?

Wird unser Sozialstaat schleichend oder ziemlich offen ausgehöhlt und abgebaut?

Wie steht es um unsere Pensionen?

Wie um unsere medizinische Versorgung?

Wie ist die Lage am Arbeitsmarkt?

Wie viel Arbeitslose haben wir? Und wie viel Jugendliche, die eine Lehrstelle suchen?

Soll die wirtschaftliche Entwicklung und die soziale Gestaltung so weitergehen?

Welche gesellschaftlichen Kräfte gibt es, die sich glaubwürdig für einen echten Interessensausgleich einsetzen?

An der Interessenslage der arbeitenden Menschen hat sich nichts geändert, auch nicht an den Interessensgegensätzen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, ob sie nun im Rahmen einer Partnerschaft ausgetragen werden oder auch in der Kontroverse und im Widerstreit. Und auch an

der Notwendigkeit einer kollektiven Vertretung von Interessen nicht nur bei den meist jährlichen angepassten Verträgen zur Regelung von Löhnen und Gehältern, aber auch Abfertigung, Urlaub, Krankengeld, Arbeitszeiten und und und, also kurz gesagt an der Notwendigkeit einer kollektiven Interessenvertretung zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen hat sich nichts geändert: Wir brauchen Kollektivverträge und wir müssen die Einhaltung dieser Verträge durch unsere Vertragspartner auch überwachen.

Die vielen zehntausenden unmittelbar in Urwahlen direkt in den Betrieben gewählten Vertrauensleute der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen sich mit den Interessen und Problemen der Arbeitnehmer/-innen vor Ort und sie sind nicht nur die Sprecher/-innen der Belegschaft, sondern auch Sprachrohr zur Artikulation und Einbringung von weitergehenden Forderungen. Sie nehmen so auch Einfluss auf wirtschaftliche und sozialpolitische Fragen, und so gesehen sind Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung bestimmt keine Illusionen, sondern wesentliche Elemente zur Funktion unseres Gemeinwesens.

Alle, die dies für wichtig und wesentlich erachten, werden auch nicht zögern, gemeinsam an der Erneuerung unserer Gewerkschaftsbewegung zu arbeiten. Jedes einzelne Mitglied ist wichtig. »Arbeit&Wirtschaft« ist eines der Diskussionsforen, um gemeinsam die schwierige Phase der Neugestaltung zu bewältigen. Die Herausforderungen der Arbeitswelt erfordern mehr denn je eine starke Gewerkschaftsbewegung. Wir alle sind Teil von ihr.

Siegfried Sorz

Günther Nennung 1921–2006

Ja, das gibt es auch: Er wurde aus seiner Gewerkschaft »Kunst, Medien und freie Berufe« (KMfB) ausgeschlossen und – fünfzehn Jahre später – wieder aufgenommen. Später wurde er sogar Ehrenmitglied jener Gewerkschaft KMfB, die ihn seinerzeit ausgeschlossen hatte.

Im Dezember 1921 in Wien als Einzelkind in einer Beamtenfamilie geboren, war Nennung nach Eigendefinition »ein typisch kleinbürgerlicher Jüngling«. Laut Medienberichten ging er freiwillig zur deutschen Wehrmacht, um seine jüdische Mutter zu schützen. 1945 aus der Kriegsgefangenschaft entlassen, trat Nennung der SPÖ bei. Studium in Graz, ab 1948 Arbeit bei der steiermärkischen »Neuen Zeit« als Redakteur und später als stellvertretender Chefredakteur. Promotion zum Dr. phil. (Sprach- und Religionswissenschaft) und zehn Jahre später zum Dr. rer. pol. (Staatswissenschaften), was dazu führte, dass der Doppeldoktor den Spitznamen Dr. Günther Günther erhielt. Ab 1958 stieg Nennung als Mitherausgeber bei der von Friedrich Torberg geleiteten Monatsschrift »FORVM« ein, 1965 wurde er Eigentümer der Zeitschrift, die er als »NEUES FORVM« bis 1979 weiterführte, und die »zum Sprachrohr der 68er Generation im gesamten deutschsprachigen Raum« wurde.

In seiner Partei SPÖ versuchte der typische Nonkonformist Nennung den Dialog zwischen Christen und Marxisten zu vermitteln, später engagierte er sich in den innerparteilichen Konflikten zwischen Traditionalisten und »Neuen Linken«. 1964 war Dr. Günther Nennung einer der Hauptakteure des Volksbegehrens zur Rundfunkreform, 1969 machte er sich auch im »FORVM« für die Einleitung eines Volksbegehrens zur Verkürzung des Wehrdienstes beim Bundesheer stark.

Er war ein begeisterter Provokateur und verärgerte seine Genossen zum Beispiel durch Sätze wie: »Sozialismus ist die Fortsetzung des Kapitalismus mit anderen Mitteln, die die gleichen sind, nur ärger.« Das brachte seinen ehemaligen Freund Bruno Kreisky im Jahre 1968 zu der vielzitierten Aussage: »A bissl a Wurschtl, a politischer Wurschtl, ist der Nennung schon.«

In den Siebzigerjahren engagierte sich Nennung unter anderem lautstark gegen den Vietnamkrieg. Einer breiteren Öffentlichkeit wurde Günther Nennung als Diskussionsleiter bei der TV-Sendung »Club 2« bekannt, die er von 1967 bis 1985 durch seine unkonventionelle Art bereicherte.

In den Achtzigerjahren verlagerte sich Nennings Engagement in die beginnende Ökologiebewegung. Er gehörte zu den Protagonisten des Protests gegen den Bau des Donaukraftwerks Hainburg und war im Dezember 1984 in jener Aubesetzergruppe, die Verhandlungen mit der Regierung führte (berühmt war das Foto, das ihn als Auhirsch verkleidet zeigte). Im April 1985 wurde er aus der SPÖ ausgeschlossen (unter anderem wegen der Bezeichnung eines niederösterreichischen SP-Landesrats als »Umweltverbrecher«). Im November Ausschluss aus dem ÖGB (begründet unter anderem, weil er angeblich die Gründung einer eigenen »Mediengewerkschaft« plante). Sein Ausschluss führte zu einer regelrechten Austrittswelle aus dem ÖGB: Hunderte Journalisten verließen die Gewerkschaft. Wiederaufnahme bzw.



Rehabilitation wie eingangs geschildert. Jedenfalls erhielt er eine Medaille »50 Jahre Mitgliedschaft im ÖGB. Die SPÖ hat ihn nie wieder aufgenommen. Vielleicht ist er deswegen Mitglied der Schweizer Sozialdemokratischen Partei geworden.

Ich selber kenne Nennung persönlich noch aus seiner Zeit als »Präsident der Journalistengewerkschaft« (korrekt Vorsitzender Sektion Journalisten in der KMfB, der »Titel« Präsident wurde ihm bei seinem Ausschluss auch vorgeworfen). Damals habe ich als Sekretär der Liste »Arbeitskreis junge Journalisten« seine Fähigkeit bewunderte, Kritiker zu integrieren. Gut erinnerlich ist mir auch noch seine äußerst geschickte Verhandlungstaktik bei den alljährlichen KV-Verhandlungen mit dem Herausgeberverband.

Abschließend aus dem offiziellen Nachruf des Gewerkschaftsbundes: »Der ÖGB trauert um den früheren Präsidenten der JournalistInnengewerkschaft, Günther Nennung. Nennung hat sich nicht nur Zeit seines Lebens für die Unabhängigkeit des Journalismus und für bessere Arbeitsbedingungen für die JournalistInnen eingesetzt, er war mit seiner publizistischen Arbeit auch eine wichtige kritische Stimme in der Gewerkschaftsbewegung, so der geschäftsführende ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer.«

Siegfried Sorz

IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

Hohenstaufengasse 10, 1011 Wien,
Telefon: (01) 534 44, Fax: (01) 534 44-595,
Siegfried Sorz (Chefredakteur): Klappe 304,
Sekretariat: Sonja Adler, Klappe 340 (von 8 bis 12 Uhr)

E-Mail: aw@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

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

Redaktionskomitee:

Arthur Ficzo (Vorsitz), Annemarie Kramser (Stellvertretender Vorsitz), Thomas Angerer, Günther Chaloupek, Ortrun Gauper, Karl Kollmann, Georg Kovarik, Sabine Letz, Fritz Luger, Ruth Naderer, Brigitte Pellar, Alexander Schneider, Siegfried Sorz, Stefan Stöger, Erik Türk

Mitarbeiter/-innen dieser Ausgabe:

Siegfried Sorz (Chefredakteur), Silvia Angelo, Sepp Bacher, Kai Biehl, Günther Chaloupek, Gerhard Elsigan, Astrid Fadler, Barbara Lavaud, Wilfried Leisch, Julia Lischka, Gabriele Müller, Ruth Naderer, Thomas Plaßmann, Reinhold Russinger, Alexander Schneider, Ulrich Schönbauer, Robert Streibel, Christoph Streissler

Gestaltung:

Medienservice, Stephanie Guberner (Artdirector);
Dietmar Kreuzberger (Grafik & Layout), Thomas Reimer
(Fotoredaktion, ÖGB-Archiv)

Herausgeber:

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, und Österreichischer
Gewerkschaftsbund, 1011 Wien, Hohenstaufeng. 10–12

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 Autor trägt die Verantwortung für seinen Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller Mitarbeiter zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung.

Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte.
Leserzuschriften können auch gekürzt wiedergegeben werden.
Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

Babypause:

Jobfalle für Frauen

Wiedereinsteigerinnen sind überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Von 2004 auf 2005 stieg deren Zahl um 37 Prozent, kritisiert die AK und fordert schnelle Abhilfe.

133.000 Frauen suchten im Jahresschnitt 2005 Arbeit, davon waren 20.000 Mütter von unter 15-jährigen Kindern. Je länger Frauen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen bleiben, desto schwieriger wird der Wiedereinstieg.

Die AK fordert daher sofortige und umfassende Maßnahmen, um Frauen beim Wiedereinstieg zu unterstützen. Zwar hätte das AMS durch Ausweitung des Kursangebotes (plus 71 Prozent) für Wiedereinsteigerinnen reagiert, doch das reichte nicht aus, um Arbeitsuchende mit Kinderbetreuungspflichten zu unterstützen, kritisiert die AK. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie grundlegend zu verbessern, seien familienfreundliche

Arbeitsplätze und Maßnahmen nötig. Dazu zählt vor allem der Ausbau der Kinderbetreuung. So gibt es nach einer AK-Auswertung der Kindertagesheimstatistik für fast 90 Prozent der unter 3-jährigen noch immer keine Betreuungsplätze – und nicht einmal ein Drittel der bestehenden Betreuungseinrichtungen für drei- bis fünfjährige Kinder ist erwerbsfreundlich.

83 Prozent der Mütter und Väter in Elternkarenz wollen eine freie Wahl beim Kinderbetreuungsgeld und beim Zuverdienst – das ergab eine schriftliche AK-Befragung unter 2700 Betroffenen. Die Regierung müsse hier endlich aktiv werden, verlangt die AK. *W. L.*

Kindergeld:

Zuverdienstgrenze reformieren

Unter www.kindergeldrechner.at bieten die ÖGB-Frauen einen Online-Kindergeldrechner an. Dieser rechnet aus, wie viel man dazu verdienen kann, ohne das Kindergeld zu verlieren.

Wer innerhalb von drei Jahren ein zweites Kind bekam, fiel um den für Mehrlingsgeburten zustehenden Zuschlag zum Kindergeld um. Dies wurde nun geändert, der Zuschlag an Eltern wird auch dann weiterbezahlt, wenn sie innerhalb von drei Jahren neuerlich ein Kind bekommen und der Anspruch auf Kindergeld für die älteren Kinder dadurch erlischt. »Es war höchst an der Zeit, dass diese Lücke geschlossen wurde. Doch diese Änderung ist zu wenig«, sagt ÖGB-Frauenvorsitzende und ÖGB-Vizepräsidentin Renate Csörgits.

Die Regelung der Zuverdienstgrenze müsse generell reformiert, die rasche Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

erleichtert werden. »Wer nicht Vollzeit arbeitet, sondern maximal drei Fünftel der Normalarbeitszeit, für den soll keine finanzielle Zuverdienstgrenze gelten«, fordert Csörgits.

Für Eltern, die ihre Arbeitszeit nicht reduzieren, sondern weiter Vollzeit arbeiten, solle die Zuverdienstgrenze vereinfacht werden. Renate Csörgits: »Die derzeitige Bestimmungen sind für den bzw. die Einzelne/n schwer durchschaubar. Die Umrechnung der jährlichen Zuverdienstgrenze von 14.600 Euro in Monatseinkommen ist sehr kompliziert.« Und wie viel darf man aktuell dazu verdienen? Siehe dazu: www.kindergeldrechner.at

W. L.

Krankenkassen:

Ohne Unternehmerschulden kein Defizit

Die Unternehmen in Österreich schulden den Krankenkassen fast eine Milliarde Euro. Das ist das Fünffache des vielzitierten Krankenkassendefizits.

»Dieser Zustand ist unerträglich. Es ist höchste Zeit entgegenzusteuern«, fordert Bernhard Achitz, Leiter des sozialpolitischen Referates im ÖGB, von der Bundesregierung. Tatsächlich schulden die UnternehmerInnen den Krankenkassen 925,9 Millionen Euro. »Rund die Hälfte davon sind Beiträge der ArbeitnehmerInnen, die von den ArbeitgeberInnen zwar monatlich einbehalten werden, allerdings nicht an die Krankenkassen ab-

geführt werden«, kritisiert Bernhard Achitz. Dieser Misswirtschaft, die nur zu Lasten der Sozialversicherten gehe, müsse endlich ein Riegel vorgeschoben werden. Wäre die Bundesregierung gegenüber den Unternehmen bei der Eintreibung von Außenständen genau so »ideenreich« wie beim Einführen neuer Belastungen für kranke Menschen, so der ÖGB-Referatsleiter, dann stünden den Krankenkassen rund eine Milliarde Euro

mehr für gesundheitliche Maßnahmen zur Verfügung. Statt die Betriebe streng zu kontrollieren, plant die Regierung die Auflösung der KIAB (Kontrolle illegaler Arbeitnehmerbeschäftigung), schont die Unternehmer durch Duldung der horrenden Außenstände und belastet dafür kranke Menschen durch Selbstbehalte, durch die Erhöhung der Rezeptgebühren oder durch Kostenersätze bei Sehbehelfen. W. L.

Gesundheitsreform:

Partnerschaft statt Regierungs-Diktat

Gesundheitsplanung, Qualitätssicherung im Gesundheitswesen an der Sozialversicherung und den Ländern vorbei wird schief gehen, kritisiert die AK die Reformpläne der Regierung.

»Die beschlossene Gesetzesvorlage für eine Gesundheit Österreich GmbH missachtet den Gedanken der Gesundheitspartnerschaft, der eigentlich Grundlage der Reform des österreichischen Gesundheitswesens sein sollte«, kritisiert Christoph Klein, Bereichsleiter für Soziales in der AK Wien. Zwar sei eine zentrale Forschungs-, Planungs- und Qualitätssicherungseinrichtung sinnvoll, doch müsste sie so ausge-

staltet sein, dass sie eine effiziente, kostengünstige und sorgfältige Planung der Kapazitäten im Bereich der Krankenanstalten, der Arztpraxen mit Kassenverträgen, der mobilen Pflegeangebote usw. ermöglicht. Dass nun eine neu geschaffene Einrichtung, die die Aufgaben Gesundheitsplanung, Qualitätssicherung und Forschung vereint, als GmbH im hundertprozentigen Eigentum des Bundes konstruiert

wird, gehe völlig an der Realität vorbei, in dem neben dem Bund die Sozialversicherungsträger als Hauptfinanziers und Vertragspartner der niedergelassenen Ärzte und die Länder als wichtigste Spitalsträger die entscheidenden Rollen spielen. Deshalb verlangt die AK eine gleichberechtigte »Gesundheitspartnerschaft« der Hauptakteure Bund, Sozialversicherung und Länder als Träger dieser Einrichtung. W. L.

Schwerarbeitsregelung:

Augenauswischerei

Auch die nun zum dritten Mal abgeänderte Schwerarbeitsregelung erfasst nur zwei Prozent der Pensionsneuzugänge und ist daher nach Ansicht des ÖGB ein ungerechtes Minderheitenprogramm.

Laut Schätzungen der Pensionsversicherungsanstalt werden nur 1,8 Prozent der Pensionsneuzugänge ab 2010 unter die Schwerarbeitsregelung fallen. Damit wird nicht einmal die ursprüngliche, schon extrem niedrig angesetzte Eigenvorgabe der Regierung, laut der maximal fünf Prozent der Pensionsneuzugänge pro Jahr in diese Regelung fallen sollen, unterboten, kritisiert der geschäftsführende ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer:

»Die Regelung ist und bleibt ein Programm für Wenige. Das ist massiv ungerecht: Wer sich schon mit vierzig seinen Körper durch Schwerarbeit im Bau- oder Pflegebereich ruiniert hat und deswegen den Beruf wechseln musste, hat keine Chance, von der Schwerarbeitsregelung zu profitieren. Die meisten tatsächlichen SchwerarbeiterInnen schauen dabei durch die Finger.« Demgegenüber fordert der ÖGB: Ein vorzeitiger Pensionsantritt

muss auch für schwer arbeitende Frauen (ab 55) möglich sein. Schwerarbeit muss bei der Berechnung der Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspension berücksichtigt und Leistung von Schwerarbeit in jungen Jahren angerechnet werden. Zudem müssen SchwerarbeiterInnen ohne Abschläge in Pension gehen dürfen und ArbeitgeberInnen, die Schwerarbeit verlangen, dafür auch einen höheren Pensionsbeitrag leisten. W. L.

Für eine tabulose Diskussion

Die neue ÖGB-Führung arbeitet mit Hochdruck an der Aufklärung der Vergangenheit. Die ureigenen Aufgaben der Gewerkschaft sollen aber dazu nicht zu kurz kommen, sagt der geschäftsführende ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer im Gespräch mit »Arbeit & Wirtschaft«.

»Arbeit & Wirtschaft«: *Kollege Hundstorfer, unter nicht ganz einfachen Rahmenbedingungen müssen wir also nun unser Eigentum verkaufen ...*

Rudolf Hundstorfer: Das ist der Status. Aber der ÖGB hat schon im April das international anerkannte Investmenthaus Morgan Stanley beauftragt, den Verkauf durchzuführen. Wichtig war der Vergleich, um die Bilanz erstellen zu können. Die Bilanz liegt vor. Jetzt ist die BAWAG P.S.K. auch auf internationalen Kapitalmärkten wieder darstellbar. Für den Verkaufsprozess ist es natürlich besser, wenn die Lage wieder ruhiger ist. Der Preis ist sehr wichtig, aber wir wollen die Bank seriös, vernünftig und standortorientiert verkaufen. Wir wollen an niemanden verkaufen, der die Bank zerschlägt und weiterverkauft.

Gibt es einen Zeitrahmen für den Verkauf? Gibt es Interessenten?

Es gibt einen Zeitrahmen, den das BAWAG P.S.K.-Sicherungsgesetz festlegt, das von allen vier Parteien im Nationalrat beschlossen worden ist. Innerhalb eines Jahres sollte der Verkauf über die Bühne gehen. Der ÖGB hat das Investmenthaus Morgan Stanley damit beauftragt. Zu näheren Details kann man derzeit nichts sagen. Dessen ungeachtet müssen wir unsere internen

Hausaufgaben machen. Das ist deshalb notwendig, weil wir zur Bedienung unserer Ausgaben nur mehr die Einnahmen aus den Mitgliedsbeiträgen haben. Etwas anderes steht nicht mehr zur Verfügung.

Was bedeutet der Verkauf für die Beschäftigten der BAWAG P.S.K.?

Unser Ziel ist eine finanzstarke Bank, die den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sichere Arbeitsplätze bietet. Wir wissen, dass die Beschäftigten derzeit unter großem Druck stehen und tun alles dafür, wieder zu einer normalen Situation zurückzukehren und die Arbeitsplätze in der Bank zu sichern.

Ist der ÖGB jetzt in der Geiselhaft der Regierung?

Die Bundesregierung hat ein massives Eigeninteresse am Weiterbestehen der BAWAG P.S.K., weil die Bank auch die Hausbank der Republik ist. Darüber hinaus haftet die Republik noch für alte Verbindlichkeiten aus der P.S.K. Die nun getroffenen Maßnahmen sind also nicht dem ÖGB zuliebe erfolgt, sondern wären von jedem verantwortungsvollen Politiker in Europa im Interesse des Finanz- und Wirtschaftsstandortes so getroffen worden. Der ÖGB wird daher weiterhin unabhängig davon auch gegenüber der Regierung für die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eintreten.

Wie geht es mit dem ÖGB finanziell weiter?

Das im Nationalrat von allen Parteien beschlossene Haftungsgesetz besagt ausdrücklich, dass der ÖGB haftet soweit er selbst kann, so dass er seinen gesetzlichen Aufgaben, wie Gesetzesbegutachtung oder Kollektivvertragsverhandlungen, weiter nachkommen kann. Ziel des ÖGB muss es sein, mit den laufenden Einnahmen nicht nur die Ausgaben abdecken zu können, sondern auch Rücklagen für gewerkschaftliche Maßnahmen zu bilden. Es wird künftig keine Abhängigkeit von Dividenden geben. Wir werden uns auf die gewerkschaftlichen Kernaufgaben konzentrieren und als schlagkräftige Mitgliederorganisation in die Zukunft gehen.

Es heißt, der ÖGB muss 70 Millionen einsparen und die neue Zentrale am Ring verkaufen. Manche sprechen sogar von einer drohenden Insolvenz des ÖGB ...

Zu 99 Prozent kann ich eine Insolvenz ausschließen. Der Verkauf der Zentrale am Ring stimmt leider, das hätte ich mir vor einem halben Jahr nicht vorstellen können. Aber die Immobilie ist sehr begehrt. Wir werden vielleicht bald in eine Übergangsbleibe umsiedeln.

Das leitet über zu dem angekündigten Reformprozess. Es hat geheißt,

wir stellen uns einer tabulosen Diskussion ...

So ist es. Der stellen wir uns. Am Ende des Reformprozesses wird es sicher zu einer Konzentration der Kräfte kommen, wo Doppelgleisigkeiten nicht mehr vorkommen sollten. Vordringlich war jetzt, die Situation mit der BAWAG P.S.K. zu klären. Die Verhandlungen mit den USA haben viel Zeit gefordert, an der Reform des ÖGB ist aber gleichzeitig auch gearbeitet worden. Eine Restrukturierung in diesem Ausmaß bedarf einer guten Vorbereitung. Der Weg der Umsetzung wird sicher mehr als zwei Jahre in Anspruch nehmen.

Wie wird der Reformprozess organisiert?

Es wird alles diskutiert. Es gibt eine Projektleitung, es gibt eine Steuerungsgruppe und es gibt Projektgruppen, und es werden Plattformen zur Verfügung gestellt. Daneben werden wir auch die Mitglieder über unsere Zeitung, die Solidarität, einbeziehen.

Bitte auch über die Arbeit & Wirtschaft ...

Wir werden unsere Mitglieder auch übers Internet einbeziehen. Und wir werden regionale Konferenzen abhalten. Das heißt, es wird versucht, auf breitest möglicher Basis einen Reformdialog zu führen. Der Schwerpunkt der Arbeit wird natürlich in den Projektgruppen liegen, die zu wichtigen Fragen Praktikabilitätsvorschläge bringen werden.

Wer ist in den Reformgruppen?

Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Jugendvertrauensleute, Kollegen und Kolleginnen aus dem ÖGB und den Gewerkschaften, aus den Bundesländern, den Fraktionen des ÖGB, den Frauen ...

Parallel dazu sind ja auch bereits einige Initiativen zur Reform des ÖGB entstanden ...

Ja, es gibt zwischenzeitlich mehrere Initiativen, denen wir ermöglichen, sich in den Projektgruppen einzubringen. Was auch demokratisch legitim ist. Ob sich dann die Ideen der Initiativen durchsetzen, ist eine andere Geschichte. Aber trotzdem, Initiativen sind wichtig und sollen sein. Darum werden wir sie auch in die Projektgruppen mit einbeziehen. Die Steuerungsgruppe

wird alle Vorschläge sammeln, diskutieren und einarbeiten.

Die bisher gehörten Vorschläge zur ÖGB-Reform sind sehr unterschiedlich. Wie können so viele Vorstellungen bis zum Antragschluss Mitte November für den Bundeskongress im Jänner unter einen Hut gebracht werden?

Es geht nicht um den ÖGB oder die Gewerkschaften. Es geht darum, was wir in Zukunft brauchen, was die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen brauchen und wie daher unsere Strukturen ausschauen müssen; wir haben uns nach der Arbeitswelt zu richten, nicht sie sich nach unseren Bedürfnissen. Das steht im Vordergrund, nicht wer ist besser – ÖGB oder Gewerkschaften.

Die Ergebnisse der Reformdiskussion müssen bis spätestens 23. Jänner vorliegen, weil an diesem Tag die neuen Statuten des ÖGB beim Bundeskongress beschlossen werden sollen. Klar ist, dass wir nicht mit Strukturen arbeiten können, die vor 60 Jahren aufgebaut wurden, weil sie die heutige Wirtschaft nicht mehr realistisch abbilden. Es gab in der Vergangenheit schon viele Veränderungen, und die wird es auch weiter geben, denn die Welt steht ja nicht still.

Gewerkschaften reden über Fusionen. Inwieweit ist das angesichts der geplanten Umstrukturierung aktuell?

Die Neustrukturierung des ÖGB wird innerhalb der Gewerkschaftsbewegung schon länger diskutiert. Die jetzt geplanten Fusionen sind das Ergebnis dieses Diskussionsprozesses. Sie können als erster Schritt auf dem Weg zur Gesamtreform betrachtet werden. Auch in einem neu strukturierten ÖGB können die Probleme in der Arbeitswelt nicht ohne engeres Zusammenrücken gelöst werden.

Es heißt, wir brauchen noch mehr Angebote für die Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben, für die atypisch Beschäftigten ...

Das ist richtig. Wir müssen ganz einfach den Veränderungsprozessen der Arbeitswelt nachfolgen. Man kann diesem Veränderungsprozess resignierend zuschauen oder versuchen, unsere Organisation aktiv an ihn anzupassen. Es



ist notwendig, sich hier aktiv zu beteiligen.

Es gibt ja schon Stimmen, die meinen, dass Betriebsräte als Durchsetzungsmittel heute nicht mehr angemessen sind.

Betriebsräte sind ein ganz wichtiges Instrumentarium der betrieblichen Interessenvertretung und für uns als Gewerkschaft ganz wichtige Indikatoren. Denn über Betriebsräte passiert wichtige Gewerkschaftsarbeit. Auch bei unserem Reformprozess spielen Betriebsräte eine wichtige Rolle: Bei Vorliegen des »Masterplans« wird es eine Einbindung des Zentralbetriebsrates geben, um sicherzustellen, dass alle Beschäftigten eingebunden sind.

Und vor allem die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind eine unabdingbare Säule für eine gerechte und sozial verträgliche Wirtschaft. Es geht schlichtweg darum, dass die Interessen der Arbeitnehmerschaft nicht weiter den Kapitalinteressen untergeordnet werden.

Wir danken für das Gespräch.

Kommentar

Georg Kovarik

Leiter des
Volkswirtschaftlichen Referats
im ÖGB



Kollektivverträge weg

Für beträchtliche Aufregung sorgte dieser Tage ein Zeitungsaufmacher, in dem die Abschaffung der Kollektivverträge verlangt wurde.

Lohnerhöhungen sollte es nur individuell auf Betriebsebene geben. Ein als besonderer »Gewerkschaftsfreund« bekannter Wirtschaftsforscher begrüßt das Ganze dann noch.

Welche politischen Interessen hinter dieser Forderung stehen, und wer versucht die vermeintliche Gunst der Stunde zu nutzen, liegt auf der Hand.

Warum Kollektivverträge

Ich kann mich an kein Jahr erinnern, in dem die Unternehmer freiwillig zu den Gewerkschaften gekommen wären und gefragt haben: »Wie viel Lohnerhöhung darf es heuer sein?«

Jede einzelne Lohnerhöhung musste von den Gewerkschaften erkämpft werden. Daran wird sich auch heuer nichts ändern. Neu ist nur die Begehrlichkeit von Teilen der Industriellenvereinigung vom System der Kollektivverträge abzugehen.

Die Industriellenvereinigung tritt bekanntlich nicht als Kollektivvertragspartner auf. Die maßgebliche Interessenvertretung ist die Wirtschaftskammer mit ihren Teilorganisationen. Diese umfassen aufgrund der Pflichtmitgliedschaft immer alle Unternehmungen einer bestimmten Branche und Gruppe. Hier werden offenbar die großen Rationalisierungsvorteile, die der Kollektivvertrag hat, von der Mehrheit der Mitglieder geschätzt.

Der Kollektivvertrag erspart dem einzelnen Unternehmen einen erheblichen Aufwand bei der Gestaltung der Arbeits-

beziehungen. Er entlastet die betriebliche Ebene von Verhandlungen und von konfliktträchtigen Entscheidungen. Er erhöht die Sicherheit des einzelnen Unternehmens im Konkurrenzverhältnis zu den anderen durch gleichmäßigere Entwicklung der Löhne.

Es gibt also auch genügend Gründe für den Kollektivvertrag aus Unternehmenssicht.

Immer wieder wird die Überforderung der Leistungskraft der Unternehmungen durch zu hohe Kollektivverträge behauptet.

Dem widersprechen allerdings die Daten über die Ertragsentwicklung der Unternehmen und die gestiegene Wettbewerbsfähigkeit.

Die für den internationalen Wettbewerb wichtigen Lohnstückkosten, das sind die Arbeitskosten je produzierter Einheit, sind aufgrund der hohen Produktivitätssteigerungen in Österreich in den letzten zehn Jahren deutlich gesunken. Gegenüber den Konkurrenzländern Österreichs, die keine so starken Produktivitätssteigerungen hatten, hat dies zur Folge, dass sich die preisliche und kostenmäßige internationale Wettbewerbsfähigkeit deutlich verbessert hat.

Weiters muss auf die hohe Anpassungsfähigkeit des Kollektivvertrags an unterschiedliche Erfordernisse der einzelnen Wirtschaftsbranchen hingewiesen werden. Allein im Jahr 2005 wurden 542 Kollektivverträge verhandelt. Dies ermöglicht nicht nur bei der Entlohnung sondern auch bei der Gestaltung sonstiger Arbeitsbedingungen (u. a. auch bei der Arbeitszeit) ein Eingehen auf die jeweiligen Verhältnisse.

Die Radikalforderungen nach betrieblicher Dezentralisierung der Lohn-

verhandlungen stehen daher nicht nur im starken Gegensatz zu den gewerkschaftlichen Zielsetzungen, sie sind auch nicht mit sachlichen Erfordernissen zu begründen, denn Verhandlungen auf Branchenebene sind auch für die Unternehmen von Vorteil, weil die Lohnentwicklung gleichmäßiger und für alle kalkulierbar ist.

Wer schneidet sich was ab vom Kuchen?

Produktivitätsorientierte Lohnpolitik ist Voraussetzung für eine gerechte Teilhabe der Arbeitnehmer am gestiegenen volkswirtschaftlichen Reichtum.

Die Verhandlungen um Lohnerhöhungen sind eine gesamtwirtschaftliche Notwendigkeit. Lohnerhöhungen bestimmen den Zuwachs der heimischen Nachfrage und damit die konjunkturelle Entwicklung.

Es geht um die gerechte Teilnahme der Arbeitnehmer an der höheren wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. Die Erhöhung der Reallöhne und die damit verbundene Verbesserung des materiellen Wohlstandes sind neben der Wiedererlangung der Vollbeschäftigung die wichtigsten wirtschaftspolitischen Ziele des ÖGB.

Maßstab für die Lohnverhandlungen sind die Abgeltung der Teuerung und die Produktivität. Ohne Teilhabe der ArbeitnehmerInnen am Produktivitätszuwachs würde dieser zur Gänze den Unternehmen zufließen. Diejenigen, die durch ihre Arbeit immer belastet werden, würden so am Wohlstandszuwachs nicht mehr beteiligt sein.

Man muss die Kuh nicht nur füttern, sondern auch melken.

Chancen der Krise

Ingrid Streibel-Zarfl, Zentralbetriebsrätin der BAWAG P.S.K., im Interview. Sie berichtet von den Erfahrungen der MitarbeiterInnen während der Krisensituation in der Bank. Sie hofft, dass die Zeit der negativen Schlagzeilen für die Bank und den ÖGB bald vorbei ist. Wichtig ist ihr jetzt, den Blick nach Vorne zu richten.

»Arbeit und Wirtschaft«: Wie fühlt man sich als Vertreterin von rund 6000 ArbeitnehmerInnen in einer derartigen Krisensituation?

Die Belegschaft der BAWAG P.S.K. hat schwierige Monate hinter sich. Es herrschte große Wut und Empörung über die Dinge, die vorgefallen sind. Auch wir im Betriebsrat waren schockiert, als nach und nach die unfassbaren Details ans Tageslicht kamen. Rund um die Uhr haben wir versucht die Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen. Vor allem in den Filialen waren viele am Ende ihrer Kräfte.

Auch in einer Gewerkschaftsbank sind Betriebsrat und Arbeitgeber nicht immer einer Meinung. Zum Beispiel jetzt, wo es um Arbeitsplätze geht. Wie schaut's da aus?

Der ÖGB war in Bezug auf die BAWAG immer in einer Sonderrolle. Die große Arbeitnehmerorganisation ist für uns Eigentümer und Arbeitgeber. Natürlich ist es auch bei uns so, dass der Betriebsrat viele Dinge anders sieht als die Geschäftsleitung oder der Eigentümer. Wie in jedem anderen Unternehmen auch, haben wir immer wieder Verhandlungen geführt und Vereinbarungen getroffen, um für die Belegschaft gute Arbeitsbedingungen zu garantieren.

In der jetzigen Situation unterstützen wir Generaldirektor Nowotny bei seinen Bemühungen um die Zukunft der Bank. Wir stehen am Anfang des Verkaufsprozesses, da wird sicher noch die eine oder andere spannende Diskussion mit unserem Arbeitgeber stattfinden.

Wie ist die derzeitige Stimmung unter den BAWAG P.S.K.-MitarbeiterInnen?

Unsere Kolleginnen und Kollegen haben eine sehr schwere Zeit hinter sich. Unser Haus ist nicht mehr jeden Tag in den Schlagzeilen und wir können uns wieder auf die Arbeit für unsere Kunden konzentrieren. Gleichzeitig bringt der Verkauf der

Bank Verunsicherung. Alle machen sich Gedanken darüber, wie es weitergeht.

Wie schon in der Krisensituation ist auch jetzt die Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Um und Auf. Schon zu Jahresanfang haben wir mit dem neuen Generaldirektor eine bessere Mitarbeiterinformation vereinbart. Der Betriebsrat wird seither nicht müde, die aktuellen Informationen immer wieder einzufordern und an die Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben. Nicht immer können wir aber die Zeitungsmeldungen des nächsten Tages voraussehen. Gerade im Bezug auf den Verkauf der Bank werden diverse Spekulationen geäußert. Generaldirektor Nowotny steht, soweit es ihm möglich ist, für eine offene interne Informationspolitik.

Beim Verkauf wird der Vorteil eines inländischen oder ausländischen Eigentümers diskutiert und inwiefern davon die Zukunft der Beschäftigten betroffen ist ...

Unser vordringlichstes Ziel im Verkaufsprozess ist der Erhalt der Arbeitsplätze. Das ist das ursprünglichste Interesse eines jeden Betriebsrates. Wir glauben, dass das nur dann gelingt, wenn ein künftiger Käufer auch eine dementsprechende Strategie für die Zukunft der Bank mitbringt. Ob es ein ausländischer oder ein inländischer Käufer ist, ist eher sekundär.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es wichtig, ihre Arbeit für unsere Kunden erfolgreich fortzusetzen. Wir wollen weiterhin günstige Konditionen für unsere Privatkunden und Klein- und Mittelbetriebe anbieten. Der Betriebsrat ist in den Verkaufsprozess weitgehend eingebunden. So haben wir die Möglichkeit, Forderungen der Belegschaft schon frühzeitig einzubringen.

Wie siehst du die Entwicklung des ÖGB und der Reformen, die unter starkem finanziellem Druck begonnen werden?



Mammberger

Es ist eine ganz schwierige Situation für den ÖGB. Auch bei uns im Unternehmen werden viele Diskussionen über die Fehler der Vergangenheit und die Pläne für die Zukunft geführt. Viele Gewerkschaftsmitglieder sind verärgert, das spüren wir als Betriebsrat besonders. Trotzdem bin ich überzeugt, dass diese Krise auch eine Chance auf einen Neubeginn ist. Ich bin nach wie vor zuversichtlich, weil ich auf das Engagement der Mitglieder und der Betriebsrätinnen und Betriebsräte setze. Österreich braucht einen starken unabhängigen ÖGB, der sich für die Rechte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzt. Diese Kernaufgabe ist seit jeher die gleiche. Die Arbeitswelt ist jedoch von raschen Veränderungen geprägt – auf diese Herausforderungen muss der ÖGB stärker als in der Vergangenheit reagieren. Die Gewerkschaften müssen ihre Stärken bündeln, um weiterhin eine wichtige gesellschaftliche Rolle zu spielen.

Kommentar

Brigitte Pellar

Institut für Gewerkschafts-
und AK-Geschichte



Nur wer die Gewerkschaft schwach machen will

Den ÖGB »aufzulösen«, weil es ohnehin die Arbeiterkammern gibt, wäre gegen die Menschenrechte und gegen die demokratische Verfassung und würde die Löhne und Gehälter in den Keller rasseln lassen.

Als »Patentlösung« für eine Neuorganisation der gewerkschaftlichen Interessenvertretung in Österreich wird von mancher Seite mehr oder weniger direkt empfohlen, den Österreichischen Gewerkschaftsbund (natürlich samt seinen Gewerkschaften) zu beseitigen, weil es bei uns ohnehin die Arbeiterkammern gibt. Eine überbetriebliche Interessenvertretung würde ja reichen, zwei seien ohnehin ein überflüssiger Luxus.

Wer solche Vorschläge macht, kennt sich entweder in den Grundlagen unserer Demokratie und im Gewerkschaftsrecht nicht aus oder will ganz gezielt die Chancen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unserem Land und den Einfluss ihrer Vertretung schwächen.

Hier ein paar wichtige Hinweise (längst nicht alle!), warum das so ist.

■ **Wenn es nur mehr die Arbeiterkammern gibt, die einen Teil der Gewerkschaftsaufgaben übernehmen, bekommen wir eine »Staatsgewerkschaft«.**

Warum das so ist: Die Arbeiterkammern haben zwar eine demokratisch gewählte Selbstverwaltung, aber ihre Aufgaben sind genau im Gesetz festgelegt und ob sie sich auch danach richten, wird vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit kontrolliert. Dazu kommt: Sollte eine gute Interessenvertretung der Regie-

rung zu lästig sein, können die Regierungsparteien im Nationalrat den Aufgabenrahmen jederzeit einschränken oder verändern.

■ **Das Zusammenlegen von AK und ÖGB würde auf ein Gewerkschaftsverbot hinauslaufen und damit gegen die Menschenrechte verstoßen, die durch die österreichische Verfassung allen Bürgerinnen und Bürgern zugesichert sind.**

Warum das so ist: Die Menschenrechte, die Teile unserer Verfassung sind, sehen alle das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor, sich freiwillig und ohne staatlichen Eingriff zusammenzuschließen. Dieses Freiheitsrecht würde wegfallen, da ja zu den Arbeiterkammern automatisch alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören. Sollten daneben kleine staatsunabhängige Vereine entstehen, hätten sie neben den Arbeiterkammern unter diesen Bedingungen keine Chance.

■ **Das Zusammenlegen von AK und ÖGB könnte auch zum Zerschlagen der Arbeiterkammern führen und dann hätten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überhaupt keine starke Interessenvertretung mehr.**

Warum das so ist: Sollte daran gedacht sein, bei einer Zusammenlegung die »Pflichtmitgliedschaft« bei den Arbeiter-

kammern aufzuheben, um wenigstens formal europäischen Gewerkschaftsstandards zu entsprechen, würden sie keine gesetzliche Interessenvertretung mehr sein, weil »Kammern« nach unserer Verfassung immer mit Pflichtmitgliedschaft verbunden sind. Damit würde auch das Begutachtungsrecht der Arbeiterkammern bei der Gesetzgebung wegfallen. Und selbstverständlich stünden wesentlich weniger Mittel zur Verfügung. Ihre Rolle als Lobby der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber der Regierung und dem Parlament wäre damit ausgespielt.

■ **Es würde viel weniger Möglichkeiten geben, gute Ergebnisse in den Kollektivverträgen zu erreichen, und die Streikfreiheit wäre abgeschafft.**

Warum das so ist: Die Arbeiterkammern dürfen zwar Kollektivverträge abschließen, weil die Wirtschaftskammern dieses Recht auch haben. Aber sie dürfen keinen Streik ausrufen oder zusammen mit Betriebsräten Betriebsversammlungen organisieren, um ihren Forderungen bei den KV-Verhandlungen Nachdruck zu verleihen. Entsprechend schwierig wäre es, Verbesserungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herauszuholen. Das ist der Grund, warum die AK ihre »Kollektivvertragsfähigkeit« nicht anwendet.

Für mehr Mitbestimmung

Trotz der schwierigen Situation geht die Arbeit im Gewerkschaftsbund weiter. Aber die Beschäftigten sind verunsichert. Umso mehr Bedeutung kommt dem Betriebsrat zu. Gerhard Dobernig, Zentralbetriebsrat des ÖGB, fordert die stärkere Einbindung des Betriebsrates in die laufende Reformdiskussion.



Arbeit & Wirtschaft: Kollege Dobernig, wie wird man Zentralbetriebsrat im ÖGB?

Um in den Zentralbetriebsrat zu kommen, muss man ein Betriebsratsmandat ausüben. Das mache ich seit 16 Jahren. Da bin ich Betriebsratsvorsitzender in der Landesorganisation Salzburg. Seit 1998 bin ich Mitglied des Zentralbetriebsrates und seit 2002 bin ich dessen Vorsitzender. Die Zentralbetriebsratswahl wird so durchgeführt, dass die aktiven Betriebsräte im ÖGB, das sind 86 Personen mit den Gewerkschaften, den Landesorganisationen und der ÖGB-Zentrale, aus ihrer Mitte den Zentralbetriebsrat wählen.

Zur jetzigen Situation: Um wie viele Arbeitsplätze geht es eigentlich beim ÖGB?

Es sind im ÖGB an die 1930 Personen beschäftigt. Es ist aber derzeit unseriös, eine Aussage zu treffen, um wie viele Beschäftigte reduziert werden wird. Dem Zentralbetriebsrat liegen derzeit keine Zahlen oder Pläne darüber vor. Der Zentralbetriebsrat wurde nicht ins Krisenmanagement eingebunden, aber es ist ihm gelungen, die Geschäftsführung zu überzeugen, dass wir bei der Reformdiskussion in den Entscheidungsgremien vertreten sein werden. Allerdings weiß ich im Moment noch nicht, wie stark diese Mitwirkung sein wird, denn Einbindung ist noch keine Mitbestimmung. Wir hoffen, dass es möglich sein wird, dass die Beschäftigten ein starkes Gewicht in der Reformdiskussion bekommen, denn Struktur reformen ohne entsprechende Mitbestimmung

und ohne Schutz der Beschäftigten sind zum Scheitern verurteilt. Daher ist es absolut notwendig, auch die Mitarbeiter, die Beschäftigten, mitbestimmen zu lassen. Denn es geht nicht nur um den Verein ÖGB. Wir stehen alle idealistisch zum Verein, aber es geht schlichtweg auch um die Existenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Jeden Tag erfahren wir neue Hiobsbotschaften aus den Medien. Aber von der Geschäftsleitung hören wir relativ wenig ...

Es ist leider so, dass die Beschäftigten die Informationen meist nach den Medien erhalten. Es geht uns als Betriebsrätinnen und Betriebsräten auch nicht anders. Es wird uns über die Medien mitgeteilt, dass wir mit drastischen Einsparungen zu rechnen haben. Bis heute habe ich aber keine ausreichenden Unterlagen über alle notwendigen Zahlen, Daten, Fakten. Weder von den Ein- und Ausgaben, noch habe ich Informationen, wie dieses Sparpaket ausschauen soll. Daher gibt es ja im Moment eine Unterbrechung der Verhandlungen, bis alle Fakten auf dem Tisch sind. Allerdings sind wir Betriebsräte der Auffassung, dass neben der Bewältigung der Reform und der Budgetkonsolidierung die bis heute immer wieder unterbrochene Gehaltsverhandlung raschest abgeschlossen werden soll. Die Gehaltsverhandlung ist von der ÖGB-Bilanzerstellung abzukoppeln, da diese in den kommenden Wochen nicht vorliegen wird. Daher wird auch eine Verknüpfung der Gehaltsforderung mit einem von der Geschäftsleitung geplanten Sparpaket abgelehnt. Eine Regelung für Doppel- und Mehrfachbezieher sollte jedoch aufgenommen und abgeschlossen werden.

Wenn in der Privatwirtschaft die Lage so wäre, würden wir als erste empört sein. Jetzt sind wir selber betroffen. Welche Maßnahmen wurden vom Zentralbetriebsrat gesetzt?

Es ist für den Betriebsrat notwendig, nicht nur zu reagieren sondern auch zu agieren. Wir haben an die Geschäftsführung, aber

auch an alle Vorsitzenden der Gewerkschaften ein entsprechendes Schreiben mit unseren Forderungen gerichtet. Ich denke, es ist unabdingbar für ein Bewältigen dieser schwierigen Situation – für die kein Beschäftigter etwas kann –, offen und partnerschaftlich miteinander umzugehen. Ich hoffe, dass wir es doch noch schaffen, sobald alle Unterlagen, alle Zahlen, alle Daten auf dem Tisch liegen, das Beste für alle zu erreichen. Gespräche und Verhandlungen über ein »Sparpaket« erfordern die völlige Offenlegung der Finanz- und Vermögenssituation gegenüber den Betriebsräten und Betriebsrätinnen, ein überprüfbares, machbares und konkretes Einsparungsvolumen sowie die Vorlage eines wirtschaftlichen Gesamtkonzeptes für die nächsten Jahre. Aber ich sage noch einmal: Es geht nur, wenn die Beschäftigten auch einen entsprechenden Schutz, eine entsprechende Garantie haben. Denn es kann nicht so sein, dass man zuerst in der Öffentlichkeit, in der Familie, im Wirtshaus, im Kaffeehaus beschimpft wird. Dann werden sämtliche Sozialleistungen abgeräumt und zum Schluss verliert man vielleicht auch noch den Arbeitsplatz. Diesen Weg kann es nicht geben.

Die Beschäftigten, die im ÖGB arbeiten, sind ja ohnehin Idealisten.

Das ist sogar in einer Studie erwiesen. Wir haben im Vorjahr im September im Rahmen eines sozialen Audits in den ÖGB-Landesorganisationen und in der ÖGB-Zentrale eine Umfrage gemacht. 76 Prozent der Beschäftigten waren damals noch stolz, beim ÖGB arbeiten zu können. Ich denke, jede Firma kann sich glücklich schätzen so ein kompetentes, engagiertes Personal zu haben. Man sieht es ja auch jetzt mitten in der Krise: die Arbeit läuft weiter. Es ist traurig, wie viel Unsicherheiten, wie viel Ängste, aber auch Wut und Zorn, derzeit unter den Beschäftigten herrschen. Ich würde der Geschäftsführung raten, mit ihrem Humankapital, nämlich den Mitarbeitern, so umzugehen, wie man es sich von einer Gewerkschaftsbewegung erwartet.

Sieben magere Jahre

Die Bilanz für Österreichs Wirtschaft 2000 bis 2006 stellt der Regierungspolitik kein gutes Zeugnis aus. Eindeutige Fakten belegen den Negativtrend. Die offizielle Propaganda versucht das Gegenteil zu beweisen.

Autor: Günther Chaloupek

Leiter der wirtschaftswissenschaftlichen
Abteilung der AK Wien

Der Ausgang von Parlamentswahlen wird stark von der jeweils aktuellen Wirtschaftslage beeinflusst.

Es ist zwar kein Automatismus, aber eine immer wieder bestätigte Erfahrung, dass eine anhaltend schlechte Wirtschaftslage, die auch zu einer Verschlechterung der sozialen Lage führt, die Chancen der jeweiligen Regierung auf Wiederwahl vermindert.

Seit den Neunzigerjahren hat die anhaltende, nur von kurzen Konjunkturbelebungen unterbrochene Wachstumsschwäche in vielen europäischen Ländern zu einem häufigeren Wechsel der Mehrheiten geführt als dies früher der Fall war.

Um so mehr sind die regierenden Parteien vor Wahlen bemüht, die aktuelle Entwicklung wenn möglich als »Trendwende« darzustellen oder zumindest zu beweisen, dass die Wirtschaft ihres Landes besser dasteht als die EU bzw. die Euroländer im Durchschnitt.

Alle statistischen Daten über auch noch so kurzfristige Vorgänge in Einzelbereichen werden hier ins Treffen geführt, naturgemäß auch von der Opposition mit umgekehrten Vorzeichen.

Um so notwendiger ist es daher, die Fakten längerfristig zu bewerten und dabei auch die politischen Ankündi-

gungen mit den Ergebnissen zu konfrontieren.

Starke Ansagen

In Österreich wird die gegenwärtige Koalition in wechselnder Parteilagerichtung zum Zeitpunkt der Wahlen im Herbst 2006 fast sieben Jahre regiert haben.

Sie hat daher für die Resultate ihrer Politik weitgehend selbst die Verantwortung zu übernehmen und kann sich für Fehlentwicklungen nicht auf Vorgängerregierungen ausreden, wie sie das in den ersten Jahren häufig getan hat.

Die programmatischen Ansagen der »Wenderegierung« waren am Anfang sehr stark – Österreich sollte »von den Fesseln

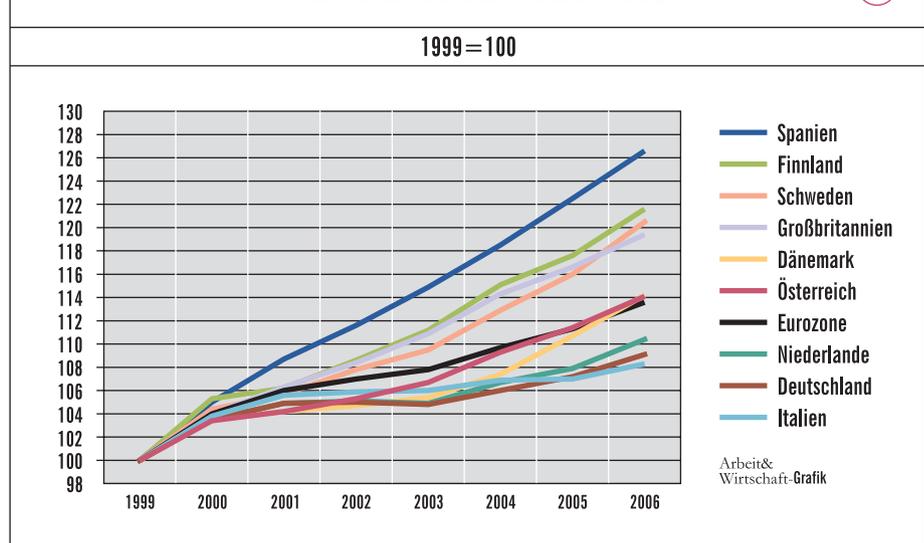
befreit«, »keine neuen Schulden mehr gemacht werden«, usf.

Nach der Wahl 2002 wurden die Ansagen zunehmend bescheidener und zuletzt hat sich die Regierung in der Wirtschaftspolitik immer mehr auf die Aussage zurückgezogen, dass Österreich unter ihrer Führung die schwierigen Probleme angeblich besser bewältigt haben soll als die EU-Länder im Durchschnitt.

Und natürlich darf auch die Beschwörung einer guten Zukunft nicht fehlen: Wenn schon die Argumente dafür fehlen, die Wirtschaftslage als gut darzustellen, so soll der Bevölkerung zumindest eingeredet werden, dass wir uns mitten in einem Aufschwung befinden und in den nächsten Jahren alles besser wird.

Wirtschaftswachstum 2000–2006

1



Wachstumsschwäche

Sowohl die Arbeitsmarkt- wie auch die Einkommensentwicklung, also die Bereiche, wo die Wirtschaftslage für die Bevölkerung konkret fühlbar wird, hängen entscheidend von der gesamtwirtschaftlichen Wachstumsperformance, also der Entwicklung des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP) ab. Diese war, vom ersten Jahr der »Wende« (2000) abgesehen, durchgehend schwach.

Wenn das Wachstum in Österreich in diesem Zeitraum etwa dem EU-15- bzw. Eurozonen-Durchschnitt entspricht, so ist damit die Vergleichslatte sehr niedrig gelegt angesichts der Tatsache, dass große Länder wie Deutschland und Italien in einer überwiegend selbst gemachten Dauerkrise stecken.

Das drückt den Durchschnitt, gleichzeitig ist es keine große Kunst, im Wirtschaftswachstum besser als Deutschland oder Italien zu sein (**siehe Grafik 1: »Wirtschaftswachstum 2000–2006«**).

Mit nicht einmal 1,9 Prozent im Durchschnitt der Jahre 2000–2006 war das Wirtschaftswachstum in Österreich etwa so stark wie im EU-Durchschnitt, damit deutlich unter dem langfristigen Durchschnitt von 2,3 Prozent (1976–2004).

Wenn Österreich damit besser abschneidet als Deutschland (1,3 Prozent) oder Italien (1,2 Prozent), so wird damit das heftige Ausmaß der Krise in diesen Ländern verdeutlicht, aber nicht das österreichische Ergebnis aufgewertet. Dass eine bessere Performance möglich war, zeigen die Daten für die Österreich durchaus vergleichbaren Länder Schweden (2,6 Prozent im Durchschnitt 1999–2006) und Finnland (2,8 Prozent), die freilich eine andere Wirtschaftspolitik betrieben haben.¹⁾

Verfehlte Politik

Die Politik hat in Österreich nämlich nicht wenig dazu beigetragen, dass es nach der Rezession 2001, die alle Länder Europas und die USA erfasst hat, in unserem Land bisher zu keinem Konjunkturaufschwung gekommen ist – im Unterschied etwa zu Schweden und Finnland, vor allem aber auch zu den USA, wo die Wirtschaftspolitik in der Rezession

2000

2001

2002

2003

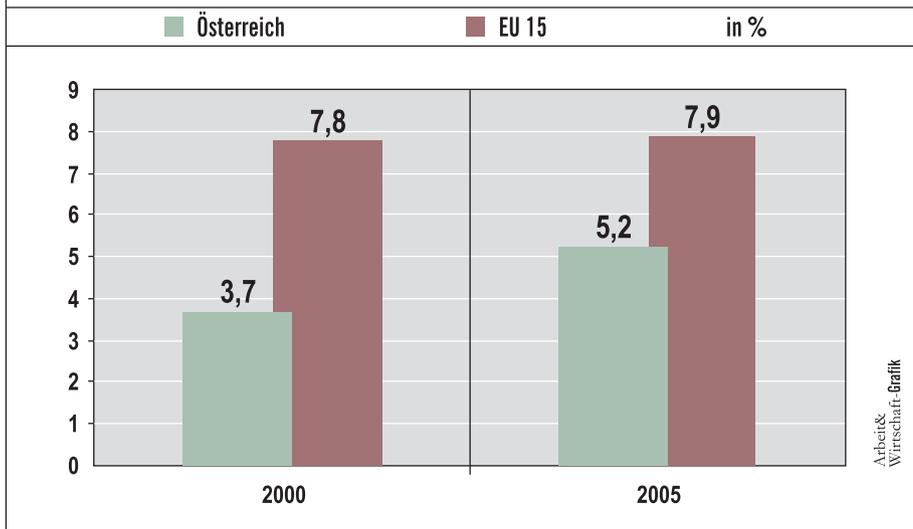
2004

2005

2006

Arbeitslosenraten 2000 und 2005

2



noch nie so viele Menschen in Österreich arbeitslos waren wie 2005.

Im internationalen Vergleich liegt die Arbeitslosenrate mit 5,2 Prozent gemäß den Zahlen von Eurostat für 2005 nach wie vor unter dem europäischen Durchschnitt (EU 15) von 7,9 Prozent.

Allerdings ist die Entwicklung in Österreich eindeutig schlechter: Die Arbeitslosenrate hat in Österreich seit 2000 stärker zugenommen als im EU-Durchschnitt (**siehe Grafik 2: »Arbeitslosenraten 2000 und 2005«**).

Wie eine Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts³⁾ gezeigt hat, kommt in den Arbeitslosenzahlen, so schlecht sie auch sind, das Ausmaß der Misere noch gar nicht voll zum Ausdruck.

Berücksichtigt man die in der Arbeitslosenzahl nicht enthaltenen Teilnehmer an Schulungen des Arbeitsmarktservice, die Bezieher von Pensionsvorschüssen sowie die Arbeitslosen mit Krankengeldbezug, so erhöht sich der nicht beschäftigte Arbeitskräfteüberschuss, der unter verschiedenen Titeln von der öffentlichen Hand unterstützt werden muss, von 226.000 auf 346.000.

Dieser so bezeichnete Überschuss hat seit 2000 um 87.500 zugenommen. Die massive Verschlechterung der Arbeitsmarktlage und damit der sozialen Lage hat dazu geführt, dass auch die Arbeitslosigkeit unter Personen mit hoher und höchster Ausbildung markant gestiegen ist und die Verschlechterung für diese sozialen Schichten daher erstmals stärker fühlbar wird (**siehe Tabelle 1: »Zunahme der Arbeitslosen nach Bildungsgrad« 2000–2006«**).

Der angebliche »Beschäftigungsrekord« kommt dadurch zustande, dass die Unternehmungen immer mehr Teilzeitbeschäftigte aufnehmen, während die Zahl der Vollzeitbeschäftigten seit 2000 um 85.000 gesunken ist.

Dies bringt zwar auf der einen Seite mehr Jobs für Arbeitskräfte, die eine Teilzeitarbeit vorziehen. Die Kehrseite ist allerdings die wachsende Arbeitslosigkeit unter den Arbeitskräften, die für ihren Lebensunterhalt eine Vollzeitarbeit brauchen.

2) Im Einzelnen siehe dazu den Beitrag von Bruno Rossmann »Sechs Jahre schwarz-blau-orange Budgetpolitik – Unteres Einkommensdrittel verliert massiv« in Heft 5/2006 von Arbeit und Wirtschaft, Seiten 8–13.

starke expansive Impulse gesetzt hat. Die österreichische Regierung hat sich in der EU bzw. in der Eurozone der fatalen Linie des von der EU-Kommission definierten »mainstream« angeschlossen, die eine Senkung der Budgetdefizite auf jeden Fall für vorrangig erklärt hat und in der Geld- und Zinspolitik den restriktiven Kurs der Europäischen Zentralbank (EZB) unterstützt hat.

Wenn sich in allerletzter Zeit der österreichische gemeinsam mit einer wachsenden Zahl von Finanzministern anderer Länder gegen Leitzinserhöhungen ausgesprochen hat, so war dies nur eine halbherzige Kurskorrektur, die bisher die EZB anscheinend in keiner Weise beeindruckt hat.

Späte Einsicht

Im Bereich des eigenen Handlungsspielraums in der Budgetpolitik²⁾ hat die Regierung mit ihrer später dann ohnehin gescheiterten Ansage eines »Nulldefizits« die Rezession 2001 im eigenen Land verschärft.

Erst später hat sich die Regierung zu der Einsicht durchgerungen, dass im Konjunkturabschwung das BIP nicht durch forcierte Budgetkonsolidierung

noch zusätzlich gedämpft werden sollte – als sie dies zur Begründung gebraucht hat, warum es nun doch seit 2002 wieder durchaus nennenswerte Budgetdefizite gegeben hat. Ein rascheres Umschalten 2001 und stärkere Konjunkturpakete hätte hier einen günstigeren Verlauf von Wachstum und Beschäftigung bringen können.

Insbesondere war die mit großem Propagandaaufwand verkaufte Steuerreform 2005 mit ihrem einseitigen Schwerpunkt bei der Senkung der Unternehmenssteuern völlig fehlorientiert. Der Spielraum für eine konjunkturpolitisch viel stärker wirksame Senkung der Lohn- und Einkommensteuer zur Stärkung der Binnenachfrage wurde damit aber auch für die Zukunft eingeengt.

Stagnation

Was bisher am Beispiel von Wirtschaftswachstum bzw. Konjunkturverlauf dargestellt wurde, klingt fürs Erste abstrakt, ist jedoch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehr konkret bei der Arbeitsmarkt- und Einkommensentwicklung fühlbar.

Wenn man der Regierungspropaganda glauben würde, eilen wir seit etlichen Monaten von einem Beschäftigungsrekord zum nächsten.

Dem steht allerdings entgegen, dass die Arbeitslosigkeit nach 2000 ununterbrochen zugenommen hat und seit 1945

1) Auch Großbritannien, Spanien und Portugal haben eine bessere Wachstumsperformance als Österreich, ganz zu schweigen vom Sonderfall Irland, das mit außerordentlich hohen Wachstumsraten in den letzten Jahren nahezu alle EU-Länder im Pro-Kopfinkommen überholt hat.

Geschwächte Binnennachfrage

Die schwache Wirtschaftsentwicklung und die steigende Arbeitslosigkeit haben in den Einkommen der unselbständig Beschäftigten deutliche Spuren hinterlassen (siehe **Tabelle 2: »Wirtschaftsindikatoren für Österreich« 2000–2006**).

Die von den Gewerkschaften verhandelten Kollektivvertragslöhne erhöhten sich im Durchschnitt aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von 2000 bis 2005 nominell um 12,1 Prozent. Nach Abzug der Inflation (in diesem Zeitraum 10,6 Prozent) verbleibt ein schmales Reallohnplus von 1,4 Prozent. Die effektive Lohnentwicklung war jedoch schwächer.

Bei steigender Arbeitslosigkeit kam es zu einer negativen Lohndrift, d. h., dass die effektiven Durchschnittslöhne mit nominell 10,3 Prozent langsamer zugenommen haben als es den Kollektivvertragsabschlüssen entsprochen hätte und real seit 2000 leicht gesunken sind. Zur Stagnation der Effektivverdienste hat auch die Zunahme der Zahl der Teilzeitbeschäftigten mit geringen Monatsverdiensten ebenfalls beigetragen.

Von der Steuerseite her wurde trotz der so genannten »größten Steuerreform aller Zeiten« keine Impulse gesetzt, um die Einkommensstagnation zu überwinden. Die Nettolöhne pro Beschäftigtem stiegen über die gesamte Periode von 2000 bis 2005 im Durchschnitt um 11,6 Prozent, d. h. real um ein Prozent.

Sinkende Lohnquote

Die Einkommensverteilung verschob sich zu Lasten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und zu Gunsten der Kapitalgesellschaften und der Selbständigen. Das Sinken der Lohnquote (Anteil der unselbständig Beschäftigten am Nettotonaleinkommen) hat sich seit 2000 deutlich beschleunigt. Sie ging von damals 70,4 Prozent auf weniger als 67 Prozent zurück.

Diese Umverteilung wird noch akzentuiert durch die Steuerpolitik der Regie-

Zunahme der Arbeitslosen nach Bildungsgrad ①

	2000	2005	Zunahme 2000–2005 in %
Pflichtschule	80.147	104.344	30,1
Lehre	74.174	87.780	18,3
mittlere Schulen	14.169	16.661	17,6
höhere Schulen	14.031	20.581	46,7
Universitäten u. Akademien	5.040	9.432	87,1
Arbeitslose insgesamt	194.314	252.654	30,0

rung. Während die Budgeteinnahmen aus den Steuern der Unternehmungen und Selbständigen (Körperschaftsteuer und veranlagte Einkommensteuer) von 2000 bis 2005 um ganze 273 Millionen Euro zugenommen haben, stiegen die Einnahmen aus der Lohnsteuer um fast 2,5 Milliarden Euro, also nahezu zehn Mal so stark.

Eine Wirtschaftspolitik, die ganz auf die Begünstigung und Förderung der Unternehmungen setzt, beseitigt die Wachstumsschwäche nicht.

Hohe Unternehmensgewinne

Besonders in der ersten, noch ganz »schwarz-blauen Periode« (2000–2002) der gegenwärtigen Regierungskoalition wurden starke Erwartungen an eine »angebotsseitige« Wirtschaftspolitik propagiert: Unternehmensgewinne sind in dieser Sicht das Um und Auf der wirtschaftlichen Dynamik.

Daher muss die Politik die Kosten der Produktion durch Senkung der Sozialkosten reduzieren, durch ein nicht zu knappes Angebot an Arbeitskräften, durch Senkung der Unternehmenssteuern, durch Maßnahmen der Deregulierung.

Weiters war es erklärte Zielsetzung, den Staat als Eigentümer von Unternehmen soweit wie möglich zurückzudrängen und die Finanzmärkte und die Börse zu forcieren. »Förderung der Investitionen« heißt in dieser Sicht nicht Investitionen in Maschinen und Ausrüstungsgüter, sondern Finanzinvestitionen auf dem Kapitalmarkt, in die Übernahme von anderen Unternehmungen, die dann irgendwann auch das Wachstum beleben sollen.

Im Rahmen dieser so genannten »Politik zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts« wurden die Pensionen gesenkt, mehrere Belastungs- und »Treffsicherheitspakete« geschnürt, Gebühren und Selbstbehalte eingeführt, die Möglichkeit der vorzeitigen Alterspension abgeschafft bzw. eingeschränkt, mehr Saisoniers am Arbeitsmarkt zugelassen, die Körperschaftsteuer massiv gesenkt, stock options steuerlich begünstigt, die ÖIAG-Beteiligungsunternehmungen weitgehend verkauft.

Auch wenn manche Ankündigungen wie die im ersten Regierungsprogramm ins Auge gefasste »Verbetrieblichung der Lohnverhandlungen« aus Angst vor dem Risiko oder infolge des Widerstandes von besonnenen Kräften in den eigenen Reihen dann nicht durchgeführt wurden oder – wie bei der Pensionsreform – allzu drastische Maßnahmen teilweise wieder zurückkorrigiert werden mussten, ist das ganze Programm zum größeren Teil realisiert worden.

Die versprochenen positiven Wirkungen hat es allerdings nicht gebracht. Die oben dargestellten Ergebnisse der Politik in den zentralen Bereichen Wachstum, Arbeitsmarkt, Einkommen, Budget zeigen da ein anderes Bild.

Unterschätzte Wirkung

Bei den zahlreichen Maßnahmen zur Senkung der Kosten des Sozialstaats, vor allem bei der Pensionsreform, wurde offensichtlich die starke Wirkung der Verunsicherung breiter Bevölkerungsschichten über ihre künftige Einkommensentwicklung unterschätzt.

Die bei Stagnation der Einkommen nach bisherigen Erfahrungen nicht zu

3) Siehe dazu im Einzelnen den Beitrag von Ewald Walterskirchen »Weniger Vollzeit Arbeitsplätze – mehr Arbeitslose« im Heft 5/2006 von Arbeit und Wirtschaft Seiten 18–20.

Wirtschaftsindikatoren für Österreich 2000–2006

2

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Wachstum des BIP real	3,4	0,8	1,0	1,4	2,4	1,9	2,4
Wachstum des BIP, nominell	5,2	2,6	2,2	2,8	4,4	4,0	4,3
Veränderung der Aktivbeschäftigung	0,9	0,4	-0,5	0,2	0,7	1,0	1,1
Arbeitslosenrate laut AMS		5,8	6,1	7,0	7,1	7,2	7,1
Arbeitslosenrate laut Eurostat		3,7	3,6	4,3	4,8	5,2	5,2
Inflation	2,3	2,7	1,8	1,3	2,1	2,3	1,7
Lohnentwicklung							
nominell, brutto	2,5	1,3	2,2	2,0	2,0	2,4	2,8
real, brutto	1,0	-0,6	1,2	0,4	0,0	0,4	1,1
real, netto	1,6	-1,3	1,0	0,1	0,3	1,0	0,8

erwartende Zunahme der Sparquote spiegelt einerseits die überdurchschnittliche Zunahme der hohen Einkommen und der Selbständigeneinkommen wider, andererseits die Angst vor zukünftigen Einschränkungen im Lebensstandard.

Die höheren Ersparnisse führten nicht zu mehr Investitionen, schwächten aber die Konsumnachfrage und verschärften damit die Stagnationstendenzen.

Perspektiven

Für die EU-Präsidentschaft Österreichs hat die Regierung in den letzten Monaten ihrer Amtszeit die Sozialpartnerschaft wieder entdeckt und sie als einen genuin österreichischen Beitrag zu einem sozialen Europa darzustellen versucht.

In der Frage der Verlängerung der Zugangsbeschränkung für Arbeitskräfte aus den neuen EU-Ländern zum österreichischen Arbeitsmarkt hat wohl die bevorstehende Nationalratswahl maßgeblich zu einer positiven Entscheidung beigetragen, mit der sich die Regierung ausnahmsweise über die Forderungen der Industriellenvereinigung hinweggesetzt hat; und wohl auch dazu, dass die Forderung nach »Arbeitszeitflexibilisierung«, hinter der sich im Wesentlichen eine Verlängerung ohne Lohnausgleich verbirgt, vorerst nicht erfüllt worden ist.

Dass diese und ähnliche Interessen bei einer Bestätigung der derzeitigen Regierungsmehrheit in den Parlaments-

wahlen im Herbst wieder vorrangig verfolgt werden, wäre zu erwarten.

Wenig wahrscheinlich ist auch die Perspektive eines selbsttragenden Konjunkturaufschwungs, der über 2007 hinaus anhält und ohne Änderung des wirtschaftspolitischen Kurses die Lage auf dem Arbeitsmarkt und die soziale Lage verbessert.

Vielmehr ist zu erwarten, dass sich auch die gegenwärtige Belebung nach einem Jahr wieder abschwächt und die wirtschaftliche Dynamik in Österreich und in der Eurozone 2007 wieder nachlassen wird.

Es fehlt nach wie vor an ausreichenden Impulsen für die Binnennachfrage, insbesondere für den privaten Konsum. Die zu erwartende Beschleunigung der Inflation und eine fortgesetzte Erhöhung der Leitzinsen durch die EZB wirken dahin, die Auftriebskräfte zu dämpfen.

Wenn daher der Zweckoptimismus für das nächste Jahr kaum gerechtfertigt erscheint, so sollte die letzte Chance, vor Ende dieses Jahrzehnts einen echten, nachhaltigen Konjunkturaufschwung in Europa herbeizuführen, nicht versäumt werden.

Grundlegende Neuorientierung

Dazu ist allerdings eine grundlegende Neuausrichtung der Wirtschaftspolitik nötig. Bedingung: Eine Abkehr von der bisherigen »Standort-« bzw. »Angebotspolitik«, die einseitig die Unterneh-

mungen und ihre Gewinne fördert, den Sozialstaat zurückdrängt, die Masseneinkommen stagnieren lässt und damit die Wachstumsschwäche prolongiert.

Für eine andere Politik, nämlich für eine expansive Wirtschaftspolitik sollte sich Österreich auf europäischer Ebene aktiv einsetzen. Ebenso sollten in Zukunft die Handlungsspielräume im eigenen Land genutzt werden, nicht durch Unterbietung der Nachbarländer im Steuer senkungswettbewerb, sondern durch Stärkung der Binnennachfrage, Förderung von realen Investitionen sowie von Forschung und Entwicklung, mehr aktive Arbeitsmarktpolitik und durch eine langfristig orientierte Reform des Bildungssystems.

Nicht zuletzt wird bei künftigen Reformen darauf zu achten sein, dass sie auf der Grundlage einer möglichst breiten Akzeptanz durch die betroffenen Bevölkerungsgruppen vorgenommen werden und so das Vertrauen in die Zukunft gestärkt wird.

RESÜMEE

Eindeutige Zahlen belegen, dass die Politik in Österreich nichts dazu beigetragen hat, um die Wirtschaft nach der Rezession 2001 – die ganz Europa betroffen hatte – wieder anzukurbeln. Durch falsche Maßnahmen wie die Proklamation eines Nulldefizits hat sie vielmehr zur Verschärfung der Lage beigetragen.

Statistiken sind Argumente

	Verbraucherpreisindex Veränderungen in Prozenten gegenüber dem Vorjahresmonat			
	Nationale VPI		Harmonisierte VPI	
	März 06	April 06	März 06	April 06
Belgien	1,7	2,0	2,2	2,6
Deutschland	1,8	2,0	1,9	2,3
Finnland	0,9	1,3	1,2	1,5
Frankreich	1,5	1,7	1,7	2,0
Griechenland	3,3	3,3	3,3	3,5
Irland	3,5	3,8	2,8	2,7
Italien	2,1	2,2	2,2	2,3
Luxemburg	3,0	2,9	3,7	3,5
Niederlande	1,0	1,2	1,4	1,8
Österreich	1,0	1,6	1,3	2,0
Portugal	2,5	2,5	3,0	2,9
Spanien	3,9	3,9	3,9	3,9
VPI-EWU	—	—	2,2	2,4
Dänemark	1,9	1,8	1,8	1,8
Estland	4,0	4,3	4,0	4,3
Lettland	6,5	6,1	6,6	6,1
Litauen	3,2	3,5	3,1	3,4
Malta	2,9	3,5
Polen	0,4	0,7	0,9	1,2
Schweden	1,1	1,5	1,5	1,8
Slowak. Rep.	4,5	4,5	4,3	4,4
Slowenien	1,9	2,7	2,0	2,8
Tschech. Rep.	2,8	2,8	2,4	2,3
Ungarn	2,3	2,3	2,4	2,4
UK ...	2,0	...	2,0	...
Zypern	3,2	3,0	2,6	2,5
EU 25	—	—	2,1	2,3
Island	4,5	5,5	2,0	3,3
Norwegen	2,4	2,7	2,4	2,8
VPI-EWR	—	—	2,1	2,3
Schweiz	1,3	1,1	—	—
USA	3,4	...	—	—

Die monatlichen Übersichten über die Beschäftigungslage und die Kaufkraft sollen die Orientierung erleichtern. Die Tabellen sind wichtige Informationen für Interessenvertreter und jeden politisch Interessierten.

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

Der Arbeitsmarkt im April 2006

	Stand April 06	Veränderung zum Vormonat	Vorjahresmonat
Unselbständige Beschäftigung	3.245.605	32.424	47.265
ohne KUG/Präsenzleier	3.127.617	31.265	49.586
Arbeiter	1.275.104	27.823	16.080
Angestellte u. Beamte	1.970.501	4.601	31.185
Männer	1.753.852	39.423	19.450
Frauen	1.491.753	-6.999	27.815
Ausländer	380.833	3.249	16.658
Inländer	2.864.772	29.175	30.607
Vorgemerkte Arbeitslose	232.458	-39.099	-13.351
Männer	126.097	-40.774	-6.991
Frauen	106.361	1.675	-6.360
Ausländer	41.949	-7.997	-1.677
Inländer	190.509	-31.102	-11.674
Jugendliche (bis unter 19)	7.760	-1.159	-1.049
Jugendliche (19 bis unter 25)	28.658	-3.016	-2.879
Ältere (50 bis unter 55)	22.399	-4.478	-479
Ältere (55 bis unter 60)	18.039	-2.715	139
Ältere (über 60)	4.139	-339	-795
Arbeitslosenquote	6,7	-1,1	-0,5
Offene Stellen	32.560	3.887	3.647
Lehrstellensuchende	4.458	-319	-44
Offene Lehrstellen	3.536	136	1.081
Geringfügige Beschäftigung *	235.223	-1.128	5.909
Männer	70.826	-909	2.814
Frauen	164.397	-219	3.095
Arbeiter	130.660	-1.393	2.174
Angestellte	104.563	265	3.735

*) nicht in der unselbständigen Beschäftigung enthalten

Neue Verbündete der Gewerkschaftsbewegung

Der Shareholder-Value-Kapitalismus bewirkt völlig neue Allianzen zwischen BetriebsrätInnen und dem Management, um die gemeinsamen Interessen gegenüber den Eigentümern und Kapitalmärkten durchsetzen zu können.

Autor: Ulrich Schönbauer

Mitarbeiter der Abteilung Sozialwissenschaft
in der AK Wien

In den vergangenen Jahren hat sich die Arbeitssituation in österreichischen Betrieben erheblich verschärft. Diesen Befund legt zumindest eine brandneue Untersuchung der Arbeiterkammer Wien nahe: 75 Prozent der über 45-jährigen unselbständig Beschäftigten sind der Meinung, dass Stress und Zeitdruck zugenommen haben. Auch wenn sich die Werte nicht generalisieren lassen – eines steht fest: Die Arbeitswelt ist ungemütlicher geworden.

Zwei Führungswelten

Treiber in diesem Spiel sind die Ertrags-erwartungen und die daran gekoppelten Kursphantasien. Durch Personalabbau-programme, das Abstoßen ertragsschwächerer Geschäftsbereiche, Aktienrückkäufe und Ähnliches muss das Management den Analysten und anderen Beobachtern des Kapitalmarktes seinen Willen zur Wertsteigerung immer wieder unter Beweis stellen. Folge davon ist ein zunehmendes Auseinanderklaffen zwischen Finanzwirtschaft und Realwirtschaft. Zwei Führungs-Welten bilden sich: Die der Vorstände, Analysten, Investmentbanker und Investoren, die sich in einem sich selbst verstärkenden Regel-

kreis wechselseitig immunisieren gegen eine andere Wirklichkeit als die der Finanzwelt. Und eine zweite Welt der darunter liegenden Führungsebene, die als Verantwortliche der Geschäftsbereiche und Töchter für die operative Umsetzung der Börsenmythen zuständig sind. Sie müssen Personal entlassen, Betriebsteile stilllegen, neue Aufgaben integrieren, den Aufbau und den Ablauf neu gestalten, neue Kontrollinstrumente, Entgelt- und Arbeitszeitformen einführen usw.

So verwundert es nicht, dass zunehmend Spannungen zwischen den verschiedenen Führungsebenen entstehen, weil die Börsenphantasien des Top-Managements anderen Rationalitäten folgen als jenen derer, die das alles umsetzen sollen.

Stress und Zeitdruck

Bei den Beschäftigten macht sich diese Logik in zunehmendem Stress und Zeitdruck bemerkbar. Dazu zwei Daten aus der Studie des Unternehmensberaters Rudi Wimmer in der Zeitschrift für Organisationsentwicklung (4/2002) »Aufstieg und Fall des Shareholder Value-Konzepts«. 40 Prozent der Befragten wissen nicht, wie sie in den nächsten Jahren dem steigenden Druck standhalten sollen. 50 Prozent üben ihre aktuelle berufliche Tätigkeit nur deshalb aus, weil sie das Geld brauchen. Der Gesellschaft geht also nicht nur die Erwerbsarbeit aus, sondern auch die Arbeitsfreude.

Vor nicht einmal einem Vierteljahrhundert war die Humanisierung der Arbeit eine allgemein anerkanntes Ziel. Jetzt stehen nicht nur die Erwerbstätigen zunehmend unter Stress, sondern die Unternehmen insgesamt. Und damit natürlich auch die innerbetrieblichen Interessenvertretungen: Betriebsräte und Personalvertreter.

Neue Studie im ÖGB-Verlag

Eine demnächst im ÖGB-Verlag erscheinende Studie, »Der neue Antikapitalismus«, entwickelt in engster Kooperation mit den BetriebsrätInnen der Projektgruppe Co-Management des »gesellschaftspolitischen diskussionsforums«, widmet sich diesem Thema. Befragt wurden 30 Betriebsrätinnen und Betriebsräte größerer Unternehmen, quer über die Branchen und gesellschaftsrechtlichen Formen. Familienunternehmen waren ebenso darunter wie riesige Konzerne mit hunderttausenden Beschäftigten weltweit.

Wenn es noch einer Bestätigung des zunehmenden Auseinanderklaffens zwischen der Finanzwelt und realen sozialen Welt bedurft hätte, diese Interviews liefern sie. Geführt wird bei börsennotierten Unternehmen hoch zentralistisch, die Tochtergesellschaften haben äußerst enge Gestaltungsspielräume. Um es mit den Worten eines Betriebsrates auszudrücken: »Früher war es so, dass es zwar eine zentrale Zielformulierung gegeben hat, es



© Pfaffmann

aber Aufgabe des regionalen Managements war, diese entsprechend zu adaptieren. Jetzt ist es so, dass diese globalen Ziele in die Organisation ›hineingedroschen‹ werden und das regionale Management der Zentrale gegenüber begründen muss, warum dies oder jenes – z. B. aufgrund der lokalen Gesetze – nicht möglich ist. Erst dann kann man es adaptieren.«

Die Zentrale weiß damit ganz genau, wo es aus welchen Gründen Umsetzungsschwierigkeiten gibt. Alles wird nur mehr in Prozessen und Prozessschritten gedacht, Abläufe werden auseinandergerissen und neu zusammengefügt, um die Wertschöpfungsnetzwerke global zu optimieren.

Vom Ausland gemanagt ...

Beschäftigte in Österreich werden vom Ausland gemanagt, umgekehrt kann die österreichische Tochtergesellschaft zum Beispiel für Geschäftsprozesse in Indien verantwortlich sein. Selbst diese hochflexiblen Netzwerkstrukturen bieten aber noch keine Gewähr dafür, dass die Börsen diese Anstrengungen auch entsprechend würdigen. Um mit den Worten des erwähnten Betriebsrats zu sprechen: »Im Nasdaq, im Dow Jones, die Aktie kommt nicht hoch. Heute ist es so, wenn die Firma nur die Hälfte der prognostizierten Verluste schreibt, dann steigt die Aktie. Und bei Firmen, die eigentlich gut unterwegs sind, aber die prognostizierten

Gewinne nicht erreichen, fallen die Aktien. In der Situation sind wir eigentlich regelmäßig, dass immer irgendwelche ›Watschen‹ daherkommen.«

Konsequenz der Globalisierung

Eine Konsequenz der Globalisierung ist die Ausdifferenzierung des Verhältnisses zwischen dem Management und der innerbetrieblichen Interessenvertretung. Der alte Grundwiderspruch zwischen Arbeit und Kapital fächert sich auf. Es existiert eine Vielzahl von Konstellationen zwischen Betriebsrat und dem Management, die von einem Wegbrechen des faktisch entmachteten regionalen Managements als Verhandlungspartner bis

hin zu einer Allianz zwischen Management und Betriebsrat gegen das Headquarter und die Analysten reichen kann. Ein Betriebsrat beklagt beispielsweise die Ja-Sager-Mentalität, die gegenwärtig Country-Manager auszeichnet. Jeder will nur noch bei der Umsetzung der Zielvorgaben positiv auffallen.

Nicht jeden Blödsinn

Eine Konzernvorsitzende trauert ihrem alten Geschäftsführer nach, »der nicht jeden Blödsinn eins zu eins umgesetzt hat«. Ein anderer macht sich über die einmal im Jahr in der Zentrale inszenierte Befehlsausgabe lustig. »Gehirnwäsche sage ich immer. Die kommen dann immer ganz aufgeblasen zurück, voll mit Ideen, was sie machen müssen, um das Überleben des Konzerns zu sichern.« Einige empfinden mit ihren Generaldirektoren fast schon Mitleid, »denn ein Generaldirektor ist austauschbar, aber unseren jetzigen mag ich eher. Und das war wirklich so, dass der unter Umständen den Kopf unterm Arm getragen hätte, wenn ich das letzte Zipfelchen rausgeholt hätte.«

Der Shareholder-Value-Kapitalismus bewirkt aber auch völlig neue Allianzen zwischen BetriebsrätInnen und dem Management, um die gemeinsamen Interessen gegenüber den Eigentümern und Kapitalmärkten durchsetzen zu können. In einem Fall wird – schlussendlich erfolglos, versucht – eine Übernahme zu verhindern. In einem anderen Fall gelingt wenigstens ein Etappensieg: Gemeinsam mit einigen Eigentümerversprechern wird im Aufsichtsrat ein Übernahmeangebot abgelehnt, das eine massive Schwächung des österreichischen Standorts bedeutet hätte. In beiden Fällen werden die Anliegen des Betriebsrates durch eine diskrete Informationspolitik des Managements unterstützt. In einem anderen Unternehmen mit einem österreichischen Hauptaktionär und einer sonst breit gefächerten Aktionärsstruktur gehört die gemeinsame Inszenierung und Kurspflege fast schon zur Unternehmenskultur. »Denn wenn das Management sagt, wenn wir das den Analysten kundtun sinkt der Aktienkurs um so und so viel Prozent und wir sind ein Übernahmekandidat ... Also zwischen Vorstand, Betriebsrat und Mitarbeitern besteht schon Einhelligkeit, dass wir unsere Unabhängigkeit bewahren wollen.« Das Dilemma dabei: Von Mal zu Mal ist aufs Neue abzuschätzen, ob für langfristige Vorteile kurzfristige Nachteile in Kauf genommen werden sollen. Können die Vorteile der Belegschaft nicht glaubwürdig vermittelt werden, so sind Legitimationskrisen des Betriebsrats unausweichlich.

Neue Mitbestimmung

Mit der Globalisierung, der Börsenorientierung und den neuen Arbeitsorganisationsformen haben sich Rahmenbedingungen der Betriebsratsarbeit massiv geändert. Damit sind auch neue Mitbestimmungsansätze gefragt.

Der Aufsichtsrat ist jenes Organ, in dem die Geschäftsführung überwacht und größeren strategischen Entscheidungen zugestimmt wird. Die Arbeitnehmervertreter sind dort zwar in der Minderheit, die »wilden Eigentumskonstruktionen« durch Beteiligungen, In-Sourcing usw. haben aber dazu geführt, dass auch die Eigentümerinteressen uneinheitlicher geworden sind. Eine neue Chance für Betriebsräte. Sie können nämlich versu-

chen, gemeinsame Interessen mit einem Teil der Kapitalvertreter zu entwickeln und über diese strategische Allianz eine Mehrheit im Aufsichtsrat zu bilden.

Druckmittel gegenüber dem Management

Der Betriebsrat kann den Aufsichtsrat aber auch als Druckmittel gegenüber dem Management einsetzen, indem er dort Punkte thematisiert, die dem Management unangenehm sind. »Ich hab die unangemessenen Fragen dann halt im Aufsichtsrat gestellt. Das ist drei- oder viermal passiert, dann haben wir uns einmal gemütlich bei einem Abendessen zusammengesetzt, und er hat gesagt, eigentlich müssen wir das nicht haben. Ich hab ihm zugestimmt. Ich meine, was weiß denn der Kapitalvertreter? Der kriegt meistens Zahlen. Ich kann mich im Aufsichtsrat vorstandsgeneigt verhalten oder auch weniger. Und das ist irgendwo der Punkt der Macht, den man hat.«

Der zweite Interventionsbereich betrifft die internationale Ebene. In multinationalen Konzernen sind viele Country-Manager weitestgehend entmachtet, lediglich für »small projects« haben sie Entscheidungsautonomie. Damit bricht Betriebsräten bei größeren Vorhaben der regionale Verhandlungspartner weg. Notwendig ist deshalb, einen guten Kontakt zu den wirklichen Entscheidungsträgern in der Konzernzentrale aufzubauen – entweder über Vermittlung der dortigen Arbeitnehmerinteressenvertretung oder durch informelle Gespräche, die sich unter Umständen bei den Treffen des Europäischen Betriebsrates ergeben. Durch die Einschaltung dieser übergeordneten Instanz können manchmal Anliegen durchgesetzt werden, die, aus welchen Gründen auch immer, beim regionalen Management nicht durchzusetzen waren.

Länderübergreifende Belegschaftsinteressen

Der Europäische Betriebsrat ist aber auch dann ein probates Mittel, wenn es um die Durchsetzung länderübergreifender Belegschaftsinteressen geht. Trotz aller Probleme, die es in der praktischen Arbeit dieses grenzübergreifenden Vertretungsorgans gibt, wie Sprachprobleme, natio-



Dr. Michael Vlastos/Dr. Ulrich Schönbauer
Der neue Antikapitalismus
Paperback, 256 Seiten,
ISBN 3-7035-1248-2, € 24,80



© Plathmann

nalstaatlich unterschiedliche gesetzliche Regelungen und die Beschränkung der Rechte der Arbeitnehmervertretungen auf Information und Anhörung. Aber es gibt schon erste Anzeichen, dass der Europabetriebsrat (EBR) jene Plattform werden könnte, die konzertierte länderübergreifende Aktionen möglich macht.

Folgender Erfahrungsbericht kann als ein best practice-Beispiel gelten. Konfliktmotiv ist die beabsichtigte Schließung von zwei Produktionsstandorten in Deutschland. »Da haben wir die Macht ausgespielt, durch den Europäischen Betriebsrat. Im Einvernehmen mit allen haben wir alle Standorte abgedreht. Stillgelegt. Europaweit. Da haben wir nicht mitspielen können. Auch wenn es viele andere nicht betroffen hat, aber ich sage immer, heute trifft es den, morgen den und übermorgen uns.« Die Stilllegung kann verhindert werden.

Organisationsphilosophien

Die wichtigste Ebene bleibt aber nach wie vor die möglichst enge Verflechtung zwischen Betriebsrat und Belegschaft. Es muss neuen Organisationsphilosophien Rechnung getragen und versucht werden,

die Beschäftigten in die Konzeption und Umsetzung von Vorhaben einzubeziehen. In einem ersten Schritt ist der Aufbau eines repräsentativen Netzes von Multiplikatoren in der Belegschaft notwendig. Sie wirken als Resonanzgruppe, die den Betriebsrat auf bestehende Missstände hinweist, aber auch die Intentionen des Betriebsrats kritisch würdigt und durch Mundpropaganda in die Belegschaft trägt.

Betriebsratsarbeit muss danach trachten, zu einer möglichst offensiven Ausrichtung zu kommen. Dazu braucht es eine entsprechende Informationspolitik und Meinungsbildung. Rasch weiter zu geben, was Sache ist; über die verbündeten Multiplikatoren die Meinungsbildung in der Belegschaft voranzutreiben; und darauf aufbauend die strategische Fein-Abstimmung vorzunehmen und die konkreten Schritte zu setzen – das macht moderne Betriebsratsarbeit aus.

Wie es sein sollte

Ein anderes Instrument für die Meinungsbildung sind Fragebogenerhebungen. In der Belegschaft erheben »Was ist«. Und »Wie es sein sollte«. Und

die Differenz als Arbeitsauftrag an das Management kommunizieren. Vielleicht dazu noch eine Projektgruppe mit Beteiligung der Beschäftigten einrichten lassen ... Die Erfahrungen jener Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die mit diesem Instrument arbeiten, sind äußerst positiv, wie folgendes Zitat belegt: »Ich glaube, dass unsere Stärke aus der Belegschaft kommt. Wir holen uns da die Meinung, und das spüren sie alle.«

RESÜMEE

Die Interviews mit den Betriebsrätinnen und Betriebsräten haben gezeigt, dass trotz Globalisierung und Shareholder-Value-Kapitalismus höchst effektive Betriebsratsarbeit möglich ist. Was derzeit noch fehlt, ist die Erfahrungsweitergabe durch professionelles Wissensmanagement. Und der Aufbau von Netzwerken, die einen Erfahrungsaustausch ermöglichen. Davon hätten alle was. Denn eine wirkungsvolle und partizipativ ausgerichtete Betriebsratsarbeit ist eine Voraussetzung dafür, dass auch die Beschäftigten wieder mit mehr Freude bei der Sache sind.

Sportartikelproduktion:

»Abseits! Arbeitsrechte in Asien«

Am Tag vor Beginn der Fußballweltmeisterschaft wurde der neue Bericht der Fair Play Alliance veröffentlicht.

Der Bericht »Abseits! Arbeitsrechte und Sportartikelproduktion in Asien« der Fair Play Alliance, (internationale Textilgewerkschaft ITBLAV, Clean Clothes Kampagne, OXFAM), beleuchtet die Arbeitsbedingungen in den asiatischen Zulieferbetrieben von zwölf internationalen Sportartikelherstellern. Das Resümee: Reebok zeigt Einsicht, FILA schert sich weiter nicht um Arbeitsrechte.

ArbeiterInnen, die sich gewerkschaftlich organisieren, müssen weiter mit Diskriminierung, Kündigungsdrohungen und

mit gewalttätigen Einschüchterungen rechnen. Unzureichende Löhne, unerreichbare Zielvorgaben in der Produktion und extrem viele Überstunden prägen den Arbeitsalltag der Beschäftigten in den meisten Zulieferbetrieben. Während der Spitzenzeiten müssen etwa die ArbeiterInnen der indonesischen Fabrik »Daejoo Leports« von 7 Uhr früh bis 23 Uhr arbeiten.

Einige Unternehmen haben auf die Kritik im Bericht von 2004 reagiert und versucht, die Arbeitsbedingungen in ihren Zulieferbetrieben etwas zu verbessern. Ree-

bok bemüht sich beispielsweise ernsthaft darum, dass seine Zulieferbetriebe in Asien die gewerkschaftlichen Rechte respektieren. Darüber hinaus hat das Unternehmen mit diversen Arbeitsrechtsgruppen kooperiert, um demokratische Vertretungen in den Betrieben aufzubauen. FILA wurde als jener Konzern identifiziert, der am wenigsten an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen in seinen Zulieferbetrieben in Asien interessiert ist und sich kaum um die Menschen, die seine Produkte herstellen, kümmert. *G. M.*

Brasilien/Europa:

Konzerne im Visier

Der Einfluss internationaler Konzerne rückt ins Zentrum internationaler Gewerkschaftsarbeit.

Transnationale Konzerne entziehen den nationalen und betrieblichen Akteuren Handlungsmacht. Regierungen, Beschäftigte, ArbeitnehmerInnenvertreter und Gewerkschaften werden häufig gegeneinander ausgespielt. Zunehmend vernetzen sich jedoch die Arbeitnehmervertreter weltweit, um die ungezügelter Macht der transnationalen Unternehmen einzuschränken. Am Gewerkschaftstag beim Alternativengipfel EU-Lateinamerika berichtete der brasilianische Gewerkschafter Kjeld Jakobsen von

der erfolgreichen Tätigkeit der gewerkschaftlichen Initiative »Observatório Social« des brasilianischen Dachverbandes Central Única dos Trabalhadores (CUT), die seit 2001 von deutschen und niederländischen Gewerkschaften unterstützt wird. »Es geht darum, die Direktinvestitionen als Chance für Entwicklungsländer zu entmythifizieren«, meinte Jakobson. »Die meisten transnationalen Betriebe schaffen keine Arbeitsplätze. Im Gegenteil: Sie kaufen einheimische Betriebe auf und entlassen die

Arbeitnehmer. Ein Großteil der Gewinne fließt zurück nach Europa.« Die gewerkschaftliche Beobachtungsstelle »Observatório Social« hat das ehrgeizige Ziel, die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO zu überwachen. Mit diesen, 1998 verabschiedeten grundlegenden Arbeitsnormen, haben zivile und gewerkschaftliche AkteurInnen einen rechtlichen Referenzrahmen bei der Beobachtung des Verhaltens transnationaler Konzerne. *G. M.*

Europa:

Schutz gegen Staub

Europaweites Abkommen zum Schutz vor lungengängigem Quarzstaub unterzeichnet.

Zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes von über zwei Millionen Beschäftigten in der europäischen Industrie wurde im April 2006 ein Vertrag über die Verwendung von kristallinem Siliziumoxid unterzeichnet. Beteiligte PartnerInnen der Vereinbarung sind neben VertreterInnen der Europäischen Kommission, die europäischen Gewerkschaftsverbände EMB (Europäischer Metallgewerkschaftsbund) und EMCEF (Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften) sowie 15 europäische Arbeitgeberverbände.

Peter Scherrer, Generalsekretär des EMB, bezeichnete die Vereinbarung als Durchbruch für den europäischen sozialen Dialog in der Metallwirtschaft, da erstmalig in einem klar definierten Teilsektor, nämlich den Gießereien, ein weitgehendes Übereinkommen erzielt wurde.

Kristallines Siliziumoxid ist nachweislich gesundheitsgefährdend. Eine der Hauptwirkungen des Einatmens ist Silikose (Quarz-Staublunge) und Lungenkrebs. Bestandteil des Vertrags ist eine detaillierte Aufstellung von Leitlinien für die

»gute Handhabung« im Umgang mit Quarzstaub, in die auch die ArbeitnehmerInnen aktiv einbezogen sind. Darüber hinaus sieht das Abkommen Unterricht und Aufklärung für ArbeitnehmerInnen über die Gefahren und den sicheren Umgang mit Quarzstaub vor. Auch nach Erfüllung des Arbeitsvertrags sind medizinische Kontrollen möglich. Der Vertrag enthält ein klares Bekenntnis der Sozialpartner zugunsten der Forschung nach sicherem Umgang mit Quarzstaub und Ersatzstoffen für Siliziumoxid. *G. M.*

Mexiko/Europa:

Selbstverwaltung durch Solidarität

Von erfolgreicher Vernetzung berichtet der mexikanische Gewerkschaftssprecher Enríque Gómez.

Im April 2004 besuchten österreichische GewerkschafterInnen die streikenden Arbeiter der Reifenfabrik Euzkadi Hulera in Mexiko. Die deutsche Continental AG, seit 1998 Eigentümer des Werkes in El Salto, hatte 2002 den Betrieb unter Umgehung der mexikanischen Gesetze geschlossen und über 1164 Mitarbeiter entlassen. (Siehe A&W 7-8/2004). Die verbliebenen rund 600 ArbeitnehmerInnen traten in einen mehrjährigen Arbeitskampf, dem ein beispielloser Erfolg beschieden war. Beim Alternativen Gipfel, der parallel zum offiziellen EU-La-

teinamerika-Gipfel Anfang Mai in Wien stattfand, berichtete der mexikanische Gewerkschaftssprecher Enríque Gómez vom ungewöhnlichen Ergebnis des zähen Ringens, das durch internationale Unterstützung von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen den Reifenmulti zum Einlenken gezwungen hatte. »Nicht zuletzt auch durch die österreichische Solidarität«, meinte Gómez in Richtung der Betriebsräte und GewerkschafterInnen, die seit der Reise nach Mexiko vor zwei Jahren das Thema unermüdlich weiter verfolgt hatten. Das

ungewöhnliche Resultat: Der Konzern überschrieb die Hälfte des Betriebes einer Genossenschaft der ArbeitnehmerInnen. Die andere Hälfte übernahm der mexikanische Reifengroßhändler Llanti Systems. Continental verpflichtete sich zudem, in den ersten Monaten technische Hilfe zu leisten, Rohstoffe zu günstigen Preisen zu liefern und jährlich mindestens 500.000 Reifen abzunehmen. Nunmehr betreibt die Kooperative der Arbeiter des Westens (Tradoc) das Werk gemeinsam mit Llanti Systems. *G. M.*

Weltwirtschaft:

Solidaritätskampagnen der GMTN

Mit zahlreichen Projekten suchen die Gewerkschaften Antworten auf die negativen Folgen der Globalisierung.

Seit Jahren sind die – zur GMTN fusionierten – Gewerkschaften Metall – Textil (GMT) und Agrar-Nahrung-Genuss (ANG) in vielen Solidaritätsprojekten tätig. Von der Herkunft unseres Frühstückskaffees, den T-Shirts aus Bangladesch, bis zu Betriebsschließungen an »entlegenen« Standorten internationaler Konzerne: Unfaire Arbeitsbedingungen und profitorientierte Unternehmensgebarung haben Folgen für alle ArbeitnehmerInnen. Von den bis zu 15 Tonnen Nahrungsmitteln, die ein westeuropä-

ischer Mensch im Lauf seines Lebens verzehrt, ist jeder Bissen politisch. Die Kampagne »Fair Essen« soll Küchenleitern und BetriebsrätInnen zur Verwendung saisongerechter Produkte aus der Region und Überseeerzeugnisse aus fairem Handel anregen. Aktiv wird auch die Clean Clothes-Kampagne unterstützt, deren Ziel die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards ist.

Schon im Herbst 1996 hatte die Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss (ANG) mit der Südwind-Agentur, Trans-

fair und der Drei-Königs-Aktion die Kampagne »Bittere Orangen« initiiert, die auf das Einhalten arbeitsrechtlicher Bestimmungen auf brasilianischen Orangenplantagen zielt. Zur Einhaltung der Mindeststandards bei der Produktion von Kaffee wurde ein Leitfaden für die Umstellung auf fair gehandelten Kaffee erstellt. Das Engagement der Gewerkschaften bringt immer wieder Erfolge: So wurden nach massiven Protesten gekündigte Textilarbeiterinnen in Bangladesch wieder eingestellt. *G. M.*

DGB-Vorstoß:

Betriebs-Altersvorsorge per Gesetz?

Angesichts der Einschnitte bei der gesetzlichen Rente will der DGB eine betriebliche Altersvorsorge per Gesetz. Arbeitgeber sollen gesetzlich dazu verpflichtet werden.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer würden ihrerseits gezwungen werden, das Angebot anzunehmen, ergänzte DGB-Vizevorsitzende Ursula Engelen-Kefer in Berlin. Die DGB-Spitze habe dies dem deutschen Arbeitsminister Franz Müntefering vorgeschlagen, der die ergänzende Altersvorsorge zunächst aber durch eine höhere Förderung für Geringverdiener attraktiver machen wolle. Müntefering

hatte es kürzlich abgelehnt, die vom Staat bezuschusste private Altersvorsorge in Form der Riester-Rente zur Pflicht zu machen.

Gemeinsam mit den Spitzen des Sozialverbandes Deutschland (SoVD), des Bundes der Volkssolidarität und der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschland stellte Engelen-Kefer ein »Netzwerk für eine gerechte Rente« vor,

das Widerstand gegen die Pensionspolitik der deutschen Regierung mobilisieren will. Deren Pläne für eine Rente erst ab 67 seien nichts anderes als eine Rentenkürzung, solange die Chancen Älterer auf dem Arbeitsmarkt nicht verbessert würden, kritisierte Engelen-Kefer. Kernproblem der Rentenversicherung sei der Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. *S. B.*

Feinstaub im Büro

Dem Feinstaub im Freien und der Debatte um Tempolimits und Verkehrsbeschränkungen in Ballungsgebieten entkommen, sinkt Mann und Frau in den Bürosessel und atmet zuerst einmal tief durch ...

Dann wird der Computer angeworfen, der Drucker, das Faxgerät und der Kopierer. Vielleicht noch ein Kaffee oder Tee eingeschenkt und das Tageswerk kann losgehen. Was gleichzeitig losgeht, sieht man nicht, hört man nicht, schmeckt man nicht. Und das ist die bisher kaum beachtete Feinstaubbelastung im Bürobereich. Laserdrucker, Kopierer und Laserfaxgeräte kommen aber auch zunehmend zu Hause im »Home-Office«, aber auch im Wohn- und Kinderzimmer zum Einsatz. Dabei kommt es zu Feinstaubentwicklungen in Innenräumen, die mit der Asbest-Problematik vergleichbar und oft höher als im Außenbereich sind.

Tonergeschädigte

Schärfere Druckqualität bei Dokumenten und vor allem bei Fotos wird mit einer Verschärfung der Feinstaubprobleme erkaufte, da die Toner-Teilchen immer kleiner und damit gefährlicher werden. Besonders Geräte mit Ventilatoren scheiden Feinstaub im »Wirbelstrom-Effekt« ab. Sind die Feinstaubpartikel kleiner als zehn Mikrometer, finden sie den Weg in unsere Lungen und lagern sich unabbaubar in unseren Blutgefäßen ab. »Wenn Sie ständig unter Schnupfen, Halsschmerzen, Husten, Asthma, Entzündungen der Augen oder der Haut leiden und nicht wissen warum, dann kann es sein, dass der Toner Ihres Laserdruckers oder Kopierers Sie krank macht«, warnt die ITG Interessengemeinschaft Tonergeschädigter im Bundesverbandes Bürgerinitiativen Umweltschutz e.V. (BBU) www.krank-durch-toner.de.

H.-J. Stelting von der Arbeitsgruppe Innenraumschadstoffe und Gesundheit des BBU bezeichnet Toner als eine unterschätzte Gefahr. So hätten verschiedene Untersuchungen und Analysen ergeben, dass Toner sehr häufig und höchst unterschiedlich mit allergisierenden, toxischen und krebserregenden Schwermetallen und flüchtigen organischen Verbindungen belastet sind (Computer Bild, 19/2004). Besonders Nickel, Kobalt, Styrol, Phenol und sogar leukämieerregendes Benzol würden immer

wieder auffallen. Stelting: »Toner sind komplexe chemische Gemische mit unterschiedlichen physikalischen Strukturen und Korngrößen. Die Rezepturen werden von den Herstellern geheimgehalten. Die Geräte sind in den letzten Jahren immer preiswerter geworden – das Geschäft wird heute vor allem über den Verbrauchsstoff Toner gemacht. Der milliardenschwere Markt ist heiß umkämpft; es drängen immer mehr Anbieter auf den Markt, mit Refillprodukten und mit so genannter Grauware.«

Giftige Stoffe

Aufgenommen werden die giftigen Stoffe vor allem über die Schleimhäute der Atemwege bis tief in die Lungen. Den Tonerstäuben ausgesetzt sind aber auch Haut, Augen und Verdauungstrakt. Dieses Phänomen betrifft also Millionen von Menschen. Besonders exponiert sind laut Stelting Servicetechniker und Beschäftigte aus der Tonerherstellung.

Das deutsche Umweltbundesamt hat Laserdrucker auf Staubemissionen untersucht und festgestellt, dass durch den Betrieb der Geräte die Feinstaubbelastung ansteigt, besonders im Bereich der ultrafeinen Stäube, der so genannte Nanopartikel (NP). Das modernste Gerät hatte die höchsten Emissionen (Bericht vom Feb. 06 unter www.umweltbundesamt.de).

Der Verbraucher oder Nutzer erfährt von alledem nichts, kritisieren die Experten von ITG. Auch Ärzte seien über die Risiken in der Regel nur wenig oder nicht informiert. Dabei hat schon 1995 die US-Umweltbehörde festgestellt, dass Freiwillige in einem Prüfkammerversuch mit Kopfschmerzen und Reizungen der Atemwege und Augen auf die Emissionen von Laserdrucker und Kopierer reagierten. Fallbeispiele aus Spanien, Österreich und Polen bestätigen die schädigenden Wirkungen der Toner. Die ITG hat über 900 konkrete Verdachtsfälle von Erkrankungen durch Tonerstäube registriert und ausgewertet und sieht dringenden Handlungsbedarf, das heißt Aufklärung und Schutzmaßnahmen, insbesondere für Kranke, Kinder und Schwan-

gere. Auswege sind sowohl humanverträglich als auch wirtschaftsfreundlich möglich. Etwa durch den Einsatz alternativer Drucktechnik, Verhaltensempfehlungen, Schadstoffminimierung in der Herstellung und durch den Einsatz von Filtern.

Österreich

In Österreich ist das Problem noch überhaupt nicht öffentlich bewusst gemacht. Obwohl in Österreich eine Filterlösung erfunden wurde, die bereits in Holland oder Japan zum Einsatz kommt, weiß Erich Peteln von der Tonerfilter-Firma Dexwet aus St. Pölten. Nach seinen Angaben seien in Österreich erst rund 3000 solcher Filter abgesetzt worden, der Löwenanteil geht ins Ausland. Allerdings gäbe es auch hierzulande immer mehr Interessenten, weil in Deutschland das Thema schon »top« sei. So würden große Medienunternehmen, Versicherungen, Telefongesellschaften oder Krankenanstalten nicht mehr an der Problematik vorbeischaun und Lösungen überlegen.

Tipps

Ein paar Tipps, die man schnell umsetzen kann: Für ausreichend Frischluft sorgen, Klimaanlage verbreiten unkontrolliert den Büro-Feinstaub. Tonerhaltige Druckgeräte in separaten Räumen mit guter Lüftung und mit wischbaren Böden aufstellen. Als Alternative können moderne Tintenstrahldrucker eingesetzt werden. Wenn schon Tonereinsatz, dann den Verbrauch senken. Tonerprodukte darauf überprüfen, ob sie frei von Nickel, Kobalt, Benzol und Organozinnverbindungen sind (Prüfsiegel für schadstoffgeprüfte Toner siehe: www.lga.de). Verlassen Sie sich bei der Feinstaubproblematik im Büro nicht auf Umweltzeichen, diese sind diesbezüglich nicht auf ihre Wirkung auf Menschen geprüft. Tonerhaltige Bürogeräte sollten regelmäßig gewartet und Tonerreste nur mit Spezialstaubsaugern abgesaugt werden. Außerdem gibt es bereits Filter für Laserdrucker (www.dexwet.com). *Wilfried Leisch*

Kommentar

Ruth Naderer

Abteilung
Betriebswirtschaft
der AK Wien



Bilanzgeheimnissen auf der Spur

Kann man der Bilanz wirklich entnehmen, wie es dem Unternehmen geht? Sieht man, woher die Gewinne stammen? Meine Chefin sagt immer, uns ginge es so schlecht und wir müssten rationalisieren. Stimmt das? Ich habe den Eindruck, es wird in letzter Zeit so wenig investiert. Bestätigen das die Zahlen? Stehen wir kurz vor dem Konkurs? Und hab ich überhaupt ein Recht, die Bilanz zu bekommen? Mit diesen und ähnlichen Fragen konfrontieren uns Betriebsräten aus unterschiedlichsten Unternehmen immer wieder. Und um es gleich vorweg zu nehmen: Es zahlt sich aus, sich mit den Zahlen zu beschäftigen. Sie geben viel her.

Die wohl wichtigste Funktion des Jahresabschlusses ist es, über die Ertragssituation eines Unternehmens zu informieren. Als Anfänger verwirren die unterschiedlichen Gewinnbegriffe und man fragt sich, warum der Gewinn nicht einfach nur Gewinn heißt. Aber jeder Gewinnbegriff hat seine Funktion. Der wohl wichtigste ist der »Jahresüberschuss« – der Gewinn eines Unternehmens. Das EBIT (earnings before interest and tax) oder zu deutsch der Betriebserfolg ist der Gewinn vor Zinsen, Ergebnis von Tochtergesellschaften und Steuern. Man könnte auch vereinfacht sagen, der Betriebserfolg bildet den operativen Gewinn ab. Und das EGT – ein Begriff, den Journalisten gerne verwenden – ist das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit oder ganz einfach der Gewinn vor Steuern. Besonders verwirrend ist wohl der Begriff »Bilanzgewinn«, jener mit dem jede Gewinn- und Verlustrechnung endet. Dies ist nämlich nur der Betrag, der für die Ausschüttung an die Eigentümer vorgesehen ist und dieser kann erheblich vom erwirtschafteten Gewinn (=Jahresüberschuss) abweichen. Er kann sogar positiv sein, selbst wenn ein Jahresfehlbetrag erzielt wurde. Man kann in die Tiefe gehen und im Detail analysieren, woher die Gewinne stammen. Im besten Fall stammen sie aus der operativen Ge-

schäftstätigkeit. Sie können aber auch aus außerordentlichen bzw. einmaligen Erträgen wie Verkäufen von Grundstücken oder aus übernommenen Gewinnen von Tochterunternehmen im In- und Ausland stammen.

Man kann den Jahresabschluss auch gut für die Bildung diverser Personalkennzahlen verwenden. So eignet sich die Lohntangente (Anteil des Personalaufwandes am Umsatz) gut für Vergleiche zwischen Unternehmen und Branchen. Weil Unternehmen immer mehr outsourcen und zukaufen und immer weniger mit eigenem Personal machen, sinkt diese seit Jahren – sie liegt beispielsweise in der Industrie bei 18 Prozent und im Handel bei elf Prozent. Ein Vergleich von Personalaufwand und Wertschöpfung bzw. Produktivität pro Beschäftigten lässt Schlüsse über die Verteilungsgerechtigkeit von Zuwächsen zu. Und die Wertschöpfungsquote gibt Auskunft über die Fertigungstiefe. Sie sagt uns, wie hoch der Anteil an den Produkten und Leistungen ist, den ein Unternehmen selber macht. Sie ist im Industriedurchschnitt bereits auf 27 Prozent gesunken. Den Rest kaufen die Unternehmen von anderen Unternehmen zu.

In den wenigsten Fällen brechen bestandsgefährdende Unternehmenskrisen über Nacht herein. Zumeist beginnen sie langsam mit Umsatzrückgängen und sinkenden Gewinnen. Eine Unternehmenskrise kündigt sich fast immer mit einer Strategiekrise an. Später kommt dann noch eine Ertragskrise hinzu und gegen Ende beschleunigt sich die missliche Situation zumeist dramatisch durch die Liquiditätskrise – was bedeutet, dass das Unternehmen seinen fälligen Zahlungsverpflichtungen nicht mehr nachkommen kann. Und das alles sieht man in den Bilanzen oft lange bevor es kritisch wird. In Krisensituation kommt vor allem dem Eigenkapital besondere Bedeutung zu, denn es hat die Funktion des »Reservenspolsters«. Jeder Euro Verlust schmälert das Eigenkapital. Je höher das Eigenkapital eines

Unternehmens ist, desto länger kann ein Unternehmen eine Krise durchtauchen. Und wenn das Eigenkapital durch Verluste aufgezehrt ist, dann ist das Unternehmen insolvenzgefährdet.

Es gibt also mehr als genug Anlässe, sich auch als Betriebsrat mit der »eigenen« Bilanz zu beschäftigen. Für Lohn- und Prämienverhandlungen finden sich Argumente. Wenn Sozialpläne verhandelt werden müssen, geben die Bilanzen Auskunft über das verflüssigbare Vermögen des Unternehmens. Bei Rationalisierungsvorhaben sollte der »Ernst der Lage« analysiert werden. Die Höhe der Investitionen zeigt, wie hoch das Interesse der Eigentümer am Standort ist. Wird z. B. nur mehr in Finanzanlagen bzw. Tochterunternehmen (im Ausland) und nicht in das Sachanlagevermögen investiert, so könnte der eigene Standort unter Druck geraten. Jedenfalls sollten Jahresabschlüsse auch im Rahmen der Quartalsbesprechungen mit der Unternehmensleitung herangezogen werden.

Zu guter Letzt: Hat der Betriebsrat ein Recht auf die Bilanz? Ja. Es gibt eine gesetzliche Regelung (Arbeitsverfassungsgesetz § 108 Abs. 3), dass der Betriebsinhaber dem Betriebsrat den Jahresabschluss (Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung und Anhang) aushändigen muss. Und zwar spätestens einen Monat nach Erstellung, was im Normalfall spätestens Juni bedeutet. Der Anspruch des Betriebsrates besteht in Industrie- und Bergbaubetrieben unabhängig von der Beschäftigtenanzahl, in Handelsbetrieben, Banken und Versicherungsbetrieben mit mindestens 30 und in allen übrigen Betrieben mit mindestens 70 ArbeitnehmerInnen. Es gibt eine Reihe von Kursen, in denen Betriebsrätinnen (z. B. »ABC der Betriebswirtschaftslehre«) und vor allem auch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (IFAM Kurse) Bilanzen lesen lernen können. Zusätzlich bieten die Arbeiterkammern Bilanzberatungen für Betriebsräte an.

Gesundheitsförderung

Im Verlauf eines Modellprojekts¹⁾ des Fonds Gesundes Österreich hat das »switch2006.at – Projektteam von ppm forschung + beratung« viele Erfahrungen gesammelt und Schlüsse für die Gesundheitsarbeit im IT-Sektor der Wirtschaft gewonnen.

Autor: Gerhard Elsigan

Mitarbeiter von ppm forschung + beratung

Dass die Arbeit in IT-Unternehmen die Gesundheit der dort Beschäftigten auf vielfältige Weise belasten kann, ist weitgehend bekannt. Dabei geht es um ein breites Belastungsspektrum:

■ Arbeitsplatzgestaltung: Möbel, Bildschirme, Tastaturen, Telefone und andere Arbeitsmittel und deren Anordnung zueinander können zu ungünstigen Haltungen zwingen.

■ Arbeitsabläufe im Verein mit der Gestaltung der Arbeitsplätze und ihrer Umgebung können Bewegung verhindern, einseitige Belastungen erzwingen bzw. verstärken.

■ Bildschirmarbeit beansprucht die Augen.

■ Arbeit in Callcentern bedeutet oft besonderen Zeit- und Leistungsdruck: Umgang mit schwierigen GesprächspartnernInnen, Unsicherheit der Arbeitssituation von Callcenter-Agents.

■ Entgrenzung in zeitlicher und räumlicher Hinsicht: Handy, Internet, Auto in Kombination mit dem Anspruch auf

Kunden- und Unternehmensseite, umfassend verfügbar sein zu müssen.

■ Arbeitsvertragsformen: Neben unbefristeten Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigen viele Unternehmen (projektbezogen) neue Selbständige über Werkverträge, die Übergänge sind fließend. Auch wenn Jobsicherheit nicht automatisch Thema ist, fehlen vielen Beschäftigten längerfristige Arbeitsperspektiven.

Zu den IT-spezifischen Kombinationen kommen jene, die mit der Arbeit in und mittleren Unternehmen (KMU) einhergehen. Viele dieser kleinen Unternehmen sind durch die Entwicklung und Vermarktung sehr spezialisierter Produkte und Dienstleistungen entstanden und erst seit wenigen Jahren auf dem Markt. Gesundheitsrelevant sind vor allem auch folgende Merkmale:

Unternehmensalter: Das Gründungsdatum eines Großteils der kleineren Unternehmen im IT-Bereich liegt keine zehn Jahre zurück. Viele dieser Betriebe können auf Perioden rasanten, wenn auch manchmal durch Turbulenzen unterbrochenen Wachstums zurückschauen.

Innere Organisation und Kommunikation: Flache Organisation ist die Regel, in den kleineren Unternehmen gibt es häufig nur eine Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung. Die Betriebsstrukturen hinken dem Wachstum häufig hinterher. In vielen kleinen Unternehmen bestimmen die jeweiligen Projekte, wie sich der Betrieb weiterentwickelt. Der Umgang miteinander ist durch informelle Kommunikation geprägt. Das deutet Offenheit und Nähe an, »alle könnten alles

mitkriegen«, manche Info erreicht allerdings ihre AdressatInnen eher zufällig.

MitarbeiterInnen: Die Belegschaften sind sehr jung, viele MitarbeiterInnen sind unter 25, kaum jemand ist älter als 40. Zusammenhänge zwischen Gesundheit und Lebensstil sind vielfach bekannt, gesundheitliche Folgen ungünstiger Arbeitsbedingungen eher nicht. Über Erfahrungen mit oder Kenntnis von Verschleißerscheinungen, die mit dem Alter zusammenhängen, verfügen nur wenige ArbeitnehmerInnen.

Viele **MitarbeiterInnen identifizieren sich** in hohem Maß mit der jeweiligen Aufgabe. Gekoppelt damit ist hohe Bereitschaft, bei Mitgestaltung entsprechender Strukturen und Abläufe aktiv mitzumachen – Tempo und Flexibilität werden für selbstverständlich gehalten, auch wenn man darunter oft stöhnt. Problematisch ist, dass die Kombination aus hoher Identifikation, Zeitdruck und die Notwendigkeit tendenziell grenzenloser Verfügbarkeit das Risiko des Ausbrennens in sich trägt.

Arbeitsbedingungen und Arbeitsumgebung: Einem häufig hohen Handlungsspielraum steht die Notwendigkeit von Flexibilität bezüglich Arbeitszeit, Arbeitsinhalten und Rahmenbedingungen gegenüber. Zeit ist knapp und Leistungsdruck (vermittelt über die Kunden und den Markt) ist in allen Betrieben ein Thema. Dem Perfektionsdruck auf der Dienstleistungsseite steht als Widerspruch gegenüber, dass von den Beschäftigten oft Provisorien in organisatorischer oder die Arbeitsmittel- und Arbeitsumgebung betreffender Hinsicht weitgehend toleriert und oft sogar entschuldigt werden.

1) Fonds Gesundes Österreich – Modellprojekt Entwicklung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen für Beschäftigte in KMUs der IT-Branchen (www.switch2006.at).



Genderproblematik: Jugend und kulturelle Offenheit, flache Hierarchien, Mangel an (hemmenden) Traditionen wären Voraussetzungen, die es Frauen erleichtern könnten, Arbeitsmöglichkeiten in allen Bereichen derartiger Firmen zu finden. Dass dies aber keineswegs eine automatische Folge solcher im Vergleich zu anderen Branchen »offeneren« Rahmenbedingungen sein muss, wird angesichts eines anderen Sets von (entgegengesetzten) Anforderungen an die AkteurInnen deutlich: Erwartet wird fast unbegrenzte Verfügbarkeit in zeitlicher und räumlicher Hinsicht.

Was tun?

Für betriebliche Gesundheitsförderung existieren mittlerweile relativ gut erprobte Verfahrensvorschläge, die meisten Erfahrungen stammen allerdings aus Großunternehmen und großen Mittelbetrieben. Einschlägiges Know-how bezogen auf kleinere Unternehmen (und hier insbesondere bezogen auf den IT-Bereich) ist nur punktuell vorhanden. Der Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) hat ppm for-

schung + beratung deshalb damit beauftragt, ein Verfahren zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) zu entwickeln, das diese Lücken ein Stück weit schließt.²⁾ Dies geschah in enger Zusammenarbeit mit 13 Unternehmen (weniger als 20 MitarbeiterInnen: sechs Unternehmen, 20–50: drei Unternehmen, 51–120: vier Unternehmen). Sie setzten jeweils einen BGF-Prozess in Gang und wurden dabei von ppm beraten und begleitet. Das angewendete Verfahren wurde laufend reflektiert und optimiert.

BGF-Prozess in den switch-Partnerunternehmen

Neben einer Reihe formaler Mindestanforderungen an BGF-Prozesse entsprechend dem Handbuch »Betriebliche Gesundheitsförderung« (Österreichische Netzwerk BGF 2001) steht für das switch-Team die Umsetzung folgender Anforderungen im Vordergrund:

2) Parallel zu switch2006.at wurde – ebenfalls im Auftrag des FGÖ – auch das Projekt WEG durchgeführt, das sich auf die Erfordernisse von Unternehmen im Bereich der »Old Economy« konzentriert (www.netzwerk-bgf.at).

■ Einbindung/Beteiligung der MitarbeiterInnen in gesundheitsrelevante Problemlösungen. Sie wissen als ExpertInnen ihrer Arbeitssituation über Probleme am Arbeitsplatz Bescheid und verfügen über ein beträchtliches Problemlösungspotential. Die von ihnen entwickelten gesundheitsförderlichen Maßnahmen werden zudem im Alltag besser akzeptiert.

■ Relevant für Gesundheit im Betrieb sind sowohl die Verhältnisse (Arbeitsbedingungen, Organisations- und Kommunikationsstrukturen) als auch das Verhalten von Personen. In vielen Fällen bestehen zwischen diesen beiden Aspekten auch noch deutliche Wechselwirkungen.

■ Information aller MitarbeiterInnen über geplante Aktionen, Maßnahmen und Ergebnisse des Gesundheitsförderungsprozesses.

gearbeitet wird auf Ebene der Steuerungsgruppe und Ebene der MitarbeiterInnen. Zu den Aufgaben der Steuerungsgruppe gehören das Organisieren der

BGF-Aktivitäten, das Informieren der MitarbeiterInnen und das Entscheiden über die Durchführung von Maßnahmen. Begleitet und unterstützt wird die Gruppe vom switch-Team. Zur Steuerungsgruppe gehören je nach Unternehmensgröße und -struktur von Seiten des Betriebs: Geschäftsführung, Betriebsrat (so vorhanden), FunktionsträgerIn für Gesundheits- und Sicherheitsfragen im Betrieb, ArbeitsmedizinerIn. In den sehr kleinen Unternehmen besteht die »Gruppe« firmenseitig oft nur aus dem/der GeschäftsführerIn.

Ebene der MitarbeiterInnen: Ein großer Teil der Informationen, die zur Beschreibung der Ausgangssituation für den BGF-Prozess herangezogen werden, stammen von den MitarbeiterInnen. Durch die konzentrierte Arbeit im Gesundheitszirkel spezifizieren sie die einzelnen Probleme, die im Verbesserungsprozess bearbeitet werden sollen, und schließlich entwickeln sie die geeigneten Maßnahmen.

Zu den wichtigsten Werkzeugen gehören die Ist-Erhebung und -analyse: Zum Einstieg in die inhaltliche Betriebsarbeit wird eine Ist-Analyse durchgeführt. Gesundheitsrelevante Belastungen und Potentiale im Betrieb werden erhoben und die MitarbeiterInnen befragt. Die Ergebnisse liefern erste Hinweise auf relevante Themen und helfen dem switch-Team das Unternehmen und dessen Abläufe näher kennen zu lernen.

Der Gesundheitsbericht: Ergebnisse der Ist-Analyse, Beiträge der Präventivdienste, gegebenenfalls – bei Betrieben mit mehr als 50 MitarbeiterInnen – auch Informationen aus einer anonymen Krankenstandsauswertung (Durchführung: Krankenkasse) werden in einem Bericht an die Steuerungsgruppe zusammengefasst und in der Folge allen MitarbeiterInnen zur Kenntnis gebracht.

Gesundheitszirkel: Ein Gesundheitszirkel (GZ) ist ein innerbetrieblicher Arbeitskreis, in dem sich MitarbeiterInnen eines Unternehmens mit ihren Arbeitsbedingungen auseinandersetzen, um sie zu verbessern (zur Arbeitsweise in GZ: Piroldt/Schauer 2001). Zirkelzeit ist Arbeitszeit. Die Ergebnisse, welche maßgeblich von den Beiträgen der TeilnehmerInnen als ExpertInnen ihres Arbeitsalltags bestimmt sind, werden in einem Vorschlagskatalog dokumentiert. Die Teilnahme am Zirkel ist freiwillig. Alle Unternehmens-

teile sollen repräsentiert sein, insbesondere ist auf die Teilnahme von Frauen zu achten. Leitende Personen oder ExpertInnen nehmen nicht teil.

Der BGF-Prozess umfasst sechs Schritte: Als erstes werden alle MitarbeiterInnen vom Management über das bevorstehende Projekt informiert. Im zweiten Schritt wird die Ist-Analyse des Unternehmens erarbeitet und in einem Gesundheitsbericht zusammengefasst. In der dritten Phase arbeitet der Gesundheitszirkel. Im vierten Schritt stellt der Gesundheitszirkel der Steuerungsgruppe die von ihm untersuchten Probleme samt den Lösungsvorschlägen vor.

Die Steuerungsgruppe wiederum gibt fünftens binnen eines vereinbarten Zeitraums eine schriftliche Stellungnahme zu den Vorschlägen ab. Darin enthalten ist nicht notwendigerweise ungeteilte Zustimmung, auf jeden Fall wird aber begründet, wenn Vorschläge später, anders als vom Zirkel formuliert oder überhaupt nicht umgesetzt werden sollen. Das Ergebnis ist ein Maßnahmenkatalog, der wiederum allen MitarbeiterInnen zugänglich gemacht wird. Etwa ein halbes Jahr später erfolgt als sechster und letzter Schritt eine Evaluation. Der Umsetzungsstand der beschlossenen Maßnahmen und die mit diesem Vorgehen verbundenen Erfahrungen werden eruiert.

Das WHO-Konzept

Konzeptionelle Basis der BGF-Aktivitäten ist die Ottawa Charta »Gesundheitsförderung in sozialen Settings« der Weltgesundheitsorganisation (WHO) von 1986. Dabei war keineswegs in erster Linie an die Durchsetzung von Verhaltensänderungen gedacht worden. Vielmehr wurde in der Ottawa Charta ein sehr brauchbares Bündel von Strategien definiert, das Gesundheitsförderung vor allem als Entwicklung einer gesunden Organisation definiert. Das Konzept knüpft an bestehende Settings (Organisationen wie Betriebe, Schulen, Krankenhäuser, Gemeinden) an und versucht, sie um gesunde Dimensionen zu erweitern. Dies beinhaltet:

■ Formulieren einer gesunden Politik als Auftrag durch die Leitung einer Organisation.

■ Erarbeiten gesunder Strukturen, Rahmenbedingungen und Regeln innerhalb der Organisation.

■ Befähigen der Organisationsmitglieder (MitarbeiterInnen) zu gesundem Handeln (Information, Weiterbildung, Mitsprache).

■ Anpassen der professionellen Dienste (im Betrieb: vor allem Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik) an die Anforderungen einer gesunden Organisation.

Die Verwässerung des Begriffs Gesundheitsförderung brachte es mit sich, dass häufig einzelne Maßnahmen missverständlich für das Ganze der Gesundheitsförderung gehalten (und verkauft) werden.³⁾ Höchst unproduktiv sind auch Versuche, »herkömmlichen Arbeitsschutz« und Gesundheitsförderung gegeneinander auszuspielen. Die Erfahrung in den switch-Teilprojekten zeigt eher, dass erst eine »gesünder« strukturierte Organisation und aktiv mitmischende MitarbeiterInnen in der Lage sind, normative Forderungen des Arbeitsschutzes praxisgerecht in die betriebliche Realität zu übersetzen. Der beteiligungsorientierte Ansatz der Gesundheitsförderung macht natürlich (ganz im Sinn der WHO) Druck auf die professionellen Dienste, ihrerseits mehr auf Beteiligung und Überzeugen als auf Wirksamkeit durch ExpertInnenautorität zu setzen.

Erfahrungen

Berufliche Gesundheitsförderung ist nach wie vor ein »Minderheitenprogramm«. Zögern wurde mit den gerade in kleinen und mittleren Unternehmen in zeitlicher, personeller und finanzieller Hinsicht beschränkten Ressourcen begründet. Erschwerend für die Akzeptanz von BGF sind auch die Bilder, die der Begriff Gesundheitsförderung bei vielen Ansprechpersonen auslöst: Auf der einen Seite – bei jenen mit Wissen und Erfahrungen über ArbeitnehmerInnenschutz – die Erwartung, dass es möglicherweise höheren Investitionsbedarf geben könnte. (Gerade

3) Dass nicht einmal das Essen im Betrieb eine reine Bewusstseinsfrage ist, als die es häufig präsentiert wird, sondern dass durch Strukturelemente gesunde Essensentscheidungen erst ermöglicht werden, zeigt recht gut der Leitfaden für den Lebensmitteleinkauf von Betriebsküchen und den organisierten Einkauf von Fertiggerichten (Kellner 2004).

bezüglich der ergonomischen Verhältnisse sind sich viele Unternehmen ihrer Defizite durchaus bewusst.) Auf der anderen Seite die Assoziation von Gesundheit und sportlichen Aktivitäten bzw. gesunder Ernährung und damit verbunden die Befürchtung, auf MitarbeiterInnen würde durch Gesundheitsförderung Druck zum Mitmachen entstehen. Sobald sich ein Unternehmen auf diese Art der Gesundheitsarbeit einlässt, erweist sich der vieldimensionale moderne Gesundheitsbegriff insbesondere bei der Arbeit in den Gesundheitszirkeln als sehr hilfreich und produktiv. Der Vielfalt der Probleme, mit denen sich die MitarbeiterInnen bei ihrer Arbeit konfrontiert sehen, können sie dadurch mit einer Vielfalt an Lösungsansätzen begegnen.

Zirkelarbeit

Die Ergebnisse der Zirkelarbeit sind in der Regel eine breite Mischung aus bereits bekannten, jedoch nie systematisch weiterverfolgten, sowie aus neuen Vorschlägen. Sie umfassen Änderungen der Abläufe im Unternehmen, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen bei Hardware, Software und bei der Arbeitsumgebung sowie Vorschläge für Verhaltensänderungen. Die MitarbeiterInnen sorgen dafür, dass sie auf die spezifischen Voraussetzungen des Unternehmens zugeschnitten sind und damit die Umsetzbarkeit nicht von vornherein gefährdet ist. Die Stärken des Unternehmens und die eigenen Stärken und Fähigkeiten der MitarbeiterInnen werden in diesem Verfahren zu gesundheitsförderlichen Ressourcen. (In den switch-Partnerbetrieben wurden mehr als zwei Drittel der Lösungsvorschläge von der Steuerungsgruppe übernommen und größtenteils auch binnen Jahresfrist umgesetzt.)

Das Verfahren selbst trägt zur Erfüllung der WHO-Forderung nach Empowerment bei: Die ZirkelteilnehmerInnen (und häufig auch ihre KollegInnen) haben ein funktionierendes Modell zur Problembearbeitung kennen gelernt und die Erfahrung gewonnen, dass es sich lohnt, sich zu engagieren.

Ergebnisdruck

Der BGF-Prozess mit seiner Kombination aus unternehmenspolitischer Entscheidung, dem Einbeziehen der Mitarbeite-

rInnen vornehmlich über die Methode der Gesundheitszirkel und der darauffolgenden Auseinandersetzung der Unternehmensleitungen (sowohl mit den Zirkelmitgliedern) scheint im Umfeld der IT-Branche eine sehr geeignete Methode zu sein. Er wird den handelnden Personen gerecht, die es gewohnt sind, in ihrem Arbeitsalltag Herausforderungen mit einem hohen Maß an Selbständigkeit gekoppelt mit Ergebnisdruck zu bewältigen.

Der BGF-Prozess schafft Bewusstsein für die Verbindung von Arbeitssituation, Wohlbefinden, Gesundheit und der Fähigkeit, die Anforderungen des Alltags zu bewältigen. Es entstehen bei diesem Vorgehen in den auf Eigenverantwortung trainierten Belegschaften der IT-Betriebe »selbstverständlicher« nach vorn gerichtete Vorschläge mit salutogenetischer Tendenz: Die (notwendige) herkömmliche Abwehr von gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen wird erweitert um das Entwickeln gesundheitsförderlicher Bedingungen – die in vielen IT-Unternehmen gegebenen Mitgestaltungsmöglichkeiten können so auch für die Gesundheit genützt werden.

BGF und Betriebsrat

Der Hausverstand würde zwar unterstützen, was das ArbeitnehmerInnenschutzrecht feststellt: Achtung auf die Gesundheit nützt MitarbeiterInnen und Unternehmen. Aber auch wenn viele EntscheidungsträgerInnen Gesundheit von MitarbeiterInnen glaubwürdig für wichtig halten – auch bei den verständnisvollsten Chefs steht dieses Ziel zumindest kurzfristig oft in Konkurrenz zu Bemühungen um Aufträge, um Innovation und Kostensenkung. Dass sich die unternehmensbezogenen Aspekte leichter durchsetzen, liegt auf der Hand. Für im Sinn von Gesundheit und Wohlbefinden engagierte MitarbeiterInnen ohne BR-Funktion gilt Ähnliches. Im Vordergrund steht in der Regel das Funktionieren des Unternehmens. BGF hebt gesellschaftliche Grundwidersprüche nicht auf, sie löst auch keine Probleme, die auf der Ebene der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen bearbeitet werden müssen. Wenn unter diesen Umständen Betriebsräte gewählt und aktiv sind, finden sie zwar die selben Rahmenbedingungen vor, die in

der gesamten Branche gelten. Günstig für die Gesundheit der MitarbeiterInnen ist aber jedenfalls,

- dass sich BetriebsrätInnen definitionsgemäß und vom Selbstverständnis her eher auf Dauer für Gesundheit zuständig fühlen,
- dass sie in Konfliktfällen aufgrund ihrer rechtlichen Absicherung nicht so rasch klein beigeben müssen,
- dass sie als Körperschaft mit längerem Atem und »Gedächtnis« ausgerüstet sind und beides nicht automatisch bei einem Wechsel von Personen verloren geht,
- dass sie über Gewerkschaft und AK Zugang zu Weiterbildung haben und in ihren Netzwerken auf die Erfahrung von KollegInnen in anderen Betrieben der Branche zurückgreifen können.

Eine Reihe von offenen Fragen bleiben auf der Agenda: Können zukünftig Frauen und Männer in IT-Betrieben arbeiten, ohne dass auf Dauer die bereits bekannten unterschiedlichen Verteilungen von Vor- und Nachteilen individualisiert werden? Können Organisations- und Karrieremodelle entwickelt werden, die auch für ältere ArbeitnehmerInnen adäquat sind? Auch wenn im Einzelunternehmen durch BGF durchaus Lösungen dafür entwickelt werden können, ersetzt dies nicht Veränderungen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene.

INFORMATION

Literatur

Kellner, Jutta: Der Essenseinkauf im Betrieb. Qualität auf allen Ebenen – gesund, sicher, fair. Ein Leitfaden für den Einkauf von Fertiggerichten und Lebensmitteln, Linz 2004. Österreichisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitsförderung. Handbuch. 2. Auflage. Wien 2001

Pirolt, Elfriede und Schauer Gabriele: Gesundheitszirkelarbeit mit Frauen. Handbuch. Erfahrungen, Tipps, Empfehlungen und Beispiele aus der Praxis, Linz 2001

Road to Nowhere?

Fahrplan für die Gleichstellung: Die Europäische Union arbeitet zwar weiterhin an der Gleichstellung von Frauen und Männern, bahnbrechende Neuerungen sind derzeit nicht zu beobachten. Die berechtigte Kritik der Kommission an der mangelnden Umsetzung ihrer Empfehlungen wird von den Mitgliedsstaaten ignoriert.

AutorInnen:

Barbara Lavaud ist Sekretärin in der Abteilung Europa und Internationales in der GPA

Silvia Angelo ist Mitarbeiterin der Bereichsleitung Wirtschaft in der AK Wien

Aus Brüssel nichts Neues: Frauen sind europaweit im Berufsleben nach wie vor stark benachteiligt. Das geht aus dem »Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2006«¹⁾ hervor, den die EU-Kommission im Frühjahr veröffentlicht hat. Die Benachteiligung von Frauen zeigt sich vor allem darin, dass immer noch deutlich weniger Frauen als Männer einer Erwerbsarbeit nachgehen und sie dort auch zu schlechteren Bedingungen hinsichtlich Einkommen und Aufstiegschancen beschäftigt sind.

Trotz einer positiven Tendenz in den letzten zehn Jahren liegt die Beschäftigungsquote von Frauen im Jahr 2004 mit 55,7 Prozent EU-25-weit noch immer 15 Prozentpunkte unter jener der Männer. Als »unannehmbar hoch« bezeichnet der Bericht auch die Unterschiede bei den Arbeitseinkommen: Pro Arbeitsstunde verdienen Frauen im EU-Durchschnitt 15 Prozent weniger als Männer. Diese Einkommensunterschiede schwanken ebenso wie die Beschäftigungsquoten beträchtlich von Land zu Land. In Österreich verdienen Frauen durchschnittlich 18 Prozent weniger als Männer (wobei diese Einkommensschere in manchen

Branchen oder Regionen auf bis zu 40 Prozent klettern kann). Als Gründe für die ungleiche Bezahlung werden fehlende Kinderbetreuungsangebote und damit verbunden Einschränkungen in der Erwerbskarriere von Frauen genannt.

Beruf und Familie

Die fehlende Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie bleibt für viele Frauen also das Karrierehemmnis Nummer eins. Die beim Frühjahrsrat 2002 vereinbarten so genannten »Barcelona-Ziele«, nämlich die Bereitstellung von Betreuungsplätzen für 33 Prozent der Kinder unter drei Jahren und 90 Prozent der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter sind derzeit nicht verwirklicht. In Österreich weist vor allem der ländliche Raum gravierende Lücken bei der Kinderbetreuung, insbesondere der unter Dreijährigen, auf.

Laut EUROSTAT²⁾ führt in der EU ein Kind bei Frauen zwischen 20 und 49 Jahren dazu, dass die Beschäftigungsquote um durchschnittlich 14,3 Prozentpunkte sinkt – während sie bei Männern um 5,6 Prozentpunkte steigt. Mit der Anzahl der Kinder steigt auch die Anzahl der Frauen, die Teilzeitbeschäftigungen nachgehen. Frauen mit Kindern ziehen sich also entweder komplett vom Arbeitsmarkt zurück – dies ist insbesondere in der Tschechischen Republik, in Ungarn,

aber auch in Großbritannien und Deutschland der Fall – oder sie reduzieren ihre Arbeitszeit deutlich – wie in den Niederlanden, ebenfalls in Großbritannien und Deutschland und besonders auch in Österreich.

Da Männer also den für Frauen durch Betreuungspflichten, Teilzeitarbeit, etc. entstehenden Verdienstentgang auffangen müssen, erhöhen Kinder die männliche Erwerbsbeteiligung (und deren Ausmaß), während sie jene der Frauen reduzieren. Von einem Ausgleich zwischen den Geschlechtern kann daher keine Rede sein, im Gegenteil.

Frauen im Management

Die eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen zeigen sich deutlich am oberen Ende der Hierarchieleiter größerer Betriebe. Laut Kommissionsbericht zur Chancengleichheit arbeiten nur 32 Prozent der Frauen in der EU im Management von Unternehmen, gerade zehn Prozent sind Vorstandsmitglieder und nur drei Prozent zählen zu den Geschäftsführenden größerer Unternehmen.

In Österreich hat eine Studie der Arbeiterkammer die Besetzung von Managementfunktionen mit Frauen in börsennotierten Unternehmen genauer untersucht. Aus dieser Studie geht hervor, dass von 829 GeschäftsführerInnen und Vorständen im Jahr 2005 nur 2,9 Prozent mit Frauen besetzt sind. Ähnlich ist die Situation auch in den Aufsichtsräten: Der Anteil an Mandatarinnen liegt dort bei

1) Bericht der Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2006. KOM(2006)71.

2) Eurostat 4/2005: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unterschiede zwischen Frauen und Männern, Brüssel 2005.



ca. 7,6 Prozent³⁾. Auch deutsche Untersuchungen belegen, dass es für Frauen in Großunternehmen weit schwieriger ist, in Führungspositionen zu gelangen.⁴⁾

Während einige europäische Länder den Handlungsbedarf mittlerweile erkannt haben, bewegt sich in Österreich nichts. Norwegen hat beispielsweise als erstes europäisches Land eine Frauenquote für Wirtschaftsunternehmen eingeführt: Börsennotierte Unternehmen müssen künftig 40 Prozent ihrer Sitze im Aufsichts- oder Verwaltungsrat mit Frauen besetzen.

Strukturelle Ungleichheiten

Aber nicht nur im Beruf haben Frauen schlechtere Aufstiegschancen, schon der Zugang zu bestimmten Teilen des Arbeitsmarkts und zu Aus- und Weiterbildung ist für Frauen oft schwieriger. Solche strukturellen Ungleichheiten bzw. traditionelle Rollenbilder führen nach wie vor dazu, dass Frauen häufiger als Männer in geringer bezahlten Berufen – wie in haushaltsnahen Tätigkeiten oder in Bereichen des Gesundheits- und Sozialwesens – tätig sind und dort verbleiben. Dazu kommt, dass im Dienstleistungssektor, in dem Frauen traditionell beschäftigt sind, der Teilzeitanteil sehr hoch ist: 32,6 Prozent der erwerbstätigen Frauen sind in der EU-25 Teilzeit beschäftigt, bei den Männern sind es nur 7,4 Prozent. Ein weiterer Grund für den hohen Teilzeitanteil von Frauen ist natürlich die zuvor angesprochene Zuständigkeit für Erziehungs- und Pflegeaufgaben.

Fahrplan für die Gleichstellung

Der Bericht und damit die Darstellung des Status Quo hinsichtlich der Chancengleichheit wurde den europäischen Staats- und Regierungschefs bei ihrer Frühjahrstagung im letzten März vorgelegt. Die Europäische Kommission hat darüber hinaus einen »Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern«⁵⁾ erarbeitet, der konkrete Aktionen zum Abbau geschlechterspezifischer Unterschiede vorschlägt.

Dieser »Fahrplan« legt sechs vorrangige Aktionsbereiche fest:

1. Die Förderung der gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen

und Männern, 2. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben, 3. die Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen, 4. die Bekämpfung von Gewalt und Menschenhandel, 5. der Abbau von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft und 6. die Förderung der Gleichstellung außerhalb der EU.

Jedem dieser Ziele sind »spezielle Aktionen« zugeordnet. Dazu gehören z. B. die Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen in der Schule, die Förderung von Unternehmerinnen und die Einrichtung eines EU-weiten Netzwerks von Frauen in wirtschaftlichen und politischen Führungspositionen.

Weitere im Fahrplan vorgesehene Aktionen sollen über das neue, mit 650 Millionen Euro dotierte Programm PROGRESS (Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität) finanziert werden. Zudem sollen Finanzmittel sowohl für den Fahrplan als auch für andere Gleichstellungsaktivitäten der EU über die Strukturfonds und die Finanzprogramme verschiedener Politikbereiche bereitgestellt werden.

Wieder nur eine neue Institution?

Zum gezielten Aktionsfahrplan gehört auch die Einrichtung eines neuen, für den Zeitraum von 2007 bis 2013 mit mehr als 50 Millionen Euro ausgestatteten »Europäischen Institutes für Gleichstellungsfragen«. Das Institut soll 2007 seine Arbeit aufnehmen, als ein Exzellenzzentrum für Gleichstellungsfragen, das Fachwissen und Know-how zur Verfügung stellt. Zu seinen Aufgaben gehört, den EU-BürgerInnen die Gleichstellungspolitik der Union näher zu bringen, objektive, zuverlässige und auf EU-Ebene vergleichbare Daten zu erheben und auszuwerten sowie neue methodische Instrumente zu entwickeln.

Steht einmal mehr zu hoffen, dass sich die Arbeit der Union bei der Bekämpfung eines gesellschaftspolitischen Problems

nicht in reiner Ankündigungspolitik erschöpft. Denn was die wirklich drängenden Sorgen der EU-BürgerInnen betrifft, so hat die EU außer schöner Worte in den vergangenen Jahren kaum etwas geboten. Am deutlichsten zu sehen ist dies bei der »Bedingung erster Ordnung« der Beschäftigungsstrategie, die es als solche trotz vertraglicher Bestimmung nicht mehr gibt. Mit der Lissabon-Strategie wird es aller menschlichen Voraussicht nach ähnlich verlaufen – die besonders unambitionierten Nationalen Aktionspläne (NAP) lassen bereits darauf schließen. Die Tatsache, dass es auf rechtlicher Ebene kaum noch nennenswerte Initiativen im Sozialbereich gibt, abgesehen von der leider problematischen Arbeitszeitrichtlinie, lässt auch die Hoffnung auf ein neues, soziales Europa der 25 mehr und mehr schwinden.

Bei der Beschlussfassung neuer Richtlinien zur Gleichstellungspolitik hat die EU in den letzten Jahren deutlich an Tempo verloren. Zwar wurde im Jahr 2004 eine Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen⁶⁾ verabschiedet (bekannt geworden durch die Aufregung rund um unterschiedlich hohe Versicherungsprämien), dies war allerdings seit langem und bis auf weiteres die letzte große Diskussion zum Thema Diskriminierung von Frauen.

Kein Biss

Allenfalls werden noch »weiche« Maßnahmen verabschiedet, wie z. B. der von den europäischen Sozialpartnern vereinbarte »Handlungsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern«, der die Teilnahme von Frauen an Entscheidungsprozessen fördern will. Solche Maßnahmen sind zwar inhaltlich zu begrüßen, aber rechtlich nicht einklagbar, sprich: wenn sich die Partner nicht daran halten, so hat dies keine Konsequenzen.

Darüber hinaus gibt es im geltenden Vertrag das so genannte Gender-Mainstreaming für alle Politikbereiche. In der Realpolitik ist dies jedoch auch nur ein »zahnloser Tiger«, der mehr eine Alibi-, denn eine Reformrolle spielt. Dazu kommt, dass in Brüssel mit dem Verweis

3) AK Wien 2005: Wirtschaft bleibt in Männerhand, wien.arbeiterkammer.at/www-397-IP-20353.html, Wien 2005.

4) vgl. Holst 2002: Zu wenig weibliche Führungskräfte unter den abhängig Beschäftigten, in: Wochenbericht des DIW Berlin 48/2002.

5) Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010. KOM(2006)92.

6) Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004.

auf dieses allgemeine Gender-Mainstreaming oft konkrete Aktionen gegen die Diskriminierung von Frauen für obsolet erklärt werden – es sei ja schon alles geregelt, und daher gebe es keinen weiteren Handlungsbedarf.

Was das geplante Institut für Gleichstellungsfragen betrifft, so wäre hier durchaus ein brachliegendes Feld zu bestellen. Allein bei der strukturierten Datenerhebung im Bereich der Geschlechterstatistik gibt es drastische Mängel, vor allem auch in Österreich. Dies wird an den Daten zur Einkommenssituation deutlich: Obwohl es seit 2000 einen Einkommensbericht des Rechnungshofes gibt und sich dadurch die Information über die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Erwerbseinkommen deutlich verbessert hat als es allein aus Hauptverbands- und Lohnsteuerdaten möglich war, löst dieser Bericht nicht alle Probleme. So fehlen z. B. Transfereinkommen gänzlich. Über Besitz und Vermögen gibt es überhaupt keine brauchbaren Datenquellen, die über die Verteilung von Vermögen zwischen den Geschlechtern Aussagen ermöglichen.

Berechtigter Argwohn

Es scheint der Argwohn berechtigt, dass die fehlenden Daten Teil eines Systems sind, das ein Aufzeigen der Geschlechterdiskriminierung verhindern will – denn was nicht (mit Daten) bewiesen werden kann, das lässt sich auch nicht kritisieren und schon gar nicht einklagen.

In diesem Sinne steht zu hoffen, dass das neue Institut zumindest eine wissenschaftliche Basis schafft, auf der strategisch weitergearbeitet werden kann. Neben der Verbesserung der Datenlage im Bereich der Erwerbs- und Vermögenseinkommen wäre natürlich auch die Entwicklung vergleichbarer Erhebungsmethoden hinsichtlich der Verteilung von unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern, also zur Kinderbetreuung, aber auch zur Pflege, dringend notwendig.

Darüber hinaus sollte die europäische Politik bei der Etablierung eines neuen Instituts und die gesamte politische Aufregung nicht darin enden, wo dieses denn räumlich angesiedelt sein werde. Wichtig

wäre es, Strategien zur Durchsetzung der gemeinsamen Ziele – höhere Frauenbeschäftigung, Verringerung der Einkommensunterschiede, Verbesserung der Betreuungssituation von Kindern – zu entwickeln. Hierzu sollte das Institut Vorschläge erarbeiten, die dann auch tatsächlich ernst genommen werden.

RESÜMEE

Der EU-Bericht über die Gleichstellung von Männern und Frauen 2006 zeigt keine wesentlichen Verbesserungen. Als »unannehmbar hoch« werden die bestehenden Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern bezeichnet. Neben dem Bericht über den Status Quo hat die EU-Kommission auch einen Fahrplan für konkrete Aktionen zum Abbau geschlechtlich bedingter Diskriminierung vorgelegt. Dazu gehört auch ein neues europäisches Institut für Gleichstellungsfragen. Zu hoffen ist, dass die Arbeit der Union nicht bei reiner Ankündigungspolitik verhardt.



Gewinne gehen nach Europa

Grossen Rummel, kaum konkrete Ergebnisse gab es beim 4. Gipfeltreffen der Europäischen Union, Lateinamerikas und der Karibik. Erstmals aber haben zwei Staatspräsidenten auch Veranstaltungen des Alternativgipfels besucht.

Autorin: Gabriele Müller

Freie Journalistin in Wien

Wozu ist ein Gipfel gut? Um den Termin für den nächsten zu vereinbaren«, witzelte die argentinische Zeitung »Página/12« nach dem großen EU-Lateinamerika-Karibik-Gipfel, der vom 11. bis 13. Mai in Wien stattgefunden hatte. Der nächste – somit der 5. EU-LAC-Gipfel – wird 2008 in Peru abgehalten. Parallel zu diesem Termin hatten die rund 60 Staats- und Regierungschefs der beiden Regionen hinter zumeist verschlossenen Türen aber doch noch einiges – im Verhältnis zum Aufwand recht Mageres – ausgehandelt.

Entsprechend negativ urteilte auch die lateinamerikanische Presse. »Der Gipfel war ein Fiasko«, vermerkte etwa die venezolanische Tageszeitung »Ultimas Noticias«. »Weder die Südamerikaner noch die Kariben konnten konkrete Abkommen mit nach Hause nehmen. Dabei haben 60 Staats- und Regierungschefs am Vormittag und Nachmittag in drei Gruppen zu je 20 über mögliche Integrationsabkommen der beiden Blöcke diskutiert. Der Gipfel nützte eher den Europäern.«

Neuverschiebung der Blöcke

Ursprünglich hätte es, im Rahmen der »strategischen Partnerschaft EU-LAC«

um die Unterzeichnung einer Reihe von Wirtschaftsverträgen mit den drei regionalen Wirtschaftsblöcken Lateinamerikas gehen sollen. Aushandelt wurde jedoch nur ein Abkommen mit (den konservativ-liberalen) Regierungen Zentralamerikas. Mit den Ländern des zentralamerikanischen Isthmus – Guatemala, Nicaragua, Honduras, El Salvador, Costa Rica und auch Panamá – wickelt die Europäische Union gerade rund zwei tausendstel ihres Außenhandels ab. Angekündigt wurde auch die Absicht, im Laufe des Jahres Verhandlungen um ein Assoziationsabkommen mit den Ländern des Andenpakt (Peru, Bolivien, Kolumbien, Ecuador) einzuleiten. Bei den Verhandlungen um das Kernstück der strategischen Partnerschaft – die Kooperation der EU mit den Ländern des »Mercosur« – Argentinien, Brasilien, Paraguay, Uruguay und nunmehr auch Venezuela – wurde jedoch kein Ergebnis erzielt.

Stagnation

Schon beim 3. EU-LAC Gipfel 2004 im mexikanischen Guadalajara war die »strategische Partnerschaft für das 21. Jahrhundert« nicht richtig ins Laufen gekommen. Schon damals hätten die Verhandlungen mit dem Mercosur über ein Freihandelsabkommen abgeschlossen werden sollen. Damals, wie auch nunmehr in Wien, scheiterte ein Abschluss – unter anderem – an Differenzen über den Abbau von Agrar- und Industriezöl-

len. »Die Länder des Mercosur verlangten eine stärkere Öffnung der EU-Märkte im Agrarbereich. Die EU zeigte sich zurückhaltend, verlangte aber ihrerseits einen Abbau von Zöllen beim Handel mit Industriegütern«, kommentierte Joachim Becker, Professor für Außenwirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien in einem Interview mit dem »Standard«. »Differenzen gab es aber nicht nur beim Handel. Die EU wollte etwa erreichen, dass im Mercosur-Raum europäische Unternehmen bei Ausschreibungen mit einheimischen Unternehmen gleichgestellt werden. Und im Dienstleistungssektor verlangte die EU beispielsweise eine stärkere Öffnung des Banksektors mit Brasilien und Uruguay.« Ein Freihandelsabkommen wäre zudem für das südamerikanische Agrobusiness von Vorteil, aber nicht zum Nutzen der Kleinbauern. »Es würde eine Einengung des Exports auf den Agrarbereich bedeuten und keine positiven Effekte auf den industriellen Sektor der Länder des Mercosur haben.«

Wettlauf um die Märkte

Schon in den Neunzigerjahren hatte ein Wettlauf der USA und Europas um die Märkte Lateinamerikas begonnen. 1994 trat der nordamerikanische Freihandelsvertrag (Nafta) zwischen den USA, Kanada und Mexiko in Kraft. 1995 präsentierte die Europäische Kommission ihr Papier zur strategischen Zusammenarbeit, die auf politischem Dialog, wirt-



schaftlicher und kultureller Kooperation beruhen sollte. Von Beginn an wollte die EU auch die wirtschaftliche Integration der lateinamerikanischen Länderblöcke unterstützen. Freihandelsabkommen waren aber nur mit jenen Ländern unterzeichnet worden, die am wenigsten in die lateinamerikanischen Länderblöcke integriert sind: 1997 mit Mexiko und 2002 mit Chile. 2003 legten die USA ihr Projekt einer gesamtamerikanischen Freihandelszone (ALCA) aufgrund heftigen Widerstandes auf Eis.

»Das Projekt ALCA konnte dank der massiven Mobilisierung auf dem amerikanischen Kontinent und der Opposition mehrerer lateinamerikanischer Regierungen mit massiver Teilnahme der Gewerkschaften und den Bewegungen

der Zivilgesellschaft gestoppt werden«, kommentierten die internationalen Dachverbände der Gewerkschaften, (IBFG und Weltgewerkschaftsverband), in ihrem Abschlusskommunique am 3. Gewerkschaftsgipfel EU-LAC, der im April – im Vorfeld des Wiener EU-LAC-Gipfels – stattgefunden hatte.

Über die Hintertür

Das Großprojekt des gemeinsamen Marktes der beiden Amerikas ALCA ist zwar vorerst eingefroren. »Die USA versuchen nun, ALCA über bilaterale Abkommen durch die Hintertür zu verwirklichen«, meint Wirtschaftsexperte Joachim Becker. Einen Wettlauf um die Rohstoffe und Märkte Lateinamerikas

sieht auch Wolfgang Dietrich, Lateinamerikaexperte und wissenschaftlicher Leiter einer Reihe von Workshops der Austrian Development Agency ADA zum Thema »EU-Lateinamerika: Freihandel plus Entwicklung«. Aber: »In Europa ist das soziale Gewissen größer als in den USA, es besteht mehr Interesse an der Umwelt und an der Entwicklung der Zivilgesellschaft.«

Zweifel am Gewissen

Die Größe des europäischen Gewissens bezweifeln aber die zahlreichen Veranstalter- und BesucherInnen des Alternativgipfels, der parallel zum offiziellen Gipfel vom 10. bis 13. Mai in Wien stattgefunden hatte. Hunderte Organisationen und

Netzwerke – soziale Bewegungen, Gewerkschaften, kirchliche Gruppen, Menschenrechtsbewegungen und Umweltschützer waren bei den zahlreichen Veranstaltungen präsent. »Handels- und Investitionsverträge mit der EU müssen so gestaltet sein, dass volkswirtschaftlich lebenswichtige Rohstoffvorkommen unter nationaler Kontrolle verbleiben«, betonte Renate Csörgits am internationalen Gewerkschaftstag im Rahmen des Alternativengipfels, wo Kollegen aus Brasilien, Mexiko und Venezuela über ihre Erfahrungen mit transnationalen Konzernen berichteten. Etwa über die gewerkschaftliche Initiative »Observatório Social« des brasilianischen Dachverbandes CUT. Für die vielen europäischen Unternehmen wurde mit dem FNV Mondiaal (Niederlande) und dem DGB-Bildungswerk 2001 eine Schwesternorganisation gegründet. Das ehrgeizige Ziel ist es, die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen von transnationalen Konzernen zu überwachen.

Respekt

Auch ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer wandte sich in einer Aussendung an die Verantwortlichen der Europäischen Union. »Wir hoffen, dass die politische Wende in mehreren Staaten Lateinamerikas das Ende der Herrschaft des ökonomischen Neoliberalismus markiert«, betonte er. Er ziehe voll Respekt den Hut vor allen AktivistInnen in den Gewerkschaften und Volksbewegungen Lateinamerikas, die sich trotz aller Repression für die Verwirklichung der Menschenrechte einsetzen.

Tatsächlich ist in Lateinamerika ein Umbruch im Gange. Im vergangenen Herbst hatte ein Wahlmarathon von 14 Wahlen begonnen – und ob Bolivien, Venezuela, Chile oder Brasilien: Der seit Jahrzehnten von Militärdiktaturen und Konservativen beherrschte Kontinent orientiert sich nach links in diversen Schattierungen. So musste sich der bolivianische Staatspräsident Evo am offiziellen Gipfeltreffen für seine per 1. Mai begonnene Verstaatlichung von Erdöl- und Erdgasvorkommen und die Annullierung von Verträgen ausländischer Firmen rechtfertigen. Er folgt damit dem Beispiel seines venezolanischen Kollegen Hugo

Chávez, der in Venezuela Enteignungen durchgesetzt hat. Ende 2005 war Venezuela dem Mercosur als Vollmitglied beigetreten. Von der venezolanischen Hauptstadt Caracas aus wurden zahlreiche Initiativen gestartet, die sich zu einem strategischen Bündnis mit Kuba fügen, das den Titel »Bolivarianische Alternative für Amerika« (ALBA) trägt und ein lateinamerikanisches Gegenprojekt zur gesamtamerikanischen Freihandelszone ALCA sein will. An diesem Projekt sollen alle wirtschaftlichen und sozialen Akteure – Genossenschaften, staatseigene Unternehmen und private Klein- und Mittelbetriebe teilhaben, um die dringendsten Probleme der Bevölkerung zu bewältigen.

Armut trotz Freihandel

Diese haben es in keiner Weise geschafft, die großen Freihandelsabkommen zu bewältigen. Laut der UN-Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik leben über 200 der 500 Millionen Menschen des Kontinents unter der Armutsgrenze, die Hälfte davon in extremer Armut. »Das rapide Anwachsen prekärer und informeller Arbeitsverhältnissen hat eine gewerkschaftliche Organisation nahezu unmöglich gemacht«, heißt es in einer Analyse der deutschen Friedrich Ebert-Stiftung. So ist es erklärbar, dass gerade in Zentralamerika, der Karibik und dem andinen Raum die gewerkschaftliche Organisationsrate in vielen Ländern weit unter zehn Prozent, teils unter fünf Prozent der arbeitsfähigen Bevölkerung gesunken ist.

Kontrolle der Konzerne

Lateinamerika nimmt unter den Weltregionen, die unter der neoliberalen Wirtschafts- und Sozialpolitik zu leiden haben, einen besonderen Platz ein. Keiner der regionalen Integrationspläne, die auf dem Subkontinent entwickelt wurden, konnte die destruktiven Folgen dieser Politik verhindern. »So erleichterte die Liberalisierung des Handels und der Finanzmärkte die Kontrolle der US-amerikanischen und europäischen multinationalen Konzerne über die Binnenmärkte der lateinamerikanischen Länder«, meint auch Emir Sader, Professor für Soziologie an der Uni-

versität von Rio de Janeiro in »Le Monde diplomatique«.

»Die Konzerne schaffen keine neuen Arbeitsplätze. Sie kaufen traditionelle Unternehmen auf, restrukturieren und entlassen Leute oder schließen Werke. Die Gewinne gehen nach Europa«, berichtete der Brasilianer Kjeld Jakobson beim internationalen Gewerkschaftstag im Rahmen des Alternativengipfels. Bei diesem fand auch ein »Ständiges Tribunal der Völker« statt, bei dem die Vorgangsweisen von rund 30 europäische Großfirmen in Lateinamerika angeprangert wurde.

»Dieses Tribunal stellt einen Raum für jene zur Verfügung, die normalerweise keine Stimme haben«, erklärte der Politikwissenschaftler und Vorsitzender des Tribunals, Elmar Altvater. »Nämlich den Repräsentanten der lateinamerikanischen Gemeinschaften, die von den Mächtschaften der europäischen Großunternehmen betroffen sind.«

Billiges Soja für Kühe

Während die Kühe in Europa mit billigem Soja aus Brasilien gefüttert werden, müssten die Menschen in seinem Land hungern, meinte der Vertreter der brasilianischen Landlosenbewegung (MTA), Jaoa Pedro Stedile. »Unsere Erfahrung aus 15 Jahren Neoliberalismus ist, dass grenzüberschreitendes Kapital von unseren natürlichen Ressourcen, wie zum Beispiel Wasser, Besitz genommen hat. Dieses Tribunal ist eine Gelegenheit für die Bauern und Arbeiter aus Lateinamerika, den sofortigen Stopp der Ausnutzung unserer Menschen und Ressourcen zu fordern.« So war für viele TeilnehmerInnen am Alternativengipfel der unkonventionelle Besuch des bolivianischen Präsidenten Evo Morales und seines venezolanischen Kollegen Hugo Chávez ein Zeichen der Hoffnung auf eine Neuorientierung der bisherigen Politik. Ob sie nun zu »Helden der Sozi-Folklore« hochstilisiert wurden, wie die konservative »Presse« abfällig die Tatsache bewertete, dass sie den übrigen Staatschefs die »Show gestohlen« hätten.

Die Bekämpfung der Armut und sozialer Ungerechtigkeit braucht neue Programme, die nicht ausschließlich auf Freihandel setzen.

Gewerkschaftsrechte im Visier

Die jährliche Übersicht des IBFG über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten belegt: Multinationale Unternehmen verletzen Gewerkschaftsrechte am meisten.

Die diesjährige Übersicht zeigt zutiefst beunruhigende Tendenzen, vor allem für Frauen, Wanderarbeitskräfte und öffentlich Bedienstete«, kommentiert der Generalsekretär des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG), Guy Ryder. »Im Jahr 2005 waren zwar etwas weniger Todesfälle als im Vorjahr zu beklagen, aber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für ihre Rechte eintreten, werden in zunehmend brutaler und feindseliger Weise behandelt.«

Die Zahlen 2005: Ermordet wurden 115 GewerkschafterInnen aufgrund ihres Einsatzes für die Gewerkschaftsrechte, über 1600 wurden gewaltsam angegriffen, rund 9000 verhaftet und über 10.000 Beschäftigte ungerechtfertigt entlassen.

Die gefährlichste Region für Gewerkschaftsarbeit bleibt Lateinamerika, insbesondere Kolumbien, wo 70 ArbeitnehmervertreterInnen umgebracht wurden. Insgesamt ist anzunehmen, dass die Statistiken des Berichts von der Realität übertroffen werden. Viele Rechtsverletzungen werden schließlich gar nicht bekannt.

Afrika

Immer aggressiver geht man in Afrika gegen Gewerkschafter vor. Die Beschränkungen des Streikrechts im privaten und öffentlichen Sektor treiben Arbeitnehmer, die ihre Rechte mit diesem Mittel durchsetzen wollen, zum »Gesetzesverstoß«. Unternehmen sind bei der Wahl ihrer Mittel nicht zimperlich. So wurden im April 2005 beim Unternehmen MCE Engineering in Südafrika zwei Personen getötet: Im Verlauf einer Gehaltsdiskussion hatte der Arbeitgeber einfach in die Menge schießen lassen. Im September gab es einen Toten und mehrere Schwerverletzte bei der Firma Kenhym Estates, als das Sicherheitspersonal auf streikende Landarbeiter schoss.

In Nigerien wurden 170 Arbeitnehmer einer Erdölraffinerie entlassen. Sie hatten bessere Arbeitsbedingungen gefordert. Bei einer Bohrfirma holte die Unternehmensleitung die Polizei zur Been-

digung eines Streiks zu Hilfe. In Simbabwe ist der Gewerkschaftsbund ZCTU, eine Mitgliedsorganisation des IBFG, weiterhin Zielscheibe systematischer Repressalien. Funktionäre, einschließlich Präsidenten und Generalsekretär, erhielten Morddrohungen und wurden tödlich angegriffen.

Europa

Der Trend ist eindeutig: »Viele Regierungen und Arbeitgeber in Mittel- und Osteuropa versuchen, mit Drohungen, Einschüchterungen und Einmischungen unabhängige Gewerkschaften zu verhindern. In Westeuropa trachten Arbeitgeber grundlegende Freiheiten und Rechte zu untergraben, und die Regierungen lassen dies geschehen«, so IBFG-Generalsekretär Guy Ryder.

Als besonders gewerkschaftsfeindlich fiel das Lukaschenko-Regime in Weißrussland auf. Trotz einer Warnung der Europäischen Kommission, den bevorzugten Handelsstatus mit der Europäischen Union zu entziehen, sollten die Gewerkschaftsverletzungen nicht eingestellt werden, wurde der unabhängige Gewerkschaftsbund BKDP weiterhin von der Regierung torpediert und der Lukaschenko-treue FBP durch neue Gesetze begünstigt, ohne die Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation von 2004 auch nur im Entferntesten zu berücksichtigen.

Ihren EU-Ambitionen wird die Türkei nicht gerecht, was die Einhaltung von Gewerkschaftsrechten betrifft. So stand die Lehrgewerkschaft Egitim Sen wieder im Visier der Polizei, die bei der gewaltsamen Auflösung einer friedlichen Demonstration zehn ihrer Mitglieder verhaftete und 17 verwundete. Landesweit wurden 543 ungerechtfertigte Entlassungen aufgrund gewerkschaftlicher Tätigkeit registriert.

Extravagant

Die vermutlich extravaganteste gewerkschaftsfeindliche Initiative ergriff ein bel-

gischer Arbeitgeber. Er mietete während des Generalstreiks am 27. Oktober einen Hubschrauber an, um Verstöße gegen die Streikpostenregelungen zu beobachten. Dafür ist normalerweise die Polizei zuständig.

Ein Vorgehen, das noch die Ausnahme ist. Die Norm sind mittlerweile Verstöße gegen die Arbeitnehmerrechte durch multinationale Unternehmen, auch in Europa.

So wurden in Großbritannien 670 Beschäftigte des Flugzeug-Caterers Gate ungerechtfertigt entlassen. Dasselbe Unternehmen weigerte sich, in Deutschland einen Kollektivvertrag einzuhalten, den es selbst unterzeichnet hatte.

USA und Kanada

2004 hatte sich die Supermarktkette Wal-Mart gezwungen gesehen, eine Gewerkschaft in einer ihrer kanadischen Filialen anzuerkennen: Die einzige weltweit in diesem Konzern und noch dazu recht erfolgreich. Im Vorjahr wurde die Filiale schließlich geschlossen. Das Problem Gewerkschaft ist somit beseitigt.

»Die jetzige Regierung der Vereinigten Staaten ist die arbeitnehmerfeindlichste seit der Regierung von Herbert Hoover«, ist der Präsident des US-Gewerkschaftsdachverbandes AFL-CIO, John Sweeney überzeugt. »40.000 ihrer eigenen Beschäftigten hat sie das Recht auf Tarifverhandlungen abgesprochen und bedroht das Recht vieler anderer auf die Gründung einer Gewerkschaft.«

Eine ganze Branche widmet sich der Verhinderung gewerkschaftlicher Organisation. Der IBFG-Bericht zitiert eine unlängst durchgeführte Untersuchung, die erhob, dass 82 Prozent der Arbeitgeber teure Berater für die Zerschlagung von Gewerkschaften engagieren, um Organisierungskampagnen zu unterbinden.

Der Bericht ist – auch in deutscher Sprache – unter www.icftu.org zu finden.

Gabriele Müller

EU-Chemikalienpolitik

Mit der Beschlussfassung des neuen EU-Chemikalienrechts gegen Ende des Jahres wird eines der komplexesten Gesetzgebungsverfahren in der Geschichte der EU zu Ende gehen und damit auch eine der intensivsten Lobbying-Kampagnen.

Auf den ersten Blick mag es verwundern, weshalb die rechtliche Regelung von Chemikalien derart großes Interesse auf sich zieht. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich aber, dass mit dem Gesetz ein Paradigmenwechsel vollzogen wird, der sich in vielen Wirtschaftssparten auswirkt. Weitreichende Konsequenzen hat er auch beim Schutz vor gefährlichen Chemikalien am Arbeitsplatz.

Unter dem Kürzel »REACH« hat das neue Chemikalienrecht der EU in den vergangenen drei Jahren für Furore gesorgt. »REACH« steht für »Registrierung, Evaluierung und Autorisierung (Zulassung) von Chemikalien« – die Hauptelemente des neuen Gesetzes. In Zukunft sollen alle Hersteller und Importeure von Chemikalien diese bei einer zentralen Stelle, der Chemikalienagentur, registrieren. Die Daten, die sie dabei vorlegen müssen, werden evaluiert, also überprüft. Besonders gefährliche Chemikalien dürfen nur hergestellt oder verwendet werden, wenn dies zugelassen ist.

Wegen der Gefahren, die von Chemikalien ausgehen können, klingt das eigentlich recht vernünftig. Doch die Rechtslage war bisher anders.

Die Ausgangssituation ...

Erstmals erließ die Europäische Gemeinschaft 1967 eine Richtlinie, die die Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien europaweit einheitlich regelt. 1979 wurde festgelegt, dass Chemikalien zu diesem Zweck genauen Prüfungen auf ihre Gefährlichkeitsmerkmale (z. B. Brandgefährlichkeit, Giftigkeit, ätzende Eigenschaften, etc.) unterzogen werden müssen. Diese Bestimmung hat jedoch einen schwerwiegenden Makel: Sie gilt nur für neu entwickelte Stoffe, während Chemikalien, die zum Stichtag im Jahr 1981 bereits am Markt waren, weiterhin nur aufgrund der bereits bekannten Daten einzustufen waren. Damit wurde eine Unterscheidung geschaffen zwischen

neuen Stoffen, die sehr genau untersucht sind, und »Altstoffen«, zu denen die Kenntnisse äußerst lückenhaft sind.

Diese Wissenslücken wurden mit der Zeit immer deutlicher. Daher rief die EU in den Neunzigerjahren das Altstoffprüfungsprogramm ins Leben. Es hat zum Ziel, dass zumindest für die Altstoffe, die in besonders großen Mengen hergestellt werden, die notwendigen Daten ermittelt werden. Doch das Programm war zu schwerfällig und langsam, da die Kapazitäten der Behörden für die Prüfung der Stoffe zu gering waren. Es würde noch Jahrzehnte dauern, bis auch nur für die wichtigsten Chemikalien all die Daten vorlägen, die für einen Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und der Konsumenten sowie für den Schutz der Umwelt erforderlich wären.

Der Schlag durch diesen gordischen Knoten erfolgte mit dem »Weißbuch über die zukünftige Chemikalienpolitik« im Jahr 2001 und mit dem Vorschlag der REACH-Verordnung, den die EU-Kommission im Jahr 2003 vorlegte.

... und die Problemlösung

Demnach muss ein Hersteller, der einen Stoff in Mengen über einer Tonne pro Jahr erzeugt, bei der Chemikalienagentur ein Registrierungsdossier einreichen, das u. a. die Gefährlichkeit des Stoffes und die Risiken bei seiner Verwendung beschreibt. Importeure werden in dieser Hinsicht den Herstellern gleichgestellt. Die Daten, die dazu vorgelegt werden müssen, sind umso umfangreicher, je größer die Mengen sind, in denen der Stoff jährlich von einem Hersteller produziert bzw. von einem Importeur in die EU eingeführt wird.

Um festzustellen, welche Risiken sich bei der Anwendung der Stoffe ergeben und wie diese Risiken minimiert werden können, müssen die Hersteller für Stoffe ab zehn Tonnen pro Jahr so genannte Stoffsicherheitsbeurteilungen durchfüh-

ren. Dafür ist es erforderlich, dass die Anwender den Herstellern ihre Anwendungen beschreiben. Diese so genannte »Kommunikation in der Lieferkette« ist eine weitere bedeutende Neuerung, die durch die REACH-Verordnung eingeführt wird – bisher gelangte nur wenig Information vom Anwender zum Hersteller. Diese Stoffsicherheitsbeurteilungen stellen einen großen Nutzen für die Anwender dar, da sie so ihren Verpflichtungen beim Schutz der Arbeitnehmer vor gefährlichen Arbeitsstoffen viel leichter nachkommen können.

Gefahrenstoffe

Für besonders gefährliche Chemikalien wird mit REACH ein Zulassungssystem eingeführt. Besonders gefährlich sind in diesem Zusammenhang Stoffe, die krebserzeugend, erbgutverändernd oder fortpflanzungsschädigend sind (so genannte CMR-Stoffe), weiters solche mit hormonellen Wirkungen, sowie Stoffe, die schwer abbaubar sind und sich in der Umwelt anreichern. Solche Stoffe dürfen nach eingehender Prüfung nur in ganz bestimmten Bereichen eingesetzt werden, in denen sie nicht ersetzbar sind.

Die Form des Rechtsaktes ist eine Verordnung – im Gegensatz zu den meisten bisherigen Rechtsakten zu Chemikalien, die Richtlinien waren und daher von den Mitgliedstaaten in nationales Recht umzusetzen waren. Als Verordnung wird REACH in der gesamten EU direkt gelten. Für die Administration sind teilweise weiterhin die nationalen Behörden zuständig, aber es wird auch eine zentrale Stelle geben, die einen Großteil der Verwaltungsaufgaben erledigen soll, die europäische Chemikalienagentur. Sie wird ihren Sitz in Helsinki haben.

In zahlreichen Studien, einige davon im Auftrag der Kommission, wurde untersucht, welche Kosten mit der Verordnung auf die Unternehmen zukommen, welchen Nutzen die Gesellschaft insge-

samt aus REACH ziehen kann und welche anderen Wirkungen das neue Chemikalienrecht hat. Jedenfalls kann der Schluss gezogen werden, dass durch den Rückgang an arbeitsbedingten Erkrankungen und besonders der Zahl von Krebstoten, der Nutzen nach wenigen Jahren die Kosten der Industrie übersteigt.

Krank durch Chemikalien

Die Situation bei den Berufskrankheiten ist nämlich gar nicht zufriedenstellend. So wurden in Österreich im Jahr 2004 von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) 1100 Fälle von Berufskrankheiten anerkannt, von denen etwa die Hälfte auf die Einwirkungen von gefährlichen Arbeitsstoffen zurückzuführen ist: 260 Fälle von Hauterkrankungen, die so schwer sind, dass sie zur Aufgabe des Berufs führen, 112 Fälle von Asthma durch allergieauslösende Stoffe, 69 Fälle von Atemwegserkrankungen durch reizende oder giftige Chemikalien, 46 Fälle von Krebs durch Asbest, um nur einige zu nennen.

Dabei muss klar gesehen werden, dass die anerkannten Berufskrankheiten nur die Spitze des Eisbergs sind – nur, wenn die Gefährdung durch einen Stoff bekannt ist und die Kausalität zweifelsfrei nachgewiesen ist, kommt es zur Anerkennung. Die Dunkelziffer von Krankheiten, die auf eine berufsbedingte Exposition gegenüber Chemikalien zurückzuführen ist, dürfte – abhängig von den einzelnen Krankheiten – etwa beim Zehnfachen der anerkannten Fälle liegen. Besonders schwierig ist es, abzuschätzen, wie viele beruflich bedingte Erkrankungen auf Chemikalien zurückzuführen sind, deren Gefährlichkeit bisher nicht erkannt wurde.

Zu dieser Frage sind EU-weit einige Untersuchungen durchgeführt worden. Eine Studie, die die Beraterfirma RPA im Auftrag der EU-Kommission durchgeführt hat, schätzt, dass dies pro Jahr (in der EU-15) bis zu 12.000 Hauterkrankungen, bis zu 3700 Erkrankungen der Atemwege und bis zu 6500 Fälle von Krebs sind. Auch wenn REACH nur einen Teil dieser Krankheiten vermeiden hilft, so bringt dies in den nächsten 30 Jahren nach den Berechnungen von RPA doch einen Nutzen von 18 bis 54 Milli-

arden Euro. Diese sind den geschätzten Kosten von 2,8 bis 5,2 Milliarden Euro gegenüberzustellen, die durch REACH auf die Unternehmen zukommen.

Nutzen abgeschwächt

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat bei der Universität Sheffield eine Studie beauftragt, die nur die nicht-bösartigen Erkrankungen der Haut und der Atemwege betrachtete. Sie schätzt die Dunkelziffern noch höher als die RPA-Studie und kommt zu dem Ergebnis, dass REACH allein für diese Erkrankungen einen Nutzen zwischen 0,66 und 6,2 Milliarden Euro bringt.

Im Zuge der Diskussion im Rat und im Parlament wurden dennoch zahlreiche Vorschläge eingebracht, die die Anforderungen des Entwurfs abschwächen. Vor allem in Bezug auf die geforderten Prüfungen für Stoffe im Bereich eine bis zehn Tonnen wurden Erleichterungen gefordert. Befürchtungen bestehen, dass bei diesen niedrigen Mengen die Kosten der Prüfungen die Chemikalien unverhältnismäßig verteuern, so dass die Stoffe am Markt nicht mehr bestehen könnten. Weiters behaupteten die Industrieverbände, dass durch diese Erleichterungen vor allem Klein- und Mittelunternehmen entlastet würden. Obwohl beide Begründungen in dieser Allgemeinheit nicht haltbar sind, setzte sich die Verringerung der Prüfanforderungen immer weiter durch.

Gewerkschaften skeptisch

Bedauerlicherweise haben sich auch manche Gewerkschaften in Europa skeptisch gegenüber dem REACH-Vorschlag geäußert. Auf einem Seminar mit Gewerkschaftern aus fast allen EU-Ländern, das der EGB im Februar in Riga veranstaltet hat und an dem auch die AK Wien teilnahm, war insbesondere die Angst vor Jobverlusten und Betriebsverlagerungen ein wichtiges Thema. In den Diskussionen wurde jedoch klar: REACH trägt wesentlich dazu bei, die Wettbewerbssituation der europäischen Unternehmen zu verbessern, da es die technologische Entwicklung vorantreibt und den Schutz der wichtigsten Ressource unterstützt: den der Menschen, die in diesen Unternehmen arbeiten.

Voraussetzung dafür ist aber, dass die bestehenden Gesetze zum Schutz der ArbeitnehmerInnen ernst genommen werden. Dafür müssen sich auch die Gewerkschaften vehement einsetzen. Das gilt nicht nur im Bereich der chemischen Industrie, sondern auch und vor allem in all jenen Branchen, in denen Chemikalien alltäglich angewendet werden: Metall- und Elektroindustrie, Bauwirtschaft, Holzverarbeitung, Papier- und Textilindustrie – praktisch der ganze produzierende Bereich – und darüber hinaus in vielen Dienstleistungsbetrieben. Klar zeigte sich auch, dass besonders in Klein- und Mittelunternehmen noch viel Verbesserungsbedarf herrscht. Öfter als in großen Unternehmen liegt dort der ArbeitnehmerInnenschutz im Argen. Nur wenn die bestehenden Vorschriften zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit angewendet werden, kann das neue Chemikalienrecht seine Wirkung entfalten.

Natürlich ist das ein langwieriger Prozess, bei dem mit Widerständen zu rechnen ist. Auch wenn nach den Entscheidungen im EU-Parlament und im Rat die Chemieindustrie viele ihrer Forderungen nach Abschwächungen verwirklicht sieht, so bleiben die grundlegenden Prinzipien von REACH unangetastet. Die Unterscheidung zwischen alten und neuen Stoffen fällt, die Hersteller sind für die Ermittlung der Stoffdaten verantwortlich, die Anwender werden in die Erarbeitung von Maßnahmen zur Verringerung der Risiken einbezogen. Wenn sich die Wogen geglättet haben, wenn Erfahrungen mit dem neuen System gesammelt wurden, sind weitere Verbesserungen möglich.

Julia Lischka, Christoph Streissler

INFORMATION

Der EGB hat in seiner Broschüre »REACH am Arbeitsplatz« die derzeitige Situation des Schutzes vor gefährlichen Arbeitsstoffen und die Verbesserungen, die REACH hier bewirken kann, dargestellt. Die Arbeiterkammer hat diese Broschüre für Österreich in der Reihe »Informationen zur Umweltpolitik«, Nr. 169, veröffentlicht. Die Publikation kann per E-Mail unter bestellservice@akwien.at bezogen werden.

AK-Vollversammlung:

Bildung als Schlüssel zur Zukunft

Die 144. Vollversammlung der AK Wien beschloss wichtige Forderungen zu den Themen Beschäftigung, Bildung, Arbeitsverträge und prekäre Arbeitsverhältnisse.

Der Kampf gegen die hohe Arbeitslosigkeit in Österreich und für mehr Beschäftigung hat nichts mit einem Wahltermin zu tun und auch nichts damit, welche Parteien in der Regierung sind«, betonte AK Präsident Herbert Tumpel in seinem Bericht an die 144. Vollversammlung der AK Wien. Zwar sei der Rückgang der gemeldeten Arbeitslosen »sehr erfreulich, aber zu wenig«. Vor allem deshalb, weil sich der Arbeitsmarkt keineswegs bis 2010, 2012 oder 2015 in Richtung Arbeitskräftemangel drehen werde. »Allein wegen der Anhebung des Pensionsantrittsalters und weil mehr Frauen natürlich berechtigt und ganz selbstverständlich Arbeit wollen, werden bis 2010 rund 100.000 zusätzliche Arbeitskräfte auf den Arbeitsmarkt kommen – zusätzlich zu den fast 300.000, die jetzt schon Arbeit suchen. Von einem Arbeitskräftemangel wird daher in Österreich noch sehr lange keine Rede sein.« Deshalb fordert die AK sowohl mehr öffentliche Investitionen für eine Wirtschaft, die wächst und Arbeit schafft als auch mehr Bemühungen bei der Aus- und Weiterbildung. Die Vollversammlung sieht sich dabei vom Lehrlingsbeauftragten der Regierung, Egon Blum, bestätigt. Dieser meint, »wenn jetzt zu wenig Ausbildungsplätze für die Jungen angeboten werden, rächt sich das in der Zukunft doppelt«.

Als »Schlüssel für die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Österreich«, bezeichnet AK Präsident Herbert Tumpel die Aus- und Weiterbildung: »Die Unternehmen brauchen nicht die niedrigsten Steuern, sondern die bestmöglichen Arbeitskräfte, und wir müssen sicherstellen, dass es diese bestqualifizierten Arbeitskräfte in Österreich auch gibt.« Als vorbildlich bezeichnet der AK Präsident hier den Einsatz Wiens, die Zusammenarbeit der AK mit der Wiener Wirtschaftskammer und auch die Arbeit des Lehrlingsbeauftragten der Regierung, Egon Blum. Der AK Präsident tritt in diesem Zusammenhang für einen Lastenausgleich bei

der Lehrlingsausbildung und für mehr überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen ein: »Wenn ›freiwillig‹ nicht funktioniert, dann ›verpflichtend‹«, so Herbert Tumpel vor den Delegierten.

Wiener Erfolg

Dass es auch anders als derzeit im Bund geht, belegt eine Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) für Wien: Hier stieg in den letzten 30 Jahren die Arbeitsproduktivität um 20 Prozent stärker als im Bundesdurchschnitt. Um diesen Erfolgsweg auch in Zukunft zu gewährleisten, verlangt die Vollversammlung der AK Wien von der Wiener Stadtregierung die Fortsetzung und Verstärkung der beschäftigungs- und wachstumsorientierten Struktur- und Standortpolitik: etwa den Ausbau und die Sicherung eines schlagkräftigen regionalen Innovationssystems, den Aufbau eines Technologietransfernetzes für kleine Unternehmungen und die Weiterführung der aktiven Qualifizierungs- und Sozialpolitik, um auf dem Arbeitsmarkt entsprechend agieren und die Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten und Arbeitsuchenden zeitadäquat vorantreiben zu können. Weitere Forderungen: Fortsetzung der erfolgreichen Strategie der Netzwerk- und Clusterbildung, beispielsweise in den Bereichen Neue Medien (»Creative Industries«), Biotechnologie (»Life Sciences«) oder Informationstechnologie, bessere Abstimmung und Neuausrichtung der Förderaktivitäten, verbesserte soziale Absicherung für atypische Beschäftigungsformen sowie Erhöhung der Chancen, von einem geringfügigen auf einen Vollzeitjob wechseln zu können.

Unfaire Klauseln

Als kontraproduktiv bezeichnet die Vollversammlung die Vorstöße, Arbeitsverträge aufzuweichen und mit unfairen Klau-

seln für die Arbeitnehmer zu versehen. Konkurrenzkláuseln nach dem Auslaufen eines Arbeitsverhältnisses seien generell zu verbieten, die im Nationalrat beschlossene Verschlechterung bei den Ausbildungskosten-Rückersatzkláuseln lehnt die Vollversammlung ab. Neue Regelungen werden u. a. für die bis zum Teil an Sittenwidrigkeit grenzenden gewünschten Versetzungsklauseln oder für die immer häufigeren All-Inclusive-Klauseln verlangt. Letztere müssten voll transparent gestaltet sein, d. h. das vertraglich zustehende Gehalt für die Normalarbeitszeit muss konkret beziffert werden, wodurch überprüfbar werden soll, ob die etwaige Abgeltung von Überstunden gesetzess- bzw. kollektivvertragskonform ist.

Als zu langsam kritisiert die AK Vollversammlung die Umsetzung der »Bildungsreformen« der Bundesregierung. Dazu beschlossen die Mitglieder der AK Vollversammlung ein konkretes Modell für die rasche Umsetzung eines der wesentlichen Reformvorschläge der »Zukunftskommission« der Bildungsministerin. Auch für Erwachsene muss es eine auf Chancengleichheit ausgerichtete Bildungspolitik geben. Konkret wird die Einführung eines verpflichtenden Vorschuljahres für alle Kinder eingefordert. Die AK schlägt ein eigenes, flexibles Modell »mit einem fließenden Übergang in die erste Klasse Volksschule« vor. Im Mittelpunkt müsse »die individuelle Entwicklung des Kindes« stehen.

Dazu sei die »enge Zusammenarbeit zwischen Kindergartenpädagogen, Volksschullehrern und Eltern« zu gewährleisten. Dabei solle neben der Förderung der sprachlichen Kompetenz auch die sozialen Kompetenzen gestärkt werden. Um Chancengleichheit auch für Erwachsene im Zukunftsbereich Bildung zu erreichen, fordert die AK Vollversammlung das Bildungsministerium auf, eine entsprechende Strategie »Basisbildung Österreich« zu entwickeln.

Wilfried Leisch

Die Zukunft historisch betrachtet

Oliver Rathkolb markiert mit seiner Studie »Die paradoxe Republik. Österreich 1945 bis 2005« einen Paradigmenwechsel.

Österreich lebt in der Vergangenheit und mit seiner Geschichte. Und trotzdem werden Teile der jüngsten Geschichte lange ausgeblendet. Wenn von Zeitgeschichte die Rede war, dann bedeutete dies bis vor kurzem die Geschichte des Nationalsozialismus und seiner Folgen, Besatzungszeit und Staatsvertrag. Doch die Zeit ist nicht bei 1955 stehen geblieben.

Diesem Manko zu begegnen, hat jedoch nicht nur mit einer moralischen Verpflichtung zu tun, sondern ist notwendig für eine Standortbestimmung im Heute. Wie die Auseinandersetzung mit der Zeit des Austrofaschismus und des Nationalsozialismus als Basis für eine Analyse der gegenwärtigen politischen Situation genützt werden kann, zeigt der Historiker und Direktor des neuen Ludwig Boltzmann-Instituts für europäische Geschichte Oliver Rathkolb in seiner Publikation »Die paradoxe Republik«. Er wagt einen großen Sprung von der Vergangenheit bis in die Gegenwart und schreckt vor der Zukunft nicht zurück. Kaum in der Gegenwart 2005 angekommen, hat das Jahr 2006 jedoch Umbrüche parat (BAWAG/ÖGB), für die auch nicht nur HistorikerInnen bald Antworten parat haben müssen.

Rathkolb betrachtet die Zukunft historisch: Und das ist schon eine paradoxe Sache. Doch das passt zu seiner Geschichte Österreichs zwischen 1945 und 2005. Das Buch markiert einen längst fälligen Paradigmenwechsel in der Zeitgeschichte, indem er das Analysefeld der Forschung über die Besatzungszeit bis in die Gegenwart ausweitet. Keine langweilige Chronologie, sondern thematische Schwerpunkte in zehn Kapiteln setzt der Autor und macht auch deutlich, wie mühsam der Weg Österreichs in die Moderne war.

Über die österreichische Identität, die Eigenheiten der Demokratie, die Wirtschaftspolitik und die Medienlandschaft bis hin zu Neutralität und Kultur reicht der Bogen. Dafür bedarf es einer gehörigen Portion Selbstbewusstsein, doch mit

profundem Wissen und dem nötigen Interpretationsrahmen ist dies möglich.

Was ist nun aber paradox an dieser Republik? Zum Beispiel der Bezug auf die Vergangenheit, obwohl nur acht Prozent angeben, über den Zweiten Weltkrieg regelmäßig zu sprechen. Der Rückbezug betrifft zum Beispiel auch das kulturelle Erbe bei gleichzeitiger Fokussierung auf das unmittelbar Österreichische. Das große Erbe der Monarchie und des Vielvölkerstaates wird auf das Kernland reduziert und gleichzeitig das Lernpotential, dass das Beispiel der Integration vieler Nationalitäten bietet, ausgeklammert.

Austro-Solipsismus

Austro-Solipsismus lässt nationalstaatliches Denken und Selbstverständnis stärker denn je werden, während doch eine europäische Dimension des Denkens notwendig wäre. Österreich stimmt für den EU-Beitritt und trotzdem ist die nationale Identität seit 1989 noch stärker nach innen verengt worden. Die exklusiv nationale Identität boomt und »findet noch keinen festen Platz im europäischen Diskursraum«. Viele Paradoxien tun sich auf.

Und mit Untersuchungen und Studien in der Hinterhand bietet Rathkolb Material für diese Strukturgeschichte und scheut sich nicht, Tabus zu brechen, zum Beispiel in der Darstellung des Konfliktes zwischen Kreisky und Wiesenthal. Die Frage nach dem autoritären Charakter (»der starken Kontinuität autoritärer Codes«) ist selten so auf den Punkt gebracht worden, wenn er betont, was die Wahlergebnisse zeigen: »Autoritäre Neigungen waren bei Wähler/innen der SPÖ an erster Stelle bei jenen Themen zu finden, die einen Hang zur Konvention, zum Irrationalismus signalisierten sowie latentes Aggressionspotential gegen Randgruppen und Minderheiten beinhalteten«, wobei die SPÖ-Kernwähler sich hier sogar noch vor FPÖ-Anhängern outeten. Dieses autoritäre Po-

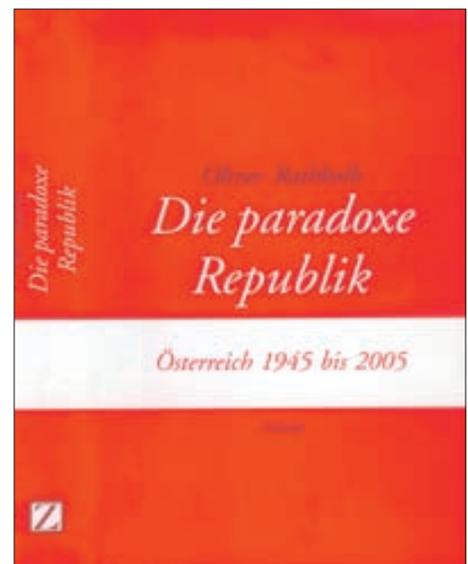
tential wurde durch die »Sicherheitspackung des Wohlfahrtsstaates mit einer aktiven Arbeitsplatzsicherungspolitik« unter Kreisky zurückgedrängt. Das gibt Denkarbeit auf.

Tabubrüche

Neben Tabubrüchen erfolgt auch so manche Redimensionierung zum Beispiel des Mythos des Wirtschaftswunders, Stichwort Kaprun. Nur der Fleiß der Österreicher – die Frauen werden dabei gerne auch heute noch übersehen – wäre allein für den Wirtschaftsaufschwung ausschlaggebend gewesen, ohne die Wirtschaftshilfe in Rechnung zu stellen.

Die paradoxe Republik ist ein Buch, das in der Betrachtung die nationalstaatliche Enge abstreift und dem Leser eine neue Perspektive eröffnet, als würde man Österreich unabhängig von Zeit und Raum betrachten und vieles plötzlich aus der Distanz schärfer sehen. Im Sinne der Umbrüche des Jahres 2006 wird wohl ein 11. Kapitel über die Gewerkschaftsbewegung und die Veränderungen der Parteienlandschaft notwendig sein.

Robert Streibel



Oliver Rathkolb: Die paradoxe Republik. Österreich 1945 bis 2005. Paul Zsolnay Verlag, Wien 2005, 462 Seiten, ISBN 3-552-04967-3, € 26,70

Die Rückkehr der Unsicherheit

Was ist heute noch sicher? Einerseits, könnte man sagen, leben wir in der sichersten aller Zeiten. Wir haben Versicherungen aller Art: gegen Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit. Wir haben ein hohes Maß an öffentlicher Sicherheit. Auch das war nicht immer so.

Wer einmal im schönen italienischen Ort San Gimignano war und dort die vielen eigenartig geformten hohen Türme betrachtet hat, wird vielleicht nicht daran denken, dass es sich um Geschlechtertürme handelt, in die sich die Familien und Clans zurückziehen konnten, um vor allem nach Anbruch der Dunkelheit vor Angriffen anderer Familien geschützt zu sein. Mitten in der Stadt. Auch der Umwelt gegenüber sind wir, nüchtern betrachtet, heute weniger ausgeliefert als je zuvor. Und doch ... fühlen wir uns sicher?

Tendenziell zufrieden

Nun gibt es auf diesen widersprüchlichen Sachverhalt zumindest drei Antworten. Die eine schreibt ihn der menschlichen Natur zu. Sie findet sich schon im Märchen, etwa bei der Prinzessin auf der Erbse. Denn dieser tut die eine verbliebene Erbse so weh, dass sie Decke auf Decke unter sich aufschlägt und trotzdem nicht schlafen kann. Das hat man den »tendenziellen Fall der Zufriedenheitsrate« genannt. Je mehr Übel ausgemerzt sind, desto mehr schmerzen die verbleibenden. Es ist ein konservatives Argument, weil es eine unwandelbare Natur der Menschen voraussetzt – »der Mensch ist halt so, immer unzufrieden«.

Die zweite Antwort lautet, dass sich die Art der Sicherheit verändert hat. Demnach haben wir zwar viel an Sicherheit, aber wenig Garantien dafür, dass es so bleibt. Und das macht uns unsicher. Die dritte Antwort, eng damit verbunden, lautet, dass in den letzten Jahren viel an Sicherheit verloren gegangen ist. Wir wären also sicherer als noch vor hundert Jahren, aber weniger sicher als vor etwa dreißig Jahren.

Diesen letzteren Antworten widmen sich, aus unterschiedlichen Perspektiven, die beiden vorliegenden Bücher. Castel unterscheidet zuerst zwischen öffentlicher Sicherheit – Polizei genannt – sozialer und wirtschaftlicher Sicherheit und der Sicherheit gegenüber den Launen der Natur. Der Staat der Moderne ist in der Geschichte

seiner Entwicklung zuerst ein reiner Polizeistaat, das heißt, er sichert die Bürger und ihr Eigentum. Warum ist die Sicherung des Eigentums so bedeutsam? Deshalb, weil der moderne Staat, der etwa mit der französischen Revolution beginnt, zugleich eine Vereinzelung, einzelne Staatsbürger als Individuen, erzeugt. Wir sind nicht mehr dem Clan oder der Sippe untertan, wie es in vielen Weltgegenden heute noch der Fall ist, sondern dem Staat. Daher sorgt der Staat für öffentliche Ordnung und Gewaltverbot.

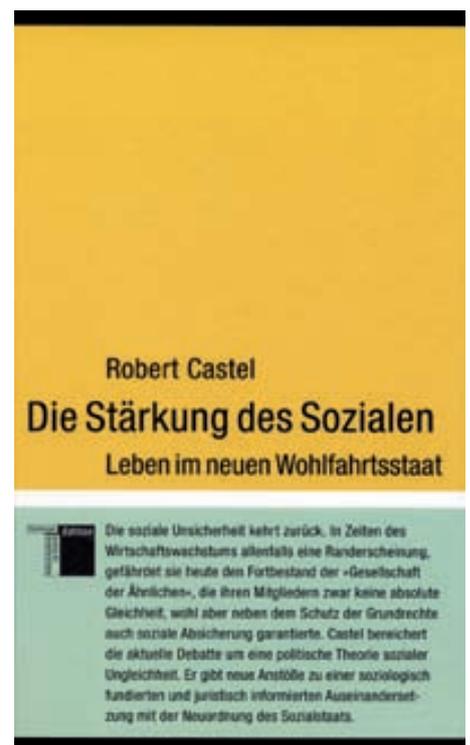
Mit diesem Übergang in die Moderne geschieht aber noch etwas Wesentliches: auch die soziale und wirtschaftliche Sicherung durch den Clan, die Familie oder den Hof nimmt ab. Daher schützt nun der Staat die Einzelnen und ihr Eigentum. Aber die Eigentumslosen, das große Heer der Land- und Stadtproletarier, welche Sicherheit haben sie? Das ist die große Frage des 19. Jahrhunderts. Denn politische Rechte sind nur wirksam, wenn sie mit materieller Eigentümerschaft einhergehen. Sonst ist Freiheit, wie der alte Ausspruch besagt, nichts als die »Freiheit, unter der Brücke zu schlafen«.

Gefährliche Klasse

Die Antwort auf dieses Zentralproblem des 19. wurde erst im 20. Jahrhundert, nach Formierung und politischer Konstituierung der »gefährlichen Klasse« zu Arbeiterklasse, Gewerkschaft und Partei gegeben. Mit der Wandlung vom Polizei-, vom Nachtwächterstaat zum Sozialstaat. Mit der Wandlung vom Almosen zum sozialen Recht. Als soziale Rechtspersonen sind wir gleichsam Miteigentümer des staatlichen, gemeinschaftlichen Vermögens, mittels der öffentlichen Versicherungsleistungen.

Diese Errungenschaft hat aber auch eine prekäre Seite: sie ist abstrakter als die Absicherung durch Clan, Sippe oder Hof. Sie erfolgt durch Gesetz, kann aber auch durch Gesetz aufgehoben werden. Das

ist die zweite Antwort. Und davon sind wir gegenwärtig bedroht. Das ist die dritte Antwort. Wie ist es dazu gekommen? Castel stimmt mit den meisten AutorInnen, die diese Fragestellung behandeln, darin überein, dass der Umschwung in den Achtzigerjahren des letzten Jahrhunderts eingesetzt hat, als am Beispiel Frankreichs deutlich wurde, dass eine nationale Wirtschaftspolitik, nämlich die nationale Kontrolle der wirtschaftlichen Kernbereiche gegen den Weltmarkt und die großen Konzerne nicht mehr durchsetzbar war. Der soziale Miteigentumsstaat beruht aber auf der Möglichkeit nationaler Politikgestaltung. Von diesem Datum an begann man der Durchsetzbarkeit der Unternehmen auf den Märkten mehr zu vertrauen als den Kräften des Staates. Als ökonomische Leitdisziplin löst folgerichtig die Betriebswirtschaft die Nationalökonomie ab. Ein stiller Machtwechsel.



Hamburger Edition, 2005, 136 Seiten,
ISBN 3-936096-51-1, € 12,40

Oder einer mit Getöse, denkt man an Großbritannien, wo Margaret Thatcher zu dieser Zeit sagte, sie kenne keine Gesellschaft, sondern nur Einzelne.

Wissensgesellschaft

Dieser Machtwechsel ist auch eine Zentralstelle des Buchs von Christine Resch. Thema ist hier die Wissensgesellschaft. Das Verständnis dieses Begriffs, der seit dem Buch von Daniel Bell über die »Postindustrielle Gesellschaft« im Jahr 1962 in Gebrauch ist, hat sich wesentlich verändert. In der ersten Phase drückte sich darin ein auf gemeinsamen Interessen aufbauendes Bündnis von breitesten Teilen der Beschäftigten, Technokratie und Beratern für eine verbesserte und in ihren Methoden stärker technisch-wissenschaftlich orientierte Produktion und Arbeitswelt aus. Es folgte das kurze Zeitalter der Vorherrschaft des fachlich orientierten Managements. Investition ging vor kurzfristigem Profit. Die Kapitaleigentümer waren mit diesem Managerregime mehr oder weniger einverstanden.

Der erwähnte Machtwechsel hat diese Konstellation verändert. Die Beratungsunternehmen dienen den Kapitaleigentümern, seien es Aktionäre, Fonds oder noch Familien. Das Management ist nicht mehr fachorientiert, es besteht nunmehr nahezu ausschließlich aus Betriebswirtschaftlern. Der Begriff der Wissensgesellschaft ist gegenüber den Beschäftigten zu einem Drohgestus geworden, der das dauerhafte Ungenügen ihrer vorhandenen Qualifikationen unterstellt. Die Wissenden (= die Berater) bestimmen, wer die Unwissenden sind. Unter dem Banner der Wissensgesellschaft ist der Wettbewerb aller gegen alle eröffnet. Mit der Folge – und das ist der Treppenwitz dieser Entwicklung, dass die Bürokratisierung so sehr überhand nimmt wie nie zuvor. Wer miterlebt, wie sehr Berichte, Dokumentationen und Statistiken für so genannte Zentralstellen heute die produktive Arbeit nahezu zerstören, weiß davon ein Lied zu singen.

Folgerungen

Soweit die beiden Diagnosen. Was folgern die Autorin, der Autor daraus? Christine Resch geht über ihre Diagnose nicht hinaus. Zurück also zu Castel: der tendenzielle



Rückzug des Staates aus der sozialen Sicherung trifft nicht so sehr die Eigentümer materieller Vermögen, denen genügt grundsätzlich der Polizeistaat und der Erhalt der liberalen Grundrechte. Er trifft jene, deren Besitz nichts als die eigene Arbeitskraft ist. Er führt aber auch zu Unsicherheit der öffentlichen Ordnung. Daher besteht hier ein mehrfaches Interesse. Erstens die öffentliche Ordnung zu sichern. Dieser Aspekt ist bedeutend, er darf nicht gegen die soziale Frage ausgespielt werden, ist vielmehr ein allgemeines Anliegen aller und vor allem auch wieder jener, die private Sicherheitsleistungen nicht beanspruchen können.

Öffentliche Sicherheit ist aber nur zu haben, wenn an der Stärkung des Sozialen gearbeitet wird. Der Buchtitel ist insofern Programm. Zwar ist nach wie vor der allgrößte Teil der Erwerbsfähigen in die Erwerbsarbeitsgesellschaft eingebunden, doch der Autor meint auch eine »Wiederkehr der gefährlichen Klassen« zu erkennen. Diese gilt es als »das Andere« in die bestehenden Sicherungssysteme einzubeziehen. Dazu ist ein Umbau der ausschließlich an der Erwerbsarbeit ansetzenden Sicherungssysteme notwendig. Denn wir können nicht mehr zum nationalen sozialstaatlichen Modell der 60er Jahre zurück. Wir können aber auch nicht im Sinne einer propagierten »Bürgergesellschaft« oder von Subsidiaritätsvorstellungen, die vor-moderne Ideale transportieren, die Risiken des Lebens zu den Einzelnen und Familien verlagern. Abschließende Bemerkung: Beide Bücher sind originell und mit Gewinn zu lesen. Castel bietet einen kurzen, gut lesbaren, sehr prägnanten und in der Herausarbeitung des Themas Sicherheit

wertvollen Text. Einige Positionierungen zu Fragen der sozialen Sicherheit, etwa zum Thema Grundsicherung, die entschiedene Ablehnung von Kombilöhnen oder die Erörterung eines Systems sozialer Ziehungsrechte sind bemerkenswert.

Das Buch von Christine Resch ist, als akademische Habilitationsschrift, sehr umfangreich und breit angelegt. Es ist insofern lehrreich, als es die Rede von der Wissensgesellschaft zurückführt auf die Absichten ihrer Prediger, der Beratungsunternehmen aller Arten und Größen, und durch viele Interviews mit BeraterInnen einen Einblick in diese Industrie gibt, mit der die Gewerkschaften wohl oder übel konfrontiert sind. *Alexander Schneider*



Westfälisches Dampfboot, 2005,
136 Seiten, ISBN 3-89691-617-3, € 25,60

ALCA: Área de Libre Comercio de las Américas, gesamtamerikanische Freihandelszone (auch: FTA = Free Trade Area of the Americas), soll einen gemeinsamen Markt von Alaska bis Feuerland schaffen. Als erster Schritt dazu fand 1994 eine Konferenz der Staats- und Regierungschefs von 34 nord- und südamerikanischen Ländern (Erster Amerika-Gipfel) mit Ausnahme von Kuba statt. Als einer der Hauptkritiker dieses »Werkzeugs des Imperialismus« gilt Venezuelas Präsident Hugo Chávez. (Seite 38)

Andenpakt: auch Andengemeinschaft oder -gruppe, besteht aus Bolivien, Kolumbien, Ecuador und Peru, Venezuela trat im April 2006 nach 33 Jahren Mitgliedschaft aus der Gemeinschaft aus. Hauptziel neben der Errichtung eines Binnenmarkts ist eine gemeinsame Außenpolitik, außerdem die Bekämpfung der organisierten Kriminalität. (Seite 36)

Benzol: aromatischer Kohlenwasserstoff, farblose, stark riechende Flüssigkeit, krebserregend. Benzol wird heute als Lösungsmittel hauptsächlich durch Toluol und Xylol ersetzt und wird derzeit noch als Rohstoff für Industriechemikalien verwendet. (Seite 26)

Chávez, Hugo: venezolanischer Politiker, geb. 1954, als Berufsoffizier 1992 an missglücktem Putsch gegen Präsident Perez beteiligt, bis 1994 inhaftiert; seit 1999 Staatspräsident. Anhänger der Ideen des südamerikanischen Freiheitshelden Simón Bolívar, seine zentralen Punkte sind: nationale Unabhängigkeit, politische Beteiligung der Bevölkerung durch Volksentscheide u. ä., ökonomische Eigenständigkeit, gerechte Verteilung der Erdöleinnahmen, Korruptionsbekämpfung. (Seite 38)

Clan: schottischer Stammesverband; ironisch: durch gemeinsame Interessen verbundene Gruppe. (Seite 44)

CMR-Stoffe: Stoffe, die cancerogen (krebserzeugend), mutagen (erbgutverändernd) und reproduktionstoxisch (fortpflanzungsschädigend) sind. (Seite 40)

Diskurs: Gedankenaustausch, Wortwechsel (Seite 43)

Empowerment: Begriff für Strategien und Maßnahmen, die dazu führen sollen, dass Menschen ihre Angelegenheiten selbstbestimmt vertreten und erledigen können sowie ihre Potenziale besser nutzen können, z. B. im Sozialbereich. (Seite 31)

Gordischer Knoten: Ursprünglich: Bezeichnung für von den Göttern kunstvoll verknötete Seile am Streitwagen des griechischen Sagenkönigs Gordios. Der Legende nach prophezeite ein Orakel, dass nur derjenige über Asien herrschen könne, der den Knoten lösen würde. Viele versuchten dies erfolglos, Alexander der Große durchschlug den Knoten einfach mit seinem Schwert und begann danach seinen Siegeszug durch Asien (334/333 v. Chr.). Heute meint die Redewendung »einen gordischen Knoten lösen« die Beseitigung eines als besonders schwierig gegoltenen Problems mit einfachen Mitteln. (Seite 40)

Habilitation: Erwerb der Lehrberechtigung an Hochschulen durch Einreichen einer schriftlichen Arbeit. (Seite 45)

IBFG: Internationaler Bund Freier Gewerkschaften, deutsche Bezeichnung für die global agierende »International Confederation of Free Trade Unions« (ICFTU).

Die Organisation hat weltweit 231 Partner in 150 Ländern. Außerdem hat der IBFG drei regionale Organisationen – APPO für die Asien- und Pazifik-Region, AFRO für Afrika und ORIT für Nord-, Mittel- und Südamerika. (Seite 38)

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 38)

Isthmus: Landenge, enger Durchgang, schmale Verbindung (Seite 36)

Kobalt: 1735 entdecktes chemisches Element; die Bezeichnung kommt von »Kobold«, der als Berggeist wertloses Metall unter die wertvolleren Erze gemischt haben soll. Kobalt wird meist als Nebenprodukt von Nickel abgebaut. Es ist härter als Stahl, magnetisch, an der Luft beständig, wird als Legierungsbestandteil in Magneten und Hartmetallen verwendet. (Seite 26)

Leitzinsen: Sammelbezeichnung für Diskont-, Lombard- und Wertpapierpensionssatz; mit dem Beginn des Europäischen Systems der Zentralbanken entfielen die von der Nationalbank festgesetzten Leitzinsen. Trotzdem wird der Begriff von den Medien weiterhin verwendet, wenn die Europäische Zentralbank Änderungen von Zinssätzen bekannt gibt. (Seite 18)

Manko: Fehler, Mangel (Seite 43)

MERCOSUR: gemeinsamer Markt des Südens (Mercado Común del Sur), gegründet 1991, seit dem Jahr 2000 bilden die Mitgliedstaaten eine Zollunion (mit Ausnahme von Zucker und Autos); Mitglieder: Argentinien, Brasilien, Paraguay, Uruguay; Bolivien und Chile sind assoziierte Mitglieder. Wichtigster Handelspartner ist die EU. (Seite 38)

Morales, Evo: bolivianischer Politiker, geb. 1959, Anführer der sozialistischen Partei MAS und der Bewegung für die Rechte der Coca-Bauern, seit 1. Jänner 2006 Staats- und Regierungschef. (Seite 38)

Nachtwächterstaat: Von dem Politiker und Arbeiterführer Ferdinand Lasalle (1825-1864) geprägte ironische Bezeichnung für einen liberalen Staat, der nur noch für die innere und äußere Sicherheit zuständig ist und in dem der freie Markt nicht durch Sozial- oder Wirtschaftspolitik beeinflusst wird. (Seite 44)

NAFTA: North American Free Trade Agreement, Nordamerikanische Freihandelszone; die USA, Kanada und Mexiko setzten sich damit 1994 das Ziel, die weltweit zweitgrößte Freihandelszone nach dem EWR zu errichten. Derzeit wird vor allem über den Entfall der Zölle auf landwirtschaftliche Produkte verhandelt. Allgemein herrscht die Meinung, dass die NAFTA vor allem zu einer Verlagerung des Handels geführt hat und dass die USA mehr profitieren als Mexiko – dank billiger Standorte und Löhne, die einen Anreiz für US-Firmenansiedlungen darstellen. www.nafta-sec-alena.org (Seite 36)

Nanopartikel: extrem kleine, aus nur einigen Atomen oder Molekülen bestehende Teilchen, die nur wenige Nanometer (= Milliardstel Meter) groß sind. Nanopar-

tikel haben spezielle Eigenschaften (Leitfähigkeit, chemische Reaktionsbereitschaft etc.), die deutlich von denen des Festkörpers abweichen. (Seite 26)

Organozinnverbindung: Zinnorganische Verbindungen, beispielsweise Tributylzinn (TBT) werden vor allem als Stabilisatoren (bei PVC), Desinfektions- und Materialschutzmittel verwendet. Organozinnverbindungen werden mit gesundheitlichen Schäden an der Leber, den Drüsen und im Blut in Zusammenhang gebracht. (Seite 26)

Performance: Entwicklung eines Wertpapiers während eines bestimmten Zeitraums; Vorstellung. (Seite 15)

Phenol (Hydroxybenzol, Karbolsäure): bildet bei Zimmertemperatur farblose Kristallnadeln, wegen seiner ätzenden Wirkung nicht mehr als Desinfektionsmittel im Einsatz; Nervengift. Es wurde u. a. von KZ-Ärzten für tödliche Injektionen ins Herz eingesetzt. (Seite 26)

Reales BIP: Bei der Berechnung des realen Bruttoinlandsproduktes werden die Preissteigerungen der laufenden Jahre bis zu einem Basisjahr herausgerechnet. Die realen Veränderungen des BIP in einer bestimmten Periode ergeben das reale Wirtschaftswachstum. (Seite 16)

Salutogenese: Gesamtheit aller Faktoren, die Gesundheit bewirken bzw. wiederherstellen; die Bezeichnung wurde vom israelisch-amerikanischen Medizinsoziologen Aaron Antonovsky in den 1970er Jahren als Gegenbegriff zu Pathogenese (Beschreibung der Entstehung und Entwicklung von Krankheiten) geprägt. Dabei geht es vor allem um Körper, Geist und Seele umfassende Verhaltensweisen, die helfen auch unter schwierigen Bedingungen gesund zu bleiben. (Seite 31)

Silikose: Staublungenkrankheit, schon von Paracelsus beschrieben (Kurzatmigkeit, Luftmangel etc.); Ursache: andauerndes Einatmen von quarzhaltigem Feinstaub, Lungengewebe wird zerstört und durch Bindegewebe ersetzt. Das Fassungsvermögen der Lunge wird herabgesetzt, auch die Herzfunktion gestört, häufig entsteht Tuberkulose. (Seite 24)

Siliziumoxid: auch: Siliziumdioxid, fälschlich oft als Kieselsäure bezeichnet, kommt vor allem als Quarz vor. (Seite 24)

Solipsismus: philosophischer Standpunkt, der nur das eigene Ich mit dessen Bewusstseinsinhalten als wirklich gelten lässt. (Seite 43)

Styrol: farblose, zähflüssige Substanz, die zu den aromatischen Kohlenwasserstoffen zählt und hauptsächlich zur Herstellung von Kunststoffen wie Polystyrol (Styropor) verwendet wird. Styrol wird im Gehirn, inneren Organen und Fettgewebe gespeichert, kann Ungeborene schädigen, Verdacht auf krebserregendes Potenzial. (Seite 26)

Subsidiarität: Prinzip, nach dem individuelle Freiheit und Verantwortung vor staatliches Handeln gestellt werden. In der Praxis bedeutet das, dass der Staat nur Aufgaben übernehmen soll, zu denen kleinere Einheiten wie die Familie oder einzelne Gemeinden nicht in der Lage sind. Andererseits sollen übergeordnete Einheiten immer dann zurücktreten, wenn die kleinere Einheit eine Aufgabe, zum Beispiel die Umsetzung eines neuen Gesetzes, selbst übernehmen kann. (Seite 45)

So kommen Sie
zu Ihrem Recht

OGB VERLAG

Josef Cerny
Klaus Mayr

Arbeits- verfassungs- recht Band 5

Gesetze und
Kommentare 166
2004, 704 Seiten
€ 24,80



Arbeitsverfassungsrecht Band 5

Mit den Erläuterungen zum V. Hauptstück des ArbVG werden die vorangegangenen vier Bände zum Arbeitsverfassungsrecht ergänzt. Das Buch enthält die erste umfassende Kommentierung der österreichischen Bestimmungen über die Europäische Betriebsverfassung.

Neben den Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen der Europäischen Betriebsverfassung finden Sie Hinweise auf einschlägige Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes und Kommentare zum vergleichbaren deutschen EBRG und eine ausführliche Analyse, in der Grundsätze und Ziele, Entwicklung und Zukunftsperspektiven der Europäischen Betriebsverfassung dargestellt und bewertet werden. Hinweise auf sachdienliche Internetadressen ermöglichen Ihnen eine wei-

tere Vertiefung in die Materie, ein Sachregister erleichtert die Orientierung in den Erläuterungen.

Josef Cerny
Klaus Mayr

Arbeits- verfassungs- recht Band 6

Gesetze und
Kommentare 182
2006, 432 Seiten
€ 29,80



Arbeitsverfassungsrecht Band 6

Das Arbeitsverfassungsgesetz wurde durch einen umfangreichen neuen Teil VI mit dem Titel „Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gesellschaft“ ergänzt, zugleich erfolgten entsprechende Änderungen im Post-Betriebsverfassungsgesetz und im Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz.

Im Band 6 des Kommentars zum ArbVG werden die Rechtsvorschriften über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gesellschaft ausführlich erläutert. Damit wird der Gesamtkommentar zum ArbVG neuerlich ergänzt, komplettiert und auf den letzten Stand gebracht.

GARANTIERT GUT INFORMIERT
www.oegbverlag.at

Bestellung:

per Fax: 01 / 534 44 / 136

per Mail: buchmedia@oegbverlag.at oder

im Web: www.oegbverlag.at

**BESTELL-
SERVICE**

In jeder Buchhandlung oder direkt beim
Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Buch-Media-Service
Wipplingerstraße 37, A-1010 Wien

Telefon: 01 / 534 44 / 132, Fax: 01 / 534 44 / 136
E-Mail: buchmedia@oegbverlag.at

Ja, ich bestelle ___ Exemplar/e von **Arbeitsverfassungsrecht Band 5** à € 24,80
___ Exemplar/e von **Arbeitsverfassungsrecht Band 6** à € 29,80

Name:

Firma/Institution:

Anschrift:

PLZ:

Ort:

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 Besteller. Satz- und Druckfehler vorbehalten. Preise inkl. Ust., zuzügl. € 2,50 Versandkosten. AW

Was geschehen ist,
können wir nicht rückgängig
machen.

Die Zukunft können wir gestalten.

Österreich braucht einen starken ÖGB.

Der ÖGB braucht gerade
jetzt Ihr Vertrauen.



www.oegb.at

Ein Ersuchen des Verlages an den Brieffräger:
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