

Interview:

Für soziale Gerechtigkeit

Geschäftsführender ÖGB-Präsident
Foglar zum Grundsatzprogramm

8

Schwerpunkt:

Teure Nulllohnstunden

Der Verzicht auf KV-Erhöhungen
kommt auf lange Sicht sehr teuer

28

Internationales:

EuGH gegen Gewerkschaften?

Strittige Entscheidungen
des Europäischen Gerichtshof

41

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

Nº 6 | 2009 | 63. Jahrgang | € 2,-

www.arbeit-wirtschaft.at

STARK >>>> SOZIAL >>>> GERECHT



© ÖGB-Verlag/Paul Sturm



DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. **ÖGB**



16



22



26

Schwerpunkt:

Vorrang für Sozialstaat **12**

Der ÖGB-Bundeskongress wird ein neues Grundsatzprogramm beschließen. Die wichtigsten Punkte aus dem Leit Antrag.

Alle unter einem Dach **14**

Stark. Sozial. Überparteilich: Ein Überblick über die Fraktionslandschaft des ÖGB.

Gemeinsam stärker **18**

Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG) und die Kulturgewerkschaft KMSfB haben am 29. Juni 2009 fusioniert.

An den Minister **19**

In einem offenen Brief wollen wir Ex-ÖGB-Präsident und Sozialminister Hundstorfer an unsere Forderungen erinnern.

Eine starke Vertretung **20**

Durch gute gewerkschaftliche Organisation konnten sich die LehrerInnen gegen Bundesministerin Claudia Schmid durchsetzen.

»Mehr Menschlichkeit!« **22**

Die GPA-djp hat eine Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei der Supermarktkette Schlecker gestartet.

Die Vielfalt sind wir **24**

In unserer vielfältigen Gesellschaft liegt es im Interesse aller, dass die Interessen von »Minderheiten« vertreten werden.

Bittere Verluste **28**

Angst und Erpressung führen dazu, dass ArbeitnehmerInnen bereit sind, auf KV-Erhöhungen zu verzichten.

Vermögen besteuern **30**

Angeregt durch GPA-djp und den Vorstoß des steirischen Landeshauptmanns Franz Voves ist die Reichensteuer in aller Munde.

Interview:

Starker Partner ÖGB **8**

Erich Foglar zu den Positionen, Forderungen und Vorschlägen des ÖGB für eine gerechtere und sozialere Arbeitswelt.

Frischer Wind **16**

Brigitte Ruprecht über Krisen, Quoten, typische weibliche Zurückhaltung und ihre Pläne als neue ÖGB-Frauenvorsitzende.

Standards:

Standpunkt: Interessante Zeiten	4
Veranstaltung: Film it: Sieg für GuLaSch	5
Aus AK & Gewerkschaften	6/7
Historie: Recht auf Gewerkschaften	11
Man kann nicht alles wissen	46
Erklärungen aller grün-markierten Worte.	

Wirtschaft&Arbeitsmarkt:

Frostiges Arbeitsklima	26
Wer soll das bezahlen?	36
Unterschiede zu 1930	38
Verbraucherpreise	40

Internationales:

Kampfansage des EuGH	41
So nah und doch so weit	44
Aus Arbeiterkammern & Gewerkschaften:	
Mitbestimmen (Teil 4)	32
Mehr Kanten in der Krise	34

www.arbeit-wirtschaft.at

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

Der Kongress tagt ...**Redaktion intern**

Vom 30. Juni bis 2. Juli 2009 findet der 17. ÖGB-Bundeskongress statt. Das ist für uns Anlass, die »Arbeit&Wirtschaft«, Nr. 6/2009 unter das Kongressmotto »stark. sozial. gerecht. Dein Partner in der Arbeitswelt.« zu stellen.

Erich Foglar, seit Dezember 2008 geschäftsführender ÖGB-Präsident, wird voraussichtlich am 2. Juli in diese Funktion gewählt. Wir haben mit ihm über den Kurs der Gewerkschaft in schwierigen Zeiten gesprochen (ab Seite 8).

Foglars Vorgänger, Rudolf Hundstorfer, heute Bundesminister für Soziales, Arbeit

und Konsumentenschutz, konfrontieren wir in einem offenen Brief auf Seite 19 mit offenen Forderungen des ÖGB.

Ab Seite 12 finden Sie die wichtigsten Punkte des neuen Grundsatzprogramms des ÖGB kurz zusammengefasst, ab Seite 14 einen Überblick über die Fraktionslandschaft im ÖGB.

Im zweiten großen Interview in diesem Heft spricht die neue ÖGB-Frauenvorsitzende Brigitte Ruprecht über ihre Pläne (Seite 16).

Auf Seite 28 warnen wir vor der Langzeitwirkung von Nulllohnstunden.

Außerdem lesen Sie in der A&W den vierten Teil unserer Serie Mitbestimmen (S. 32), eine Analyse des AK-Wahlergebnisses (S. 34), eine Bewertung des Krisenbudgets 2009/2010 (S. 34) sowie die Kritik an einigen EuGH-Urteilen (S. 41).

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

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee



Standpunkt

Interessante Zeiten

Mögest du in interessanten Zeiten leben«, lautet ein alter chinesischer Fluch, der sich gerade an uns erfüllt. Oh ja, wir leben in interessanten Zeiten, Geschichte wird gemacht, die Weltwirtschaft steckt in einer gigantischen Krise, Erinnerungen an die Dreißigerjahre des vorigen Jahrhunderts werden wach. Die Angst geht um, denn längst ist diese Krise in unser aller Alltag angekommen. Immer mehr Menschen aus unserem persönlichen Umfeld verlieren ihren Arbeitsplatz, andere haben Geld verloren, weil sie auf ein Stück vom Glück spekuliert hatten, und wieder andere müssen zusehen, wie ihr Ersparnis und ihre private Pensionsvorsorge zusammenschmelzen. Und wie so oft – auch damals vor 80 Jahren – geht die Angst Hand in Hand mit der Entsolidarisierung. In Krisenzeiten ist vielen das Hemd näher als der Rock. Erst komm ich und dann die anderen. Und wie einst gibt es genug Kräfte, die das für sich zu nutzen wissen, die Ängste schüren Zweifel nähren und Misstrauen sähen.

Sagen und verschweigen

Was die sagen, klingt ja vernünftig: Dass wir den Gürtel enger schnallen sollen, leuchtet ein. Und auch, dass Banken und Unternehmen mit Unsummen an Steuergeldern gestützt werden müssen, damit

alles nicht noch schlimmer kommt, kann man verstehen. Dass Arbeit nicht auf Bäumen wächst, wissen wir. Dass es bei unsereiner, unsereinem nicht reicht, wenn nur das Geld arbeitet, haben wir auch schon erkannt.

Was die verschweigen und wir gerne übersehen ist aber, dass die Hauptverursacher dieser Krise bereits jetzt wieder von ihr profitieren. Dass sie nicht bereit sind, die Zeche zu zahlen. Dass unsere Einsicht genutzt wird, um da oder dort Arbeitskräfte abzubauen, Lohndumping zu betreiben und am zu Sozialstaat kratzen. Schon bemühen sich die ersten Banken, den Staaten das Geld zurückzuzahlen, um letztendlich wieder einer Regulierung des Finanzmarktes zu entgehen. Einige fordern Nulllohnstunden und Sozialabbau. Andere schlagen politisches Kapital aus der allgemeinen Unsicherheit, lenken ab, indem sie Sündenböcke präsentieren und scheinbare Gerechtigkeit verheißen. Und die Schwachen werden noch schwächer und die Starken immer stärker.

Dabei wäre es gerade in Zeiten wie diesen so wichtig, dass wir zusammenrücken, dass wir gemeinsam für sozialen Frieden eintreten, dass wir Solidarität beweisen. Auch damit sich die Geschichte nicht wiederholt. Sozialer Frieden bedeutet soziale Gerechtigkeit, Sicherheit und Stabilität. Wir wollen nicht, dass diese Gesellschaft in GewinnerInnen und Ver-

liererInnen zerfällt. Dazu ist eine Absicherung der Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnen genauso notwendig wie eine Verankerung der sozialen Grundrechte in der Verfassung. Lassen wir uns nicht vom Markt regieren. Setzen wir uns gemeinsam dafür ein, dass wieder Politik für die Menschen gemacht wird. Engagieren wir uns gemeinsam gegen Armut und Arbeitslosigkeit, für Integration und Toleranz. Es ist an uns, für diese, unsere Werte täglich einzutreten, es ist an uns, diese unsere Welt zu verändern.

Ein Weg entsteht ...

Es stimmt, wir leben in »interessanten Zeiten«. Interesse kommt aus dem Lateinischen und heißt inmitten sein, teilnehmen. Unter Interesse versteht man aber nicht nur die Aufmerksamkeit, die wir einer Sache widmen, sondern auch ein Ziel, einen Vorteil. Nicht umsonst ist der ÖGB auch eine Interessengemeinschaft. Nutzen wir also die interessanten Zeiten zu unserem Vorteil, antworten wir auf den chinesischen Fluch mit einem chinesischen Sprichwort: »Ein Weg entsteht, wenn man ihn geht.« Gehen wir los auf unser Ziel, seien wir aufmerksam und leben wir das Motto dieses Bundeskongresses nicht nur drei Tage lang, sondern die nächsten Jahre. Nur dann sind wir »stark. sozial. gerecht.«

Film it: Sieg für GuLaSch

Am 29. Mai 2009 wurden im Rahmen einer Gala die Preise an die GewinnerInnen des Video-Wettbewerbs »F*** it!« vergeben. Der Wettbewerb entstand auf Initiative der Gewerkschaftsjugend.

»Was geht dich die EU an?« – diese Frage stellte F*** it! Film it! Jugendlichen zwischen 15 und 25 in einem Videowettbewerb, der auf Initiative der Gewerkschaftsjugend entstanden ist. Zahlreiche Institutionen, Medien und SozialpartnerInnen konnten für die Beteiligung am Projekt gewonnen werden. Selbstgedrehte Videobeiträge der Jugendlichen sollten auf vielfältige Weise zeigen, was junge Menschen über Europa denken, und was sie zu europäischen Themen zu sagen haben.

Die besten Beiträge wurden in einer Kombination aus Online-Voting und Ju-

ryentscheidung ermittelt und am 29. Mai 2009 im Rahmen einer Gala in Wien präsentiert. Der Wettbewerb hat eindrucksvoll bewiesen, wie vielfältig die Sichtweisen der Jugendlichen auf das Thema Europa sind. Da zeigte sich einerseits sich die Allgegenwärtigkeit und Selbstverständlichkeit der EU im heutigen Alltag. Andererseits fand eine Auseinandersetzung der jugendlichen VideofilmerInnen mit den bestehenden EU-Mythen und Vorurteilen statt. Die fünf GewinnerInnen-Teams konnten bereits an einem Video-Workshop teilnehmen und einen gemeinsamen professionellen

WEBLINKS

Die Sieger-Videos finden Sie unter:
www.film-it.at

Spot produzieren – das SiegerInnen-Team erhält zusätzlich eine Brüssel-Reise.

Der Sieg ging an Team »GuLaSch«. Die Aussage: Die EU kann durch Staatsgrenzen getrennte Liebende wieder zusammenführen – zumindest am Telefon, denn immerhin hat die EU ja für massiv gesunkene Roamingtarife gesorgt.



Staatssekretärin Christine Marek zeigte sich begeistert: »Film-it hat gezeigt, welches Kreativpotenzial in unseren Jugendlichen steckt!«



Auch die Jury – VertreterInnen der ProjektpartnerInnen – war beeindruckt von Humor und Professionalität der Beiträge.



Das Video »Connecting People« brachte dem Siegerteam »GuLaSch« 1.000 Euro, einen Videoworkshop und eine Brüsselreise.



Florian Zuckerstätter, ÖGJ-Bundessekretär, freute sich bei der Gala über die vielen TeilnehmerInnen am Video-Wettbewerb.

IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

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

E-Mail: aw@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

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

Redaktionskomitee

Arthur Ficzko (Vorsitz), Nani Kauer (Stellvertretender Vorsitz),
Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Lucia Bauer,
Günther Chaloupek, Thomas Fessler, Andreas Gjecaj,
Elisabeth Glantschnig, Katharina Klee (Chefredakteurin),
Karl Kollmann, Georg Kovarik, Barbara Lavaud, Sabine Letz,
Ruth Naderer, Katharina Painer, Brigitte Pellar,
Alexander Schneider, Erik Türk

Redaktionsmitglieder

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

Mitarbeiter/-innen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Mag. Lucia Bauer,
Mag. Ruth Bauer, Mag. Kai Biehl, Mag. Martin Bolkovac,
Dr. Günther Chaloupek, Dr. Josef Cerny, Astrid F Adler, Mag. Georg Feigl,
Gerhard Kopinits, Florian Kräftner, Dr. Barbara Lavaud,
Dr. Franz Mangelberger, Mag. Gabriele Müller, Maja Nizamov,
Dr. Brigitte Pellar, Ronald Pötzl, Mag. Reinhold Russinger,
Mag. Christa Schlager, Mag. Hannes Schneller, Mag. Eva Scholik,
Anita Stavik, Thomas Varkonyi

Herausgeber:

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

Medieninhaber:

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

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

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

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

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

Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt einge-
sandte Manuskripte.

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

Arbeiterkammer:

Surfen, Mailen im Urlaub

Datentransfer mittels USB-Karte oder Datenkarte kann teuer werden.

Wer ein Foto per Internet mittels USB-Karte oder Datenkarte vom Urlaub nach Hause sendet, seine E-Mails abrufen oder im Netz surfen will, muss mit beträchtlichen Kosten rechnen. Die Roaminggebühren für den Versand eines Fotos mit einem Megabyte kann im Extremfall bis zu knapp 21 Euro ausmachen. Das zeigt ein AK-Test bei Handy-Anbietern über Roamingkosten für Italien, Griechenland, Spanien, Kroatien und der Türkei.

Die im Sommer 2007 seitens der EU verordnete Preissenkung bezog sich auf Roaming-Gesprächskosten, bisher nicht aber auf den Datentransfer im Ausland. Zum Vergleich: Im Inland ist das Megabyte Datenmehrtransferverkehr (über die Pauschalen hinaus) meist um durchschnittlich 10 Cent pro Megabyte zu haben. Damit kostet derselbe Dienst im Ausland (im Mittel 7,79 Euro/MB) durchschnittlich um 7.690 Prozent mehr als im Inland. Im Extremfall können sie auch bis zu 207-mal höher sein als inner-

halb Österreichs. Deshalb, wenn kein zwingender Grund für eine Datenübertragung im Ausland besteht, ist derzeit zu raten: Hände weg vom Datenroaming.

Ab 1. Juli 2009 gelten nun aber auch Höchstgrenzen für das Datenroaming innerhalb der EU. Diese sind limitiert mit 1€/MB, gelten jedoch nur für die Vorleistungsentgelte, mit anderen Worten die Beträge, die ein Netzanbieter einem anderen in Rechnung stellen darf. Für die Kundenendpreise gelten beim Datenroaming aktuell noch keine Höchstgrenzen. Aus Kundensicht wünschenswert wäre, dass diese angesichts der reduzierten Vorleistungsentgelte auch bald fallen.

Untersucht wurden A1-Mobilkom, bob, Red Bull Mobile Datenroaming, T-Mobile, Orange, DREI und tele.ring. YESSS bietet kein Datenroaming an.

Alle Infos und die genauen Tarife finden Sie unter: www.arbeiterkammer.at/online/was-internet-im-ausland-kostet-49088.html

GMTN & GdC:

Ab November »pro.ge«

Die neue Produktionsgewerkschaft steht vor ihrer Gründung.

Die Gewerkschaft der Chemiarbeiter (GdC) und die Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (GMTN) arbeiten bereits seit Jahren in vielen Bereichen eng zusammen. Im November 2009 wird aus dieser Kooperation eine gemeinsame Zukunft: GdC und GMTN gründen die neue Produktionsgewerkschaft pro.ge – und sind damit noch stärker für ihre Mitglieder! Die pro.ge wird für 144 Kollektiv- und Lohnverträge in den Bereichen Chemie, Metall, Textil, Agrar, Nahrung und Genuss verantwortlich sein. Eine gewaltige Verantwortung und Aufgabe, für die man auch die nötige organisatorische Stärke braucht, die durch die pro.ge gesichert ist: Mit über einer viertel Million Mitglieder ist die pro.ge eine schlagkräftige Organisation.

Die Gründung der pro.ge braucht viele Vorarbeiten. Im Vorfeld des pro.ge-Gewerkschaftstages veranstalten alle Bundesländer Landeskonferenzen sowie Jugend- und Frauenkonferenzen, die Mitte Juni beginnen. Von 25. bis 27. November 2009 finden dann der 2. GMTN-Gewerkschaftstag, der 18. GdC-Gewerkschaftstag und anschließend der 1. Gewerkschaftstag der pro.ge statt.

Auf der Website www.gewerkschaftstag.at finden Interessierte alle News auf einen Blick: Berichte zu den Vorkonferenzen, Terminkalender, Archive von 2004 und 2006 und vieles mehr.

Die Website zu den Gewerkschaftstagen wird ständig wachsen – ein Blick darauf lohnt sich also immer.

ÖGJ:

SunSide 2009

Jetzt anmelden zum Jugendevent der ÖGJ.

SunSide 2009 findet von 24. bis 26. Juni in Lavamünd in Kärnten statt. Auch heuer verspricht die ÖGJ wieder »Viel Action für wenig Zaster«. Ein kleiner Auszug aus den Angeboten für dich: Am Freitag steht die Anreise der jungen TeilnehmerInnen am Programm. Zum lockeren Einstieg ins Wochenende können sie es sich in der Chill Out Area einfach gemütlich machen oder so richtig in der Disco Area abfeiern. Im Kreativ

Corner können sie T-Shirts kreieren, Femo basteln oder einen eigenen Button designen. Am Samstag gibt es dann jede Menge Sport: Klettern in der Felswand, Beach Volleyball, Fußball, Tennis und diverse Workshops. Erstmals werden heuer zwei Livebands auf der Open Air Bühne spielen. Neben den Oberösterreichern »Stereoslap« treten die Niederösterreicher »Reactive« auf. Nähere Infos zu SunSide 2009 erhalten Jugend-

liche bei ihrem Jugendvertrauensrat, Betriebsrat, im ÖGJ-Jugendzentrum, bei ihrem/ihrer JugendsekretärIn oder per Telefon, Fax oder E-Mail.

ÖGJ-Mitglieder zahlen für die drei Tage 30 Euro, Gäste 110 Euro. Im Preis sind Anreise, Campinggebühr, Frühstück und Abendessen inkludiert. Tagsüber gibt es Imbisse zu kaufen.

Mehr Infos und Fotos und Videos von SunSide 2008 gibt es auf www.sunside.me

vida:

Bekommen Arbeitslose genug Geld?

Die Lebensgewerkschaft präsentiert eine Online-Umfrage.

»Das Motto aller Maßnahmen ist: Arbeit fördern, nicht Arbeitslosigkeit«, erteilt der Präsident der Wirtschaftskammer, Christoph Leitl, der Forderung nach Anhebung des Arbeitslosengeldes kürzlich eine Absage. Der Präsident der Industriellenvereinigung, Veit Sorger, meinte vor wenigen Wochen, das Arbeitslosengeld sei »auf einer sehr stattlichen Höhe«. Finanzminister Pröll, der für Banken und Un-

ternehmen großzügige Rettungs- und Konjunkturpakete schnürt, sagt zur Forderung nach Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld kategorisch Njet. Auch das kürzlich von der Regierung präsentierte Arbeitsmarktpaket II, das noch vom Parlament beschlossen werden muss, bringt für die finanzielle Absicherung bei Arbeitslosigkeit nur geringe Verbesserungen. Die Gewerkschaft vida

fordert die Erhöhung der Nettoersatzrate von derzeit 55 Prozent auf mindestens 60 Prozent des vorhergehenden Einkommens. Die Kosten dafür belaufen sich auf rund 165 Millionen Euro – das entspricht ungefähr dem Betrag, den Österreich im Jahr 2007 durch die Erbschafts- und Schenkungssteuer lukriert hat.

Testen Sie jetzt Ihr Wissen über Arbeitslosengeld auf www.vida.at

Arbeiterkammer:

Weißbuch Energiepolitik

Sozialpartner analysieren die Herausforderungen in der Energiepolitik.

Das **österreichische Energiesystem** steht vor großen Herausforderungen und Veränderungen. Der Politik kommt die Rolle zu, den Umbau so zu gestalten, dass Chancen wahrgenommen und Belastungen minimiert werden. Dazu bedarf es einer übergreifenden Energiestrategie, die auf mehrere Gesetzgebungsperioden ausgelegt ist und alle Kompetenzträger einbezieht.

Zu diesem Ergebnis kommt das Weißbuch der österreichischen Sozialpartner, das zu allen relevanten Bereichen – von der Energieeffizienz über die erneuer-

baren Energieträger bis hin zum Infrastrukturausbau, der Energieaußenpolitik sowie zur Technologiepolitik – konkrete Handlungsempfehlungen formuliert. Diese Handlungsempfehlungen, die auf einem Konsens der vier Sozialpartner und der Industriellenvereinigung (IV) basieren, bieten damit wichtige Inputs für die »Energiestrategie Österreich«.

Die Sozialpartner empfehlen im Weißbuch eine Erhöhung der Forschungs- und Entwicklungsintensität, eine stärkere internationale Einbettung, eine zielgerichtete Programmforschung,

eine Stärkung der systemischen Wirkung von F&E und eine effizientere Förderabstimmung und -abwicklung.

»Das Weißbuch der Sozialpartner liefert eine hervorragende Grundlage für die »Energiestrategie Österreich der Bundesregierung, denn es zeigt, dass es möglich ist, einen breiten energiepolitischen Konsens zu erarbeiten, um den notwendigen Umbau des Energiesystems aktiv mitzugestalten«, stellten die Experten der Sozialpartner gemeinsam abschließend fest.

www.arbeiterkammer.at/online/energiestrategie-fuer-oesterreich-49079.html

Starker Partner ÖGB

Erich Foglar zu den Positionen, Forderungen und Vorschlägen des ÖGB für eine gerechtere und sozialere Arbeitswelt.

ZUR PERSON



Erich Foglar

Geboren 19. Oktober 1955

Erlerner Beruf: Werkzeugmacher

1979–1987 Betriebsrat (von 1982–1987 freigestellt), 1985–1987 stv. Vorsitzender des Arbeiterbetriebsrates

1987–1988 Sekretär der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie (GMBE)

1988–1992 Zentralsekretär-Stv. der GMBE/Finanzreferat

1992 bis 9. Mai 2006 Zentralsekretär der GMBE (15. Gew.Tag), ab 2000 Gewerkschaft Metall-Textil

29. März 2006 bis 16. Mai 2006 Leitender Sekretär des ÖGB für Finanzen

9. Mai 2006 bis 1. Dezember 2008 Vorsitzender der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (GMTN)

seit 24. Jänner 2007 Mitglied im Vorstand des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Arbeitsschwerpunkt »Wirtschaft«

seit 1. Dezember 2008 geschäftsführender Präsident des ÖGB

Arbeit&Wirtschaft: *Kollege Foglar, Motto des 17. ÖGB-Bundeskongresses ist stark. sozial. gerecht – drei gerne gebrauchte Begriffe. Wir möchten von dir wissen, was sie für dich bedeuten. Beginnen wir mit stark, wo ist der ÖGB stark, wo könnte er noch stärker sein?*

Erich Foglar: Bei der Kurzarbeit waren wir trotz Gegenwind stark, als es darum ging, eine faire Lösung zu vereinbaren. Und auch mit dem zweiten Arbeitsmarktpaket haben wir unsere Stärke in die Verhandlungen eingebracht: Die Gewerkschaften haben über 11.000 Unterschriften für eine Zeitarbeitsstiftung gesammelt – jetzt wird die Jugend- und Zeitarbeitsstiftung Realität. Und wenn wir uns die vergangenen Wochen

anschauen, dann haben der ÖGB und die Gewerkschaften durchaus Stärke gezeigt, wie die Lohndemo am 13. Mai mit knapp 20.000 Beteiligten und die in der Folge verhandelten aktuellen Lohn- und Gehaltsabschlüsse beweisen.

Im Leitantrag zum Bundeskongress fordert der ÖGB eine sozial gerechte Politik. Wie könnte die aussehen?

Sozial gerechte Politik unterstützt die Schwachen der Gesellschaft und verlangt von den Starken einen angemessenen Beitrag. Oder, umgekehrt gesagt: Es ist keine sozial gerechte Politik, die die Armen sich selbst überlässt und die Reichen fördert.

Soziale Gerechtigkeit zeichnet sich vor allem durch Verteilungsgerechtig-

keit, Chancengleichheit, soziale Sicherheit und Mitbestimmung in Wirtschaft und Gesellschaft aus.

Das betrifft die Lohn- und Gehaltspolitik über die Kollektivverträge, eine faire Verteilung der Steuerlasten zwischen Arbeit und Kapital, die Finanzierung des Gesundheitswesens und der Pensionen und geht über Reformen im Bildungssystem und gleiche Chancen am Arbeitsmarkt für Frauen und Männer, Menschen mit Behinderung, MigrantInnen sowie die Beseitigung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern bis hin zu einer Modernisierung des Arbeitsrechts und Arbeitsverfassungsgesetzes.

Drittes Schlagwort: gerecht. Wo ortest du derzeit die größten Ungerechtig-



Ich bin überzeugt, dass wir nach dem Kongress ein starkes Programm und ein starkes Team haben, und damit der ÖGB als starker Partner für die ArbeitnehmerInnen in der Arbeitswelt gerüstet ist.

keiten und wie kann die Gewerkschaft dagegen auftreten?

Die größte Ungerechtigkeit derzeit ist sicherlich die ungleiche Verteilung der Lasten der Krisenbewältigung. ArbeitnehmerInnen zahlen schon jetzt mit Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit und mit dem Großteil der Steuerlast für diese Krise, die sie nicht verursacht haben. Natürlich haben viele Unternehmen der Realwirtschaft die Krise auch nicht verursacht. Aber im Finanzsystem mit seinem Casinokapitalismus, den sogenannten »innovativen Finanzprodukten«, das in die Katastrophe geführt hat, ist enorm viel Geld verdient worden. Genau diese Finanzwirtschaft muss jetzt weltweit durch enorme Steuermittel gerettet werden und darf daher nicht aus der Verantwortung gelassen werden. Darum brauchen wir dringend einen Systemwechsel, das ist auch ein großer inhaltlicher Schwerpunkt beim ÖGB-Bundeskongress. Es muss doch allen klar sein: Wenn wir so weiter machen wie bisher, rennen wir direkt in die nächste Katastrophe. Deshalb ist jetzt der richtige Zeitpunkt, den Systemwechsel anzugehen.

Der Systemwechsel wird ja auch im Leit Antrag beim Bundeskongress gefordert. Wie genau soll so ein Systemwechsel aussehen?

Es muss einmal klar sein, dass sich die Finanzwirtschaft wieder an der Realwirtschaft orientieren muss. Die Finanzmärkte müssen reguliert, kontrolliert und viel transparenter werden. Die

Kontrolle muss durch internationale und unabhängige Institutionen erfolgen, und es muss Sanktionen geben, wenn die Regeln nicht eingehalten werden. Wir fordern außerdem eine Finanztransaktionssteuer, denn dass bei den Riesengewinnen, die bei Finanztransaktionen gemacht werden, kein Cent in die Allgemeinheit fließt, ist nicht akzeptabel. Und mit Steueroasen muss genauso Schluss gemacht werden wie mit der Doktrin »der freie Markt regelt sich selbst am besten«.

In unserem Interview zum Jahresbeginn hast du dich optimistisch gezeigt. Wir haben ein gutes Blatt in der Hand, hast du damals gesagt – bist du nach wie vor Optimist?

Ich bin und bleibe grundsätzlich ein optimistischer Mensch. Obwohl die Arbeitslosigkeit weiter steigt und wir noch nicht wissen, wann die wirtschaftliche Talsohle erreicht sein wird und uns noch einige schmerzhaft Umstrukturierungen bevorstehen. Ich sehe aber auch, dass die ersten Maßnahmen – Konjunkturpakete, Arbeitsmarktpakete, Kurzarbeit – schön langsam zu greifen beginnen. Das erst vor kurzem beschlossene zweite Arbeitsmarktpaket enthält weitere wichtige Instrumente, um der Krise entgegenzuwirken und den Anstieg der Arbeitslosigkeit einzudämmen. Dennoch müssen wir hart weiter daran arbeiten, die Krise zu bewältigen, da sind alle gefordert: Sozialpartner, Bundesregierung und die Europäische Union, gerade von der EU erwarte ich mir mehr Engagement.

Apropos Sozialpartnerschaft: Seit du das Amt des geschäftsführenden ÖGB-Präsidenten übernommen hast verlief Sozialpartnerschaft nicht immer so kuschelig wie in den vergangenen Jahren gewohnt. Am 13. Mai haben knapp 20.000 ArbeitnehmerInnen gegen Lohnverzicht demonstriert. Wie sieht aktuell die Stimmung in der Sozialpartnerschaft aus?

Es gab auch in der Vergangenheit immer wieder Konflikte, in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist die Lösungsfindung oft problematischer als sonst, die Anforderungen an beide Seiten sind höher.

Trotzdem ist uns einiges gelungen, wir haben die Arbeitsmarktpakete und die Kurzarbeit auf Sozialpartnerebene verhandelt, und auch die Kollektivvertragsverhandlungen, die die Gewerkschaften in den vergangenen Wochen und Monaten geführt haben, sind durchaus positiv abgeschlossen worden. Krisenzeiten sind immer eine Belastungsprobe, aber die Sozialpartnerschaft funktioniert und ist fähig, in der schwierigen Lage stabilisierend zu wirken.

In dieser Ausgabe der Arbeit&Wirtschaft findet sich auch ein Brief an deinen Vorgänger, Sozialminister Rudolf Hundstorfer. Welche Wünsche hättest du an ihn?

Ich wünsche mir, dass er weiter für die Anliegen der ArbeitnehmerInnen kämpft wie bisher. Klar ist, dass er als Minister einer Koalition nicht das

vorige ÖGB-Programm, das er noch mitbeschlossen hat, eins zu eins umsetzen kann. Ich wünsche mir aber, dass Rudi Hundstorfer uns auch weiterhin unterstützt und nicht vergisst, dass gerade in der Krise die Sozialpolitik enorm wichtig für das soziale Netz der ArbeitnehmerInnen ist. Einer meiner dringenden Wünsche, gerade in der Krise und unter dem Aspekt der Armutsbekämpfung, ist die Mindestsicherung und die Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld. Wir haben das ja schon beim vorigen Bundeskongress gefordert und die Forderung besteht weiterhin.

Die Arbeitswelt verändert sich und auch die Gewerkschaftsbewegung muss mitgehen – wie siehst du die Zukunft des ÖGB? Welche Grundsteine dafür müssen beim kommenden ÖGB-Kongress gelegt werden?

Ein wichtiger Grundstein dafür ist das Grundsatzprogramm, das wir beschließen werden. Es enthält eine Reihe von Positionen, Forderungen und Vorschlägen, wie die Arbeitswelt gerechter und sozialer gestaltet werden kann. Das geht in viele Bereiche hinein, von Maßnahmen zum Schließen der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen, die schon bei jungen Menschen beginnen muss, gute Gesundheitsversorgung, sichere Pensionen, über arbeitsrechtliche Regelungen für Patchworkfamilien oder gleichgeschlechtliche Partnerschaften bis zur Verbesserung der Mitbestimmung und ein sozial gerechteres Steuersystem. Nicht nur die Arbeitswelt, auch die Gesellschaft ändert sich, und daher muss auch das Arbeitsrecht rasch modernisiert werden.

Dazu passt der Bestandteil des Mottos »Dein Partner in der Arbeitswelt«. Wie will der ÖGB Partner für die vielen ArbeitnehmerInnen sein, die nicht in einem Großbetrieb leicht zu erreichen sind?

Es ist ja jetzt schon so, dass die Mehrheit unserer Mitglieder in kleinen und mittleren Betrieben arbeitet, und es ist ja zum Glück nicht so, dass wir dort nicht präsent sind. Aber eben nicht in

zufriedenstellendem Ausmaß. Es gibt Bereiche wie die ZeitarbeiterInnen, im Gewerbe und bestimmten Dienstleistungsbereichen, bei freien DienstnehmerInnen, wo wir Aufholbedarf haben. Das ist eine große Herausforderung, wir haben dazu einige Projekte gestartet, müssen aber noch viel mehr tun, das ist unbestritten. Wir brauchen dafür andere Formen der gewerkschaftlichen Strukturen, Präsenz und Kommunikation als noch vor 20 Jahren, die fast ausschließlich auf großbetriebliche Strukturen ausgerichtet war. Wir haben zum Beispiel einen sehr guten KV im Arbeitskräfteüberlassungsbereich um im Vorjahr vollen Sozialversicherungsschutz für freie DienstnehmerInnen durchgesetzt – mit solchen Beispielen müssen wir mehr ArbeitnehmerInnen in diesen Bereichen vom Vorteil einer Mitgliedschaft überzeugen.

Knapp vor dem Kongress haben Medien berichtet, der ÖGB hätte sich von der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich verabschiedet. Ist das so?

Nein, wir haben die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung nicht über Bord geworfen. Wir haben aber eine neue Formulierung gewählt, die den geänderten Bedingungen Rechnung trägt. Schauen wir zurück: Der ÖGB hat diese Forderung erstmals beim Bundeskongress im Oktober 1983 erhoben. Die Arbeitswelt ist seither eine völlig neue, Stichworte Automatisierung, neue Produktionsprozesse, neue Technologien und vieles mehr.

Wir fordern natürlich weiterhin eine Arbeitszeitverkürzung, denn Arbeitszeit ist und bleibt ein wichtiger Faktor der Beschäftigungspolitik – und im Übrigen auch der Gesundheitspolitik und des ArbeitnehmerInnenschutzes. Vor allem aber können in wirtschaftlich schlechten Zeiten durch bessere Verteilung der Arbeit Arbeitsplätze erhalten werden, zum Beispiel mit dem Solidaritätsprämienmodell, das jetzt mit dem Arbeitsmarktpaket 2 neu geregelt wird.

Andererseits gibt es schon so viele Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, wo wir, zum Beispiel im Schichtbetrieb, auch schon unter die 35 Stun-

den kommen. Was wir wollen sind Arbeitszeitregelungen, die keine Einbahnstraße sind, die nicht dem reinen Abbau von Überstundenzuschlägen dienen. Wir brauchen Arbeitszeitverkürzung, die den Lebensstandard und die Kaufkraft erhalten und den Arbeitsplatz sichern.

Zum Abschluss: Was möchtest du als erstes nach dem Kongress tun?

Wir werden weiter an den Schwerpunktthemen, die sich der ÖGB für 2009 vorgenommen hat, arbeiten. Dazu gehören die Bewältigung der Folgen der Weltwirtschaftskrise, vor allem die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und Maßnahmen für die Jugendbeschäftigung ebenso wie ein neues, modernes Arbeitsrecht und Arbeitsverfassungsgesetz und die Themen Chancengleichheit für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, Migration und Integration. Dem ÖGB ist auch ganz wichtig, dass die Mindestsicherung umgesetzt und das Arbeitslosengeld angehoben wird, das ist gerade in der Krise wichtig, weil es die Kaufkraft stärkt und verhindert, dass die Menschen in die Armut abrutschen. Dazu gehört auch die steuerliche Entlastung der Arbeit und ein höherer Beitrag vermögensbezogener Steuern zum Gesamtsteueraufkommen.

Wir werden außerdem konsequent den Weg der Erneuerung des ÖGB, der mit dem vorigen Bundeskongress im Jänner 2007 begonnen hat, weiter gehen. Ich bin überzeugt, dass wir nach dem Kongress ein starkes Programm und ein starkes Team haben, und damit der ÖGB als starker Partner für die ArbeitnehmerInnen in der Arbeitswelt gerüstet ist.

Wir danken für das Gespräch.

KONTAKT

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

Recht auf Gewerkschaften

Die Gewerkschaftsrechte und sozialen Grundrechte wurden 1948 in die internationalen Menschenrechtsverträge aufgenommen.

Die Erfahrungen mit Faschismus und Krieg führten 1948 zum Beschluss der Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte). Die UN-Staaten hatten gerade erlebt, wie soziale Ungerechtigkeiten und damit verbunden die Verfolgung von Gewerkschaften die Demokratie gefährden. Deshalb wurden Gewerkschaftsrechte und soziale Grundrechte erstmals in einen Menschenrechtsvertrag aufgenommen:

Artikel 22: Jeder hat als Mitglied der Gesellschaft das Recht auf soziale Sicherheit ...

Artikel 23: 1. Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.

2. Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

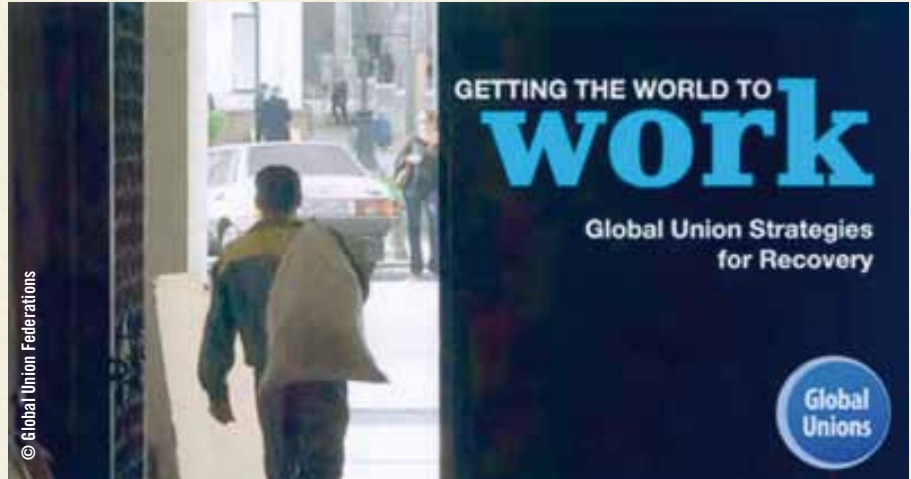
3. Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, ...

4. Jeder hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten.

Der UN-Sozialpakt (Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte) wurde 1966 verabschiedet. Österreich ist dem Vertrag zwar 1977 beigetreten, aber Versuche, ihn zum Teil der Verfassung zu machen, scheiterten zuletzt 1983:

Artikel 6: (1) Die Vertragsstaaten erkennen das Recht auf Arbeit an, ...

Artikel 7: Die Vertragsstaaten erkennen das Recht eines jeden auf gerechte und günstige Ar-



Die Menschenrechtsverträge sind eine wichtige Grundlage, dass die Gewerkschaftsbewegung auch international gehört wird. 2008 erarbeiteten die Global Unions, die früheren Berufsinternationalen, zusammen mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund und dem Gewerkschaftsbeirat bei der OECD Vorschläge für eine alternative, sozial verantwortliche Strategie gegen die Wirtschaftskrise.

beitsbedingungen an, durch die insbesondere gewährleistet wird

a) ein Arbeitsentgelt, das allen Arbeitnehmern mindestens sichert ...

l) angemessenen Lohn und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ohne Unterschied; insbesondere wird gewährleistet, dass Frauen keine ungünstigeren Arbeitsbedingungen als Männer haben, und dass sie für gleiche Arbeit gleiches Entgelt erhalten, ...

Artikel 8: (1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, folgende Rechte zu gewährleisten:

a) Das Recht eines jeden, zur Förderung und zum Schutz seiner wirtschaftlichen und sozialen Interessen Gewerkschaften zu bilden, oder einer Gewerkschaft eigener Wahl allein nach Maßgabe ihrer Vorschriften beizutreten ...

b) Das Recht der Gewerkschaften, nationale Vereinigungen oder Verbände zu gründen, sowie

deren Recht, internationale Gewerkschaftsorganisationen zu bilden oder solchen beizutreten;

c) Das Recht der Gewerkschaften, sich frei zu betätigen, ...

Die Europäische Menschenrechtskonvention (Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten) wurde 1950 vom Europarat beschlossen und gilt in über 40 Staaten. Sie ist Teil des österreichischen Verfassungsrechts.

Artikel 11: 1. Jede Person hat das Recht, sich frei und friedlich mit anderen zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen; dazu gehört auch das Recht, zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten.

Zusammengestellt und kommentiert von

Dr. Brigitte Pellar
brigitte.pellar@aon.at

Vorrang für Sozialstaat

Der ÖGB-Bundeskongress wird ein neues Grundsatzprogramm beschließen. Das sind die wichtigsten Punkte, die der Bundesvorstand als Leitantrag einbringt.

Autor: Florian Kräfner

Mitarbeiter im ÖGB-Pressereferat

Ein starker Staat, der die Finanzmärkte reguliert und seine Verantwortung bei Daseinsvorsorge und Sozialpolitik wahrnimmt, ist das Ziel der Gewerkschaftsbewegung. Der Preis für die Bekämpfung der Krise darf auf keinen Fall Sozialabbau sein.

Umdenken in der Wirtschaftspolitik. Entscheidend für die Bewältigung der Krise: Die Banken müssen wieder Kredite an Unternehmen vergeben, damit die Wirtschaft angekurbelt wird. Tun sie das nicht, muss der Staat Druck auf sie ausüben, indem er selbst Kredite anbietet. Staatliche Hilfe darf es nur noch für Banken geben, die die Arbeitsplätze in ihren Unternehmen erhalten.

Nur staatliche Pensionen sicher

Sinkende Zusatzpensionen zeigen, dass nur staatliche Systeme der Altersvorsorge soziale Sicherheit gewährleisten. Für Menschen, die 45 bzw. 40 Jahre Beiträge bezahlt haben, muss es eine gerechte und unbefristete Regel geben. Die Schwerarbeitspension muss auch für Frauen zugänglich sein. ArbeitgeberInnen, die Schwerarbeit verlangen, müssen einen höheren Pensionsversicherungsbeitrag zahlen.

Der ÖGB fordert gleiche Beiträge für gleiche Leistungen. Das bedeutet, dass die Pensionsbeiträge der Bauern und Selbstständigen schrittweise an jene der ASVG-Versicherten angeglichen werden.

Im Zentrum der Budgetpolitik müssen Daseinsvorsorge mit öffentlichen Gütern sowie Umverteilung stehen. Einen Rückzug des Staates zulasten der sozial Schwächeren lehnt der ÖGB ab.

Steuerpolitik. Die Einkommensteuersenkung 2009 war wichtig, kann aber nur ein erster Schritt zu einem gerechteren System sein. Notwendig sind das Schließen von Lücken bei der Unternehmensbesteuerung, die Herstellung einer international üblichen Vermögensbesteuerung, eine Finanztransaktionssteuer auf europäischer Ebene (bis dahin eine Börsenumsatzsteuer in Österreich), Besteuerung von Vermögenszuwächsen, vor allem Spekulationsgewinnen, sowie eine Besteuerung großer Erbschaften bzw. Schenkungen.

Arbeitsmarkt. Oberstes Ziel: Arbeitslosigkeit darf gar nicht erst eintreten. Das Arbeitsmarktservice (AMS) muss (neben der aktiven Vermittlung) die Höherqualifizierung von Arbeitslosen und Fachkräften verstärken – dafür ist mehr Geld und mehr Personal notwendig.

Jugend. Die Ausbildungsgarantie und die überbetrieblichen Ausbildungsplätze müssen gesichert werden. Die Probezeit für die Lehrlinge muss verkürzt, die **Behaltezeit** nach dem Lehrabschluss verlängert werden.

Maßnahmen, um ältere ArbeitnehmerInnen länger im Erwerbsleben zu halten, sind dringend nötig. Die von den Sozialpartnern erarbeiteten Maßnahmen dafür, etwa die Reform der Altersteilzeit und Schritte zur Verminderung gesundheitlicher Beeinträchtigung, müssen umgesetzt werden.

Kürzer arbeiten. Der ÖGB fordert eine Arbeitszeitverkürzung, aber ohne,

dass sich dadurch der Lebensstandard verschlechtert. Das ist aus beschäftigungs-, gesundheits- und sozialpolitischen Gründen erforderlich.

Armut bekämpfen. Um das Abrutschen der Arbeitslosen in die Armut zu verhindern, ist das Arbeitslosengeld zu erhöhen. Derzeit ist es deutlich niedriger als in anderen EU-Ländern. Auch die bedarfsorientierte Mindestsicherung, verbunden mit einer Krankenversicherung, ist schnellstens umzusetzen.

Höchstbeitragsgrundlage anheben

Bildung ist ein soziales Grundrecht für alle. Fortschritte in der Bildungspolitik können nicht nur durch interne Umschichtungen, sondern vor allem durch zusätzliche Mittel erzielt werden. Ein Bildungssystem ist notwendig, das nicht nach sozialer Herkunft selektiert, sondern Bildungswegentscheidungen fundiert und nicht schon für 10-Jährige trifft.

Gesundheit. Das hohe Niveau des Gesundheitswesens muss erhalten bleiben. Die Versorgung muss für alle ohne soziale Hürden frei und leicht zugänglich sein. Das Gesundheitssystem ist öffentliche Aufgabe. Leistungskürzungen durch die Krankenkassen, aber auch weitere Selbstbehalte, lehnt der ÖGB ab. NiedrigverdienerInnen sind vollständig von Selbsthalten zu befreien.

Die Krankenkassen müssen entschuldet werden, damit sie nicht zusätzlich mit Zinsen belastet werden. Neue Quellen sind für die Finanzierung des Gesundheitssystem zu erschließen, zum Beispiel eine **Wertschöpfungsabgabe**, Sozialversicherungspflicht für Kapitalerträge

Es muss sichergestellt werden, dass EU-weit die sozialen und gewerkschaftlichen Grundrechte sowie die Menschenrechte Vorrang vor wirtschaftlichen Freiheiten und Wettbewerbsregeln haben.



WEBLINKS

Alle Infos unter:
www.bundeskongress.at

oder stärkere Steuerfinanzierung. Die Höchstbeitragsgrundlage muss erhöht werden.

Gesund bleiben. Der ÖGB fordert ein eigenes Präventions- und Gesundheitsförderungsgesetz. Die Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen muss eine Pflichtaufgabe der Unfallversicherung (AUVA) werden. Notwendig ist eine Erweiterung der Liste der Berufskrankheiten um psychische Erkrankungen.

Familienpolitik. Das **Kindergeld** muss erwerbsfreundlicher gestaltet werden – mit einer einkommensabhängigen Variante. Hochwertige und leistbare ganztägige Kinderbetreuungseinrichtungen fehlen vor allem für unter Zweijährige sowie am Land. Betriebskindergärten müssen verstärkt gefördert werden. Alle Eltern müssen Anspruch auf Teilzeit haben, unabhängig von der Betriebsgröße. Väter müssen Anspruch auf einen bezahlten Papa-Monat haben.

Der Familienlastenausgleichsfonds (FLAF), der derzeit überwiegend von den ArbeitnehmerInnen gespeist wird, muss gerechter finanziert werden, nämlich wertschöpfungsbezogen.

Pflege und Betreuung. Der ÖGB lehnt private Versicherungen ab, weil diese keinen sozialen Ausgleich ermöglichen. Der ÖGB fordert einen Pflegefonds, der aus Mitteln einer Erbschafts- und Vermögenszuwachssteuer gespeist wird. Der

ÖGB fordert, dass PflegerInnen bei gemeinnützigen Trägern angestellt werden. Ausbildung und Bezahlung in den Pflegeberufen müssen verbessert werden.

Neue Arbeitswelt – neues Arbeitsrecht. Der Arbeitsmarkt ändert sich immer schneller, die Flucht aus dem Arbeitsrecht wurde zunehmend leichter. Die negativen Entwicklungen müssen mit einer Erweiterung des ArbeitnehmerInnenbegriffs, der nicht nur auf die persönliche, sondern auch auf die wirtschaftliche Abhängigkeit Bezug nimmt, gestoppt werden. Das neue Arbeitsrecht muss übersichtlich und gut verständlich sein.

EU: Soziales vor Wirtschaftsfreiheit

Modernisierung der Mitbestimmung. Kündigungsschutz für ErsatzbetriebsrätInnen, aber auch für alle, die an den Wahlvorbereitungen beteiligt sind. ArbeitnehmerInnen, die an einem Standort arbeiten, sollen eine einheitliche Vertretung wählen dürfen, auch wenn sie bei verschiedenen Unternehmen tätig sind, zum Beispiel in verschiedenen Geschäften in einem Einkaufszentrum. Der ÖGB fordert das Zutrittsrecht in die Betriebe, mehr Informationspflicht für ArbeitgeberInnen – sowie effektive Sanktionsmöglichkeiten.

Soziales Europa. Gemeinsam mit dem EGB fordern die europäischen Gewerkschaften die grundlegende Änderung der Wirtschaftspolitik in Europa. Es muss sichergestellt werden, dass EU-weit die sozialen und gewerkschaftlichen Grundrechte sowie die Menschenrechte Vorrang vor wirtschaftlichen Freiheiten und Wettbewerbsregeln haben.

Wachstumskurs vor Stabilitätsorientierung. Der ÖGB fordert eine wachstums- und beschäftigungsfördernde Wirtschaftspolitik durch Stärkung der Binnennachfrage. Kaufkraft stärkende Lohnpolitik und Erhöhung der öffentlichen Investitionen müssen gleichrangige Ziele zur Preisstabilität werden.

Lohndumping verhindern

Der ruinöse Steuerwettbewerb macht die öffentlichen Haushalte zunehmend handlungsunfähig. Daher fordert der ÖGB EU-weite Mindeststeuersätze für Unternehmen. Bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten von ArbeitnehmerInnen müssen die gleichen Arbeitsbedingungen wie für inländische Beschäftigte gelten, um Lohn- und Sozialdumping zu verhindern. Soziale Grundrechte müssen Vorrang vor wirtschaftlichen Freiheiten haben.

Globalisierung. Einseitige Weltmarktexpansion durch bilaterale Freihandelsabkommen der EU oder durch die WTO unterstützt der ÖGB nicht. Soziale Mindeststandards wie die verbindliche Verankerung der ILO-Kernarbeitsnormen in der WTO und in den bilateralen Freihandelsabkommen sind unabdingbare Voraussetzung.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
florian.kraeftner@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Alle unter einem Dach

*Stark. Sozial. Überparteilich:
Ein Überblick über die Fraktionslandschaft des ÖGB.*

Autorin: Maja Nizamov

Freie Journalistin

Am 30. Juni 2009 werden die eigenen »Festspiele« des Österreichischen Gewerkschaftsbundes eröffnet – der Bundeskongress tagt heuer zum inzwischen 17. Mal. Was hier zwar etwas salopp nach »Party« klingt, fühlt sich in der Realität leider nicht so an. Hunderte FunktionärInnen verschiedenster Fraktionen werden dabei nicht nur eine neue ÖGB-Spitze wählen, sondern die wirtschaftliche Lage, die Folgen für die ArbeitnehmerInnen diskutieren und somit die Position des ÖGB für die kommenden drei Jahre beschließen.

Überparteilich seit 1945

Der Bundeskongress ist immer wieder ein besonderes Ereignis für eine eher besondere Gewerkschaft. Der ÖGB kann auf eine lange und bewegte Geschichte zurückblicken und dabei lässt sich eines feststellen: Seit seiner Gründung im Jahr 1945 hat er stets stolz und erfolgreich auf seine Überparteilichkeit gepocht. Im Gegensatz zu Spanien, Frankreich oder Italien, wo die untereinander konkurrierenden Gewerkschaften den unterschiedlichen politischen Parteien zugeordnet werden, blieb der ÖGB als Dachverband stets eine Art Einheitsgewerkschaft, die vollständige Bezeichnung als Einheitsgewerkschaft verdient er allerdings nicht,

denn unter dem Dach der Zentralorganisation kommen unterschiedliche politische Positionen zusammen. Die politische Pluralität, ein Eckpfeiler der Demokratie, wird durch die fünf verschiedenen Fraktionen vertreten, die nun auf dem Parkett des Bundeskongresses aufeinanderstoßen.

Die großen Brüder

Die Stärke der Fraktionen ergibt sich immer nach Wahlen. In einigen Gewerkschaften wählen die Mitglieder die Gewerkschaftsfunktionäre, in anderen Gewerkschaften ergibt sich die Stärke der einzelnen Fraktionen aus den Wahlergebnissen der Betriebsratswahlen der Betriebe jener Branchen, für welche die Gewerkschaft Kollektivverträge abschließt.

Die Grundsatzprogramme und somit auch die jeweiligen Positionen werden bei den Bundesfraktionstagen beschlossen. Die stärkste Fraktion und somit auch größte im ÖGB ist die der SPÖ nahestehende Fraktion der Sozialistischen GewerkschafterInnen.

Deren Vorsitzender, Wilhelm Haberzettl, ist auch gleichzeitig stellvertretender Vorsitzender einer der neun Teilgewerkschaften des ÖGB, der vida. Auch sonst finden sich in der FSG viele klingende Namen wie Erich Foglar, geschäftsführender Präsident des ÖGB, oder Sabine Oberhauser, frühere Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft ÄrztInnen im ÖGB, die als Vizepräsidentin kandidiert.

Die FSG-Positionen zur Zukunft wurden 2007 festgesetzt. Darin fordert

die FSG einen sicheren Arbeitsmarkt, der gute Jobs mit guten Einkommen für die Menschen jeder Generation bietet, ArbeitnehmerInnen aus Österreich und Menschen aus anderen Ländern, die hier leben, und für Menschen mit Behinderungen. Dazu braucht es verstärkte Anstrengungen in der Ausbildung von Fachkräften, die Umsetzung des von den Sozialpartnern erarbeiteten Aktionsplans für ältere ArbeitnehmerInnen sowie Maßnahmen, die Lohn- und Sozialdumping verhindern.

Die zweitstärkste Fraktion bilden die christlichen GewerkschafterInnen unter der Führung von Norbert Schnedl. Schnedl, auch gleichzeitig Vizepräsident, kandidiert auch diesmal für den Posten. Die FCG steht dabei traditionell dem ÖAAB (Österreichischer Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbund), einer Teilorganisation der ÖVP, nahe, und ist vor allem in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und der Gewerkschaft der Privatangestellten stark vertreten. Die Mitglieder der FCG leisten ihre Gewerkschaftsarbeit nach den Prinzipien der Christlichen Soziallehre.

Für die Sozialpartnerschaft

Die FCG steht für eine weltweite ökosoziale Marktwirtschaft ein. Dabei soll eine Balance zwischen einer leistungsfreundlichen Wirtschaft, Solidarität und Umweltschutz herrschen. Vor allem jetzt, während der Finanzkrise, seien christlich-soziale Werte wichtiger denn je, der Mensch und seine Würde stehe im Mittelpunkt. Die FCG wendet sich gegen einen gemeinwohlorientierten Leistungs-



Die politische Pluralität, ein Eckpfeiler der Demokratie, wird durch die fünf verschiedenen Fraktionen vertreten, die nun auf dem Parkett des Bundeskongresses aufeinanderstoßen.

staat, der durch einen unkontrollierten »Casino-Kapitalismus« gefährdet ist.

Die Gemeinsamkeit der beiden großen Fraktionen ist allerdings ihre »Leidenschaft« zur Sozialpartnerschaft. Beide stehen für eine Stärkung und bessere Kooperation zwischen den Sozialpartnern ein, um gemeinsam der derzeitigen Finanzkrise entgegenzuwirken.

Die kleinen Geschwister

Die unabhängigen GewerkschafterInnen stehen durch ihre interne Vielfalt heraus. Sie sind ein Zusammenschluss parteiunabhängiger, überparteilicher und (grün-)alternativer BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen und/oder ihrer Listen in den Einzelgewerkschaften. Die geschäftsführende Vorsitzende Lisa Langbein ist seit 2007 auch Mitglied im Vorstand des ÖGB mit dem Arbeitsschwerpunkt Umwelt. Ihr zu Seite stehen Klaudia Paiha und Richard Koller.

Die UG steht vor allem für mehr Demokratie und Selbstbestimmung in der Gesellschaft und Arbeitswelt, vor allem aber auch im ÖGB selbst. Die ULG fordert ein existenzsicherndes, öffentlich finanziertes Pensionssystem, eine tatsächliche Gleichstellung der Frauen, nicht nur in der Arbeitswelt, sondern auch in der Gewerkschaft und Gesellschaft.

Die der FPÖ nahestehenden Freiheitlichen ArbeitnehmerInnen (FA) unter Bernhard Rösch orientieren sich mit ihren Forderungen nach der Bundespartei. Für sie gilt »Österreich zuerst«: Sie sehen sich als einzige ArbeitnehmerInnenvertreter, die sich vorbehaltlos

für die österreichischen ArbeitnehmerInnen einsetzen wollen. Sie fordern einen rigorosen Einwanderungsstopp und verurteilen eine Bevorzugung ausländischer Arbeitskräfte. Eine Erhöhung des Mindestlohns und eine Einschränkung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse sowie eine Zusammenlegung aller Krankenkassen und die Bildung einer eigenen Krankenkasse für ausländische ArbeitnehmerInnen stehen weiterhin auf der Wunschliste der Freiheitlichen ArbeitnehmerInnen.

Der Gewerkschaftliche Linksblock (GLB) wurde von Gottfried Fiala 1952 als Nachfolgeverein der damaligen kommunistischen Fraktion im ÖGB gegründet. Seit 2005 ist Karin Artlanger Vorsitzende des Linksblocks. Der GLB versteht sich als Vertreter einer Arbeiterklasse und sieht seine Arbeitsschwerpunkte vor allem in einer gerechten Steuerpolitik, weiterem Ausbau des Sozialstaates und Erweiterung der Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums. Weiters fordert der GLB eine aktive Lohnpolitik und lehnt die Privatisierung öffentlichen Eigentums strikt ab. Sie plädieren für die Gleichstellung von Frauen und MigrantInnen sowie gleiche Bildungschancen und ein gesichertes Pensionssystem für alle BürgerInnen.

Ein gemeinsames Ziel

Die Begleitmusik des Bundeskongresses wird heuer nicht allzu fröhlich ausfallen: Nach dem Konjunkturaufschwung und Wirtschaftswachstum der vergangenen Jahre ist die Finanzkrise zwar nicht sehr überraschend, aber dafür umso heftiger

WEBLINKS

VÖGB-Skriptum Gewerkschaftskunde
www.voegb.at/bildungsangebote/skripten/gk

über uns hereingebrochen, Prognosen zufolge wird es noch einige Jahre dauern, bis die Wirtschaft sich wieder erholt hat. Doch trotz aller unterschiedlicher Ansichten haben die Fraktionen ein gemeinsames Ziel: Die ArbeitnehmerInnen, die durch die Krise am stärksten betroffen sind, durch die schwierige Zeit zu begleiten und nach bestem Wissen und Gewissen zu unterstützen.

Vorhang auf

Auch wenn die Meinungen divergieren – mit dem Motto »stark. sozial. gerecht« will sich der ÖGB für die kommenden Jahre mit den bestmöglichen Lösungsansätzen rüsten, das neu gewählte Präsidium soll frischen Wind bringen, die Krise mit möglichst wenig Schaden überstanden werden. Daher heißt es am 30 Juni: Vorhang auf für einen gestärkten und neuen ÖGB.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an die Autorin
maja.nizamov@gmx.net
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Frischer Wind

Brigitte Ruprecht über Krisen, Quoten, typisch weibliche Zurückhaltung und ihre Pläne als neue ÖGB-Frauenvorsitzende.

ZUR PERSON



Brigitte Ruprecht

Geboren: 1963,

startete ihre Berufslaufbahn mit einer Lehre zur Großhandelskauffrau (damals noch Großhandelskaufmann).

Ab 1994 war die gebürtige Linzerin ÖGB-Landesfrauensekretärin in Oberösterreich.

Beim 16. ÖGB-Frauenkongress am 3. Juni 2009 wurde sie als Kandidatin der FSG mit 81,6 Prozent der Stimmen zur ÖGB-Frauenvorsitzenden gewählt.

Ist eine Ursache für die großen Einkommensunterschiede nicht auch die Teilzeitarbeit, die vor allem wegen der Kinderbetreuung bei Frauen relativ häufig ist?

Natürlich, 80 bis 85 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Ich sehe hier einige Lösungsansätze: Durch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung könnten sich auch Väter mehr um ihre Kinder kümmern. So lang dies aber nicht der Fall ist, müssen vermehrt Teilzeitmöglichkeiten in qualitativ hochwertigen Jobs mit Rückkehrrecht in eine Vollzeittätigkeit geschaffen werden. Denn ein weiterer Nachteil von Teilzeitjobs ist, dass diese ArbeitnehmerInnen meist von innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen werden, und somit die Aufstiegschancen insgesamt gering sind. Nicht zu vergessen ist auch, dass langjährige Teilzeitphasen im Alter zu einer niedrigen Pension führen.

Ist es nicht gerade jetzt, angesichts der Wirtschaftskrise besonders schwierig sowohl für sich persönlich etwas durchzusetzen als auch Frauenanliegen ganz allgemein?

Es gibt immer irgendein Thema, weswegen eine Forderung für realitätsfern gehalten wird. Jetzt ist es eben die Wirtschaftskrise, und wenn es die nicht ist, dann ist es etwas anderes. Aber irgendwann müssen wir mit Gerechtigkeit anfangen. Außerdem: Wenn die Menschen mehr verdienen, dann können sie auch mehr Geld ausgeben, und das wiederum kurbelt die Wirtschaft an.

Arbeit&Wirtschaft: Vor deiner Wahl hast du unter anderem in einem Gespräch mit den Oberösterreichischen Nachrichten gemeint, dass die Menschen dir zutrauen, frischen Wind in die ÖGB-Frauen zu bringen. Was können wir uns diesbezüglich erwarten?

Brigitte Ruprecht: Allgemein möchte ich etwas Bundesländerduft nach Wien bringen. Denn in den Bundesländern sehen manche Probleme anders aus, zum Beispiel punkto Arbeitslosigkeit. Hier kommen in ländlichen Bereichen oft noch die Pendlerproblematik oder unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten hinzu. Ansonsten ist eines meiner Hauptanliegen, die Einkommensschere zu verringern. Daran arbeiten wir schon lange, trotzdem sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen mit 25,3 Prozent in Österreich nach Estland am zweithöchsten in der EU. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Die Absicht, diesbezüglich etwas zu verändern gibt es ja schon sehr lange, und es wurde auch schon einiges getan. Welche konkreten Maßnahmen sind weiter geplant bzw. schon im Laufen?

Derzeit wird der Nationale Aktionsplan zur Gleichstellung der Frauen am Arbeitsmarkt von den Sozialpartnern erarbeitet. Dieser soll bis Ende 2009 fertig sein. Eine Maßnahme, die zu setzen ist, ist die Arbeitsplatzbewertung. Mit Hilfe entsprechender Modelle müssen verschiedenste Arbeitsplätze objektiv bewertet und vergleichbar gemacht werden. Vor allem der Vergleich von typisch weiblichen und typisch männlichen Arbeitsstellen würde sich positiv auf die Entlohnung in den klassischen Frauenberufen auswirken. Für unerlässlich halte ich auch die Einführung eines ständig aktualisierten Online-Lohn- und Gehaltsrechners, mit dem festgestellt werden kann, welches Einkommen für welchen Beruf üblich ist.



Um eine Chancengleichheit vor allem in den Vorstandsgremien und Aufsichtsräten der Wirtschaft zwischen Frauen und Männern zu erreichen, muss bei der Vergabe eines Arbeitsplatzes eine gleich hoch qualifizierte Frau einem gleich hoch qualifizierten Mann vorgezogen werden.

Du hast dich in der Vergangenheit dafür ausgesprochen, dass es Quoten geben soll. Was aber bringen Quotenregelungen den Frauen wirklich?

Die Einführung einer verpflichtenden Quote wäre eine notwendige Maßnahme, um ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in den Führungspositionen zu schaffen. Hochqualifizierte Frauen gelangen teilweise nicht in bestimmte Positionen, weil Männer in letzter Konsequenz wieder Männer unterstützen. Um eine Chancengleichheit vor allem in den Vorstandsgremien und Aufsichtsräten der Wirtschaft zwischen Frauen und Männern zu erreichen, muss bei der Vergabe eines Arbeitsplatzes eine gleich hoch qualifizierte Frau einem gleich hoch qualifizierten Mann vorgezogen werden.

Was waren deine größten Erfolge als Landesfrauensekretärin in Oberösterreich?

Das Positivste war die Erfahrung, dass wir Frauen gemeinsam viel erreichen können. Wenn sich eine auf die andere verlassen kann, dann geht auch etwas weiter. Konkret haben wir in Oberösterreich beispielsweise mit der Arbeitsstiftung FEM-Implacement für arbeitslose Frauen, die technisch oder handwerklich interessiert sind, wichtige Erfolge erzielt.

Deine Vorgängerinnen waren zusätzlich ÖGB-Vizepräsidentin und außerdem im Nationalrat.

Wir ÖGB-Frauen haben schon vor meiner Kandidatur vereinbart, dass sich die

Frauenvorsitzende in Zukunft voll und ganz dieser Aufgabe widmen können soll. Dazu stehe ich. Außerdem gab es früher sechs VizepräsidentInnen, jetzt sind es zwei, was doch einiges an Mehrarbeit bedeutet. Was den Nationalrat betrifft, stehe ich derzeit sowieso auf keiner Liste. Renate Csörgits wird ihr Mandat weiter ausüben. Manche sehen das vielleicht als Machtverlust für meine Position, mir geht es aber nicht um Macht, sondern darum, für die Frauen etwas weiter zu bringen.

Last but not least: Was waren deine persönlichen Beweggründe, sich der Frauenpolitik zu widmen?

Ich komme aus einer typischen Arbeiterfamilie, wir waren fünf Töchter. Mein Vater machte drei Schichten, um das Geld für seine Familie zu verdienen, meine Mutter kümmerte sich zu Hause um alles. Irgendwie hat es mich schon in der Schule gestört, dass die Buben viel häufiger ungestraft schlimm sein konnten. Nach der Lehre bei einer Voest-Tochter, wo damals noch 30 bis 40 Lehrlinge ausgebildet wurden, war es so, dass prinzipiell alle Burschen Sachbearbeiter wurden und die Mädchen Schreibkräfte. Ich habe mich dann mehrmals um einen Sachbearbeiter-Job beworben, immer wieder wurde ein Mann vorgezogen. Erst als ich nach zweieinhalb Jahren beim fünften Mal energischer aufgetreten bin und Argumente wie »junge Frau, frisch verheiratet« etc. nicht mehr gelten ließ, habe ich den Job bekommen. Ein paar Jahre später, bei meiner nächsten Tätigkeit in einem anderen Betrieb, erfuhr ich

erst nach längerer Zeit, dass mein Kollege von Anfang an 1.000 Schilling mehr bekommen hatte als ich. Die Reaktion meines Vorgesetzten war: »Hätten Sie was gesagt, wir hätten Ihnen das auch gezahlt« – und ich bekam die entsprechende Gehaltserhöhung. Das bekommen übrigens Frauen auch heute noch zu hören: »Sie haben ja nichts gesagt ...!«

Frauen müssen sich also auf die Füße stellen, um entsprechend bezahlt und behandelt zu werden?

Gesetze und Quoten sind wichtig, aber das ist nicht alles. So wie in meinem Fall, wo die Bezahlung dann zwar stimmte, aber wenn der Chef Besuch bekam, dann war in der Regel ich diejenige, die Kaffee kochte. War mal schnell ein Brief abzutippen, dann bekam ich als Sachbearbeiterin diese Aufgabe und nicht mein Kollege, der die gleiche Ausbildung hatte. Mit derartigen typisch weiblichen Problemen am Arbeitsplatz – von Diskriminierung bis zur sexuellen Belästigung – war ich direkt und indirekt immer wieder konfrontiert. Irgendwann wollte ich dagegen etwas unternehmen und meldete mich für die Gewerkschaftsschule an.

KONTAKT

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

Gemeinsam stärker

Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG) und die Kulturgewerkschaft KMSfB haben am 29. Juni 2009 fusioniert.

Autor: Ronald Pötzl

Pressereferent der GdG

Die Gewerkschaftslandschaft sieht sich in letzter Zeit sowohl international wie auch national vielen neuen Herausforderungen gegenüber, die einen umfassenden Strukturwandel nötig machen. Um diesen Herausforderungen entsprechend zu begegnen, haben sich die Strukturen einerseits den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, und andererseits auch den neuen gewerkschaftlichen Aufgabenstellungen entsprechend gewandelt. Durch partnerschaftliche Fusionen haben sich aus ehemals 14 Teilgewerkschaften des ÖGB neun Fachgewerkschaften herauskristallisiert. Und die Reise geht weiter: Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG) und die Kulturgewerkschaft KMSfB haben ihre Fusion beschlossen und am 29. Juni in die Tat umgesetzt.

Auch wenn es auf den ersten Blick nicht so scheinen mag: Die GdG und die KMSfB hatten schon in der Vergangenheit viel mehr gemeinsam als nur die Adresse im 9. Wiener Gemeindebezirk. Neben der »Buntheit« der beiden Gewerkschaften – die GdG/KMSfB vertritt

unter dem gemeinsamen Dach nun mehr als 280 Berufsgruppen – vereint die beiden unter anderem auch der Anspruch auf optimale Betreuung ihrer Mitglieder. GdG-Vorsitzender Christian Meidlinger: »Natürlich ist uns wichtig, dass alle Mitglieder so betreut werden, wie wir das von der GdG her gewohnt sind. Bundesweit flächendeckend Landesgruppen mit entsprechenden Organisationseinheiten garantieren eine entsprechend gute Betreuung. Neben den Standardprogrammen – Rechtschutz und KV-Verhandlungen – bieten wir auch ein breites Angebot von Veranstaltungen sowie Bildungs- und Kulturprogramme an.«

Fusion zügig abgewickelt

Durch Synergien in Verwaltung und Administration spart die gemeinsame Gewerkschaft außerdem Kosten. Diese Mitgliedsgelder können somit direkt in die Arbeit und Angebote für Mitglieder einfließen. »Im Mittelpunkt aller gewerkschaftlichen Entscheidungen stehen unsere Mitglieder«, betont Meidlinger. Der Zusammenschluss steht in dieser Tradition. Neben der starken politischen Vertretung stehen nun auch die Angebote der GdG allen Mitgliedern der KMSfB flächendeckend zur Verfügung.

Wichtig bei der Fusion und der künftigen Zusammenarbeit ist das klare Bekenntnis zu Vielfalt in der Einheit. Die einzelnen, meist sehr traditionsreichen, Berufsgruppen werden ihre Identität behalten. Die Fusion bringt Vorteile für alle Beteiligten. Nach dem Fusionsgewerkschaftstag am 29. Juni 2009 in der Messe Wien gilt endgültig: Gemeinsam stärker!

INFO & NEWS

GdG/KMSfB auf einen Blick

Die GdG/KMSfB kämpft für gerechte Arbeitszeiten, faire Löhne und bessere Arbeitsbedingungen. Sie steht für den Erhalt qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen.

Sie macht sich stark für die Rechte der Frauen und Chancengleichheit im Beruf. Familie und Beruf müssen vereinbar sein.

Die Gewerkschaft unterstützt Jugendliche bei ihrem Kampf um bessere Berufsausbildung und eine Zukunft mit Chancen.

Sie sorgt dafür, dass die Rechte der ArbeitnehmerInnen gewahrt bleiben und die gesetzlichen Bestimmungen zu ihrem Schutz eingehalten werden.

Die Gewerkschaft ist Ansprechpartnerin in allen dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Fragen und bietet kompetente Rechtsberatung. Sie tritt ein für ein gerechtes Pensionssystem, verhandelt Löhne und Gehälter mit der Regierung und den DienstgeberInnen der rund 2.400 österreichischen Gemeinden. Sie ist auch Ansprechpartnerin für privatwirtschaftliche Unternehmungen, die kommunale Dienstleistungen anbieten.

Die GdG/KMSfB ist auch berufliche Interessenvertretung der künstlerisch, journalistisch, programmgestaltend, technisch, kaufmännisch, administrativ, pädagogisch unselbstständig oder freiberuflich Tätigen und Schaffenden in den Bereichen Kunst, Medien, Erziehung, Bildung und Sport.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
ronald.poetzi@gdg.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

An den Minister

In einem offenen Brief wollen wir den ehemaligen ÖGB-Präsidenten und nunmehrigen Sozialminister Rudolf Hundstorfer an unsere Forderungen erinnern.

Lieber Kollege Hundstorfer, seit 2. Dezember des Vorjahres bist du Bundesminister für Soziales, Arbeit und Konsumentenschutz. Wir freuen uns alle sehr, dass mit deiner Person wieder jemand aus dem ÖGB dieses wichtige Ministerium übernommen hat.

Beim 16. Bundeskongress 2007 wurdest du – nachdem du seit 2006 geschäftsführender Präsident warst – zum ÖGB-Präsidenten gewählt. Und du hast diesen Job gut gemacht!

In deiner Grundsatzklärung vom 16. Bundeskongress heißt es: »Im Interesse unserer Mitglieder werden wir, wie in der Vergangenheit, heute, morgen und in der Zukunft, eine Politik für die ArbeitnehmerInnen einfordern und dazu auch entsprechende Vorschläge und Konzepte unterbreiten, verhandeln und durchsetzen. Wir werden uns dabei weder an der Zusammensetzung einer Regierung noch an parteipolitischen Interessen orientieren, sondern einzig und allein daran, was für ArbeitnehmerInnen das Beste ist.« Diesen Grundsätzen sind wir treu geblieben. Wir freuen uns, dass einige Vorschläge und Konzepte von ÖGB, Gewerkschaften und AK schon Einzug ins Regierungsprogramm gefunden haben bzw. bereits umgesetzt worden sind, andere stehen noch zur Umsetzung an.

So etwa die Umsetzung eines einheitlichen, modernen Arbeitsrechts, wie im Regierungsübereinkommen vorgesehen. Wichtiger Bestandteil bei der Modernisierung des Arbeitsrechts muss auf jeden Fall ein einheitlicher ArbeitnehmerInnenbegriff sein, der nicht nur auf die persönliche, sondern auch auf die wirtschaftliche Abhängigkeit abzielt, wie z. B. bei neuen

Selbstständigen. Gleichzeitig wollen wir den »Angestelltenbegriff« durch Verankerung im Arbeitsverfassungsgesetz ganz klar beibehalten. Nach der sozialen Absicherung der freien DienstnehmerInnen muss nun auch die arbeitsrechtliche Absicherung folgen, hast du als ÖGB-Präsident gefordert. Nicht nur in diesem Punkt ist eine Arbeitsverfassungsgesetz-Novelle mehr als überfällig.

Als engagierter Gewerkschafter hast du sicher nicht auf die im Regierungsprogramm beschlossene »Modernisierung der Mitbestimmung« vergessen. Sie soll Betriebsratswahlen erleichtern und Gewerkschaften einen leichteren Zugang zu den Betrieben verschaffen sowie BetriebsrätInnen verbesserten Zugang zu Informationen und zu Aus- und Weiterbildung gewährleisten. Besonders wichtig sind uns auch Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping – es sollen schließlich nicht jene bestraft werden, die den ArbeitnehmerInnen faire Arbeitsbedingungen bieten.

Es sind schwierige Zeiten, immer mehr Menschen werden arbeitslos und geraten so in die Armutsfalle. Um das zu verhindern, fordern wir eine deutliche Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld. 55 Prozent Nettoersatzrate sind nicht existenzsichernd. Daran ändert auch die Neubewertung der Bemessungsgrundlage, die im Arbeitsmarktpaket II vorgesehen ist, wenig. Die Nettoersatzrate bei Arbeitslosenunterstützung und Notstandshilfe muss zumindest auf den europäischen Durchschnitt angehoben werden, die Anrechnung des PartnerInneneinkommens bei der Notstandshilfe muss entfallen. Auch die Bezugsdauer des Arbeitslosengelds muss verlängert werden. Ein großes Anliegen ist uns

auch die möglichst rasche von dir bereits angekündigte Einführung der bedarfsorientierten Mindestsicherung. Es darf dabei keine weiteren Verzögerungen geben.

In den letzten Wochen hast du ja auch Post aus den Gewerkschaften bekommen. So konnten wir unsere Forderung nach einer zusätzlichen Milliarde Euro zur finanziellen Stärkung der Gesundheits- und Sozialdienste in Österreich durch 22.669 Unterschriften unterstreichen, die die Gewerkschaften vda und GPA-djp im Mai der Präsidentin des österreichischen Nationalrates, Barbara Prammer, überreicht haben. Wir erinnern auch an die Forderung nach einem Hausbetreuungsgesetz.

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zeigt sich besonders deutlich, wie wichtig ein gut funktionierendes Sozialsystem ist. Wir zählen auf dich wenn es darum geht, dieses Sozialsystem gemeinsam zu sichern und weiterzuentwickeln.

Lieber Kollege Hundstorfer, es ist uns bewusst, dass die Liste unserer Forderungen lang ist – und hier sind noch nicht einmal alle genannt. Aber wie heißt es so richtig in deiner Abschlussrede beim 16. ÖGB-Bundeskongress: »Wir haben ein ambitioniertes Programm für die Zukunft. Viele Forderungen. Wir werden auch in Zukunft viel erreichen. Dafür müssen wir zusammenhalten. Wir werden zusammenhalten, wir werden unsere Programme im Interesse der ArbeitnehmerInnen umsetzen, durchsetzen, erkämpfen!«

Wir freuen uns über deine Unterstützung. In diesem Sinne: Ein herzliches Glück auf!

*Das Redaktionskomitee der
Arbeit&Wirtschaft*

Eine starke Vertretung

Durch gute gewerkschaftliche Organisation und klug gesetzte Maßnahmen konnten sich die LehrerInnen gegen Ministerin und Boulevard behaupten.

Autorin: Mag. Eva Scholik

Vorsitzende der AHS-Gewerkschaft

Eine kostenlose Arbeitszeiterhöhung um zehn Prozent wollte Bundesministerin Dr. Claudia Schmied von uns LehrerInnen einfordern. Es schien ihr leicht, die »Privilegien« der LehrerInnen in den Vordergrund zu rücken, den Beifall der Boulevardpresse einzuholen, und das Vorhaben durch Meinungsumfragen bestätigen zu lassen. Die kostenlosen Unterrichtsstunden von 120.000 LehrerInnen schienen in greifbarer Nähe.

Ihr Vorhaben, die Lehrverpflichtung um zwei Unterrichtsstunden anzuheben, verkündete Bildungsministerin Schmied am Aschermittwoch (25. Februar 2009) über die Medien. Besonders ärgerlich ist diese Vorgehensweise deshalb, weil es durchaus die Möglichkeit gegeben hätte, die LehrerInnenvertretung zu informieren und die Sache persönlich zu besprechen.

Mit dieser Maßnahme wären etwa 10.000 Arbeitsplätze vernichtet worden und zusätzlich wäre es zu Einkommenseinbußen von ungefähr 4.500 Euro für jede Lehrerin und jeden Lehrer gekommen – und das als Dauermaßnahme.

Chronologie der Verhandlungen

Zwei sehr gegensätzliche Aussagen standen am Anfang:

Ministerin Schmied: »Wir werden, beginnend mit September 2009, die Unterrichtsverpflichtung um zwei Stunden erhöhen.«

GÖD-Vorsitzender Neugebauer: »Das findet nicht statt.«

In den folgenden Tagen und Wochen bestimmte dieses Thema die politischen Gespräche. Die Vorsitzenden der fünf LehrerInnengewerkschaften traten entschieden und geschlossen gegen diese Arbeitsplatzvernichtung auf. Durch die großartige Unterstützung und Solidarisierung der LehrerInnen konnten wir letztendlich erfolgreich sein.

Es gab viele kritische Stimmen gegen das Vorhaben der Ministerin, auch aus den eigenen Reihen, Rückendeckung bekam Claudia Schmied aber von Bundeskanzler Werner Faymann.

Am 3. März fand das erste Gespräch zwischen BM Schmied und der LehrerInnenvertretung statt. Die Ministerin präsentierte ihr Vorhaben und drohte mit Budgetblockade, am nächsten Tag auch mit Rücktritt, sollte sie ihr Vorhaben nicht umsetzen können. Sie bezifferte ihren zusätzlichen Budgetbedarf mit insgesamt 525 Millionen Euro für die Jahre 2009 und 2010. Die Budgetzahlen wurden nicht bekannt gegeben. Bundeskanzler Faymann bekräftigte, dass die »Reform« auch gegen den Widerstand der BelegschaftsvertreterInnen durchgezogen werden könnte.

Dienststellenversammlungen

Für den 12. März riefen die Gewerkschaft und die Personalvertretung zu bundesweiten Dienststellenversammlungen auf. Zeitgleich zu diesen Dienststellenversammlungen lud BM Schmied zu einer zweiten Gesprächsrunde ein. Wiederum forderten die Gewerkschaftsvorsitzenden die Offenlegung der Budgetzahlen. Auch

dieses Gespräch führte zu keiner Entspannung des Konflikts. Die Rückmeldungen aus den Schulen signalisierten überwältigende Unterstützung für das Vorgehen der Gewerkschaft (95 Prozent stimmten für gewerkschaftliche Maßnahmen inklusive Streik).

Anregungen für innere Schulreform

Am 20. März fand das dritte Gespräch statt.

Erneut wurden die Budgetzahlen eingefordert, um ernsthafte Verhandlungen zu ermöglichen. Zusätzlich überreichten wir Ministerin Schmied eine schriftliche Zusammenfassung unserer Anliegen sowie einen Stimmungsbericht von den Dienststellenversammlungen:

»... Unsere KollegInnen sind zutiefst empört über die von Ihnen losgetretene Diffamierungskampagne gegen ihren Berufsstand. ... Unsere KollegInnen sind darüber erzürnt, dass Sie diese Arbeitszeiterhöhung als Verbesserung der Schulqualität verkaufen wollen. ... Unsere KollegInnen haben kein Verständnis dafür, Gebäudemieten, Ausstattungsdefizite oder gar die entfallenden Studiengebühren an den Pädagogischen Hochschulen durch Gratisarbeit finanzieren zu sollen. ...«

Neben unseren besoldungsrechtlich relevanten Vorschlägen, die dem Gegenwert von einer zusätzlichen Unterrichtsstunde entsprachen, übergaben wir BM Schmied als Anregung für eine innere Schulreform auch Vorschläge für die wachsenden Problemfelder an den Schulen: z. B. wirksame Maßnahmen gegen Gewalt an Schulen oder frühkindliche Förderung, die die Kinder für den Schuleintritt fit macht. In der

Ein Haus beginnt man nicht im zweiten Stock zu bauen, entscheidend ist das Fundament. Daher muss man mit der Bildungsreform bereits im Vorschulalter beginnen. Das verpflichtende Kindergartenjahr ist ein erster Schritt in die richtige Richtung.

vierten Gesprächsrunde am 24. März erhielt eine kleine Gruppe eine sehr beschränkte Einsicht in die von uns verlangten Budgetzahlen, die tatsächlichen Budgetzahlen wurden aber weiterhin nicht genannt.

Freiwilliges Zeitkontomodell

Die fünfte Gesprächsrunde fand am 1. April statt.

BM Schmied machte das Angebot, die Erhöhung der Lehrverpflichtung auf zwei Schuljahre zu befristen. Auf Nachfrage gab die Ministerin aber keine Zusage, dass die Erhöhung nach zwei Jahren wieder zurückgenommen werde.

Im weiteren Gesprächsverlauf gab BM Schmied auch ihre Vorstellungen zum neuen Dienstrecht bekannt: Es werde grundsätzlich von einer höheren Lehrverpflichtung ausgegangen sowie von einer neuen Arbeitsplatzbeschreibung. Dieses neue Dienstrecht soll Einsparungen bringen, was von uns deutlich abgelehnt wird.

Unser neuer Vorschlag für ein freiwilliges Zeitkontomodell (Überstunden werden nicht ausbezahlt, sondern auf einem Zeitkonto angespart, um später Zeitausgleich nehmen zu können) wurde mit Erstaunen und Skepsis zur Kenntnis genommen. Das schon früher von uns eingebrachte Modell der Altersteilzeit wurde hingegen positiv beurteilt. Im weiteren Gesprächsverlauf forderten wir nochmals eine Prioritätenliste der von BM Schmied geplanten Vorhaben.

Das sechste Gespräch fand am 14. April vor der Ministerratssitzung statt, da BM Schmied an diesem Tag das von ihr geplante Budgetbegleitgesetz im Ministerrat vorstel-

len wollte. Nähere Auskünfte, wie die Maßnahmen gesetzlich umgesetzt werden sollten, wurden verweigert. Es kam daher auch diesmal zu keiner Einigung.

Auch das siebente Gespräch am 16. April brachte nicht den Durchbruch, sondern eher eine Verhärtung der Fronten.

Verhandlungsmarathon

Unter großem politischem Druck wurde das achte Gespräch für den 20. April festgesetzt. Am Beginn der letzten Verhandlungsrunde lag folgendes Angebot von BM Schmied vor: die unbezahlte Anhebung unserer Arbeitszeit um fünf Prozent sowie Einsparungsmaßnahmen bei der Abgeltung von Überstunden, die Streichung von Zulagen und die Erhöhung der unbezahlten Vertretungsstunden.

Nach einem Verhandlungsmarathon von 14 Stunden lag dann ein Ergebnis vor, das von allen Fraktionen und allen VerhandlungsteilnehmerInnen angenommen wurde. Die wichtigsten Punkte sind:

- Es wird keine Erhöhung der Lehrverpflichtung geben. Damit haben wir die Arbeitsplätze von etwa 10.000 JunglehrerInnen gesichert.
- Für dienstältere KollegInnen wird es ein freiwilliges Altersteilzeit- und Zeitkontomodell geben.
- Der Überstundenzuschlag wird auf 1,30 Prozent gekürzt.

Aufgrund dieser Einigung wurde der für 21. April angekündigte Streiktag abgesagt. Für den Aufmarsch der LehrerInnen

WEBLINKS

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst:
www.goed.at

am Ballhaus- und Minoritenplatz wäre der erste Bezirk und die Ringstraße polizeilich gesperrt worden. Die wochenlang geführte Diskussion war eines ganz sicherlich nicht, eine Bildungsdiskussion. Daher muss die Frage, welche Reformen notwendig sind, sehr rasch geklärt werden.

Ein Haus beginnt man nicht im zweiten Stock zu bauen, entscheidend ist das Fundament. Daher muss man mit der Bildungsreform bereits im Vorschulalter beginnen. Das verpflichtende Kindergartenjahr ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Bleibt die Frage, ob es genügend Kindergartenplätze gibt. Der Mangel an qualifizierten KindergärtnerInnen könnte ein weiteres Problem darstellen. Die vorschulische Erziehung ist der Schlüssel für gerechte Startchancen in der Schule. Ein weiterer Reformschritt ist die rasche Umsetzung der Senkung der Klassenschülerhöchstzahl auf 25. Dieser Reformschritt muss ganz dringend auch für die Oberstufenklassen gesetzlich festgelegt werden.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
office.ahs@goed.at
eva.scholik@scholik.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

»Mehr Menschlichkeit!«

Die GPA-djp hat eine Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei der Supermarktkette Schlecker gestartet.

Autorin: Anita Stavik

*Sekretärin im Geschäftsbereich
Interessenvertretung in der GPA-djp*

Zum zweiten Mal hat die GPA-djp einen bundesweiten Aktionstag bei der Firma Schlecker durchgeführt. Bereits 2005 wurden viele Missstände aufgezeigt. Es war möglich, einige Probleme zu beseitigen und die Bedingungen für die fast ausschließlich weiblichen Angestellten zu verbessern.

Leider haben vermehrte arbeitsrechtliche Anfragen von Schlecker-Beschäftigten sowie der Abschluss einer rechtlich bedenklichen Betriebsvereinbarung zum Mehrarbeitszuschlag gezeigt, dass die Verbesserungen nur von kurzer Dauer waren.

Gemeinsam mit den Beschäftigten wurden daher die Arbeitsbedingungen erneut einer Prüfung unterzogen. Am 27. April 2009 wurden 70 Prozent aller Filialen in Österreich besucht und Fragebögen an die Angestellten verteilt. Der große Rücklauf ermöglichte einen umfangreichen und detaillierten Einblick in die Arbeitsbedingungen bei der Firma Schlecker. In einigen Bereichen zeigen die neuen Befragungsergebnisse, dass es zu Verbesserungen gekommen ist, jedoch ist immer noch eine Vielzahl von schweren Problemen existent.

Einkommen und Arbeitszeit

Jede dritte Befragte hat angegeben, dass sie regelmäßig mehr Stunden arbeitet als vereinbart. Beschäftigte haben berichtet,

dass sie jederzeit für Mehrarbeit zur Verfügung stehen müssen. Die Hälfte hat auch angegeben, dass die Lage ihrer Arbeitszeit einseitig angeordnet wird. Von Vereinbarkeit und Planbarkeit des Familienlebens keine Spur. Umfang, Lage und Verteilung von Arbeitszeit und Freizeit ist ein wichtiger Faktor, der besonders für weibliche Beschäftigte darüber entscheidet, ob sie einen Arbeitsplatz mit der familiären Situation vereinbaren können.

Enormen Druck ausgesetzt

Verschärft wird die Situation dadurch, dass die Wochenstunden der überwiegend Teilzeit-Beschäftigten ohne Abstimmung mit ihnen hinauf- und viel zu oft hinuntergesetzt werden. Jede Dritte hat dies bei der Befragung bestätigt. Die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die finanzielle Situation – Kürzung der Einkommen – setzt die Beschäftigten einem enormen Druck aus.

Aus den geschilderten Rahmenbedingungen ergibt sich schon fast die Antwort auf die Frage »Bekommen Sie für die geleisteten Mehrstunden einen 25-Prozent-Zuschlag ausbezahlt?«: 64 Prozent haben dies mit NEIN beantwortet und zehn Prozent haben erst gar keine Antwort auf diese Frage gegeben.

Die GPA-djp fordert von Schlecker die Rücknahme der bereits erwähnten Betriebsvereinbarung zum Mehrarbeitszuschlag, die offenbar den alleinigen Zweck verfolgt, die Beschäftigten um die Zuschläge für geleistete Mehrarbeit zu bringen und einen empfindlichen Einkommensverlust bedeutet. 76 Prozent haben angegeben, dass sie nach Verlassen der Filiale

INFO & NEWS

Mehrarbeitszuschlag

Die Änderung des Arbeitszeitgesetzes mit 1.1.2008 brachte für viele Teilzeitbeschäftigte einen Zuschlag von 25 Prozent für Mehrarbeitsstunden.

Erster positiver Effekt: Vielen Teilzeitkräften, die regelmäßig Mehrarbeitsstunden geleistet haben, wurden Arbeitsverträge mit höherem Stundenausmaß angeboten.

Die Regelung im Detail:

Der Zuschlag wird dann fällig, wenn die Mehrstunden nicht innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen vereinbarten Drei-Monats-Zeitraums durch Zeitausgleich ausgeglichen werden.

Nicht zuschlagspflichtig sind die ersten eineinhalb Mehrarbeitsstunden, die in einer Woche geleistet werden.

Bei einer Gleitzeitvereinbarung im Betrieb wird der Zuschlag ausbezahlt, wenn die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt überschritten wird. Nicht zuschlagspflichtig sind jene Mehrstunden, die in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können. Jedenfalls zuschlagspflichtig sind angeordnete Mehrarbeitsstunden – genauso wie angeordnete Überstunden. Bei Gleitzeitvereinbarungen und Durchrechnungszeiträumen ist jedenfalls eine Beratung durch die GPA-djp anzuraten, weil es hier verschiedenste Modelle gibt.

- Nähere Informationen finden Sie unter www.gpa-djp.at/Mehrarbeitszuschlag oder bei der zuständigen Regionalgeschäftsstelle der GPA-djp unter Telefon: 05 03 01-301.

Die weiblichen Beschäftigten stehen immer allein im Geschäft und sind für Kundenberatung, Nach- und Einschichten der Waren, Kassa, Säubern usw. zuständig. Die dünne Personaldecke des Unternehmens fordert die Beschäftigten doppelt.

kontrolliert wurden (Taschenkontrollen). Vertrauen gegenüber den MitarbeiterInnen wird bei Schlecker nicht groß geschrieben. Obwohl derartige Maßnahmen Eingriffe in die Persönlichkeitsphäre bedeuten und überhaupt nur unter sehr strengen rechtlichen Auflagen und auch dann nur sehr eingeschränkt möglich sind, scheint es Teil der Unternehmenskultur zu sein, die Beschäftigten zu verunsichern und unter Druck zu setzen. Diese Maßnahmen sind sofort einzustellen, da trotz Aufforderung der Arbeiterkammer und der GPA-djp, die Betriebsvereinbarung nach § 96 Abs. (1) Ziffer 3, zustimmungspflichtige Maßnahmen, nicht vorgelegt wurde.

Angst am Arbeitsplatz

Das Ergebnis der Auswertung auf die Frage »Fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz sicher?« ist nachvollziehbar. Die Hälfte hat diese Fragen mit NEIN beantwortet. Die weiblichen Beschäftigten stehen immer allein im Geschäft und sind für Kundenberatung, Nach- und Einschichten der Waren, Kassa, Säubern usw. zuständig. Die dünne Personaldecke fordert die Beschäftigten doppelt. Als vorrangige Maßnahme braucht es aus Sicht der GPA-djp daher umgehend die personelle Aufstockung in der Filialbetreuung. Auch Verhaltensschulungen und baulich/technische Investitionen in die Sicherheit der Beschäftigten sind notwendig.

Aus vielen persönlichen Anmerkungen der Frauen geht hervor, dass sie »angehalten« sind abgelaufene Ware zum Vollpreis zu kaufen, damit sich die Firma die Abschreibung erspart. Der Druck auf die Er-

füllung von Verkaufszielen geht so weit, dass MitarbeiterInnen und ihre Familien Bestellungen tätigen, nur um Ermahnungen und in der Folge angedrohten Kündigungen zu entgehen.

Interessen durchsetzen

Nach Veröffentlichung der Ergebnisse und der Forderungen der GPA-djp meldete sich auch das Unternehmen Schlecker und ließ über die Medien ausrichten, dass es alle Vorwürfe über schlechte Arbeitsbedingungen zurückweise, denn es handle sich bei der Befragung um eine »nicht-repräsentative, willkürliche Stichprobe«. Darüber hinaus seien die erhobenen Vorwürfe nach der anonymen Umfrage »durch nichts beweisbar und vollkommen haltlos«.

Doch auch Beschäftigte der Firma meldeten sich aufgrund der breiten Berichterstattung zu Wort und schilderten ihren Arbeitsalltag. Trotz öffentlicher Bestätigung aller Ergebnisse von diesen Beschäftigten verweigert die Geschäftsführung von Schlecker die Realität und den Dialog. Die GPA-djp scheut sich nicht auch den Rechtsweg zu beschreiten, um den ArbeitnehmerInnen zu ihrem Recht zu verhelfen. Viele Frauen haben bereits den Weg zu uns in die Beratung gefunden und sich umfassend informiert.

Darüber hinaus haben an die 100 Beschäftigten bei der Befragung angegeben, dass sie sich mit Unterstützung der GPA-djp für ihre Rechte bei Schlecker einsetzen möchten. Diese Beschäftigten werden wir in die Planung weiterer Schritte miteinbeziehen, um ein Vertrauensleutesystem bei Schlecker aufzubauen. Eine eigene Inter-

W E B L I N K S

Alle Infos zum Thema Schlecker:
www.gpa-djp.at/schlecker

netplattform für die Beschäftigten bei Schlecker ist eine weitere Initiative, um Fragen direkt zu beantworten, oder auch den Frauen untereinander Kommunikation und Vernetzung zu ermöglichen.

Die GPA-djp hat die sozialpartnerschaftliche, paritätische Schlichtungsstelle nach dem Handelskollektivvertrag angefordert, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Gewerkschaft erwartet, dass die Sozialpartner gemeinsam das Unternehmen Schlecker auffordern, alle rechtlichen Bestimmungen sofort korrekt umzusetzen und die aufgezeigten Probleme und Missstände im konstruktiven Dialog lösen, wie es auch schon einige Firmen getan haben. Wir erwarten uns, dass sich die Wirtschaftskammer klar auf der Seite des Rechts positioniert. Es muss auch im Interesse der ArbeitgeberInnen im Handel liegen, dass »Alle« die gesetzlichen Spielregeln einhalten und darüber hinaus, eigentlich selbstverständliche, menschenwürdige Arbeitsbedingungen anbieten.

K O N T A K T

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

Die Vielfalt sind wir

*Unsere Gesellschaft wird immer vielfältiger, die Norm wird zur Ausnahme.
Die Interessen von »Minderheiten« zu vertreten liegt im Interesse aller.*

Autorin: Mag. Gabriele Müller

Freie Journalistin

Unsere Gesellschaft ist zunehmend pluralistisch. Die Frage von Mehrfachidentitäten steht im Raum. Einem gesellschaftlichen Raum, der den vielfältigen »Wirklichkeiten« der Menschen nicht Rechnung trägt. Die Langzeitstudie »Deutsche Zustände« berichtet von steigenden Feindseligkeiten gegenüber sogenannten Minderheiten. Orientierungslosigkeit und Angst vor dem gesellschaftlichen Abstieg sind die Ursache. Aggressionen gegen vermeintlich Schwächere gehen nicht mehr von »den Rändern« der Gesellschaft, sondern von ihrer Mitte aus. Jeder Wahlkampf in Österreich zeigt deutlich, welch dumpfe **Ressentiments** sich auch hierzulande schüren lassen. Die Liste menschenverachtender Bilder, die von »Verantwortungsträgern« verbreitet werden, ist lang. Da braucht es Bilder, und seien sie vielleicht ein wenig klischeehaft, die dem entgegenwirken.

Wir sind bunt

»Arbeitnehmerinnen mit Kopftuch, Arbeitnehmer mit Gebetsketten gehören zum Alltag«, hieß es in einer Zusammenfassung von drei Fokusgruppen von BetriebsrätInnen des ÖGB 2005 zum Thema »Migration – MigrantInnen und Gewerkschaft«. Eine große Zahl der Beschäftigten in der Baubranche, im Gastgewerbe, beim Reinigungspersonal und in vielen anderen

Sparten sprechen nicht Deutsch als Muttersprache. »BetriebsrätInnen müssen nicht nur die Interessen der österreichischen Beschäftigten vertreten, sondern auch die der ausländischen KollegInnen.« Dabei reiche die Forderung nach möglichst rascher Anpassung der MigrantInnen nicht aus. Auch die ÖsterreicherInnen und vor allem die ArbeitnehmerInnenvertreter müssten flexibler werden und sich neue, sogenannte »interkulturelle« Kompetenzen für geänderte Verhältnisse am Arbeitsplatz aneignen. Was tun bei Konflikten? Wie sollen sich BetriebsrätInnen verhalten? Die Einbeziehung in die Gewerkschaftsarbeit wäre ein wichtiger Schritt. Mit der GPA-Plattform **work@migration** gibt es nun eine Interessengemeinschaft, wo MigrantInnen eigene VertreterInnen in die Gewerkschaft wählen können. Das Netzwerk fordert eine umfassende Integrationspolitik: etwa die Harmonisierung von Aufenthalts- und Beschäftigungsrecht oder das aktive und passive Wahlrecht auf kommunaler Ebene und in anderen Interessenvertretungen.

Juliana Hartig, »vor mehr als einem halben Jahrhundert« in Kamerun geboren, ist eine von vielen Menschen, die für die Rechte einer Minderheit eintreten, die seit langem keine mehr ist. Die diplomierte Krankenschwester ist **Laienrichterin** und vertritt die Interessen der MigrantInnen in der AK Oberösterreich. Denn obwohl sie bereits »mehr als die Hälfte ihres Lebens hier verbracht hat, sind ihr Enttäuschungen und Diskriminierung jeglicher Art nicht fremd.«

Die Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt, das ist bekannt, haben sich

INFO & NEWS

Chancen nutzen

1010 Wien, Laurenzerberg 2, Telefon 01/534 44-126, herbert.pichler@oegb.at

grundlegend geändert. Mit dem demografischen Wandel hat auch eine tiefgreifende Veränderung in der Gesellschaft stattgefunden. Nicht zuletzt dank der EU hat es Verbesserungen im nationalen Recht gegeben, die trotz einiger Mängel den veränderten Wirklichkeiten auf gesetzlicher Ebene Rechnung tragen. 2004 trat in Österreich ein neues Gleichbehandlungsgesetz in Kraft, mit dem – wenige Tage vor dem Ablauf der Umsetzungsfrist – zwei Antidiskriminierungsrichtlinien der EU umgesetzt wurden: Niemand dürfte aufgrund seines Geschlechts, Alters, seiner ethnischen oder Religionszugehörigkeit sowie aufgrund seiner sexuellen Orientierung benachteiligt werden.

Schul und lesbisch

Gesetze sind eine Sache, ihre Umsetzung eine andere. Schon Anfang der 90er-Jahre hatte Manfred Wolf, Sekretär des Geschäftsbereichs Interessenvertretung und nunmehr zuständig für Handels- und Sozialrecht eine Initiative innerhalb des ÖGB gestartet. »Das Thema sollte auch gewerkschaftsintern sichtbar gemacht werden: Sozusagen um auszuschildern, dass die Gewerkschaft die Menschen auch von dieser Seite wahrnimmt.« Heute ist die Arbeitsgemeinschaft Homosexuelle

Viele Unternehmen und Organisationen haben inzwischen erkannt, dass Vielfalt und Unterschiedlichkeit ein »Mehrwert« sein können. »Diversity is not about the other – Diversity is about you«, lautet der Leitsatz.

Frauen und Männer in der Gewerkschaft der Privatangestellten (AHOG), mit Manfred Wolf als Sprecher, »eine Ansprechadresse bei konkreten Fragen und im Bereich der rechtlichen Gleichstellung«. Eine spezifische Vertretung von Lesben und Schwulen in der Gewerkschaft aber gibt es – noch – nicht. »Ausgeschilderte Angebote sind aber wichtig«, betont Wolf. »Denn das Aufzeigen ist das Schwierige. Viele halten lieber Scheinwelten aufrecht, ehe sie die schwierige Phase des Coming-out auf sich nehmen. Viele kommen auch nicht auf uns zu, weil sie sich ihre sexuelle Orientierung nicht eingestehen.« Trotz aller Mängel sei das Gleichbehandlungsgesetz ein großer Fortschritt gewesen. Erstmals werden klar einklagbare Rechte formuliert. Darüber hinaus aber müssten auch andere Rechtsnormen des Arbeitsrechts und Betriebsvereinbarungen diesem Gleichheitsgrundsatz Rechnung tragen.«

Warum eine Interessenvertretung für Schwule und Lesben, wo es Vertretungen wie die Homosexuelleninitiative (HOSI) gibt? »Es wurde mit dem Gesetz zwar der Zugang zum Recht geschaffen: Etwa bei Kündigung mit Verdacht auf Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung.« Der Zugang zum Recht aber ist noch unterentwickelt. »Es geht darum, Menschen zu ermutigen, den Rechtsweg zu beschreiten. Sie vom Leiden zum Agieren zu bringen. Das ist eine politisch organisatorische Aufgabe – auch für Gewerkschaften und Kammern.«

Weit mehr als eine Million Menschen in Österreich bezeichnen sich selbst als in irgendeiner Weise behindert: Das reicht von schweren und/oder sichtbaren

Beeinträchtigungen bis hin zu chronischen Krankheiten, Burn-out oder Depressionen. »Es gelingt oft nur unter äußerst schwierigen Bedingungen, stabile Beschäftigungen in Organisationen des ersten Arbeitsmarktes zu erreichen«, meint der deutsche Systemtheoretiker Ralf Wetzels. Herbert Pichler, Leiter des Büros »Chancen-Nutzen«, tritt seit Jahren für die Rechte von Menschen mit besonderen Bedürfnissen ein. In mehr als 2.000 Betriebsbesuchen und über 300 Seminaren und Vorträgen wurden bisher VertreterInnen aus Wirtschaft und Arbeit über Themen wie Alter, Krankheit und Behinderung sensibilisiert. Ziel ist die Verbesserung der Beschäftigungssituation von älteren Personen und Menschen mit Behinderung, chronischen und/oder psychischen Krankheiten. »Es gibt weniger Vorurteile als Unsicherheit.« Spannend sei die Situation bei den vielen Betriebsbefragungen. Immer noch werde der erhöhte Kündigungsschutz als Hauptargument angeführt, Menschen mit Behinderungen nicht einzustellen. Viele hätten »Berührungängste oder wenig Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Behinderungen. Mit 1.1.2006 trat das neue Behindertengleichstellungsgesetz in Kraft. Die Sozialpartner-Initiative ist eine großartige Chance, auch über die rechtliche Situation zu informieren«, meint Pichler.

Diversity Management

Viele Unternehmen und Organisationen haben inzwischen erkannt, dass Vielfalt und Unterschiedlichkeit ein »Mehrwert« sein können. »Diversity is not about the

WEBLINKS

work@migration:
www.gpa-djp.at

other – Diversity is about you«, lautet der Leitsatz. Norbert Pauser, Trainer für Managing Gender und Diversity ortet »ein mangelndes Bewusstsein für die notwendige Einbeziehung von Vielfalt«.

Toleranz und Wertschätzung

»Eine neue Kultur wäre erforderlich«, so heißt es in einem Aufsatz des Lehrbeauftragten an der Universität Wien, »die weitgehend auf die Beurteilung von Unterschieden verzichtet.« Die Regulierung der Komplexität gewinnt an Bedeutung. Führung und Management von Organisationen, Unternehmen und Gruppen nehmen im Sinn der Vorbildwirkung eine besondere Rolle ein. Denn »Toleranz und Wertschätzung sind wahrscheinlich eher eine zu erlernende Kulturtechnik, als ein dem Menschen immanentes Bedürfnis«. Wie sich an der Vielzahl von Benachteiligungen in der Arbeitswelt nachweisen lässt.

KONTAKT

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

Frostiges Arbeitsklima

Die Wirtschaftskrise trübt die Stimmung der Beschäftigten, die Zukunftsangst steigt, das beweist auch der aktuelle Arbeitsklimaindex der AK OÖ.

ArbeitnehmerInnen, die nur über Pflichtschulabschläufe verfügen, aber auch solche mit Matura oder Hochschulabschluss zählen zu den großen VerliererInnen der Wirtschaftskrise. Bei den PflichtschulabsolventInnen ist die Arbeitszufriedenheit innerhalb der vergangenen 18 Monate von 111 auf heute 100 Punkte gefallen. Hauptursache: Diese Gruppe sieht die wirtschaftliche Lage Österreichs zunehmend pessimistisch. Seit dem Frühjahr 2008 hat sich die Zahl der PessimistInnen von 23 auf jetzt 43 Prozent beinahe verdoppelt.

Aber auch besser gebildete Männer mit Matura oder Hochschulabschluss sind deutlich weniger zufrieden, ihr Indexwert sank von 114 Punkten im Herbst 2007 auf aktuell 108 Punkte. Neben der Skepsis für die Zukunft Österreichs werden von dieser Gruppe vor allem die eigenen Chancen am Arbeitsplatz negativer bewertet. Vor eineinhalb Jahren waren noch 61 Prozent der Meinung, gute Chancen am Arbeitsmarkt zu haben, im heurigen Frühjahr sind nur noch 48 Prozent dieser Meinung.

Regionale Unterschiede

Regional gibt es beträchtliche Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit. ArbeitnehmerInnen sind offenbar je nach Ort verschieden stark von den Folgen der Wirtschaftskrise betroffen. Verglichen mit Herbst 2007 – als der Arbeitsklima Index mit 112 Punkten seinen bisherigen Höchststand erreichte – gibt es zum Teil dramatische Einbrüche. Am stärksten gefallen ist der Indexwert für die Bundesländer Kärnten und Steiermark. Nach

114 Punkten im Herbst 2007 werden jetzt nur noch 106 Punkte gemessen – minus acht Punkte innerhalb eineinhalb Jahren. Oberösterreich und Salzburg sind im gleichen Zeitraum von 115 auf 109 Punkte gefallen, Tirol und Vorarlberg von 112 auf 110. Bei den Bundesländern Niederösterreich, Wien und Burgenland ist hingegen kaum Veränderung festzustellen – der Indexwert liegt derzeit bei 109 Punkten.

Gefühl, betrogen zu werden

Der Rückgang der Arbeitszufriedenheit ist gerade in den Regionen groß, in denen 2007 noch überdurchschnittlich starker Optimismus bezüglich der Zukunft gemessen wurde. Aktuell weisen Salzburg und Oberösterreich einen massiven Einbruch bei der Zufriedenheit mit der sozialen Position der ArbeitnehmerInnen auf – nur noch 65 Prozent sind damit zufrieden, vor eineinhalb Jahren waren es noch 76 Prozent gewesen. Ähnlich stark ist der Einbruch in Kärnten und der Steiermark – nach 82 sind jetzt nur noch 72 Prozent mit ihrer sozialen Stellung zufrieden.

Die Wirtschaftskrise hat auch die persönliche Lebensplanung vieler ArbeitnehmerInnen erreicht. Viele sehen deutlich schlechtere Aufstiegschancen. Dort wo die Beschäftigten der Zukunft Österreichs ein deutlich schlechteres Zeugnis ausstellen – nämlich in Oberösterreich, Salzburg, Steiermark und Kärnten –, werden die Chancen auf persönlichen Aufstieg kritischer bewertet.

Besonders deutlich wird das in Salzburg und Oberösterreich: Hatte im

Herbst 2007 noch jede/r Siebente angegeben, mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im eigenen Unternehmen »sehr« oder »ziemlich zufrieden« zu sein, so tut das heute nur noch jede/r Sechste. In Kärnten und der Steiermark ist der Anteil der damit Zufriedenen von 65 auf 59 Prozentpunkte gefallen. Im übrigen Österreich sind keine nennenswerten Verschlechterungen messbar.

Auf Kosten der Belegschaft

Auch die Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen ist in den vergangenen 18 Monaten gesunken. Oberösterreich, Salzburg, Kärnten und die Steiermark sind von einem überdurchschnittlich hohen Wert im Herbst 2007 (81 Prozent) auf den bundesweiten Durchschnitt gesunken. Derzeit geben rund 70 Prozent der ArbeitnehmerInnen an, mit den betrieblichen Sozialleistungen zufrieden zu sein.

Das Verhalten der Führungskräfte in Krisenzeiten hat sich auch auf den Arbeitsklima Index ausgewirkt. Die Zufriedenheit mit den Vorgesetzten ist gerade in den Industrieregionen massiv gesunken. In Oberösterreich und Salzburg sind nur noch 72 Prozent der ArbeitnehmerInnen mit dem Verhalten ihrer Führungskräfte zufrieden. Vor einem Jahr waren es noch 82 Prozent gewesen. Ähnlich auch die Situation in Kärnten und der Steiermark, hier ist die Zufriedenheit mit dem Führungsstil von 76 auf 67 Prozent gesunken.

Zustände wie etwa in Frankreich, wo frustrierte ArbeitnehmerInnen bereits mehrmals gegen ihre Chefs handgreiflich



Das Verhalten der Führungskräfte in Krisenzeiten hat sich auch auf den Arbeitsklima Index ausgewirkt. Die Zufriedenheit mit den Vorgesetzten ist gerade in den Industrieregionen massiv gesunken.

wurden, hat es bislang in Österreich noch nicht gegeben. Es ist auch kaum zu erwarten, dass es so weit kommen wird. Dafür sorgt schon auch die immer noch funktionierende Sozialpartnerschaft. Die kaltschnäuzigen Versuche mancher Wirtschaftstreibender, die Kosten zur Überwindung der Krise auf die ArbeitnehmerInnen abzuwälzen, könnten aber die soziale Schieflage weiter verstärken. Dabei wäre gerade die globale Wirtschaftskrise eine Gelegenheit, wirkliche Führungskraft zu beweisen.

LeiharbeiterInnen benachteiligt

LeiharbeiterInnen leiden besonders unter der Krise. Sie sind oft die ersten, die ihren Arbeitsplatz verlieren. Aber auch ohne Krise haben sie es schwerer. Das Gefühl, ungleich behandelt zu werden, beginnt schon bei der Entlohnung. 32 Prozent aller Leiharbeitskräfte sehen sich schlechter gestellt als die Stammebelegschaft, 55 Prozent sehen keinen Unterschied, während 13 Prozent sich als besser entlohnt bezeichnen. Bei den Rechten als ArbeitnehmerIn ergibt sich ein ähnliches Bild: 46 Prozent fühlen sich schlechter gestellt, 51 Prozent erkennen keinen Unterschied und nur drei Prozent sehen Vorteile. Mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt »sehr« oder »ziemlich zufrieden« sind 62 Prozent der LeiharbeiterInnen. Bei den übrigen unselbstständigen Berufstätigen sind es 83 Prozent.

Mitte des Vorjahres – vor Ausbruch der Wirtschaftskrise – waren in Österreich rund 68.000 Erwerbstätige als LeiharbeiterInnen bei einem der zahlreichen

Arbeitskräfteüberlasser angestellt. In den Jahren davor war die Zahl kontinuierlich angestiegen, im Jahr 2006 gab es etwa rund 59.000 LeiharbeiterInnen. Zu Beginn des Jahrtausends war diese Form der Beschäftigung hingegen noch kaum üblich – so zählte man im Jahr 2002 lediglich rund 13.000 LeiharbeiterInnen in ganz Österreich.

Als Argument für die Leiharbeit wird oft angeführt, man brauche sie zur Abdeckung von Leistungsspitzen. In schwierigen Zeiten sind die LeiharbeiterInnen die ersten, die ihren Arbeitsplatz wieder verlieren. Die vergangenen Monate haben das eindrücklich gezeigt.

LeiharbeiterIn wird man meistens nicht aus freien Stücken. 55 Prozent der Befragten haben sich dafür entschieden, weil sie sonst keine Arbeit gefunden hätten. Nur rund 20 Prozent sind der Ansicht, damit die für sie passende Beschäftigungsform gefunden zu haben. Der Kollektivvertrag für Leiharbeiter aus dem Jahr 2002 war ein erster Schritt zur Verbesserung der Situation. Es ist allerdings noch viel zu tun.

Projekt wellbeing@work

Seit Mitte der 90er-Jahre erhebt die AK Oberösterreich den Arbeitsklima Index. Was bisher gefehlt hat, war eine Vergleichsmöglichkeit auf europäischer zwischenstaatlicher Ebene.

Das Fehlen von adäquaten sozialen Maßstäben in Europa war auch der Ausgangspunkt für das Projekt »wellbeing@work«. Ziel ist die Entwicklung eines flexiblen und breit einsetzbaren Instrumentes auf EU-Ebene zur Messung des

WEBLINKS

Alle Daten online:
www.arbeitsklimaindex.at

Arbeitsklimas in verschiedenen Ländern. Dieses Instrument soll dabei auf die unterschiedlichen sozialen, politischen, kulturellen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den Ländern eingehen und in regelmäßigen Abständen vergleichbare Daten liefern.

Der Startschuss für wellbeing@work ist im Dezember 2008 mit einem Workshop in Wien gefallen, im Frühjahr folgten Arbeitstreffen in Sofia und Rom. Mit dabei sind WissenschaftlerInnen aus Polen, Schweden, Deutschland, Österreich, Bulgarien, Italien, Slowenien und Litauen. Am 4. September wird das Projekt mit einer Konferenz in Wien abgeschlossen.

Arbeitszufriedenheit soll aber nicht nur innerhalb der EU zum Thema werden. Vor wenigen Tagen haben die Arbeiterkammer Oberösterreich und die **Moskauer Föderation** der Gewerkschaften ein Abkommen unterzeichnet. Ziel ist, den Arbeitsklima Index auch für die Interessenpolitik der russischen Gewerkschaften nutzbar zu machen.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung:
aw@oegb.at

Bittere Verluste

Angst und Erpressung führen dazu, dass ArbeitnehmerInnen bereit sind, auf KV-Erhöhungen zu verzichten – sie vergessen dabei die Langzeitwirkung.

AutorInnen: Gerhard Kopinits,
Mag. Lucia Bauer

GPA-djp, Marketingabteilung
GPA-djp, Büro des Vorsitzenden

Eine Nulllohnrunde war nie ein Thema«, plakatierte die Wirtschaftskammer anlässlich der Großdemonstration am 13. Mai 2009. Tatsächlich gab es zu dem Zeitpunkt in einigen Branchen Angebote der ArbeitgeberInnen, die Löhne und Gehälter zwar anzuheben, allerdings um Prozentsätze, die deutlich unter der durchschnittlichen Inflationsrate der vergangenen Monate lagen.

Ist-Gehälter in der IT-Branche

Entgegen aller Beteuerungen der ArbeitgeberInnen auf Plakaten und in Pressaussendungen leben 35.000 Beschäftigte in der IT-Branche seit Jahren mit einer Nulllohnrunde nach der anderen, weil die ArbeitgeberInnen sich standhaft weigern ihre IST-Gehälter (sprich ihre tatsächlichen Gehälter) zu erhöhen. Die GPA-djp demonstriert daher seit Wochen gemeinsam mit BetriebsrätInnen aus der IT-Branche täglich vor der Wirtschafts-

Verluste bei einer einmaligen Nulllohnrunde, im Vergleich zu einer Erhöhung um 2 Prozent (Berechnungen: GPA-djp, Gerhard Kopinits)

Jahr	Lohnerhöhung	Einkommen	Lohnerhöhung	Einkommen	Differenz/Jahr
	laufend		Null-Lohnrunde z. B. 2009		Verlust in €
2008	2.000,-	(sind jährlich:)	2.000,-	(sind jährlich:)	
2009	2,0 %	28.560,-	0,0 %	28.000,-	-560,-
2010	2,0 %	29.131,-	2,0 %	28.560,-	-571,-
2011	2,0 %	29.714,-	2,0 %	29.131,-	-583,-
2012	2,0 %	30.308,-	2,0 %	29.714,-	-594,-
2013	2,0 %	30.914,-	2,0 %	30.308,-	-606,-
2014	2,0 %	31.533,-	2,0 %	30.914,-	-618,-
2015	2,0 %	32.163,-	2,0 %	31.533,-	-631,-
2016	2,0 %	32.806,-	2,0 %	32.163,-	-643,-
2017	2,0 %	33.463,-	2,0 %	32.806,-	-656,-
2018	2,0 %	34.132,-	2,0 %	33.463,-	-669,-
Verlust nach 10 Jahren (ohne Zinsen) in EURO					-6.132,-

kammer für eine Erhöhung der IST-Gehälter im IT-Bereich.

Gerade die IT-Branche ist jedoch in Österreich im Wachsen begriffen. Einerseits gibt es immer mehr Unternehmen, die ihre betriebseigene IT in Tochtergesellschaften auslagern. Die Beschäftigten in diesen Bereichen fallen dadurch nicht mehr unter den ursprünglichen Kollektivvertrag (KV), sondern in den billigeren IT-KV. Andererseits zeigen Arbeitsmarktstudien, dass es neben dem Dienstleistungssektor vor allem im IT-Bereich einen Zuwachs an Arbeitsplätzen geben wird. Nicht in die ArbeitnehmerInnen der IT-Branche zu investieren ist daher wirt-

schaftspolitisch kurzsichtig, fördert die KV-Flucht und macht Jobs in einer Zukunftsbranche unattraktiv.

In der Krise zählt die Kaufkraft

Eine Erhöhung der tatsächlichen Gehälter ist gerade in der Krise wichtig. Wenn in einer internationalen Krise der Export zusammenbricht, kommt der Kaufkraft und der Binnennachfrage eine umso wichtigere Rolle zu. Hätte man schon früher mehr in die Einkommen der ArbeitnehmerInnen investiert, dann würde sich die Wirtschaftskrise vielleicht heute weniger dramatisch auswirken.

WEBLINKS

IT-Kampagne der GPA-djp
www.gpa-djp.at/it

Verluste bei einer einmaligen Nulllohnrunde, im Vergleich zu einer Erhöhung um 2,5 Prozent

Jahr	Lohnerhöhung	Einkommen	Lohnerhöhung	Einkommen	Differenz/Jahr
	laufend		Null-Lohnrunde z. B. 2009		Verlust in €
2008	2.000,-	(sind jährlich:)	2.000,-	(sind jährlich:)	
2009	2,5 %	28.700,-	0,0 %	28.000,-	-700,-
2010	2,5 %	29.418,-	2,5 %	28.700,-	-718,-
2011	2,5 %	30.153,-	2,5 %	29.418,-	-735,-
2012	2,5 %	30.907,-	2,5 %	30.153,-	-754,-
2013	2,5 %	31.679,-	2,5 %	30.907,-	-773,-
2014	2,5 %	32.471,-	2,5 %	31.679,-	-792,-
2015	2,5 %	33.283,-	2,5 %	32.471,-	-812,-
2016	2,5 %	34.115,-	2,5 %	33.283,-	-832,-
2017	2,5 %	34.968,-	2,5 %	34.115,-	-853,-
2018	2,5 %	35.842,-	2,5 %	34.968,-	-874,-
Verlust nach 10 Jahren (ohne Zinsen) in EURO					-7.842,-

»Wenn nix da ist, gibt es nix zu verteilen«, argumentiert dagegen die Industriellenvereinigung. Lohnerhöhungen würden zu Kündigungen führen, und zwei von drei ArbeitnehmerInnen seien jederzeit dazu bereit, auf ihre Lohnerhöhung noch länger zu warten. Nur neun Prozent würden einen Lohnverzicht generell ablehnen, argumentiert die Indus-

trie und lässt sich das auch durch eine Befragung von **Fessel-GFK** bestätigen. Hinter dieser angeblich so großen Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen steckt jedoch vor allem eine Angst- und Erpressungspolitik der ArbeitgeberInnen. Den Beschäftigten werden Horrorszenarien ausgemalt, wenn sie nicht auf Gehalt verzichten. Oft schwebt auch das Wort Kün-

digung im Raum. Kein Wunder also, dass viele Menschen diesem Druck nicht gewachsen sind und aus Existenzangst bereit sind, auf alles Mögliche zu verzichten.

Nach zehn Jahren 6.000 Euro Verlust

Neben allen negativen Auswirkungen einer Nulllohnrunde auf Kaufkraft und Binnennachfrage, hat selbst eine nur einmalige Nulllohnrunde handfeste Auswirkungen auf die Erwerbsbiografie jedes und jeder Einzelnen und wirkt somit nachhaltig. Dazu ein einfaches Rechenbeispiel:

Gehen wir von einem Bruttogehalt von 2.000 Euro im Jahr 2008 aus und nehmen dann an, dass im Jahr 2009 die Lohnerhöhung ausfällt. Dann bedeutet das für den/die betroffene ArbeitnehmerIn im Jahr 2009 einen Verlust von 560 Euro im Vergleich zu einer Erhöhung von zwei Prozent. Nehmen wir nun an, dass in den darauffolgenden neun Jahren wieder jedes Jahr eine Gehaltserhöhung von zwei Prozent ausverhandelt wird. Dann war die einmalige Nulllohnrunde doch nicht so schlimm, könnte man jetzt meinen. Falsch gedacht: Nach zehn Jahren ist der Gesamtverlust durch die Nulllohnrunde von 2009 auf mehr als 6.000 Euro angewachsen. Entsprechend noch größer ist der Verlust natürlich im Vergleich zu einer Erhöhung von 2,5 oder drei Prozent.

Der Kampf lohnt

Wir reden also über eine enorme Summe, die der österreichischen Wirtschaft aber auch jedem/jeder einzelnen ArbeitnehmerIn durch eine Nulllohnrunde verloren ginge. Ein nachhaltiger Schaden, gegen den es sich zu kämpfen lohnt und die erfolgreichen Abschlüsse in einigen Branchen seit der Großdemo von 13. Mai bestätigen das.

Verluste bei einer einmaligen Nulllohnrunde, im Vergleich zu einer Erhöhung um 3 Prozent

Jahr	Lohnerhöhung	Einkommen	Lohnerhöhung	Einkommen	Differenz/Jahr
	laufend		Null-Lohnrunde z. B. 2009		Verlust in €
2008	2.000,-	(sind jährlich:)	2.000,-	(sind jährlich:)	
2009	3,0 %	28.840,-	0,0 %	28.000,-	-840,-
2010	3,0 %	29.705,-	3,0 %	28.840,-	-865,-
2011	3,0 %	30.596,-	3,0 %	29.705,-	-891,-
2012	3,0 %	31.514,-	3,0 %	30.596,-	-918,-
2013	3,0 %	32.460,-	3,0 %	31.514,-	-945,-
2014	3,0 %	33.433,-	3,0 %	32.460,-	-974,-
2015	3,0 %	34.436,-	3,0 %	33.433,-	-1.003,-
2016	3,0 %	35.470,-	3,0 %	34.436,-	-1.033,-
2017	3,0 %	36.534,-	3,0 %	35.470,-	-1.064,-
2018	3,0 %	37.630,-	3,0 %	36.534,-	-1.096,-
Verlust nach 10 Jahren (ohne Zinsen) in EURO					-9.630,-

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die AutorInnen
lucia.bauer@gpa-djp.at
gerhard.kopinitz@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Vermögen besteuern

Angeregt durch das Vermögenssteuermodell der GPA-djp und den Vorstoß des steirischen Landeshauptmanns Franz Voves ist die »Reichensteuer« in aller Munde.

*AutorInnen: Mag. Lucia Bauer,
Mag. Martin Bolkovac*

*Grundlagenabteilung GPA-djp,
Büro des Vorsitzenden GPA-djp*

Eine Steuerdiskussion geht derzeit durchs Land. AdvokatInnen einer stärkeren Besteuerung von Vermögen weht jedoch ein zum Teil heftiger Gegenwind ins Gesicht. Dem armen Häuslbauer/der armen Häuslbauerin würden hier unerträgliche neue Lasten aufgebürdet. Reiche würden scharenweise das Land verlassen, Österreich wäre nicht mehr konkurrenzfähig, gerade in Zeiten einer Finanzkrise müssten alle SteuerzahlerInnen eher entlastet als belastet werden, bekommt man unter anderem zu hören.

Freibetrag 500.000 Euro

Dabei sind diese Argumente leicht zu entkräften. Lange bevor die Diskussion in den Medien entfacht wurde, beschloss der Bundesvorstand der GPA-djp ein konkretes Forderungsprogramm zu vermögensbezogenen Steuern. Darin plädiert die Gewerkschaft für die Einführung einer allgemeinen Vermögenssteuer, die alle Arten von Vermögen über einem großzügigen Freibetrag von 500.000 Euro erfasst und mit Steuersätzen von 0,25 Prozent bis 1,45 Prozent belastet. In Zahlen bedeutet das, dass bei einem Vermögen von zwei Mio. nach Abzug des Freibetrags 8.625 Euro im Jahr fällig wären. Bei Vermögen von sieben Mio.

Euro wären es schon 66.625 Euro. Betriebe werden vom GPA-djp-Modell nicht erfasst.

»Das Argument, eine Besteuerung von Vermögen würde die kleinen Häuslbauer treffen, wird von denjenigen vorgeschoben, denen in Anbetracht des steigenden Budgetdefizits langsam die Argumente ausgehen. Eine Vermögenssteuer, wie wir sie fordern, würde nämlich das 400.000-Euro-Eigenheim genauso unversteuert lassen wie die 200.000-Euro-Eigentumswohnung in Wien. Sehr wohl aber wird die Zwei-Millionen-Luxusvilla mit einem progressiven Steuersatz besteuert«, erklärt Wolfgang Katzian, Vorsitzender der GPA-djp.

Bis vier Mrd. Euro Einnahmen möglich

Zudem verlangen gerade die sehr teuren Hilfspakete für Banken und Unternehmen, die in Folge der Finanzkrise geschnürt worden sind, eine rasche Gegenfinanzierung. Alle Leute, die dagegen argumentieren, sollten ehrlicherweise zugeben, dass sie stattdessen Maßnahmen des Sozialabbaus den Vorzug geben wollen. Denn für die Zeit nach der Krise gibt es derzeit nur zwei realistische Möglichkeiten: Sparpakete, die wohl wieder die sozial Schwächsten treffen würden, oder die angesprochene Gegenfinanzierung. Dwora Stein, Bundesgeschäftsführerin der GPA-djp, bringt das auf den Punkt: »Wenn die politischen EntscheidungsträgerInnen aller Parteien jetzt sagen, dass eine Steuer auf große Vermögen nichts bringt, und gleichzeitig fordern sie die ArbeitnehmerInnen zu Lohnverzicht auf, dann ist das purer Zynismus.

Sogar bei den WählerInnen der ÖVP verstehen das immer weniger Menschen. Das von uns geforderte Vermögenssteuermodell würde dem Staat immerhin zwischen 1,5 und 1,75 Mrd. Euro an dringend benötigten Einnahmen bringen.«

Kein Hochsteuerland

Im Paket mit einer Reihe weiterer umverteilender Maßnahmen, einer strengeren Stiftungsbesteuerung, einer Steuer auf Vermögenszuwächse, einer reformierten Erbschafts- und Schenkungssteuer sowie einer Wiedereinführung der Börsenumsatzsteuer ließen sich bis zu vier Mrd. Euro aufbringen. Damit wäre Österreich allerdings noch lange kein Hochsteuerland bei vermögensbezogenen Steuern, sondern würde nicht einmal den OECD-Durchschnittswert erreichen.

Unabhängig von der Wirtschaftskrise muss konstatiert werden, dass Österreich eines der ungerechtesten Steuersysteme der industrialisierten Welt besitzt. Während der durchschnittliche Arbeitnehmer/die durchschnittliche Arbeitnehmerin mit einer höheren Abgabenlast konfrontiert ist als in Schweden, wird Vermögen in Österreich de facto gar nicht besteuert. Daher lässt sich auch das Argument der drohenden Steuerflucht nicht nachvollziehen. »Denn wohin sollen die Reichen fliehen?«, fragt Wolfgang Katzian. »Sicher nicht in das ›Reichenparadies‹ Schweiz, wo in einzelnen Kantonen schon Vermögen ab 18.000 Euro besteuert werden. Das würden wir uns in Österreich nicht einmal fordern trauen.«

Der Anteil der Einnahmen aus den vermögensbezogenen Steuern, aber auch der Einnahmen aus den Unternehmenssteuern werden dagegen deutlich sinken. Die Verteilung verschiebt sich also weiter zuungunsten der ArbeitnehmerInnen.

Laut Budgetbericht wird sowohl der Anteil der Massensteuern als auch der der Lohn- und Einkommensteuer trotz Krise bis 2010 weiter ansteigen. Der Anteil der Einnahmen aus den vermögensbezogenen Steuern, aber auch der Einnahmen aus den Unternehmenssteuern werden dagegen deutlich sinken. Die Verteilung verschiebt sich also weiter zuungunsten der ArbeitnehmerInnen. »Da kann man dann auch keine Diskussionsverbote erlassen – die Diskussion wird nämlich in der Bevölkerung längst geführt – in den Werkstätten und in den Büros. Das zeigen uns aktuelle Umfragen genauso wie Gespräche mit unseren Mitgliedern«, sagt Katzian.

Eine Frage des Wie

Dass mittlerweile selbst Martin Bartenstein laut über eine Vermögenszuwachssteuer auf Aktiengewinne nachdenkt beweist, dass inzwischen selbst die ÖVP bezweifelt, dass es ganz ohne neue Steuern gehen kann. Die Diskussion darüber, wie die notwendige Sanierung des Staatshaushaltes erfolgt, ist absolut notwendig. Es ist mehr eine Frage des »Wie« als des »Ob«. Schon 2009 wird die Verschuldungsquote Österreichs von 62,5 auf 68,5 Prozent steigen, bis 2010 auf über 70 Prozent. Die durch das Budgetdefizit steigende Zinsenlast des österreichischen Staates wird jährlich mindestens drei Mrd. Euro betragen. »Jetzt eine Diskussion über Vermögensbesteuerung zu führen, ist ein Gebot der Stunde«, ist Dworra Stein überzeugt. »Ganz besonders, wenn man in Betracht zieht, dass der Finanzminister vorhat, das Maastricht-De-

fizit bis 2012 wieder unter die im **Stabilitäts- und Wachstumspakt** erlaubte Grenze von drei Prozent des BIP zu senken – und das offensichtlich unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung.« Auch die von Gewerkschaften und AK immer wieder geforderte (und auch notwendige) weitere steuerliche Entlastung der ArbeitnehmerInnen wird ohne entsprechende Gegenfinanzierung in weiteste Ferne rücken.

Reichensteuer Erbschaftssteuer

Wir werden daher nicht nur über die viel diskutierte Vermögenszuwachssteuer und eine stärkere Besteuerung von Privatstiftungen diskutieren müssen, sondern auch über eine Wiedereinführung der Erbschafts- und Schenkungssteuer. Die Erbschaftssteuer neu müsste alle Erbschaften umfassen, Sparbücher, Aktien und Immobilien. Eine Freibetragsgrenze würde verhindern, dass bei kleinen Erben zur Kasse gebeten wird. Doch bereits bei der bis 2008 eingehobenen Erbschaftssteuer verhielt es sich ja so, dass ein Prozent der Erben/-innen für 50 Prozent des Erbschaftssteueraufkommens verantwortlich waren. So gesehen ist die Erbschaftssteuer keine Massensteuer, wie vielfach behauptet, sondern eine Reichensteuer.

Ein weiteres Argument, das sowohl die ÖVP als auch die Freiheitlichen immer wieder strapazieren, ist die angeblich so hohe Steuerquote in Österreich. Dabei ist es ein Irrglaube, dass eine niedrige Steuerquote ein Wert an sich sei. Es geht vielmehr darum, wer welchen Teil davon zahlt. Im Übrigen lässt sich bereits jetzt erkennen, dass die Abgabenquote in

WEBLINKS

OECD-Länderinformationen Österreich:
<http://www.oecd.org/oesterreich>

Österreich in den kommenden Jahren auch ohne weiteres Zutun allein durch die Krise deutlich sinken wird. Das allein wird uns aber weder mehr Dynamik noch neue Arbeitsplätze oder soziale Gerechtigkeit bringen. Es geht also darum, das Steuersystem insgesamt gerechter zu machen.

Dynamik trotz hoher Steuern

Der Wettlauf um die niedrigste Steuerquote war ein Wesenszug des Neoliberalismus und hat sich mit diesem ad absurdum geführt. Man muss mit der Behauptung aufräumen, dass nur niedrige Steuern zu einer wirtschaftlichen Dynamik führen bzw. hohe Steuern zu Stagnation. Die skandinavischen Länder beweisen, dass das genaue Gegenteil der Fall ist.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die AutorInnen
lucia.bauer@gpa-djp.at
martin.bolkovac@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Mitbestimmen

Teil 4: Die Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit bzw. bei Betriebsübergang sowie »Änderungs- und Austauschkündigungen«.

Autor: Mag. Hannes Schneller

AK Wien, Abteilung Sozialpolitik

Nach dem in A&W 5/2009 dargestellten »Vorverfahren« (Verständigung des Betriebsrats sowie Beratung) besteht die Möglichkeit zur Einbringung einer Anfechtungsklage. Dabei sind Gründe gegen oder aber für die Kündigung gerichtlich abzuwägen.

Sozialwidrigkeitsgründe, die »wesentliche Interessen des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin (AN) beeinträchtigen«, liegen vor allem in folgenden Fällen vor:

- höheres Lebensalter (ab 45 bzw. 50) in Verbindung mit »vieljähriger ununterbrochener Beschäftigungszeit im Betrieb« (chancenreicher Anfechtungsgrund);
- höheres Lebensalter ohne längere Beschäftigung, aber aufgrund evident schlechterer Arbeitsmarktchancen;
- Gesundheitszustand (kann aber bei häufigen oder langen Krankenständen auch ein Nachteil im Sinne einer »betrieblichen Kündigungsnotwendigkeit« sein ...);
- Einkommensverlust von mehr als ca. zehn Prozent (bei Niedrigeinkommen) oder mehr als 15 Prozent (bei überdurchschnittlichen Einkommen) ist zu erwarten;
- Arbeitsmarktchancen allgemein (altersunabhängig), etwa bei »seltenen« Berufen (hier gutachten »berufskundige Sachverständige« über die zu erwartende Dauer

der Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes);

- Höhe des zu erwartenden Arbeitslosengeldes (existenzsichernd?);
- Minderung der künftigen Pension;
- Vermögensstand (je weniger »Reserven«, umso eher sind Betroffene durch Kündigung »wesentlich sozial beeinträchtigt«);
- Unterhaltspflichten (egal, ob im gemeinsamen Haushalt oder nicht);
- Ausgaben und Kredite, die »sozial vertretbar« sind, also für Wohnraum, Weiterbildung, Gesundheitsausgaben etc.

Gründe gegen Weiterbeschäftigung

Als »Betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des AN entgegenstehen« oder »Umstände, die in der Person des AN gelegen sind« wertet die Justiz v. a.:

- allgemeine wirtschaftliche Schwierigkeiten im Betrieb (dringender Sanierungs- oder Reorganisationsbedarf, v. a. wenn die Eigenkapitalquote unter acht Prozent sinkt und die fiktive Verschuldungsdauer auf über 15 Jahre steigt oder nachgewiesen werden kann, dass das Unternehmen in diese Richtung tendiert – vgl. § 22 URG);
- Wegfall des Tätigkeitsbereichs des betroffenen AN aus wirtschaftlichen oder organisatorischen Gründen (Rationalisierungen muss der AG nicht begründen!);
- die Weiterbeschäftigung des konkreten AN erscheint objektiv als erheblich nach-

teilig, weil der seine Pflichten verletzt, den Betriebsfrieden stört, trotz Ermahnungen unterdurchschnittliche Leistungen erbringt oder häufig Kundenbeschwerden bestehen;

- häufige Krankenstände sind nur dann »personenbedingter« Kündigungsgrund, wenn Unmut in der Belegschaft entsteht;
- unkollegiales oder streitsüchtiges Verhalten;
- Verhaltensweisen, die »gerade noch kein Entlassungsgrund« sind (geringe Vertrauenswürdigkeit, leichte Rufschädigung des AG, fallweise Arbeitsverweigerungen und Weisungswidrigkeiten etc.) oder gar ein Entlassungsgrund wären.

Der Betriebsrat sollte möglichst schon während des fünftägigen Vorverfahrens eine »Prozesschancen«-Liste mit allen Für und Wider einer Anfechtung anlegen und dann unter Beiziehung von ExpertInnen die Frage der Anfechtung erörtern.

Möglichkeit eines Sozialvergleichs

Ältere und bereits länger beschäftigte ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf Schonung (Fürsorgepflicht des AG). Ganz allgemein trifft den AG bei der Auswahl der zu kündigenden Personen eine »Soziale Auswahl- und Gestaltungspflicht«.

Nur wenn der Betriebsrat im Vorverfahren ausdrücklich der beabsichtigten Kündigung widersprochen hat, kann im Rahmen des Anfechtungsverfahrens ein »Sozialvergleich« vorgenommen werden. »Sozialvergleich« bedeutet, dass vom Gericht überprüft werden muss, ob nicht anstelle des Gekündigten ein anderer Ar-

beitnehmer hätte gekündigt werden können, den eine Kündigung sozial nicht so hart getroffen hätte. Praktisch ist dieses Verfahren nur dann üblich, wenn andere ArbeitnehmerInnen selbst daran interessiert sind das Arbeitsverhältnis zu beenden, oder von einzelnen ArbeitnehmerInnen angenommen werden kann, dass sie nicht gekündigt werden. Sonst müsste ja der Betriebsrat jemanden quasi zur Kündigung vorschlagen.

Aufgrund der Unsicherheit des Verfahrensausgangs – vergleiche die Faktoren, die gegeneinander abzuwägen sind – kann der Betriebsrat versuchen, faire und ausgleichende Verhandlungslösungen, nicht zuletzt in Form eines Sozialplans für alle Betroffenen, zu finden.

Wird das Anfechtungsverfahren gewonnen, bewirkt das Urteil die rückwirkende Aufhebung der Kündigung. Das Arbeitsverhältnis ist dann für die Dauer des Verfahrens aufrecht gewesen. Der Arbeitgeber muss den ausständigen Lohn nachzahlen. Dabei wird eingerechnet, was der Arbeitnehmer zwischenzeitig verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

Konsequenterweise gilt bei Entlassungen, die ohne hinreichenden Entlassungsgrund und daher vermutlich nur zur Umgehung der Kündigungsanfechtung ausgesprochen wurden, dasselbe wie bei Kündigungen: Es ist zu erörtern, ob ein Entlassungsgrund vorliegt und bei Nichtvorliegen stehen die gleichen Anfechtungsmöglichkeiten (für den BR und subsidiär für die betroffenen AN) wie oben zur Verfügung (§ 107 ArbVG).

Austauschkündigungen

Bleibt der Arbeitsplatz (der Tätigkeitsumfang) grundsätzlich erhalten, ist gleichwohl die Möglichkeit der Sozialwidrigkeits-Anfechtung nach § 105 Abs. 3 Zif. 2 von besonderer Bedeutung: Die Judikatur lässt Austausch-kündigungen bei nachfolgender Einstellung anderer (billigerer) ArbeitnehmerInnen grundsätzlich nicht zu! Es liegen keine betrieblichen Erfordernisse oder personenbedingten Kündigungsgründe vor, wenn sich herausstellt, dass kurz nach der Kündigung jemand anderer für dieselbe Tätigkeit aufgenommen wird oder werden muss. Davon besteht nur eine Ausnahme: Sollte ein mit Wie-

derinstellungszusage gekündigter AN an seinen Arbeitsplatz zurückkehren wollen, kann die Kündigung eines konkreten AN (auch wenn dieser an einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt ist) notwendig sein.

Keinesfalls dürfen StammarbeitnehmerInnen in ihren Arbeitsbedingungen verschlechtert oder gekündigt (bzw. zur »Einvernehmlichen« gedrängt) werden, solange das Unternehmen Leih-ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Derartige Beendigungen wären wohl nichtig (§ 2 Abs. 3 AÜG). Eine erzwingbare Betriebsvereinbarung über die Zeitarbeiterinnen-Beschäftigung kann dem vorbeugen.

Änderungskündigungen

Änderungskündigungen können auflösend oder aufschiebend bedingt formuliert werden. Z. B.: »Wir kündigen Sie hiermit, es sei denn, Sie erklären bis zum ... auf 15 Prozent Ihres Bezugs zu verzichten« (= auflösende Bedingung, d. h. durch Annahme des »Angebots« wendet der AN die Kündigung ab) oder aufschiebend: »Falls Sie nicht bis ... auf 15 Prozent Ihres Bezugs verzichten, werden wir Sie kündigen«. Selbstverständlich können derartige »Angebote« nur an überkollektivvertraglich entlohnte AN gerichtet werden.

Gerne wird von Arbeitgeberseite eine 10- oder 15-Prozent-Reduktion angestrebt, weil die Judikatur derartige Entgeltminderungen im Allgemeinen (Ausnahme: besonders niedrig entlohnte AN, ältere AN mit stark eingeschränkten Arbeitsmarktchancen) als gerade noch nicht »wesentlich interessen-beinträchtigend« erachtet. Die Abwehrmöglichkeiten für den BR durch Androhung einer Sozialwidrigkeitsanfechtung sind eingeschränkt, die Abwehr sollte aber dennoch versucht werden!

Vor bzw. nach Betriebs(teil)übergang

Für auf gravierendere Reduktionen abzielende »Angebote« des AG punkto Entgelt oder Arbeitsbedingungen bzw. Tätigkeit (hier kommt die Versetzungsmitwirkung zusätzlich zum Einsatz) sowie wiederkehrende »scheibchenweise« Entgeltreduktionen oder »Job-Enrichments« gilt: Das Ansinnen des AG wird zurückgewiesen, und man lässt es auf eine Kündigungsanfechtung ankommen. Kündigungen bzw. Entlassungen ohne hin-

BUCHTIPP

Unternehmenskrisen erkennen, analysieren und bewältigen

Der Praxisratgeber erscheint im Juni 2009 im ÖGB-Verlag.

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



reichenden Entlassungsgrund sind rechtsunwirksam (d. h. sie müssen nicht angefochten werden, sondern durch **Feststellungsklage** als null und nichtig feststellbar), wenn der bevorstehende oder vollzogene Betriebs(teil)übergang der »tragende Grund« dafür ist. Liegen hingegen wirtschaftliche, technisch-organisatorische oder in der Person des AN gelegene (verhaltensbedingte) Gründe objektiv vor (beweis-pflichtig ist der AG), dann kann gekündigt werden. Nach der Rechtsprechung hat man sich den Übergang wegzudenken und zu fragen, ob auch ohne Betriebsinhaberwechsel die Kündigung »objektiv« gerechtfertigt wäre. Die Judikatur definiert dabei keine Zeiträume, weil es eben auf die verpönte Kündigungsmotivation ankommt. Je länger allerdings der Zeitpunkt des Betriebs(teil)übergangs zurückliegt, umso schwächer wird die Vermutung der »Übergangs-Bedingtheit«, und umso eher wird der Arbeitgeber wirtschaftlich-organisatorische Gründe angeben können.

Parallel zur Feststellungsklage gemäß § 879 Abs. 1 ABGB in Verbindung mit § 3 Abs. 1 AVRAG (der Erwerber tritt automatisch »ex lege« in alle Arbeitsverhältnisse ein) sollte man »in eventu« auf Sozialwidrigkeit der Kündigung klagen, um sich doppelt abzusichern.

KONTAKT

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

Mehr Kanten in der Krise

Zwischen 8. Jänner und 18. Mai 2009 fanden in allen Bundesländern Arbeiterkammerwahlen statt – wir ziehen Bilanz.

Autor: Dr. Franz Mangelberger

Freier Journalist

Zwischen 8. Jänner und 18. Mai haben ArbeitnehmerInnen in ganz Österreich ihre Vertretung gewählt. In allen Bundesländern wurden die bisherigen Mehrheitsfraktionen bestätigt. Dennoch besteht Analysebedarf.

Start im Westen

Zeitgleich begonnen haben die Wahlen im Westen und in der Mitte. Vorarlberg und Salzburg haben im Jänner zur Arbeiterkammerwahl gerufen. Tirol, Oberösterreich, Steiermark und Burgenland haben im März gewählt, Kärnten im April, und im Mai haben Niederösterreich und Wien ihre Arbeiterkammerwahlen beendet. In Vorarlberg hat sich verstärkt, was bisher bestanden hat: Der ÖAAB hat seine absolute Mehrheit aus-

gebaut. In Salzburg hat sich die bestehende FSG-Mehrheit bestätigt, jedoch sind dem ÖAAB drei Mandate abhanden gekommen, die mehrheitlich zu den Freiheitlichen Arbeitnehmern (FA) gewandert sind. Damit hat sich abgezeichnet, was sich in den darauf folgenden Landesergebnissen niedergeschlagen hat: Die FA gewinnen WählerInnen zulasten von FSG und im geringere Ausmaß vom ÖAAB. Dass Kärnten anders ist, zeigt sich auch in diesem Zusammenhang, da 14 Mandate an das erstmals kandidierende BZÖ gefallen sind und – im Vergleich zur Wahl 2004 – den FA gleich neun Mandate abhanden gekommen sind. Über je ein gewonnenes Mandat in zwei Bundesländern, nämlich in Salzburg und der Steiermark, und drei Mandaten in Wien kann sich die Liste Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen AUGÉ/UG freuen. GLB hat in der Steiermark ein Mandat dazu gewonnen. Von den zwölf Listen der Wiener Arbeiterkammer werden alle, ausgenommen die Liste »Trieb-

feder«, in der Vollversammlung vertreten sein. Trotz der großen Verluste in Wien konnte die FSG in sieben Bundesländern die Mehrheit halten, in drei Bundesländern sogar eine 2/3-Mehrheit.

Die Wahlbeteiligung ist mit Ausnahme von Tirol (53 Prozent) kaum wesentlich über 50 Prozent hinausgegangen. Den tiefsten Wert erreichte Salzburg mit 38 Prozent.

Wahlbeteiligung gesunken

Insgesamt ist die Wahlbeteiligung in allen Bundesländern im Vergleich zu den AK-Wahlen 2004 um mehr als fünf Prozent gesunken. Der Schluss, dass die Arbeiterkammer ihren Mitgliedern nicht wichtig ist, kann daraus nicht gezogen werden, denn die Umfragewerte der Akzeptanz der AK als Beratungseinrichtung zeigen gegenteilige Ergebnisse. 87 Prozent der AK-Mitglieder – sowohl WählerInnen als auch NichtwählerInnen – sagen, dass gerade jetzt in der Wirtschaftskrise eine starke AK wichtig ist. Der Innsbrucker Politologe

AK-Wahl 2009 Mandate

	FSG	ÖAAB	FA	AUGÉ	GLB	BM	LD	NBZ	GA	Soli	BZÖ	BDFÄ	KOM	TÜRK	Persp.	sonstige
Burgenland	36	11	2	1												
Kärnten	48	4	2	2							14					
Niederösterreich	69	26	9	2		1	1									2
Oberösterreich	67	28	11	4												
Salzburg	49	11	5	4		1										
Steiermark	74	22	8	4	2											
Tirol	14	46	4	5						1						
Vorarlberg	21	38	4	3				4								
Wien	105	26	22	13	1	1			6			1	1	1	3	
Österreich	483	212	67	38	3	3	1	4	6	1	14	1	1	1	3	2

AK-Wahl 2009 wahlwerbende Gruppen in Prozent

	Beteiligung	Diff.	FSG	Diff.	ÖAAB	Diff.	FA	Diff.	AUGE	Diff.	GLB	Diff.	BM	Diff.
Burgenland	50,1	-7,5	70,4	-0,9	22,0	-0,8	5,6	2,3	2,0	-0,7				
Kärnten	44,4	-7,1	66,8	-5,2	6,6	-1,7	2,7	-13,5	3,4	0,2	0,5	0,1		
Niederösterreich	46,4	-8,3	60,7	-8,5	23,3	2,8	8,5	5,3	2,1	-0,6	0,6	0,2	1,5	0,3
Oberösterreich	44,1	-5,8	59,3	-7,8	25,4	2,0	10,1	5,4	3,8	0,0	0,9	0,2	0,6	0,2
Salzburg	38,1	-2,2	67,9	0,5	15,8	-4,0	8,0	3,6	5,6	0,7	1,0	0,1	1,6	0,5
Steiermark	40,0	-3,3	65,7	-4,1	20,3	0,4	7,4	2,5	3,8	0,3	1,9	0,3	0,3	0,0
Tirol	53,0	-2,1	19,8	-4,5	63,0	1,7	5,9	2,8	6,8	-0,1	0,7	0,0		
Vorarlberg	41,7	-2,1	29,2	-6,0	52,8	6,3	6,0	-0,3	5,5	0,1	0,5			
Wien	40,2	-6,6	56,5	-12,8	14,3	-0,1	12,4	8,1	7,1	1,4	0,9	-0,2	0,9	-0,9
Österreich	43,3	-5,5	55,9	-7,6	25,0	1,3	8,7	3,8	4,6	0,3	0,9	0,1	0,7	0,1

	Beteiligung	LD	Diff.	NBZ	Diff.	GA	Diff.	Soli	BZÖ	BDA	KOM	TÜRK	TRIEBF.	Persp.	sonstige
Burgenland	50,1														
Kärnten	44,4								20,0						
Niederösterreich	46,4	1,5	-1,5												1,8
Oberösterreich	44,1														
Salzburg	38,1														
Steiermark	40,0														0,6
Tirol	53,0			1,0				2,0							0,7
Vorarlberg	41,7			6,1	-0,5										
Wien	40,2					3,6	1,2			0,7	0,7	0,8	0,5	1,7	
Österreich	43,3	0,3		0,4	0,1	0,8	0,2	0,2	1,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,4	0,5

Univ.-Prof. Dr. Ferdinand Karlhofer stellt im ZiB2-Gespräch zum Ende der AK-Wahlen fest: »Aber es bleibt trotzdem dieser Widerspruch, den wir sehen müssen. Eigentlich sind wir gerade jetzt in einer Zeit einer Rezession, wo ArbeitnehmerInnen – möchte man erwarten – also ihre Organisation besonders zu schätzen wissen.«

Rund 200.000 WählerInnen waren erstmals wahlberechtigt. Noch nie waren bei einer Wahl so viele ErstwählerInnen wie diesmal. Gerade die Gruppe der ErstwählerInnen hat, nimmt man das Beispiel Wiener AK-Wahlen, die Wahlbeteiligung gedrückt, da nur 31 Prozent davon zur Wahlurne gegangen sind. Auch der Strukturwandel der Betriebe hat sich in der Wahlbeteiligung niedergeschlagen. Seit den vorigen Wahlen hat die Zahl der Großbetriebe abgenommen und damit auch die Möglichkeit, in den Betrieben zu wählen. Der Politologe Ferdinand Karlhofer bestätigt diese Annahmen: »Wir können nicht davon ausgehen, dass diese 200.000, sage ich einmal, Normal-, StandardarbeitnehmerInnen sind mit Vollbeschäftigung, mit den gleichen Arbeitsbedingungen, die quasi über Weisung des Betriebsrates geschlossen zur

Stimmabgabe für die AK-Wahl gehen. Es ist sehr viel schwieriger diese atypisch Beschäftigten, diese ständig fluktuierenden Neuen hinzuzukriegen. Außerdem darf man auch nicht vergessen, die Arbeitslosenrate ist doch auch um einiges angestiegen, auch diese Gruppe ist schwer zu erfassen.«

Mehr Ecken und Kanten

Die gesunkene Wahlbeteiligung hat vor allem die FSG getroffen, während die Wirtschaftskrise den Freiheitlichen Arbeitnehmern genützt und erhebliche Stimmengewinne – österreichweit 26 Mandate – gebracht hat. Für den Innsbrucker Politologen hat diese Zunahme vorwiegend mit der Wiener Ergebnissen zu tun. Ansonsten sieht er darin nichts Außergewöhnliches, wie er in seiner Analyse sagt: »Die FPÖ, die ja als die große Herausforderung gilt, als der große Gewinner, hatte im Jahr 2000 knapp unter zehn Prozent, heute hat sie knapp unter neun Prozent, also sensationelle Zugewinne sind hier nicht bundesweit zu registrieren.«

Dass die FSG-Verluste schmerzen, daran lässt AK-Präsident Herbert Tumpel

keinen Zweifel. Als einen der Gründe für die Verluste sieht er mangelnde Motivation bei den WählerInnen, die sich gedacht haben könnten, dass »es bei der großen Mehrheit der FSG gar nicht darauf ankommt, ob ich wählen gehe oder nicht«.

Auch die gestiegene Anzahl der MitbewerberInnen bei sinkender Wahlbeteiligung spielt dabei eine Rolle. So sind in Wien erstmals vier zusätzliche wahlwerbende Gruppen angetreten, die insgesamt fünf Mandate erzielt haben. Der Politologe und der Präsident waren sich jedenfalls einig, die FSG müsse künftig ihre Aussagen noch kantiger transportieren. »In einer Krise muss eine Gewerkschaft mehr Ecken und Kanten zeigen«, meint Karlhofer.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
fmang@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegh.at

Wer soll das bezahlen?

*Die sogenannten Krisenbudgets 2009 und 2010
und ihr Nutzen in der angespannten Wirtschaftssituation.*

AutorInnen: Mag. Christa Schlager
Mag. Georg Feigl

AK-Wien,
Abt. Wirtschaftswissenschaft und Statistik

Am 29. Mai 2009 wurden im Parlament die von der »neuen« Bundesregierung vorgelegten Budgets für die Jahre 2009 und 2010 nahezu unverändert beschlossen. Finanzminister Pröll sprach in seiner Budgetrede von »Krisenbudgets«. Tatsächlich werden die Defizite in den nächsten Jahren sehr stark ansteigen. Eine antizyklische Budgetpolitik ist aber gerade jetzt Gebot der Stunde. Weil sich eben die Krise weiter verschärft, sind die Konjunkturpakete rasch umzusetzen. Nach den bereits erfolgten umfangreichen Bankenrettungspaketen muss nun die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit die oberste Priorität der Bundesregierung sein.

Düstere Prognosen

Angesichts der düsteren Prognosen über die mittelfristige Entwicklung am Arbeitsmarkt werden die beschlossenen Budgetmittel nicht ausreichen. Zusätzliche Maßnahmen – wie z. B. ein kommunales Infrastruktur- und Beschäftigungspaket – sind notwendig, um einen wirkungsvollen Schutzschirm für ArbeitnehmerInnen in Zeiten der Krise bilden zu können. Auf der Einnahmenseite muss gewährleistet werden, dass die MitverursacherInnen der Finanzkrise einen entsprechenden Beitrag zur Sanierung der

Eckwerte des Staatshaushalts (in Prozent des BIP)

		2007	2008	2009	2010
Staatsausgaben		48,5	48,6	51,0	51,2
Staatseinnahmen		48,0	48,2	47,5	46,5
Steuern und Abgaben		42,4	43,0	42,1	41,2
Öffentliches Defizit (Maastricht)		-0,5	-0,4	-3,5	-4,7
	Bund	-0,6	-0,6	-3,2	-4,1
	Länder und Gemeinden	0,2	0,2	-0,3	-0,5
	Sozialversicherungsträger	-0,1	0,0	0,0	-0,1
Verschuldung (Maastricht)		59,4	62,5	68,5	73,0

Quelle: Bundesministerium für Finanzen, Strategiebericht

öffentlichen Finanzen leisten. Auf den Bundessektor entfallen 2009 (2010) für die Berechnung des Maastricht-Defizits relevante Ausgaben von 74 (76) Mrd. Euro und Einnahmen von 65 (64) Mrd. Euro. Daraus resultiert ein Defizit von 3,2 Prozent (2009) und 4,1 Prozent des BIP (2010). Neben dem Bund werden auch die Länder und Gemeinden in den nächsten beiden Jahren höhere Ausgaben sowie niedrigere Einnahmen haben. Für den Gesamtstaat Österreich liegen damit die erwarteten Maastricht-Defizite nach 0,4 Prozent (2008) bei 3,5 Prozent heuer bzw. 4,7 Prozent des BIP 2010.

Erstmals seit zehn Jahren werden – richtigerweise angesichts der Wirtschaftskrise – Budgetdefizite deutlich jenseits der Maastricht-Obergrenze von drei Prozent toleriert. Österreich liegt damit aber immer noch besser als der Durchschnitt der EU-Staaten. Die Verschuldungsquote wird in den nächsten Jahren sprunghaft

ansteigen, von 62,5 Prozent des BIP 2008 auf geschätzte 73 Prozent des BIP 2010. Die Wirtschaftsprognosen der nächsten beiden Jahre werden jedoch laufend nach unten revidiert. Die aktuellen Budgetzahlen beruhen auf der Wirtschaftsprognose des Wirtschaftsforschungsinstitutes (WIFO) vom März 2009. Bei weiterer Revision der Wirtschaftsdaten – die Österreichische Nationalbank sprach Anfang Juni von einer Schrumpfung der Wirtschaft von mindestens vier Prozent 2009 – werden die Defizite entsprechend höher ausfallen und könnten durchaus auch fünf bis sechs Prozent des BIP erreichen.

Wofür wird Geld ausgegeben?

Schwerpunkte der Bundesregierung bei den Ausgaben bilden die Bereiche Arbeit, Soziales, Bildung, Forschung und Wissenschaft, die zusammen ungefähr die

BUCHTIPP

Unternehmenskrisen erkennen, analysieren und bewältigen

Der Praxisratgeber erscheint im Juni 2009 im ÖGB-Verlag.

Vorbestellung:

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

Hälfte des Budgetvolumens betragen. Konkret wird im Arbeitsmarktbereich für die Kurzarbeitsregelung vorgesorgt, die Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik werden aufgestockt und darüber hinaus wird das AMS personell und finanziell besser ausgestattet. Weiters sind eine deutliche Erhöhung des Bundeszuschusses für das **umlagenfinanzierte Pensionssystem**, eine Verbesserung beim Pflegegeld, eine zumindest kurzfristige Sicherung der Gesundheitsfinanzierung durch zusätzliche Mittel für die Krankenkassen, deutlich mehr Geld für die Universitäten und Fachhochschulen, den Schienenausbau sowie den öffentlichen Verkehr vorgesehen. Für das Bankenpaket sind insgesamt 10,8 Mrd. Euro budgetiert, aber auch der Zinsaufwand zur Tilgung der Staatsschulden steigt stark an.

Wer profitiert?

Das Doppelbudget 2009/10 setzt dem starken Rückgang der Wirtschaftsdynamik eine Reihe von Maßnahmen entgegen, insbesondere mit der Finanzierung der beiden Konjunkturpakete sowie des Arbeitsmarktpakets. Durch das Vorziehen der Steuersenkung auf das Jahr 2009 wird zudem rasch über eine Erhöhung des privaten Konsums die Binnennachfrage gestärkt. Über die Banken wurde ein umfassender Schutzschirm gespannt. Alle Konjunktur stabilisierenden Maßnahmen zusammen sollten im Jahr 2010 30.000 Personen den Arbeitsplatz sichern. Die Arbeitslosigkeit steigt jedoch sprunghaft an. Da sich dieser Anstieg bis mindestens 2011 fortsetzen wird, werden zusätzliche Maßnahmen erforderlich sein, um »niemanden im Regen stehen zu lassen«, wie der Finanzminister in seiner Budgetrede meinte. Die AK befür-

wortet ein kommunales Infrastruktur- und Beschäftigungsprogramm (z. B. Errichtung und thermische Sanierung von Schulen und anderen kommunalen Gebäuden, Altersheimen, Kinderbetreuungseinrichtungen, Forcierung des öffentlichen Personen- und Regionalnahverkehrs und Errichtung von Radwegen) im Umfang von mindestens drei Mrd. Euro, wie es etwa der Österreichische Städtebund vorgeschlagen hat. Gerade auf kommunaler Ebene können nämlich die größten Beschäftigungs- und Wachstumseffekte erreicht werden. Aufgrund der hohen Nachfrage nach Fördermitteln für die thermische Sanierung privater Wohngebäude im Rahmen des Konjunkturpakets II ist eine Verstärkung dieser Aktivitäten und eine Ausweitung auch auf den mehrgeschossigen Wohnbau eine weitere Möglichkeit wirtschaftspolitisch sinnvoller Initiativen.

Eine Erhöhung der Nettoersatzrate für BezieherInnen von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe sowie eine möglichst rasche Umsetzung der seit längerem geplanten bedarfsorientierten Mindestsicherung findet sich im Doppelbudget leider nicht, obwohl sie konjunkturell förderlich und sozialpolitisch geboten wären. Sowohl arbeitslose als auch armutsgefährdete Personen haben eine besonders hohe Konsumneigung. Eine Anhebung der Nettoersatzraten auf 65 Prozent könnte vorerst befristet auf die »Krisenzeit« umgesetzt werden, ehe sie danach mit zumindest 60 Prozent im **Dauerrecht** verankert wird.

Wer soll das bezahlen?

Auf der Einnahmenseite sinkt das prognostizierte Abgabenaufkommen aufgrund der steuerlichen Entlastung sowie des durch die Rezession verursachten Einbruchs bei den Ertragssteuern deutlich. Der Rückgang beträgt bis 2010 bei der veranlagten Einkommensteuer 31 bzw. bei der Körperschaftsteuer 24 Prozent, während bei der Lohnsteuer Mindereinnahmen von bloß fünf Prozent erwartet werden und die Umsatzsteuer um ein Prozent anwächst. Damit steigt – trotz Steuerreform und sinkender Beschäftigung – der Anteil der Lohnsteuer am Gesamtaufkommen von 31,1 Prozent 2008 auf 31,7 Prozent 2010, während die Quo-

WEBLINKS

Die Budgetanalyse der Arbeiterkammer kann unter www.arbeiterkammer.at/bilder/d97/AK-Budgetanalyse2009Web2.pdf heruntergeladen werden.

ten für Selbstständige, Kapitalgesellschaften und Zinserträge rückläufig sind. Noch stärker steigt nur der Anteil der Massensteuern, insbesondere der Umsatzsteuer (von 31,9 auf 34,5 Prozent). Wie die Bundesvoranschläge zeigen, wird auch in Krisenzeiten der größte Teil der Abgaben aus der Lohnsteuer und der Umsatzsteuer aufgebracht. Die Verteilung verschiebt sich damit noch weiter zuungunsten der ArbeitnehmerInnen.

Mittelfristig stellt sich die Frage, wie die Schulden durch die stark ansteigenden Defizite zurückgezahlt werden können. Ein rascher Aufschwung wäre am hilfreichsten, hohes Wachstum bringt höhere Steuereinnahmen und verringert die Ausgaben (z. B. im Rahmen der Arbeitslosenversicherung). So ist besonders darauf zu achten, dass Wachstum nicht durch frühzeitige Konsolidierungsmaßnahmen abgewürgt wird. Zudem müssen Maßnahmen im Rahmen der Vermögensbesteuerung getroffen werden, damit die VerursacherInnen der Finanz- und Wirtschaftskrise zur Verringerung der Staatsschulden einen angemessenen Beitrag leisten.

Keinesfalls kann die Sanierung der Budgets rein ausgabenseitig – d. h. über die Kürzung von Sozialleistungen – erfolgen, denn dann müssten die ArbeitnehmerInnen, die jetzt durch die zunehmende Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit und Nulllohnstunden betroffen bzw. bedroht sind, doppelt für eine Krise bezahlen, die sie nicht verursacht haben.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen
christa.schlager@akwien.at
georg.feigl@akwien.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Unterschiede zu 1930

Was unternommen werden muss, damit die aktuelle Rezession nicht zur Weltwirtschaftskrise wird.

Autor: Dr. Günther Chaloupek

*Leiter der wirtschaftswissenschaftlichen
Abteilung der AK Wien*

Immer wieder wird die Rezession der Weltwirtschaft seit Herbst 2008 mit der Weltwirtschaftskrise der Dreißigerjahre verglichen, die mit dem großen Krach an der New Yorker Börse im Oktober 1929 einsetzte. Dieser Vergleich bietet sich allein schon deshalb an, weil man bis in diese Zeit zurückgehen muss, um ein reales Beispiel für eine tiefe Wirtschaftsrezession zu finden. Von den wenigen Rezessionen nach dem Zweiten Weltkrieg war in den meisten Ländern jene nach dem ersten Ölpreisschock Mitte der Siebzigerjahre am heftigsten, und die war in Österreich mit minus 0,4 Prozent BIP im Jahr 1975 vergleichsweise mild. Eine Ähnlichkeit zwischen 2008 und 1929 besteht darin, dass die Rezession von einem spekulativ außer Rand und Band geratenen Finanzsystem in den USA ihren Ausgang nahm und anschließend nach und nach Finanzwirtschaft und Realwirtschaft weltweit erfasste.

Eine Rezession, die sich 1930 noch nicht grundlegend von früheren Rückschlägen unterschied, wurde zur wirtschaftlichen und auf dem europäischen

Kontinent zur politischen Katastrophe durch die extreme und beispiellos lange Dauer der Abwärtsbewegung, welche die Arbeitslosigkeit auf Rekordhöhen klettern ließ und große Teile der Bevölkerung ins Elend stürzte.

Wenn der Beginn der Krisen 1929/30 und 2008/09 in der Geschwindigkeit des Absturzes der Aktienkurse und der Gleichzeitigkeit des Preisverfalls auf Aktien-, Immobilien- und Rohstoffmärkten beachtliche Parallelen aufweisen, so stellen sich heute die Fragen: Was waren die Mechanismen, die damals Produktion und Beschäftigung immer weiter nach unten trieben? Hat die Politik aus diesen negativen Erfahrungen gelernt? Welche Art von Politik und welche Maßnahmen sind heute notwendig, um eine Depression wie 1930 bis 1933 zu vermeiden? Die nachfolgenden Überlegungen beziehen sich beispielhaft auf Österreich, aber unter der grundlegenden Annahme, dass sich zumindest eine Mehrheit der EU-Mitgliedsstaaten ähnlich verhält.

Zweitrundeneffekte verhindern!

Entscheidend in dieser Frage wird sein, in welchem Ausmaß es nach dem Krach und dem ersten Absacken von Produktion und Beschäftigung zu Zweitrunden- und Drittrundeneffekten (und noch weiteren) nach dem Einbruch kommen wird. Ihren Ursprung hat die Rezession in einem drastischen Rückgang der Exporte und in einer Rücknahme der Investitionspläne der Unternehmungen. Vom Exportrückgang ist besonders die Industrie- bzw. Sachgüterproduktion betroffen, die Beschäftigung und/oder die Ar-

beitszeit werden eingeschränkt, die Lohnsumme geht zurück. Die Rücknahme der Investitionspläne geht zwar zum Teil zu Lasten der Importe, führt aber auch zu einem Rückgang von Inlandsnachfrage und Beschäftigung. Beschleunigt wird der Abschwung durch eine rasche Verschlechterung der Erwartungen der Unternehmungen bezüglich künftiger Absatzmöglichkeiten. Parallel dazu sinkt das Vertrauen der KonsumentInnen. Nicht unmittelbar notwendige Käufe dauerhafter Konsumgüter (Autos, Haushaltsgeräte etc.) werden aufgeschoben. Die Steuereinnahmen gehen zurück, das Staatsdefizit nimmt stark zu.

Die Zweitrundeneffekte bestehen darin, dass diese Vorgänge die Nachfrage zusätzlich verringern. Weitere Konsequenzen wie Zahlungsunfähigkeit von Unternehmungen und Haushalten, Verschärfung der ohnehin angespannten Situation von Banken und Finanzinstitutionen, Reduktion der Beschäftigung auch in von der Rezession bisher noch nicht erfassten Bereichen der Wirtschaft usw. folgen. Ohne Eingriffe bzw. Bremsen würde sich aus dieser Dynamik eine Abwärts Spirale ergeben, die – wie Erfahrungen zeigen – von selbst erst auf sehr tiefem Niveau zum Stillstand kommt.

Automatische Stabilisatoren

Die stärkste Bremse einer solchen Abwärtsspirale ist der Sozialstaat, der unmittelbar die Auswirkungen des Beschäftigungsrückganges auf die Einkommen abfedert. Im Vergleich zu den Dreißigerjahren sind die sozialen Sicherungssysteme Arbeitslosenversicherung (inkl. Kurzar-

WEBLINKS

Homepage von Dr. Günther Chaloupek
www.chaloupek.eu

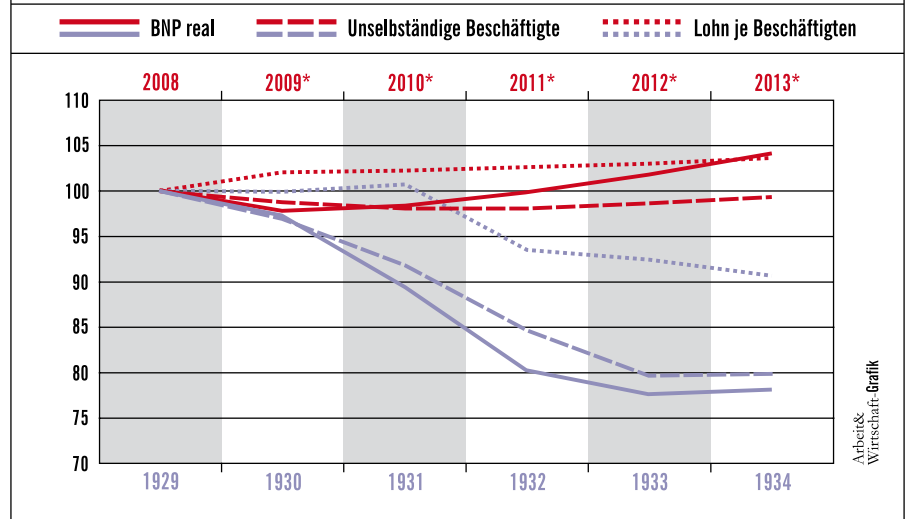
beit), Pensionen und **Transferzahlungen** an die Familien heute wesentlich stärker ausgebaut und auch in ihrem Bestand politisch nicht umstritten. Wie die jüngste Debatte über das Doppelbudget 2009/10 gezeigt hat, gilt dies auch für die Notwendigkeit, dass die automatischen Stabilisatoren kurzfristig zu einer starken Erhöhung des Budgetdefizits führen, das finanziert werden muss.

Diese automatischen Stabilisatoren allein sind allerdings als Bremse für den weiteren Abschwung zu schwach. Daher muss der Staat zusätzliche Maßnahmen zur Stützung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage setzen. Dies geschieht durch Investitionen der staatlich kontrollierten Infrastrukturunternehmungen (ÖBB, Straßenbau, Bundesimmobiliengesellschaft), welche die Beschäftigung in der Bauwirtschaft stützen. Die private Konsumnachfrage erhält vor allem durch die Steuersenkung 2009 einen starken, rasch wirksamen Impuls. 2009 und 2010 wären BIP und Beschäftigung ohne diese Maßnahmen um je ca. ein Prozent niedriger.

Trotz einer relativ breiten Akzeptanz von automatischen Stabilisatoren und Konjunkturpaketen bleibt für die Gewerkschaften viel »Überzeugungsarbeit« zu leisten gegen immer wieder auftauchende Parolen, dass alle zur Überwindung der Krise beitragen können, indem sie »den Gürtel enger schnallen«. Aus Kreisen der Industriellenvereinigung kommen Forderungen nach einer »Nulllohnrunde«, die die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmungen sichern soll. In den KV-Runden werden von UnternehmerInnen Lohnabschlüsse hinausgezögert. Eine solche, auf Reallohnsenkung hinauslaufende Strategie würde Fehler, die in den Dreißigerjahren gemacht wurden, wiederholen und die Krise verlängern. Damals wurden die Gewerkschaften bekämpft, Löhne gesenkt, Arbeitslosenunterstützungen gekürzt oder gestrichen.

Die wichtigste Stütze von Konjunktur und Beschäftigung ist derzeit der private Konsum, der von Einkommensentwicklung und KonsumentInnenvertrauen abhängig ist. Nach vielen Jahren der Reallohnstagnation erwarten die ArbeitnehmerInnen eine moderate Steigerung ihrer Nettoeinkommen, die auch durch die Steuersenkung ermöglicht werden soll.

Vergleich der Rezessionen 1929–1934 und 2008–2013



Quelle: Institut für Wirtschaftsforschung; Strategiebericht zum Bundesfinanzrahmengesetz 2009–2013

* Fiktive Prognosewerte

Die Grafik vergleicht die Rezession der Jahre 1929 bis 1934 (blau getönte Linien) mit jener, die 2008 begonnen hat, deren Verlauf bis 2013 (rot getönte Linien) aber hier nur anhand fiktiver Prognosewerte dargestellt werden kann. Das weitgehende Fehlen automatischer Stabilisatoren und von konjunkturstützenden Maßnahmen des Staates führte damals zu einem fortgesetzten Rückgang von BIP und Beschäftigung, in dessen Sog schließlich auch die Löhne nach unten gedrückt wurden. Erst 1933 wurde der Tiefpunkt erreicht.

Im Unterschied dazu bremst heute die antizyklische Wirtschafts- und Lohnpolitik die Abwärtsbewegung. Der angenommene Verlauf ab 2010 (Jahr 3) beruht auf der Annahme, dass keine weiteren Schocks z. B. vonseiten der internationalen Finanzmärkte die Abwärtsbewegung der Konjunktur in Österreich verschärfen. Die Beschäftigung liegt trotz Erholung auch im Jahr 6-2013 knapp unter dem Ausgangsniveau, im Jahr 6-1934 war sie allerdings um fast ein Viertel niedriger!

Sie ist Voraussetzung, um einen Rückgang des privaten Konsums zu verhindern, damit die Zweitrundeneffekte möglichst zu begrenzen und das Niveau der wirtschaftlichen Aktivität zu stabilisieren.

Doppelte Botschaften

Irritierend sind auch die doppelten Botschaften, mit denen Budgetdefizite einerseits gerechtfertigt werden, um sie gleichzeitig auch mit düsteren Andeutungen künftiger Sparpakete zu verbinden. Besonders unrühmlich agiert in diesem Zusammenhang wieder einmal die EU-Kommission, die zugleich die Konjunkturpakete der Mitgliedsstaaten koordiniert und Verfahren wegen »übermäßiger Defizite« ankündigt. Dabei wäre es einfach: In den Jahren der Rezession 2009 und 2010 sind Budgetdefizite ebenso richtig und notwendig, wie ein Abbau der Defizite nach Überwindung der Krise.

Mit einer konsequenten Stabilisierungspolitik sollte der Konjunkturreinbruch auf 2009/10 begrenzt werden können. Wir wissen aber nicht, ob es danach rasch gelingen wird, zu BIP-Wachstumsraten von drei Prozent zurückzukehren, oder ob noch weitere Jahre einer Wachstumsschwäche bevorstehen. Auch darauf sollte von der Budgetpolitik genau geachtet werden. Denn eine verfrühte, überambitionierte Konsolidierungspolitik bringt die Gefahr mit sich, einen Aufschwung vorzeitig abzuwürgen und damit das Konsolidierungsziel erst recht zu verfehlen.

KONTAKT

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

Statistiken sind Argumente

	Verbraucherpreisindex Veränderungen in Prozenten gegenüber dem Vorjahresmonat	
	Harmonisierte VPI	
	März 09	April 09
Belgien (BE)	0,6	0,7
Deutschland (DE)	0,4	0,8
Irland (IE)	-0,7	-0,7
Griechenland (EL)	1,5	1,1
Spanien (ES)	-0,1	-0,2
Frankreich (FR)	0,4	0,1
Italien (IT)	1,1	1,2
Zypern (CY)	0,9	0,6
Luxemburg (LU)	-0,3	-0,3
Malta (MT)	3,9	4,0
Niederlande (NL)	1,8p	1,8p
Österreich (AT)	0,7	0,5p
Portugal (PT)	-0,6	-0,6
Slowenien (SI)	1,6	1,1
Slowakei (SK)	1,8	1,4
Finnland (FI)	2,0	2,1
Eurozone (VPI-EWU)	0,6	0,6p
Bulgarien (BG)	4,0	3,8
Tschech. Republik (CZ)	1,7	1,3
Dänemark (DK)	1,6	1,1
Estland (EE)	2,5	0,9
Lettland (LV)	7,9	5,9
Litauen (LT)	7,4	5,9
Ungarn (HU)	2,8	3,2
Polen (PL)	4,0	4,3
Rumänien (RO)	6,7	6,5
Schweden (SE)	1,9	1,8
Vereinigtes Königreich (UK)	-	-
EU (EVPI)	1,3	1,2p
Island (IS)	19,9	16,3
Norwegen (NO)	2,6	2,9
EWU (VPI-EWR)	1,3	1,3p
Schweiz (CH)	-0,7	-0,6

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

Der Arbeitsmarkt im April 2009			
	Stand April 09	Veränderung zum Vormonat	Vorjahresmonat
Unselbst. Beschäftigung	3.354.648	234	-38.632
ohne KUG/Präsenzdienler	3.238.399	-272	-38.184
ArbeiterInnen	1.271.803	2.370	-53.435
Angestellte u. Beamte	2.082.845	-2.136	14.803
Männer	1.784.371	14.456	-42.655
Frauen	1.570.277	-14.222	4.023
AusländerInnen	423.370	-3.299	-4.525
InländerInnen	2.931.278	3.533	-34.107
Vorgemerkte Arbeitslose	258.240	-12.887	53.166
Männer	147.604	-19.902	40.067
Frauen	110.636	7.015	13.099
AusländerInnen	49.400	-2.417	11.872
InländerInnen	208.840	-10.470	41.294
Jugendliche (bis unter 19)	9.628	-84	1.897
Jugendliche (19 bis unter 25)	34.473	100	9.348
Ältere (50 bis unter 55)	26.874	-2.190	5.240
Ältere (55 bis unter 60)	19187	-1.660	2.302
Ältere (über 60)	5020	-247	384
Arbeitslosenquote	7,1	-0,3	1,4
Offene Stellen	27.440	1	-13.593
Lehrstellensuchende	4.485	-81	561
Offene Lehrstellen	3.136	-67	-366
Geringfügige Beschäftigung *	290.579	-457	18.495
Männer	99.083	-1.189	10.330
Frauen	191.496	732	8.165
ArbeiterInnen	164.555	-431	11.988
Angestellte	126.024	-26	6.507

* nicht in der unselbstständigen Beschäftigung enthalten

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

Kampfansage des EuGH

Der Europäische Gerichtshof stellt mit einigen Entscheidungen gewerkschaftliche Grundrechte in Frage, kritisiert Arbeitsrechtsexperte Josef Cerny.

Autor: Dr. Josef Cerny

*Direktor der Wiener AK im Ruhestand,
Honorarprofessor für Arbeitsrechtspolitik an der
Universität Salzburg*

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit Sitz in Luxemburg ist das Recht sprechende Organ der Europäischen Gemeinschaften. Seine Aufgabe ist es vor allem, die einheitliche Auslegung des europäischen Rechts zu gewährleisten. In seiner umfangreichen Entscheidungstätigkeit ist der EuGH dieser Aufgabe bisher im Großen und Ganzen gerecht geworden. In manchen Bereichen ist die Spruchpraxis des Gerichtshofs sogar als durchaus fortschrittlich zu bezeichnen, so etwa bei der Anwendung des Grundsatzes »Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit« wie überhaupt in Fragen der Gleichbehandlung der Geschlechter oder hinsichtlich der Informationsrechte bei der Errichtung Europäischer Betriebsräte.

Der Fall Viking Line

Umso mehr muss es überraschen, dass der EuGH in letzter Zeit eine Reihe von Entscheidungen gefällt hat, durch die gewerkschaftliche Grundrechte, wie das Recht auf kollektivvertragliche Mindestlöhne oder die Streikfreiheit, massiv eingeschränkt werden. Bei den ArbeitnehmerInnen werden diese Entscheidungen die ohnehin bereits weit verbreitete Skepsis gegenüber der EU weiter verstärken. Für die Gewerkschaften bedeuten sie ei-

ne Kampfansage. Die finnische Reederei »Viking Line«, deren Schiffe zwischen Skandinavien und den Baltischen Staaten verkehren, plante, eines ihrer Fährschiffe unter estnischer Flagge fahren zu lassen. Das hätte es dem Unternehmen ermöglicht, die finnische Besatzung durch Seeleute aus Estland zu ersetzen, die nach einem weit schlechteren Kollektivvertrag entlohnt werden sollten. Dagegen protestierten die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) und die Finnische Seeleutengewerkschaft (FSU) und kündigten Kampfmaßnahmen an. Viking Line klagte die Gewerkschaften auf Unterlassung und berief sich dabei insbesondere auf die Niederlassungsfreiheit nach Artikel 43 des EG-Vertrags.

Der EuGH, der sich in seiner bisherigen Judikatur in der Frage des Verhältnisses der Grundfreiheiten des Binnenmarktes zu den Grundrechten äußerster Zurückhaltung auferlegt hatte, ging erstmals von dieser Judikaturlinie ab und traf eine Entscheidung¹ von weit tragender Bedeutung. Erstmals stellte der Gerichtshof fest, dass kollektive Maßnahmen von Gewerkschaften am Maßstab der Grundfreiheiten des Binnenmarktes zu messen sind, und dass sich auch Private – hier also der Arbeitgeber – auf diese Grundfreiheiten berufen können. Der EuGH anerkennt zwar, dass kollektive Maßnahmen (z. B. Streiks oder andere Formen des Arbeitskampfes) sowie Verhandlungen und der Abschluss von Tarif(= Kollektiv-)Verträgen zu den wichtigsten Mitteln der Gewerkschaften gehören, um die Interessen ihrer Mitglieder zu schützen, er kommt aber trotzdem in diesem Fall zum Ergebnis, dass die kollektiven Maßnah-

WEBLINKS

Weitere Beiträge zum Thema vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut
www.etui-rehs.org/en/Headline-issues/Viking-Laval-Rueffert

men der ITF und der FSU die Niederlassungsfreiheit (in Form der Umflagung von finnischen Schiffen auf Estland) beschränkt hätten.

Der Fall Vaxholm/Laval

Kurz nach der Entscheidung im Viking-Fall traf der EuGH eine weitere Entscheidung, die gewerkschaftliche Grundpositionen schwer erschüttert: Die lettische Baufirma Laval hatte von der schwedischen Gemeinde Vaxholm nach einer öffentlichen Ausschreibung den Auftrag bekommen, Bauarbeiten zur Renovierung eines Schulgebäudes durchzuführen. Als bekannt wurde, dass Laval seinen Beschäftigten extrem niedrige Löhne zahlte, blockierten schwedische GewerkschafterInnen die Baustelle und verlangten, dass das lettische Unternehmen seinen Bauarbeitern den in Schweden festgelegten Mindestlohn am Bau zu zahlen habe.

Der EuGH entschied², dass Gewerkschaften zwar prinzipiell auch Baustellen blockieren dürften, um Mindestregeln für entsendete ArbeitnehmerInnen durchzusetzen, sie dürften aber durch Arbeitskampfmaßnahmen keine Bestimmungen

¹ EuGH 11.12.2007, Rs C-438/05

² EuGH 18.12.2007, Rs C-341/05

erzwingen, die über das nationale Recht hinausgehen. Da es in Schweden keinen gesetzlichen Mindestlohn gibt, erklärte der Gerichtshof die Blockade in Vaxholm für »unverhältnismäßig«. Die Maßnahmen der Gewerkschaft seien mit der »**Entsende-Richtlinie**«³ und der durch das Gemeinschaftsrecht garantierten Dienstleistungsfreiheit nicht vereinbar.

Im Ergebnis bedeutet die Entscheidung des EuGH die Anwendung des von den Gewerkschaften in der Diskussion um eine Europäische Dienstleistungs-Richtlinie⁴ vehement bekämpften »Herkunftslandsprinzips«.

Der Fall Rüffert

Ähnlich beim am 3. April 2008 vom EuGH entschiedenen Fall Dirk Rüffert: Zum Bau einer Justizvollzugsanstalt führte das deutsche Bundesland Niedersachsen eine öffentliche Ausschreibung durch, in welcher das (deutsche) Bauunternehmen »Objekt und Bauregie« den Zuschlag erhielt. Das Niedersächsische Landesvergabegesetz sieht vor, dass öffentliche Bauaufträge nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, die sich schriftlich dazu verpflichten, den Beschäftigten mindestens das tarifvertraglich vorgesehene Entgelt zu bezahlen (»Tariftreueerklärung«). Diese Verpflichtung muss auch SubunternehmerInnen auferlegt und die Einhaltung überwacht werden. Das deutsche Unternehmen, das den Auftrag bekam, gab zwar eine entsprechende Erklärung ab, setzte aber dann für die Durchführung der Bauarbeiten einen polnischen Subunternehmer ein, der seinen 53 Arbeitern nicht einmal die Hälfte des tarifvertraglichen Lohnes bezahlte. Daher kündigte das Land Niedersachsen den Werkvertrag mit dem deutschen Bauunternehmen und forderte die Zahlung einer Vertragsstrafe von ca. 85.000 Euro, rund ein Prozent der Auftragssumme, ein. Der EuGH hat entschieden, dass die niedersächsische Tariftreueklausel gegen die EU-Entsenderichtlinie verstößt.

Fazit: Wie schon vorher durch die Entscheidungen in den Fällen Viking und Vaxholm/Laval öffnet auch diese Entscheidung des EuGH das Tor für massives Lohndumping, in diesem Fall durch Weitergabe des Auftrags an einen ausländischen Subunternehmer. Der EuGH

geht hier aber noch einen entscheidenden Schritt weiter in der Beschränkung von ArbeitnehmerInnenrechten. Er nimmt öffentlichen Institutionen bei der Vergabe von Aufträgen, die aus Steuergeldern bezahlt werden, die Möglichkeit, für die Zahlung angemessener Löhne zu sorgen. In niedrigen Lohnkosten sieht der EuGH einen Wettbewerbsvorteil, der Unternehmen aus »Niedriglohnländern« nicht genommen werden dürfe.

Der (vorläufig?) letzte Fall einer aus Sicht der Arbeitnehmerinteressen problematischen Entscheidung des EuGH betrifft ein »Vertragsverletzungsverfahren«, das die Europäische Kommission gegen das Land Luxemburg angestrengt hatte. Mit Entscheidung vom 19. Juni 2008⁵ gab der EuGH dem Standpunkt der Kommission Recht und stellte fest, dass Luxemburg durch zu strenge Regelungen für Unternehmen, die Arbeitskräfte dorthin zur Dienstleistungserbringung entsenden, gegen seine Verpflichtungen aus der Entsenderichtlinie im Zusammenhang mit den Bestimmungen über freien Dienstleistungsverkehr (Art. 49 EG-Vertrag) verstoßen habe.

Der Versuch des Staates Luxemburg, seinen Arbeitsmarkt und die ArbeitnehmerInnen durch bestimmte, über den Mindeststandard der Entsenderichtlinie hinausgehende arbeitsrechtliche Regelungen zu schützen, wurde also vom EuGH unterbunden. Unternehmerfreiheit geht vor ArbeitnehmerInnenrechten – Liberalismus pur, und nicht einmal »Neo-«, sondern alt wie im 19. Jahrhundert!

Marktfreiheit über alles?

Es soll hier nicht versucht werden, die Entscheidungen des EuGH einer detaillierten juristisch-fachlichen Kritik zu unterziehen. Dazu nur so viel: Bei der Auslegung von Rechtsnormen des europäischen Gemeinschaftsrechts gibt es einige Besonderheiten, die dem EuGH in vielen Fällen einen relativ weiten Entscheidungsspielraum eröffnen. Bei sachgerechter Anwendung dieser Auslegungsmethoden hätte der EuGH in einigen der

FACTS & FIGURES

Aus dem **EU-Reformvertrag**

Titel IV: Solidarität

Artikel 28

Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Organisationen haben nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen.

angeführten Fälle zu einem anderen, den ArbeitnehmerInnenrechten eher entsprechenden Ergebnis kommen können, ja sogar kommen müssen. Die EuGH-RichterInnen hätten eine sorgfältige Abwägung zwischen den wirtschaftlichen Grundfreiheiten des Binnenmarkts und den sozialen Grundrechten der ArbeitnehmerInnen und ihrer Interessenvertretungen vornehmen müssen, wobei wirtschaftliche und soziale Aspekte gleichrangig zu berücksichtigen gewesen wären. Stattdessen haben sie in allen Fällen die wirtschaftliche Freiheit der Unternehmen eindeutig höher bewertet als die sozialen Rechte der ArbeitnehmerInnen und ihrer Interessenvertretungen. Die zum Teil widersprüchliche und auch konstruiert wirkende Argumentation des EuGH erweckt den Eindruck, dass zuerst ein Ergebnis gesucht und dann die entsprechende Begründung dafür gefunden wurde.

Die Entscheidungen des EuGH sind in der juristischen Fachliteratur zu Recht auf massive Kritik gestoßen. Die Gewerkschaften, vor allem jene in den von den Entscheidungen betroffenen Ländern, haben mit vehementer Ablehnung und der Forderung nach politischen Konsequenzen reagiert. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hatte schon im März 2008 (noch vor der Entscheidung im Fall Rüffert) eine EntschlieÙung⁶ verabschiedet, in der es heißt: »Unsere Grundrechte sind somit in Gefahr und

³ RL 96/71/EG

⁴ RL des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt

⁵ Rs C-319/06

⁶ Siehe www.etuc.org/IMG/pdf/ResolutionDE-2.pdf

Die Entscheidungen des EuGH sind in der juristischen Fachliteratur zu Recht auf massive Kritik gestoßen. Die Gewerkschaften, vor allem jene in den von den Entscheidungen betroffenen Ländern, haben mit vehementer Ablehnung und der Forderung nach politischen Konsequenzen reagiert.

im Allgemeinen auch die Unabhängigkeit der Gewerkschaften«, und weiter: »Dieser Zustand ist für den EGB und seine Mitglieder untragbar, und wir müssen Maßnahmen ergreifen, um den entstandenen Schaden zu beheben.«

Mit der Kritik am Inhalt der Entscheidungen wird auch die Diskussion über die Zusammensetzung des EuGH und die Bestellung der RichterInnen neu belebt. Aus jedem Mitgliedsstaat der EU kommt eine Richterin, ein Richter an den EuGH (Art. 221 EG-Vertrag). Diese Personen müssen unabhängig sein und die in ihrem Land für eine Tätigkeit am höchsten Gericht erforderliche Qualifikation aufweisen oder von »anerkannt hervorragender Befähigung« sein. Alle drei Jahre wird die Hälfte der RichterInnen von den Regierungen neu ernannt. Sie bleiben jeweils sechs Jahre im Amt, wobei eine Wiederernennung möglich ist (Art. 223 EG-Vertrag). Diesem System wird mangelnde demokratische Legitimation vorgeworfen. Dazu kommt, dass Entscheidungen des EuGH oftmals durch eine überaus komplizierte **Diktion** gekennzeichnet sind, die auch im Europarecht spezialisierten JuristInnen mitunter Mühe bereitet, sie in allgemein verständliche Aussagen zu »übersetzen«.

Auswirkungen auf Österreich?

In Österreich haben die Entscheidungen des EuGH trotz ihrer sozialpolitischen Brisanz erstaunlich wenig Resonanz gefunden. Vielleicht weil angenommen wird, dass sie wegen der in wesentlichen Punkten anderen innerstaatlichen Rechtslage keine unmittelbaren Auswirkungen

auf unser Land haben. Vordergründig trifft das auch zu: Das im österreichischen Arbeitsverfassungsgesetz geregelte KV-System geht – im Gegensatz zum deutschen Tarifvertragsrecht – vom Grundsatz der »Außenseiterwirkung« der Kollektivverträge aus. Nach § 12 ArbVG treten die Rechtswirkungen des KV auch für jene ArbeitnehmerInnen ein, die nicht Mitglied der kollektivvertragsschließenden Gewerkschaft sind. Auf Arbeitgeberseite werden Kollektivverträge in der Regel von der Wirtschaftskammer abgeschlossen, der alle UnternehmerInnen der betreffenden Branche angehören (»Pflichtmitgliedschaft«). Ausländische Unternehmen haben bei Entsendungen nach Österreich das am Arbeitsort einschlägige Entgelt zu leisten (§ 7b Abs. 1 Z. 1 AVRAG). Damit entspricht das österreichische Arbeitsrecht auch dem System der EU-Entsenderichtlinie, und Entscheidungen wie in den Fällen Vaxholm/Laval oder Rüffert wären daher in Bezug auf Österreich kaum möglich. Die politische Signalwirkung, die von den EuGH-Entscheidungen ausgeht, darf aber auch hier nicht übersehen werden. Der darin zum Ausdruck kommende Vorrang wirtschaftlicher vor sozialen Überlegungen bestätigt die Auffassung, dass es sich bei der immer wieder gerne beschworenen »sozialen Dimension« der EU um eine Leerformel handelt.

Die Gewerkschaftsbewegung und mit ihr alle PolitikerInnen, die ihr Bekenntnis zu einem »sozialen Europa« ernst meinen, können nach diesen EuGH-Entscheidungen, die grundlegende ArbeitnehmerInnenrechte in Frage stellen, nicht einfach zur Tagesordnung übergehen. Die Politik ist gefordert, Maßnahmen zu tref-

fen, um Lohn- und Sozialdumping in Europa wirksam zu verhindern. Dazu gehört zunächst eine entsprechende Revision und Änderung der einschlägigen EU-Richtlinien, insbesondere der Entsenderichtlinie. Darüber hinaus könnte die Aufnahme einer »Klausel für den sozialen Fortschritt« in den EU-Reformvertrag, wie vom EGB vorgeschlagen wurde, die Entscheidungspraxis des EuGH in Richtung der Beachtung grundlegender ArbeitnehmerInnenrechte positiv beeinflussen. Abzuwarten bleibt, ob mit dem Wirksamwerden der Grundrechtecharta nach Maßgabe des Vertrags von Lissabon auch eine stärkere Gewichtung der sozialen Grundrechte in die Judikatur des EuGH Eingang finden wird. Entscheidend ist nicht, was an sozialen Grundrechten auf dem Papier steht, sondern ob und wie diese Grundrechte in die Realität umgesetzt werden.

Für ein soziales Europa

Das große Projekt eines gemeinsamen friedlichen Europas wird nur dann Zukunft haben, wenn es ein »soziales Europa« gibt, das von den Menschen auch tatsächlich so erlebt werden kann. Darauf sollten sich auch die RichterInnen beim Europäischen Gerichtshof besinnen.

KONTAKT

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

So nah und doch so weit

Ein Überblick über die Situation der Gewerkschaften in Ungarn, die sich recht deutlich von der in Österreich unterscheidet.

Autor: Thomas Varkonyi

Freier Journalist

Ungarn hat zwar einiges mit Österreich gemeinsam, historisch, musikalisch und kulinarisch, der sehr unterschiedliche Weg seit dem Zweiten Weltkrieg resultiert allerdings in signifikanten Unterschieden wirtschaftlicher und politischer Art. Im Gegensatz zu Österreich konkurrieren in Ungarn sechs verschiedene Gewerkschaftsverbände um die ArbeitnehmerInnen. Diese Zersplitterung hängt ursächlich mit dem Systemwechsel ab 1989 zusammen. Damals wurden die Weichen so gestellt, dass heute von einer einheitlichen Gewerkschaftsbewegung keine Rede sein kann.

Gewerkschaft LIGA

»Die LIGA entstand 1988, als sich das **Kádár**-System etwas aufgeweicht hat. Intellektuelle, Leute aus der Filmwirtschaft, PädagogInnen fanden sich zusammen und gründeten eine Gewerkschaft als Gegenpol zur parteitreuen Einheitsgewerkschaft SZOT. In dieser Funktion war die LIGA auch als Teil der Opposition und als einzige Gewerkschaft bei den Gesprächen am ›Runden Tisch‹ dabei, als es um den friedlichen Systemwechsel (Bezeichnung für die ›Wende‹ 89/90 in Ungarn) ging«, erzählt István Gaskó, Präsident der LIGA. Seit einiger Zeit gehört auch eine der Eisenbahnergewerkschaften zur LIGA, die seitdem als Streik-Ass im Ärmel des jovialen und gar nicht medienscheuen Gaskó

ist. Der ist eher ein Mann der Tat, sich im Sand verlaufende Verhandlungen sind seine Sache nicht. Wenn es nicht anders geht, kann und wird auch gestreikt: »Ein großer Erfolg war, dass wir 2008 die Privatisierung des Gesundheitssektors zu Fall gebracht haben. Natürlich hat sich die Opposition diesem Bestreben angeschlossen, sicher auch Leute zum Unterzeichnen der Unterschriftenlisten ermutigt, aber grundsätzlich gibt es von unserer Seite keine Absprachen mit ihnen. Zwar wirft uns die aktuelle Regierung vor, dass wir mit der Opposition paktieren, aber wenn die wieder in Opposition ist, wird uns die zukünftige Regierung dasselbe vorwerfen.«

Diese nicht von allen Gewerkschaften als so natürlich empfundene Zusammenarbeit findet jetzt eine Neuauflage. »Wir sind wieder mitten in einer Kampagne. Es gibt wieder ein Maßnahmenpaket, das in allen Punkten für uns unannehmbar ist. Es gab eine Demonstration und am 8. Mai einen allgemeinen Streik. Die anderen Gewerkschaften verhalten sich wie schon bei der Privatisierung des Gesundheitssektors: Sie sind ähnlicher Meinung wie wir, tun aber nichts. Sie verraten die Interessen ihrer Mitglieder, weil sie der Regierung nicht weh tun wollen.«

Gewerkschaft MOSZ

Nach der LIGA entstanden 1990 die MOSZ, die sich auf die Tradition der **Arbeiterräte** von 1956 beruft. Sie steht der Christlich Demokratischen Volkspartei nahe und fährt einen rechtskonservativen Kurs gegen die amtierende Regierung. »Die ArbeitnehmerInnen haben sich, als sie die Tatenlosigkeit der alten

INFO & NEWS

Der ÖGB Burgenland betreibt seit 1. Jänner 2008 ein Nachfolgeprojekt für das im Dezember 2007 ausgelaufene Projekt Interregionaler Gewerkschaftsrat (IGR) Burgenland-Westungarn. Das im Jänner 2008 neu gestartete EU-Projekt »IGR – Zukunft im Grenzraum« ist ein grenzüberschreitendes Projekt des ÖGB Burgenland und der MSZOSZ Westtransdanubien. Das Projekt mit einer Laufzeit von sieben Jahren (1.1.2008 bis 31.12.2014) wird zu 50 Prozent aus Mitteln des EU-Programmes »Europäische Territoriale Zusammenarbeit – ETZ« und zu 50 Prozent vom BMWA (nunmehr bmask) finanziert und verfügt auf österreichischer Seite über ein Förder-volumen von 5,4 Mio.Euro.

Im Gegensatz zum abgelaufenen Projekt handelt es sich nun um ein gemeinsames Projekt mit dem ungarischen Projektpartner MSZOSZ, das heißt, es gibt auch auf ungarischer Seite ein eigenes Budget, eigene ProjektmitarbeiterInnen und ein eigenes Programm.

Weitere Informationen: www.igr.at

Gewerkschaft sahen, vorgenommen, eine Gewerkschaft klassischen Stils zu gründen, natürlich mit den aus dem Systemwechsel gegebenen Zielen, nämlich auf die Veränderungen in Staat und Wirtschaft angemessen zu reagieren«, sagt Imre Palkovics, Präsident der MOSZ: »Die Privatisierungen Anfang der 1990er-Jahre führten zu Krisen am Arbeitsmarkt, die uns bis heute nachhängen. Unsere

Mit dem Systemwechsel ab 1989 wurden die Weichen so gestellt, dass heute von einer einheitlichen Gewerkschaftsbewegung keine Rede sein kann.

WEBLINKS

Mehr Infos unter
de.wikipedia.org/wiki/Ungarn

Antwort darauf war, die Möglichkeit zur MitarbeiterInnen-Beteiligung am Betrieb zu fordern. Berühmtestes Beispiel, wo uns das gelungen ist, ist die Porzellanmanufaktur Herend. Leider sind dann wieder Ex-Kommunisten ans Ruder gekommen, und das war das Ende dieser Idee. Es kam zur beschleunigten Privatisierung auf Kosten der ArbeitnehmerInnen und letztendlich des Landes. Denn der Profit, den ausländische Investoren hier machen, fließt ins Ausland ab. Klein- und Mittelbetriebe sind steuerlich benachteiligt. Wir sind für einen nationalen Schulterschluss im Bestreben, eine Teilentschuldung bei den internationalen Gläubigern zu erreichen, damit die ungarische Wirtschaft auf die Beine kommen kann«, so Palkovics.

Gewerkschaft MSZOSZ

Dem widerspricht auch Péter Pataky, der Präsident der MSZOSZ nicht wirklich: »Natürlich wollen wir eine menschlichere Welt in der ehrliche Arbeit wertgeschätzt wird. Allerdings sehen wir die beste Möglichkeit im Verhandlungsweg. Wenn zum Beispiel die LIGA einfach einen Streik ausruft und dann hofft, dass sich möglichst alle daran beteiligen, so ist das verantwortungslos.« Die MSZOSZ ging 1990 aus der Einheitsgewerkschaft SZOT hervor, versucht einen sozialdemokra-

tischen Kurs zu verfolgen, hat es aber schwer, aus dem Schatten der Regierungspartei **MSZP** zu treten. Jedenfalls in den Augen der KonkurrentInnen.

»Wir haben Österreich um das System mit Arbeiterkammer, Gewerkschaft und Sozialpartnerschaft immer beneidet. Anfang der Neunziger hatten wir die Illusion, dass es uns gelingt, etwas Ähnliches aufzubauen, aber dazu kam es nicht. Damals wollten viele alles total demokratisch machen, und da passten verpflichtende Mitgliedschaften nicht ins Konzept. In Ungarn haben wir keine Kammertradition. Gewerkschaftliche Organisation funktioniert in erster Linie auf Betriebsebene. Tja, und jetzt haben wir konkurrierende Gewerkschaftsverbände, die sicherlich auch auf persönliche Animositäten zwischen dem Führungspersonal, damals wie heute, beruhen.« Mangelndes Problembewusstsein, Steuerhinterziehungsmentalität und die Entsolidarisierung in weiten Teilen der Bevölkerung hängen für Pataky ursächlich zusammen: »Wir haben das Problem, dass es in Ungarn noch nie eine Aufarbeitung der Vergangenheit gegeben hat, wo sich alle an einen Tisch setzen und sagen: Hier sind wir, das war bis jetzt, wie soll es weiter gehen. Alles wird zugedeckt. Genau wie jetzt in der Wirtschaftskrise: Die Parteien, die Arbeitgeberorganisationen, die Gewerkschaften und die maßgeblichen Vereine der Zivilgesellschaft schaffen es nicht, sich auf die drei, vier Punkte zu einigen, die für das Land notwendig sind, und diese dann auch zu verwirklichen. Die Parteien streiten sich ständig nur, spielen Machtspielchen und sind nicht konstruktiv. Egal bei welcher Partei, es herrscht

unglaubliche Korruption in den Parteien, die die Entwicklung des Landes hemmt.«

Gewerkschaft SZEF

Die Sprecherin des SZEF, Dóra Antal, sieht die Rolle ihrer, ebenfalls 1990 aus der Einheitsgewerkschaft SZOT hervorgegangenen, Organisation darin, die Rechte der im öffentlichen Dienst Beschäftigten zu verteidigen, ohne sich in die Nähe einer Partei zu begeben: »Wir sehen es als unsere ausschließliche Aufgabe, die Rechte und Interessen unserer Mitglieder zu wahren, und dabei nicht in den Dunstkreis von Parteien zu gelangen. Denn es gibt immer wieder Regierungswechsel, was heute ein Vorteil ist, kann schon morgen wieder zum Nachteil werden. Wir ziehen Verhandlungen auf Augenhöhe vor, sind konstruktiv, und Streiks sind, auch wegen der Art unserer Mitgliedsorganisationen, **Ultima Ratio**.« Die SZEF steht einer engeren Zusammenarbeit mit den anderen Gewerkschaftsverbänden, genau wie die anderen, positiv gegenüber, allerdings scheint es noch ein langer Weg bis die ungarischen ArbeitnehmerInnen eine geeinte, und dadurch stärkere, Vertretung haben.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an den Autor
dinomail@gmx.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Arbeiterräte: basisdemokratisch gewählte Vertreter der ArbeiterInnen, die in Ungarn zu Beginn der Revolution im Oktober 1956 erstmals gewählt wurden. Ihre Forderungen nach Herabsetzung der Arbeitsnormen, Arbeitszeitverkürzung etc. deckten sich zum Großteil mit jenen der Aufständischen. Beschleunigt wurde die Einrichtung von Arbeiterräten dadurch, dass diese dann auch vom KP-Präsidium »empfohlen« wurden. Landesweit wurden schätzungsweise fast 100.000 Menschen in die Arbeiterräte gewählt. Später übernahmen sie oft die Betriebe und waren damit gleichzeitig Arbeitgeber und Interessenvertretung. Die Arbeiterräte waren die letzten, die dem Kádár-Regime bis Dezember 1956 trotzten. (Seite 44)

Behaltezeit (Weiterverwendungszeit): Das Berufsausbildungsgesetz verpflichtet den Lehrberechtigten dazu, einen Lehrling nach Abschluss der Lehrzeit noch drei Monate zu beschäftigen. Wurde nicht die gesamte Lehrzeit bei diesem Arbeitgeber absolviert, so reduziert sich diese Zeitspanne. Manche Kollektivverträge (Handel, Papierindustrie etc.) enthalten längere Weiterverwendungszeiten. Der Lehrling ist nicht verpflichtet, die Behaltezeit einzuhalten. (Seite 12)

Diktion: Ausdrucksweise (Seite 43)

Entsenderichtlinie: Ziel dieser 1996 von der EU erstellten Richtlinie war ein rechtlicher Rahmen für grenzüberschreitende Dienstleistungen innerhalb der EU. Entsendete ausländische ArbeitnehmerInnen müssen nach ortsüblichen Löhnen und Arbeitsbedingungen beschäftigt werden. In der Entsenderichtlinie gilt nicht das heftig umstrittene Herkunftslandprinzip, sondern das Bestimmungslandprinzip. Dieses wird aber nicht selten aufgebrochen durch Scheinselbstständigkeit, juristische Hürden bei Beschwerden durch ArbeitnehmerInnen, Lücken im Informationsaustausch etc. (Seite 42)

ex lege: nach dem Gesetz (Seite 33)

Fessel-GfK: eigentlich: GfK Austria, 1950 als Dr. Fessel-Institut für Marktforschung gegründet, 1972 in die GfK-Gruppe – eines der größten internationalen Marktforschungsunternehmen – integriert. (Seite 29)

Feststellungsklage: Diese dient dazu, das Bestehen, Nichtbestehen oder die Nichtigkeit eines Rechtsverhältnisses, beispiels-

weise eines Vertrages, feststellen zu lassen. (Seite 33)

Kádár, János: ungarischer kommunistischer Politiker (1912–1989), 1956 bis 1988 Generalsekretär der Sozialistischen Arbeiterpartei, 1951 wegen Unterstützung Titos angeklagt und inhaftiert, 1953 freigelassen und rehabilitiert. Er war maßgeblich an der Niederschlagung des Volksaufstandes 1956 beteiligt und gründete mit Hilfe der Sowjetunion eine Gegenregierung zu der von Imre Nagy. Während des Kádár-Regimes wurden mehr als 1.200 Menschen, unter anderem Imre Nagy, getötet und mehrere tausend inhaftiert. (Seite 44)

Kindergeld: Anspruch darauf besteht jeweils für einen im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind lebenden Elternteil und zwar jeweils für das jüngste Kind, für das Familienbeihilfe ausbezahlt wird. Die Einkünfte müssen derzeit im jeweiligen Kalenderjahr unter 16.200 Euro liegen. Die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes ist einkommensunabhängig, sie variiert nur mit der Dauer des Bezugs (maximal bis zur Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes). Vater und Mutter können sich das Kindergeld auch teilen, wobei ein Abschnitt mindestens drei Monate dauern muss. (Seite 13)

Laienrichter: benötigen nicht die Qualifikation eines Volljuristen, sondern sind aufgrund spezieller Qualifikationen ehrenamtlich an Gerichtsverfahren beteiligt. Sie werden an Landesgerichten den Berufsrichtern zur Seite gestellt. (Seite 24)

Moskauer Föderation der Gewerkschaften (MFG oder MTUF): gegründet 1990 als Rechtsnachfolger des Moskauer städtischen Rates der Gewerkschaften. (Seite 27)

MSZP: Ungarische Sozialistische Partei, entstand 1989 aus der kommunistischen Einheitspartei (Ministerpräsident bis 1998: Gyula Horn). 1998 wurde die MSZP von der rechtskonservativen Fidesz geschlagen und verlor damit erstmals die Mehrheit. Derzeit bildet die MSZP gemeinsam mit dem Bund Freier Demokraten (SZDSZ) eine Koalitionsregierung. (Seite 45)

Österreichischer Städtebund: Schon vor mehr als 100 Jahren wurden regelmäßig »Städtetage« abgehalten, um gemeinsame Anliegen zu besprechen. Anfangs gehörten dem 1915 gegründeten Österreichischen

Städtebund auch Städte im heutigen Tschechien und Slowenien an. Für die Mitgliedschaft ist die Größe einer Gemeinde nicht entscheidend, es muss auch keine Stadt sein. Derzeit gibt es 247 Mitglieder. (Seite 37)

Ressentiment: (französisch; sprich: Ressau-timau): gefühlsmäßige/instinktive Ablehnung (Seite 24)

Stabilitäts- und Wachstumspakt: Als Euro-Stabilitätspakt soll dieser vor allem die Neuverschuldung der Mitgliedsstaaten in Grenzen halten und die Unabhängigkeit der Europäischen Zentralbank (EZB) sichern. Konkret wurden dafür unter anderem 1992 in Maastricht die Konvergenzkriterien erstellt. Der Pakt ist seit 1997 durch den Vertrag von Amsterdam geltendes EU-Recht. (Seite 30)

Transferzahlungen: Geld- oder Sachleistungen, für die keine direkte Gegenleistung erbracht wird und die sozialen Ausgleich schaffen sollen. In der Regel handelt es sich dabei um Zahlungen des Staates an Privatpersonen, wie beispielsweise das Kinderbetreuungsgeld, die sozialen Ausgleich schaffen sollen. Aber auch Subventionen an Unternehmen sind Transferleistungen. (Seite 38)

Ultima Ratio: letzte Möglichkeit, letzter Ausweg (Seite 45)

Umlagefinanziertes Pensionssystem: System, bei dem die Beiträge der Erwerbstätigen direkt für die Finanzierung der Pensionen verwendet werden, Rücklagen werden nur in geringem Umfang gebildet. Dies führt beispielsweise zu Beitragserhöhungen, wenn es mehr PensionsempfängerInnen als einzahlende Erwerbstätige gibt. Im Unterschied dazu werden beim Kapitaldeckungsverfahren die einbezahlten Beiträge angespart und verzinst. Zum Teil wird dabei sogar für jeden Versicherten ein eigenes Konto erstellt. (Seite 37)

Wertschöpfung: Bei Unternehmen beinhaltet die Wertschöpfung den Produktionswert je Periode abzüglich der in dieser Periode von anderen Unternehmen empfangenen Vorleistungen (Rohstoffe, Verbrauchsmaterial etc.). In der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung: alle in einer Periode entstandenen Einkommen wie Löhne, Gehälter, Zinsen, Mieten, Vertriebsgewinne etc., die gesamte Wertschöpfung eines Staates entspricht dem Inlandsprodukt. (Seite 12)



Robert Hauser
Gerhard Höbart
Helga Hons
Roland Lang
Heinz Leitsmüller
Willi Mernyi
Gernot Mitter
Ruth Naderer
Johann Ofner
René Schindler
Hannes Schneller

Unternehmenskrise

**Krisen erkennen.
Krisen analysieren.
Krisen bewältigen.**
300 Seiten, € 19,90
ISBN 978-3-7035-1385-5

Unternehmenskrise

**Krisen erkennen.
Krisen analysieren.
Krisen bewältigen.**

Die weltweite Wirtschaftskrise hat in vielen Unternehmen Auftragseinbrüche und Produktionsrückgänge zur Folge. BetriebsrätInnen stehen als Verhandlungspartner der ArbeitgeberInnen stark unter Druck.

Das Buch zeigt auf, wie sich drohende Krisen frühzeitig in Bilanzen erkennen lassen und welche Informationsrechte über die wirtschaftliche Lage eines Betriebes den BetriebsrätInnen auf Grund der gesetzlichen Lage zustehen.

Die Sorge um die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens belastet alle Beteiligten. Wie eine derartige Situation BetriebsrätInnen mit Management und MitarbeiterInnen kommunizieren, wie BetriebsrätInnen psychischen und körperlichen Stress bewältigen, und wann aktionistische Maßnahmen in Betracht zu ziehen sind, das alles finden Sie in diesem Werk.

Nicht außer Acht gelassen wird die Frage, wann eine Lastenverteilung zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen fair ist und wann die Krise nur dazu benutzt wird, um die Arbeitsbedingungen für die ArbeitnehmerInnen langfristig zu verschlechtern.

Neben einem umfassenden Überblick von Krisenfrüherkennung bis zur Krisenbewältigung finden sich im Buch noch Checklisten, Tipps, Literaturhinweise und AnsprechpartnerInnen in ÖGB, Gewerkschaften und Arbeiterkammern.

Inklusive Arbeitsmarktpaket Juni 2009.

GARANTIERT GUT INFORMIERT
www.oegbverlag.at

BESTELLSERVICE
In jeder Buchhandlung
oder direkt bei der ...

Bestellung:

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

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21, 1010 Wien

Telefon: 01/405 49 98-132, Fax: DW 136
E-Mail: fachbuchhandlung@oegbverlag.at

Ja, ich bestelle ____ Exemplar/e von **Unternehmenskrise**

€ 19,90

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

Ja, ich möchte den ÖGB-Verlag-Newsletter bis auf Widerruf per Mail an oben angeführte E-Mail-Adresse erhalten.
Eigentumsvorbehalt. Zahlbar bei Erhalt der Rechnung. Gemäß § 24 Datenschutzgesetz machen wir Sie darauf aufmerksam, dass Ihre Daten zum Zweck der Kundenbetreuung und Verrechnung automationsgestützt verarbeitet werden. Zahlungsverzugskosten übernimmt der/die BestellerIn. Satz- und Druckfehler vorbehalten. Preis inkl. USt., zuzügl. € 3,90 Versandkosten. AW 6/09



Die **Österreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ)**
hat für dich durchgesetzt:

ERHÖHUNG DEINER KOHLE

1. und 2. Lehrjahr **90 Euro mehr** >> **jetzt 240 Euro**
3. Lehrjahr **405 Euro mehr** >> **jetzt 555 Euro**

WWW.OEGJ.AT/JASG

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

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank

AW