Nº 09 ı 2014 ı 68. Jahrgang ı € 2,50

Arbeit&Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Ein Wörtchen mitreden

ab Seite 12

Interview:
Mitkämpfen!
Nationalrat Muchitsch über den Wert von Mitbestimmung und offene Baustellen 8

Schwerpunkt:
Gelebte Vielfalt
Über ungewöhnliche und fortschrittliche Initiativen von Betriebsräten 14

Schwerpunkt:
Kamel und Nadelöhr
Nachholbedarf und Potenziale bei der Beteiligung von Frauen 18

Schwerpunkt:

Vom Wert der BetriebsrätInnen 12

ArbeitnehmerInnen schätzen ihre gewählten VertreterInnen sehr. Die neue Arbeitswelt birgt neue Herausforderungen.

Gelebte Vielfalt 14

Rundschau bei drei Betriebsräten, die Ungewöhnliches und Fortschrittliches in ihrer Firma durchgesetzt haben.

Im Machtungleichgewicht 16

40 Jahre Arbeitsverfassungsgesetz: über die Prekarisierung der Arbeitswelt und nötige Gesetzesreformen.

Das Kamel und das Nadelöhr 18

Die Mitbestimmung von Frauen ist längst nicht mehr nur eine Frage der Ideologie, sondern der Überlebensstrategie.

Mrs. Fit und Meister Proper 20

Wie wird die ArbeitnehmerInnenvertretung dem veränderten Anforderungsprofil für AufsichtsrätInnen gerecht?

ArbeitnehmerInnen aller Länder: Geht online! 22

Das Internet und soziale Medien bieten für Gewerkschaften mehr Chancen als Risiken.

Auf Dauer angelegt 26

Kollektivverträge, die Gewerkschaften Jahr für Jahr ausverhandeln, sind die wichtigste Form der Mitbestimmung.

Zwischen Mitbestimmung und Ausbeutung 28

Crowdworking: Herausforderungen für die Betriebsratsarbeit am Beispiel der Daimler AG.

Der Betriebsrat als Störfaktor 30

Viele Elemente der neuen Arbeitswelt klingen cool, können aber unerwünschte Nebenwirkungen haben.

Umstrukturierungen: Möglichkeiten des Betriebsrats 32

Die Beschäftigung mit Auslagerungen gehört mittlerweile zum Alltag.

Mitbestimmungsfaktor Bildung 34

Vom Arbeitsplatz zum „betrieblichen Bildungsraum“ – durch Mitbestimmung!

Ziel: Emanzipation 36
Gewerkschaftliche Bildung fördert selbstständig denkende und eigenständig agierende BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen.

Sozialpartner auf immer und ewig 38
Die österreichische Sozialpartnerschaft bringt mehr Wachstum, weniger Arbeitslosigkeit und höhere Einkommen.

Interview:

„Nicht über sich bestimmen lassen“ 8
Nationalrat Josef Muchitsch über den Reiz der Mitbestimmung und die Baustelle Geschlechtergerechtigkeit.

Kurzkrimi:

Die schwarze Katze 40
Ein Kurzkrimi von Anni Bürkl.

Standards:

Standpunkt: Die Macht der Ameisen 4

Veranstaltung: Verleihung der Anton-Benya-Preise 5

Aus AK und Gewerkschaften 6/7

Historie: Mehr als Mitsprache 11

Zahlen, Daten, Fakten 24

Wir sind Europa 42

Frisch gebloggt 44

Nicht zuletzt – von Bernhard Achitz 45

Man kann nicht alles wissen 46
Erklärungen aller grün markierten Worte.

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.

Dieser Code kann mit einem internet-fähigen Kamera-Handy abfotografiert werden. Ein „Reader“ entschlüsselt den Code und führt Sie auf die gewünschte Website. Die Reader-Software erhalten Sie zum Beispiel hier: **www.beetagg.com/downloadreader**

blog.arbeit-wirtschaft.at
twitter.com/AundW
www.facebook.com/arbeit.wirtschaft
www.arbeit-wirtschaft.at/kiosk

Mitgestalten statt zusehen müssen

Redaktion intern

„Eines soll man nie zulassen: dass andere mit einem Politik machen.“ So lautet der Leitsatz von Nationalrat und Gewerkschafter Josef Muchitsch. Ein Wörtchen mitzureden haben: Was das bedeuten kann, ist Thema dieses Hefts. Zum Auftakt gehen wir der Frage nach, wie die MitarbeiterInnen zu ihren gewählten VertreterInnen stehen (S. 12).
Inspiration können Sie sich bei drei KollegInnen holen, die ungewöhnliche Initiativen gesetzt haben (S. 14). Wir blicken zurück auf 40 Jahre Arbeitsverfassungsgesetz (S. 16) und beschäftigen uns mit dem Kollektivvertrag als wichtigste Form der Mitbestimmung (S. 26). Und wir haben Antworten auf eine Reihe von Fragen gesucht: Wie steht es um die Vertretung von Frauen (S. 18)? Welche Chancen und Herausforderungen halten neue Arbeitswelt und neue Medien bereit (S. 22, 28, 30, 32)? Was zeichnet gewerkschaftliche Bildung aus (S. 36) und welche Bedeutung hat der Betriebsrat bei der Weiterbildung (S. 34)? Wie wird die ArbeitnehmerInnenvertretung dem geänderten Anforderungsprofil an AufsichtsrätInnen gerecht (S. 20)? In der Kolumne „Nicht zuletzt“ beschäftigt sich Bernhard Achitz, Leitender Sekretär des ÖGB, mit dem fast täglichen Kampf gegen die Tricks der Arbeitgeber. Im Krimi können Sie ein neues Abenteuer der Privatdetektivin Sabrina Lahodinksi miterleben.
Unter „Frisch gebloggt“ lesen Sie Interessantes aus unserem ExpertInnenblog **blog.arbeit-wirtschaft.at**.
Online finden Sie uns wie gewohnt unter **www.arbeit-wirtschaft.at** sowie auf **www.facebook.com/arbeit.wirtschaft** und **twitter.com/AundW**. Wir freuen uns stets über Kritik und Anregungen (**aw@oegb.at**) und wünschen viel Vergnügen bei der Lektüre.

Für das Redaktionskomitee
Sonja Fercher

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Die Macht der Ameisen

Es ist ein Video, das immer wieder durch die sozialen Medien geistert: Zu sehen sind Ameisen, die fleißig am Werken sind. Auf einmal wird eine von ihnen von einer unbekannten Kraft angesogen. Es ist ein Ameisenbär, der sich sein Futter holen möchte. Die anderen Ameisen reagieren sofort, bilden gemeinsam eine große Kugel, sodass der Ameisenbär sie letztlich alle gehen lassen muss. Natürlich, die Arbeitgeber wollen ihre Angestellten oder ArbeiterInnen nicht gleich aufessen. Die Aussage dahinter aber bleibt: Gemeinsam ist man stärker als allein.

Welche Macht?

Nun ist die Realität natürlich komplizierter. „Mitbestimmung bezeichnet grundsätzlich die Mitwirkung und Mitentscheidung jener, deren Existenz, Arbeits- und Lebensweise durch Entscheidungen anderer beeinflusst werden (können), welche aufgrund formaler Rechts- oder Besitzverhältnisse dazu befugt sind, aber deren Entscheidungsbefugnisse durch die Mitbestimmung der davon Betroffenen ihre Begrenzung finden.“ So lautet die Definition auf Wikipedia. Diese enthält nicht nur zentrale Dimensionen von Mitbestimmung, sie weist auch auf zentrale Herausforderungen hin. Denn wie viel Macht haben ArbeitnehmerInnen in Zeiten von Wirtschaftskrise und ständigem Personalabbau überhaupt noch? „Das bringt nichts.“ „Wir haben ja eh keine Macht.“ „Die sitzen sowieso am längeren Ast.“ Solche und ähnliche defätistische Aussagen drücken ebendiese Sorge aus.

Keine Frage, die schwierige wirtschaftliche Lage lässt so manchen Betriebsrat mehr zum Abwehrgremium werden, der zudem immer wieder zwischen die Fronten gerät. Gerade in dieser Situation ist die Rolle der Betriebsräte nämlich umso wichtiger: Sie sind wichtige Sprachrohre der Belegschaft, die oftmals aus Sorge um den eigenen Arbeitsplatz lieber stillhält, als ihrer Unzufriedenheit Ausdruck zu geben. Es hilft aber alles nichts: Wer möchte, dass sich etwas tut – sei es, sich nicht verschlechtert oder vielleicht sogar verbessert -, muss den gewählten VertreterInnen ehrliche Rückmeldungen geben und sie über die Probleme informieren. Auch wenn es in vielen Betrieben dafür immer weniger Spielräume dafür gibt, so sollten sich ArbeitnehmerInnen ihre Möglichkeit mitzubestimmen keinesfalls nehmen lassen.

Freiere Zeiteinteilung, arbeiten von zu Hause, einfacher Austausch via Intranet und soziale Medien, mehr Gestaltungsspielräume: So lauten einige der Verheißungen der neuen Arbeitswelt. In der Tat ist es in vielerlei Hinsicht besser, wenn man bei der Gestaltung der eigenen Arbeitsabläufe stärker mitbestimmen kann. Immerhin wissen die meisten ArbeitnehmerInnen sehr genau, wo Verbesserungen nötig oder möglich wären. Wie so oft ist diese neue Entwicklung ambivalent: Auf der einen Seite werden die MitarbeiterInnen stärker einbezogen. Auf der anderen Seite aber sollen sie quasi selbst bisweilen an der eigenen Optimierung herumfeilen, ohne dass sie selbst finanziell für diese Leistungen entschädigt werden. So manche Führungskraft entledigt sich so der eigenen Verantwortung.

An einem Strang ziehen!

Natürlich agieren keineswegs alle Arbeitgeber so. Letztlich ist es auch in ihrem Interesse, dass die MitarbeiterInnen zufrieden sind. Mitbestimmung spielt hier eine wesentliche Rolle, wie eine Umfrage belegt: Gibt es in einem Unternehmen einen Betriebsrat, sind die MitarbeiterInnen zufriedener – und zwar sowohl mit ihren Rechten, mit der sozialen Einstellung des Betriebs gegenüber den MitarbeiterInnen als auch mit dem Einkommen. Keine Frage, Mitbestimmung braucht auch Mut, mal mehr, mal weniger. Doch auch der Ameisenbär kann nur dann um sein Essen gebracht werden, wenn die Kugel groß genug ist. Anders ausgedrückt: Je mehr an einem Strang ziehen, desto stärker können sie auch mitbestimmen. Und das ist allemal besser, als über sich bestimmen zu lassen!

Verleihung der Anton-Benya-Preise

Ohne Fachkräfteausbildung wäre ein Erfolg der österreichischen Wirtschaft nicht möglich. Heuer wurden insgesamt 21 Persönlichkeiten und Projekte ausgezeichnet.

„Ohne Facharbeit könnte die österreichische Wirtschaft nicht die Erfolge bringen, die sie erzielt", sagte ÖGB-Präsident Erich Foglar anlässlich der Verleihung der Anton-Benya-Preise. „Danke an all jene Menschen, die das ermöglichen: an die AusbildnerInnen, die BerufsschullehrerInnen und an alle anderen in den Unternehmen, die dafür sorgen, dass es weiterhin eine qualitätsvolle Fachkräfteausbildung gibt. Dieses Fundament müssen wir weiter ausbauen und stärken."

Ausgezeichnet wurden am 20. Oktober im Wiener Rathaus unter anderem die Lehrwerkstätte der Firma Verbund in Ybbs an der Donau, ein Gesundheitsprojekt der Lehrlingsstiftung Eggenburg sowie das ÖBB-Lehrlingsprojekt „Verdrängte Jahre – Bahn und Nationalsozialismus in Österreich 1938–1945". Insgesamt wurden 21 Preise vergeben.

Bundespräsident Heinz Fischer wandte sich per Videobotschaft an die SiegerInnen – und er würdigte den Stifter, den früheren ÖGB-Präsidenten Anton Benya: „Er hatte sein Ohr bei den Menschen, er wusste, wo sie der Schuh drückt."

Bundeskanzler Werner Faymann machte auf den Zusammenhang zwischen schlechter Ausbildung und Arbeitslosigkeit aufmerksam: „Wir dürfen uns nicht daran gewöhnen, dass durchschnittlich ein Fünftel der Jugendlichen Europas, in vielen Regionen über 60 Prozent, keine Arbeit findet. Wir dürfen uns nicht an eine Gesellschaft gewöhnen, die unmenschlich ist, wo letztlich die Demokratie infrage gestellt wird."

Mehr Infos unter:
www.oegb.at

Benya hat gesagt, es solle „gewisse Unterschiede nicht mehr geben, so den in der Behandlung von manuell und geistig tätigen Menschen". Beide seien gleich wichtig für die Gesellschaft.

21 Preise wurden heuer vergeben – um die große Bedeutung der Facharbeit, besonders der manuellen Arbeit, bewusst zu machen. Die Gesamtdotierung der heurigen Preise beträgt 22.300 Euro.

Kanzler Faymann (3. v. l.) im Wiener Rathaus: „Wir stehen auch in Europa vor harten Auseinandersetzungen, denn wir brauchen ausreichend Mittel für eine gute Lehrlingsausbildung."

Anton Benya war viele Jahre lang Präsident des Nationalrats und des ÖGB. An seinem 60. Geburtstag, am 8. Oktober 1972, stiftete er den Fonds, der seitdem alle zwei Jahre die Preise verleiht.

IMPRESSUM

Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: (01) 534 44-39263 Dw., Fax: (01) 534 44-100222 Dw., Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw.

E-Mail: sonja.adler@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:
Jasmin Fichtinger, Philipp Starlinger, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: (01) 662 32 96-0
E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Redaktionskomitee:
Markus Marterbauer (Vorsitz), Bernhard Achitz (Stellvertretender Vorsitz), Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum, Lucia Bauer, Georg Feigl, Andreas Gjecaj, Richard Halwax, Karin Hinteregger, Georg Kovarik, Florian Kräftner, Barbara Lavaud, Sabine Letz, Pia Lichtblau, Klaus-Dieter Mulley, Ruth Naderer, Brigitte Pellar, Cornelia Breuß, Elke Radhuber, Charlotte Reiff, Alexander Schneider, Georg Sever, Paul Sturm, Erik Türk, Christina Wieser, Gabriele Zgubic, Karin Zimmermann, Josef Zuckerstätter

Redaktionsmitglieder:
Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler (Sekretariat), Dietmar Kreutzberger (Grafik und Layout)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:
Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Brigitte Daumen, Martin Bramato, Anni Bürkl, Astrid Fadler, Ursula Filipic, Christoph Klein, Harald Kolerus, Florian Kräftner, Thomas Kreiml, Ilse Leidl, Heinz Leitsmüller, Amela Muratovic, Brigitte Pellar, Christian Resei, Rene Schindler, Hannes Schneller, Georg Sever, Irene Steindl, Paul Sturm, Christina Wieser

Herausgeber:
Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, und Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber:
Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-39744 Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw., E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at, Internet: **www.oegbverlag.at**

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):
Einzelnummer: € 2,50; Jahresabonnement Inland € 20,–; Ausland zuzüglich € 12,– Porto; für Lehrlinge, Studenten und Pensionisten ermäßigtes Jahresabonnement € 10,–. Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-0, E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Offenlegung gemäß Mediengesetz, §25:
www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

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

Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte.

Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

Norbert Kutalek (1933–2014)

Bildungssoziologe und Mitbegründer der Pädagogischen Soziologie in Österreich

Norbert Kutalek war Leiter der Sozialakademie von 1986 bis 1993. In diesen Jahren legte er den Grundstein für einige pädagogische Neuerungen in der Sozialakademie, die heute noch nachwirken.

Als Kutalek die Leitung der Akademie übernahm, verfügte er über viele Erfahrungen in der politischen Erwachsenenbildung. Nach seinem Studium arbeitete er zunächst beim Verband Wiener Volksbildung. Er promovierte 1961 und war von 1966 bis 1986 Professor für Pädagogische Soziologie und Politische Bildung an der Pädagogischen Akademie. 1985 erhielt Kutalek von der AK den Auftrag, ein neues pädagogisches Konzept für die Sozialakademie zu entwickeln. Dabei sollten die Themen Mitbestimmung, Humanisierung der Arbeit und soziale Kompetenz besondere Berücksichtigung finden.

Norbert Kutalek gilt als Mitbegründer und Vertreter einer neomarxistisch orientierten, kritischen Erziehungs- und Bildungswissenschaft in Österreich. Für ihn war Bildungspolitik immer der Hebel, um die Veränderung wirtschaftlicher und sozialer Verhältnisse voranzutreiben. Sein Motto dabei lautete immer „Fördern statt Auslesen“. Integratives Lernen war eine Antwort auf neue gesellschaftliche Herausforderungen. In der Sozialakademie reformierte er die bestehende Prüfungssystematik und führte eine fächerübergreifende Projektarbeit, die in Teamarbeit durchgeführt wird, ein.

Die Analysen Kutaleks im Bereich der emanzipatorischen Bildung haben großteils heute noch ihre Richtigkeit und Aktualität, auch in der gewerkschaftlichen Bildung.

ÖGB/AK:

Die Arbeit&Wirtschaft-App ist da!

Zeitschrift und Blog bequem auf Smartphone oder Tablet lesen.

Die A&W gibt es nun auch als App, die zahlreiche Vorteile für die Nutzung über Smartphone und Tablet bietet. Optimiert für die mobilen Lesegewohnheiten, kann jeder Artikel zusätzlich zur PDF-Anzeige auch in der Leseansicht als HTML-Volltext geöffnet werden – samt Inhaltsverzeichnis und multimedial eingebetteten Inhalten.

Navigieren mit einfachen Wisch-Gesten, eine komfortable Suche in einzelnen oder allen gespeicherten Ausgaben sowie eine praktische Merkfunktion von Artikeln oder Ausgaben sind nur einige Features.

Zusätzlich ermöglicht die App auf Handy und Tablet die Nutzung des Blogs, der sich tagesaktuell mit Hintergründen zu aktuellen Debatten, Argumenten und Analysen abseits des Mainstreams auseinandersetzt. Holen Sie sich die A&W-App jetzt kostenlos für Ihr mobiles Endgerät – sie steht sowohl im iTunes- (**tinyurl.com/k3wtopl**) als auch im Google-Play-Store (**tinyurl.com/n88ze5e**) zum Download zur Verfügung.

vida:

Gottfried Winkler zum Vorsitzenden gewählt

Beim 3. vida-Gewerkschaftstag ein neues Grundsatzprogramm und eine neue Struktur beschlossen.

Vom 4. bis 6. November fand der 3. Gewerkschaftstag der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida statt. Dabei wurde von den rund 500 Delegierten ein neues Grundsatzprogramm beschlossen. „Wir haben nicht nur die personellen Weichen gestellt, sondern mit unserem neuen vida-Grundsatzprogramm auch inhaltliche Vorgaben beschlossen. Mit diesem Programm wollen wir unser politisches Profil schärfen und wichtige gewerkschaftspolitische Akzente setzen", betonte der mit 91,39 Prozent gewählte vida-Vorsitzende Gottfried Winkler. „Wir begnügen uns aber nicht mit Forderungen, sondern wollen uns beim nächsten Gewerkschaftstag in fünf Jahren an konkreten Zielen messen lassen", kündigte der vida-Vorsitzende Winkler an. Als Beispiele nannte er die Senkung der Lohnsteuer, den Rechtsanspruch auf Pflegekarenz oder die verpflichtende Verankerung von Qualitäts- und Sozialkriterien in Ausschreibungen. Die vida setze sich neben einem fairen Steuer- und Abgabensystem und 1.500 Euro Mindestlohn für alle vida-Branchen auch weiterhin für einen starken Sozialstaat ein, so Winkler.

Um die Umsetzung schlagkräftig voranzutreiben, wurde auch die interne Struktur der Gewerkschaft verändert. Die vida ist künftig in acht Fachbereiche unterteilt: Dienstleistungen, Eisenbahn, Gebäudemanagement, Gesundheit, Luft- und Schiffverkehr, Soziale Dienste, Straße, Tourismus. „In jedem dieser Fachbereiche arbeiten engagierte FunktionärInnen und Beschäftigte der vida zusammen und gestalten aktiv die Arbeitswelt mit. Dazu gehören KV-Verhandlungen genauso wie die Zusammenarbeit mit Bündnis- und Sozialpartnern oder die Einbringung in Gesetzgebungsprozesse", erläuterte Winkler. Die neue Struktur wurde von den Delegierten einstimmig beschlossen. Im Rahmen des vida-Gewerkschaftstages hielt der Soziologe, Politiker und Autor Jean Ziegler ein Impulsreferat zum Thema „Kampf gegen die absurde Weltordnung – Verteilungsgerechtigkeit". „Wir leben in einer Welt, in der das Kapital wütet. Die 500 größten Konzerne kontrollierten im letzten Jahr 52,8 Prozent des Weltbruttosozialprodukts", berichtete Ziegler und machte deutlich: „Während die Profitmaximierung voranschreitet, wachsen im Süden die durch Hunger entstandenen Leichenberge weiter an. Dieses kannibalische System aus struktureller Gewalt muss gebrochen werden."

Mehr Infos unter:
gewerkschaftstag.vida.at

ÖGJ:

Erfolgsmodell Lehre attraktiver machen

Mehr Qualität in der Lehrausbildung kann so manche Image-Kampagne unnötig machen.

„Minister Reinhold Mitterlehner will das Erfolgsmodell Lehre weiterentwickeln und attraktiver machen. Dem stimmt die Gewerkschaftsjugend voll und ganz zu – allerdings soll die Lehre nicht für Ausbeuter und Schmalspurausbildner attraktiver werden, sondern für die Jugendlichen und für die gesamte Wirtschaft", sagt Sascha Ernszt, Vorsitzender der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ). Dafür brauche es mehr als nur Imagemaßnahmen: „Die Qualitätssicherung muss ausgebaut werden. Derzeit ist die duale Ausbildung der einzige Bereich im gesamten Bildungssystem, wo Qualität so gut wie überhaupt nicht kontrolliert wird."

„Wenn die Unternehmen besser ausbilden würden, könnte sich Österreich die eine oder andere Image-Kampagne für die Lehre sparen. Denn viele Jugendliche wollen eine praktische Ausbildung machen, sie entscheiden sich aber oft dagegen, weil die Lehrplätze zu unattraktiv sind." Unternehmen, die gut ausbilden und attraktive Angebote für Jugendliche haben, haben hingegen keine Probleme. Sie bekommen viele Bewerbungen und können sich ihre Lehrlinge aussuchen. Ernszt: „Die jammern dann auch nicht darüber, dass ihnen die Jugendlichen alle zu dumm sind."

Für mehr Qualität in der Lehrausbildung fordert die ÖGJ:

» die Einführung einer verpflichtenden Teilprüfung, die auf die Lehrabschlussprüfung angerechnet wird;
» mehr Kontrollen über die tatsächliche Ausbildungstätigkeit;
» regelmäßige Weiterbildungen der AusbildnerInnen.

Bessere Qualität sollte aber mit mehr angebotenen Lehrstellen einhergehen. „Die Wirtschaft muss wieder mehr Lehrlinge ausbilden. Die Zahl der Lehrstellen ist seit 1980 um ein Drittel zurückgegangen, gerade 20 Prozent der Unternehmen, die Lehrlinge ausbilden könnten, tun das auch. Die Zahlen machen klar, dass vor allem auf der Seite der Wirtschaft einiges getan werden muss – sich auf schwache Geburtenjahrgänge auszureden ist zu wenig und verbessert nichts an der Situation", kritisiert Ernszt. Auch AMS-Chef Johannes Kopf rechne bis 2018 mit einem weiteren Rückgang auf 13,4 Prozent Ausbilderbetriebe. Die ÖGJ fordert daher einen Ausbildungsfonds (Fachkräftemilliarde), in den Firmen einzahlen, die nicht ausbilden, obwohl sie es könnten, und aus dem Betriebe, die qualitativ hochwertig ausbilden, Förderungen erhalten. Der Fonds soll durch ein Prozent der Jahresbruttolohnsumme durch die Unternehmen finanziert werden.

Mehr Infos unter:
tinyurl.com/k8b4qsp

Nicht über sich bestimmen lassen!

Nationalrat Josef Muchitsch über den Reiz der Mitbestimmung und die Baustelle Geschlechtergerechtigkeit, welche die Gewerkschaften noch länger begleiten wird.

ZUR PERSON

Josef Muchitsch

Er wurde 1967 bei Leibnitz in der Steiermark geboren.

Nach der Pflichtschule erlernte er den Beruf des Maurers. Von 1988 bis 1991 besuchte er die höhere technische Bundeslehranstalt Graz und anschließend die Sozialakademie Mödling (1991–1992). Von 1992 bis 2000 war er Sekretär bei der Gewerkschaft Bau-Holz. Seit 1992 ist er Mitglied des Gemeinderates von Leibnitz, von 1998 bis 2013 war er Vizebürgermeister (der jüngste in der Steiermark) von Leibnitz. Seit 2000 ist er Landesgeschäftsführer, seit 2006 FSG-Bundesvorsitzender der Gewerkschaft Bau-Holz. Seit 2006 ist Muchitsch Abgeordneter im Nationalrat und seit 2012 geschäftsführender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft Bau-Holz.

Arbeit&Wirtschaft: Was hat Sie selbst motiviert, in Ihrem Betrieb mitzubestimmen?

Josef Muchitsch: Ich bin eigentlich bestimmt worden mitzubestimmen. Ich war damals 16 Jahre und Maurerlehrling. Im Zuge einer Gruppenversammlung der Arbeiter wurde ich zum Jugendvertrauensrat bestimmt. Aus dieser Bestimmung wurde dann eine Berufung, nämlich Gewerkschafter zu werden.

Wie kam's?

Ich habe mich sofort danach dafür interessiert, was für Aufgaben ein Jugendvertrauensrat hat, warum man ihn wählt und welche Möglichkeiten der Mitbestimmung er hat. Daraufhin habe ich meinen damaligen betreuenden Gewerkschaftssekretär in der Gewerkschaft Bau-Holz irrsinnig genervt, indem ich sehr viele Fragen gestellt habe und lästig war. Das war mir aber auch zu wenig. Ich habe mir dann wirklich jedes Bildungsangebot von ÖGB und Gewerkschaften reingezogen, von Wochenendseminaren bis hin zu Stufen- und Gruppenkursen.

Liegt der Reiz im Mitredenkönnen?

Genau das ist es. Ich habe als Jugendfunktionär einen Lehrlingsstreik in der Landesberufsschule initiiert, weil man versucht hat, zwei dritte Klassen in einem Lehrgang zusammenzulegen. Das habe ich nicht als fair empfunden, obwohl ich damals erst im zweiten Lehrjahr war. Dann habe ich gesagt: Wir streiken jetzt einmal einen Tag und schauen, was auf uns zukommt. Das hat dann zu sehr vielen Telefonaten geführt, von Graz in Richtung Berufsschule Murau, in denen ich aufgerufen wurde, diesen Streik sofort zu beenden und einzulenken, weil er weder genehmigt noch beschlossen war. Das habe ich damals alles nicht gewusst. Das war Unwissenheit, aber volle Motivation. Und es hat dazu geführt, dass die zwei dritten Klassen nicht zusammengelegt wurden.

In Zeiten des Sparens ist die Arbeit von BetriebsrätInnen nicht gerade einfach. Wie kann man sich da positionieren?

Ich bewundere jeden Menschen, der sich bereit erklärt, mitzubestimmen, ob es als Betriebsrat ist oder als Ersatzbetriebsrat. Denn wir sind letztendlich in einer Gesellschaft angekommen, in der wir keine Dankbarkeit erwarten dürfen. Vielmehr wird das, was Betriebsräte ehrenamtlich leisten und wofür sie kämpfen, von den Kolleginnen und Kollegen als Selbstverständlichkeit angesehen.

Es braucht also auch einen gewissen Mut?

Das ist der noch vorhandene Idealismus, sich für die Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Und weil Betriebsräte die Einstellung haben, mitgestalten zu wollen und nicht über sich bestimmen zu lassen.

Apropos KollegInnen: Was können sie tun, damit die BetriebsrätInnen gut arbeiten können?

Erstens hinter dem Betriebsrat stehen. Zweitens dem Betriebsrat offen die Meinung sagen. Das Schlimmste ist, hinter den Kulissen zu raunzen, zu sudern, alles besser zu wissen, aber es nicht vor dem Vorhang vorzutragen.

Der gestiegene Druck lässt manche zögern, sich an den Betriebsrat zu wenden. Wie kann man damit umgehen?

Das ist Aufgabe des Betriebsrates, den Kolleginnen und Kollegen zu verstehen zu geben, dass sie ohne Angst oder auch ohne Probleme zu haben, mit ihren Anliegen zu ihm kommen können.

Flache Hierarchien sind in. Nur besteht da nicht die Gefahr, dass Interessengegensätze verschwimmen?

Je größer der Betrieb, umso größer auch die Forderung nach einem Betriebsrat, weil es

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

„Im Wissen, dass man es nie allen Menschen recht machen kann, soll man eines nie zulassen: nämlich dass andere mit einem Politik machen." Das ist der Leitsatz von Nationalrat und Gewerkschafter Josef Muchitsch. Sein Aufruf an die ArbeitnehmerInnen: „Mitarbeiten, mitkämpfen und versuchen mitzubestimmen!"

den Eigentümern oder Chefs nicht möglich ist, sich individuell mit den Beschäftigten auseinanderzusetzen. Je kleiner der Betrieb, desto familiärer, desto fürsorglicher ist auch der Umgang mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, denn es gibt eine persönliche Beziehung und eine gegenseitige Verlässlichkeit. Schwarze Schafe sind davon jetzt ausgenommen.

Angesichts der Sparzwänge droht der Betriebsrat zum Gremium zu werden, das nur noch Schlimmeres verhindert. Eine Gefahr?

Der Betriebsrat darf sich vor allem in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nicht vom Arbeitgeber in eine Rolle drängen lassen, wo er schlechte Nachrichten an die Belegschaft überbringt. Leider passiert das in verschiedenen Fällen. Es ist nicht die Aufgabe des Betriebsrates, einen Bericht über die finanzielle Lage der Firma, über diverse Geschäftsfelder-Erweiterungen oder Sonstiges zu präsentieren. Es ist die Aufgabe des Betriebsrates, sich mit der Umverteilung im Betrieb, mit der Einkommenssituation, mit der Fairness und Gesundheit am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen. Hier tappen die einen oder anderen Betriebsräte oft in die Falle, sich als Botschafter oder Briefträger der Geschäftsführung einspannen zu lassen. Und das wirft kein positives Licht auf einen Betriebsrat. Von daher: Mitbestimmen, wenn es darum geht, Arbeitsplätze zu erhalten – aber nicht, wenn es darum geht, Arbeitsplätze zu reduzieren.

Oft wird die mangelnde Bereitschaft beklagt, sich zu engagieren. Bei der BetriebsrätInnen-Konferenz im September zeigte sich ein anderes Bild. Eine Ausnahmeerscheinung?

Hier ging es um ein Thema – „Lohnsteuer runter!" –, das letztendlich alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betrifft, unabhängig von ihrem Status als Arbeiter, Angestellte oder Beamte. Diese Veranstaltung hat eines gezeigt: Dass es sehr wohl möglich ist, an einem Wochen- bzw. Arbeitstag Funktionärinnen und Funktionäre zu mobilisieren. Über 5.000, die sich dort eingefunden haben, waren überwiegend nicht freigestellte Betriebsräte, die ein Zeichen setzen wollten.

Erst kürzlich forderte Neos-Chef Matthias Strolz, dass mehr Entscheidungen auf Betriebsebene verlagert werden. Was spricht eigentlich dagegen?

Das hätten sie gerne, diese neuen, klugen Menschen im Parlament. Das Problem ist, dass nach den Freiheitlichen jetzt mit dem Team Stronach und den Neos zwei weitere Parteien den Einzug ins Parlament geschafft haben, welche Gewerkschaften nicht nahestehen. Das sind Träumer von einer gerechten Arbeitswelt, wo der Arbeitgeber den Arbeitnehmer am Gewinn teilhaben lässt, wo man sich selbst um die Pensionsvorsorge zu kümmern hat, auch wer krank wird, muss sich eben selbst darum kümmern. Diese neoliberalen Parteien hätten Österreich nicht dahin gebracht, wo wir jetzt sind, weder im Gesundheits- und Pensionssystem noch im Pflegesystem.

Sie erwähnten, dass gerade Arbeitgeber in kleineren Betrieben die Fürsorgepflicht, die sie gegenüber ihren MitarbeiterInnen haben, sehr hochhalten. Was spricht dagegen, ihnen mehr Gestaltungsspielraum zu geben?

Diese Familienbetriebe sind überwiegend im Gewerbebereich in Österreich angesiedelt. Wenn wir hier nicht Kollektivvertragsbestimmungen hätten, die ein Mindesteinkommen sichern – dann gute Nacht!

Was wären die negativen Konsequenzen konkret?

Es würde erstens ein Dumping nach unten erzeugen und einen unfairen Wettbewerb unter den Betrieben auslösen. Es würde eine wesentlich höhere Abhängigkeit von Arbeitnehmern bewirken, die nicht die Möglichkeit haben, sich gut zu verkaufen oder auch eine Leistung zu erbringen, etwa aufgrund von Handicaps – jeder Mensch wird einmal älter. Das wäre der Untergang eines fairen Wettbewerbs.

Die sogenannte neue Arbeitswelt könnte bedeuten, dass Beschäftigte nur noch selten im Betrieb sind. Welche Perspektiven gibt es da für die gewerkschaftliche Arbeit?

Das ist letztendlich eine Entwicklung der Zeit, wo die DienstnehmerInnen von sich aus bei den Arbeitgebern vorstellig werden, um einen Teleworking-Arbeitsplatz zu haben oder andere Arbeitsverhältnisse anzustreben. Überall dort, wo die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer außerhalb des Betriebes nicht dementsprechend schlechter behandelt wird in der Entlohnung und der sozialen Absicherung, ist es nicht aufzuhalten und soll auch nicht aufgehalten werden. Aber überall dort, wo diese Formen

dazu verwendet werden, um über Ausbeutung von Menschen zu Aufträgen zu kommen oder als Arbeitgeber seine Gewinne zu erhöhen, dort sind wir natürlich aufgerufen, Stopp zu sagen.

Nur wo kann die Gewerkschaft da noch andocken?

Da sind die Gewerkschaften auch aufgerufen, neue Medien einzusetzen wie Social Media und anderes.

Zur Einkommensgerechtigkeit zwischen den Geschlechtern: Da in Österreich so viel über die Kollektivverträge passiert, zählen wahrscheinlich die Kollektivvertragspartner zu den wichtigsten AkteurInnen. Welche Maßnahmen sind da geplant?

Die Gewerkschaften haben in den letzten Jahren ja eine Gleichstellung des Kollektivvertragslohns geschafft. Wo es nicht gelingt, ist auf der Ebene danach. Das heißt, bei der freiwilligen zusätzlichen Entlohnung oder auch bei der Chance, in höher qualifizierte Positionen nachzurücken. Jeder, der etwas anderes behauptet, ist realitätsfern. Fakt ist, dass Frauen hier nach wie vor einen Nachteil haben, das bestätigen die Statistiken. Das ist auch ein Problem, das uns in den nächsten Jahren weiterverfolgen wird.

Was wäre die wichtigste Baustelle: Sind es die Zuschläge, ist es Anrechnung von Familienarbeit?

Ich würde sagen, es ist Aufgabe der Gewerkschaften, alles zu lösen, was den Kollektivvertrag und den Mindestlohn betrifft – dort, wo es noch Baustellen gibt. Das Darüberliegende ist auch ein Auftrag an den Betriebsrat – und auch an die Frauen selbst. Ich spreche das bewusst an: mehr Selbstvertrauen, mehr Bewusstsein, sich auf die Beine zu stellen bei unterschiedlicher Entlohnung, freiwilliger Überzahlung bei gleicher Tätigkeit. Dort gilt es stärker aufzutreten.

Die Gewerkschaft wird immer noch als sehr männlich wahrgenommen. Wie könnte man es für Frauen attraktiver machen, sich für die eigenen Interessen zu engagieren?

Was meine Fachgewerkschaft betrifft, ist das natürlich eine schwierige Frage, bei einem Männeranteil von 94 Prozent der Mitglieder. In meiner Zeit ist es gelungen, dass Frauen in der Gewerkschaft wesentlich stärker wahrgenommen werden, auch in unserer 94-Prozent-Männergewerkschaft, und sogar leitende Positionen und eigene Verantwortungsbereiche haben. Das wäre vor zehn, 15 Jahren noch undenkbar gewesen. Dass es sich langsam weiterentwickelt: Ja, das ist so, aber es bedarf auch entsprechender Möglichkeiten und Ressourcen. Aber es geht vorwärts.

Sie selbst sind Nationalrat. Wie lässt sich die Funktion eines Gewerkschafters mit jener eines Parlamentariers vereinbaren?

Dann müsste man die Frage stellen, was die Vertreter von Banken oder anderen Institutionen wie Wirtschafts- oder Landwirtschaftskammer im Hohen Haus machen. Wenn es im Hohen Haus nicht möglich sein soll, dass Interessenvertreter von der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerseite vertreten sind, dann brauche ich dieses Haus aber auch nicht mehr unter den Titel Demokratie einordnen.

Kritisiert wird dabei der Klubzwang.

Den Klubzwang unter Anführungszeichen gibt es im Landtag, den gibt es im Gemeinderat. Es passiert hier nichts anderes: Im Vorfeld verständigt sich eine Fraktion darauf, wie sie zu gewissen Tagesordnungspunkten steht und wie ihr Stimmverhalten ist. In den Klubvollversammlungen wird entschieden, wie sich eine Mehrheit zu welchem Tagesordnungspunkt, zu welchen gesetzlichen Änderungen bzw. Beschlüssen bildet. Demokratie ist genauso, runtergebrochen. Da läuft eine Mehrheitsbildung in einer Fraktion haargleich wie in einer Gemeinderatssitzung oder bei einem Sportvereinsvorstand.

Wie viele Möglichkeiten zur Gestaltung gibt es auf EU-Ebene angesichts der viel beklagten Macht der Lobbys von Banken und Wirtschaft?

Letztendlich gelingt es nur über den direkten Zugang zu europäischen Abgeordneten, das eine oder andere noch im Europäischen Parlament zu Fall zu bringen.

Wie steht's um die Euro-Betriebsräte?

Das ist eine wichtige Ebene. Nur meine Erfahrung ist, dass wir in unseren Bereichen viel zu kleinkariert denken und sagen: Am wichtigsten ist meine Firma vor Ort und danach befasse ich mich vielleicht mit Themen, die den Europa-Betriebsrat betreffen.

Wie kann die Gewerkschaft mehr Menschen motivieren, sich als BetriebsrätInnen zu engagieren?

Je stärker es uns gelingt, unsere Botschaften an die Beschäftigten zu bringen, umso größer sind die Chancen der Gewerkschaften, stärker zu werden bzw. auch Funktionärinnen und Funktionäre zu erhalten. Diese Erneuerung des ÖGB – gezwungenermaßen 2006 wegen des Bawag-Desasters – hat dazu geführt, dass Gewerkschaften letztendlich unter dem Dach des ÖGB die Eigenständigkeit erlangen mussten. Darüber hinaus ist man auch im Bereich Marketingbotschaften neue Wege gegangen. Früher war es selbstverständlich, nicht zu kampagnisieren, dass das Weihnachts- und Urlaubsgeld nicht vom Himmel fällt, sondern nur durch die Gewerkschaften erreicht und abgesichert wird bzw. dass es Gewerkschaften sind, die Lohnerhöhungen erreichen. Ich glaube, dass uns das jetzt stärker gelungen ist.

Warum sollte man Betriebsrat oder Betriebsrätin werden?

Ich durfte bereits in jugendlichen Jahren erkennen: Wenn man nicht selbst Politik macht, dann wird mit einem Politik gemacht. Mein Leitsatz ist: Im Wissen, man kann es nie allen Menschen recht machen, soll man eines nie zulassen, nämlich dass andere mit einem Politik machen. Deshalb: Mitarbeiten, mitkämpfen und versuchen mitzubestimmen!

Wir danken Ihnen für das Gespräch.

Das Interview führte Sonja Fercher für Arbeit&Wirtschaft.

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

Mehr als Mitsprache

Ab 1895 hatten Gewerkschafter erstmals „paritätisch" zu den Unternehmern Mitsprachemöglichkeiten. Ihr Ziel war aber echte demokratische Mitbestimmung.

Das Gewerbegerichtsgesetz von 1896 markierte eine Trendwende in der Regierungspolitik der späten Habsburgermonarchie. Es sah vor, dass Gewerkschafts- und Unternehmensvertreter „paritätisch", also in gleicher Zahl an der Schlichtung von Streitfällen aus dem Arbeitsverhältnis mitwirken sollten. Erstmals wurde damit die Existenz unterschiedlicher Interessen von „Arbeit" und „Kapital" anerkannt und die Gewerkschaft als politischer Faktor ernst genommen. Einen Schritt weiter ging Handelsminister Joseph Maria Baernreither 1898, als er zu dem in seinem Ministerium errichteten „arbeitsstatistischen Amt" einen „ständigen Arbeitsbeirat" plante:

Maulschlösser für das Volk – so kritisierten „Die Glühlichter" 1894 den Mangel an Demokratie im Kaiserstaat. Der Weg von der gebremsten Mitsprache ab 1896 bis zur echten Mitbestimmung in der demokratischen Republik von 1918 war steinig.

© Verein für Geschichte der Arbeiterbewegung (VGA)

Bei dem Versuche, schwierige gesellschaftliche Probleme zu lösen, kann es sich nicht darum handeln, verschwommene Ansichten zu sammeln, sondern ein Resultat ist nur zu erwarten, wenn offen und loyal, sachlich und ernst die entgegenstehenden Interessen ihre Vertretung finden und wenn durch das gegenseitige Sich-Aussprechen nach und nach jener Wall von Misstrauen, von Missverständnissen und einseitigen Parteiansichten abgetragen wird.

Hier wurde nicht nur das Bestehen von Interessengegensätzen anerkannt, sondern auch das Austragen von Interessenkonflikten zur Voraussetzung für tragfähige Kompromisse erklärt. Das klingt wie das Urkonzept der modernen Sozialpartnerschaft – der Haken liegt im Wörtchen „loyal". Dort, wo die Machtverhältnisse infrage gestellt werden konnten, hatte die Öffnung ihre Grenzen. Nur hielten es die klügeren Politiker für besser, der gewerkschaftlichen und politischen Arbeiterbewegung kontrollierten Spielraum zu eröffnen und auf Gewalt zu verzichten. Rudolf Müller, einer der Gründer der freigewerkschaftlichen Eisenbahner-Organisation, brachte Baernreithers Konzept auf den Punkt:

Er wollte so ein Stück Harmonie zwischen Unternehmern und Arbeitern schaffen. Es sollten dort die harten Kanten des Klassenkampfes abgeschliffen werden.

Die Gewerkschafter im „Arbeitsbeirat" beteiligten sich zwar engagiert an dessen Entscheidungsfindungen, wussten aber um die Grenzen einer solchen außerparlamentarischen Mitbestimmung ohne demokratische Bedingungen. Rudolf Müller beim Kongress der Freien Gewerkschaften 1913:

Solange die Arbeiterschaft kein allgemeines, gleiches und direktes Wahlrecht hatte, hat der Arbeitsbeirat einen bestimmten Zweck … erfüllen können. Das hat auch die Regierung gewusst. Darum hat sie ihm eine sehr engherzige Geschäftsordnung gegeben. … Sie konnte ihn einberufen und entlassen, ganz nach Belieben. … Es ist … im Laufe der Zeit gelungen, die Institution einigermaßen zu modernisieren. … Aber diese geringe Erweiterung hat auf das Wesen der Körperschaft keinen Einfluss gehabt. Wir dürfen zwar Gutachten abgeben, aber die Regierung ist nicht im Mindesten irgendwie daran gebunden. … Was wir … in erster Linie von dieser Institution verlangen, ist, dass ihre … Beschlüsse bindend sind, … dass sie dem Parlament vorgelegt werden.

Ausgewählt und kommentiert
von Brigitte Pellar
brigitte.pellar@aon.at

Vom Wert der BetriebsrätInnen

ArbeitnehmerInnen schätzen die Arbeit ihrer gewählten VertreterInnen sehr. Die neue Arbeitswelt birgt neue Herausforderungen für die BetriebsrätInnen.

Ursula Filipič
Referentin Abt. Sozialpolitik der AK Wien

Christoph Klein
Abteilungsleiter-Stellvertreter Abt. Sozialpolitik der AK Wien

Im politischen Diskurs werden BetriebsrätInnen und die sie tragende Gewerkschaftsbewegung von neoliberalen Meinungsmachern gerne als altmodisch, rückschrittlich, Verhinderer und Betonierer – kurz als unzeitgemäß und überholt dargestellt. Es ist daher wichtig zu überprüfen, ob diese Botschaften bei ArbeitnehmerInnen Gehör finden und BetriebsrätInnen und Gewerkschaften in Misskredit bringen oder ob die betriebsrätliche und gewerkschaftliche Mitbestimmung weiter den Stellenwert im Bewusstsein der Menschen hat, den sie verdient.

Rahmenbedingungen

In einer Zeit, in der die Wachstumsschwäche im Gefolge der Finanzkrisen die Realwirtschaft und die in ihr Beschäftigten und damit auch die BetriebsrätInnen stark unter Druck bringt, ist weiters wichtig, nicht nur die Einstellungen gegenüber BetriebsrätInnen zu erheben, sondern auch die Rahmenbedingungen und Schwierigkeiten ihrer Tätigkeit. So erhalten auch die die BetriebsrätInnen betreuenden Gewerkschaften wichtiges empirisches Material, um Umfeldveränderungen zu analysieren und zu diskutieren und auf dieser Basis gegebenenfalls ihre Unterstützung für die BetriebsrätInnen adaptieren oder weiterentwickeln zu können. Mit diesen Zielsetzungen hat daher die AK Wien in Kooperation mit den Gewerkschaften in den Jahren 2012/2013 durch IFES eine repräsentative Befragung unter ArbeitnehmerInnen (mit und ohne Betriebsrat) sowie unter Betriebsratsmitgliedern durchführen lassen.

1. Hohe Zustimmung zu Betriebsrat und Gewerkschaften

Die Ergebnisse der Befragung zeigen eine hohe Zustimmung zur kollektiven Vertretung von Interessen der ArbeitnehmerInnen durch gewählte BetriebsrätInnen. Ebenso werden die Gewerkschaften als wichtige gesellschaftspolitische Akteure wahrgenommen. Aus Sicht der Beschäftigten sprechen viele Gründe für die Errichtung eines Betriebsrates, allen voran, dass damit KollegInnen in schwierigen Situationen geholfen werden kann. Insgesamt fällt die Bewertung der Betriebsratsarbeit durch die Beschäftigten sehr positiv aus: Knapp zwei Drittel der Befragten fühlen sich vom Betriebsrat sehr gut bzw. gut vertreten. Dem stehen nur zwölf Prozent der Befragten gegenüber, die sich vom Betriebsrat nicht gut vertreten fühlen. Befragt nach den Eigenschaften „ihrer" BetriebsrätInnen, attestieren die ArbeitnehmerInnen ihnen am häufigsten Vertrauenswürdigkeit, soziale Gesinnung und eine gute Gesprächsbasis mit der Belegschaft.

2. Betriebsratsarbeit: vielfältig und verantwortungsvoll

2.1 Motive für bzw. gegen eine Betriebsratskandidatur

Die Motive für bzw. gegen eine Betriebsratskandidatur erlauben Rückschlüsse darauf, wie anspruchsvoll betriebsrätliche Arbeit ist, die von den Betriebsratsmitgliedern hohes persönliches Engagement und Know-how erfordert.

Knapp ein Zehntel der befragten ArbeitnehmerInnen gibt an, schon einmal bei einer Betriebsratswahl kandidiert zu haben. Gegen eine Kandidatur zum Betriebsrat sprechen aus Sicht der befragten ArbeitnehmerInnen am stärksten die zeitliche Überlastung (57 Prozent) sowie die mit der Betriebsratsarbeit verbundene hohe psychische Belastung und Verantwortung (43 Prozent). Schwerwiegend sind mitunter auch die Sorge um mangelnde Unterstützung bzw. fehlendes Interesse seitens der KollegInnen (34 Prozent) und zu erwartende Konflikte mit der Geschäftsführung (30 Prozent).

Bei den Motiven für eine Kandidatur zum Betriebsrat rangieren bei den befragten Betriebsratsmitgliedern die Möglichkeit, die Situation für die Beschäftigten zu verbessern (96 Prozent), und die generelle Stärkung der Mitbestimmung im Betrieb (86 Prozent) an vorderster Stelle. Viele haben aber auch kandidiert, weil sie von KollegInnen darum ersucht worden sind (83 Prozent) oder weil sie darin die Chance sahen, ein akutes Problem im Betrieb zu lösen (79 Prozent).

2.2 Rahmenbedingungen der Betriebsratsarbeit

Die befragten Betriebsratsmitglieder sind in hohem Maße zufrieden mit den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen. Dies bestätigen mehr als zwei Drittel sowohl im Hinblick auf die Ausstattung mit Infrastruktur (wie Räumlichkeiten,

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Knapp zwei Drittel der befragten ArbeitnehmerInnen fühlen sich vom Betriebsrat sehr gut bzw. gut vertreten.

Arbeitsmaterialien etc.) wie auch auf die für die Betriebsratstätigkeit zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen. Jedes dritte befragte Betriebsratsmitglied beklagt hingegen mangelnde zeitliche Ressourcen.

Dass die zeitlichen Ressourcen ein neuralgischer Punkt für die Mitbestimmung sind, wird von anderen Ergebnissen verstärkt:

» So etwa kann nur ein Drittel der Betriebsratsmitglieder die Betriebsratsarbeit zur Gänze in der Arbeitszeit erledigen,

» einer Kandidatur zum Betriebsrat steht am häufigsten die zeitliche Überlastung im Wege, und

» für ihre künftige Arbeit wünschen sich Betriebsratsmitglieder am häufigsten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betriebsratsarbeit, beruflicher Arbeit und Familie/Freizeit.

Eine weitere wichtige Rahmenbedingung für die Arbeit des Betriebsrates ist dessen Verhältnis zum/zur Arbeitgeber/Arbeitgeberin. Zwei Drittel der befragten Betriebsratsmitglieder schätzen dieses als (sehr) vertrauensvoll und kooperativ ein und 23 Prozent sehen das Verhältnis im Mittelfeld. Als (sehr) konfliktträchtig und angespannt bewertet dieses Verhältnis nur jedes zehnte Betriebsratsmitglied. Ungeachtet dessen wirkt sich das Verhalten der ArbeitgeberInnen am häufigsten erschwerend auf die Betriebsratsarbeit aus: reichend von fehlenden Informationen über ein mangelndes Vertrauensverhältnis bis hin zur mitunter feindlichen Haltung gegenüber dem Betriebsrat.

Für je knapp ein Drittel der Betriebsratsmitglieder erschweren auch Umfang und Komplexität der Aufgaben und die aus der Betriebsratsarbeit resultierenden psychischen Belastungen die Betriebsratsarbeit.

2.3 Veränderungen in der Arbeitswelt beeinflussen die Mitbestimmung

Die in den vergangenen Dekaden zu beobachtende Heterogenisierung der Belegschaften – Stichworte: stärker differenzierte formale Qualifikationsstrukturen, Individualisierung und Atypisierung der Arbeit – wirkt sich auf die Arbeit der Betriebsräte aus (siehe auch „Der Betriebsrat als Störfaktor“, S. 30).

Rund ein Drittel der befragten Betriebsratsmitglieder meint, dass die betriebsrätliche Arbeit von divergierenden Interessen in der Belegschaft und zu wenig Unterstützung seitens der Belegschaft erschwert wird – ungeachtet dessen, dass die befragten ArbeitnehmerInnen ihren BetriebsrätInnen grundsätzlich eine gute Gesprächsbasis mit der Belegschaft attestieren und sich mehrheitlich interessiert an der Betriebsratsarbeit zeigen.

Vor diesem Hintergrund gewinnt ein von den Betriebsratsmitgliedern häufig geäußerter Wunsch an Bedeutung, nämlich jener nach einer stärkeren Einbindung bisher unterrepräsentierter Gruppen in die Betriebsratsarbeit, wie etwa Frauen, MigrantInnen oder jüngeren ArbeitnehmerInnen.

2.4 Inhalte der Betriebsratsarbeit

Dass die Betriebsratsarbeit eine vielfältige und anspruchsvolle Tätigkeit ist, lässt sich auch aus dem breiten Themenfeld, das dabei bearbeitet wird, ableiten. Laut Angaben der befragten Betriebsratsmitglieder stehen folgende Aktivitäten im Vordergrund ihrer Betriebsratsarbeit:

» Konfliktlösung (67 Prozent)

» Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern (64 Prozent)

» Fragen im Zusammenhang mit Einstellungen und Kündigungen (63 Prozent)

» Fragen im Zusammenhang mit Arbeitsbelastungen/Gesundheit (62 Prozent) sowie

» Lohn- und Gehaltsfragen (60 Prozent)

Ähnlich sehen es die ArbeitnehmerInnen: Sie berichten am häufigsten (jeweils 54 Prozent) von Aktivitäten der Betriebsräte in folgenden Bereichen:

» Arbeitsbelastungen/Gesundheit

» Lohn- und Gehaltsfragen

» ArbeitnehmerInnenschutz/Sicherheit

» betriebliche Sozialleistungen

In vielen dieser Aktivitätsbereiche können die Betriebsratsmitglieder laut eigener Einschätzung gute Erfolge erzielen. Und die befragten ArbeitnehmerInnen bewerten die Erfolge „ihrer“ BetriebsrätInnen noch positiver als die Betriebsratsmitglieder selbst.

Internet:

Böckler-Stiftung zu Mitbestimmung:
www.boeckler.de/index_mitbestimmung.htm

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die AutorInnen
ursula.filipic@akwien.at
christoph.klein@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Gelebte Vielfalt

Rundschau bei drei Betriebsräten, die Ungewöhnliches und Fortschrittliches in ihrer Firma durchgesetzt haben.

Christian Resei
Freier Journalist

Gute Verhandlungen: Günter Klammer ist Betriebsratsvorsitzender bei Rappold-Winterthur Technologie GmbH in Villach. Die Firma stellt Schleifscheiben in sämtlichen Variationen her, etwa für die Flex. Allerdings auch Scheiben mit bis zu 2,20 Meter Durchmesser.

Mehr als verdoppelt

Klammer vertritt etwa 300 Arbeiter, 65 davon sind Zeitarbeiter. „Wir sind heuer in einer Abteilung von einem Zweischicht- in einen Dreischicht-Betrieb übergegangen", erklärt Klammer. Stolz ist er, dass die interne Nachtschichtzulage zweieinhalbmal so hoch ist, wie es der Kollektivvertrag vorsieht. Auch die Leiharbeiter kommen in den Genuss dieser Zulage. Der Betriebsratsvorsitzende handelte geschickt und in der richtigen Minute: „Wenn die Firma schnell von zwei auf drei Schichten wechseln will, dann muss man den Zeitpunkt nutzen, um diese Anliegen durchzubringen." Bei den Zeitarbeitern konnte er argumentieren, dass sie für die gleiche Arbeit auch das gleiche Geld verdienen sollten. Mitunter wechseln Zeitarbeiter auch zur Stammbelegschaft über. „Mit 1. November ist wieder jemand übernommen worden, ich habe ihn gleich für die Gewerkschaft angeworben", zeigt sich der Betriebsratsvorsitzende froh.

Seit 25 Jahren ist Günter Klammer bereits im Betrieb tätig, seit 2011 gehört das Unternehmen zum amerikanischen 3M-Konzern.

Das Betriebsratsgremium funktioniert reibungslos. Die Hauptagenden erledigt Klammer, seit 2012 freigestellt, mit seinem Stellvertreter. Um sechs Uhr morgens ist er schon in der Firma, geht selten vor 15 Uhr nach Hause. „Ich kann damit zwei Arbeitsschichten abdecken und kriege mit, was in der Firma passiert." Wenn jemand etwas braucht, kann er auch außerhalb der Arbeitszeiten jederzeit anrufen.

Zu seinen größten Erfolgen zählt der Betriebsratsvorsitzende, dass der Metall-Industrie-Kollektivvertrag in der Firma angewendet wird. Denn die Rappold-Winterthur Technologie GmbH gehört eigentlich dem Fachverband der Steinkeramik an. Klammer: „Bis jetzt haben wir es geschafft, Abstufungen in diesen billigeren Kollektivvertrag zu verhindern." Immer wieder wurden besagte Abstufungen von der Geschäftsführung angesprochen, doch vergangenes Jahr hat sich die Chefetage sogar schriftlich zum Metall-Industrie-Kollektivvertrag bekannt.

Unterstützt wird Klammer von der Fachgewerkschaft PRO-GE – das Verhältnis ist sehr gut. Die PRO-GE stellte etwa einen Experten, der Klammer beraten hat, als das Prämien-System in der Firma umgestellt wurde. „Es ist immer gut, wenn noch jemand von außen draufschauen kann. Der Experte hat auch Erfahrungen mit anderen Betrieben und kann schon mit Lösungsvorschlägen kommen." Nun wird ein Großteil des alten Prämien-Systems mit dem Fixlohn abgegolten. „Je länger ich im Geschäft bin, desto größer ist das Netzwerk, auf das ich zugreifen kann", weiß Klammer. „Mit jeder Aufgabe wächst man und liest sich natürlich auch in die Thematik ein." Meist läuft der Kontakt über den betreuenden Gewerkschaftssekretär, doch Klammer kennt mittlerweile bereits viele ExpertInnen in den verschiedensten Bereichen. Ein Betriebsrat oder eine Betriebsrätin sollte Diskussionsfreudigkeit und Verhandlungsgeschick mitbringen. Die Bereitschaft dazuzulernen ist äußert wichtig. Über Kurse lässt sich Wissen aufbauen, viel Input kann man bei Gewerkschaftsseminaren einholen und reger Gedankenaustausch entwickelt sich vor allem bei Konferenzen, wo sich BetriebsrätInnen treffen. „Der Austausch mit Betriebsräten aus anderen Firmen ist extrem wichtig – etwa Ortsgruppe, Landesvorstand. Am Ende dieser Veranstaltungen können wir mit den anderen Betriebsräten diskutieren", freut sich Klammer.

Erfolg im Kleinen

Bis zur Wirtschaftskrise 2008 ist die Firma Flowserve in Brunn am Gebirge – am Standort werden Pumpen, etwa zur Ölförderung, erzeugt und weltweit verkauft – ständig gewachsen. Die Angestellten führen die Entwicklung, aber auch die Auftragsabwicklung und Akquirierung durch. Bei Flowserve sind 200 Angestellte und 80 Arbeiter tätig. Als es während der Krise um Stellenabbau ging, wählte die Belegschaft einen aktiveren Betriebsrat – Angestelltenbetriebsratsvorsitzender wurde Martin Culver. Erfolge gelingen dem gebürtigen Briten und seinem Team durch kleine, gezielte Schritte. Ein Ziel ist, Klarheit zu schaffen, damit einzelne Dinge vergleichbar werden. „Wir versu-

chen, etwa mit Arbeitsplatzbeschreibungen eine Transparenz zu schaffen." Das Betriebsratsgremium teilt sich die Arbeitsbereiche gut auf: „Von jedem werden die besten Fähigkeiten herausgekitzelt", erklärt Culver. Zum Gremium gehört Peter Kajcsa, er ist der Arbeitsrechtsexperte – „der Paragrafenchef". Großes Verhandlungsgeschick beweist Jürgen Redl. Freilich sind auch Frauen im Team – Elfriede Diem und Antonietta Manfredi. „Sie sehen die Konflikte oft objektiver und weniger emotional", weiß der Betriebsratsvorsitzende der Angestellten.

Flowserve ist ein Unternehmen mit vielen unterschiedlichen Kulturen – der Konzern hat weltweit rund 17.000 MitarbeiterInnen. Hier wird Rücksicht geübt, Witze und dumme Bemerkungen etwa über Religionen werden nicht toleriert. Vieles, das verhandelt wird, ist langwierig und erst nach Jahren spürbar. Culver: „Die Leute trauen sich erst langsam, über die Jahre hin, ihre Meinung zu äußern, auch wenn die Geschäftsleitung anwesend ist. Es ist einfach wichtig, auch außerhalb der Firma zu reden." Viele Themen lassen sich nämlich einfacher am Würstelstand gegenüber oder nach der Arbeit bei einem Bier bereden.

Betriebsrat initiiert Lehrausbildung

Die Baufirma Porr Steiermark hat Ende Oktober den Anton-Benya-Preis gewonnen. Derzeit bildet sie 21 Lehrlinge aus – bei einer Belegschaft von knapp 200 ist das eine sehr hohe Ausbildungsquote. Vor rund zehn Jahren wurde das Lehrausbildungsprogramm vom Betriebsratsvorsitzenden Christian Supper ins Leben gerufen: „Zu Beginn meiner Tätigkeit habe ich mir mit dem damaligen Niederlassungsleiter Gedanken gemacht, wie wir dem Fachkräftemangel entgegensteuern können." Supper hat selbst bei Porr eine Lehre absolviert. „Damals, 1986, waren wir zwei Porr-Lehrlinge in der gesamten Steiermark." Das Ziel: Bedürfnisse von Firma und Region auf einen Punkt zu bringen. Herausgekommen ist eine triale Ausbildungsform: Dabei machen die Lehrlinge Erfahrungen im Betrieb, der Berufsschule und auf Lehrbauhöfen, auf denen sie einige Wochen im Jahr betreut werden. Das Projekt hat sich positiv entwickelt. Die Firma profitiert, weil sie gute Maurer und Schalungsbauer ausbildet, die genau wissen, welche Anforderungen es im Betrieb gibt. Lehrlinge haben einen gesicherten Arbeitsplatz mit Perspektive im Konzern – nicht selbstverständlich, besonders, wenn sie aus der Peripherie der Steiermark stammen. In den letzten Jahren haben bereits sechs Lehrlinge die Polierschule absolviert und sind auch bereits als Poliere im Einsatz.

Ungewöhnliche Wege

Niederlassungsleiter, Personalleitung und Betriebsrat bilden eine gelebte Sozialpartnerschaft im Betrieb. Können sich alle auf einen Nenner einigen, kommt auch ein gutes Ergebnis raus. Für Porr wirbt Supper nun auch in den Schulen und Polytechnischen Lehrgängen, um den SchülerInnen die Firma als attraktiven Arbeitgeber vorzustellen. Für die Jungen ist es freilich ab und an hart, gleich mit 15 Jahren Wochenpendler zu werden. Doch binnen einiger Wochen werden sie sehr selbstständig. Bereits seit sieben Jahren gibt es einen Lehrlingstag in der Steiermark, zu dem alle Porr-Lehrlinge und die Eltern aus dem ersten Lehrjahr eingeladen werden. „So können wir uns alle kennenlernen. Es werden auch ungewöhnliche Wege in der Ausbildung gegangen."

Vor Kurzem haben Lehrlinge vom ersten bis zum dritten Lehrjahr einen Bauabschnitt selbstständig übernommen, erzählt Supper. Bei einem Grazer Wohnhaus waren sie dabei für das Anlegen, Mauern, Schalen der Decken, Bewehren, Betonieren und Versetzen von Fertigteilen auf der Baustelle verantwortlich. Dabei errichteten sie drei Geschoße und ein Penthaus, bloß ein Vorarbeiter kontrollierte die Lehrlinge. Betriebsratsvorsitzender Supper ganz stolz: „Anfangs arbeiteten sie ein bisschen ungenau, doch dann haben sie die Aufgaben toll erfüllt."

Internet:

Weitere Infos finden Sie unter:
www.betriebsraete.at

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

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Ein Betriebsrat oder eine Betriebsrätin sollte Diskussionsfreudigkeit und Verhandlungsgeschick mitbringen. Ein reger Gedankenaustausch entwickelt sich vor allem bei Konferenzen, wo sich BetriebsrätInnen treffen und sich über ungewöhnliche oder fortschrittliche Projekte austauschen können und sich Inputs für den eigenen Betrieb holen können.

Im Machtungleichgewicht

40 Jahre **Arbeitsverfassungsgesetz:** *Um das Machtgleichgewicht wiederherzustellen, das mit dem Gesetz seinerzeit erreicht wurde, braucht es viele Veränderungen.*

René Schindler
Bundessekretär für Soziales und Recht der Produktionsgewerkschaft PRO-GE

Wenn man auf die ersten 40 Jahre des Gesetzes zurückblickt, tut man es wohl zwangsläufig in tiefer Demut vor dem Weitblick und der Gestaltungskraft der Väter und Mütter jenes Gesetzes – und wohl auch mit etwas Wehmut, wenn man an heutige Verhältnisse denkt. Blicken wir dennoch zurück und auch voraus: Wie haben sich die Rahmenbedingungen seither geändert? Was muss an dem Gesetz geändert werden, um den Geist von 1974, das damals hergestellte Machtgleichgewicht wiederzuerlangen?

Trend zur Prekarisierung

Eine wesentliche Änderung ist der Trend zur Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse. Leiharbeit, „freie" Dienstverhältnisse und Scheinselbstständigkeit hat es seinerzeit nicht oder jedenfalls nicht in fühlbarem Ausmaß gegeben. Das Gesetz ist an diese neuen Formen von Ausbeutung nicht wirklich angepasst worden. Das merkt man zum Beispiel bei der Betriebsratsgründung bei einem Arbeitskräfte-Überlasser. Der Betriebsinhaber muss niemandem mitteilen, in welchem Einsatzbetrieb überlassene ArbeitnehmerInnen tätig sind. Das Gesetz sieht bis heute vor, dass mit einem Anschlag an einer Tafel am Sitz des Unternehmens zur Betriebsversammlung zwecks Wahl eines Wahlvorstandes einzuladen ist. Dies ist allerdings sinnlos, denn dort sind überlassene ArbeitnehmerInnen praktisch nie.

Eine weitere Herausforderung ist die Frage der Vertretung der LeiharbeiterInnen „über Kreuz": Darf wirklich der Betriebsrat, der im Überlasserbetrieb gewählt wurde, nicht vor Ort im Einsatzbetrieb kontrollieren, ob wenigstens die Vorschriften des ArbeitnehmerInnenschutzes eingehalten werden – auch wenn dort kein Betriebsrat besteht? Dürfen BetriebsrätInnen im Einsatzbetrieb wirklich keine Einsicht in die Lohnunterlagen der überlassenen Arbeitskräfte nehmen? Wie sollen sie dann feststellen, ob zum Beispiel deren Bezahlung dem Gesetz und Kollektivvertrag (KV) entspricht, was sie ja auch zum Schutz der Stammbelegschaft überprüfen sollen? Beides wird in der Literatur behauptet und beides sollte der Gesetzgeber schnell richtigstellen.

Ein anderes Ungleichgewicht besteht bei den „freien" DienstnehmerInnen. Denn warum soll ein Kollektivvertrag nicht die wesentlichen Beschäftigungsbedingungen für sie regeln können? Oder deren Vertretung auf Betriebsebene? Warum nicht wenigstens eine Regelung wie jene für HeimarbeiterInnen auch für „freie" DienstnehmerInnen und für Werkvertragsbeschäftigte ohne eigenen Betrieb schaffen? Für sie gilt: aktives, aber kein passives Wahlrecht; Betriebsvereinbarungen gelten nur, wenn dies ausdrücklich vorgesehen ist.

Machtungleichgewicht

Ein Machtungleichgewicht herrscht allerdings auch bei den regulären Arbeitsverhältnissen. Hätte es zu jener Zeit schon die Praxis benachteiligender Vertragsklauseln gegeben, wer bezweifelt, dass ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung solcher Vertragsschablonen vorgesehen worden wäre? Statt den Gerichten eine Vielzahl heikler Abwägungsentscheidungen zu überlassen, wäre die Gestaltung von Vertragsformularen in den Händen der betrieblichen Sozialpartner bei Nichteinigung der Schlichtungsstelle doch weit besser aufgehoben.

Veränderte Strukturen

Vergleicht man die Betriebsgrößen damals und heute, fällt auf, dass es einen massiven Trend zu kleineren Betrieben gibt: Die Zahl der Arbeitsstätten mit weniger als 100 Beschäftigten ist zwischen 1973 und 2012 von rund 280.000 auf fast 700.000 angewachsen! Die Zahl der größeren Betriebsstätten ist fast unverändert geblieben. Kein Wunder, dass allein in den vergangenen fünf Jahren die Zahl jener ArbeitnehmerInnen, die von einem Betriebsrat vertreten werden, von 47 Prozent auf 39 Prozent gefallen ist.[1] Was hätte das ArbVG vorgesehen, wenn diese Situation 1974 bereits bestanden hätte? Jedenfalls wären Teilfreistellungen auch in Betrieben mit weniger als 150 Beschäftigten vorgesehen gewesen. Es ist schließlich nicht einzusehen, dass ein Betriebsrat, der zum Beispiel 80 ArbeitnehmerInnen zu vertreten hat, nicht Anspruch auf eine Halbtagsfreistellung hat. Das wäre übrigens auch vorteilhaft für die Arbeitgeber, denn dann ist der Zeitpunkt der Verrichtung von Betriebsratsarbeit viel besser planbar

[1] Eichmann/Saupe: Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich, 2014.

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Die Prekarisierung der Arbeitswelt hat ein Machtungleichgewicht entstehen lassen, dieses herrscht allerdings auch bei den regulären Arbeitsverhältnissen.

als heute. In einer solchen Situation hätte das Gesetz auch deutlich bessere Rechte der Gewerkschaften betreffend den Zugang zum Betrieb vorgesehen. Diese Rechte sind, was die Betriebsebene betrifft, fast völlig vom Bestehen eines Betriebsrates abhängig. Das führt in Betrieben ohne Betriebsrat zu einem gänzlichen Schutzdefizit! Es braucht zumindest Zugangsrechte, das Recht, Versammlungen durchzuführen, und eine Verhandlungspflicht des Betriebsinhabers.

Auch die Gründung von Betriebsräten muss erleichtert werden. Bei jeder zweiten Betriebsratsgründung muss derzeit ein Gericht eingreifen! Ein Wahlvorstand aus Funktionären der AK (oder aus Richtern) könnte die heikelste Gründungsphase (Wahl des Wahlvorstandes) ersparen. Die Behinderung einer Betriebsratswahl darf nicht länger als Kavaliersdelikt betrachtet werden. Sie sollte, ebenso wie die Behinderung von Wahlen zur Wirtschaftskammer, nach den §§ 266 ff Strafgesetzbuch mit Gefängnis bestraft werden!

Wertungswiderspruch

Aber denken wir auch an die Änderung von Unternehmens- und Konzernstrukturen, die heute alltäglich sind: Ist es nicht erstaunlich, dass ein Eigentümerwechsel oder sogar bloß ein Kontrollwechsel (Wechsel des beherrschenden Eigentümers) zwar für Minderheitsaktionäre Rechte und Handlungsoptionen auslöst, mitnichten aber für ArbeitnehmerInnen? Ist das nicht ein unverständlicher Wertungswiderspruch? Viele Manager berufen sich auf Vorgaben ferner Konzernzentralen, die leider unverhandelbar seien. RechtswidrigerweiseWerden BetriebsrätInnen einfach vor vollendete Tatsachen gestellt. Bis ein Urteil ergeht, ist es meist auch längst zu spät! Faktische Entscheidungen sind umgesetzt und irreversibel, der Schaden für die Beschäftigten nicht mehr gutzumachen. Dagegen hilft wohl nur ein abschreckendes Schadenersatzrecht, das den vollen wirtschaftlichen Vorteil solchen Rechtsbruchs zugunsten der ArbeitnehmerInnen abschöpft.

Funktionsverluste

Standortkonkurrenz, Verlagerungen, „entfesselte" Finanzmärkte, sinkende Realeinkommen, gerade bei den am schlechtesten Verdienenden, und „Deregulierung" inklusive Abbau sozialer Rechte weltweit: So muss man wohl für die letzten 15 bis 20 Jahre bilanzieren. Und das ist bei Weitem nicht nur ein soziales und wirtschaftliches Problem! Schon 1996 hat der damalige Präsident der Deutschen Bundesbank, **Hans Tietmeyer**, am Weltwirtschaftsforum Davos vor den versammelten Regierungschefs gemeint, sie stünden nun unter der Kontrolle der Finanzmärkte. Ähnliche Äußerungen machte auch die deutsche Bundeskanzlerin Angela Merkel. Waren sich diese bewusst, was sie da sagen? Wenn die Finanzmärkte die Regierungen kontrollieren, leben wir nicht mehr in einer Demokratie, sondern in einer **Plutokratie** – der Herrschaft der Reichen. An den Börsen hat bekanntlich nicht ein Bürger eine Stimme, sondern ein Dollar: Wer mehr Geld hat, hat dort mehr zu sagen. Ob die „Vorherrschaft der Politik über die Wirtschaft" wiederhergestellt wird, entscheidet schlicht darüber, ob wir weiterhin in einer Demokratie leben. In Österreich gibt es eine Entwicklung von der Sozialpartnerschaft zur „Konfliktpartnerschaft". In den vergangenen fünf Jahren war zum Beispiel kein Abschluss in der Herbstlohnrunde möglich, ohne dass arbeitskampfnahe Mittel ergriffen werden mussten. Auch die Debatte um eine Steuersenkung für ArbeitnehmerInnen und die Einführung von Millionärssteuern kam jahrelang nicht voran, bis der ÖGB heuer massiv in der Öffentlichkeit mobilisiert, 800.000 Unterstützungsunterschriften gesammelt und damit die Politik und auch die Wirtschaftskammer unter Druck gebracht hat.

Also weg von jener Sozialpartnerschaft, deren massive Vorteile internationale ExpertInnen auf der Tagung in Bad Ischl jüngst in höchsten Tönen gelobt haben? Vielleicht kann ja eine einfache Frage als Entscheidungshilfe dienen: Besteht Einigkeit darüber, dass das Machtgleichgewicht von 1974 wiederhergestellt werden soll? Wenn ja, muss das Arbeitsverfassungsgesetz rasch und in vielen Punkten geändert werden, damit alles wieder beim Alten ist! Wenn nein, …

Internet:

Weitere Infos finden Sie unter:
www.drda.at/cms/X06/X06_0.e

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
rene.schindler@proge.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Das Kamel und das Nadelöhr

Die Mitbestimmung von Frauen im Betriebsrat und in den Gewerkschaften ist längst nicht mehr nur eine Frage der Ideologie, sondern der Überlebensstrategie.

Irene Steindl
Freie Journalistin

Noch immer ist es für Frauen wahrscheinlicher, vom Blitz getroffen zu werden, als eine Führungsposition einzunehmen", schrieb Antje Mohr 2011 in ihrer Dissertation über Hemmnisse von deutschen Frauen auf dem Weg in den Betriebsrat. Dieses pessimistische Szenario kann so nicht auf Österreich übertragen werden. Zwischen 2003 und 2013 hat sich der Anteil weiblicher Betriebsratsvorsitzender laut ÖGB um 4,3 Prozent auf 23,16 Prozent erhöht, jener der aktiven Betriebsrätinnen auf 31,86 Prozent – ein Plus von über fünf Prozent. Dennoch: In vielen Betriebsratsgremien sind Frauen nicht entsprechend ihres Anteils innerhalb der Belegschaft vertreten. Auch nicht, wenn sie die Mehrheit der Gesamtbelegschaft stellen.

Yes, I can

Frauen für gewerkschaftspolitische Funktionen zu motivieren ist ungleich schwieriger als bei Männern. Warum sind Frauen zögerlich, wenn es um die Mitbestimmung im Betrieb und in der Gewerkschaft geht? 2011 haben die ÖGB-Frauen in Oberösterreich eine Befragung unter weiblichen Mitgliedern durchgeführt, um herauszufinden, unter welchen Umständen sich Frauen verstärkt in Gewerkschaften engagieren oder eine Funktion übernehmen würden. „90 Prozent der Frauen haben geantwortet, dass sie zunächst zahlreiche Schulung absolvieren müssten, bevor sie sich eine Funktion zutrauen", erinnert sich Bettina Stadlbauer, Frauensekretärin des ÖGB Oberösterreich. „Diesen Blödsinn wollten wir ihnen schleunigst ausreden und etwas entgegensetzen." So ist das Projekt „Yes, I can" entstanden, in dem Betriebsrätinnen drei Tage lang mit Selbstbewusstsein geimpft werden. „Frauen schreien nicht ‚hier', sondern wägen zunächst ihre Lebensumstände ab. Sie fragen sich: Kann ich das? Passt mir das? Während sie das überlegen, haben Männer längst Ja gesagt." Empowerment für Betriebsrätinnen ist die Devise dieses Projekts, das nun auch auf andere Bundesländer ausgeweitet werden soll. Die Doppelbelastung durch Beruf und private Betreuungsverpflichtungen behindern nach wie vor das Engagement von Frauen, wie die Ergebnisse der deutschen Studie hervorbringen. Viele Organisationskulturen im Betriebsrat und in den Gewerkschaften sind trotz des Rufes nach mehr Frauenbeteiligung traditionell männlich. Besonders deutlich wird das bei der Lohnpolitik – dem „core business" von Gewerkschaften.

Seit Jahrzehnten versuchen Gewerkschaften, die Lohnschere zwischen Frauen und Männern zu schließen. Auch wenn die Hauptverantwortung dafür in den Betrieben liegt, haben Sozialpartner mit den Kollektivverträgen ein wichtiges Instrument für mehr Einkommensgerechtigkeit in der Hand.

Lohnpolitik ohne Frauen

Frauen haben in der Gestaltung der Lohnpolitik verhältnismäßig wenig mitzureden. „Je größer die Branche und je kleiner die Komitees, desto geringer ist der Frauenanteil bei den Lohnverhandlungen", so Peter Schleinbach, Bundessekretär für Kollektivvertragspolitik in der PRO-GE. Die spezifischen Interessen von Frauen werden zwar über die Frauenabteilungen im Forderungsprogramm berücksichtigt, oft ist bei Verhandlungen aber zu wenig Spielraum, um diese Forderungen tatsächlich umzusetzen. Braucht es also eine höhere Beteiligung von Frauen in den Verhandlungsteams? „Mit einem höheren Frauenanteil bei Lohn- und Gehaltsverhandlungen wären die Themen bestimmt andere", sind Bettina Stadlbauer und die ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende Renate Anderl überzeugt. Etwa hätte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen höheren Stellenwert, ebenso die Umsetzung der Einkommensberichte in den Betrieben oder die Anrechnung von Karenzzeiten. Frauen würden verstärkt auf die Anhebung niedrigerer Lohngruppen setzen und nicht bis drei Uhr morgens verhandeln. Eine Umsetzung dieses Gedankenexperiments ist

BUCHTIPP

Sabine Blaschke:
Frauen in Gewerkschaften
Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive
Hampp Verlag, 2008,
380 Seiten, € 34,80
ISBN: 978-3-8661-8220-2

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

Noch immer ist es für Frauen wahrscheinlicher, vom Blitz getroffen zu werden, als eine Führungsposition einzunehmen.

derzeit äußerst unrealistisch. Für einen höheren Frauenanteil in den Verhandlungskomitees fehlen weibliche Betriebsratsvorsitzende. „Die können wir nicht einfach herzaubern“, so Schleinbach. „Wir brauchen uns aber auch nichts vormachen. Engagierte und qualifizierte Frauen sind auch in Unternehmen und der Politik heiß begehrt. Sie laufen uns daher nicht gerade die Türen ein. Wir müssten schon früh Frauen anwerben und sie für leitende Funktionen im Betriebsrat und in der Gewerkschaft aufbauen.“ Maßnahmen in diese Richtung gibt es nur vereinzelt. Zielgruppen der Gewerkschaften sind meist Betriebsrätinnen, kaum Mitglieder oder andere Aktivistinnen. Das greift eindeutig zu kurz. Ein spannender Pool an potenziellen Frauen wären laut Stadlbauer ehemalige Jugendvertrauensrätinnen, die den Sprung in den Betriebsrat nicht geschafft haben und dann oft auch als Mitglieder wegbrechen.

Frauenquote für den Betriebsrat?

Das Problem der geringen Mitbestimmung von Frauen im Betriebsrat kennt auch unser Nachbarland Deutschland nur zu gut. Der Gesetzgeber hat daher festgelegt, dass jenes Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, zumindest entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein muss, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht (§ 15 Abs. 2 BetrVG). In Österreich wurde eine solche Quotenregelung noch nicht andiskutiert, zumindest nicht offiziell. In Oberösterreich hat Bettina Stadlbauer den Antrag auf Quotenregelung im Betriebsrat im Frauengremium beschlossen. Der Antrag wurde an den ÖGB Oberösterreich weitergeleitet und verweilt nun unter dem Siegel der Verschwiegenheit in einer Schublade. Das Quoten-Thema lässt die Wogen hochgehen, es ist unbequem und wer sich dafür einsetzt, macht sich schnell unbeliebt. Eine Organisation, die öffentlich laut nach Transparenz und nach dem Schließen der Lohnschere ruft, darf sich vor so einem unbequemen Vorstoß nicht verschließen, denn das Thema der Lohnschere und der mangelnden Mitbestimmung von Frauen ist langfristig weitaus ungemütlicher.

Auch innerhalb gewerkschaftlicher Gremien war die geringe Präsenz von Frauen immer wieder Anlass zu Diskussionen. Die GPA (heute GPA-djp) hat 1998 als erste Gewerkschaft die Einführung einer Quotenregelung bei der Besetzung von Gremien entsprechend dem Mitgliederanteil beschlossen. 2007 wurde beim ÖGB-Bundeskongress eine Quote festgelegt, nach welcher der Frauenanteil mindestens der weiblichen Mitgliederzahl entsprechen muss. Im Vorstand ist die Umsetzung der Quote gelungen. „Ich bin nun seit 35 Jahren im ÖGB. In diesem Zeitraum hat sich sehr viel zum Besseren verändert“, mahnt Anderl, die positiven Entwicklungen bei der Mitbestimmung von Frauen im Auge zu behalten. Im Schulungsbereich wird mehr Rücksicht auf die Bedürfnisse von Frauen genommen und der Frauenanteil unter Mitgliedern, in Betriebsräten und in Gewerkschaftsfunktionen steigt. Abgesehen davon sei die notwendige Mitbestimmung von Frauen in Gewerkschaften nun auch vom Papier in den Köpfen angelangt.

Der Wurm muss schmecken

ÖGB und Gewerkschaften brauchen Frauen dringender denn je. Abgesehen davon, dass Frauen 48 Prozent der unselbstständigen Erwerbstätigen ausmachen und schon deswegen für eine ausgewogene Mitbestimmung in der Arbeitswelt entsprechend vertreten sein sollten, ist die Zukunft der Arbeitswelt weiblich. Das traditionell männliche Erwerbsmodell bricht auf, der Anteil männlicher Mitglieder sinkt und die Arbeitswelt wird informeller, somit „weiblicher“. Es ist nicht nur eine Frage der Ideologie, die Mitbestimmung von Frauen im Betrieb zu fördern, sondern auch eine Überlebensstrategie für ÖGB und Gewerkschaften. Damit sich Frauen gewerkschaftspolitisch engagieren, braucht es machbare Bedingungen abseits traditionell männlicher Organisationskulturen. Gewerkschaften und ÖGB haben allerhand zu tun, das enge Nadelöhr zu vergrößern und den Wurm schmackhaft zu machen.

Internet:

Arbeitnehmerinnen im Betriebsrat – eine Ausnahme? Dissertation über Hemmnisse von Frauen auf dem Weg ins Betriebsratsgremium:
tinyurl.com/nub3xmy

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
steindlirene@gmail.com
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Mrs. Fit and Meister Proper

Der Aufsichtsrat soll qualifizierter, jünger, weiblicher und internationaler werden. Wie wird die ArbeitnehmerInnenvertretung diesem Anforderungsprofil gerecht?

Christina Wieser
Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien

Die Hundehütte ist für den Hund, der Aufsichtsrat für die Katz", so wurde früher über die Unternehmensaufsicht gescherzt. Doch spätestens die Finanzkrise hat gezeigt, dass streichelweiche AufsichtsrätInnen, die einen Tagesordnungspunkt nach dem anderen abnicken, passé sind. Die EU-Kommission forciert schon seit Längerem eine zunehmende Professionalisierung der Aufsichtsratsarbeit, unter anderem im Rahmen des **„Corporate-Governance-Aktionsplans"**. Speziell im Finanzsektor sieht sich das Kontrollorgan mittlerweile mit deutlich erhöhten Anforderungen konfrontiert.

Nur in der Theorie

In Österreich wurden die Vorgaben zwar umgesetzt, in der Unternehmenspraxis sind sie offenbar noch nicht angekommen. Wie war das noch gleich bei der ÖIAG, der OMV, dem Burgtheater oder der Telekom Austria? Professionelles Strategie- und Krisenmanagement sieht anders aus. Dafür braucht es zweifellos eine neue Generation von AufsichtsrätInnen, die sich qualifiziert, verantwortungsvoll und mutig der Unternehmenskontrolle stellt. Engagierte Kräfte, die, losgelöst von Netzwerk-(Fall-)Stricken, der Politik und/oder des Vorstands, kritisch überwachen und strategisch beraten. Die BetriebsrätInnen im Gremium spielen dabei schon jetzt eine große Rolle, trägt doch die Drittelparität maßgeblich zur unabhängigen und kritischen Aufsichtsratsarbeit bei. Mit Ausdauer und Sensibilität in den eigenen Reihen könnte es der ArbeitnehmerInnenvertretung sogar gelingen, die treibende Kraft für einen jüngeren, weiblicheren und internationaleren Aufsichtsrat zu werden.

Thank you for being a friend

„Der Aufsichtsrat ist ein Kollegialorgan. Er braucht Diversität: vom Gesellschaftsrechtler über den Marktexperten bis zu einem Human-Resources-Vertreter", sagt der Mehrfachaufsichtsrat **Wolfgang Ruttenstorfer**. Gesagt, getan? Leider nein. Wie eine aktuelle österreichische Aufsichtsratsstudie zeigt, wird bei der Neubesetzung von Aufsichtsratspositionen nur in etwas mehr als einem Drittel der Unternehmen auf die Fachdisziplin geachtet.

Zu 91 Prozent erfolgt die Besetzung aus dem Eigentümernetzwerk. Unabhängigkeit, Expertise oder Nachwuchsplanung spielen bei der Auswahl der KandidatInnen eine untergeordnete Rolle. Was zählt, ist ein bekanntes Gesicht und Freude am Networking.

Das fröhliche Netzwerk-Recruiting kann zu einseitiger Interessenwahrnehmung sowie mangelnder Kontrolle im Aufsichtsrat führen. Dabei sind Unterschiede im Selbstverständnis zwischen Vertretern der EigentümerInnen und der Belegschaft zu beachten: „Letztere haben eine tiefere Kenntnis des Unternehmens und erkennen bei einer Entscheidung die Vor- und Nachteile für das Unternehmen besser", stellt Roswita Königswieser in ihrer Untersuchung „Blick in den erlauchten Kreis" fest. BetriebsrätInnen sind zudem in hohem Maße unabhängig vom Wohlwollen der Unternehmensleitung und durch ihre faktische Unkündbarkeit vor entsprechendem Druck gefeit. Die Unabhängigkeit der VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen im Aufsichtsrat wird von der EU-Kommission ausdrücklich anerkannt. Zudem zeigen deutsche Studien, dass die Mitbestimmung im Aufsichtsrat einen positiven Einfluss auf die Produktivität hat.

This is a man's world

In der Frage der Vielfalt hat die ArbeitnehmerInnenseite gleichermaßen Aufholbedarf wie die Kapitalvertreter. Aktuelle Daten vom September 2014 zeigen, dass in den 20 im **ATX** gelisteten Unternehmen von insgesamt 225 AufsichtsrätInnen lediglich 33 Frauen in der Unternehmenskontrolle tätig sind.

Zehn der insgesamt 63 BetriebsrätInnen sind weiblich (15,9 Prozent), unter den KapitalvertreterInnen sind es mit 14,2 Prozent nur knapp weniger Frauen. Mehr als drei Viertel der AufsichtsrätInnen sind 50 Jahre und älter, nur 16 MandatsträgerInnen sind 40 Jahre und jünger.

Ein typischer Aufsichtsrat in den Topbörsenunternehmen ist also männlich und im Schnitt Ende 50. Dabei sieht der Gesetzgeber immerhin seit 2012 vor, dass bei der Auswahl von Aufsichtsratsmitgliedern auf die Aspekte der Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter und der

Altersstruktur sowie bei börsennotierten Gesellschaften auf die Internationalität der Mitglieder zu achten ist. Der Haken dabei: Es gibt keine Sanktionen bei Nichteinhaltung dieses Gesetzes. Was wiederum zur Folge hat, dass sich weder Arbeitgeber- noch ArbeitnehmerInnenseite daran halten. So bleibt vieles beim Alten: Einheitsbrei statt Vielfalt. Einziger Lichtblick sind die staatsnahen Unternehmen, die dank Quotenregelung spürbare Fortschritte machen. Es geht also doch: Von den insgesamt 285 vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitgliedern (in jenen 55 Unternehmen, an denen der Staat mit mehr als 50 Prozent beteiligt ist) sind 94 Frauen (33 Prozent).

Fit&Proper

Neben Unabhängigkeit und Vielfalt zeichnet einen professionell zusammengesetzten Aufsichtsrat Qualifikation aus. Mit zunehmender Komplexität der Geschäftsmodelle braucht es mehr Spezialwissen wie beispielsweise bei der Überwachung von Kreditinstituten. Nach der Finanzkrise hat die EU-Kommission als eine von vielen Maßnahmen die unternehmensinterne Bankenaufsicht stärker in die Pflicht genommen. Um laufend die Qualifikation der Organe sicherzustellen, wurde der „Fit&Proper"-Test ins Leben gerufen: So hat die **Finanzmarktaufsicht** (FMA) seit Mai 2013 die Möglichkeit, alle AufsichtsrätInnen (BetriebsrätInnen ausgenommen!) österreichischer Banken auf ihre Fachkenntnisse zu prüfen.

Eine oftmals langjährige Zugehörigkeit zum Unternehmen sowie der intensive Austausch mit MitarbeiterInnen, dem Vorstand oder der Geschäftsführung bescheren den BetriebsrätInnen umfangreiches Organisationswissen, das sie bei der Überwachung des Unternehmens gut nützen können. Laut FMA sind BetriebsräInnen dazu angehalten, sich laufend weiterzubilden. Das tut die ArbeitnehmerInnenvertretung bereits jetzt, und zwar unter anderem im Rahmen des Instituts für Aufsichtsrat-Mitbestimmung **(IFAM)**, das Gewerkschaften und Arbeiterkammern bereits 1977 ins Leben gerufen haben. Das IFAM bietet ein umfassendes Ausbildungspaket mit Praxisbezug. Übrigens: Neu auf dem IFAM-Programm stehen ab November 2014 „Fit&Proper"-Seminare, die auf die Festigung von bankenspezifischem Wissen abzielen.

Driving force

BetriebsrätInnen bringen sich also schon jetzt dank ihres umfassenden Unternehmenswissens und ihrer Unabhängigkeit von Eigentümerinteressen wertvoll und konstruktiv in die Aufsichtsratsarbeit ein. Was jedoch die neuen Anforderungen betrifft, besteht in den eigenen Reihen wie auf der Kapitalvertreterseite Aufholbedarf. Denn an der Spitze, nämlich im Aufsichtsrat, liegt der Frauenanteil in der ArbeitnehmerInnenvertretung nach wie vor unter 20 Prozent, der angestrebte Zielwert von 40 Prozent bleibt damit unerreicht.

BetriebsrätInnen mit Migrationshintergrund sind weiterhin die Ausnahme und werden viel zu selten in den Aufsichtsrat entsandt. Und zur Frage der Altersstruktur der Belegschaftsvertretung liegen überhaupt nur spärliche Informationen vor, Jüngere dürften allerdings deutlich unterrepräsentiert sein.

Arbeiten wir jetzt gemeinsam als BetriebsrätInnen, Gewerkschaften und Kammern daran, der ArbeitnehmerInnenvertretung ein neues Gesicht zu geben. Halten wir uns an selbst gesteckte Ziele und lösen wir Unterrepräsentanzen mit verbindlichen Regelungen. Die Beschäftigungsvielfalt – gemessen an Arbeitszeit, Geschlecht, Herkunft oder Alter – muss sich endlich an der Unternehmensspitze und damit im Aufsichtsrat widerspiegeln.

Internet:

Infos für BetriebsrätInnen im Aufsichtsrat:
tinyurl.com/pnvg59d

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
christina.wieser@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Das Institut für Aufsichtsrat-Mitbestimmung (IFAM) bietet ein umfassendes Ausbildungspaket mit Praxisbezug. Neu auf dem IFAM-Programm stehen „Fit&Proper"-Seminare, die auf die Festigung von bankenspezifischem Wissen bei BetriebsrätInnen abzielen.

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

ArbeiterInnen aller Länder: Geht online!

Das Internet und soziale Medien bieten für Gewerkschaften mehr Chancen als Risiken.

Harald Kolerus
Freier Journalist

Die Online-Welt dreht sich schnell: 5.700 „Tweets" – also digitale Kurznachrichten – entstehen weltweit pro Sekunde. Über 1,3 Milliarden NutzerInnen zählt das global größte soziale Netzwerk Facebook heute – gestartet war Gründer Mark Zuckerberg 2004 mit bescheidenen 650 UserInnen. Dabei sollten wir besser von kommerziellen Netzwerken sprechen, immerhin erzielte Facebook 2013 einen Umsatz von 7,8 Milliarden US-Dollar. Auf den weiteren Plätzen folgen Groupon mit 2,5 Milliarden, LinkedIn mit 1,5 Milliarden und Twitter mit 665 Millionen Dollar.

Fressen und Gefressenwerden

Das alte Spiel vom „Fressen und Gefressenwerden" setzt sich also in der neuen Sphäre des Web 2.0 nahtlos fort. Aber nicht immer müssen dabei die „Kleinen" auf der Verliererseite stehen. Gewerkschaften nutzen zunehmend die Möglichkeiten des Internets und von Social Media im Sinne der ArbeitnehmerInnen-Interessen – obwohl der Start noch etwas holprig verlief, wie etwa im Handbuch „Soziale Bewegungen und Social Media" (#sbsm) festgehalten wird. #sbsm versteht sich als praktischer Wegweiser durch das Web 2.0 und geht dabei auch auf die Nutzung von Social Media durch Gewerkschaften und BetriebsrätInnen ein. Das wesentliche Merkmal dieser sozialen Medien besteht darin, dass sie den NutzerInnen die Möglichkeit bieten, sich untereinander auszutauschen und gemeinsam oder individuell Inhalte zu erstellen. Interaktivität soll passiven Medienkonsum ersetzen, RezipientInnen können gleichzeitig zu ProduzentInnen werden, so die Idee des Web 2.0 – die Praxis sieht freilich bisweilen anders aus.

Auch die heimische Gewerkschaftsbewegung orientiert sich verstärkt in diese Richtung: Zu den großen Homepages gesellen sich flexiblere themen- oder zielgruppenspezifische Webauftritte, die interaktiver, partizipativer und offener werden. „Was Social Media betrifft, sind Gewerkschaften mittlerweile selbstverständlich auf Facebook präsent, es gibt Blogs und YouTube-Kanäle. Die Plattformen werden heute nicht mehr von einzelnen, zentralistischen Auftritten dominiert, sondern auch von mehreren, diversen Unterorganisationen mit eigenen Seiten und Kanälen bevölkert", heißt es im #sbsm-Handbuch. Das breite Spektrum reicht von regionalen Gruppen über lokale Branchenverbände und thematische Netzwerke bis hin zu eigenen Seiten, die sich beispielsweise der Organisation eines Kongresses widmen.

Im gewerkschaftlichen Bereich spielen logischerweise die BetriebsrätInnen eine wesentliche Rolle innerhalb dieses bunten Mosaiks. Zu den zentralen Aufgaben des Betriebsrates zählt laut österreichischem Arbeitsverfassungsgesetz neben Friedens-, Verschwiegenheits-, Kooperations- und Interessenwahrnehmungspflicht nicht zuletzt die Informationspflicht gegenüber der Belegschaft. Spätestens beim letztgenannten Punkt kommen moderne soziale Medien ins Spiel. Abgesehen von den zumindest halbjährlich gesetzlich vorgeschriebenen Betriebsversammlungen erfolgte der Informationstransfer früher vor allem durch klassische Medien wie MitarbeiterInnen-Zeitungen, diverse Info-Blätter und andere Aussendungen sowie Aushänge am „Schwarzen Brett". Durch die rasanten Umbrüche in der Arbeitswelt (mehr Flexibilität, Teilzeitjobs, zunehmende räumliche Distanzen als Folge der Aufnahme von externen MitarbeiterInnen und Ausbau von Filialnetzen sowie Teleworking) stoßen diese „alten Medien" allerdings an ihre Grenzen.

BUCHTIPP

Hans Christian Voigt, Thomas Kreiml (Hrsg.):
Soziale Bewegungen und Social Media
ÖGB Verlag, 2011
396 Seiten, € 29,90
ISBN-13: 978-3-7035-1462-3

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

Newsletter statt „Schwarzes Brett"

Im 21. Jahrhundert ergeben sich zum Glück andere Möglichkeiten, in die Christian Penn, stellvertretender Vorsitzender des Zentralbetriebsrates der Diözese Linz, Einblick gewährt: „Das klassische Schwarze Brett beispielsweise ist prinzipiell eine gute Einrichtung, macht aber wenig Sinn, wenn die ArbeitnehmerInnen geografisch weit verstreut sind. Unsere rund 320 MitarbeiterInnen sind über die gesamte Diözese, sprich praktisch über das ganze Bundesland Oberöster-

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

#sbsm versteht sich als praktischer Wegweiser durch das Web 2.0 und geht dabei auch auf die Nutzung von Social Media durch Gewerkschaften und BetriebsrätInnen ein.

reich, verteilt." Lange Zeit versuchte man die MitarbeiterInnen durch eine Betriebsratszeitung zu erreichen. Die erschien aber nur einmal im Jahr, was bedeutet, dass auf Neuerungen nur sehr begrenzt eingegangen werden konnte. Auch war die Produktion relativ kosten-, aber vor allem zeitintensiv. Deshalb entschied sich die Diözese Linz für einen Newsletter: „Dieser ist einfacher zu produzieren als eine Zeitung, Kosten für den Druck fallen weg und wir können Informationen laufend aktualisieren und rasch an unsere Mitarbeiter transportieren", führt Penn weiter aus.

Blog ersetzt Zeitung

Die gedruckte Zeitung wurde von einem Betriebsrats-Blog abgelöst. Darauf werden Interna, gesellschaftspolitische Themen oder überregionale gewerkschaftliche Aktionen wie etwa die Kampagne „Lohnsteuer runter!" behandelt. Im Zeitalter der Vernetzung durfte im Newsletter der Link auf den Blog nicht fehlen. Penn verrät, dass zu Beginn der Schritt ins World Wide Web im Betriebsrat durchaus kontroversiell diskutiert worden ist. „Es bestand die Sorge, dass die Zeit für Social-Media-Arbeit an anderer Stelle fehlen könnte. Diese Zweifel haben sich aber schnell als unbegründet erwiesen und das Konzept stößt heute auf breite Zustimmung. Wir erhalten auch von unseren MitarbeiterInnen regelmäßig positive Rückmeldungen", so Penn. Neben dem Austausch zu internen und betriebsexternen Fragen schätzt Penn aber auch ganz einfach die praktische Seite der intermedialen Welt: „So kann zum Beispiel der Weg zur nächsten Betriebsversammlung via Google-Maps beschrieben werden. In Zukunft hoffe ich nur, mehr KollegInnen für die Mitarbeit am Blog motivieren zu können." Facebook nützt Penn privat und steht hier auch im Austausch mit KollegInnen, eine geschlossene, arbeitsspezifische Gruppe wurde aber nicht gegründet.

Ist somit das Zusammenspiel zwischen sozialen Medien und der ArbeitnehmerInnenvertretung eine Erfolgsstory par excellence? Hier ist Vorsicht geboten. Denn das Netz ist bekanntlich ein offenes Buch. Es besteht die Gefahr, dass Gewerkschaftsmitglieder, BetriebsrätInnen und ArbeitnehmerInnen allzu offen ihr Herz ausschütten. Das könnte wiederum den mitlesenden ArbeitgeberInnen in die falsche Kehle rutschen, mit möglicherweise nicht gerade angenehmen Konsequenzen für die Poster. Einen schmalen Grat betreten hier gerade BetriebsrätInnen, sie unterliegen ja immerhin der Verschwiegenheitspflicht. Deshalb wird in #sbsm den BetriebsrätInnen empfohlen: „Der Betriebsrats-Blog ist kein Ort, sich mit dem Gegenüber im Management zu duellieren oder Rechnungen zu begleichen. Dokumentiere Medienberichte zum Unternehmen und zur Branche, aber erkläre nicht selbst, wie es um das Unternehmen steht. Stelle nichts Vertrauliches online, sondern behandle Themen allgemein. Sprich also beispielsweise keinen konkreten Mobbingfall an, sondern stelle stattdessen Informationen und Links zum Thema online." Das dürfe keinesfalls als medialer Maulkorberlass missverstanden werden. Thomas Kreiml von der GPA-djp schreibt dazu: „Im Sinne einer gewerkschaftlichen Politik der Befreiung aus Abhängigkeits- und Machtverhältnissen im Interessenkonflikt zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen müsste individuelles Auftreten in der Netzöffentlichkeit durch kollektiv organisierte Solidarität unter ArbeitnehmerInnen gegen Unternehmensinteressen verteidigt werden ..." (**tinyurl.com/nefna5w**)

Potenzial für Mitbestimmung

Ein naheliegendes („Minimal-")Ziel bestünde demnach im Schutz von ArbeitnehmerInnen vor Konsequenzen am Arbeitsplatz aufgrund von Publikationen in sozialen Medien, den es gewerkschaftlich zu formulieren und zu vertreten gelte. Kreiml, der einer der beiden Herausgeber des #sbsm-Handbuchs ist, weist im Gespräch mit „Arbeit&Wirtschaft" aber explizit auf die positiven Seiten von Social Media hin: „ArbeitnehmerInnen und deren Vertretungen können auch kommerzielle Medien wie Facebook gut nutzen, um ihre Zielgruppe zu erreichen und breite Öffentlichwirksamkeit zu schaffen. Ein Beispiel dafür ist die Lohnsteuerkampagne. Social Media weisen ein erhebliches Potenzial auf, um für mehr gesellschaftliche Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen zu sorgen."

Internet:

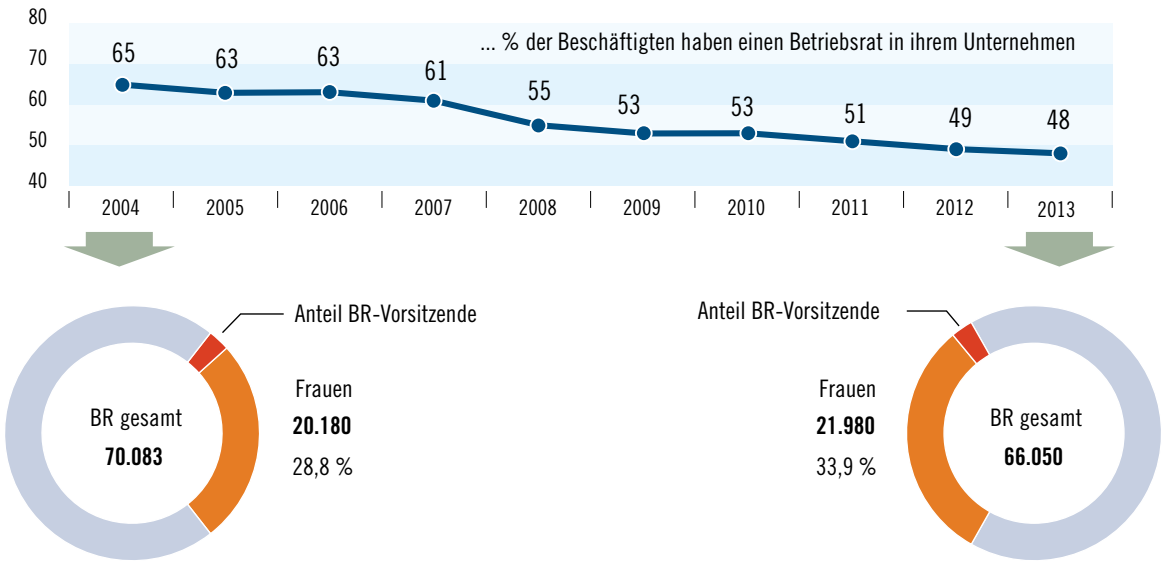
Mehr Info unter:
www.betriebsratsblog.at
www.betriebsraete.at
www.lohnsteuer-runter.at

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

Zahlen, Daten, Fakten

Immer weniger Beschäftigte arbeiten in einem Unternehmen, in dem es einen gewählten Betriebsrat gibt. Eine positive Entwicklung: Der Frauenanteil steigt langsam, aber stetig.

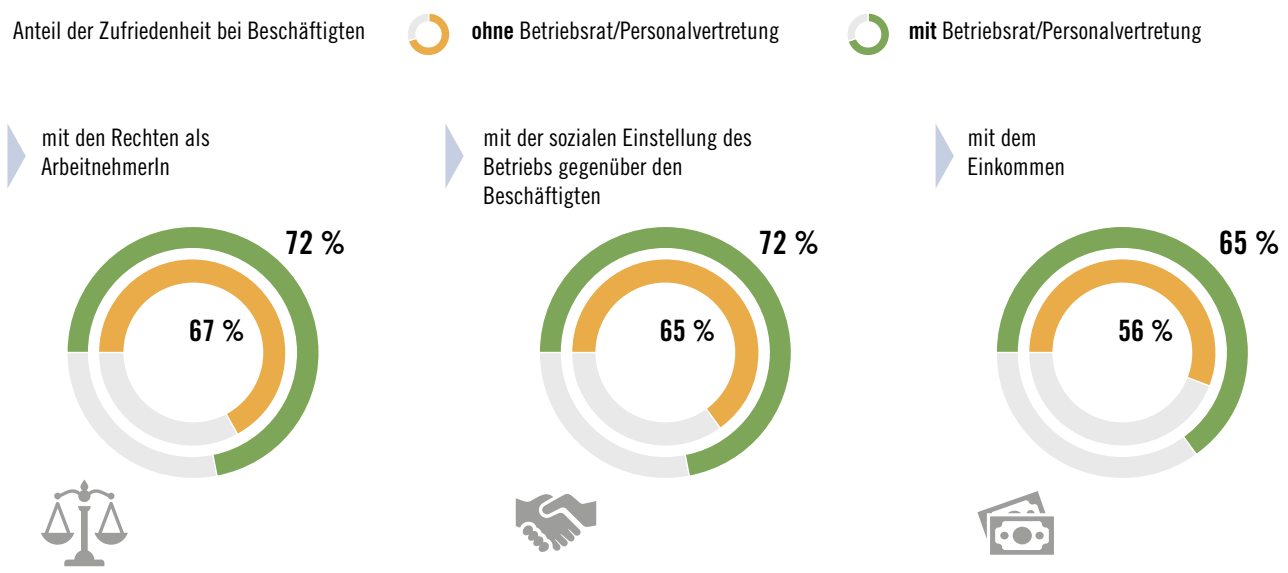
BetriebsrätInnen in Österreich



Quelle: ÖGB; AK/ÖGB-Darstellung

Arbeit&Wirtschaft 9/2014 ÖGB-VERLAG/APA-AUFTRAGSGRAFIK

Zufriedenheit von MitarbeiterInnen steigt mit Betriebsrat

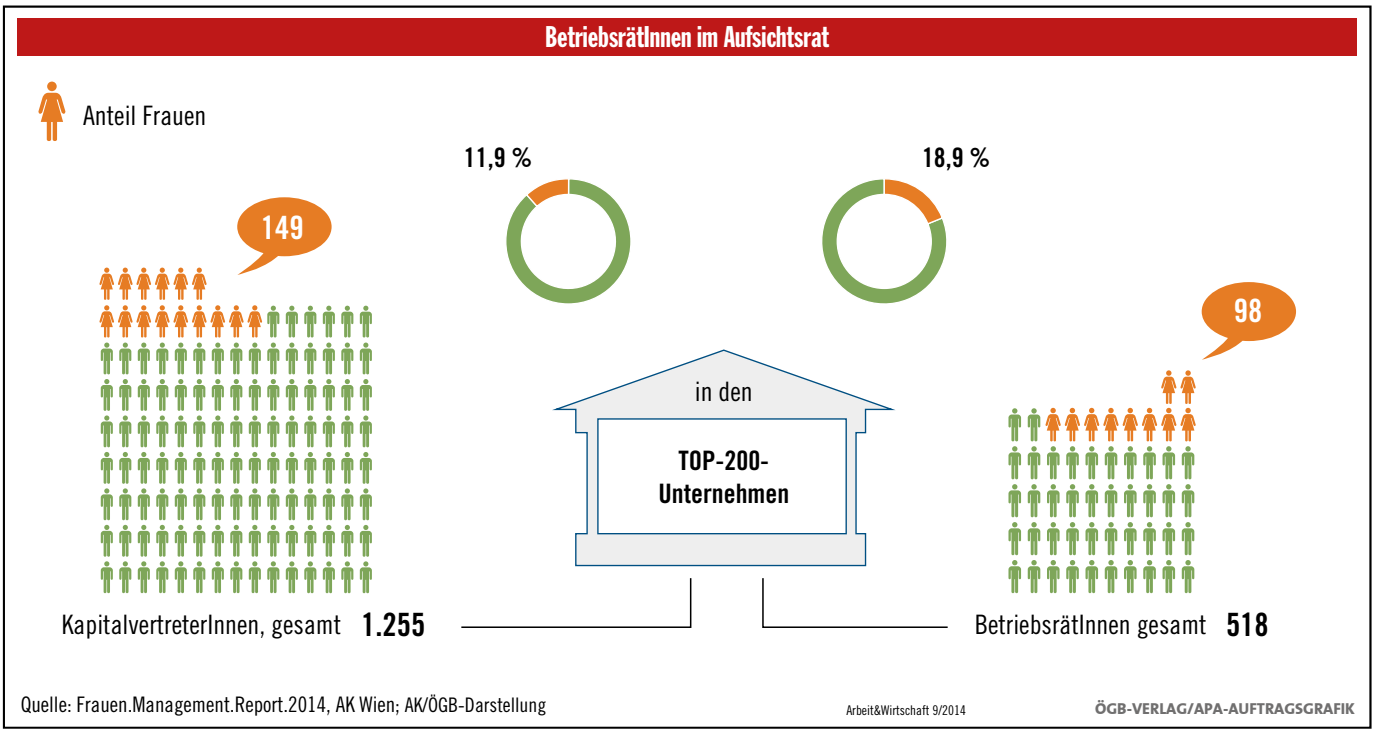


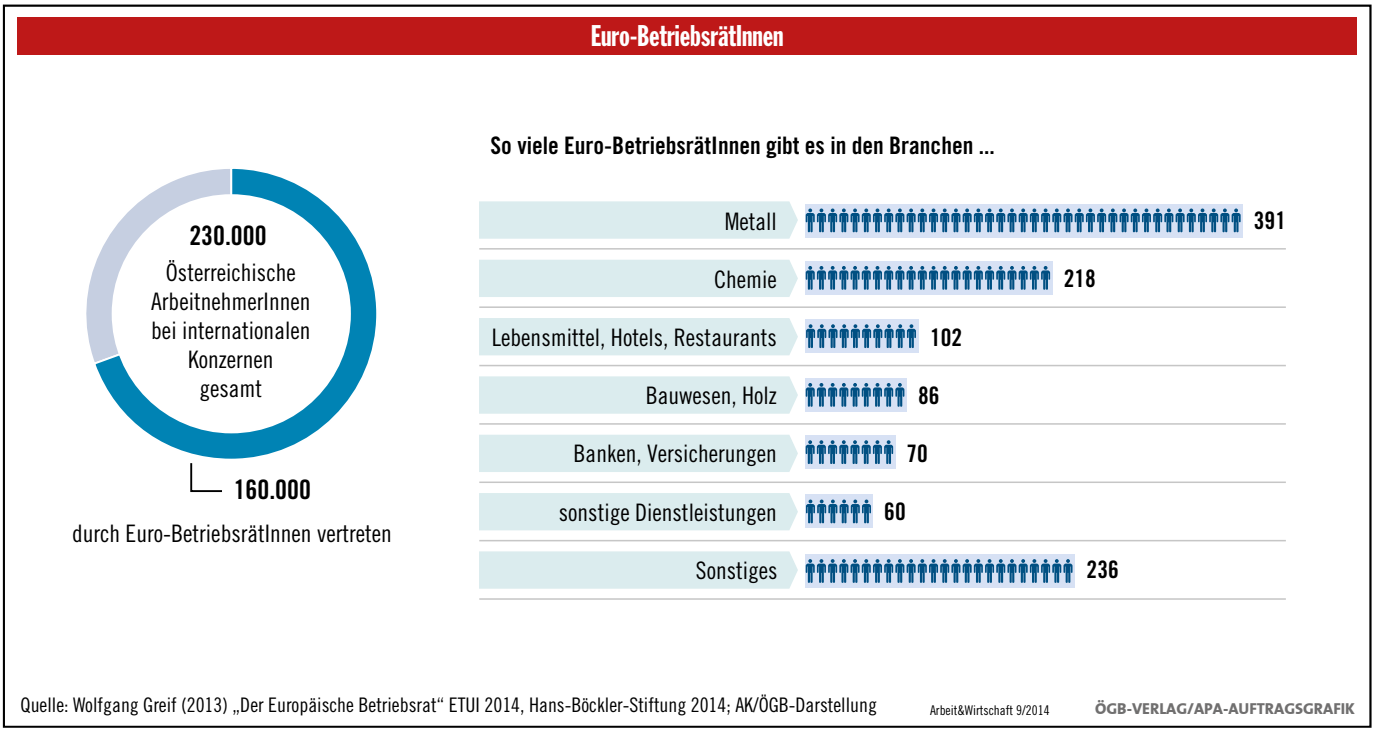
Quelle: Arbeitsklimaindex AK OÖ; AK/ÖGB-Darstellung

Arbeit&Wirtschaft 9/2014 ÖGB-VERLAG/APA-AUFTRAGSGRAFIK

Ausgewählt und zusammengestellt von Sonja Fercher, A&W.

Die Anwesenheit eines Betriebsrats in einem Unternehmen lässt MitarbeiterInnen zufriedener sein. Ein Tätigkeitsfeld von BetriebsrätInnen ist der Aufsichtsrat, bei der Partizipation von Frauen spielen BetriebsrätInnen sogar eine Vorreiterrolle. Euro-BetriebsrätInnen vertreten die Interessen von ArbeitnehmerInnen in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen in der EU. Die meisten gibt es in der Metall- und Chemieindustrie.





Auf Dauer angelegt

Kollektivverträge, die Gewerkschaften Jahr für Jahr ausverhandeln, sind die wichtigste Form der Mitbestimmung.

Amela Muratovic
ÖGB-Kommunikation

In der Vergangenheit saßen bei den Kollektivvertragsverhandlungen der Metaller immer alle Fachverbände der Metallindustrie gemeinsam an einem Tisch. Seit 2012 ist das nicht mehr der Fall, denn den Gewerkschaften wurde eine neue Verhandlungskultur aufgezwungen: Sie führen nun Einzelverhandlungen mit jedem Fachverband. „Solche Verhandlungen kosten viel Zeit und Kraft, die wir deutlich sinnvoller hätten investieren können, zum Beispiel in die dringend notwendige Diskussion zum Thema Arbeitszeit", sagt Rainer Wimmer, Vorsitzender der Produktionsgewerkschaft PRO-GE.

Einheitlicher Kollektivvertrag

Als ein Signal in die richtige Richtung deutet der Gewerkschafter die Tatsache, dass alle Fachverbände bei der diesjährigen Forderungsübergabe anwesend waren. Dem Wunsch nach gemeinsamen Verhandlungen wurde zwar auch dieses Jahr nicht entsprochen, dennoch konnten die Gewerkschaften Anfang November ihr Ziel eines einheitlichen Kollektivvertrages (KV) erreichen. Nach insgesamt 14 Verhandlungsrunden einigten sich die Gewerkschaften PRO-GE und GPA-djp (Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier) mit den sechs Fachverbänden der Metallindustrie auf einen einheitlichen Kollektivvertrag und einen einheitlichen Lohn- und Gehaltsabschluss für alle 180.000 Beschäftigten der Branche. Die Ist-Löhne und Ist-Gehälter sowie die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Mindestgrundgehälter steigen um 2,1 Prozent. Zudem wurde die Anwendung der Freizeitoption vereinbart. Für die ArbeitnehmerInnen bedeutet das, dass die Ist-Erhöhung in zusätzliche Freizeit umgewandelt werden kann. Soweit eine Betriebsvereinbarung vorhanden ist, können die Beschäftigten selbst bestimmen, ob sie die vereinbarte Option in Anspruch nehmen oder nicht.

Kollektivverträge sind die wichtigste Form der Mitbestimmung in Unternehmen. Vertreten durch die Gewerkschaften stehen ArbeitnehmerInnen dem Arbeitgeber gleichberechtigt gegenüber. Wie die Verhandlungen der Metallindustrie zeigen, sind Kollektivverträge einerseits Vereinbarungen zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, die zur Regelung von Entlohnung und Arbeitsbedingungen abgeschlossen werden. Andererseits haben sie viele zusätzliche Funktionen zu erfüllen, wie etwa gleiche Konkurrenzverhältnisse auf der Arbeitgeberseite herbeizuführen. Das wird erreicht, indem ein System von Lohn- und Arbeitsbedingungen im Bereich größerer Wirtschaftsgruppen festgelegt wird, das die Bedingungen der jeweiligen Gruppe vereinheitlicht. Nicht zuletzt haben KVs auch eine wichtige Ordnungsfunktion, da durch sie viele Auseinandersetzungen auf Betriebsebene vermieden werden.

98 Prozent durch KV geschützt

In Österreich fallen fast alle unselbstständigen ArbeitnehmerInnen unter einen Kollektivvertrag. Zum ersten umfassenden KV-Abschluss kam es im Jahr 1896. Damals profitierten die Buchdrucker von den Vorteilen eines KVs. Mittlerweile gibt es hierzulande über 800, jährlich werden über 450 von den Gewerkschaften verhandelt.

Eine Studie der OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) zur Tarifbindung von ArbeitnehmerInnen bescheinigt Österreich eine Spitzenposition im internationalen Vergleich. Knapp 98 Prozent aller österreichischen ArbeitnehmerInnen sind durch KVs geschützt. Im Vergleich dazu sind zum Beispiel nur 62 Prozent der deutschen und nur 14 Prozent der Beschäftigten in den USA abgesichert. Kollektivverträge verhelfen ArbeitnehmerInnen zu vielen Rechten und Ansprüchen, die nicht gesetzlich geregelt sind, wie etwa das Urlaubs- und Weihnachtsgeld und die jährlichen Lohnerhöhungen.

Auch hinsichtlich der Arbeitszeit gibt das Gesetz nur den Rahmen vor, die Gewerkschaften verhandeln hier für jede Branche faire Arbeitsbedingungen aus. KVs regeln außerdem die Zuschläge für Schichtarbeit, Feiertagsarbeit, Überstunden und Mehrstunden – und auch Freizeitansprüche bei Übersiedlung oder Heirat. Außerdem gelten in Österreich Kollektivverträge für alle ArbeitnehmerInnen, auch wenn sie keine Gewerkschaftsmitglieder sind. Im Fachjargon wird das „Außenseiterwirkung" genannt. Nichtsdestotrotz ist es überaus wichtig, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Mehr Mitglieder bedeuten, dass mehr Druck ausgeübt werden kann, um

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Zum ersten umfassenden KV-Abschluss kam es im Jahr 1896 für die Buchdrucker. Mittlerweile gibt es in Österreich über 800 Kollektivverträge, jährlich werden über 450 von den Gewerkschaften verhandelt.

bessere Ergebnisse und mehr Mitbestimmung für Beschäftigte bei den Verhandlungen erzielen zu können.

Trotz Beendigung wirkt der KV nach

Anders als in anderen Ländern nimmt der KV hierzulande eine sehr hohe Stellung ein und steht in der Arbeitsrechtsordnung auf Platz zwei, direkt nach dem zwingenden Recht laut Gesetz. Dahinter reihen sich Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag, dispositives Gesetzesrecht und Weisungen.

Welche Vorteile ein Kollektivvertrag und dessen richtige Anwendung haben, zeigt deutlich das aktuelle Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) im Fall der AUA (Austrian Airlines). Mitte 2012 beschloss die AUA, ihren Flugbetrieb in Form eines Betriebsüberganges in die Tochtergesellschaft Tyrolean einzubringen. Damit sollten auch die Arbeitsbedingungen des Tyrolean-KVs für die Beschäftigten gelten, da der bestehende Kollektivvertrag auch aufgekündigt wurde. Für das Bordpersonal bedeutete das 20 bis 25 Prozent weniger Gehalt.

Der Betriebsrat und das Bordpersonal wehrten sich und bekamen vor kurzem durch den EuGH Recht. Das Urteil besagt, dass ein alter Kollektivvertrag auch bei einem Betriebsübergang nachwirkt. Mit seinem Urteil legt der Gerichtshof die Vorschrift dahin aus, dass „in einem KV vereinbarte Arbeitsbedingungen im Sinn dieser Bestimmung auch solche mit einem Kollektivvertrag festgelegten Arbeitsbedingungen sind, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats trotz Kündigung dieses Vertrags weiter auf Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfasst waren, nachwirken, solange für diese Arbeitsverhältnisse nicht ein neuer KV wirksam oder mit den betroffenen Arbeitnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird“.

Ein Kollektivvertrag ist ein auf Dauer angelegtes Rechtsverhältnis und muss entweder durch einen neuen ersetzt oder gekündigt werden. Für die Beendigung kommen die einvernehmliche Lösung, die vorzeitige Lösung aus einem wichtigen Grund und der Zeitablauf bei Vereinbarung einer Befristungs- oder Bedingungsklausel in Betracht. Befristete und unbefristete Kollektivverträge entfalten nach Beendigung jedoch eine sogenannte „Nachwirkung“. Das bedeutet, dass der erloschene Kollektivvertrag für seinerzeit von ihm erfasste Arbeitsverhältnisse weiterhin anwendbar bleibt, bis ein neuer Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird. Für die ArbeitnehmerInnen bedeutet das, dass sie in einem kollektivvertragslosen Zeitraum ihr Gehalt bzw. ihren Lohn erhalten.

Online informieren

Jene zwei Prozent, die noch keinen KV haben, sind zumeist Branchen, die nicht der WKÖ angehören. Dazu gehören Freizeit- und Vergnügungsbetriebe, aber auch zum Beispiel Fachhochschulen. Die Arbeiterkammer rät Beschäftigten, die unter keinen Kollektivvertrag oder Mindestlohntarif fallen, die vereinbarte Lohnhöhe mit dem Arbeitgeber schriftlich festzuhalten, zum Beispiel im Arbeitsvertrag oder auf dem Dienstzettel.

Sollte es keine Vereinbarung geben, steht der Lohn zu, der für den Beruf „angemessen und üblich ist“. Wenn kein Kollektivvertrag oder Mindestlohntarif zur Anwendung kommt, hat man auch nur dann Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld, wenn es vereinbart wurde.

Rasche Übersicht

Die Informationsplattform **www.kollektivvertrag.at** bietet allen Interessierten eine rasche Übersicht und enthält die aktuellsten und wichtigsten Informationen rund um Kollektivverträge, erstmals stehen mehr als 500 Kollektivverträge öffentlich für alle ArbeitnehmerInnen im Internet zur Verfügung. Gewerkschaftsmitglieder und BetriebsrätInnen profitieren nach dem Log-in von zusätzlichen Funktionen, zum Beispiel dem Drucken von Kollektivverträgen.

Internet:

Die KV-Informationsplattform
von ÖGB und Gewerkschaften:
www.kollektivvertrag.at

Weitere Infos finden Sie auch unter:
www.kv-system.at
www.arbeiterkammer.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
amela.muratovic@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zwischen Mitbestimmung und Ausbeutung

Crowdworking: *Herausforderungen für die Betriebsratsarbeit am Beispiel der Daimler AG.*

Bernd Öhrler
Mitglied des Betriebsrats und Vorsitzender Ausschuss IT, BR-Zentrale Daimler AG

Jörg Spies
Betriebsratsvorsitzender Zentrale und Mitglied im Aufsichtsrat der Daimler AG Mitglied der großen Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg

Die Produktion am Standort Deutschland wird zahlreichen Maßnahmen zur Kostensenkung unterworfen. Die klassische Prozessoptimierung, in Anlehnung an die Optimierungsmaßnahmen in der Produktion, wird zunehmend um die scheinbar positiven Effekte einer digitalen Vernetzung beziehungsweise des Crowdworkings der Belegschaft oder zumindest von Belegschaftsgruppen ergänzt. Die virtuelle Welt hat damit in den vergangenen Jahren einen enormen Stellenwert, auch innerhalb der täglichen Arbeit, im Betrieb eingenommen. Bereits mit der Einführung des Intranets zur Jahrtausendwende wurde in der Daimler AG der Grundstein für eine breite Vernetzung der Belegschaft gelegt.

Vernetzung im In- und Ausland

Ein weiterer Baustein war die breitflächige Einführung des Datenbanksystems Lotus Notes. Dieses ermöglichte zum ersten Mal eine Vernetzung von Projektarbeitsgruppen auch zwischen den verschiedenen Firmenstandorten im In- und Ausland. Spezifisches Know-how sowie Arbeits- und Projektstände waren damit zum ersten Mal vergleichsweise einfach in der virtuellen Welt austauschbar und jederzeit verfügbar. Die Einführung von Internet, Intranet und Lotus Notes wurde eng vom Gesamtbetriebsrat begleitet und mündete im Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung. Zum Beispiel wurde eine eingeschränkte Privatnutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz erlaubt. Die örtlichen Betriebsratsgremien erhielten das Recht, sich mit eigenen Seiten und Themen im Intranet zu präsentieren.

Erste Stufe des Crowd-Gedankens

Bis 2008 war von einer Community oder gar einem Social-Media-Ansatz nicht die Rede. Die Vernetzung war zwar flächendeckend gegeben, ein Beteiligungsmodell im Sinn eines interaktiven vernetzten Arbeitens existierte aber nicht und war auch kein Thema in den Betriebsratsgremien. Dies sollte sich mit der Einführung der „Business Innovation"-Plattform ändern. Sicher auch angefeuert durch die aufkeimende Finanzkrise, wurde die Idee geboren, das breit gefächerte Wissen aller MitarbeiterInnen anzuzapfen, um innovative und gewinnbringende Ideen rund um den Betrieb aufzugreifen und zu vermarkten.

Der Crowd-Ansatz lag aber nicht nur darin, die einzelnen Ideen aufzunehmen, sondern wurde weitergeführt, indem allen anderen interessierten Mitarbeitern diese Idee zur Diskussion gestellt wurde, sodass in verschiedenen Stufen weiterentwickelt werden konnte. Damit wurde ein Instrument geboren, das völlig im Gegensatz zum bisherigen betrieblichen Verbesserungsmanagement stand. In der Business Innovation nämlich werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ausgehebelt. Ein weiteres Problemfeld aus Sicht des Betriebsrats ist die Frage, wie eine gute Idee zusätzlich vergütet wird. Schließlich haben die Ideen-EinreicherInnen eine positive Arbeitsleistung im Sinn der Unternehmensentwicklung erbracht. Die vom Arbeitgeber entwickelten Spielregeln zu Business Innovation sehen aber keinerlei Vergütungsansprüche vor. Die Nutzung der kollektiven Intelligenz soll also dem Arbeitgeber kostenfrei zur eigenen Strategie und Gewinnoptimierung zur Verfügung gestellt werden.

Trotz aller Nachteile aus Betriebsratsperspektive hat die Plattform beziehungsweise Community den Nerv einer Gruppe innovativer Mitarbeiter getroffen. Über die Community sind natürlich auch Selbstdarstellungen möglich, was durchaus als der Karriere förderlich beurteilt wird. Mittlerweile werden Themenfelder vorgegeben, die aus Unternehmenssicht von besonderem Interesse sind. Ergänzend wird seit Kurzem versucht, den Entwicklungsprozess mithilfe von entsprechenden Kurzmitteilungen über Twitter noch zu beschleunigen, wodurch letztendlich auch die Grenzen des Beruflichen

BUCHTIPP

Christiane Benner:
Crowdwork – zurück in die Zukunft
Rechtliche, politische und ethische Fragen digitaler Arbeit
ÖGB-Verlag, 2014, 420 Seiten, € 29,90
ISBN: 978-3-99046-099-3

Bestellung:
www.besserewelt.at

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

Mit Crowdwork soll das breit gefächerte Wissen aller MitarbeiterInnen angezapft werden. Die Nutzung der kollektiven Intelligenz soll dem Arbeitgeber kostenfrei zur eigenen Strategie und Gewinnoptimierung zur Verfügung gestellt werden.

und Privaten verschwimmen. Dies ist schon deshalb problematisch, weil Business Innovation nur begrenzt im Rahmen der Arbeitszeit betrieben werden kann. Es ist also nicht gänzlich auszuschließen, dass während der Privatzeit erbrachte Denkleistungen dem Arbeitgeber in doppelter Hinsicht kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

Rückkoppelung

Im Intranet wurden die wesentlichen Entwicklungen des Internets in den vergangenen Jahren Stück für Stück nachgeholt. Eingeführt wurde ein Artikelrating nach Punktevergabe in Form von Sternen, dazu kam eine Kommentarfunktion. Mit diesem einfachen Instrument konnte erstmals eine betriebsöffentliche Themenbewertung stattfinden – und somit auch eine inhaltliche Rückkoppelung an das Unternehmen. Als Betriebsräte sehen wir diese Entwicklung positiv, da diese ein Teil im Mosaik der MitarbeiterInnen-Beteiligung darstellt.

Für uns ist es immer wieder erstaunlich festzustellen, wie offen sich MitarbeiterInnen unter Angabe ihrer persönlichen Daten durchaus auch sehr kritisch zu Wort melden. Hier hat die Vernetzung aus Sicht der Interessenvertretung vielen eine öffentliche Stimme verliehen, die sich bisher nicht oder nur eingeschränkt wahrnehmen ließ. Mit Einführung der Kommentarfunktion war der Schritt nicht mehr weit zu den ersten internen Blogs. Auch hier findet ein Austausch mit den MitarbeiterInnen statt. Die Beteiligung beschränkt sich nicht nur auf den deutschen Standort, sodass man durchaus von einer, wenn auch eingeschränkten, globalen Kommunikation sprechen kann. Auch der Human-Resources-Bereich bedient sich seit geraumer Zeit diverser interner Blogs, um Personal- und Organisationsthemen in die Belegschaft zu tragen. Gerade die Beteiligung und Einbindung von MitarbeiterInnen aus Verwaltung und Entwicklung in die Diskussion um Fragen der betrieblichen Mitbestimmung und Meinungsbildung sind für uns ein nicht zu unterschätzender Faktor in der Betriebsratsarbeit. Dies stärkt nicht nur die Meinungsvielfalt, sondern führt auch leichter zu von der Belegschaft breitflächig gestützten Maßnahmen und Entscheidungen der Betriebsratsgremien.

Die stark zunehmende Nutzung von sozialen Medien im privaten Umfeld, allen voran Facebook, hat in den vergangenen zwei bis drei Jahren die innerbetriebliche Kommunikation beeinflusst. Schnell zeichneten sich erste Communities von MitarbeiterInnen ab, die sich stark mit betrieblichen Themen auseinandersetzten. Diese teilweise auch abgeschotteten Communitys entstanden auf Privatinitiative und wurden auf bestehenden öffentlichen Internetplattformen wie Xing oder LinkedIn initiiert. Dieses zunächst gut gemeinte Engagement hatte jedoch unter dem Aspekt des Schutzes von Daten und Informationen seine Schattenseiten. Aus Sicht des Betriebsrats ist hier eine teilweise elitäre Kultur entstanden, mit der sich ein Stück der betrieblichen Kommunikation verselbstständigt und letztendlich dem steuernden Zugriff des Unternehmens entzogen hat. Als Gegenstrategie wurde 2012 vom Unternehmen die Idee einer hausinternen Lösung entwickelt, die mit Facebook oder anderen Plattformen vergleichbar sein sollte. Seit geraumer Zeit läuft diese interne Plattform nun mit gezielt ausgesuchten Nutzerbereichen, um zunächst praktische Erfahrungen zu sammeln.

Schlüsselfaktor

Mit der Ausarbeitung einer Neufassung der Internetrichtlinie, die unter anderem auch den Umgang mit Social Media regelt, konnten wir seitens des Betriebsrats unsere Aspekte durchaus mit einbringen. Dazu gehört zum Beispiel die Möglichkeit des Internetzugriffs für alle Beschäftigtengruppen während der Arbeitszeit. Gute Social-Media-Arbeit, egal ob Blog oder auf Austauschplattformen, wird in Zukunft mit Sicherheit ein Schlüsselfaktor erfolgreicher Betriebsratsarbeit werden. Die Generation Digital Native wird in den Betrieben zunehmen. Hier werden Erwartungen nicht nur an die Unternehmen herangetragen, sondern auch an die Belegschaftsvertretung im Sinn eines Beteiligungsmodells.

Die traditionellen Mechanismen der Gewerkschaftsarbeit funktionieren in der virtuellen Welt nicht mehr. Die Transformation steht noch ganz am Anfang. Sie muss schneller, umfassender und tiefgreifender werden, wollen die Gewerkschaften den Anschluss nicht verlieren.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autoren
bernd.oehrler@daimler.com
joerg.spies@daimler.com
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Der Betriebsrat als Störfaktor

Flexible Zeiteinteilung, mehr Teamwork, weniger Kontrolle, mehr Eigenverantwortung – was cool klingt, kann unerwünschte Nebenwirkungen haben.

Astrid Fadler
Freie Journalistin

Wenn Beschäftigte so motiviert sind, dass sie auf Arbeitszeitregelungen pfeifen und BetriebsrätInnen als lästige Prinzipienreiter betrachten, dann steckt dahinter vielleicht indirekte Steuerung. Dieser Führungsstil, auch als indirekte Personal- oder Unternehmenssteuerung bezeichnet, bedeutet das Ende des hierarchischen „Command and Control"-Systems. Die Beschäftigten gewinnen an Autonomie und haben so mehr Spaß im Job. So viel Spaß, dass Stechuhren überflüssig und (unbezahlte) Überstunden einfach selbstverständlich werden … Ja, Arbeit kann und soll Spaß machen. Sie ist für die meisten Menschen ein wichtiger und sinnstiftender Teil ihres Lebens. Idealerweise bietet der Arbeitsplatz Herausforderungen, Erfolgserlebnisse und Anerkennung. Der gegenseitige Austausch und die Zusammenarbeit in einer Gruppe sind im Prinzip menschliche Grundbedürfnisse. Doch wie weit bzw. lange ist außergewöhnliches berufliches Engagement tatsächlich freiwillig, angesichts von Krisenszenarien, Standortschließungen, Jobabbau, Verdrängungswettbewerb und dem Zwang zur Selbstoptimierung?

Indirekte Steuerung

Um möglichst schnell auf veränderte Marktgegebenheiten (technische Innovationen, gesellschaftliche Trends etc.) reagieren zu können, orientieren sich Unternehmen heute vor allem nach außen – an Konkurrenten, den KundInnen, LieferantInnen oder den Aktionären (Vermarktlichung). Der dadurch entstehende Druck wird unmittelbar an die MitarbeiterInnen weitergegeben. Das Management tritt als direkter Befehlsgeber in den Hintergrund und nimmt die ArbeitnehmerInnen mehr in die Verantwortung für die unternehmerischen Ziele. So wird bei ArbeitnehmerInnen die Leistungsdynamik von UnternehmerInnen erzeugt, was anfangs oft als positiv erlebt wird. Doch angestellte „Arbeitskraft-UnternehmerInnen" können im Gegensatz zu Selbstständigen ihre Kennzahlen und **Benchmarks** nicht selbst bestimmen, und über die anstrengende Phase als ExistenzgründerInnen kommen sie praktisch nie hinaus. Wer nicht irgendwann selbst die Notbremse zieht, riskiert negative gesundheitliche Konsequenzen.

Schlechtes Gewissen

Der Philosoph und Gründer des Instituts für Autonomieforschung Klaus Peters schildert den exemplarischen Fall eines älteren Mitarbeiters von IBM Deutschland, der seine Arbeitszeit wegen jobbedingter gesundheitlicher Probleme auf das vertraglich vereinbarte Maß reduzieren wollte. Das Management war informiert, die KollegInnen reagierten verständnisvoll und waren damit einverstanden, einen Teil seiner Arbeit zu übernehmen. Doch schon nach wenigen Tagen bekam der Mann ein schlechtes Gewissen, weil er seine KollegInnen belastete, und arbeitete schließlich weiter wie bisher. Das Problem war im Team „gelöst" worden, das Management hatte nicht eingegriffen.

Das Fallbeispiel zeigt gleich drei charakteristische Merkmale indirekter Steuerung auf: Teams übernehmen Führungsaufgaben (Clan Control). Die Bildung von Teams innerhalb eines Unternehmens kann das Wir-Gefühl und auch die Kommunikation verbessern. Auch gegenseitige „Kontrolle" ist bis zu einem gewissen Grad ein soziales Phänomen, das in allen Gruppen auftritt. Druck von außen in Form von Zielvorgaben, Bonuszahlungen u. Ä. kann allerdings bewirken, dass die Konkurrenz unter KollegInnen ansteigt. Und wie im Beispiel oben sind bei indirekter Steuerung manche Probleme nicht mehr wie früher Chefsache, sondern es wird erwartet, dass das Team damit fertig wird. Verantwortungsgefühl dem eigenen Team gegenüber ist nur einer der Gründe, wenn Beschäftigte trotz gesundheitlicher Probleme oder Krankheit zur Arbeit kommen (Präsentismus). Dahinter kann auch einfach Angst vor Jobverlust stecken – oder die sogenannte interessierte Selbstgefährdung. So bezeichnen Fachleute das Phänomen, wenn man wider besseres Wissen bewusst seine Gesundheit riskiert, weil eine Sache Spaß macht.

BUCHTIPP

Stephan Siemens,
Martina Frenzel:
Das unternehmerische Wir
Formen der indirekten Steuerung in Unternehmen
VSA Verlag, 2014,
176 Seiten, € 17,30
ISBN: 978-3-89965-625-1

Bestellung:
www.besserewelt.at

Wenn Stechuhren abgeschafft werden, dann kann das Freiheit bedeuten oder ein Zeichen dafür sein, dass ohnehin genügend Druck und Kontrolle gegeben sind, um die Beschäftigten ausreichend zu motivieren:

» Von der Unternehmensleitung werden (zum Teil) nicht beeinflussbare externe Bedrohungsfaktoren wie Preisgestaltung der Konkurrenz, Marktgegebenheiten, Aktienkurse oder (drohende) Standortschließungen gezielt kommuniziert.

» Druck durch Standardisierung von Prozessen, Kennzahlen und Zielvorgaben: Rund 60 Prozent der österreichischen Betriebe arbeiteten laut ISW-Betriebsrätebefragung 2011 mit Zielen oder Leistungsvorgaben.[1] Im ArbeiterInnenbereich finden sich meist Gruppenziele, häufig unter Einbeziehung des Betriebsrates. Hingegen sind im Angestelltenbereich eher Individualziele (ohne Beteiligung des Betriebsrates) üblich. Beim Nichterreichen der Ziele arbeiten 56 Prozent der Beschäftigten intensiver und länger. Rund die Hälfte der Betroffenen muss in diesem Fall mit Einkommensverlusten rechnen. Die gute Nachricht: Stärkere Einbindung des Betriebsrates in Entscheidungen der Geschäftsführung führt zu einer merklichen Verringerung von Arbeitsbelastungen wie unbezahlter Mehrarbeit, Burn-out etc.

» Output-Control: Das Verhältnis von Erfolg und Misserfolg tritt an die Stelle von Lob und Tadel. Entscheidend ist nicht, ob man sein Bestes gegeben hat, sondern der (messbare) Erfolg. Als besonders belastend und unwürdig wird dabei häufiges, teilweise tägliches oder gar stündliches Aktivitäten- und Ergebnis-Controlling empfunden.

» Standorte, Filialen, Niederlassungen, aber auch einzelne Abteilungen müssen miteinander konkurrieren. Bei den verschiedenen Geschäftsbereichen wird zwischen „Ertragsbringern" und „Kostenverursachern" unterschieden. Der Konkurrenzdruck wird sowohl durch harte Zahlen erzeugt, aber auch durch die Kommunikation, häufig in Form eines regelrechten Zelebrierens von Erfolgsgeschichten.

» Zusätzlich erzeugen Standortverlegungen und häufige Umstrukturierungen Stress und Unsicherheit bei den einzelnen Beschäftigten. Niemand kann sich mehr darauf verlassen, ob er die Voraussetzungen, nach denen er heute plant, im nächsten Jahr tatsächlich weiter vorfindet, ob etwa die Abteilung A oder der Standort B überhaupt noch vorhanden ist.

Gegensteuern

Es liegt in der Natur der indirekten Steuerung, dass sie mit all ihren Risiken nicht einfach zu identifizieren ist. Umso wichtiger ist die Arbeit der BetriebsrätInnen, um zu verhindern, dass aus dem „Commitment" engagierter Beschäftigter, die sich meist als selbst schuld am steigenden Leistungsdruck erleben, ernsthafte gesundheitliche Probleme entstehen. Keine einfache Aufgabe, wenn Unternehmen etwa Mechanismen der Gruppendynamik gezielt zur Profitmaximierung einsetzen. Arbeitsrechte und Betriebsrat werden oft als nicht hilfreich angesehen. 42 Prozent der BetriebsrätInnen beobachten, dass sich Beschäftigte aus freien Stücken nicht an Schutzbestimmungen halten. Klaus Peters empfiehlt, sich nicht gegen die neue Selbstständigkeit an sich zu wenden, sondern gegen deren Einschränkungen. Die Unternehmen sollten mit den in der menschlichen Natur liegenden Sachzwängen konfrontiert werden. Solidarität und gemeinsames Vorgehen sind heute genauso wenig out wie kritisches Denken und Selbstverantwortung. Jede/r muss für sich selbst herausfinden, was für sie oder ihn gut ist. Aber niemand muss das allein tun.

Internet:

Institut für Autonomieforschung, Berlin, mit zahlreichen Infos, Links und Literaturtipps:
www.cogito-institut.de

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

[1] Gerhartinger, P./Specht, M./Braun, J.: Ergebnisse der ISW-Betriebsrätebefragung 2011, Kapitalmarktorientierte Unternehmensführung, indirekte Steuerung und deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen, Auszug aus WISO 4/2011, Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. www.isw-linz.at

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

Zumindest theoretisch soll die neue Arbeitswelt den Beschäftigten mehr Autonomie bescheren, wodurch ihnen die Arbeit mehr Spaß bringen soll. Diese neue Management-Technik wird indirekte Steuerung genannt, man könnte sie allerdings auch „vorauseilenden Gehorsam" nennen.

Umstrukturierungen: Möglichkeiten des Betriebsrats

Die Beschäftigung mit Auslagerungen gehört mittlerweile zum Alltag.

Heinz Leitsmüller und Hannes Schneller
Abteilung Betriebswirtschaft

Es ist eine Situation, die vielen BetriebsrätInnen bekannt ist: Auf der Suche nach Einsparungspotenzialen kündigt das Management die Auslagerung oder Ausgliederung von Unternehmensleistungen an. Vor zwei Jahrzehnten ging es dabei vor allem um Bereiche wie **Facility-Management**, Fuhrpark oder Reinigung, in den letzten Jahren kam es zunehmend auch zu Auslagerungen im Angestelltenbereich. Besonders beliebt ist Outsourcing von IT, Buchhaltung und Controlling, Callcentern und Serviceleistungen. Auch die Auslagerung von Managementaufgaben an Unternehmensberater ist mittlerweile weit verbreitet. Für BetriebsrätInnen gehört die Beschäftigung mit Auslagerungen mittlerweile zur alltäglichen „Routine".

Jedes vierte Unternehmen

Dem AK-Strukturwandelbarometer zufolge ist bei jedem vierten Unternehmen einmal jährlich mit Umstrukturierungsaktivitäten zu rechnen. Jede/r zehnte Betriebsrätin/Betriebsrat war im letzten Jahr mit Verlagerungen von Tätigkeiten über die Grenze konfrontiert. Fast die Hälfte der befragten ArbeitnehmerInnenvertreter steht dieser Entwicklung negativ gegenüber und sieht darin Nachteile für die Belegschaft. Denn die Folgen sind meist Einsparungen bei Löhnen und Gehältern oder die Zuordnung zu einem nachteiligeren Kollektivvertrag.

Neben diversen Formen der Auslagerung haben auch Eigentümerwechsel, Verschmelzungen oder Akquisitionen meist gravierende Folgen für die Beschäftigten, da sie oftmals mit einem Strategiewechsel verbunden sind. Umstrukturierungen stellen somit immer große Herausforderungen für die BetriebsrätInnen dar, verbunden mit dementsprechend hoher Verantwortung. Ein Blick auf das rechtliche Instrumentarium zeigt, dass die gesetzlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten relativ schwach ausgeprägt sind. Die „Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten" ist im Arbeitsverfassungsgesetz auf einige wenige Paragrafen beschränkt. Eine wirkliche Parität der Mitbestimmung, also eine gleichberechtigte Teilnahme am Entscheidungsprozess in wirtschaftlichen Angelegenheiten, fehlt jedoch. Das wird von der „herrschenden Lehre" zumeist mit Grundrechtsschranken zum Schutz der Eigentümer und Unternehmer – v. a. Eigentumsfreiheit und Erwerbsfreiheit – argumentiert. Eine Verfassungsklausel in Richtung „Sozialbindung" des unternehmerischen Eigentums, wie sie in Deutschland besteht, fehlt in Österreich.

Information statt Mitbestimmung

Mehrere einschlägige Richtlinien der EU enthalten in ihren **Präambeln** Absichtserklärungen und „Erwägungsgründe". Diese offenbaren recht unverblümt den primär wirtschaftlich ausgerichteten Geist der Europäischen Union, deren notwendiger **Antagonist** „Sozialunion" noch in den Kinderschuhen steckt. Da heißt es zum Thema Umstrukturierungen etwa: „Die Stärkung des Dialogs und die Schaffung eines Klimas des Vertrauens sind notwendig, um … die Arbeitsorganisation flexibler zu gestalten … Durch Unterrichtung und Anhörung (sollte der Europäische BR) die Möglichkeit haben, dem Unternehmen rechtzeitig eine Stellungnahme vorzulegen, wobei dessen Anpassungsfähigkeit nicht beeinträchtigt werden darf."(!) Fazit: Für die Europäische Union dient Mitbestimmung scheinbar nur als Feigenblatt vor einer ungehinderten „Entfesselung" der Wirtschaft.

INFO&NEWS

Im Frühjahr 2015 wird eine Neuauflage des Kommentars zum ArbVG im ÖGB-Verlag erscheinen. Der neuesten Rechtslage rund um Reorganisationspläne wird darin besonderes Augenmerk geschenkt. Nicht zuletzt, um BetriebsrätInnen auch bei Umstrukturierungen zu ermöglichen, mit dem Management „auf Augenhöhe" zu kommunizieren!

Handlungsmöglichkeiten

Die Informations- und Beratungsansprüche der BetriebsrätInnen wurden im Rahmen der ArbVG-Novelle 2010 sowie durch gemeinschaftsrechtliche Entwicklungen mittlerweile deutlich verstärkt. Seit 2011 gilt, dass die „Information zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen (hat), die dem Zweck angemessen sind und es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme dazu abzugeben". Die Gesetzgebungsmaterialien der

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Nicht selten stellen sich Umstrukturierungen später als „kurzsichtig“ heraus. BetriebsrätInnen müssen oftmals die Scherben zusammenkehren.

Novelle 2010 begründen das damit, dass dadurch Klarstellungen betreffend die Rechtzeitigkeit der Information des Betriebsrates getroffen werden. Demnach soll die Novellierung die Rechte effektiver gestalten, „da nur die rechtzeitige und vollständige Information des Betriebsrats die Einbindung der Arbeitnehmer und damit sachgerechte Lösungen ermöglicht“.

Chance für BetriebsrätInnen

Umstrukturierungsmaßnahmen gehorchen in der Regel rein ökonomischen Aspekten und bieten für die Manager ein gut geeignetes Instrumentarium, um schnelles und entschlossenes Handeln zu zeigen. In der Bilanz ausgewiesene Kosten können rasch reduziert dargestellt und der Beschäftigtenstand optisch nach unten gedrückt werden. Nicht selten stellen sich Umstrukturierungsmaßnahmen im Nachhinein als „kurzsichtig“ und ineffizient heraus – und es wird häufig wieder „ingesourct“. Genau darin liegt nun die Chance für BetriebsrätInnen. Im Rahmen einer Stellungnahme können sie langfristige Wirkungen herausarbeiten und der in der Regel primär ökonomischen Sichtweise des Managements soziale Aspekte gegenüberstellen. Meist kennen BetriebsrätInnen die Stärken und Schwächen des Betriebes aus dem tagtäglichen Ablauf heraus sehr genau – ein Wissensvorsprung gegenüber Kapitalvertretern im Aufsichtsrat und anderen Eigentümervertretern, der bei Stellungnahmen von besonderem Wert sein kann.

Zusätzlich benötigte Informationen sollten aufgelistet und eingefordert werden. Auf Prozessebene ist zu klären, wie die Entscheidungen getroffen und die BetriebsrätInnen dabei eingebunden wurden. Die Stellungnahme ermöglicht der Belegschaftsvertretung, ihre Vorstellungen bezüglich einer Einbeziehung in den Umstrukturierungsprozess zu artikulieren. Auf inhaltlicher Ebene sollten die Stärken und Schwächen des vorgelegten Konzepts aus der Sicht der Belegschaftsvertretung dargestellt werden. Auch wenn es nicht primäre Aufgabe der BetriebsrätInnen ist, wirtschaftliche Strategien zu entwerfen, können im Rahmen einer Stellungnahme die seitens des Managements vorgeschlagenen Strategien wirtschaftlich evaluiert werden – und es können unter Umständen sozialverträgliche Alternativen aufgezeigt werden.

Rechtsansprüche

Spätestens seit dieser ArbVG-Novelle ist klar, dass das Management oder die Eigentümer die BetriebsrätInnen nicht „vor vollendete Tatsachen“ stellen dürfen. Weigert sich der Betriebsinhaber, seinen Informations- und Beratungspflichten (einschließlich Diskussion der Stellungnahme des BR) nachzukommen, kann der Betriebsrat seinen Anspruch mittels Leistungsklage bei Gericht durchsetzen. Auch die Möglichkeit einer „einstweiligen Verfügung“ wird diskutiert, um Veränderungen stoppen zu können, die vor der gesetzlich gebotenen vollständigen und rechtzeitigen Information des BR erfolgen. Von der höchstgerichtlichen Rechtsprechung wurden bestimmte Anforderungen an die Rechtzeitigkeit, Tiefe und Genauigkeit der Informationen betont. Denn die Informations- und Beratungsrechte sind Grundlage und Ausgangspunkt fast aller anderen Mitwirkungsrechte, so der OGH in einer Grundsatzentscheidung vom 22. November 2010 („Mystery-Flyer“), in der das Höchstgericht folgende Prinzipien vertrat:

Der Betriebsinhaber muss den BR über alle Angelegenheiten informieren, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Sinne möglicher Auswirkungen berühren.

Die Konkretheit der Anfrage beeinflusst die Informationspflicht des Betriebsinhabers: Je mehr die Anfrage spezifiziert ist, desto genauer muss die Information sein.

Zweck der Informationsrechte ist es ganz allgemein, der Belegschaft zu ermöglichen, auf betriebliche Entwicklungen zu reagieren, diesbezügliche Auswirkungen abzuklären und Vorschläge zu erstatten. Insbesondere soll der Betriebsinhaber nicht aus Überraschungseffekten, Zeitnot, Desorientierung der Arbeitnehmer oder auch „vollendeten Tatsachen“ Vorteile ziehen können.

Internet:

AK-Strukturwandelbarometer 2013:
tinyurl.com/olmtxzz

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autoren
hannes.schneller@akwien.at
heinz.leitsmüller@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Mitbestimmungsfaktor Bildung

Die Existenz von BetriebsrätInnen in einem Unternehmen wirkt sich tendenziell positiv auf die betriebliche Weiterbildung aus.

Thomas Kreiml
GPA-djp Bildungsabteilung

„Wissen ist Macht!" Wie mächtig und wirksam Wissen sein kann, hat sich in verschiedenen Epochen der Geschichte immer wieder gezeigt, wenn scheinbar gefestigte Weltbilder und soziale Verhältnisse infrage gestellt und überwunden wurden. Um „Wissen" zu „Macht" zu machen, wurde immer wieder um den Stellenwert von und den Zugang zu Bildung gekämpft. Beispielhaft dafür ist u. a. die Gewerkschaftsbewegung, deren Entstehung in engem Zusammenhang mit Bildungsaktivitäten stand und von der Gründung von „Arbeiterbildungsvereinen" ausging.

Selbstermächtigung

Die ArbeiterInnen lebten ein in hohem Maße fremdbestimmtes Leben unter der Herrschaft der Unternehmer. Ihre Lage war Grundlage für die Formierung emanzipatorischer Interessen, die eine Befreiung aus den herrschaftlichen Zwängen verfolgten. Bei ihren Bildungsaktivitäten und -vereinen ging es daher um die Schaffung selbstbestimmter Räume mit dem Ziel, die wirtschaftliche und politische Mitbestimmung der ArbeiterInnen zu organisieren und so Rechte zu erkämpfen und ihre Lebenssituation zu verbessern. Bildung war hier eine Voraussetzung für wie auch ein Mittel zur Selbstermächtigung und Mitbestimmung.

In der gegenwärtigen „Epoche des lebenslangen Lernens" mag Wissen nach wie vor eine Art von Macht sein, allerdings erscheint ihr Machtpotenzial stark heruntergekommen. „Bildung" wird mehr oder weniger zur Anforderung an die/den Einzelne/n, um ihre/seine Chancen am Arbeitsmarkt bzw. im Beruf noch irgendwie halbwegs zu wahren. Für weite Teile der Bevölkerung, die nicht auf die Vererbungseffekte gebildeter und gut situierter Eltern hoffen können, verkümmert sogar dieser letzte Rest an Selbstbestimmung durch Bildung dort, wo „lebenslanges Lernen" als einzige oder letzte Chance, als Anpassungsqualifizierung an eine sich immer schneller entwickelnde wirtschaftliche Dynamik formuliert wird – und das sowohl von Human-Resources-Abteilungen als auch von der Arbeitsmarktpolitik. „Bildung wird in dieser Entwicklung zu einer Drohung, zu einer nicht ausdifferenzierten, auf alle Lebensbereiche ausgedehnten, aber ausschließlich auf Anpassung bezogenen Notwendigkeit für alle."[1]

Lippenbekenntnis

Parallel zu dieser Entwicklung wird zwar die Bedeutung von Bildung und Weiterbildung von Politik und Wirtschaft permanent beschworen. Doch weder im Schulsystem noch in der Weiterbildung sind entscheidende Änderungen hinsichtlich der sozial selektiven Wirkung des Systems festzustellen. Das Schulsystem verteilt Bildungschancen nach sozialer Herkunft, die Erwachsenenbildung erreicht gering Qualifizierte nur sehr schlecht.

Es gibt zwei „Flaschenhälse" für die Bildungsbeteiligung, die Bildungsangebote, wie sie heute stark propagiert werden, ganz einfach unattraktiv für potenzielle Zielgruppen machen. Erstens die Individualisierung der Verantwortung für Bildung mit dem mehr als vagen Versprechen, die eigene Lebenssituation verbessern zu können. Diese Strategie geht nicht auf, im Gegenteil: „Wenn man die Sinndeutungen der Subjekte konsequent im Zusammenhang mit ihrem lebensweltlichen Kontext betrachtet, dann kann man Nicht-Handeln, in dem Fall Nicht-Teilnahme oder Desinteresse an Weiterbildung auch als Widerstand gegen eine fremdbestimmte Aufforderung zur Daueranpassung verstehen", stellt der Soziologe Manfred Krenn fest.[2]

Zweitens gibt es ein in mehrfacher Hinsicht problematisches Verständnis

BUCHTIPP

Erwin Kaiser:
Eine schlagkräftige Bewegung bilden
Impulse zur gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung
ÖGB-Verlag, 192 Seiten, 2011, € 24,90
ISBN: 978-3-7035-1454-8

Bestellung:
www.besserewelt.at

[1] Vater, Stefan: Lebenslanges Lernen und Ökonomisierung im Bildungsbereich. Gemeinnützige Erwachsenenbildung, Prekarisierung und Projektarbeit. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 0, Wien 2007, Seite 05-2, online: tinyurl.com/q8by2km

[2] Krenn, Manfred: Gering qualifiziert in der „Wissensgesellschaft" – Lebenslanges Lernen als Chance oder Zumutung? Wien: FORBA, Seite 17, online: tinyurl.com/p9dvstj

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Es gibt zwei „Flaschenhälse“ für die Bildungsbeteiligung: erstens die Individualisierung der Verantwortung. Zweitens konzentrieren sich die Angebote auf höher qualifizierte („bildungsaffine“) MitarbeiterInnen.

von Bildung in den Betrieben – und zwar sowohl die Zielgruppen, das Ausmaß als auch die Art und das Verständnis betrieblicher Bildungsmaßnahmen betreffend. Während überhaupt nur ein Drittel aller Beschäftigten in österreichischen Unternehmen in den „Genuss“ von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten kommt[3], konzentrieren sich die Angebote zusätzlich vor allem auf bereits höher qualifizierte („bildungsaffine“) MitarbeiterInnen. Für diese gibt es dann durchaus auch Angebote zur allgemeinen Bildung (Persönlichkeitsentwicklung, Kompetenztrainings), während sich der Rest der Angebote stark auf eher eng zugeschnittene fachliche Qualifizierung beschränkt.

Experimentierfeld

Diese beiden Problemfelder machen deutlich, dass die Bildungsinteressen und -bedürfnisse der Lernenden selbst vernachlässigt werden. Es ist fraglich, ob ein derartiges Bildungs(un)verständnis die Selbstbestimmungsansprüche als wesentlichen Motivationsfaktor für Bildung überhaupt in den Blick bekommt.

Jedenfalls in den Blick zu nehmen ist die allgegenwärtige Krise, in deren Entstehen die oben beschriebenen Entwicklungen eingeflochten waren. Kaum eine Aufgabe stellt sich dringlicher, als die bestehenden Verhältnisse infrage zu stellen und Bildung und Arbeit anders als bisher zu gestalten. Bildung gekoppelt an Mitbestimmungsansprüche wäre somit wieder höchst gefragt. Doch von wo könnte dieser Prozess ausgehen?

Es liegt nahe, hier insbesondere an den Betrieb zu denken, da hier einerseits viel Zeit verbracht wird und andererseits Gruppen mit ähnlichen Interessenlagen identifiziert werden können. Beide Aspekte begünstigen prinzipiell die Gestaltung von Bildungsangeboten. Betriebe als „mitbestimmte Bildungsräume“ bieten sich auch deshalb an, weil BetriebsrätInnen in Sachen Weiterbildung als wesentliche Instanz, die Mitbestimmungsmöglichkeiten und -ansprüche der ArbeitnehmerInnen bündelt, aktiv werden können. Entsprechend kommt eine aktuelle Studie zu dem Ergebnis, dass sich die Existenz von BetriebsrätInnen in einem Unternehmen tendenziell positiv auf die betriebliche Weiterbildung auswirkt. In mitbestimmten Firmen wird demnach vor allem auch mehr in allgemeine Weiterbildung investiert als in Firmen ohne Betriebsrat.[4]

Die Ausgangslage ist allerdings alles andere als einfach. Arbeitsverdichtung, Entgrenzung von Arbeit und Individualisierung unternehmerischer Verantwortung erhöhen den Druck auf ArbeitnehmerInnen. BetriebsrätInnen agieren ihrerseits vielfach aus einer defensiven Position heraus.

Potenziale

Doch schwierige Situationen beinhalten gerade ein Momentum, das emanzipatorische Perspektiven begünstigt. Vorstellbar ist, dass über den Einsatz für Bildung Mitbestimmungspotenziale ausgebaut werden. Der Einsatz für Bildungsmöglichkeiten im Sinne der Belegschaft kann den Boden aufbereiten, um auch bei anderen Themen im Betrieb die Handlungsspielräume und Mitgestaltungsmöglichkeiten zu erweitern. Für die Praxis sind hier noch konkrete Umsetzungsvarianten zu ergründen, von Betriebsversammlungen als Bildungsveranstaltungen bis hin zu selbst organisierten abteilungsübergreifenden Lerngruppen.

Distanz zum Alltag

Vielversprechend ist eine Mitbestimmungsstrategie, die auf das Thema Bildung setzt, vor allem auch deshalb, weil Bildungsprozesse prinzipiell auch Zeit und Raum bieten, um sich von den Dynamiken des Arbeitsalltags zu distanzieren und sich seiner Situation bewusst zu werden. Das ist wohl auch ein wesentlicher Grund, warum Unternehmen nur sehr selektiv und in sehr geringem Ausmaß Bildungsmöglichkeiten ihrer MitarbeiterInnen fördern. Vermutlich wissen sie über die Macht von Bildung besser Bescheid, als der Interessenvertretung der ArbeitsnehmerInnen lieb ist.

Internet:

Blogtipp:
tinyurl.com/m9uzy82

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
thomas.kreiml@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

---

[3] Vgl. Statistik Austria: Betriebliche Weiterbildung 2010, Wien 2013.

[4] Vgl. Cantner, Uwe/Gerstlberger, Wolfgang/Roy, Ipsita: Works Councils, Training Activities and Innovation: A Study of German Firms, Jena Economic Research Papers Nr. 2014–006.

Ziel: Emanzipation

Gewerkschaftliche Bildung fördert selbstständig denkende und eigenständig agierende BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen.

Brigitte Daumen und Georg Sever
Sozialakademie AK Wien

„Habe den Mut, dich deines eigenen Verstandes zu bedienen." Diese zentrale Aussage des Philosophen Immanuel Kant ist nicht nur der Leitspruch der Aufklärung, sondern auch jener der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in Österreich.

Gewerkschaftliche Bildung fördert selbstständig denkende und eigenständig agierende BetriebsrätInnen (BR) und GewerkschafterInnen und gibt ihnen das Handwerkszeug, um die Interessen der ArbeitnehmerInnen erfolgreich vertreten zu können. Es geht dabei – anders als in manch anderen Bildungseinrichtungen – nicht darum, den TeilnehmerInnen eine bestimmte Meinung als die einzig richtige und wahre zu vermitteln. Ganz im Gegenteil, sie sollen Aussagen hinterfragen, Dingen auf den Grund gehen und sich selbst aufgrund der Faktenlage und vor dem Hintergrund des interessenpolitischen Standorts eine Meinung bilden können.

Emanzipatorischer Ansatz

Der emanzipatorische Ansatz gewerkschaftlicher Bildung ist geprägt durch selbst organisierte Lernphasen, die durch den Austausch mit FachexpertInnen ergänzt werden. Lebens- und Arbeitsbedingungen sind keine Naturgesetze, sondern durch Entwicklungen und Ideologien entstanden und deshalb auch jederzeit veränderbar. „Das ist so und kann nicht verändert werden", ist einer jener Sätze, denen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit massiv entgegengetreten wird. Sinnvolle Veränderungen sind jedoch möglich, wenn die aktuellen Verhältnisse verstanden und aufgrund von Faktenkenntnissen Schlüsse für die Zukunft gezogen werden können. Wer Dinge verändern möchte, muss Realitäten kennen/anerkennen und klare Visionen für die Zukunft entwickeln. Genau dies versucht die gewerkschaftliche Bildungsarbeit in ihren verschiedenen Angeboten mitzugeben – indem klare Fakten vermittelt werden, jedoch auch immer darauf hingewiesen wird, welche Auswirkungen diese für die Arbeits- und Lebensbedingungen von ArbeitnehmerInnen sowie andere Gruppierungen haben. Darauf aufbauend werden die TeilnehmerInnen angeregt und begleitet, sich Gedanken über die zukünftige Gestaltung einzelner Bereiche sowie der Gesellschaft insgesamt zu machen.

Die Konfrontation mit immer mehr und immer schneller wechselnden Informationen ist eine große Herausforderung für ArbeitnehmervertreterInnen in der heutigen Zeit. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit schult die Auszubildenden dahingehend, solche Informationen handlungsmotivierend zu verarbeiten und interessenpolitisch einordnen zu können. Damit einher geht die Politisierung von Interessen und Bedürfnissen.

Gewerkschaftliche Bildung gibt genügend Zeit für die Vermittlung von konkreten Sachinformationen sowie für Diskussionsphasen, eigenes Ausprobieren und Experimentieren. Die aktive Mitarbeit der TeilnehmerInnen wird angeregt, Methoden, die Selbstständigkeit fördern, sind für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit somit zentral. Außerdem wird sehr stark auf den Ansatz des exemplarischen Lernens gesetzt. Das heißt, man lernt anhand eines Beispiels, von dem aus auf allgemeine Zusammenhänge geschlossen werden kann.

BUCHTIPP

Oskar Negt:
Der politische Mensch
Steidl Göttingen, 2010
288 Seiten, € 29,–
ISBN: 978-3-8652-1561-1

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

Blick über den Tellerrand

Denkverbote haben keinen Platz in gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen, vielmehr wird kreatives und alternatives Denken sowie das „Über-den-Tellerrand-Schauen" speziell gefördert. Daher hat gewerkschaftliche Bildung den Anspruch, immer Allgemeinbildung und Zweckbildung für die soziale Auseinandersetzung zu sein. Somit ist gewerkschaftliche Bildung auch immer politische Bildung.

Vermittelt werden gewerkschaftliche Grundwerte wie demokratische Mitbestimmung, solidarisches Handeln, Chancengleichheit, Toleranz sowie gerechte Verteilung des Wohlstands. Diese Werte sollten in allen Kursen berücksichtig werden. Das zugegebenermaßen etwas utopische Ziel ist, dass man nach einer gewerkschaftlichen Ausbildung im

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Denkverbote haben keinen Platz in der gewerkschaftlichen Bildung, vielmehr wird kreatives und alternatives Denken sowie das „Über-den-Tellerrand-Schauen“ speziell gefördert.

Idealfall ein „homo politicus“ ist, also eine Person, die nach Gerechtigkeit strebt und politisch handelt. Dadurch soll sie sich massiv vom eigennutzmaximierenden „homo oeconomicus“ unterscheiden, der das Ergebnis vieler anderer Ausbildungen darstellt.

Werkzeug

Bei all diesen theoretischen Bildungsidealvorstellungen, die bei der Konzeption und Durchführung gewerkschaftlicher Bildungsangebote einfließen sollten, ist es aber entscheidend, BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen ein Handwerkszeug für ihre konkreten Tätigkeiten in den Betrieben, bei Kollektivvertragsverhandlungen oder bei der Interessendurchsetzung mitzugeben. Erreicht werden soll die Stärkung der gewerkschaftlichen Handlungsfähigkeit.

Diese spezielle Art von Bildung wird in unterschiedlichen Kursen und Lehrgängen des Verbands Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) und der Arbeiterkammern je nach Zielgruppe angeboten. Österreichweite Bildungsangebote sind die „Sozialakademie der Arbeiterkammer“ (SOZAK) und die „Gewerkschaftsschule“. Die Gewerkschaftsschule ist ein zweijähriger Abendlehrgang, der berufsbegleitend eine gewerkschaftspolitische Basisausbildung für interessierte Gewerkschaftsmitglieder und ArbeitnehmervertreterInnen bietet. Die Gewerkschaftsschule wird in ganz Österreich angeboten und hat zum Ziel, die gewerkschaftspolitische Arbeit und die praktische Betriebsarbeit zu unterstützen. Die Gewerkschaftsschule bietet eine Grundlagenausbildung in wirtschaftlichen und rechtlichen Fragen sowie in Gesellschaftspolitik, Gewerkschaftskunde und sozialen Kompetenzen wie Rhetorik oder Präsentationstechnik.

Die Sozialakademie wiederum ist seit 1949 die Spitzenausbildung der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. Aus ganz Österreich werden jedes Jahr von den Gewerkschaften und Arbeiterkammern zwischen 20 und 30 BetriebsrätInnen aus großen Unternehmen sowie GewerkschaftssekretärInnen vorgeschlagen, die diesen zehnmonatigen Vollzeitlehrgang in Wien absolvieren. Dabei erhalten die SOZAK-TeilnehmerInnen eine umfassende Bildung und Ausbildung in unterschiedlichen gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Bereichen. Neben arbeitsrechtlichen, volkswirtschaftlichen, betriebswirtschaftlichen sowie (sozial-)politischen Kenntnissen werden an der SOZAK u. a. auch Verhandlungs- und Medienschulungen sowie Führungskräfte- und Rhetoriktrainings durchgeführt.

Bei den SOZAK-Projektarbeiten lernen die TeilnehmerInnen nicht nur selbstständiges Recherchieren und Arbeiten zu gewerkschaftspolitisch relevanten Themen, sondern auch, zukünftige Entwicklungen abzuschätzen und betriebsrätliche und gewerkschaftliche Antworten darauf zu geben.

Um handlungsfähig zu sein, müssen BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen in der heutigen Zeit auch länderübergreifend agieren können. Dazu nötige Fähigkeiten versucht die SOZAK den TeilnehmerInnen durch viele europäische Aktivitäten zu vermitteln. Das bietet neben der Beschäftigung mit europäischen Themen, der Erarbeitung von länderübergreifenden Projektarbeiten vor allem das SOZAK-Europapraktikum. Gegen Ende des Lehrgangs arbeiten die TeilnehmerInnen vier Wochen bei einer Gewerkschaft oder einer BR-Körperschaft anderer europäischer Staaten mit. Sie bekommen dort Einblicke in unterschiedliche gewerkschaftliche Strukturen, können sich gute europäische Netzwerke aufbauen und so ihre europäische Handlungsfähigkeit stärken (siehe auch „Wir sind Europa“, S. 42).

Bindung

Was an den gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen wie etwa der Sozialakademie oder der Gewerkschaftsschule aktiv vermittelt wird und aufgrund der ReferentInnenauswahl sowie der Zusammensetzung der Gruppe aus BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen automatisch passiert, ist eine starke Bindung an den ÖGB, die Gewerkschaften sowie die Arbeiterkammer. Das kann keine Universität, keine Fachhochschule und kein College je leisten.

Internet:

Plattform der SOZAK-AbsolventInnen:
www.ichwardabei.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die AutorInnen
brigitte.daumen@akwien.at
georg.sever@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Sozialpartner auf immer und ewig

Die österreichische Sozialpartnerschaft bringt mehr Wachstum, weniger Arbeitslosigkeit und höhere Einkommen, sagt die Wissenschaft.

Florian Kräftner
ÖGB-Kommunikation

Man muss sich die Sozialpartnerschaft wie eine Ehe vorstellen: Hin und wieder wird gestritten, aber deswegen lässt man sich nicht gleich scheiden. Nur manchmal muss einer auf der Couch schlafen." Das traute Zusammenleben, das ÖGB-Jugendsekretär Michael Trinko hier beschreibt, dauert nunmehr über ein halbes Jahrhundert an.

Eine gute Gelegenheit, den Bad Ischler Dialog heuer in leicht veränderter Form aufzuziehen. Wo in den vergangenen Jahren die Zukunft der EU diskutiert, die Bildungslandschaft besprochen und vor allem die Reform des Pensionssystems in die Wege geleitet wurde, sollte heuer – neben Energie- und Industriepolitik – die Sozialpartnerschaft selbst im Mittelpunkt stehen.

Jedenfalls positiv

Die Sozialpartnerschaft hat Zukunft und soll noch lange weiterbestehen: Die Meinung der Präsidenten von ÖGB, AK, WKÖ und LK sowie von deren JugendvertreterInnen kam wenig überraschend, wurde aber von WissenschafterInnen aus verschiedenen Sparten untermauert. „Staaten mit hoher sozialpartnerschaftlicher Intensität weisen eine überdurchschnittliche makroökonomische Performance auf", lautet das Ergebnis einer Studie von Silvia Rocha-Akis vom Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO). „Unterm Strich ist die Sozialpartnerschaft auf jeden Fall positiv für das Land", meint auch Ökonom Friedrich Schneider, Professor an der Johannes Kepler Universität Linz.

Mehr Wachstum

Schneider betont allerdings auch Nachteile der Sozialpartnerschaft, etwa den Rent-Seeking-Effekt: Die Interessenvertretungen würden ihren politischen Einfluss dafür verwenden, eigene Vorteile auf Kosten anderer herauszuschlagen (Schneider: „Zum Beispiel die Landwirte für sich"), was für die Allgemeinheit wiederum negative Folgen haben könne. „Rent Seeking muss aber nicht immer per se negativ sein", gesteht Schneider zu. Insgesamt würden jedenfalls die positiven Effekte überwiegen: „Die Sozialpartnerschaft hat einen positiven Koordinierungseffekt, sie führt zu mehr Wachstum." Zwischen 2001 und 2011 sei die österreichische Wirtschaft um 1,25 Prozent gewachsen, davon seien 0,47 Prozent auf die Sozialpartnerschaft zurückzuführen. Schneider: „Ein Ergebnis, auf das die Sozialpartner stolz sein können."

Das WIFO hat die österreichische Sozialpartnerschaft im internationalen Vergleich betrachtet. Daten aus 16 westeuropäischen Ländern wurden darauf untersucht, welche Wirkung sozialpartnerschaftliche Strukturen auf Wachstum, Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Einkommensverteilung haben. Die Länder wurden dafür in Gruppen eingeteilt: Zu den Ländern mit intensiver Sozialpartnerschaft zählen neben Österreich Belgien, Dänemark, Schweden, Norwegen und die Niederlande. Kriterien dafür: hoher Organisationsgrad bzw. Pflichtmitgliedschaft bei den Arbeitgeberverbänden, hohes Maß an Koordination der Gewerkschaften. Schwach ausgeprägt sei sie hingegen in der Schweiz, in Großbritannien, Griechenland und Italien. Nach der Krise standen die Sozialpartner-Länder deutlich besser da, vor allem auf dem Gebiet der Arbeitslosigkeit, insbesondere bei den Jugendlichen. Und: „Die Reallöhne sind in den Ländern mit ausgeprägter Sozialpartnerschaft am deutlichsten gestiegen", sagte Rocha-Akis beim Sozialpartner-Dialog.

Die auf politischer Ebene regelmäßig heftig kritisierte Pflichtmitgliedschaft bewertet die WIFO-Studie positiv: Da alle Bevölkerungsgruppen erfasst sind, verhandeln die beteiligten Verbände im Interesse der Allgemeinheit und nicht nur für die eigenen Mitglieder. Das sieht auch ÖGB-Präsident Erich Foglar so: „Auch wenn ich hier die einzige Organisation repräsentiere, die von freiwilligen Mitgliedsbeiträgen abhängig ist, versichere ich, dass der ÖGB ein starker Partner für die Beibehaltung der Pflichtmitgliedschaft ist." Die hohe Kollektivvertragsabdeckung würde eine klare Sprache sprechen: 95 Prozent der heimischen Arbeitsverhältnisse seien über Kollektivverträge geregelt.

Gemeinwohlorientierung

Politikwissenschafter Emmerich Tálos von der Universität Wien betonte, dass die Sozialpartnerschaft mehr sei als nur die Summe von ArbeitnehmerInnen- und Arbeitgeber-Verbänden: Sie sei ein „tripartistisches System, ohne Regierung läuft keine Sozialpartnerschaft". Auch

© Bilderbox / United Archives / picturedesk.com

„Man muss sich die Sozialpartnerschaft wie eine Ehe vorstellen“, beschreibt ÖGB-Jugendsekretär Trinko das österreichische Spezifikum.

wenn sich die Sozialpartnerschaft laufend verändert habe und zuletzt unter der schwarz-blau-orangen Regierung unter Druck geraten sei, müsse man der Sozialpartnerschaft den Vorzug gegenüber anderen Formen der Einflussnahme auf die Politik geben: „Sozialpartnerschaft basiert auf Konsens über verbandsübergreifende Ziele wie Wirtschaftswachstum, Arbeitsplätze usw. und auf Gemeinwohlorientierung – im Gegensatz zu Lobbyingverbänden.“

Abgeschlankte Version

Die Sozialpartnerschaft werde es weiter geben, ist Tálos überzeugt, wenn auch möglicherweise in einer „abgeschlankten Version“: Es sei davon auszugehen, dass eine Koalition von Parteien, die ein enges Naheverhältnis zu den großen Interessenvertretungen haben, in Zukunft keineswegs wie bisher die dominante Regierungsform sein würde. „Eine Regierung aus Neos, FPÖ und Grünen wäre keine förderliche Konstellation für die Sozialpartnerschaft.“

„Nur weil eine Regierung sie nicht will, heißt das noch nicht, dass es keine Sozialpartnerschaft mehr gibt“, merkte ÖGB-Präsident Erich Foglar an. Auch zwischen 2000 und 2006 wurden sämtliche Kollektivverträge verhandelt und abgeschlossen. Sozialpartnerschaft funktioniere auf verschiedenen Ebenen. Die betriebliche Ebene sei „besonders wichtig für den sozialen Frieden im täglichen Arbeitsleben“.

Laut Tálos seien künftig folgende Szenarien möglich: „Erstens die Reduktion der Interessenvermittlung auf punktuelle Absprachen wie Sozialpakte oder zweitens die Reduktion auf bipartite Beziehungen der traditionellen Interessenorganisationen“, also vor allem auf Kollektivvertragsverhandlungen. Die Auflösung der Sozialpartnerschaft hält Tálos für unwahrscheinlich. Ihr werde auch von der Öffentlichkeit großes Vertrauen entgegengebracht, „daran hat sich in den letzten Jahren nichts geändert“. AK-Präsident Rudi Kaske sieht „eine abgeschlankte Sozialpartnerschaft nicht als das Modell der Zukunft. Ich glaube ganz fest an eine starke Sozialpartnerschaft, egal ob das 2014, 2020 oder 2040 ist.“

„Was die Politiker und Sozialpartner im Hier und Jetzt entscheiden, muss von der heutigen Jugend umgesetzt und bezahlt werden“, meinte Herbert Rohrmair-Lewis, Vorsitzender der Jungen Wirtschaft (JW). Entsprechend müsse die Jugend in alle Entscheidungen der Sozialpartner eingebunden werden. Konkreter Sascha Ernszt, Vorsitzender der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ): „Wir Jungen wollen unsere Ideen und Visionen einbringen. Deshalb fordern wir einen fixen Platz im Wirtschafts- und Sozialbeirat.“ Er sprach damit jenen Thinktank der Sozialpartner an, der auch den Bad Ischler Dialog organisiert.

Keine Vertiefung auf EU-Ebene

Obwohl Länder mit intensiver Sozialpartnerschaft in der Krise besser abgeschnitten hätten, sieht Tálos bisher keine Vertiefung der Sozialpartnerschaft auf EU-Ebene. Die Wahrscheinlichkeit für den Ausbau dieser Einrichtung auf europäischer Ebene sei umso geringer, je schwächer nationale Sozialpartnerschaften ausgebildet seien. „Es fehlt der Grundkonsens über gemeinsame Ziele; es fehlt an einer Balance zwischen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Interessen.“

Wettbewerbsfähigkeit

Laut WKÖ-Präsident Christoph Leitl werden die Sozialpartner in Zukunft auch auf europäischer Ebene eine maßgebliche Rolle spielen, wenn es um die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Europa geht: „Das Match wird lauten: USA gegen China – und gegen Europa. Dabei können wir nur durch Qualifikation, Innovation und Geschwindigkeit punkten. Wir müssen die Sozialpartnerschaft in Europa auf eine breite Basis stellen, um hier punkten zu können.“ Und auch Erich Foglar sieht Handlungsbedarf in Brüssel: „Auf EU-Ebene fehlen noch viele Voraussetzungen gesetzlicher Art, die nötig wären, damit Sozialpartnerschaft funktionieren kann.“

Internet:

Bad Ischler Dialog 2014
der österreichischen Sozialpartner:
www.sozialpartner.at

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

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Kurzkrimi
von Anni Bürkl

Die schwarze Katze

„Guten Morgen, Frau Mathes!“ Sabrina Lahodinski blieb auf dem Weg zum Büro am Fenster der Hausmeisterin stehen.
„Morgen.“ Frau Mathes seufzte schwer. „Frau Lahodinski, Sie sind doch Detektivin, könnten Sie meine Katze wiederfinden? Die Molly geht abends immer durch die Höfe, aber vor drei Tagen ist sie nicht zurückgekehrt.“
„Ich halte meine Augen offen, Frau Mathes“, versprach Sabrina. „Und jetzt muss ich zu meinem neuen Klienten.“
„Viel Erfolg!“ Frau Mathes winkte grüßend. Vor Sabrinas Bürotür trat ein junger Mann in Jeans nervös von einem Bein aufs andere. „Frau Lahodinski?“
„Die bin ich, ja. Sie sind Norman Steirer?“
Der junge Mann nickte. „Glauben Sie, dass Sie mir – dass Sie uns helfen können?“
„Ich werde mein Bestes geben, Herr Steirer. Kommen Sie.“
Sie schloss die Tür auf und bot Herrn Steirer einen Platz und etwas zu trinken an.
„Erzählen Sie, bitte, um was es geht“, bat Sabrina, stellte eine Teekanne und zwei Tassen bereit und rückte die Schale mit Keksen zurecht.
„Es geht um meinen Freund – Kollegen Julian. Er ist weg.“
So wie Frau Mathes’ Katze. Was war da heute los?!
„Seit wann?“ Sabrina goss den nach Zimt duftenden Tee ein.
»Er kam gestern nicht nach Hause. Es gab in der letzten Zeit Veränderungen an seinem – an unserem Arbeitsplatz. Eine neue Geschäftsführung, Mitspracherechte wurden beschnitten, die Entscheidungsprozesse zentralisiert. Wir waren das anders gewohnt.“
Sabrina machte sich Notizen, ließ sich die Namen geben.
„Julian hat darunter sehr gelitten, er wurde als Einziger häufig kritisiert. Dazu kommt …“ Norman Steirer griff nach seiner Tasse. Seine Hand zitterte, als er sie zum Mund führte. „Julian und ich haben ein Verhältnis. Wir wollten es an der Arbeit geheim halten. Aber ein Kollege hat kürzlich mitgehört, wie wir uns unterhalten haben. Über – egal, es war klar, dass wir zusammen sind und zusammen wohnen. Darüber wurde hinter seinem Rücken getuschelt. Dann wurde Julian über Sitzungen nicht informiert, Informationen, die er brauchte, wurden ihm vorenthalten.“
„Mobbing?“, fragte Sabrina.
„Vermutlich. Ich habe nicht solche Anwürfe zu hören bekommen. Wenn jemand dumme Scherze macht, verbitte ich mir das ausdrücklich. Julian hat gehofft, wenn er es ignoriert, wird es besser. Es wurde aber nur schlimmer. Er könnte sich etwas angetan haben.“
„Ist er irgendwo hin gefahren? Um sich zu erholen?“
„Julian? Nein, er kennt kaum Leute.“
„Was ist mit Familie?“
„Zu seinem Vater in Amerika hat er fast keinen Kontakt, auch die Mutter sieht er selten. Bei den beiden habe ich als Erstes gefragt.“
„Ich werde alles tun, um Ihren Freund zu finden. Haben Sie ein Bild von ihm?“
„Natürlich.“ Norman Steirer gab ihr eine abgegriffene Farb-Fotografie.
„Haben Sie eine Vermisstenanzeige gemacht?“
„Nach weniger als einem Tag? Die haben mich nicht ernst genommen. Es heißt, wenn es keinen Hinweis auf ein Verbrechen gibt, wird nach Volljährigen nicht gesucht.“ Gedrückt saß Norman Steirer in der Sofaecke, als ein Scharren hörbar wurde. Etwas Schwarzes schoss unter dem Sofa hervor. Frau Mathes’ schwarze Katze!
„Molly, was machst du hier?“, fragte Sabrina.
„Molly? Du heißt Molly?“ Norman Steirers Gesichtsausdruck wurde weich.

„Was für eine schöne Katze, wirklich rein schwarz."
Die Katze sah von unten her zu ihm auf, sprang auf das Sofa, legte ihm den Kopf aufs Knie und schnurrte ihn an. Norman Steirer lächelte. Kurz darauf sprang Molly auf und schoss zur Tür – Sabrina ging hin, um zu öffnen. Das schwarze Fellknäuel zischte hinaus. Ein Fall gelöst, zumindest einer! Auch Norman Steirer verabschiedete sich nun, deutlich entspannter, wenngleich immer noch besorgt. Sabrina schloss fröstelnd die Tür. Sie telefonierte die Polizeistationen ab, ob etwas über Selbstmorde bekannt war – nichts. Dann die Spitäler – kein Julian Miller. Bei Julians Arbeitgeber gab sie sich als mögliche Kundin aus und bekam zu hören, er sei nicht im Büro.
Sabrina sah auf die Uhr. Zeit für eine kurze Pause bei Leon. Ihr schwuler Cousin stand in der Tür seiner Café-Bar auf dem Markt.
„Sabrina, wie schön, dich wiederzusehen!"
„Servus, Leon! Ich hab viel zu tun."
„Ist doch gut, wenn das Geschäft läuft. Komm rein, du erfrierst mir noch." Leon hielt ihr die Tür auf. Drinnen saßen ein paar wenige Gäste über einem späten Frühstück. Sabrina setzte sich an die Bar. Leon hantierte an der Espresso-Maschine und stellte einen Cappuccino vor sie hin.
„Ich brauche deine Unterstützung." Sie nahm einen Schluck Kaffee und spürte, wie ihre Gehirnzellen auf Trab kamen. Dann erzählte sie ihm von ihrem Auftrag, ohne Namen zu nennen. Leon behandelte alles vertraulich, das wusste sie. „Ich weiß, du hast dich nie versteckt", sagte sie , „aber wie würde jemand deiner Erfahrung nach reagieren, wenn er wegen seines Schwulseins gemobbt wird?"
„Hat er sich an eine Beratungseinrichtung gewandt?" Leon griff zu einem Telefonbuch unter dem Tresen und zeigte ihr drei Namen. „Viel Glück. Übrigens, kannst du meinen Ex-Freund wiederfinden, Sabrina?"
„Was habt ihr alle? So viele Mittel zur Kommunikation, und ihr schafft es trotzdem nicht, Kontakt zu halten!"
„Och …"
„Aber Ex-Freund ist ein gutes Stichwort."
Sie warf Leon ein paar Münzen auf die Theke und verabschiedete sich schnell.
Im Büro wählte sie Norman Steirers Nummer und fragte nach Ex-Freunden. „Wissen Sie Namen?"
„Natürlich." Pause. „Es gibt eigentlich nur einen. Paul Schmidtschläger war mit ihm in einer Theatergruppe. Er war mir nie sympathisch, auch ohne dass er mein Vorgänger war."
„Wo finde ich ihn?"
„Er ging früher gern ins Café Rose. Das ist ein, ähm, Schwulen-Treffpunkt." Ein Seufzen drang durch die Leitung. „Halten Sie die Lage für dermaßen aussichtslos?"
„Nein, im Gegenteil. Je mehr Spuren wir nachgehen, umso erfolgversprechender."
„Das hoffe ich." Sabrina ließ sich den Ex-Freund beschreiben, dann legten sie auf. Noch ein Gespräch mit Leon, ein paar Infos über das Café Rose – und Sabrina machte sich auf den Weg. Noch ein Kaffee. Warten. Ein Glas Wein. Da, das konnte er der Beschreibung nach sein. Ein schlanker junger Mann, kinnlange blonde Haare. Sabrina ging zu ihm hinüber.
„Herr Schmidtschläger?"
„Ja." Irritiert sah der Blonde sie an. „Wer lässt fragen?"
„Sabrina Lahodinski, ich bin Detektivin und in einem Auftrag hier. Hätten Sie kurz Zeit?"
Schmidtschläger schob sich zögernd eine Haarsträhne aus dem Gesicht.
„Worum geht es?"
„Kennen Sie Julian Miller?"
„Ich …" Wieder die Haare. „… kannte ihn."
„Er wird vermisst."
Schmidtschläger wirkte nicht sehr überrascht.
„Haben Sie ihn gesehen? Bitte sprechen Sie."
„Wenn Norman das erfährt, dann …"
„Norman hat mich beauftragt, weil er sich Sorgen macht. Ich behandle jede Information vertraulich. Es geht um das Wohl von Julian Miller."
Schmidtschläger gab sich einen Ruck. „Julian war außer sich, als er gestern zu mir kam. Gestern ist das Mobbing eskaliert. Ein paar Idioten haben ihn in der Toilette überfallen. Sein direkter Vorgesetzter kam dazu und hat Julian fristlos entlassen, weil er ihn für den Schuldigen hielt. Es sagten alle anderen Zeugen genau dies aus."
Schmidtschläger stockte, als die Kellnerin sich näherte und einen kleinen Mokka vor ihm abstellte. „Julian war unsicher, wie sein Freund zu ihm steht, da er in derselben Firma arbeitet. Er hatte sogar Angst, dass Norman mit der Attacke zu tun hat. Deshalb ist er zu mir gekommen. Er wusste nicht, wem er trauen konnte. Norman ist zudem eifersüchtig."
„Na, dann kann ich ja Entwarnung geben. Schöne Grüße an Herrn Miller, vielleicht kann er sich jetzt bei seinem Freund melden."
„Mache ich. Wenn Norman wirklich unschuldig ist …"
„Andernfalls hätte er sich wohl kaum an mich gewandt."
Schmidtschläger nickte nachdenklich.
„Das Mobbing gehört weiterverfolgt und möglicherweise vors Arbeitsgericht."
Sie verabschiedeten sich, vom Büro informierte Sabrina ihren Klienten.
Als sie sich fertig machte zum Heimgehen, schaute Florian überraschend in ihrem Büro vorbei.
„Wie geht's dir und deinem Filmprojekt? Weißt du schon, wie du meinen Großvater darstellen wirst?" Neugierig sah sie ihn an. „Nicht sag, du vermisst auch jemanden."
„Jemanden nicht, aber etwas." Er grinste Sabrina an. „Und zwar das Essen mit einer bestimmten Person, die mir das noch schuldig ist."
„Na gut, dann löse ich das heute ein. Gehen wir."

Anni Bürkl ist Journalistin, (Krimi-)Autorin und Lektorin.

Ihr jüngstes Buch trägt den Titel „Göttinnensturz" und ist Teil einer Krimireihe rund um Teelady Berenike Roither, die Fortsetzung erscheint 2015 wieder im Gmeiner Verlag.
www.annibuerkl.at

Voneinander lernen

Eindrücke aus einem Monat bei der Schweizer Gewerkschaft Unia in der Sektion Zürich/Schaffhausen.

Martin Bramato
SOZAK-Teilnehmer des 60. Lehrgangs

Dass sich ein Europapraktikum lohnt, wird niemand bestreiten. Man erhält Einblicke in neue Bereiche und sammelt Erfahrungen, die einem keiner mehr nehmen kann. Reicher an Erfahrungen und ausgestattet mit neuen Erkenntnissen kehrt man auch nach dem Europapraktikum der Sozialakademie zurück. Einen Monat lang der Gewerkschaft **Unia** – Sektion Zürich/Schaffhausen über die Schultern blicken zu dürfen ist für einen österreichischen Gewerkschaftssekretär daher ein ganz besonderes Erlebnis.

Einzelbetreuung

Die Sektion Zürich/Schaffhausen ist eine sogenannte Pilotregion, in der die Gewerkschaftsarbeit in eine kollektive Mitgliederbetreuung und eine individuelle Mitgliederbetreuung geteilt wurde. Konkret bedeutet das, dass die Beratung und Betreuung des oder der Einzelnen von der restlichen gewerkschaftlichen Arbeit getrennt wird. Die Umstellung auf dieses Modell hatte zur Folge, dass mehr Potenzial für die kollektive Mitgliederbetreuung freigesetzt und die Beratung zielgerichteter und qualitativ hochwertiger geworden ist.

Schon die ersten Wochen führten zu interessanten Erkenntnissen. So verlaufen Mitgliederwerbegespräche in der Schweiz ähnlich wie in Österreich. Thema Nummer eins: der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) – also das Schweizer Äquivalent zum Kollektivvertrag. Lauscht man den Gesprächen, stößt man aber auch auf andere Themen wie die „Vollzugskosten", die Mitglieder über ihre Gewerkschaft zurückfordern können, oder die **Paritätische Kommission**, die in der Schweiz auch bei Lohnproblemen tätig wird. Der wohl auffälligste Unterschied scheint aber zu sein, dass es für die Schweizer GewerkschafterInnen im Außendienst zu ihrem Alltag gehört, mehr- und vielsprachige Gespräche mit den Menschen zu führen.

Organizing bedeutet harte Arbeit. Die Zürcher „OrganizerInnen" teilen sich ihre Arbeit weitgehend selbst ein, wobei abends und an Wochenenden auffällig viel gearbeitet wird. Sogenannte House Visits stellen ein effektives Mittel in der Schweizer Gewerkschaftsarbeit dar. Wie der Name schon sagt, werden ArbeitnehmerInnen in ihren eigenen vier Wänden besucht, was – wie es scheint – eine Reihe an Vorteilen mit sich bringt.

„Die Menschen fühlen sich zu Hause wohl und es fällt ihnen leichter, offene Gespräche zu führen. Zu Hause fühlen sie sich sicher, wenn sie uns über Probleme in ihrem Betrieb berichten oder wenn sie sich rechtlich beraten lassen wollen", erklärt ein Zürcher Gewerkschaftssekretär.

Aufbauteam

Mit gezielter Kampagnenarbeit für ArbeitnehmerInnen der verschiedenen Branchen beschäftigt sich in der Unia das Aufbauteam. Als sich vor den Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen Schwierigkeiten in der Baubranche abzuzeichnen begannen, trafen sich die Mitglieder des Aufbauteams mit den BauarbeiterInnen – zum Teil in Baracken – und nutzten deren Vormittagspausen und Mittagspausen für Präsentationen und Informationsveranstaltungen. Neben der Betreuung der Vertrauensleute und der verschiedenen Branchen kümmert sich das Aufbauteam auch um die Sprachgruppen, die eine ganz besondere Gruppe innerhalb der Schweizer Gewerkschaftsbewegung darstellen. Sprachgruppen arbeiten aktiv an Weiterbildungsveranstaltungen, zu denen unter anderem Sprachkurse zählen. Portugiesisch, Albanisch und Serbokroatisch stehen dabei im Vordergrund.

Teil des eigenen Erlebens

Nur wenige Wochen in einem „fremden" Land führen zu vielen neuen Eindrücken und Erfahrungen. Eindrücke und Erfahrungen enden nicht in dem Moment, in dem sie passieren. Hat man sie einmal gesammelt, ist es unmöglich, an jenen Punkt zurückzukehren, an dem sie noch nicht Teil des eigenen Erlebens waren. Man nimmt sie mit und sie verändern die eigene Sichtweise, das eigene Arbeiten und das eigene Wesen. Und das ist das Wertvolle daran, weil wir schließlich alle voneinander lernen können.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
martin.bramato@proge.at
oder die Redation
aw@oegb.at

ZUR PERSON

Matthias Hartwich

Alter: 47

Beruf: Director, Mechanical Engineering and Materials Industries

Erlernter Beruf: Diplom-Politikwissenschafter

Firmenstandort (Mitarbeiter): Genf (GE), knapp 50 MitarbeiterInnen

Gewerkschaft: Unia (Unia ist eine branchenübergreifende Schweizer Gewerkschaft. Sie organisiert die Arbeitnehmenden in Industrie, Gewerbe, Bau und privatem Dienstleistungsbereich), IG BAU

Was bedeutet Ihnen Arbeit?

Selbstverwirklichung, mit Menschen umgehen, soziale Kontakte. Ich habe, im wahrsten Sinne des Wortes, „einen Bock auf Leute".

Wie sehen Sie die Wirtschaft?

Gesellschaftliche Basis, auf der wir uns bewegen, Spielfeld für die sozialen Konflikte. „Sein bestimmt das Bewusstsein." (Marx) Die Wirtschaft ist die Basis für alles, gleich dem Feld, auf dem wir alles erwirtschaften, verteilen und gestalten.

Was bedeutet Ihnen Gewerkschaft?

Die Gewerkschaft ist nicht nur mein Arbeitgeber, die Gewerkschaft ist meine Heimat (vor allem die IG BAU) – mit einer Fülle an Kontakten und einem weltumspannenden Netzwerk. Aus meiner Sicht ist die Gewerkschaft in der Schweiz eher Ordnungsfaktor als Gegenmacht!

Was bedeutet Ihnen die EU?

Die EU ist der Raum, in dem wir ökonomisch und auch politisch die Regeln setzen müssen! In der Schweiz ist die EU wichtiger Partner, aber ein EU-Beitritt kein Thema.

Ihr Lieblingsland in Europa? Warum?

Mein Lieblingstier ist der Otter – ist schlau und fleißig. Ich halte nicht viel von „Lieblingsländern" und dergleichen.

Was bringt der Euro-Betriebsrat?

Aus Gewerkschaftssicht ist der EBR eines der zentralen Themen und der Beginn einer grenzüberschreitenden ArbeitnehmerInnenmitwirkung (ich war früher als Trainer für Euro-Betriebsräte tätig). Der EBR muss sich noch entwickeln, stellt die Basis dar (siehe auch die Frage über die Wirtschaft) und soll sich über die Grenzen hinweg organisieren. Der EBR ist die einzige grenzüberschreitende ArbeitnehmerInnenvertretung mit gesetzlicher Basis! Mein Wunsch wäre: „Enger an Gewerkschaften." Das Problem auch der Schweizer Firmen ist: Sie wollen Marktzugang, Personenfreizügigkeit etc. Die ArbeitnehmerInnenmitwirkung ist jedoch eher gering ausgeprägt!

Wie und wie oft machen Sie Urlaub?

Eher individuell, zweimal im Jahr.

Was wünschen Sie sich für Ihre Zukunft?

Wir müssen es schaffen, dass es keine Rolle spielt, welche Augenfarbe, Haarfarbe bzw. welches Geschlecht jemand hat. Alle ArbeitnehmerInnen sind Mitglieder einer Gewerkschaft (Stichwort: „freie" Gewerkschaft) – weltweit (global sind circa sieben Prozent organisiert).

Das Steuersystem in der Schweiz ist anders als in Österreich, was zeichnet es aus?

Der Schweizer Staatsbürger bekommt sein Gehalt/seinen Lohn brutto und führt Steuern selbst ab. Das erfolgt monatlich in Form einer „Steuerrechnung", man zahlt durchschnittlich circa 25 Prozent, das ist je nach Kanton unterschiedlich. Es gibt eine gemeinsame Veranlagung der Ehepartner. Das Steuersystem ist dreiteilig aufgebaut: Es gibt bundesweite Abgaben (überall in der Schweiz ident), Abgaben im Kanton (unterschiedlich) und Abgaben im Wohnort (unterschiedlich). Das ergibt einen maximalen Durchschnittssteuersatz von circa 30 Prozent. Der „Ausländer" bzw. der im Ausland wie Frankreich wohnt: Abgaben werden von der Payroll komplett abgezogen und abgeführt. Man bekommt sein Gehalt bzw. seinen Lohn netto.

Wie funktioniert die Sozialversicherung?

Es gibt eine Versicherungspflicht bei privaten Versicherern, die personenbezogene und -abhängige Sätze verrechnen, plus unterschiedliche Selbstbehalte im Versicherungsfall.

INFO&NEWS

Schweiz

Fläche: 41.285 km²
EinwohnerInnen: 8.160.900
Währung: Schweizer Franken CHF
BIP pro Kopf 2013: € 64.976
Human Development Index: 0,917

Aktuelle Durchschnittskosten

1 Liter Benzin: 1,83 CHF (€ 1,50)
1 Laib Brot: 2–4 CHF (€ 1,70–€ 3,30)
1 Liter Milch: 1,35 CHF (€ 1,10)
½ Liter Bier: 8–10 CHF (€ 6,70–€ 8,30)
1 Kilo Äpfel: ab 3 CHF (€ 2,50)

blog.arbeit-wirtschaft.at

Der **blog.arbeit-wirtschaft.at** ergänzt die Printausgabe der „A&W“ als digitales Debattenforum. Wir legen euch drei ganz besonders spannende Beiträge ans Herz:

» Arbeiten ohne Ende? Arbeiten bis zum Ende?! (Johanna Klösch)
» Arbeitszeitverkürzung (Michael Schwendinger)
» Fünf Thesen zur Debatte von TTIP (Pia Eberhardt)

ARBEITEN OHNE ENDE? ARBEITEN BIS ZUM ENDE?!

Johanna Klösch, Arbeits- und Organisationspsychologin der Arbeiterkammer Wien, greift ein Thema auf, das viele von uns kennen: das Gefühl, aufgrund der ständigen Erreichbarkeit nicht mehr genug Zeit für Erholung zu haben.

Umfragen zeigen, dass bereits ein Drittel der Beschäftigten auch in der Freizeit arbeitet, 14 Prozent sogar im Krankenstand. In vielen Unternehmen ist es üblich, dass man am Wochenende erreichbar sein muss oder in der Freizeit wichtige Abendveranstaltungen besucht.

Klösch weist darauf hin, dass Menschen Erholungszeiten jedoch dringend benötigen und die individuellen gesundheitlichen Folgen, aber auch die betriebs- und volkswirtschaftlichen Kosten nicht zu unterschätzen sind. Einige Unternehmen haben die negativen Auswirkungen des „Hamsterrads“ bereits erkannt und entsprechende Maßnahmen gesetzt. Wichtig wäre jedoch eine neue Arbeitszeitkultur in allen Unternehmen.
Lesen Sie mehr: **tinyurl.com/k8wayb8**

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Der Ökonom Michael Schwendinger beschäftigt sich mit dem „quasi-religiös“ diskutierten Thema der Arbeitszeitverkürzung (AZV). Dabei greift er Argumente auf, die üblicherweise gegen eine AZV ins Treffen gebracht werden.

„AZV funktioniert nicht“ – KritikerInnen argumentieren, dass die Arbeitszeitverkürzung in der Komplexität der realen Arbeitsmärkte nicht funktionieren kann, ein fixes Arbeitsvolumen könne nicht einfach problemlos umverteilt werden. Schwendinger plädiert dafür, Arbeitszeitverkürzung differenziert und unter Berücksichtigung wichtiger kritischer Fragen (bspw. des Lohnausgleichs) zu diskutieren.

„AZV kann man sich nicht leisten“ – Erfahrungen aus Österreich bzw. Deutschland (Bsp.: Kurzarbeit) oder auch Frankreich zeigen, dass Arbeitszeitverkürzung nicht per se zu höheren Kosten führt. Zudem erkennen bereits jetzt manche Unternehmen, dass eine Arbeitszeitverkürzung Krankenstände reduzieren und die Produktivität steigern kann.

„AZV dämpft die Nachfrage“ – hier herrscht große Uneinigkeit unter ÖkonomInnen. Schwendinger verweist in diesem Zusammenhang auf Keynes, der die Verkürzung der Arbeitszeit als wichtiges Instrument zur Erreichung von Vollbeschäftigung herausgestrichen hat.

Schwendinger kommt zum Schluss, dass die Arbeitszeitverkürzung kein nebenwirkungsfreies Allheilmittel sei, aber unter bestimmten Voraussetzungen Beschäftigung schafft.
Lesen Sie mehr: **tinyurl.com/pwp9eop**

FÜNF THESEN ZUR DEBATTE VON TTIP

Pia Eberhardt, Expertin für Konzernlobbyismus in der EU-Außenhandels- und Investitionspolitik, greift das „heiße Eisen“ des geplanten Freihandelsabkommens zwischen der EU und den USA (TTIP) auf. Sie präsentiert fünf Thesen zur Deutung des doch überraschenden Schritts der EU-Kommission, Konsultationen zum TTIP zuzulassen.

Eberhardt streicht hervor, dass der gemeinsame Widerstand von zivilgesellschaftlichen Organisationen und BürgerInnen Früchte getragen hätte. Diesen konnte die Kommission – trotz ihrer „Abschottung“ – nicht länger ignorieren. Die Kritik am TTIP bezieht sich vor allem auf die geplanten Investor-Staat-Klagerechte. Konzerne könnten die Klagerechte nutzen, um vor privaten internationalen Schiedsgerichten, im Namen des Eigentumsschutzes im Investitionsrecht, Politik im Sinne des Gemeinwohls zu bekämpfen, und Entschädigungen in Milliardenhöhe kassieren.

Laut Eberhardt besteht die Gefahr, dass die EU-Kommission die Reform von TTIP heranziehen könnte, um neue „reformierte“ Investoren-Rechte in der EU zu verankern und damit das Regime der Investitionsrechte weiterhin abzusichern.

Der momentane Streit um das Konzern-Klagerecht könne durchaus ein **„Window of Opportunity“** sein, das es in Anbetracht der Reichweite des Abkommens zu nutzen gelte. Es brauche dazu aber einen langen Atem und eine Verbreitung des Widerstandes auf beiden Seiten des Atlantiks.
Lesen Sie mehr: **tinyurl.com/q3hvzqy**

Wenn Ihnen ein Blogbeitrag gefällt, belohnen Sie uns und die Autorinnen und Autoren doch damit, dass Sie den Beitrag per Facebook, Twitter, E-Mail oder – ganz klassisch – per Mundpropaganda an interessierte Menschen weitergeben!

Wir freuen uns, wenn Sie uns abonnieren:
blog.arbeit-wirtschaft.at

Sie finden uns auch auf Facebook:
facebook.com/arbeit.wirtschaft

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Bernhard Achitz
Leitender Sekretär des ÖGB

Nicht zuletzt

Jeden Tag neu erkämpfen

„Ihr habt es gut", sagte ein ungarischer Kollege über die Mitbestimmungsrechte in Österreich. „Eure Regierung verhandelt mit euch über Gesetzesänderungen, für fast alle ArbeitnehmerInnen gelten Kollektivverträge und eure Betriebsräte haben echte Mitspracherechte." Verglichen mit den Bedingungen der ungarischen Gewerkschaften unter der Orban-Regierung scheint unsere Situation paradiesisch. Doch wie gut sind unsere Mitbestimmungsrechte tatsächlich abgesichert? Haben sie mit der wirtschaftlichen Entwicklung Schritt gehalten? Sind sie gegen massiven Widerstand durchsetzbar? Bei genauer Betrachtung ist einiges verbesserungsbedürftig, anderes muss von den Gewerkschaften immer wieder verteidigt werden. Selbstverständlich ist im heutigen neoliberalen Umfeld fast nichts.

Einschränkungen

Schauen wir nur einige Jahre zurück. „Speed kills" war ab 2000 das Motto einer Politik, die das Begutachtungsrecht von ÖGB und AK schlicht ignorierte. Gesetzesänderungen mit Kürzungen im Sozialbereich wurden nicht sozialpartnerschaftlich verhandelt, sondern als Initiativanträge im Parlament eingebracht, und schon waren die Möglichkeiten der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen erheblich eingeschränkt. GewerkschafterInnen, die gegen diese Politik auftraten, wurden durch Gesetzesänderungen aus einflussreichen Positionen entfernt. Die Zusammensetzung des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger wurde geändert, um den damaligen Hauptverbandspräsidenten und Regierungskritiker **Hans Sallmutter** aus dieser Position zu entfernen. Der AK wurde mit der Halbierung des Beitrags gedroht und die gesetzliche Mitgliedschaft immer wieder zum Thema gemacht. Erst durch massiven gewerkschaftlichen Widerstand, Streiks und Demonstrationen kam die Regierung zurück an den Verhandlungstisch. Ohne dieses entschlossene Auftreten wären die gewerkschaftlichen Möglichkeiten, Einfluss auf für ArbeitnehmerInnen wesentliche Gesetze zu nehmen, wohl für lange Zeit verloren gewesen.

Unabhängig von der jeweiligen Zusammensetzung der Regierung wird auch der Ton zwischen den Kollektivvertrags-Verhandlern rauer. Sozialpolitische Fortschritte durch Verbesserung des Rahmenrechts sind immer schwieriger zu erreichen. Die Arbeitgeberseite hat sich in die Forderung nach Arbeitszeitflexibilisierung verrannt. Und das, obwohl die ArbeitnehmerInnen in Österreich noch immer alle Aufträge in der Zeit erledigt haben. Zeichen eines härter werdenden Verteilungskampfs. Der früher selbstverständliche Konsens, den ArbeitnehmerInnen einen fairen Anteil am Unternehmenserfolg zuzugestehen, ist vielfach nicht mehr gegeben. Dividenden sind wichtiger als Investitionen oder das Wohl der Beschäftigten, die die Gewinne erarbeiten. Immer öfter müssen zur Durchsetzung von Lohnerhöhungen Kampfmaßnahmen ergriffen werden. Wenn es bei der Gewinnmaximierung hilft, wird auch einmal eine andere Gewerbeberechtigung angenommen, um einen „billigeren" Kollektivvertrag anwenden zu können. Die rechtlichen Mittel, dagegen vorzugehen, sind inzwischen unzureichend und müssen verbessert werden.

In die Trickkiste greifen

Auch das Leben der BetriebsrätInnen wird härter. Mit den Instrumenten der 1970er-Jahre im heutigen Umfeld die Belegschaft bestmöglich zu vertreten ist eine Herausforderung. Die VerfasserInnen des **Arbeitsverfassungsgesetzes** konnten sich Umstrukturierungen und Ausgliederungen im heutigen Ausmaß nicht vorstellen. BertriebsrätInnen müssen, unterstützt von Gewerkschaften und Arbeiterkammern, schon hart arbeiten und manchmal auch tief in die Trickkiste greifen, um die Interessen der Belegschaft gegenüber dem Unternehmen durchzusetzen. Auch hier ist eine Verbesserung des rechtlichen Handwerkszeugs nötig.

„Jammern auf hohem Niveau", sagt Karoly, unser ungarischer Kollege. Eine Herausforderung und der Auftrag, sich nicht mit Erreichtem zufriedenzugeben, sage ich. Mitbestimmung ist durch starke und aktive Gewerkschaften und Betriebsräte jeden Tag neu zu erkämpfen.

affin: nahe stehend; sehr interessiert. (Seite 35)

Antagonist: Gegenspieler. (Seite 32)

Arbeiterbildungsverein: Nach der März-Revolution 1848 entstanden die ersten derartigen Vereine, im Juni 1848 wurde durch die Initiative des Buchbindergesellen Friedrich Sander der „Erste Allgemeine Arbeiterverein" in Wien-Landstraße gegründet. Er wurde schon im Oktober wieder aufgelöst. Erst rund zwei Jahrzehnte später konnte mit einer systematischen Bildungsarbeit für die ArbeiterInnen begonnen werden, wobei diese Vereine anfangs zum Teil von Liberalen finanziert und gefördert wurden. Nach dem Hainfelder Parteitag 1888/89 wurden die Arbeiterbildungsvereine von den gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen der einzelnen Berufsgruppen zurückgedrängt, die ebenfalls „Vermittlung von Wissen, Aufklärung und Bildung" als ihre Aufgabe betrachteten. (Seite 34)

Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG): 1973 unter Sozialminister Rudolf Häuser nach langen Verhandlungen verabschiedetes und am 1. Juli 1974 in Kraft getretenes Gesetz, das die Rechtsgrundlage für die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen in den Betrieben darstellt. (Seite 16; 45)

ATX: Der Austrian Traded Index (ATX) ist der wichtigste Aktienindex in Österreich. Er wird während des Börsehandels laufend berechnet und veröffentlicht. Der Index enthält die Aktien der 20 größten börsennotierten Unternehmen Österreichs. (Seite 20)

Baernreither, Josef Maria: deutsch-böhmischer Politiker und Jurist (1845–1925), war viele Jahre Mitglied des Reichsrats (=Parlaments); 1898 und 1907 Handelsminister, 1916 bis 1917 Minister ohne offiziellen Kompetenzbereich mit der Aufgabe, den Aufbau eines Sozialministeriums vorzubereiten. Als Mitbegründer der Partei „Verfassungstreuer Großgrundbesitz" zählte er zu den führenden fortschrittlichen Sozialpolitikern seiner Epoche. (Seite 11)

Benchmark: Richtwert, Maßstab; Höhenfestpunkt, beispielsweise an Messlatten. Beim Benchmarking werden gezielt erfolgreiche Produkte, Produktionsmethoden etc. der Konkurrenz beobachtet, um sich daran zu orientieren. (Seite 30)

Commitment: sich bekennen/verpflichten; Identifikation einer Person mit einem Unternehmen oder einem Projekt. (Seite 31)

Corporate-Governance-Aktionsplan: Die EU-Kommission stellte Ende 2012 einen Aktionsplan „Europäisches Gesellschaftsrecht und Corporate Governance" vor. Dessen Ziel ist es, einen modernen Rechtsrahmen für engagiertere Aktionäre und besser überlebensfähige Unternehmen zu schaffen. Kernpunkte sind: mehr Transparenz, Förderung langfristigen Engagements der Aktionäre, Initiativen im Bereich des Gesellschaftsrechts zur Unterstützung europäischer Unternehmen und zur Förderung ihres Wachstums und ihrer Wettbewerbsfähigkeit. (Seite 20)

Crowdworking: Mit „Crowdsourcing" wird der neue Trend der Arbeit bezeichnet. Die Verlagerung der Arbeit erfolgt nicht mehr an konkrete, klar identifizierbare Unternehmen mit festem Firmensitz und einem Mindestmaß an gesetzlich verbrieften Rechten für ArbeitnehmerInnen. Arbeit wird jetzt über professionelle Internet-Plattformen an eine scheinbar anonyme Masse von „CrowdworkerInnen" verteilt. Ein bekanntes Beispiel ist das Online-Lexikon Wikipedia. **de.wikipedia.org/wiki/Crowdsourcing** (Seite 28)

Die Glühlichter: bedeutendste humoristisch-satirische Zeitschrift der Sozialdemokratie im Stil des Münchner „Simplicissimus", die von 1889 bis 1915 erschien (ab 1895 „Neue Glühlichter"). Neben bekannten Redakteuren wie Josef Luitpold Stern schrieben dort auch SchriftstellerInnen wie Marie Ebner-Eschenbach, Alfons Petzold, Alexander Roda Roda oder Hermann Hesse ihre Beiträge. Texte und Karikaturen hatten das Ziel, die Menschen von der Notwendigkeit der Arbeiterbewegung zu überzeugen. Unter anderem wegen seiner pazifistischen Grundhaltung wurde das Blatt ab 1914 immer wieder zensuriert. (Seite 11)

Facility-Management: umfassende Betreuung und Verwaltung von Gebäuden. (Seite 32)

Finanzmarktaufsicht (FMA): 2002 gegründete Institution zur Beaufsichtigung von Banken, Versicherungen, Pensionskassen, betrieblichen Vorsorgekassen, Wertpapierfirmen und Wertpapierdienstleistungsunternehmen, Investmentfonds, Finanzkonglomeraten sowie Börsenunternehmen. Als Behörde kann die FMA verbindliche Normen, wie etwa Verordnungen und Bescheide, erlassen oder Zwangsakte setzen (Konzessionen entziehen, Geschäftsleiter abberufen, Verwaltungsstrafen verhängen). (Seite 21)

Gewerbegerichtsgesetz: Mit dem Gesetz von 1896 wurde erstmalig die Einführung von Gewerbegerichten sowie die Gerichtsbarkeit in Streitigkeiten aus gewerblichen Arbeits-, Lehr- und Lohnverhältnissen in Österreich, Tschechien und Slowenien geregelt. (Seite 11)

Institut für Aufsichtsrat-Mitbestimmung (IFAM): Ziel des Instituts von AK und ÖGB ist es, ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen. Das Angebot an Bildungsmaßnahmen berücksichtigt sowohl rechtliche als auch betriebswirtschaftliche Aspekte, es umfasst u. a. die dreiwöchige Grundausbildung, Spezialseminare, Informationsmaterial sowie Veranstaltungen, außerdem individuelle Beratung. (Seite 21)

ISW: Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, gegründet 1977 in Linz, forscht und publiziert zu ArbeiternehmerInnen-relevanten Fragen, Präsident: Johann Kalliauer. **www.isw-linz.at** (Seite 31)

Müller, Rudolf: sozialdemokratischer Gewerkschafter und Politiker (1864–1955), war gelernter Bäcker und später Bahn-Bediensteter. Zusammen mit dem Werkstättenarbeiter Josef Tomschik gründete er die freigewerkschaftliche Eisenbahner-Organisation und war Redakteur der Gewerkschaftszeitschrift „Der Eisenbahner". Mit kurzer Unterbrechung von 1908 bis 1914 und 1917 bis 1918 Reichsratsabgeordneter, 1918 bis 1932 Parlamentsabgeordneter der Ersten Republik. (Seite 11)

Paritätische Kommission: paritätisch = ausgewogen, gleichberechtigt; in paritätischen Kommissionen sind prinzipiell sämtliche Interessengruppen gleichberechtigt vertreten. So vertreten etwa in der Schweiz die Paritätischen Kommissionen der verschiedenen Branchen zu gleichen Teilen die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die österreichische paritätische Kommission für Lohn- und Preisfragen entstand 1957 als informelles System der freiwilligen Zusammenarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und Regierung und wurde ein zentrales Instrument der Sozialpartnerschaft, hat heute jedoch an Bedeutung eingebüßt. So gab es etwa im Bereich der Preise seit 1994 keine Regelung mehr. (Seite 42)

Payroll: Gehaltsabrechnung, Lohnzettel, Lohnkonto. (Seite 43)

Plutokratie (Plutarchie): Herrschaftsform, bei der politische Rechte anhand des Vermögens vergeben werden; Herrschaft der Reichen. (Seite 17)

Präambel: Einleitung, Vorwort vor einem Vertrag, einer völkerrechtlichen Urkunde u. Ä. (Seite 32)

Rent-Seeking: Bestreben von Einzelpersonen oder Interessengruppen, durch Einflussnahme auf politische Entscheidungsträger (Lobbying) Einkommen ohne entsprechende produktive Gegenleistung zu erzielen. Dabei kann es sich um Steuervergünstigungen, Regulierungen, direkte Zahlungen, staatliche Aufträge etc. handeln. Der Begriff leitet sich ab von der Grundrente auf den Besitz von Boden, eines Produktionsfaktors, der nicht beliebig vermehrt werden kann. Erfolgreiches Rent-Seeking führt zu einer Einkommensumverteilung und damit unter Umständen zu einem Nettowohlfahrtsverlust. (Seite 38)

Ruttenstorfer, Wolfgang: Manager und früherer SPÖ-Politiker, geb. 1950, 1997–1999 Staatssekretär im Finanzministerium, 2002–2011 Generaldirektor der OMV. Gegen Ruttenstorfer, der ab 1976 bei der OMV beschäftigt war, wurde 2010 wegen Insiderhandels in Zusammenhang mit dem Verkauf der MOL-Anteile des Konzerns ermittelt. Er wurde 2012 freigesprochen. Ruttenstorfer ist heute u. a. stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender beim Flughafen Wien und Aufsichtsratsmitglied der Telekom Austria. (Seite 20)

Sallmutter, Hans: österreichischer Gewerkschafter und SPÖ-Politiker, geb. 1944, 1994–2005 Vorsitzender der gpa, 1997–2001 Präsident des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. (Seite 45)

Tietmeyer, Hans: deutscher Volkswirtschaftler, geb. 1931, 1982–1989 Staatssekretär im Bundesfinanzministerium. 1988 kam Tietmeyer nur durch Glück bei einem Anschlag der RAF ohne Verletzung davon. Bei den Verhandlungen zur Wiedervereinigung war er Berater von Helmut Kohl in Wirtschaftsfragen, von 1993 bis 1999 Präsident der Deutschen Bundesbank. Tietmeyer war bis zur Schieflage in der Finanzkrise Aufsichtsratsmitglied der Hypo Real Estate. (Seite 17)

tripartistisch: dreiteilig, drei Akteure mit jeweils unterschiedlichen Interessen miteinschließend. (Seite 38)

Unia: 2004 aus dem Zusammenschluss der alten, im Dienstleistungssektor tätigen Unia mit vier anderen Gewerkschaften entstandene Gewerkschaft, mit rund 200.000 Mitgliedern die größte Gewerkschaft der Schweiz. Sie handelt die Arbeitsbedingungen und Löhne von mehr als einer Million Menschen in fast allen Bereichen der Privatwirtschaft aus. Ein wichtiger Teil der Unia ist die Arbeitslosenkasse, die größte unter den insgesamt 30 Schweizer Arbeitslosenkassen, die von den ArbeitnehmerInnen frei gewählt werden können. (Seite 42)

Window of Opportunity: wörtlich: Fenster der Gelegenheit; Bezeichnung für eine Gelegenheit, die nur vorübergehend besteht. (Seite 44)

Wirtschafts- und Sozialbeirat: Im Oktober 1963 eingerichteter Bestandteil der Paritätischen Kommission für Lohn- und Preisfragen. (Seite 39)

Arbeit&Wirtschaft

Die APP ist da

Die Erscheinungsformen und Medienkanäle der A&W befinden sich in ständiger Weiterentwicklung. Neben der gedruckten Zeitschrift selbst, der Website, dem Blog und dem Auftritt in den sozialen Medien Twitter und Facebook gibt es die **Arbeit&Wirtschaft nun auch als App,** die zahlreiche Vorteile für die Nutzung über Smartphone und Tablet bietet.

Optimiert für die mobilen Lesegewohnheiten kann jeder Artikel zusätzlich zur PDF-Anzeige auch in einer speziellen Leseansicht geöffnet werden – samt Inhaltsverzeichnis und multimedial eingebetteten Inhalten. **Navigieren** mit einfachen Wisch-Gesten, eine **komfortable Suche** in einzelnen oder allen gespeicherten Ausgaben sowie eine praktische **Merkfunktion** von Artikeln oder Ausgaben sind nur einige der angebotenen Features.

App = Zeitschrift + Blog

Zusätzlich zu den Inhalten der Zeitschrift ermöglicht die App auf Handy und Tablet die Nutzung des **Blogs,** der sich tagesaktuell mit Hintergründen zu aktuellen Debatten, Argumenten und Analysen abseits des Mainstreams auseinandersetzt. Die Zeitschrift mit **Themenschwerpunkten 10 mal im Jahr,** der **Blog jeden Tag neu** - und **beides gemeinsam ständig mobil verfügbar!**

So bequem kommen Sie jetzt zu den Top-Inhalten aus Arbeit und Wirtschaft. Immer und überall. Gleich ausprobieren!

Holen Sie sich die A&W-App jetzt **kostenlos für Ihr mobiles Endgerät** - sie steht sowohl im iTunes®- als auch im Google Play-Store zum Download zur Verfügung:

Für IOS (iPad® und iPhone®)

Download on the App Store

Für Android

Google play

arbeit-wirtschaft.at/app

DAS VÖGB BILDUNGSANGEBOT 2015 IST DA!

Arbeitsrecht, Betriebsversammlung, Chancengleichheit, Kommunikation, Mitbestimmung, Rhetorik, Sozialrecht, Teamwork, Wirtschaft, Zivilcourage u. v. m.

Praxisnahe gewerkschaftliche Bildungsangebote für ArbeitnehmervertreterInnen von A bis Z. Alle Lehrgänge und Informationen auf einen Blick: www.voegb.at

Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:
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

P. b. b. 02Z031759, ÖGB-Verlag, Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Retouren an Postfach 100, 1350 Wien