

Interview:

Gemeinsam stark

AK-Präsident Tumpel und ÖGB-Präsident Hundstorfer im Gespräch 8

Service:

AK-Wahl 2009

Alle Wahltermine und Informationen in der Heftmitte 32

Wirtschaft&Arbeitsmarkt:

Crash statt Cash

Attac-Mitbegründerin Petra Ziegler zur Finanzmarktkrise 53

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

N° 10 | 2008 | 62. Jahrgang | € 2,-

www.arbeit-wirtschaft.at



© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Schwerpunktthema:

Gut organisiert

ab Seite 8



8



20



44



48

Schwerpunkt:

Verstärkereffekt

12

ÖGB und AK vertreten gemeinsam erfolgreich die Interessen der Beschäftigten.

Interessen der betriebsRATLOS

14

Eine Projektgruppe des 58. Lehrgangs der Sozialakademie über das Rollenbild von BetriebsrätInnen.

Bestens vorbereitet!

16

Verschiedene VÖGB-AK-Speziallehrgänge unterstützen ArbeitnehmervertreterInnen bei ihren Aufgaben.

Auf Augenhöhe

17

Ein Streifzug durch das Bildungsangebot von AK und ÖGB maßgeschneidert für BelegschaftsvertreterInnen.

Im Abwehrkampf

18

Die psychischen Belastungsproben für BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen wachsen.

Mein Tagesablauf

20

Werner Luksch, Zentralbetriebsrat der mobilkom austria AG, über einen Tag in seinem Leben.

Ohnmächtig und vogelfrei

22

Bei der Interessenvertretung von KünstlerInnen ist Selbstaubeutung angesagt und Bittgänge stehen auf der Tagesordnung.

Abenteuer Verantwortung

27

Informations- und Serviceangebot der Betriebsarbeit im ÖGB-Referat Organisation und Koordination.

Zugang zum Recht

28

Schneller und einfacher Zugang zu umfassenden Rechtsinformationen für ArbeitnehmervertreterInnen.

Erfolge der AK

30

Die engagierte Sozialpartnerin vertritt Interessen der ArbeitnehmerInnen gegenüber der Regierung.

Wir haben die Wahl

32

2009 sind wieder Arbeiterkammerwahlen in allen Bundesländern, entscheiden Sie mit.

EBR-Revision vor Ziel 34

Nachbesserungen der Kommissionsvorschläge durch die EU-Sozialpartner lassen EGB-Forderungen offen.

Aktive Mitglieder 36

Das 7. Symposium Impulse für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit zum Thema »Mitgliederwerbung«.

Das ist Organizing 38

Das Organizing-Modell wurde in den USA vor allem von den Gewerkschaften SEIU und UNITE-HERE entwickelt.

Für Sie unterwegs 40

Ein gemeinsames Projekt von AK-Wien und der GPA-djp Region Wien beschreitet neue Wege der Mitgliederbetreuung.

Ein bisschen Politik 42

Gewerkschaften sind bei US-Konzernen wie der Supermarktkette Wal-Mart alles andere als beliebt.

Fassadenbegrünung CSR 44

Corporate Social Responsibility ist in aller Munde. Nicht immer geht es dabei um Verantwortung, oft um PR.

Weltmeister Dänemark? 46

Drei Viertel der dänischen ArbeitnehmerInnen sind Gewerkschaftsmitglieder. Aber auch dort gibt es Mitgliederschwund.

Wende in Ecuador 48

Der Neoliberalismus setzte den ehemals starken ArbeitnehmerInnenvertretungen im lateinamerikanischen Staat stark zu.

Ohne Grenzen 50

BetriebsrätInnen der 300 größten österreichischen Unternehmen beurteilen die Auswirkungen der Internationalisierung.

Interview:**Soziale Partner 8**

ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer und AK-Präsident Herbert Tumpel zu Finanzkrise, Sozialpartnern und BetriebsrätInnen.

Jetzt kommt BR:next 24

Interview mit Christian Jammerbund, Regionalsekretär in der GPA-djp Steiermark zur Initiative für junge BetriebsrätInnen.

Standards:

Standpunkt: Die Mutigen 4

Veranstaltung: 5

Aus AK & Gewerkschaften 6/7

Historie 26

Internationale Meldungen 59

Buchtipps 61

Man kann nicht alles wissen 62

Erklärungen aller grün-markierten Worte.

Meinung:

Das große Debakel 52

Aus AK & Gewerkschaften:

Wir haben die Wahl 32

Die Bewährungsprobe 55

Wirtschaft&Arbeitsmarkt:

Der große Crash 53

Beschleunigte Teuerung 57

Verbraucherpreise 60

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.

Standpunkt

Katharina Klee
Chefredakteurin



Die Mutigen

Sie sind jung und alt, dick und dünn, Männer und Frauen. Sie sind verlobt, verheiratet und oft auch Single. Sie sind hetero- und homosexuell. Sie sind Angestellte, ArbeiterInnen, Beamte/Beamtinnen und angeleitete Kräfte. Sie arbeiten in einem Friseursalon und in einem internationalen Konzern, als PolizistInnen und PilotInnen, als Reinigungskraft und Müllmann. Sie stammen aus Vorarlberg, Anatolien, Pakistan, Bonn und Schwechat.

Sie verdienen viel und wenig. Sie sind extrovertiert und schüchtern, Witzbolde und ZynikerInnen, Gutmenschen und RevoluzzerInnen. Für sie ist das Glas halb voll und halbleer. Sie sind leise und laut, aufbrausend und harmoniesüchtig, beserwischerisch und neugierig. Sie sind ehrgeizig und zufrieden. Sie sind für Nichtraucherschutz und gegen das Rauchverbot. Sie haben Kinder oder Tiere, beides und keines von beidem. Sie sind oft nur in einem Verein Mitglied, oft in mehreren. Sie tragen Blauermann und Nadelstreif, Minirock und schickes Kostüm. Sie sind alte Hasen und »frisch G'fange«. In ihrer Freizeit kümmern sie sich um den Garten und trainieren Fußballmannschaften, sie fotografieren und tischlern, sie singen und sammeln Puppen. Sie reisen, sie wandern, sie lesen, laufen, kochen und surfen im Internet. Sie sind mutig. Denn sie haben sich auf das Abenteuer Verantwortung eingelassen.

Sie haben sich für die ArbeitnehmerInnenvertretung in ihrem Betrieb aufstellen lassen und sind gewählt worden. Als JugendvertrauensrätIn, BetriebsrätIn, PersonalvertreterIn kümmern sie sich um die Anliegen ihrer KollegInnen.

Zu ihren Aufgaben gehört die Wahrung der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Beschäftigten in ihrem Betrieb. Ihre Rechte und Pflichten sind im Arbeitsverfassungsgesetz abgesichert, ihr Engagement nicht selbstverständlich. Bei manchen von ihnen waren schon Vater oder Mutter im Betriebsrat. Andere wussten gerade, dass es so etwas wie ArbeitnehmerInnenvertretung gibt, als sie beschlossen, ihre Rechte wahrzunehmen und eine Betriebsratswahl zu organisieren.

Einige sehen ihre Aufgabe in der Organisation von Theaterkarten, Betriebsausflügen oder Weihnachtsfeiern, andere mussten Kündigungen verhindern, ArbeitnehmerInnenschutz durchsetzen, sich für die Einhaltung des Kollektivvertrages einsetzen und Sozialpläne verhandeln, viele machen das eine wie das andere. Manche sitzen im Aufsichtsrat oder sind mit europäischen Standortfragen konfrontiert.

Viele Vorurteile

Ganz automatisch führt das dazu, dass sie oft Kritik ausgesetzt sind. Nicht jede/r ist kulturinteressiert, der Betriebsausflug gefällt nicht allen, die Weihnachtsfeier war ein Reinfall, die Kündigung war gerechtfertigt, die Schutzhandschuhe sind lästig, der Betriebsrat soll sich nicht in meine Überstunden einmischen, der Sozialplan ist ein Witz. Und überhaupt: Freigestellt, Betriebsratskaiser, denen gehts nur um die Macht, die machen halt so Karriere, weil sie es anders nicht schaffen würden, die packeln mit dem Chef, wer braucht die schon, ich kann mir

meins schon selbst ausverhandeln. Mit solchen Vorurteilen sind fast alle BeschäftigtenvertreterInnen irgendwann einmal konfrontiert.

Hochachtung und Respekt

Wie viel Einsatz diese Aufgabe erfordert, ist nur wenigen bewusst – nicht einmal allen, die sich für die Wahl in die ArbeitnehmerInnenvertretung aufstellen lassen. Die meisten lernen es aber schnell. Sie absolvieren Schulungen, die Wissen bringen, aber Zeit fordern. Das kranke Kind des Kollegen, die Scheidung der Kollegin gehen sie plötzlich genauso viel an, wie Fragen des Marktes, Outsourcing oder Arbeitszeitformen. Viel zu oft läutet das Handy. Nicht immer können sie helfen oder mitgestalten und immer öfter brennen sie so sehr für ihre Aufgabe, dass sie ausbrennen.

Ich habe Hunderte von ihnen kennengelernt in den vergangenen 15 Jahren und nicht alle waren mir sympathisch – aber bis auf ganz wenige Ausnahmen haben alle meine Hochachtung. Sicher gibt es KollegInnen, die im Lauf der Jahre durch ihre Funktion korrumpiert werden – aber dazu müssen sie immer wieder gewählt werden. Ohne den Glauben und den Wunsch nach Solidarität und Gerechtigkeit ist dieses Engagement nicht möglich. Die meisten aber lassen sich auf das Abenteuer Verantwortung ein, weil sie an eine bessere Welt glauben, weil Solidarität und Gerechtigkeit zu ihren Werten gehört. Werte, die sie auch in einer immer egozentrischeren Gesellschaft leben wollen. Und so leben sie ein Wert-volles Leben. Ich habe Respekt vor den Mutigen.

Arbeitsort China

Der ÖGB-Verlag präsentierte gemeinsam mit ÖGB, VÖGB und AK Wien das Handbuch für ArbeitnehmerInnen »Work'n' China« Mitte September in der Fachbuchhandlung.

Work'n' China – das »Handbuch für ArbeitnehmerInnen« möchte weder Reiseführer noch wissenschaftliche Publikation sein. Erstmals wird hier in deutscher Sprache auf übersichtliche Weise eine Fülle von Informationen all jenen geboten, die China von einer bisher nur wenig bekannten Seite kennenlernen wollen.

Neben dem neuen Buch wurde aber auch das dahinter stehende China-Projekt der Entwicklungs-NGO »Weltumspannend Arbeiten« präsentiert. Der Vertreter der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit, Dr. Helmuth Hartmeyer, lobte den Einsatz der österreichischen

Gewerkschaften. Er unterstrich damit auch die von der Leitenden Sekretärin des ÖGB Monika Kemperle vertretene Ansicht, wonach die Gewerkschaften als progressive Kraft die Kooperation mit den Entwicklungsländern fördern und ausbauen müssen.

Abgerundet wurde die Veranstaltung neben musikalischen Beiträgen traditioneller chinesischer Musik (Zeng Xiaoman), durch eine kurze Rede des bekannten österreichischen Sinologen Univ. Prof. Dr. Gerd Kaminski (stv. Präsident ÖGCF). Moderiert wurde der Abend von Marcus Strohmeier (VÖGB).

BUCHTIPP

Work'n' China

Handbuch für ArbeitnehmerInnen
Herbert Eckhart, Lydia Steinmaßl,
Mag. Sepp Wall-Strasser (Hrsg.)
ÖGB-Verlag 2008, 160 Seiten, Euro 14,90

Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung,
1010 Wien, Rathausstr. 21,
Tel.: 01/405 49 98-132
E-Mail:

fachbuchhandlung@oegbverlag.at



Zeng Xiaoman begeisterte das Publikum mit drei Liedern aus der traditionellen chinesischen Musik.



Profunde China-KennerInnen v. l. n. r.: Univ. Prof. Dr. Gerd Kaminski, Mag. Waltraut Urban, Lydia Steinmaßl, Sepp Wall-Strasser.



Das war André Heller

Im Gespräch mit Peter Huemer über Kind sein, über katholisch sein, über Nationalratswahlen und vieles mehr.

Äußerst gut besucht war das Stadtgespräch am 2. Oktober. Multimediakünstler André Heller sprach mit Peter Huemer über seine Jugend in einem Jesuiteninternat, seine abwechslungsreiche Karriere, aber auch über seinen Konflikt mit der SPÖ. Anlass war Hellers neuestes Buch »Wie ich lernte, bei mir selbst Kind zu sein: Eine Erzählung«.

wiener-
sta-
d-
tgespräch

IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

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

E-Mail: aw@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

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

Redaktionskomitee

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

Redaktionsmitglieder

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

Mitarbeiter/-innen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Norbert Bacher, Mag. Lucia Bauer, Mag. Kai Biehl, Martin Bolkovac, Frank Brassel, Dr. Günther Chaloupek, Mag. Eva Deseffwy, Astrid Fadler, Dr. Arthur Ficzko, Erhard Frantz, Dr. Sibylle Fritsch, Mag. Wolfgang Greif, Dagmar B. Gordon, Juri Hälker, Dr. Barbara Lavaud, Manuel Lehner, Werner Luksch, Dr. Franz Mangelberger, Mag. Gabriele Müller, Katharina Painer, Dr. Brigitte Pellar, Mag. Reinhold Russinger, Romana Steininger, DAS Sandra Stern, Robert Stöger, Bianca Unterluggauer, Mag. Christina Wieser

Herausgeber:

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

Medieninhaber:

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

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

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

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

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

Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingedachte Manuskripte.

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

ÖGB:

Anton-Benya-Preise 2008

Ausgezeichnete Projekte zur Förderung des gesellschaftlichen Ansehens der Facharbeit.

Die große Bedeutung der Facharbeit – insbesondere der manuellen Arbeit – bewusst zu machen, ist das Ziel der seit 1972 vergebenen Anton-Benya-Preise. Auch am 1. Oktober wurden außergewöhnliche berufliche Leistungen von Lehrlingen oder Fachkräften, Verdienste um die Ausbildung zukünftiger Fachkräfte, aber auch wissenschaftliche Untersuchungen, die das gesellschaftliche Ansehen der Facharbeit fördern, prämiert. Die Gesamtdotierung der Benya-Preise 2008 beträgt 23.800 Euro, vergeben wurden insgesamt 29 Haupt-, Einzel-, Förder- und Anerkennungspreise. »Viele der ausgezeichneten Projekte arbeiten im Stillen und sind bisher nur einem kleinen Kreis aufgefallen.

Der Anton-Benya-Preis soll ihnen darüber hinaus Bekanntheit verschaffen, denn viele der Initiativen könnten als

Vorbild für Hunderte andere dienen«, erklärt Alexander Prischl, Leiter des Referats für Berufsbildung im ÖGB.

Ein Hauptpreis ging an Rudolf Nürnberger für seine Unterstützung der Anliegen junger ArbeitnehmerInnen als langjähriger Vorsitzender der Gewerkschaft Metall-Textil (GMT) und ÖGB-Vizepräsident und Nationalratsabgeordneter. Ein weiterer an den Verein Startbahn in Bad Vöslau, eines der größten Beschäftigungsprojekte Niederösterreichs. Weitere Hauptpreise gab es auch für das Sozioökonomische Beschäftigungsprojekt »Phönix Ostarrichi«, die Mädchen- und Frauenservicestelle »Sprungbrett« und das Ausbildungszentrum des bfi – »Graz-Süd – Fachbereich Metall/Technik.«

Alle Preisträger:

www.oegb.at/benya

Arbeiterkammer Oberösterreich:

AK-Kulturmonat in Linz

Im November kommen AK-Mitglieder um nur 10 Euro ins Brucknerhaus, Landestheater, Theater Phönix und in den Posthof.

Bereits zum fünften Mal können AK-Mitglieder von 1. bis 30. November 2008 mit der AK-Leistungskarte jede Eigenveranstaltung im Brucknerhaus, Landestheater, Theater Phönix und Posthof in Linz sowie jede AK-eigene Veranstaltung in diesem Zeitraum zum Eintrittspreis von nur 10 Euro besuchen. Geboten werden 54 Kulturprogramme in mehr als 100 Veranstaltungen.

Eintrittskarten sind – so lange der Vorrat reicht – ab 20. Oktober 2008 an den Kassen von Brucknerhaus Linz, Landestheater, Posthof Linz und Theater Phönix mit der AK-Leistungskarte erhältlich. Nötig ist nur das Vorweisen der AK-Leistungskarte.

Sie können die ermäßigten Tickets einfach per E-Mail oder telefonisch reservieren. Vergessen Sie aber dabei nicht, die AK-Leistungskartennummer anzugeben.

Mehr Infos:

www.arbeiterkammer.com/www-387-IP-37420.html

Programm:

Brucknerhaus Linz:

www.brucknerhaus.at

Landestheater Linz:

www.landestheater-linz.at

Posthof Linz:

www.posthof.at

Theater Phönix:

www.theater-phoenix.at

ÖGB-Bundesvorstand:

Forderungen & Leistungsbericht

Am 21. Oktober 2008 wurden die Forderungen an die nächste Bundesregierung beschlossen und der Finanzbericht für das Jahr 2007 einstimmig angenommen.

»So notwendig die Verabschiedung des Bankenpaketes gewesen ist, so notwendig ist nun ein Konjunkturpaket«, forderte ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer bei der Pressekonferenz nach dem ÖGB-Bundesvorstand. Die EU müsse die Maastrichtkriterien lockern, um Budgetspielraum zu schaffen.

»Die Finanzmanager führen uns in die Krise, der Staat muss mit Garantien und Förderungen einspringen – und ausbaden sollen das Ganze dann die, die am wenigsten haben, indem man ihnen Einkommen und Pensionen kürzt. Gegen dieses Modell einiger Wirtschaftslobby-

isten werden wir ganz entschieden auftreten«, ergänzte Bernhard Achitz, Leitender Sekretär im ÖGB.

Im Jahr 2007 wurde der im Jahr davor eingeleitete stringente Sanierungskurs weiter fortgeführt. Das erfreuliche Ergebnis: »Der ÖGB konnte das Ziel für 2009 bereits im Geschäftsjahr 2007 erreichen und mit den Einnahmen aus den Mitgliedsbeiträgen das Auslangen finden«, erklärte Mag. Clemens Schneider, Leitender Sekretär im ÖGB für Finanzen.

Erreicht werden konnte dies vor allem durch massive Sparmaßnahmen im operativen Bereich. Nicht gespart wurde

hingegen bei den Serviceleistungen für Mitglieder.

Trotz der erfreulichen Zahlen für 2007 mahnt Schneider zum Sparen: »Der ÖGB muss den eingeschlagenen Weg der Restrukturierung weitergehen und die harten Sanierungsmaßnahmen auch in den nächsten Jahren konsequent umsetzen.« Nur so könnte die Schlagkraft des ÖGB nachhaltig für die Zukunft gewährleistet und die Interessen der ArbeitnehmerInnen bestens vertreten werden.

Finanzbericht, Leistungsbilanz und Leistungsverzeichnis zum Download:

www.oegb.at/bundesvorstand

Arbeiterkammer Wien:

Das neue AK Beratungszentrum

Immer mehr suchen Rat. Daher wurde die Beratung ausgebaut.

Das **AK-Gebäude** in der Prinz Eugen-Straße war für die Tausenden bei der Arbeiterkammer Ratsuchenden nicht mehr geeignet, da es als reines Bürogebäude geplant gewesen war. Außerdem war auch eine Generalsanierung des Hauptgebäudes aus den 1950er Jahren dringend erforderlich, da es in der ursprünglichen Form erhalten und in Betrieb war – vor allem Klimatechnik, Fenster und Infrastruktur waren 50 Jahre alt. Die AK ist einer der größten Wiener Dienstleister, ein Bedarf, dem nun mit dem Ausbau zu einem Beratungszentrum Rechnung getragen wird.

Nach der Umbauphase von August 2006 bis September 2008 wurde im Oktober eröffnet. Verantwortlich für Architekturkonzept, Gestaltung und Generalplanung waren nach dem Architekturwettbewerb 2003 die NMPB-Architekten Manfred Nehrer, Herbert Pohl, Sascha Bradic.

Das Gebäude wurde um ein Drittel auf 32.000 Quadratmeter verbaute Flä-

che vergrößert. Der Haupteingang in der Prinz-Eugen-Straße sowie das gesamte Haus sind behindertengerecht umgestaltet. Das neue Beratungszentrum besteht aus drei ebenerdigen Pavillons im Innenhof des bestehenden Hauptgebäudes. Darauf ist ein zusätzlicher Bürotrakt aufgesetzt.

Die Erstinformation und alle BeraterInnen sind auf einer Ebene im Erdgeschoß untergebracht. Es gibt insgesamt 36 Beratungszimmer. Die denkmalgeschützte Fassade musste wieder so aussehen wie vor den Bauarbeiten, erhielt aber eine energiesparende Wärmedämmung. Die Baukosten betragen rund 53 Millionen Euro. Die Bibliothek der AK Wien ist wieder im Erdgeschoß zu finden – dort wo sie auch vor den Bauarbeiten war. Die Bibliothek bietet für Interessierte 450.000 Bücher, 900 Zeitungen und Zeitschriften, Gratis-Entlehnung zwei Wochen lang, und es gibt einen Online-Katalog sowie einen kostenlosen Internetzugang.



Gut investiertes Geld, denn immer mehr Menschen suchen Rat und Hilfe in der AK – im Vorjahr gab es 380.000 Beratungen in Wien. Etwa 1.500 Mitglieder rufen täglich bei der AK Wien an oder schreiben ein E-Mail. Die AK hat 2007 für ihre Mitglieder über 70 Millionen Euro herausgeholt, beispielsweise bei Firmenpleiten oder bei der Pension.

Infos im Internet:

wien.arbeiterkammer.at/www-397-IP-43653.html

Soziale Partner

*ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer und AK-Präsident Herbert Tumpel
zu Finanzkrise, Sozialpartnern und BetriebsrätInnen.*

A&W: *Die aktuelle Finanzmarktkrise war auch Thema bei den Sozialpartnertgesprächen in Bad Ischl Anfang Oktober. Was sind die Positionen von AK und ÖGB?*

Hundstorfer: Wir brauchen ein intensives Konjunkturpaket, um gegenzusteuern. Dabei muss den Menschen sehr rasch genügend Geld zukommen, sei es in Form einer Steuerreform oder von Steuergutschriften. Wir halten es auch für notwendig, aufzuarbeiten wie es zu dieser Krise gekommen ist. Es müssen in Europa und weltweit Regulative entwickelt werden und die Manager-Entlohnung einer – salopp formuliert – ethischen Überprüfung unterzogen werden. Da kann jeder Staat auch für sich was tun. Das Wichtigste ist aber, dass ein Abfedern dieser Krise nicht auf dem Rücken der ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen geschieht. Zukünftige Sozialbudgets können nicht zur Finanzierung solcher Aktivitäten herangezogen werden.

Tumpel: Es geht nicht, dass – gerade im Finanzsektor – diese ungeheuren Gewinne, die in der Vergangenheit kassiert worden sind, die in die Taschen einiger weniger gesteckt worden sind, nicht angetastet werden, und dass die Lasten auf die ArbeitnehmerInnen aufgeteilt werden. Wir brauchen, um dem Wirtschaftsabschwung entgegenzuwirken, nicht nur die Stärkung der privaten Kaufkraft. Hier haben AK und ÖGB bereits im April gemeinsam ein Lohnsteuersenkungsprogramm entwickelt, damit den Menschen mehr in der Tasche bleibt. Auch der Staat

muss jetzt zusätzlich investieren, z. B. in den Ausbau der Bahn oder anderer Infrastrukturbereiche, neue Technologien wie Breitband, in ein Ganztageseschulprogramm, in die flächendeckende Versorgung mit Kindergärten, und Wärmedämmung in Wohn- und Bürobau etc. Damit kann überall in Österreich Arbeit geschaffen werden und Nachfrage erzeugt werden – und das ist derzeit ganz, ganz dringend notwendig.

A&W: *Was sind Eure Forderungen an eine künftige Regierung?*

Tumpel: Sie muss als erstes etwas gegen diese Krise unternehmen – das ist das wichtigste Ziel und das darf nicht auf dem Rücken der Beschäftigten passieren. So wichtig die Bankenrettung insgesamt ist – auch im Interesse der SparerInnen – es werden auch die großen Vermögen dadurch geschützt. Da müssen schon alle, die jetzt von der Funktion des Staates als Schutzschild profitieren, etwas beitragen.

A&W: *Kollege Hundstorfer, es stehen KV-Verhandlungen vor der Tür.*

Hundstorfer: Darf ich korrigieren: Es finden permanent Verhandlungen statt. Immerhin haben wir 750 Kollektivverträge, man liest aber nur von wenigen. So etwa von der Industrie, die jetzt im Herbst verhandelt. Es ist klar, dass das unter den aktuellen Rahmenbedingungen nicht einfacher geworden ist, aber wir werden trotzdem einen – so hoffe ich – vernünftigen Abschluss erzielen können. Immerhin weiß die Industrie, wie die gesamte Wirt-

schaft, den Menschen muss Geld übrig bleiben, sonst gibt es keine Nachfrage. Da sind sich alle einig, dass es trotz der aktuellen Probleme ordentliche Lohnabschlüsse geben muss. Wir dürfen nicht auf die Rezepte des Jahres 1929 zurückfallen.

A&W: *Das klingt zuversichtlich. Die Sozialpartnerschaft scheint gut zu funktionieren. Ihr konntet verschiedene Positionspapiere erarbeiten und einiges umsetzen – woran liegt das?*

Hundstorfer: Der Eindruck trügt nicht. Wir haben als Sozialpartner ein nicht unwesentliches Paket entwickelt und dieses Paket wurde auch zu 99 Prozent abgearbeitet – mit Ausnahme der Gesundheit. Dabei finden wir ein paar echte Highlights, die uns jetzt helfen. Das Jugendbeschäftigungspaket etwa mit seiner Ausbildungsgarantie bis zum 18. Lebensjahr ist erstmals eine rechtliche Basis, dass Ausbildungseinrichtungen zur Verfügung gestellt werden müssen. Wir haben derzeit 19.000 Jugendliche, die noch keine Lehrstelle haben. Das hängt zwar an der praktischen Umsetzung, aber der wahre Fortschritt ist, dass es einen gesetzlichen Rahmen gibt und es gemacht werden muss.

Tumpel: Wir haben eigentlich noch ein Paket vom Vorjahr offen. Wir haben 2007 bei der Bad Ischler Tagung als Sozialpartner ein gemeinsames Bildungspapier entwickelt. Darin findet sich eindeutig die Forderung nach einem Vorschuljahr, um frühzeitig mit der Bekämpfung von Schwächen und der Förderung von

Herbert Tumpel:

»Das wertvolle Dreieck aus ÖGB, AK und BetriebsrätInnen gewährleistet, dass wir in Österreich mehr für die ArbeitnehmerInnen durchsetzen können als in vielen anderen Ländern.«

I N F O & N E W S

DER ÖSTERREICHISCHE GEWERKSCHAFTSBUND – ÖGB

Der Österreichische Gewerkschaftsbund ist eine überparteiliche Interessenvertretung unselbstständiger Erwerbstätiger mit rund 1,2 Millionen Mitgliedern. Der ÖGB und seine Einzelgewerkschaften vertreten die wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Interessen aller ArbeitnehmerInnen gegenüber Arbeitgebern, Staat und Parteien.

Weiters bietet die Organisation den Mitgliedern Betreuung in Fragen des Arbeitslebens. Zu den wichtigsten Aufgaben des ÖGB als Dachverband zählen: Wahrnehmung der Interessen aller ArbeitnehmerInnen durch Initiativen für Generalkollektivverträge und rechtliche Regelungen sowie Stellungnahmen zur Sozialpolitik und arbeitnehmernrelevanten Gesetzesentwürfen, überbetriebliche Mitbestimmung im Rahmen der Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft, Durchsetzung sozialer Verbesserungen, Absicherung und Ausweitung der sozialen Sicherheit, Wiedererlangung der Vollbeschäftigung, Sicherung der Reallöhne, Bemühungen um Preisstabilität und Wirtschaftswachstum, Bemühungen zur Humanisierung der Arbeitswelt etc.

Rudolf Hundstorfer ist seit März 2006 geschäftsführender, seit dem Bundeskongress im Jänner 2007 gewählter ÖGB-Präsident.

Die Grundlagen der österreichischen Gewerkschaftsorganisation seit 1945 sind:

Überparteilich, aber nicht unpolitisch

Demokratische Willensbildung und Kontrolle

Freiwilligkeit der Mitgliedschaft

Branchenübergreifender Zusammenschluss nach Wirtschaftsbereichen

DIE ARBEITERKAMMER – AK

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte ist die gesetzliche Interessenvertretung von rund 3,2 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Beschäftigung, Weiterbildung, Qualifizierung und Wiedereingliederung von ArbeitnehmerInnen in den Arbeitsmarkt gehören neben arbeits- und sozialrechtlichen Themen und dem Verbraucherschutz zu den wichtigsten Arbeitsschwerpunkten der Bundeskammer.

Die grundsätzlichen Aufgaben und Tätigkeiten, die Zugehörigkeit und die Finanzierung sowie die Organisation der AK sind im Bundesgesetz über die Kammern für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammergesetz – AKG) geregelt.

§ 1 AKG: »Die Kammern für Arbeiter und Angestellte ... sind berufen, die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu vertreten und zu fördern.«

Herbert Tumpel ist der siebente gewählte Präsident der Bundesarbeitskammer seit 1945. 1997 folgte Tumpel als Wiener AK-Präsident und als Präsident der Bundesarbeitskammer auf Eleonore Hostasch. Er wurde schon im Jahr 2000 in seinem Amt bestätigt und startet nach dem Wahlerfolg im Mai 2004 seine dritte Amtsperiode als AK-Präsident.

Die AK arbeitet eng zusammen mit dem ÖGB und den Gewerkschaften und unterstützt BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen bei ihrer wichtigen Arbeit.



Rudolf Hundstorfer:
»Gemeinsam unterstützen AK und ÖGB die BetriebsrätInnen laufend. Wir haben ein hervorragendes Netzwerk, die KollegInnen bekommen rechtliche Beratung.«

Stärken zu beginnen. Es haben sich auch alle für ein breiteres Schulsystem ausgesprochen, die Teilung bzw. Spezialisierung soll erst später stattfinden. Das wurde bislang nicht umgesetzt. Beim Gesundheitspaket ist ein Aspekt noch offen: die notwendige Bewältigung der Krankenkassensituation.

Unser aller Erfahrung als Sozialpartner ist, dass wir zwar die anerkannten Berufskrankheiten durch entsprechende Maßnahmen reduziert haben, dass es aber eine Vielzahl krank machender Faktoren in der Arbeitswelt gibt und zwar nicht nur in Bereichen der Schwerarbeit. Hier haben wir als Sozialpartner auch gemeinsam einen Ansatz gefunden. Wir wollen die Lebensqualität der Leute verbessern. Wir sind also zur Übereinkunft gekommen, dass man berufsbedingt krank machende Faktoren nicht nur erforschen, sondern auch durch entsprechende Maßnahmen reduzieren soll. Wir haben gemeinsam schon einiges im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz umgesetzt. Das ist ein richtiger neuer Weg.

A&W: Stärken diese Erfolge die Sozialpartnerschaft?

Hundstorfer: Wir liefern der jeweiligen Regierung fertige Konzepte. Diese Konzepte beruhen auf einem Grundkonsens der wesentlichen relevanten Gruppen dieses Landes. Das erleichtert natürlich die Umsetzung. Das ist das Geheimnis. Wenn sich die ArbeitnehmerInnenseite, die Wirtschaft und die Landwirtschaft einigen, dann ist Substanz dahinter. Wir ersetzen aber keine Regierung. Aber wir

freuen uns über die Erfolge.

Tumpel: Es ist schön, wenn wir aus den Betrieben Zuspruch bekommen. Kürzlich hat mir eine Verkäuferin in einem Einkaufszentrum erklärt, dass sie als Teilleistungskraft vom Mehrarbeitszuschlag, den die Sozialpartner initiiert haben, profitiert. Sie hat dann auch noch ergänzt, dass sie jetzt endlich einen Vertrag über eine bestimmte Stundenanzahl haben und mit fixen Beträgen rechnen können.

A&W: Das ist auch ein gutes Gegenargument gegen jene, die im Wahlkampf eine Kürzung der Arbeiterkammerumlage gefordert haben.

Tumpel: Unsere Mitglieder stehen zu uns, und dieses wertvolle Dreieck aus ÖGB, AK und BetriebsrätInnen gewährleistet doch, dass wir in Österreich mehr für die ArbeitnehmerInnen durchsetzen können als in vielen anderen Ländern.

A&W: Wie steht ihr zu dem Thema »Betriebsratskaiser«? Gibt es ihn noch?

Hundstorfer: Natürlich gibt es mächtige Vorsitzende. Die wird es immer geben. Das sind meist herausragende Persönlichkeiten. Aber den typischen Betriebsratskaiser gibt es sicher nicht mehr.

Tumpel: Ich erinnere mich noch an einige solcher »Kaiser«, als ich in der Gewerkschaftsbewegung angefangen habe – ich muss aber auch sagen, dass die meistens einen starken Rückhalt in der Belegschaft hatten. Das hatte nicht immer nur einen negativen Beigeschmack.

Aber die Zeiten haben sich geändert. Heute müssen sich die BetriebsrätInnen öfter der Kritik der Belegschaft stellen.

A&W: Wie wird sich die Zukunft des Betriebsrates ändern bzw. welche Aufgaben werden auf ihn zukommen?

Hundstorfer: Es kommt einiges auf den Betriebsrat zu. Die geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen führen zu massivem Druck. Alle reden von Kostenreduzierung. Wenn ich daran denke, was einige KollegInnen mitmachen, die für Automobilzuliefererfirmen arbeiten mit Kurzarbeit usw. Das ist das eine, das zweite ist, dass sich in den letzten Jahren sehr viele Firmen aufgesplittet haben. Das bedeutete eine Verschiebung von Betriebsratskörperschaften. Das Thema Konzernbetriebsrat hat einen ganz anderen Stellenwert. Hier stehen wir vor neuen Herausforderungen. Die Frage des Europabetriebsrates wird immer bedeutsamer, immerhin sind immer mehr österreichische Firmen in Europa tätig. Da ist die Frage der Mitbestimmung teilweise ein unterentwickeltes Thema. Das was wir in der Arbeitsverfassung haben, ist beim Europabetriebsrat nicht gegeben. Hier kommt einiges auf uns zu.

A&W: Bestehen hier Pläne, die Position des Europabetriebsrates zu stärken?

Hundstorfer: Die Sozialpartnereinigungen auf europäischer Ebene reichen nicht aus. Wir probieren, auf europäischer Gewerkschaftsebene im Europaparlament noch etwas zu verbessern. Was

wir ursprünglich wollten – eine umfassende Mitbestimmung – konnten wir nicht durchsetzen.

Tumpel: Man muss den Frauen und Männern dankbar sein, die sich für die wichtige Funktion des Betriebsrats zur Verfügung stellen. In schwierigen Zeiten sind die Aufgaben des Betriebsrates auch schwerer. Wenn es weniger zum Verteilen gibt, ist es schwer Verbesserungen durchzusetzen. Auch das Ansteigen der Leiharbeit macht diese Aufgabe nicht einfacher. Ich habe nämlich bei allen Betriebsbesuchen noch keine Betriebsrätin, noch keinen Betriebsrat getroffen, die oder der sich nicht um diese KollegInnen kümmern würde. Die ArbeitnehmervertreterInnen sind unverzichtbar für AK und ÖGB – ohne sie sind wir nichts.

A&W: *Atypisch Beschäftigte werden mehr und sind eine Herausforderung für den Betriebsrat. Was planen AK und ÖGB in Hinblick darauf?*

Hundstorfer: Dass man in Hinblick auf die atypisch Beschäftigten noch viel tun muss, ist klar. Wir haben es geschafft, dass die freien DienstnehmerInnen in die Sozialversicherung aufgenommen wurden – ein erster wichtiger Schritt. Was die Leiharbeit betrifft: In den meisten Industriebetrieben findet der Einstieg mittlerweile über Zeitarbeit statt. Nach einer gewissen Zeit werden die KollegInnen dann oft von der Stammfirma engagiert. Der Betriebsrat kann da nicht wegschauen.

A&W: *Was ist notwendig, damit die BetriebsrätInnen mehr Schulungen und Weiterbildungskurse in Anspruch nehmen können bzw. dürfen?*

Hundstorfer: Unsere Antwort auf dieses Problem war die kürzere Betriebsräteakademie, die BrAK. Die wurde für all jene gegründet, die z. B. nicht auf die Sozialakademie gehen können. Es wird immer KollegInnen geben, die unser Bildungsangebot nicht nutzen können oder wollen. Wir können Kurse nur noch teilnehmerInnenfreundlicher gestalten. Das ist ein permanenter Prozess.

Tumpel: Wir versuchen, gemeinsam den Wünschen der BetriebsrätInnen gerecht

zu werden. Ich muss auch sagen, die Qualität der TeilnehmerInnen ist hervorragend, sowohl bei neuen BetriebsrätInnen als auch bei erfahrenen KollegInnen. Diese Menschen sind ungeheuer interessiert und engagiert.

A&W: *Eine Frage zur Jugend: Wird sich die Senkung des Wahlalters auf 16 Jahre auch auf die BR-Wahlen auswirken bzw. welche möglichen Folgen könnten sich für die Jugendarbeit ergeben?*

Tumpel: AK und ÖGB haben als Organisationen schon lange Erfahrungen mit der Jugend. Bei der Wahldurchführung hängt es von der Betriebsgröße ab.

Hundstorfer: Ich verstehe die Frage: Wenn jemand für den Nationalrat wahlberechtigt ist, warum nicht auch für den Betriebsrat? Wir führen da noch Diskussionen, denn die spezielle Funktion des Jugendvertrauensrats ist uns und der

Rudolf Hundstorfer: »Wir suchen Mutige: Menschen, die es wagen, sich für andere einzusetzen«

ÖGJ ein großes Anliegen. Mein Zugang ist: Sollen die Jungen, doch zweimal wahlberechtigt sein. Der Jugendvertrauensrat ist sehr zielgerichtet.

Es ist ein generelles Problem, sich in unserer Gesellschaft für andere zu engagieren: Wir suchen Mutige: Menschen, die es wagen, sich für andere einzusetzen und die Sonnen- und Schattenseiten dieses Engagements in Kauf nehmen. Und da wollen wir bei der Jugend beginnen.

A&W: *Wie können ÖGB und AK als Sozialpartner die Betriebsräte bei KV-Wechsel dahingehend unterstützen, nicht die alleinige Verantwortung zu tragen – sprich Kernkompetenzen auf die betriebliche Ebene zu verlagern?*

Hundstorfer: Gemeinsam unterstützen AK und ÖGB die BetriebsrätInnen laufend. Wir haben ein hervorragendes Netzwerk, die KollegInnen bekommen rechtliche Beratung. Wir haben als Gewerkschaft auch den politischen Lobbyismus. Wo wir allerdings nicht dabei sind

WEBLINKS

Österreichischer Gewerkschaftsbund
www.oegb.at
 Bundeskammer
 für Arbeiter und Angestellte
www.arbeiterkammer.at

ist vor Ort, wo der Betriebsrat Situationen wie einem KV-Wechsel ausgesetzt ist. Wir können die KollegInnen nur unterstützen, wenn sie mit ihren Problemen zu uns kommen. Wir sind auch auf die BetriebsrätInnen als Partner angewiesen. Wir wollen niemanden allein lassen. Die KollegInnen wissen aber, dass wir ihnen zur Seite stehen und nehmen uns zu Recht in Anspruch.

A&W: *Was würdet ihr einer Betriebsrätin, einem Betriebsrat wünschen?*

Tumpel und Hundstorfer: Einen langen Atem, eine positive Lebenseinstellung und viel Spaß bei der Arbeit.

A&W: *Wir danken für das Gespräch!*

Das Interview führte A&W-Chefredakteurin Katharina Klee gemeinsam mit Bianca Unterluggauer von der Projektgruppe »betriebsRATLOS« (siehe Artikel Seite 14) des 58. SozAk-Lehrjahres. Kollegin Unterluggauer ist seit 1. Oktober 2008 Bundesfrauensekretärin und Wiener Landessekretärin in der Gewerkschaft der ChemiearbeiterInnen.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an die AutorInnen
katharina.klee@oegb.at
bianca.unterluggauer@gdc.oegb.or.at
 oder an die Redaktion
aw@oegb.at

Verstärkereffekt

Der private Verband ÖGB und die gesetzlich eingerichtete Selbstverwaltung AK vertreten gemeinsam die Interessen der Beschäftigten.

AutorInnen:

Dr. Brigitte Pellar, Dr. Arthur Ficzkó

Auszug aus dem Skriptum »Die Kammern für Arbeiter und Angestellte« (Gewerkschaftskunde 7)

Die Arbeiterkammern werden mit den Gewerkschaften und den Betriebsräten zusammen einen bedeutsamen demokratisch organisierten wirtschaftlichen Block bilden«, erhoffte sich Anton Hueber, der Sekretär der sozialdemokratischen Gewerkschaftskommission, 1920 von der Errichtung der Arbeiterkammer. Und das erwies sich auch als der große Vorteil, der durch das Miteinander von freiwilliger und gesetzlicher Interessenvertretung für ArbeitnehmerInnen erreicht werden konnte.

Unterschiedliche Rechtsgrundlagen

Was für Unternehmen und freie Berufe kaum in Zweifel gezogen wird, gilt auch für die Vertretung von ArbeitnehmerInneninteressen: Ein erfolgreiches Zusammenwirken von freiwilliger und gesetzlicher Interessenvertretung ist möglich und verstärkt das Gewicht gegenüber dem Staat und den Verhandlungspartnern in der Wirtschaft. Gerade die Unterschiedlichkeit von privaten Verbänden und Selbstverwaltungskörpern bewirkt, dass nicht Doppelgleisigkeit, sondern ein »Verstärkereffekt« erreicht wird: In privaten Verbänden – wie politischen Parteien, dem ÖGB oder der Industriellenvereinigung – schließen sich BürgerInnen eines Landes mit gemeinsamen Interessen freiwillig zu-

sammen. Ihre Rechtsgrundlage ist die Vereinsfreiheit, die in unserer demokratischen Verfassung als Grundrecht verankert ist. In Selbstverwaltungskörpern (wie Gemeinden, Kammern oder Sozialversicherungsträgern) sind alle BürgerInnen zusammengefasst, die ihnen der Staat entsprechend ihren Aufgaben zuordnet.

Aus einem privaten Verband kann man austreten, wenn man sich nicht mehr mit dessen Zielen identifiziert. Einem gesetzlich eingerichteten Selbstverwaltungskörper gehört man dagegen so lange an, solange man die Voraussetzungen dafür erfüllt – also zum Beispiel in der Gemeinde X lebt oder ArbeitnehmerIn ist.

Gemeinsame Interessen

Mit welchem Ziel sich BürgerInnen in privaten Verbänden zusammenschließen, ist allein ihre freie Entscheidung; der Staat darf sich nicht einmischen. Es besteht nur die Verpflichtung, das Gemeinwohl gemäß den Gesetzen zu respektieren. Der Staat hat nur öffentliche Interessen zu verfolgen. Seine Aufgabe ist es, das Gemeinwohl zu verwirklichen, das gilt auch für die von ihm eingerichteten Selbstverwaltungskörper. Sie haben die Aufgabe, »die möglicherweise widerstreitenden Interessen ihrer Mitglieder im internen Bereich aufeinander abzustimmen und nach außen hin in allen Angelegenheiten eine gemeinsame Stellungnahme zu beziehen« (Karl Korinek, der frühere Präsident des Verfassungsgerichtshofs). Es sind diese gemeinsamen Interessen, die sie gegenüber dem Staat und anderen Interessengruppen zu vertreten haben. Der Österreichische Gewerkschaftsbund und seine Gewerkschaften

einerseits und die Arbeiterkammern andererseits haben nicht nur unterschiedliche Rechtsgrundlagen und damit verschiedene Aufgabenschwerpunkte, ihnen stehen auch unterschiedliche Mittel für die Durchsetzung von ArbeitnehmerInneninteressen zur Verfügung.

Ferdinand Hanusch, Gewerkschafter, Sozialminister und dann erster Direktor der AK in Wien, formulierte die Aufgabenteilung 1920: »Die Kammern können und werden die Gewerkschaften nicht ersetzen, das ist nicht ihre Aufgabe; was sie aber können ist, den Gewerkschaften das geistige Rüstzeug für den täglichen Kampf zu schaffen, wie es die Handels- und Gewerbekammern für die Unternehmerklasse besorgen.« Diese Aufgabenteilung ist unverändert aktuell.

Karl Maisel, Sozialminister von 1945 bis 1956 und dann bis 1964 AK-Präsident machte außerdem auf die unterschiedlichen Spielräume der beiden ArbeitnehmerInnenorganisationen aufmerksam: »Als gesetzlich festgelegte Interessenvertretungen haben sie (die Arbeiterkammern) weder die Befugnis noch die Möglichkeit, soziale Kämpfe auszutragen, etwa einen Streik auszurufen. Das ist und bleibt ureigenste Angelegenheit der Gewerkschaften und kann von Arbeiterkammern nicht besorgt werden.«

Zusammenarbeit bewährte Praxis

Die Zusammenarbeit von ÖGB und AK war von Anfang an bewährte und selbstverständliche Praxis. Im Paragraph 6 des AK-Gesetzes wurde dafür 1992 erstmals auch eine gesetzliche Grundlage geschaffen. Dort heißt es: »Die Arbeiterkam-

mern sind berufen, die kollektivvertragsfähigen freiwilligen Berufsvereinigungen (= Gewerkschaften und ÖGB) und die Organe der betrieblichen Interessenvertretung zu beraten sowie zur Förderung der sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer zu unterstützen und mit ihnen zusammenzuarbeiten.«

Weil die Arbeiterkammern ein Teil der österreichischen Gewerkschaftsbewegung sind, ist es selbstverständlich, dass GewerkschafterInnen bei den AK-Wahlen kandidieren und als gewählte KammerrätInnen in den AK-Vollversammlungen vertreten sind. Damit ist die Zusammenarbeit von AK und ÖGB in die demokratische Kontrolle eingebunden.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen
 Arthur.Ficzko@akwien.at,
 brigitte.pellar@aon.at
 oder die Redaktion
 aw@oegb.at

Belegschaftsvertretung in der EU

Stand 2007	eingrichtet durch			Art der Belegschaftsvertretung				
	Gesetz	überbetr. Tarifvertrag	betriebliche Vereinbarung	Gesamtbelegschaftsvertretung: nur AN	Betriebsgewerkschaft, gew. Vertrauensleute	Gesamtbelegschaftsvertrgt. + Gew.	einzelne AN-VertreterInnen f. Gesamtbelegsch.	gemeinsames Gremium AN – AG
Belgien								ab 100 AN Belegschaftsdel.
Bulgarien							v. a. wenn keine Gew.	
Dänemark								ab 35 AN
Deutschland				ab 5 AN				
Estland					ab 5 org. AN			
Finnland				ab 30 AN, wenn Mehrh. d. Besch. nicht gew. org.				
Frankreich					ab 50 org. AN		ab 10 AN	ab 50 AN Belegschaftsdel. + Gew.
Griechenland				ab 20 ohne Gew. ab 50 neben Gew.	allein 10–50 AN			
Großbritannien								Belegschaftsdel. oder Gew.
Irland								
Italien						ab 5–15 AN		
Lettland				ab 5 AN	ab 3–5 org. AN			
Litauen				Errichtung nur wenn keine Gew.	ab 3 org. AN			
Luxemburg				ab 15 AN				ab 150 AN
Malta							nur in öff. Untern.	
Niederlande				ab 10 AN				
Österreich				ab 5 AN		ab 4 MG mögl.		
Polen					ab 10 org. AN			
Portugal								
Rumänien					ab 15 org. AN			
Schweden								
Slowakei				ab 20 AN	ab 5–19 AN			
Slowenien				ab 20 AN			unter 20 AN	
Spanien				bis 49 AN		ab 50 AN	ab 5 AN	
Tschechien				ab 25 AN, nur wenn keine Gew.	ab 3 org. AN			
Ungarn				ab 51 AN			ab 16 AN	
Zypern				Ab 5 AN	1–4 AN			

AN = ArbeitnehmerInnen; AG = ArbeitgeberInnen

betriebsRATLOS

Eine Projektgruppe des 58. Lehrgangs der Sozialakademie hat sich mit dem Rollenbild von BetriebsrätInnen auseinandergesetzt.

Autor: Manuel Lehner

58. SozAk-Lehrgang, Projektgruppe
betriebsRATLOS

Der § 38 im ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz) lautet: »Die Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes haben die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern.« Das ist eine relativ plausible Definition dafür, welche Aufgaben ein Betriebsrat gegenüber der Belegschaft hat; aber eben nur »relativ« plausibel. Wir haben uns im Zuge unserer zehnmonatigen Ausbildung an der Sozialakademie in Mödling das Thema »betriebsRATLOS« als Projektarbeit vorgenommen und uns zum Ziel gesetzt, die Rolle von BetriebsrätInnen in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft zu reflektieren.

Über Monate haben wir uns den Kopf zermartert, wie »BetriebsrätInnen für das 21. Jahrhundert« sein müssen, welche Qualifikationen sie besitzen müssen, welche sogenannten »social skills« erforderlich sind, welche Aufgabenbereiche sie haben, und wovon sie lieber die Finger lassen sollen.

Bis vor einigen Jahren war die Aufgabenteilung klar. Die ArbeitgeberInnen schafften den ArbeitnehmerInnen Arbeit an und diese wurde erledigt. Kam es dabei zu Missverständnissen oder Schwierigkeiten, war der Betriebsrat als »Retter in der Not« zur Stelle und vermittelte zwi-



Großes Interesse für die von der Projektgruppe organisierte Podiumsdiskussion.

schen Unternehmensführung und Arbeitnehmerschaft. Auf dem Weg von der Industrie- in die Dienstleistungsgesellschaft hat sich die Rolle der Beschäftigten von weisungsabhängigen BefehlsempfängerInnen zu selbstständigen TeamarbeiterInnen gewandelt. Früher kümmerte sich der Betriebsrat um alle, heute soll er sich um jede/n Einzelne/n kümmern. Die Anliegen der ArbeitnehmerInnen sind von Betrieb zu Betrieb, von Abteilung zu Abteilung, ja sogar von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz höchst unterschiedlich.

Veränderte Arbeitswelt

Das ArbVG trat am 1. Juli 1974 in Kraft und wurde seither nicht mehr wesentlich verändert. Die Arbeitswelt hat sich aber umso mehr gewandelt. Wir verstehen darunter wirtschaftliche Veränderungen, die sich im Laufe der Zeit still und heimlich eingestellt haben, oft auch übersehen oder

nicht wahrgenommen wurden. Beispiele sind Globalisierung, neue Kommunikationstechnologien, Weiterbildung, geänderte Betriebsformen, **Outsourcing**, Restrukturierungen, Leasing-MitarbeiterInnen, Übertragen der Kosten- und Gewinnverantwortung auf die Beschäftigten, individualisierte Belegschaft, übergeordnete Betriebsratsgremien und noch vieles mehr.

Globalisierung geht alle an

Freilich meint man oft, dass die Globalisierung nur die »Big Player« betrifft und

INFO & NEWS

Die DVD zur Diskussion »betriebsRATLOS« erhalten Sie bei

manuel.lehner@gpa-djp.at

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.betriebsraete.at

dieses Schlagwort für heimische Klein- und Mittelbetriebe wenig Bedeutung hat. Doch Preisdruck, Produktionskosten, Qualitätsanforderungen und Expansionen bzw. Fusionen stehen damit in Zusammenhang. Somit sind längst so gut wie alle Unternehmungen davon betroffen. Eine hohe Fluktuation bei Eigentümern und Geschäftsführern macht es in der Betriebsratsarbeit schier unmöglich, längerfristige Vorhaben zu verfolgen, da man sich ständig an neue Charaktere und Strategien gewöhnen muss.

Geringer Handlungsspielraum

Ein geringerer Handlungsspielraum lässt sich zum Teil auf die verschärften Konkurrenzverhältnisse innerhalb einer oder mehrerer Branchen zurückführen. BetriebsrätInnen bekommen immer öfter als Antwort auf ihre Forderungen, dass dafür kein Geld zur Verfügung stünde oder sie nicht umsetzbar wären. Und doch wäre vieles möglich, um den arbeitenden Menschen ein angenehmes Arbeiten und ausreichend Freizeit zu ermöglichen. Betriebsklima und MitarbeiterInnenzufriedenheit könnten verbessert, und gleichzeitig Fehlzeiten durch Krankenstände verringert werden. Oft ist der Betriebsrat auf sich allein und im Härtefall auch aufs Abstellgleis gestellt. Wahnwitzige Spekulationen und enorme Gewinnerwartungen sind für die betriebliche Interessenvertretung ebenso schädlich wie der »große Ausverkauf« staatlicher Unternehmen in den vergangenen Jahren, deren Verkäufe in sozialer wie wirtschaftlicher Hinsicht oft nicht nachvollziehbar sind.

Immer öfter werden innerbetriebliche Wertschöpfungsketten oder sogenannte »Business Units« geschaffen. Eine solche Aufteilung eines Unternehmens in viele Einzelunternehmen ist eigentlich schon pervers. Das Unternehmerrisiko wird auf BereichsleiterInnen abgewälzt. Der interne Konkurrenzdruck, besser als die anderen Abteilungen dazustehen, wächst. Nicht nur in Österreich wirken sich wech-

selnde Umfeldbedingungen für ein Unternehmen auf sehr viele andere Unternehmen aus (Zulieferer, Konkurrenz usw.). Somit ergibt sich eine Art Billardkugel-Effekt. Betroffen sind aber immer ArbeitnehmerInnen, und deren Interessen werden vom Betriebsrat vertreten.

Atypische Beschäftigung

Atypische Beschäftigungsformen nehmen zu. Der Trend geht weg von der »sicheren« klassischen Beschäftigung zu freien DienstnehmerInnen und ähnlichem. Diese neuen Beschäftigten sind also keine BefehlsempfängerInnen mehr, sondern eigenverantwortliche und selbstbestimmte »ManagerInnen«.

Das macht es aber notwendig, die Betriebsratsarbeit neu auszurichten. Der bzw. die Vorsitzende kann nicht mehr sozusagen im »Alleingang« den Betriebsrat nach außen wie nach innen vertreten. Aufgrund der Erweiterungen des Aufgaben- bzw. Zuständigkeitsbereiches ist es wichtig, dass die Betriebsratskörperschaft als Team an einem Strang zieht – und zwar jede/r Einzelne an jener Stelle, an der er/sie am effizientesten und besten ist. So könnte z. B. jemand aus der Buchhaltung für den Betriebsratsfonds zuständig sein, ein Organisationstalent sich um Veranstaltungen kümmern etc. Am besten wäre, aus jedem Bereich des Unternehmens ein Mitglied ins Boot zu holen, um so die gesamte Belegschaft zu erreichen.

Für Betriebsräte ergibt sich ein ganz neues Bild der betrieblichen Interessenvertretung. Konnte man früher gemeinsam etwas durchsetzen, was offensichtlich allen zugute kam, muss der Betriebsrat heute oft ArbeitnehmerInnen vor sich selbst schützen. Wenn sie z. B. zu viele Überstunden leisten. Das bringt zwar mehr Geld, birgt aber auch das Risiko von Burn-out. Die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen muss mit Arbeitszeitmodellen oder ähnlichem auf dieses Gleichgewicht achten. Dabei geht es nicht um Bevormundung, sondern vielmehr um Schutz.

Starker Wandel

Die betriebliche Interessenvertretung hat sich stark gewandelt. Die veränderten Rahmenbedingungen in der Wirtschaft

wirken sich auf die Unternehmungen aus. Sie hinterlassen für ArbeitnehmerInnen und BetriebsrätInnen spürbare Wirkung. Ein neues Rollenbild für BetriebsrätInnen entsteht und muss entstehen.

Diese neue Situation für die Belegschaftsvertretung nahmen wir zum Anlass, und luden am 10. Juni 2008 zu einer Diskussion in der Sozialakademie. Unter dem Titel »betriebsRATLOS« sprachen Wilhelm Habertzettl (Gewerkschaft vda), Barbara Budweis (Manpower), Werner Luksch (Mobilkom), Ingrid Stipanovsky (Novartis), Georg Michenthaler (IFES) und Marco Samhaber (Sozialakademie) über ihre Erfahrungen sowie die Aufgaben und Visionen der Betriebsratsarbeit. Diese Veranstaltung wurde mitgefilmt und in einen etwa halbstündigen Mitschnitt auf DVD verwandelt.

Die Schlüsse

Die wichtigsten Ergebnisse unserer Projektarbeit und der Diskussion: Um der Zeit und den Bedürfnissen angemessene Betriebsratsarbeit zu leisten ist es wichtig, das Unternehmen und dessen Kultur genau zu kennen, Erfahrungen zu sammeln und auch eine fundierte und hochkarätige Ausbildung zu haben. Hierfür gibt es in der Gewerkschaftsbewegung zahlreiche Möglichkeiten. So zum Beispiel die Gewerkschaftsschulen, BetriebsrätInnenakademie, Zukunftsakademie und Sozialakademie. Aufgrund eigener Erfahrung kann unser Projektteam nur bestätigen, wie hervorragend und wichtig eine fundierte und weit gefächerte Ausbildung ist, wie wir sie auf der Sozak in Mödling genießen durften. Dafür soll und muss Geld und Arbeit investiert werden, um den dort vorhandenen hohen Standard zu wahren und auszubauen. Wo wenn nicht dort werden BetriebsrätInnen auf allerhöchstem Niveau auf die Zukunft vorbereitet?!

KONTAKT

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

Bestens vorbereitet!

Die verschiedenen VÖGB-AK-Speziallehrgänge unterstützen ArbeitnehmervertreterInnen bei ihren Aufgaben.

Autorin: Katharina Painer

ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit und Kultur

VÖGB und AK bieten Speziallehrgänge an, in denen ArbeitnehmervertreterInnen das Rüstzeug für ihre tägliche Arbeit erhalten. Je nach Anforderung und Zeitbudget stehen unterschiedliche Lehrgänge zur Auswahl.

Gewerkschaftsschule

Umfassende Basis-Ausbildung für GewerkschafterInnen

Jedes Jahr im Herbst starten Abendlehrgänge in allen Bundesländern. Die Gewerkschaftsschule findet je nach Bundesland ein- bis zweimal wöchentlich statt und dauert zwei Jahre. Alle Mitglieder können daran teilnehmen.

Schwerpunkte Gewerkschaftsschule:

Arbeits- und Sozialrecht, Politik, Betriebs- und Volkswirtschaft, Rhetorik und Kommunikation, Praktische Gewerkschaftsarbeit

Die AbsolventInnen erhalten ein Zertifikat. In manchen Bundesländern besteht auch die Möglichkeit, zusätzlich Prüfungen zu absolvieren.

BrAk – BetriebsrätInnenAkademie

Kompakte Vollzeit-Ausbildung für ArbeitnehmervertreterInnen

Die BrAk findet in Wien, Hirschwang/NÖ und Graz/Stmk. statt, Hirschwang und Graz sind auch für TeilnehmerInnen aus anderen Bundesländern offen. Die

TeilnehmerInnen der 14-wöchigen Ganztages-Ausbildung werden von den Gewerkschaften nominiert und durchlaufen ein Aufnahmeseminar.

Schwerpunkte BrAk:

Arbeitsrecht, Politik, Betriebs- und Volkswirtschaft, Praktische Betriebsarbeit, Kommunikation

Am Ende des Lehrgangs stehen Wissensüberprüfungen.

SOZAK – Sozialakademie

Vertiefende Vollzeit-Ausbildung für ArbeitnehmervertreterInnen

Die Sozialakademie erstreckt sich als durchgehende Vollzeit-Ausbildung über zehn Monate. Die Auswahl der TeilnehmerInnen für den Lehrgang in Mödling/NÖ erfolgt mittels Nominierung durch die Gewerkschaften und einem Aufnahmeseminar.

Schwerpunkte Sozialakademie:

Recht, Wirtschaft, Soziales, Nationale und internationale Politik/Gewerkschaftspolitik, Soziale Kompetenz, Kommunikation, Projektarbeiten, Political English

Nach erfolgreich abgeschlossenen Prüfungen und Projektarbeiten wird ein Abschlusszertifikat an die AbsolventInnen überreicht.

ZAK – Zukunftsakademie

Berufsbegleitende Spezialausbildung für Führungskräfte

Die Zukunftsakademie umfasst 72 Ausbildungstage auf vier Semester verteilt. Sie ist ein berufs- bzw. funktionsbegleitender Lehrgang für erfahrene Arbeit-

WEBLINKS

Nähere Infos zu allen Speziallehrgängen und weiteren VÖGB-AK-Angeboten:
www.voegb.at

nehmervertreterInnen, die bereits über eine gewerkschaftliche Ausbildung verfügen. BewerberInnen werden von den Gewerkschaften nominiert und nach einem Aufnahmeseminar ausgewählt. Die ZAK findet in Linz/OÖ statt.

Schwerpunkte ZAK:

Organisationstheorie und -entwicklung, Führungsmodelle und -theorien, Kommunikation und Konflikt in Training und Theorie, Projekt- und Veränderungsmanagement, Marketing und Herstellung von Öffentlichkeit, Sozial- und Gesellschaftstheorie, Gewerkschaftssoziologie

Mit dem Abschlusszertifikat der Zukunftsakademie erwirbt man gleichzeitig die Zugangsberechtigung zum Projektstudium – einem speziellen sozialwissenschaftlichen Studium mit akademischem Abschluss.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
katharina.painer@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Auf Augenhöhe

*Die Interessen der Arbeitnehmerschaft zu vertreten, erfordert profunde Kenntnisse.
Ein Streifzug durch das Bildungsangebot von AK und ÖGB.*

Autorin: Mag. Gabriele Müller

Freie Journalistin

Ein großes, von den KollegInnen geschriebenes Schild im Büro von Johann Matis, Zentralbetriebsrat der Wiener Pensionistenwohnhäuser, gratuliert zum 50er: An einem Ohrläppchen hat der gelernte Fliesenleger und Hafner ein goldenes Männchen stecken, das auf einer Leiter nach oben steigt. Ähnlich wie Matis selbst. Er hat, seit er 1985 in den Betriebsrat der ArbeiterInnen der Pensionistenwohnheime gewählt worden war, kaum eines der Bildungsangebote von AK und ÖGB »ausgelassen«. Seit fünf Jahren als Zentralbetriebsrat freigestellt, hat er nun die Zukunftsakademie (ZAK) im AK-Bildungshaus Jägermayrhof in Linz absolviert. »Eine ganz neue Ausbildungsschiene«, sagt Matis, der bereits auf der Gewerkschaftsschule und Betriebsräteakademie war: »Hier wird die Persönlichkeit geschult und Anleitung gegeben, wie man andere bewegt, etwas zu tun.« Die Zukunftsakademie ist berufs- bzw. funktionsbegleitender. Schulisches und reales Lernen werden so miteinander verbunden. »Gruppenfutter: Gourmetküche für beziehungshungrige BetriebsrätInnen und andere Menschen«, heißt die Abschlussarbeit von Matis und seinem fünfköpfigen Team des achten Lehrgangs der ZAK. In witziger Weise wird Theorie und Praxis in der Kommunikation am Beispiel der Gruppe selbst analysiert.

Die Zukunftsakademie der AK Oberösterreich richtet sich an Führungskräfte

in Betriebsratskörperschaften, Gewerkschaften, ÖGB und AK. Für Freigestellte ist die Teilnahme empfehlenswert, sollte aber genau überlegt werden. Matis: »Die Geschäftsführung muss einverstanden sein. Schließlich ist man in der zweijährigen Ausbildungszeit etwa eine Woche pro Monat nicht im Betrieb.«

Fundierte Ausbildung

»Arbeitgeber lassen sich nicht gerne etwas wegnehmen«, meint Johann Matis: »Man braucht eine gute Ausbildung, damit man halbwegs auf gleicher Höhe ist und handeln kann.« Einen fundierten rechtlichen »background« liefert die Betriebsräteakademie (BrAk) in Wien, Niederösterreich und der Steiermark. In 14 Wochen werden in 460 Unterrichtseinheiten neben Arbeitsrecht, Wirtschaft und Politik auch soziale Kompetenz vermittelt. Johann Matis hat die Zeit auf der BrAk viel genutzt. Mehrere Jahre hindurch hat er den komplizierten Kollektivvertrag (KV) mit der Berufsvereinigung der Arbeitgeber für Gesundheit und Sozialberufe (BAGS) mitverhandelt. »Man kann unterschiedlicher Rechtsauffassung sein, aber man darf nichts in den Raum stellen, das nicht stimmt«, meint Matis.

Die Kompetenz, mitzuverhandeln und Entscheidungen zu treffen, kann auch auf der Sozialakademie (SOZAK) erworben werden. Die ehemalige Heimhilfe Michaela Guglberger war 2001 im zehnmönatigen Lehrgang im Karl-Weigl-Bildungsheim in Mödling. Heute verhandelt sie als vda-Bundesfachgruppensekretärin mit der BAGS einen KV, der rund 70.000 Personen betrifft.

WEBLINKS

Die Zukunftsakademie der Arbeiterkammer Oberösterreich:
[www.arbeiterkammer.com/
www-5070.html](http://www.arbeiterkammer.com/www-5070.html)

Zur Ausbildung an ZAK, BrAk oder SOZAK werden die Teilnehmenden von den Einzelgewerkschaften nominiert. »Es werden hohe Ansprüche gestellt«, erklärt Sabine Letz, Geschäftsführerin des Verbands Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB): »Daher ist es wichtig, die Gewerkschaftsschule bzw. die notwendigen Basiskurse der jeweiligen Gewerkschaft absolviert zu haben.«

Voraussetzung Gewerkschaftsschule

Die Gewerkschaftsschule dauert zwei Jahre und steht allen Mitgliedern offen. Je nach Standort findet der Unterricht ein- oder zweimal pro Woche am Abend statt. Zusätzlich sind Wochenend- bzw. Samstag-Seminare verpflichtender Bestandteil des Lehrplans. Die Ausbildung beginnt im September und endet im Juni, unter Berücksichtigung der Schulferien.

KONTAKT

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

Im Abwehrkampf

Die psychischen Belastungsproben für BelegschaftsvertreterInnen wachsen täglich. Einer Untersuchung zufolge leidet jeder/r Fünfte an emotionaler Erschöpfung.

Autorin: Dr. Sibylle Fritsch

Freie Journalistin

Oft bin ich mit berührenden persönlichen Schicksalen konfrontiert. Wenn ein Kollege kommt und von seiner schweren Krankheit berichtet, zum Beispiel«, erzählt Konstantin Latsunas aus seinem Alltag als stellvertretender Betriebsratsvorsitzender der BAWAG-P.S.K, »so belastet das natürlich, doch damit lernt man umzugehen und sich zu schützen.«

Schlaflose Nächte

Wenn es sich jedoch um Krisensituationen wie Personalabbau handelt, dann beginnt für so manchen engagierten Betriebsrat eine Zeit der schlaflosen Nächte. »Das arbeitet in dir weiter. Du liegst im Bett und kannst nicht schlafen, weil du weißt, dass es am nächsten Tag wieder eine Versammlung gibt, ohne dass du wirklich etwas machen kannst«, sagt Latsunas, der seit fünf Jahren seine KollegInnen vertritt, und diese Erfahrung selbst gemacht hat, als die Belegschaft der BAWAGPS.K mit dem Plan eines massiven Personalabbaus konfrontiert wurde. Konkret soll das Unternehmen bis 2009 um 300 bis 400 Angestellte reduziert werden.

Grenzen der Betriebsratstätigkeit

Zwar ist es dem Betriebsratsteam bis dato gelungen, verschiedene Sozialpakete zu entwickeln und Kündigungen zu vermei-

den, aber im Moment waren alle gleichermaßen schockiert: »Es ist emotional sehr belastend, wenn viele Menschen mit ihren Ängsten auf einen einstürmen und hohe Erwartungen haben. Tatsächlich kann man nicht alles regeln, die Welt nicht retten, man kann manchmal einfach nur da sein, mehr nicht – das muss man verarbeiten. Das ist ein Lernprozess«, zieht Latsunas eine bittere Bilanz über die Grenzen der Betriebsratstätigkeit: »Uns ist die Hilflosigkeit jedenfalls so an die Nieren gegangen, dass einige im Team sich mittels **Supervision** Unterstützung geholt haben.«

Zwar sei man durch die beiden Ausbildungskurse der GPA-djp gewerkschaftspolitisch bestens gerüstet, was aber fehle, meint er, sei psychologisches Werkzeug. »Ich persönlich hatte Glück und konnte mich mit einer Kollegin austauschen. So habe ich nicht alles nach Hause getragen, denn irgendwann will die Partnerin auch ihre Ruhe haben.«

Alle stehen unter Druck

Latsunas Befindlichkeit ist ein Beispiel von vielen. Und solche Krisen sind nur ein herausragender Aspekt und die Konsequenz einer sich rasant verändernden Arbeitswelt. Die Globalisierung bringt neue Management- und Produktionskonzepte, Flexibilisierung der Zeit, leistungsabhängige Entlohnung und anderes mehr. Das Klima ist härter geworden, es weht ein kalter Wind. In den Unternehmen zählen ausschließlich Zahlen und das, was messbar ist. Der Druck nimmt überall zu. Von den MitarbeiterInnen wird immer mehr verlangt, Zeit zum Durchschnaufen, wie früher, gibts keine mehr. Latsu-

BUCHTIPPS

Norbert Gulmo: Psychische Belastungen und Bewältigungsmöglichkeiten von Arbeitnehmervertretern.

Stress und damit verbundene gesundheitsbeeinträchtigende sowie -fördernde Faktoren bei Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland.

Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2008, 334 Seiten, ISBN 978-3-86618-221-9, € 32,80

Ergard Tietel: Betriebspolitik im Wandel – Betriebsräte als Grenzgänger.

In: Zeitschrift »Supervision – Mensch, Arbeit, Organisation«. Ausgabe 1/2008, Betriebspolitik und Supervision. Hsg: Winfried Münch und Wolfgang Weigand. Verlagsgruppe Beltz. € 12,50

Bestellung:

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

nas: »Wir als Betriebsratskörperschaft haben noch keine Lösung gefunden, diesen Druck von den Kollegen wegzunehmen. Auch die Führungskräfte stehen unter Druck und geben ihn weiter.«

Feuerwehr und Aufsichtsrat

Dementsprechend wandelt sich auch die Rolle des Betriebsrats. Immer öfter stehen ArbeitnehmervertreterInnen vor der Si-

tuation, schnell und effizient reagieren zu müssen: Bei einer Kündigung, aber auch bei Einstellungen müssen sie sich in kurzer Zeit, also in maximal sieben Tagen, umfassend Informationen beschaffen, mit allen Beteiligten sprechen, termingerecht eine Sitzung einberufen, relevante rechtliche Beschlüsse aufzeigen und auch formulieren.

Die Liste der Anforderungen wird immer länger: Sie müssen nicht nur Feuerwehr spielen, sie müssen unterschiedliche Interessen auf verschiedenen Ebenen vertreten – vom Aufsichtsrat über Gewerkschaft bis zur Arbeitnehmerbank. Sie sollten Allroundtalente sein, das heißt ansatzweise ArbeitsrechtlerInnen, ArbeitsmedizinerInnen, **Betriebssoziologen/-soziologinnen**, ProjektmanagerInnen, OrganisationsberaterInnen – um nur einiges zu nennen sein. Und sie müssen sich mit sogenannten weichen Fortbildungsinhalten anfreunden, die da sind: Konflikttraining, Themenbildung, Supervision und Coaching.

»Gleichzeitig ist es für ArbeitnehmervertreterInnen zunehmend schwierig, ihren betriebspolitischen Ort zu finden und eine angemessene Rollenidentität zu entwickeln«, schreibt Erhard Tietel in der Zeitschrift »Supervision« in seinem Artikel über »Betriebspolitik im Wandel: Betriebsräte als Grenzgänger«.

Ansturm an Erwartungen

Ähnlich skizziert auch ÖGB-Mobbingberaterin und Supervisorin Ilse Reichart die wachsende Belastung, die schon in der Funktion des Betriebsrates beginnt, der den Einzelnen betreuen soll und das Ganze nicht aus dem Auge verlieren darf. Und der eine Schnittstelle zwischen Belegschaft, Geschäftsführung und Gewerkschaft bildet. »Dies ergibt nicht zu unterschätzende Spannungs- und Konfliktfelder«, so Reichart.

Die psychische Anforderung, einem Ansturm an Erwartungen ausgesetzt zu sein, engagiert zu sein, helfen zu sollen, und unterm Strich nur wenig bewegen zu können, führt mitunter direkt in emotionale Erschöpfung bis zum Burn-out oder zu psychosomatischen Beschwerden – womöglich mit Endstation Herzinfarkt. In einem Fall beispielsweise erlitt ein Betriebsrat einen Hörsturz: »Ich konnte

nichts hören« – kommentiert er heute die psychische Überforderung in einer angespannten betrieblichen Situation doppeldeutig.

Psychische Belastungen

Gestützt auf seine jahrelange Erfahrung hat Norbert Gulmo, Betriebschlosser und Betriebsratsvorsitzender in einem großen deutschen Privatunternehmen, nebenbei ein Psychologiestudium abgeschlossen, seine Doktorarbeit den psychischen Belastungen und Bewältigungsmöglichkeiten von Arbeitnehmervertreterinnen gewidmet und jene Stressfaktoren, die gesundheitsschädlich und bei Betriebsräten verstärkt vorzufinden sind, herausgearbeitet.

Ganz oben auf der Liste der psychischen Belastungsproben befindet sich die »gedankliche Weiterbeschäftigung«. »Je intensiver diese ist, desto höher die Beeinträchtigung von Gesundheit und Befinden«, stellt er fest, weil dieses fortwährend »Im-Kreis-denken« auch dazu führt, dass die betroffenen Personen »häufiger und mehr Symptome an sich« selbst wahrnehmen. Als weitere schädigende Faktoren nennt Gulmo »Zeitdruck, soziale Stressoren und Unsicherheit«. Ein Triumvirat, das den Betriebsrat ins Out treiben kann, vor allem, wenn die zentrale Ressource »Vertrauen« und somit die soziale Unterstützung der Belegschaft zu wenig manifest ist. Damit wächst nämlich die Angst, in die »Verlustspirale« zu geraten – gemeint sind damit Vertrauensverlust und Verlust des Amtes und somit langfristig auch des Kündigungsschutzes. Gefürchtete oder eingetretene Verluste können zu emotionaler Erschöpfung führen – und das gar nicht so selten: Gulmos Untersuchung zufolge ist jedes 5. Betriebsratsmitglied davon betroffen, wobei Frauen stärker daran leiden und mehr psychosomatische Beschwerden aufweisen als Männer.

Sozialer Stress

Wie auch immer die BetriebsrätInnen ihre Aufgabe anpacken, so kristallisiert sich als Gemeinsamkeit und Fazit der Gulmo-Arbeit heraus: dass ArbeitnehmervertreterInnen einem »signifikant höheren sozialen Stress ausgesetzt sind,

WEBLINKS

Die Gulmo-Untersuchung
www.gulmo.de/foerschung.html
www.oegb.at

aber gleichzeitig weniger soziale Unterstützung« bekommen. Letztere gehört für Gulmo zu den wichtigsten Ressourcen eines Betriebsrats, einer Betriebsrätin.

Im Gegenteil, je größer die Verunsicherung der Belegschaft, desto schneller heißt es: »Der macht eh nix für uns«, meint Supervisorin Reichart. Umso mehr plädiert sie für Förderung von Zusammenarbeit der BetriebsrätInnen untereinander, für den Aufbau von Netzwerken, für Prävention und **Prophylaxe**. BetriebsrätInnen müssen vor allem wissen, wie man sich wofür am besten Hilfe holt. Denn viele fühlen sich in der veränderten Arbeitswelt allein gelassen mit ihrer sozialen Verantwortung, und übrig bleibt das Gefühl, hilflose HelferInnen zu sein, die den Anforderungen nicht mehr nachkommen können.

Im Abwehrkampf

»Wir BetriebsrätInnen von heute kennen die guten Zeiten, in denen InteressenvertreterInnen Rechte erstreiten konnten, bestenfalls vom Hörensagen: Wir führen nur noch einen Abwehrkampf«, sagt Latsunas. »Dabei ist ein Betriebsrat idealistisch und möchte die Welt verbessern. Aber wir kämpfen nicht mehr um soziale Errungenschaften wie in den Sechziger- und Siebzigerjahren, sondern versuchen mühsam, das Erreichte zu bewahren. In dieser Situation befinden sich alle sozial Denkenden in Europa. Trotzdem erringen wir immer wieder kleine Erfolge, und dann weiß man wieder, warum man sich das Ganze antut.«

KONTAKT

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

Mein Tagesablauf

Der Zentralbetriebsrat der mobilkom Austria AG Werner Luksch hat für die »Arbeit und Wirtschaft« einen Tag in seinem Leben aufgezeichnet.

ZUR PERSON



Werner Luksch

41 Jahre, geschieden, zwei Kinder. Er lebt in Schwechat.

Als Vorsitzender des Zentralausschusses mobilkom austria AG, vertritt er mit seinem Team österreichweit ca. 3.000 KollegInnen.

In dieser Funktion sitzt Luksch im Aufsichtsrat der Telekom Austria AG und der mobilkom austria AG.

Die mobilkom austria AG ist, wie die Festnetzsparte auch, eine 100-Prozent-Tochter der börsennotierten Telekom Austria AG.

Um sechs Uhr früh stehe ich auf, ziehe mir – seit kurzem wieder – Laufgewand und -schuhe an und laufe locker etwa eine Stunde. Dann geht es unter die Dusche. Zwischen halb acht und acht Uhr verlasse ich meine Wohnung in Schwechat.

Der heutige Arbeitstag beginnt um neun Uhr mit einem Willkommensgespräch mit einem neuen Kollegen. Die Personalvertretung lädt seit ca. einem Jahr neue MitarbeiterInnen ein und stellt die Personalvertretung mobilkom austria, AK und Gewerkschaft und ihre Leistungen vor. Heute dauert dieses Gespräch ein bisschen länger als eine Stunde.

Im Anschluss schaut noch ein ehrenamtlicher Personalvertreter bei mir vorbei, der dringend Rat braucht. Für diese engagierten KollegInnen ist es sehr wichtig, dass wir sie mit ihren Fragen nicht allein lassen. Hätte ich keine Zeit gehabt, hätte ein anderer freigestellter Personalvertreter weitergeholfen. Zwischendurch verschiebe ich unseren Newsletter – in

meinem E-Mail-Verteiler finden sich nicht nur KollegInnen, sondern auch interessierte Menschen aus meinem Netzwerk. Seit fast zehn Jahren beginnen wir jede Aussendung mit dem Satz »Unterstütze dich selbst, indem du deine Personalvertretung unterstützt.« Die KollegInnen verstehen diese Botschaft.

11.00 Uhr

Jetzt ist es allerhöchste Zeit für den erweiterten Zentralausschuss. Dort treffen sich fünf freigestellte PersonalvertreterInnen, der Geschäftsführer mobilkom sozial, eine Assistentin und je nach Anlass eine bzw. einer der nicht freigestellten PersonalvertreterInnen. Regelmäßige interne Besprechungen sind besonders wichtig und gehören zu meinem Alltag. Bei dieser Besprechung werden Termine, das wöchentlich mitgeführte Arbeitspapier über offene bzw. neue Aufgaben, Berichte über Veranstaltungen und Neuigkeiten besprochen sowie die Aufgaben an

die Verantwortlichen verteilt. Einen großen Teil unseres Erfolges in der Personalvertretung macht das Freigestellten-Team aus. So übernimmt mein Stellvertreter Alexander Weimann, wenn ich abwesend bin. Zentralausschuss-Mitglied Renate Richter ist erst seit kurzem freigestellt. Sie betreut den Bereich Familie und Frauen. Derzeit absolviert sie die Betriebsräteakademie (BrAk) von AK und ÖGB. Waldemar Doroszewicz ist unser Rechtsspezialist. Gerhard Bayer ist für den größten Bereich in der mobilkom – den Vertrauenspersonenausschuss (VPA) Wien, Niederösterreich und Burgenland und damit für ca. 2.300 KollegInnen – zuständig. Milan Petrovic, sein Stellvertreter, springt überall ein, wo Not am Mann ist. Adrian Wurm ist Geschäftsführer von mobilkom sozial, dem gemeinsam mit dem Management gegründeten Personalvertretungsfonds.

Meine Aufgaben sind die Führung und Organisation der Personalvertretung; wenn es um mehr als einen VPA-Bereich

Werner Luksch:

»Unterstütze dich selbst,
indem du deine
Personalvertretung
unterstützt.«



geht, bin ich offizieller Sprecher. Um 13 Uhr freuen wir uns auf das gemeinsame Mittagessen in der Kantine. Am Nachmittag haben der Arbeitszeitthemenverantwortliche in der Personalvertretung und ich einen Termin mit dem Bereichsleiter HR (= Personalabteilung) und seinem Assistenten. Thema ist ein neues Arbeitszeitmodell für eine Gruppe.

Dann folgt ein MitarbeiterInnenfördergespräch mit einer Assistentin. Solche Gespräche führe ich mit AssistentInnen und **freigestellten** PersonalvertreterInnen dreimal im Jahr – es besteht aus Rückblick, Standortbestimmung und Vorschau aus beider Sicht. Wir vereinbaren dabei weitere Schritte und Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Die AssistentInnen spielen in unserem Personalvertretungsteam eine wichtige Rolle. Sie betreuen die 3.000 KollegInnen. Dabei beantworten sie Fragen zu unseren vielen Einkaufsvergünstigungen, organisieren Termine zu unseren Angeboten am Arbeitsplatz und noch vieles mehr. Die ehrenamtlichen und die freigestellten PersonalvertreterInnen decken die große Anzahl an arbeitsrechtlichen Anfragen ab, die wir mit Unterstützung der ExpertInnen der AK und Gewerkschaft alle beantworten. Wir sind ein sehr gut eingespieltes Team.

Auf das zweistündige Fördergespräch folgt ein Termin mit einem Politiker. Das ist einer von vielen wichtigen Netzwerk-Terminen. Mein Netzwerk besteht aus KollegInnen im Unternehmen, PolitikerInnen, JournalistInnen und ArbeitnehmervertreterInnen sowie AK, Gewerkschaften und vielen anderen Be-

triebsrätInnen. Ganz besonders freue ich mich über unsere gute Zusammenarbeit mit anderen BetriebsrätInnen in der Telekommunikationsbranche. So eine gute Zusammenarbeit würde ich mir mit einigen Personalvertretern im eigenen Konzern wünschen.

16.15 Uhr

Weil ich ein wenig früher dran bin, bearbeite ich noch Mails übers Handy. So bleibe ich am Laufenden und kann sofort reagieren. Dann kommt mein Gesprächspartner. »Ausverkauf nicht mit uns« ist unser Thema. Wir setzen uns dafür ein, ein wichtiges Infrastrukturunternehmen wie die Telekom mit einer Sperrminorität von mindestens 25 Prozent und einer Aktie in Staatsbesitz zu erhalten. Unternehmensanteilsverkäufe bergen die Gefahr von Abwanderung und damit vom Verlust inländischer Wertschöpfung bzw. von Arbeitsplätzen. Durch Privatisierungen entledigt sich der Staat wirtschaftspolitischer Gestaltungsmöglichkeiten und setzt die Zukunft kommender Generationen aufs Spiel. Um auch in Zukunft Maßnahmen im österreichischen Interesse setzen zu können, müssen die Entscheidungszentralen in Österreich bleiben. Der Staat hat dabei eine wichtige strategische Rolle. Meine Forderung ist, dass die ÖIAG eine offensive, strategische Eigentümerfunktion für alle ihr zugeordneten Unternehmensanteile wahrnimmt. Wir brauchen eine zukunftsorientierte Unternehmenspolitik für die Beschäftigten und den Wirtschaftsstandort Österreich. Ich wünsche mir, dass ManagerInnen von

W E B L I N K S

Nähere Infos unter:
members.a1.net/fsg_mobilkom/

Unternehmen mit Staatsbeteiligung ihre Gehälter offenlegten. Man müsste sie auch bei Erfolglosigkeit absetzen können – ohne großzügige Abfertigungspakete. Wir brauchen ManagerInnen, die im österreichischen Interesse handeln.

18.00 Uhr

Schließlich mache ich mich auf den Weg nach Schwechat, am Heimweg erledige ich offene Rückrufe. Um 18.30 Uhr bin ich am Fußballplatz in Mannswörth; ich trainiere bis 20 Uhr die II Mannschaft mit den jugendlichen Burschen. Das ist ein ganz wichtiger Ausgleich zum sehr harten Personalvertretungsjob. Wenn ich schließlich zwischen 21 und 22 Uhr heim komme, denke ich mir: Es war ein guter Tag ;-) Ich bin stolz, Vorsitzender einer so transparenten und ehrlich arbeitenden Personalvertretung zu sein.

K O N T A K T

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

Ohnmächtig und vogelfrei

Bei KünstlerInnen und ihren InteressenvertreterInnen ist Selbstaussbeutung angesagt und Bittgänge stehen auf der Tagesordnung.

Autorin: Dr. Sibylle Fritsch

Freie Journalistin

Die Kunst ist lang, und kurz ist unser Leben: Oft zu kurz, als dass der Künstler die Früchte der Kunst erleben und davon leben kann, lässt sich dieses Zitat aus Goethes »Faust« fortsetzen. Denn kreative Arbeit ist schwer wäg- und messbar, hat keine fixen Stunden. Und überhaupt kann die Arbeitszeit dafür weder erfasst noch eingegrenzt werden. So ist dem Gros der KünstlerInnen im wahrsten Sinn des Wortes nur ein Hungerlohn gewiss. Wie gewiss, zeigt die aktuelle BMUK-Studie über die soziale Lage der KünstlerInnen in Österreich: Drei Viertel der Künstlerschaft muss noch durch Mehrfachjobs Brötchen dazuverdienen, damit sie was zum Beißen hat. Trotzdem bleiben insgesamt 37 Prozent unter der Armutgefährdungsgrenze von 900 Euro pro Monat. Für die InteressenvertreterInnen im Kunstbetrieb ist das die Ausgangslage und Problem Nummer eins: Sie können daran kaum etwas ändern.

Vertragliches Niemandsland

Auch wenn die Kategorien, in denen diese Vertretung stattfindet, strukturell unterschiedlich sind, bleibt ihre Rolle auf Bittgänge und Proteste beschränkt. Ob es sich nun um angestellte InteressenvertreterInnen handelt, die freie Kulturschaffende vertreten, oder angestellte ArbeitnehmervertreterInnen, die angestellte und freie KünstlerInnen vertreten, oder um freie, die

sowohl angestellte wie freie Kulturschaffende vertreten: Alle haben mehr oder weniger mit dem Problem zu kämpfen, dass sich die Kunstproduktion im vertraglichen Niemandsland bewegt. »Als Interessenvertreter gibt es im freien Bereich keine legale Handhabe, man kann Politiker nur um Weitblick ersuchen, was bei Blinden vergebliche Liebesmühe ist«, ätzt etwa Peter Paul Skrepek, freischaffender Musiker, Kabarettist und Präsident der Musikergewerkschaft im ÖGB. Weil es keine Kollektivverträge gibt, braucht die Durchsetzung von Interessen viel mehr Solidarität der Betroffenen. Aber in der Praxis nehmen zum Beispiel viele StudiomusikerInnen das Honorar, das sie angeboten bekommen – auch wenn es unter der Mindestgage liegt. »Ein Teufelskreis«, skizziert Skrepek die Lage der Kulturnation: »Die Kunstproduzenten zahlen schlecht, weil sie es nicht besser können – sie haben selbst kein Geld. Aber während es Sporthilfe und Förderung für Bergbauern gibt, wartet man traditionellerweise beim Künstler, bis er tot ist«, kämpft Skrepek seit Jahren für ein Gesetz, das Kunstschaffende in die Lage versetzt, am Markt teilzuhaben und für legale Möglichkeiten die Interessen von KünstlerInnen durchzusetzen.

Ein anderes Problem ist die Unwägbarkeit der Arbeitszeit. »Ich ‚schreibe‘ ja auch, wenn nicht schreibe, nicht am Schreibtisch sitze, ihn nur umkreise, oder durch den Wald renne, um darüber nachzudenken, warum ich einen Knoten im Hirn habe ... Lesetouren mache ich eigentlich bis auf wenige Ausnahmen nur in Blöcken – vergangenes Jahr waren es drei volle Monate, sie kosten sehr viel Substanz; Tage oder Wochen, bis man wieder

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.literaturhaus.at
www.musikergilde.at
www.kmsfb.at

zu Hause Konzentration aufbauen kann – und das alles ist Zeit, die man eigentlich dazuzählen muss«, berechnet Schriftsteller Robert Menasse seinen Stundenlohn »gefühlsmäßig« mit einem Euro.

Prekäre Verhältnisse für AutorInnen

Wie ergeht es erst MalerInnen, freien MusikerInnen und AutorInnen, die weniger erfolgreich sind als ein Menasse, ein Michael Köhlmeier oder eine Sabine Gruber? »AutorInnen sind überhaupt das Schlachtfeld der prekären Verhältnisse«, weiß auch Schriftsteller Gerhard Ruiss und Geschäftsführer der IG-Autoren, ein Lied der vergeblichen Kämpfe für Mindesthonorare und soziale Absicherung der schreibenden Zunft zu singen: »Künstlersein bedeutet ein Leben entlang der sozialen Deklassierung.« Und für InteressenvertreterInnen hohe Investitionen in Zeit, Energie und soziale Kompetenzen: »Besonders viel Geschick, Eloquenz, Unbestechlichkeit, Störrichheit und eine Eselsgeduld«, so Ruiss, der für Entwicklung eines eigenen VertreterInnensystems plädiert. »Und es muss klar sein, dass bei Verhandlungen immer nur ein Kompromiss herauskommen kann. Weil wir uns in einer zunehmend verrechtlichten Welt bewegen und zugleich

Peter Paul Skrepek:
**»Wer als Freischaffender
 Tausende KünstlerInnen
 vertritt, die freischaffend sind,
 wird nicht freigestellt –
 der ist ja schon frei.«**

nicht in die Rechtssysteme eingebunden sind, ist es umso wichtiger für KünstlervertreterInnen aller Sparten über eine große Bandbreite an Wissen zu verfügen.« Am Ende ist man aber auch hier auf den Goodwill der VerhandlungspartnerInnen angewiesen: »Wenn der ORF die Hörspielhonorare halbiert, wie es vor ein paar Jahren beschlossen wurde, können wir leider nichts machen – so wenig wie gegen die allgemeine Verarmung und Verelendung in der Kunst, die mit der Reduktion des Bildungsgeldes eingesetzt haben.« Seine Energie setzt Ruiss seit Jahren für einen Passus im Urheberrechtsgesetz ein, das beruflichen Interessenvertretungen die Gesamtvertragsfähigkeit einräumt: »Damit wären wir gesetzlich legitimiert, Verträge und Honorarregelungen abzuschließen.«

Vor sich selbst schützen

LiteratInnen, KomponistInnen, Male:rInnen sind prinzipiell selbstständig und somit vogelfrei. Nur im Lehrbereich und an Museen bzw. im vergleichsweise hoch subventionierten Theater- und Musikbereich existieren Angestelltenverhältnisse. Trotzdem reduziert sich die Arbeitszeit beispielsweise am Theater nicht auf einen fixen Proben- und Abendspielplan. Dazwischen heißt es für die DarstellerInnen abseits vom Rampenlicht sich theoretisch mit dem nächsten Stück auseinandersetzen, **Sekundärliteratur** lesen, recherchieren, Text lernen, memorieren, Fitness betreiben, damit der Körper funktioniert. »Ich habe nicht nur dafür zu sorgen, dass Probenabkommen eingehalten werden, sondern ich habe auch die KollegInnen

vor sich selbst zu schützen. Theater ist Selbstausbeutung, weil Theaterleute für die aktuelle Premiere über ihre Grenzen hinaus arbeiten und nicht an die nächsten Jahre denken«, beschreibt Günther Wiederschwinger, 47, Schauspieler und seit 1995 künstlerischer Betriebsrat am Wiener Volkstheater, den Alltag hinter den Kulissen. Freilich müsse man das eigene »Künstler-sein« in der Betriebsratsarbeit ausschalten und KollegInnen auch wider besseres Wissen vertreten. Auch als legitimer Betriebsrat sei man Kündigungen gegenüber machtlos: Weil es am Theater keine gibt. »SchauspielerInnen haben Verträge, die verlängert werden oder nicht«, so Wiederschwinger. Und mit dem Faktor Qualität lasse sich schwer argumentieren: »Am Theater ist die Lautstärke der DarstellerInnen auf der Bühne messbar, mehr aber nicht.«

Interessenvertretung fürs Kunst-Gewerbe jeder Art erfordert schließlich ein hohes Ausmaß an Sensibilität und Vorsicht: Zum einem, weil die Klientel aus eigenwilligen EinzelkämpferInnen besteht und jede/r individuelle Aufmerksamkeit fordert. Zum anderen, weil eine KünstlerIn in der Rolle als InteressenvertreterIn außer Konkurrenz handelt und auf persönlichen Erfolg besser verzichten sollte, um nicht BuchhalterIn in eigener Sache zu sein: »Wer KünstlerInnen vertritt und gleichzeitig künstlerisch aktiv ist, kommt schnell in den Geruch der Selbstbedienung und Selbstbegünstigung«, weiß Ruiss, der sich deshalb als Schriftsteller über viele Jahre »zurückgehalten« hatte: »Ich bin für Gewaltentrennung, auch aus Gründen der Psychohygiene, wegen der Burn-out-Gefahr«.

Auch am Theater ist künstlerische Betriebsratsarbeit kein Honiglecken. »Am Abend steht man selbst auf der Bühne, am Tag wird geprobt und profitieren kann man von gewerkschaftlichen Angeboten nicht«, so Wiederschwinger. Zwar hat es die Gewerkschaft geschafft, dass Betriebsräte ab einer gewissen Unternehmensgröße freigestellt sind, aber nicht am Theater: »In unserem Metier kann man sich nicht so einfach dienstfrei stellen, und auch keine Fortbildungslehrgänge belegen«, erklärt Wiederschwinger, »aber man kann sich in Gesprächen mit GewerkschaftskollegInnen Hilfe holen.«

Nicht freigestellt, sondern vogelfrei

Wer nicht angestellt ist und trotzdem für die Rechte von freien und angestellten KünstlerInnen reitet, verdoppelt die Selbstausbeutung. »Freie Kunstschaffende müssen ihr geringes Einkommen, das sie aus der Kunst erwirtschaften, in die Interessenvertretung investieren«, vermerkt Skrepek, der vor zwanzig Jahren mit der »Musikergilde« auch eine private Initiative auf Vereinsbasis gestartet hat, und schließt zynisch: »Wer als Freischaffender Tausende KünstlerInnen vertritt, die freischaffend sind, wird nicht freigestellt – der ist ja schon frei.«

KONTAKT

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

Jetzt kommt BR:next

Interview mit Christian Jammerbund, Regionalsekretär in der GPA-djp Steiermark zur Initiative für junge BetriebsrätInnen.

Autorin: Dr. Barbara Lavaud

Abteilung Öffentlichkeitsarbeit GPA-DJP

Die GPA-DJP Steiermark motiviert junge BetriebsrätInnen für die Gewerkschaftsbewegung mit dem innovativen Projekt BR:next. Wegen seines Erfolges läuft es nun auch schon in Salzburg und Wien sowie demnächst auch in Oberösterreich und Niederösterreich und soll zum »Österreich-Standard« innerhalb der GPA-djp werden.

Arbeit&Wirtschaft: Was ist das Ziel von BR:next?

Christian Jammerbund: BR:next ist die Kommunikation mit einer Zielgruppe, die es bisher für uns nicht gegeben hat – nämlich jüngere, aber erwachsene Be-

triebsrätInnen der »zweiten Reihe«. Die sind leider oft alles andere als überzeugte GewerkschafterInnen.

Das Ziel von BR:next könnte man als »gewerkschaftspolitische Aktivierung bereits bestehender MultiplikatorInnen« sehen. Die BetriebsrätInnen, die wir ansprechen wollen, sind ja bereits in ihrer Zielgruppe beliebt und verankert, sie wurden ja gewählt. Aber sie sind eben noch keine MultiplikatorInnen der Gewerkschaftsidee. Dies soll mit Vernetzung, Vermittlung von Wissen und gewerkschaftlicher Ideologisierung erfolgen.

Das weiter gefasste Ziel von BR:next lautet natürlich: Wir wollen als Gewerkschaft und ÖGB auf diesem Weg innerhalb der nächsten drei Jahre nachhaltig im Mitgliedersegment der jungen ArbeitnehmerInnen stärker werden. Das »Aktivieren« der jungen BetriebsrätInnen ist dabei natürlich ein wichtiger Schritt. Wenn wir die Beschäftigten selbst erreichen wollen, müssen wir erst mal die »Alpha-Tiere« aus dieser Zielgruppe erreichen.

Seit wann gibt es die Initiative BR:next?

Zu Jahresbeginn 2007 fanden Kick-off-Events in Leoben und Graz statt. Im Mai 2007 startete die BR:next-Seminarreihe zu den Themen Arbeitsrecht, Arbeitsverfassung und Kommunikation. Parallel dazu läuft nun eine Projektevaluierung, um weitere junge BetriebsrätInnen ins Boot zu holen und eine neue und umfassende Betreuungsschiene aufzubauen.

INFO & NEWS

Gerald Forcher, GPA-djp Salzburg

»In Salzburg haben wir im Frühling 2007 das Projekt »BR:next« gestartet. Wir haben alle BetriebsrätInnen unter 35 Jahren zu einer Auftaktveranstaltung eingeladen. BR:next arbeitet mit dem Bulls-Corner von Red Bull Salzburg zusammen, einer jugendfreundlichen Location direkt im Stadion.

Die Einladung wurde gut angenommen, beim Auftakt war Wolfgang Katzian anwesend. In weiterer Folge haben wir auch eine Veranstaltung mit Landeshauptfrau Gabi Burgstaller gehabt. Unsere jungen BetriebsrätInnen sollen langsam an die GPA-DJP herangeführt werden und zu uns Vertrauen aufbauen. Indem wir führende Persönlichkeiten von Wirtschaft und Politik einladen, können sie auch interessante Kontakte knüpfen.

Mittlerweile hat sich eine Gruppe von rund 25 Personen entwickelt, die ständigen Kontakt untereinander und auch zu uns haben. Wir in der GPA-DJP Salzburg haben einen eigenen Mailverteiler, wo Mitglieder von BR:next maßgeschneiderte Informationen erhalten. Die BR-Vorsitzenden legen direkt im Betrieb einen besonderen Focus auf die Mitglieder von BR:next. Dieses Jahr gibt es außerdem einen speziellen Bildungsschwerpunkt für die KollegInnen von BR:next.

Unsere Erfahrung: Eine geniale Idee, sozusagen ein Pflänzchen, das wachsen und gedeihen muss und besondere Aufmerksamkeit braucht!«

TESTIMONIALS

Rene Pauly, BR bfi Steiermark:

»BR:next ist für junge BetriebsrätInnen die einmalige Gelegenheit, mit viel Spass und jugendlicher Idee ein Netzwerk von unbeschreibbarem Wert aufzubauen!«

Sandra Höllinger, BR BAWAG:

»Durch BR:next lernst du viele junge BetriebsrätInnen kennen, mit denen Du deine Ideen und Erfahrungen austauschen kannst!«

Bei uns in der Steiermark war der Auslöser für die Idee von BR:next, als wir feststellen mussten, dass 50 Prozent der aktiven und der Ersatz-BetriebsrätInnen zwischen 19 und 30 Jahren nicht Mitglied der GPA-DJP sind bzw. waren. Nur rund ein Drittel dieser KollegInnen haben jemals eine Schulung oder einen Kurs besucht. Das heißt für die anderen zwei Drittel war die GPA-DJP bis zum Start von BR:next eine »fremde Organisation«!

Dies war auch das Ergebnis einer Umfrage der SOZAK aus dem Jahr 2006: Die meisten jüngeren BetriebsrätInnen stufen sich selbst als sehr wichtig im eigenen Betrieb bzw. im eigenen Betriebsrats-Gremium ein, aber als »völlig unwichtig« für die Gewerkschaftsbewegung.

Wie kommt ihr an eure Zielgruppe heran?

Vor dem ersten Mailing zu unseren BR:next-Kick-off-Events wurden alle steirischen Betriebsratsvorsitzenden darüber informiert, dass wir ein neues Projekt starten, das dezidiert auf die 2. Ebene jüngerer BetriebsrätInnen abzielt. Wir

INFO & NEWS

Robert Strayhammer, GPA-djp-Jugend Wien

»In Wien läuft das Projekt in einer erweiterten Form bereits das zweite Jahr. Im Oktober geht's wieder los: Es wird eine Veranstaltung mit Wolfgang Katzian und den jungen BetriebsrätInnen in einem Internet-Café geben, damit die neue Online-Plattform auch gleich entsprechend präsentiert werden kann.

In bewährter Weise werden sich inhaltliche Veranstaltungen zum Aufbau der ArbeitnehmerInnenvertretung, Arbeitsrecht etc. und auch Betriebsbesuche – im Vorjahr bei Anker und dem Flughafen Schwechat – abwechseln.

In Wien schauen wir auch verstärkt darauf, dass ehemalige JugendvertrauensrätInnen, die den Sprung in den Betriebsrat (noch) nicht geschafft haben, miteinbezogen werden.«

Christian Jammerbund:
»Das Ziel von BR:next könnte man als »gewerkschafts-politische Aktivierung bereits bestehender MultiplikatorInnen« sehen.«

baten die älteren und etablierten BetriebsrätInnen auch um ihre Mithilfe bei der Kommunikation mit dem »Nachwuchs«.

Kommunikation im Sinne von Erfahrungsaustausch ist ein Kernelement von BR:next – während bekanntlich die älteren Betriebsratsvorsitzenden die GPA-DJP dazu nutzen, sich mehrmals im Jahr zu treffen und auszutauschen und aus dem eigenen Betrieb zu berichten, haben jüngere BetriebsrätInnen diese Möglichkeit ja nicht.

Welche Infrastruktur und Hilfsmittel bietet ihr an?

BR:next soll dazu dienen, eine Kommunikationsplattform zur Verfügung zu stellen, real bei Seminaren und Events sowie virtuell mittels Internet-Plattform im Stil von **StudiVZ**, einem Social Network, zu der auch nur junge BetriebsrätInnen Les- und Schreibzugriff haben.

Ein ganz wichtiges Kommunikationstool ist auch der BR:next-USB-Stick, der mittlerweile schon zu einiger Bekanntheit gelangt ist. Wir haben ihn als »mobilen Werkzeugkoffer« an die jungen BetriebsrätInnen, die Mitglieder sind, verteilt. Er enthält Argumentationshilfen und Nachschlagewerke für die Arbeit im Betrieb, aber auch für gewerkschaftspolitische Themen. Das Besondere an diesem Stick: Es ist ein selbst entwickeltes Update-Tool enthalten, ein Programm, das jeden Stick durch Synchronisation mit einem Server auf dem neuesten Stand hält. Dieses System – wir nennen es USBsync – findet übrigens bald auch in anderen Bereichen in der GPA-DJP Einsatz.



WEBLINKS

Eine neue Version der Kommunikationsplattform für junge BetriebsrätInnen in der GPA-DJP
www.br-next.at
ist am 1. Oktober online gegangen!

BR:next hatte von Anfang an einen neuen, innovativen und modernen Auftritt der GPA-DJP als Kernstück in sich. Sei es beim eigenen BR:next-Briefpapier und Kuverts, sei es durch **Give-Aways** und kleine Geschenke, die Wertschätzung vermitteln.

Damit verbunden ist auch ein großes Stück interner Bewusstseinsbildung – nämlich zu erkennen, wie weit weg manche junge BetriebsrätInnen anfangs sind, und wie viel Fingerspitzengefühl es erfordert, mit diesen kritischen erwachsenen KollegInnen, die mittelfristig die GPA-djp von morgen sein werden, in Kontakt zu treten.

*Das Interview führte
Barbara Lavaud.*

KONTAKT

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

Die Initialzündung

Grundsatzdokumente der Gewerkschaftsbewegung 1891

Ende des 19. Jahrhunderts entstanden zwei Grundsatzdokumente der Österreichischen Gewerkschaftsbewegung.

Das erste Grundsatzdokument der Freien (sozialdemokratischen) Gewerkschaften

Aus dem Beschluss des zweiten Parteitags der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei Österreichs 1891

(Ausführungsbeschluss zum Aufruf des Gründungsparteitags 1889 »allüberall Gewerkschaften unter Einschluss der männlichen und weiblichen Hilfsarbeiter« zu gründen)

Der Parteitag ... erklärt, dass die Gewerkschaftsorganisation in Rücksicht auf die gegenwärtigen Produktionsverhältnisse ... wie auch in Hinsicht auf die politischen Verhältnisse den Arbeitern in Österreich zu empfehlen ist. ... Jede Gewerkschaft muss die Unterstützung der Arbeitslosen sowohl am Orte wie auf der Reise, die Ansammlung eines Widerstandsfonds in irgendeiner Form, die Arbeitsvermittlung sowie die Gewährung von Rechtsschutz in ihr Statut aufnehmen. Die einzelnen Gewerkschaften haben alle Angehörigen eines Industriezweiges, also auch die nicht qualifizierten Arbeiter und die in dem betreffenden Produktionszweige beschäftigten Frauen, einzubeziehen. ... Eine auf

vernünftige Grundlage gestellte Gewerkschaftsorganisation wird den Streik in sehr vielen Fällen von vornherein überflüssig machen, weil die Arbeitgeber einer geschlossenen Organisation gegenüber eher zu Verhandlungen und zur Nachgiebigkeit geneigt sein werden.

Das erste Grundsatzdokument der christlichen Gewerkschaften

Aus der Enzyklika* »Rerum Novarum« (Über die Arbeiterfrage) von Papst Leo XIII. 1891

36. Endlich können und müssen ... die Arbeitgeber und die Arbeiter ... zu einer gedeihlichen Lösung der Frage durch Maßnahmen und Einrichtungen mitwirken, die den Notstand möglichst heben und die eine Klasse der andern näher bringen helfen. ... Den ersten Platz aber nehmen in dieser Hinsicht die Arbeitervereinigungen ein ...

40. Die verschiedensten Genossenschaften und Vereinigungen treten in unserer Zeit, zumal in den Arbeiterkreisen, in viel größerer Zahl auf als früher. ... wir müssen auf die allgemeine, durch Tatsachen gestützte Meinung hinweisen, ... dass sie darauf ausgehen, ein gewisses Arbeitsmonopol an sich zu reißen und die charakterfesten Arbeiter, die den Beitritt ablehnen, in Not und Elend bringen. Damit sehen

sich christlich gesinnte Arbeiter vor die Wahl gestellt, entweder Mitglieder von Bünden zu werden, die ihrer Religion Gefahr bringen, oder aber ihrerseits Vereine zu gründen, um mit gemeinsamen Kräften gegen jenes schmachliche System der Unterdrückung anzukämpfen. Jeder, der nicht die höchsten Güter der Menschheit aufs Spiel gesetzt sehen will, muss das letztere als höchst zeitgemäß und wünschenswert betrachten.

Die historischen Grundsatzdokumente der österreichischen Gewerkschaftsbewegung entstanden in einer Zeit heftiger Auseinandersetzungen um den Weg der Gesellschaft: Der Papst empfiehlt die Gründung katholischer Gewerkschaften zur Abwehr der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung.

Trotzdem sind schon damals – mit unterschiedlicher Gewichtung – jene Gemeinsamkeiten zu erkennen, die 1945 die Gründung des überparteilichen ÖGB ermöglichten: Die Anerkennung des Rechts der ArbeitnehmerInnen, gegen ungerechte Bedingungen anzukämpfen, die Betonung der solidarischen Unterstützung und das Setzen auf Verhandlungslösungen, wo immer das unter Wahrung der ArbeitnehmerInneninteressen möglich ist.

Zusammengestellt und
kommentiert von Historikerin
Dr. Brigitte Pellar.
brigitte.pellar@aon.at

Abenteuer Verantwortung

Die Betriebsarbeit im ÖGB-Referat Organisation und Koordination bietet ein umfangreiches Informations- und Serviceangebot für BetriebsrätInnen an.

Autorin: Romana Steininger

ÖGB-Referat »Organisation und Koordination«

Wir wählen einen Betriebsrat« – diese Entscheidung wird in vielen Unternehmen oft erst dann getroffen, wenn die Beschäftigten Schwierigkeiten mit der Geschäftsführung haben. Schade eigentlich, denn mit dieser Entscheidung wird der Grundstein für mehr Demokratie im Unternehmen gelegt. Es wurden bis zu diesem Zeitpunkt Befugnisse und Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnenschaft nicht genutzt. Dadurch hätte aber schon früher manches verhindert werden können.

Sozialpartner im Betrieb

BetriebsrätInnen sind die Sozialpartnerschaft auf betrieblicher Ebene. Sie sind die aktive Verbindung zwischen Beschäftigten und Unternehmensleitung. Täglich übernehmen sie wichtige Aufgaben, und es kommt ihnen besondere Verantwortung zu, nämlich die, sich für die Rechte ihrer KollegInnen im Betrieb einzusetzen. Immerhin sind die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen zu wahren. Keine leichte Auf-

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.betriebsraete.at

gabe und sie wird zunehmend schwieriger. Umso wichtiger sind für BetriebsrätInnen zuverlässige Informationen, Hilfsmittel zur Vereinfachung ihrer Tätigkeit und Unterstützung von erfahrenen, kompetenten AnsprechpartnerInnen aus Gewerkschaften und ÖGB. Neben den Gewerkschaften bietet die Betriebsarbeit – im ÖGB-Referat Organisation und Koordination – ein umfangreiches Informations- und Serviceangebot für BetriebsrätInnen.

Wir sehen unsere Hauptaufgabe in der Förderung und Unterstützung der betrieblichen ArbeitnehmerInnenvertretung. Unsere ExpertInnen stellen Kontakte zu den jeweiligen Gewerkschaften und Institutionen her. Wir bearbeiten schriftliche und telefonische Anfragen zu allen Formen der betrieblichen Interessenvertretung und vielem anderem. Bei der Entwicklung unserer Broschüren und Formulare bildet das Arbeitsverfassungsgesetz die Grundlage. Unser Ziel ist es, unsere Serviceleistungen ständig zu verbessern. Dementsprechend fließen Bedürfnisse, Anregungen, Probleme der täglichen Arbeit von BetriebsrätInnen sowie Bildungswünsche in unsere Arbeiten ein.

www.betriebsraete.at

Weite Teile unseres umfangreichen Informations- und Serviceangebots für BelegschaftsvertreterInnen bieten wir auch auf unserer Homepage www.betriebsraete.at an. Dort finden Sie Infos zu den verschiedenen Formen der betrieblichen Interessenvertretung, Gesetzestexte, Artikel für Betriebsratszeitungen und vieles mehr. Mandats- und Terminrechner für die Be-

INFO & NEWS

Folgende Angebote der Betriebsarbeit können Sie im Servicecenter des ÖGB unter 01/534 44-580 bestellen.

- Broschüren:
Die Betriebsratswahl
Rechte und Pflichten
Tipps und Tricks für praktische Arbeit
- Folder:
Gründen Sie einen Betriebsrat!
Das bringt allen was.
- Wahlurnen
- Sämtliche Formulare zur Betriebsratswahl, Konzernvertretung ...
- Aufsichtsratsversicherung

trienratswahl sowie alle notwendigen Formulare und Broschüren stehen für Sie zum Download bereit. Außerdem sind die Seminarangebote des ÖGB/VÖGB, aber auch sämtliche Skripten über diese Seite zugänglich. Übrigens wussten Sie, dass Sie sich mit einer Teilnahme am Seminar »Der BR im Netz« gleichzeitig eine fertige Betriebsratshomepage sichern?

Wir freuen uns darauf, Sie beim Abenteuer Verantwortung zu unterstützen!

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
romana.steininger@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zugang zum Recht

Der schnelle und einfache Zugang zu umfassenden Rechtsinformationen wird für ArbeitnehmervertreterInnen immer wichtiger.

Autor: Erhard Frantz

*Mitglied der Geschäftsleitung im Verlag des ÖGB,
Leiter des Geschäftsbereiches »Digitale Medien«*

Der rasche und einfache Zugang zum Recht – zu allen für seine Aufgabenstellung relevanten Rechtsnormen, seien es Gesetze, Verordnungen, Kollektivverträge usw. – ist eine der Grundanforderungen für die Tätigkeit von BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen. In der traditionellen Form kommt die Rechtsinformation aus Druckwerken: beginnend bei reinen Gesetzes-Sammlungen wie Kodex oder Normensammlung über kommentierte und mit Entscheidungen ergänzte Gesetzes-Ausgaben, den Kollektivvertrag von der betreuenden Gewerkschaft bis hin zu »Arbeitsrecht in Frage und Antwort« und ähnlichen Produkten als fast schon »populärwissenschaftliche« Aufbereitung der Thematik. Je nach Problemstellung, Routine und persönlicher Erfahrung hat man das geeignete Buch schnell zu Hand – oder auch nicht.

Es soll hier nicht die Illusion vermittelt werden, dass mit digitalen (Rechts-)

Informationssystemen alles ganz einfach und klar ist – aber sie können die Arbeit erleichtern. Wobei sich natürlich die Frage stellt, warum überhaupt Rechts-Informationssysteme? Wo es doch das Internet und seine Suchmaschinen, etwa Google, gibt. »**Franz Kafka**« als Eingabe in das Suchfeld und die Ergebnisse werden ausreichen, um (fast) alles über Franz Kafka zu erfahren – sofern man die Zeit hat, viele Ergebnis-Dokumente zu lesen und zu bewerten. Wenn es aber um relevante Information aus dem Rechtsbereich geht, wo die Aktualität, die inhaltliche Richtigkeit, die Authentizität von Dokumenten entscheidend für die Zuverlässigkeit und Qualität der Information stehen, sollte man also themenspezifische Fachdatenbanken nutzen.

Fokus Arbeitswelt

Solche Fachdatenbanken, wie zum Beispiel das KVSsystem oder SARA online vom ÖGB-Verlag decken zwar »nur« einen bestimmten Themenbereich ab. Sie wurden mit dem Fokus auf »Arbeitswelt und Nutzung im Umfeld der Arbeitswelt« konzipiert und entwickelt – für PraktikerInnen aus dem Bereich der Arbeitnehmervertretung –, genau das macht dieses Werkzeug besonders zuverlässig was die Inhalte betrifft und spart Zeit bei der Recherche. Die Anbieter stellen durch aufwendige inhaltliche und technische Betreuung die hohe Qualität der Information und Aktualität sicher.

Natürlich soll hier eine andere Online-Quelle – wer in den letzten Jahren ein Studium der Rechtswissenschaften absolviert hat, kennt und schätzt sie – das

INFO & NEWS

Kundenberatung und Projektmanagement

Johann Wagner

Tel.: 01/662 32 96-6330

Mobil: 0664/143 69 57

Mail: johann.wagner@oegbverlag.at

Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) nicht verschwiegen werden. Dieses dient der Kundmachung der im Bundesgesetzblatt zu verlautbarenden Rechtsvorschriften sowie der Information über das Recht der Republik Österreich. Aus der Sicht von JuristInnen, die sich ständig mit der gesamten Rechtsmaterie auseinandersetzen, ist RIS sicher das umfassendste digitale Rechtsinformationssystem, auch wenn auch da Lücken, z. B. im Bereich der Landesgesetzgebung, festzustellen sind. Für PraktikerInnen aus dem Bereich der ArbeitnehmerInnenvertretung ist ein Mehr an Information nicht unbedingt die bessere Information.

Das KVSsystem

Ein Kollektivvertrag – wie er sich für die MitarbeiterInnen eines Unternehmens als wesentliche Rechtsgrundlage darstellt – ist eigentlich immer ein Bündel von Verträgen und Abschlüssen zwischen den Kollektivvertragspartnern: Rahmenkollektivverträge (auch branchenübergreifend wie zum Beispiel der Industrie-Rahmen-KV), Zusatzkollektivverträge für einzelne Branchen oder zu bestimmten Themen (sehr oft für mehrere Branchen

WEBLINKS

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GesmbH (ÖGB-Verlag)

www.oegbverlag.at
www.kvsystem.at
www.sara-online.at

INFO & NEWS

Das KVSystem im Überblick

- Bündelung der Dokumente zu ca. 700 »Kollektivverträgen«
- Zeitversionen, teilweise zurück bis in die erste Hälfte der 1990er-Jahre
- Beschlagwortung – einheitliche Suchbegriffe unabhängig von den im KV verwendeten Begriffen
- Schlagwortsuche innerhalb des KVs
- Schlagwortsuche über alle oder mehrere KVs
- Volltext-Suche innerhalb des KVs
- Volltext-Suche über alle oder mehrere KVs
- »Antagonisten« – der zum Arbeiter-KV gehörende Angestellten-KV und umgekehrt (diese Zuordnung ergibt sich nicht immer zwingend aus dem KV-Titel)
- »Persönlicher Arbeitsplatz« – Benutzerprofil, persönliche Notizen, gespeicherte Suchabfragen

Zugang über www.oegbverlag.at

SARA-online im Überblick

- Gliederung in Sachgebiete

Arbeitsvertragsrecht	Sozialrecht	Dienstrecht
Gesellschaftsrecht	Ausgliederungsrecht	Wirtschaftsrecht
ArbeitnehmerInnenschutzrecht	Unversitätsrecht	Arbeitsmarktrecht
EU-Recht	Kollektives Arbeitsrecht	Internationales Recht
Sonstiges nationales und Arbeitsverfahrensrecht		
- Gesetze mit zugehörigen Verordnungen
- Zeitversionen
- Suche in der gesamten Datenbank oder innerhalb eines Sachgebietes
- Suche innerhalb eines Dokumentes
- Experten-Schnellsuche – nach §, Abs., Zif./Lit.
- »Persönlicher Arbeitsplatz« – Benutzerprofil, persönliche Notizen, gespeicherte Suchabfragen

Zugang über www.oegbverlag.at

verhandelt), Änderungen von Rahmen- und Zusatz-KVs, die Lohn Tabellen auf Basis der jeweils ausgehandelten Lohn erhöhungen ergeben gemeinsam den gerade gültigen »Kollektivvertrag«. Teilweise steuern die Gewerkschaften dieser Unübersichtlichkeit bereits organisatorisch entgegen. Die GPA-djp bietet ihren Mitgliedern bei mehr als 25 Branchen-KVs eine sogenannte »konsolidierte Fassung« an, in der alle diese Vereinbarungen in einem Dokument zusammengeführt sind. Das KVSystem des ÖGB-Verlages nutzt die digitalen Möglichkeiten, um diese Bündelung für alle Branchen anzu-

bieten. Die etwa 700 unterschiedlichen Branchen-KVs enthalten alle zum gewünschten Zeitraum relevanten Regelungen – ein branchenübergreifender Rahmen-KV findet sich dann in allen betroffenen Branchen-KVs. Unterstützt durch Schlagwort- und Volltext-Suche ist es dann egal, in welchem Einzeldokument die gewünschte Information enthalten ist. Insgesamt mehr als 3.000 AnwenderInnen und monatlich ca. 25.000 abgefragte KVs – davon sehr viele im Rechtsschutzbereich der Arbeiterkammern – zeigen, dass dieses Konzept ein richtiges ist.

SARA-online

Die Online-Gesetzes-Sammlung Recht und Arbeit (SARA) ist als eigenständiges Informationssystem Basis für künftige ExpertInnen-Systeme. Die mehr als 500 in SARA-online enthaltenen Rechtsnormen (Gesetze, Verordnungen usw.) würden den Rahmen jedes Buches sprengen. Mit der Gliederung in Sachgebiete und mit seinen Suchfunktionen bietet es sowohl weniger versierten AnwenderInnen als auch ExpertInnen den einfachen und raschen Zugang zu den Rechtstexten.

Für spezielle Anwendergruppen gibt es eigene Informationspakete auf der Basis von SARA-online – andere und anders strukturierte Inhalte, gleiche Funktionalität, z. B.

- AMR-online – das Handbuch des Österreichischen Arbeitsmarktrechtes entwickelt für das AMS,
- Arbeitsrecht – Normensammlung für die betriebliche Praxis.
- oder, als neues, umfangreiches Projekt, das »Dienstrecht online«.

Service für BetriebsrätInnen

Die meisten Gewerkschaften bieten den BetriebsrätInnen ihres Betreuungsgebietes den Gratiszugang zu diesen beiden Rechts-Informationssystemen als Service an. Ein Angebot, das zunehmend angenommen wird, wie steigende Zugriffszahlen zeigen. Und damit kommt auch der produktive Kreislauf für die schrittweise Weiterentwicklung der digitalen Rechtssysteme zustande: Aus dem Feedback von möglichst vielen AnwenderInnen leiten sich die nächsten inhaltlichen und funktionalen Verbesserungen ab – zur optimalen Unterstützung von Betriebsrat und Personalvertretung.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
erhard.frantz@oegbverlag.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Erfolge der AK

Die Arbeiterkammer vertritt als engagierte Sozialpartnerin berechnigte Interessen der ArbeitnehmerInnen gegenüber der Regierung.

Autorin: Dagmar B. Gordon

Freie Journalistin

Mit weniger als tausend Euro kann man in Zeiten wie diesen nicht sein Leben fristen. Dennoch gab es bis vor kurzem zahlreiche Jobs, die im Kollektivvertrag weniger als tausend Euro als Mindestlohn festgeschrieben haben. Die AK hat hier reagiert und gemeinsam mit den Sozialpartnern eine Einigung gefunden, die festlegt, dass innerhalb einer relativ kurzen Übergangsfrist alle Löhne und Gehälter auf zumindest tausend Euro angehoben werden – Ausnahmen gibt es nur noch für Lehrlinge und PraktikantInnen. Als »Rute im Fenster« diente die Androhung eines Generalkollektivvertrages im Falle der Nichterfüllung dieser Vereinbarung. Inzwischen haben Gewerkschaften in vielen Lohn- und Gehaltsverhandlungen die vereinbarten tausend Euro erreicht beziehungsweise fix vereinbart, wann sie umgesetzt sein sollen.

Jugend am Arbeitsmarkt

Schon lange wurden Unternehmen gefördert, die Jugendliche ausbilden und Lehrstellen zur Verfügung stellen. Das geschah bisher in einer Art Gießkannenprinzip, das nun von einer differenzierten, bedarfsgerechten Basisförderung abgelöst wird: Im 1. Lehrjahr, in dem in der Regel der meiste »Schulungsbedarf« anfällt, werden drei Lehrlingsentschädigungen als Förderung gegeben, im 2. Lehrjahr

sind es zwei Lehrlingsentschädigungen und im 3. und 4. Lehrjahr jeweils eine Lehrlingsentschädigung als Ersatz für die frühere Basisförderung.

Damit sich wieder mehr Unternehmen am dualen Ausbildungsmodell beteiligen, werden neu gegründete Unternehmen und auch solche, die schon lange keine Lehrlinge mehr ausgebildet haben besonders gefördert.

Qualitätssteigerung

Um die Qualität der Lehrlingsausbildung in den Betrieben zu steigern, werden auch Förderungen für Weiterbildungsmaßnahmen der Auszubildenden ausbezahlt. Auch außergewöhnliche Leistungen bei Lehrlingen sind eine Investition in die Zukunft. Daher werden Lehrabschlussprüfungen mit ausgezeichnetem oder gutem Erfolg gefördert ebenso wie Lehrlinge, die eine über das gesetzlich vorgeschriebene Berufsbild hinausgehende Zusatzausbildung absolviert haben.

Bisher waren sowohl ArbeitgeberInnen als auch Lehrlinge im mehr oder minder rechtsfreien Raum unterwegs, wenn ein Lehrverhältnis vor der Zeit aufgelöst werden sollte. Was bisher in der Praxis gang und gäbe war, wird nun auf rechtlich sichere Beine gestellt: die beidseitige Auflösbarkeit des Lehrverhältnisses. Sie ist am Ende des ersten und am Ende des zweiten Lehrjahres möglich, sollte aber durch ein vorausgehendes Mediationsverfahren nach Möglichkeit verhindert werden.

Das AMS muss die betroffenen Jugendlichen auf alternative Arbeitsplätze vermitteln und so sicherstellen, dass die

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.arbeiterkammer.at

Ausbildung beendet werden kann.

Darüber hinaus hat sich die Arbeiterkammer auch für eine Qualifizierungsoffensive für Arbeitslose bis zum Jahr 2010 erfolgreich stark gemacht: Bis 2010 stehen für die Ausbildung von 10.000 FacharbeiterInnen insgesamt 121 Millionen Euro zur Verfügung.

Ausbildung unter der Lupe

Die AK hat seit vielen Jahren ein Bundesinstitut für Forschung, Innovation und Entwicklung (bifie) eingefordert: Seit diesem Jahr arbeitet dieses nun mit Zentren in Wien, Graz und Salzburg. Das bifie (www.bifie.at) ist als eigene Rechtspersönlichkeit überparteilich um die ständige Verbesserung des Schul- und Bildungswesens in Österreich bemüht und erarbeitet die wissenschaftlichen Grundlagen für die Qualität der österreichischen Bildungsstandards.

Seit 2007 wurde eine weitere langjährige Forderung der Arbeiterkammer hinsichtlich der Einrichtung einer gesetzlichen Interessenvertretung der Fachhochschul-Studierenden im Zuge einer Änderung des Fachhochschul-Studiengesetzes erfüllt.

Eine Erleichterung für Schüler und Schülerinnen, die mehr als zwei Nichtgenügend in den ersten Klassen der BMHS bekommen haben, hat die AK

Eine fixe Säule in der Sozialpartnerschaft ist die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte.

ebenfalls erreicht: Die Klasse darf auch mit mehr als zwei Fünfern wiederholt werden.

Plus für die Wirtschaft

Die Arbeiterkammer setzt sich als Sozialpartner für eine Verbesserung der Unternehmenskontrolle ein: Die Stärkung des Aufsichtsrates und eine verbesserte Kontrolle durch WirtschaftsprüferInnen soll, gemeinsam mit klareren Haftungsregelungen für die Unternehmensorgane, für mehr Transparenz und Kontrolle bei großen Wirtschaftsunternehmen sorgen.

Die Kosten auf Energie machen mittlerweile einen großen Teil des Haushaltseinkommens aus. Damit in diesem Bereich erhebliche Verbesserungen möglich wurden, hat die AK die Einrichtung einer Schlichtungsstelle bei Unklarheiten in den Abrechnungen durchgesetzt. Das senkt zwar nicht die Preise, erhöht aber die Transparenz um ein Vielfaches.

In Allianz mit der WKO hat die Arbeiterkammer die Schaffung einer neuen Berufsgruppe unterstützt: Die gewerblichen BuchhalterInnen beziehungsweise die selbstständigen BilanzbuchhalterInnen können dank dieser Initiative leichter als bisher ihren Beruf legal und existenzsichernd ausüben. Das kommt vor allem Frauen und unter ihnen wieder besonders vielen Wiedereinsteigerinnen zugute, nützt aber auch Kleinst- und Kleinbetrieben, die leichter zu leistbaren Beratungsdienstleistungen kommen.

Mit der Novellierung des Kartellgesetzes 2002/2005 hat die AK erreicht, dass mit der Schaffung einer eigenständigen Wettbewerbsbehörde eine schlagkräftigere

Institution eingesetzt wurde, die Vergehen gegen das Kartellrecht schnell und effektiv ahndet. Letzter Erfolg: Auf Antrag der Bundeswettbewerbsbehörde wurden sechs Fahrschulbetreiber im Raum Innsbruck zu 70.000 Euro Geldstrafe verurteilt, weil sie Preisabsprachen getroffen haben.

Über die Grenzen hinaus

Eine besonderer Erfolg gelang der AK mit der Verhinderung der sogenannten Dienstleistungsrichtlinie (auch Bolkesteinrichtlinie) genannt: Diese EU-Richtlinie hätte eine weitere Liberalisierung und eine Privatisierung von öffentlichen Dienstleistungen ermöglicht. Gemeinsam mit den Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft hat die AK maßgeblich dazu beigetragen, dass diese Richtlinie, die eine eklatante Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in den betroffenen Berufsbereichen nach sich gezogen hätte, verhindert werden konnte. Nach dem Vorschlag der EU-Kommission sollten DienstleisterInnen grundsätzlich nur noch den Gesetzen des Landes unterliegen, in dem sie niedergelassen sind. Die sozialen Errungenschaften vieler Länder waren damit akut in Gefahr.

Auch die nahezu ständig laufenden WTO-Verhandlungen bedrohen österreichisches Arbeits- und Sozialrecht und drohen in geltende Kollektivverträge einzugreifen. Die AK sichert durch ihr Engagement das Arbeits- und Sozialrecht.

Abfertigung neu

Einer der größten Erfolge der AK war die Einführung der Abfertigung neu: Bereits

nach einem Monat Dauer haben ArbeitnehmerInnen Anspruch auf eine Abfertigung. Diese wird vom/von der ArbeitgeberIn in eine Abfertigungskasse einbezahlt und verfällt auch nicht bei Selbstkündigung. Nach einiger Zeit kann man entscheiden, ob man die Abfertigung ausbezahlt haben will oder als »Rucksack« mitnimmt. So wurde auch der Entwicklung Rechnung getragen, dass nur wenige Menschen viele Jahre bei ein und demselben Arbeitsplatz bleiben.

Die Wirtschaft hat sich lange dagegen gewehrt: Letztendlich siegte die Vernunft, und die AK konnte sich mit der Forderung nach einem Recht auf Elternteilzeit durchsetzen. Auch der Ausbau von Kinderbetreuung und die Reform des Kinderbetreuungsgeldes tragen deutlich die Handschrift der AK.

Daneben wurde maßgeblich an der Pensionsreform 2004, der Arbeitszeitreform 2007, der Absicherung der freien DienstnehmerInnen und zahllosen Gesetzesentwürfen mitgearbeitet, die die Stellung der ArbeitnehmerInnen deutlich verbessert haben. Ohne die engagierte Grundlagenarbeit der AK hätten viele Gesetzesentwürfe im Bereich Bildung und Soziales weniger positive Ergebnisse gebracht.

KONTAKT

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

Wir haben die Wahl

Die Arbeiterkammer setzt sich für die Wahrung der Rechte der ArbeitnehmerInnen ein. 2009 sind wieder AK-Wahlen, entscheiden Sie mit.

Autor: Dr. Franz Mangelberger

Freier Journalist

Viele wissen es aus eigener Erfahrung und repräsentative Umfragen beweisen regelmäßig, dass die Arbeiterkammer zu Recht hohes Vertrauen genießt. Sie setzt sich für ihre Mitglieder ein und man kann sich auf die AK-ExpertInnen verlassen. Eine starke Vertretung für ArbeitnehmerInnen wird tatsächlich immer wichtiger, das zeigt sich auch daran, dass immer mehr Menschen in der AK Rat und Hilfe suchen.

Zusätzlich zur konkreten Hilfe und Beratung sorgt die AK auch auf politischer Ebene dafür, dass die Rechte der ArbeitnehmerInnen gewahrt werden. Die AK setzt sich gemeinsam mit den Ge-

werkschaften erfolgreich für die Anliegen der ArbeitnehmerInnen gegenüber der Wirtschaft und Politik ein. Zum Beispiel gelang es der AK und dem ÖGB, dass die Regelung des Kinderbetreuungsgeldes im vergangenen Jahr flexibilisiert wurde: So ist es für Mütter und Väter nun leichter möglich, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen.

Verbesserungen

Auch auf einem anderen Gebiet setzen sich die AK und der ÖGB derzeit für die ArbeitnehmerInnen ein: Weil das Steuersystem die ArbeitnehmerInnen einseitig belastet und gleichzeitig alles teurer wird, wollen die AK und der ÖGB eine Steuerreform zugunsten der ArbeitnehmerInnen – damit die Nettolöhne steigen.

Denn am Ende des Monats bleibt vielen Menschen trotz Lohnerhöhung nichts

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
[www.arbeiterkammer.at/
www-6018.html](http://www.arbeiterkammer.at/www-6018.html)

in der Tasche, weil die kalte Progression längst alles aufgeessen hat. Entlastet werden sollen vor allem ArbeitnehmerInnen mit kleinen und mittleren Einkommen zwischen 1.200 Euro und 3.400 Euro brutto im Monat.

Blick nach vorn

Wie die Arbeit der AK aussieht, das bestimmen ihre Mitglieder: Sie wählen alle fünf Jahre ihre Vertretung. So entscheiden die ArbeitnehmerInnen, was die AK tun wird, und wie die politische Richtung aussehen soll.

AK - Wahltermine und Stichtage

	Wahltermin	Stichtag	Funktion	Name	Fraktion	E-Mail-AK
AK Vorarlberg	26. 01. bis 05. 02. 2009	06. 11. 2008	Präsident	Hubert Hämmerle	ÖAAB	kammerbuero@ak-vorarlberg.at
AK Salzburg	26. 01. bis 06. 02. 2009	06. 10. 2008	Präsident	Siegfried Pichler	FSG	kontakt@ak-sbg.at
AK Tirol	02. 03. bis 13. 03. 2009	10. 11. 2008	Präsident	Erwin Zangerl	ÖAAB	ak@tirol.com
AK Oberösterreich	16. 03. bis 28. 03. 2009	24. 11. 2008	Präsident	Johann Kalliauer	FSG	info@ak-ooe.at
AK Steiermark	19. 03. bis 01. 04. 2009	15. 12. 2008	Präsident	Walter Rotschädl	FSG	info@akstmk.net
AK Burgenland	23. 03. bis 31. 03. 2009	01. 12. 2008	Präsident	Alfred Schreiner	FSG	akbgld@akbgld.at
AK Kärnten	20. 04. bis 30. 04. 2009	29. 12. 2008	Präsident	Günther Goach	FSG	ak@akktn.at
AK Niederösterreich	05. 05. bis 18. 05. 2009	20. 01. 2009	Präsident	Josef Staudinger	FSG	aknoe@aknoe.at
AK Wien	05. 05. bis 18. 05. 2009	09. 02. 2009	Präsident	Herbert Tumpel	FSG	mailbox@akwien.at

Ab Jänner 2009 ist es wieder so weit: Die ArbeitnehmerInnen wählen bei den Arbeiterkammerwahlen ihre Interessenvertretung.

Warum ist Ihre Stimme wichtig?

Wer wählen geht, stärkt dadurch seine eigenen Interessen:

- Eine starke AK und starke Gewerkschaften machen es möglich, dass sich die ArbeitnehmerInnen in den Betrieben und in der Politik durchsetzen können.
- Eine starke AK garantiert, dass Firmen auch in Zukunft Respekt vor den ArbeitnehmerInnen haben.
- Eine starke AK stellt sicher, dass auch in Zukunft Hunderttausende Mitglieder pro Jahr kostenlos Rat und Hilfe von ExpertInnen bekommen.
- Eine starke AK kann sich weiterhin erfolgreich um gesetzliche Verbesserungen für ArbeitnehmerInnen einsetzen: zum Beispiel, wenn es um die Steuerreform geht.
- Eine starke AK setzt sich wie bisher dafür ein, dass Sozialleistungen erhalten bleiben oder verbessert werden – wie z. B. beim Kinderbetreuungsgeld.

Wer darf wählen?

Alle Mitglieder der AK dürfen wählen, also sämtliche ArbeitnehmerInnen – dazu zählen seit 1. Jänner 2008 auch die freien DienstnehmerInnen.



Rudolf Hundstorfer:

»Bei den AK-Wahlen spielen die BetriebsrätlInnen eine wichtige Rolle. Durch ihre Unterstützung ist sichergestellt, dass die AK-Wahlen reibungslos verlaufen. Jede Stimme stützt die AK und die Gewerkschaften – so können wir gegenüber den Betrieben und der Politik weiterhin stark auftreten.«

Auch Lehrlinge, AK-Mitglieder in Karenz, im Präsenz- oder Zivildienst, geringfügig Beschäftigte und Arbeitssuchende können ihre Stimme abgeben, allerdings müssen sie sich rechtzeitig in die Wählerliste eintragen! Die Formulare dafür bekommen sie per Post zugeschickt.

Wie kann gewählt werden?

Sie haben drei Möglichkeiten, Ihre Stimme abzugeben – Details erhalten Sie rechtzeitig mit der Post zugeschickt.

- Wählen im Betrieb: Wenn in Ihrem Betrieb ein Wahllokal eingerichtet ist,

können Sie an bestimmten Tagen während des Wahlzeitraums in Ihrer Firma wählen. Ort und Termin stehen in einem Brief, den Sie zugeschickt bekommen. Auch der Betriebsrat weiß natürlich Bescheid.

- Briefwahl: Wenn in Ihrem Betrieb kein Wahllokal eingerichtet ist, bekommen Sie eine Wahlkarte mit Stimmzettel und Kuvert zugeschickt. So können Sie per Post wählen: Füllen Sie den Stimmzettel aus und geben Sie ihn ins Stimmzettelkuvert. Stecken Sie dieses ins Rücksendekuvert (= Wahlkarte) – bitte verschließen und mit der Post zurückschicken, das Porto zahlt die Arbeiterkammer!
- Wahllokale: Wer kein Wahllokal im Betrieb hat, der kann statt der Briefwahl auch in einem öffentlichen Wahllokal seine Stimme abgeben. Wann und wo die öffentlichen Wahllokale eingerichtet werden, erfahren Sie per Post.



Herbert Tumpel:

»Bei den AK Wahlen 2009 ist jede Stimme wichtig, damit Ihre Interessen weiterhin erfolgreich vertreten werden. Die AK ist nur ihren Mitgliedern verpflichtet – sie entscheiden, in welche Richtung die AK geht und was sie in den kommenden Jahren für die ArbeitnehmerInnen tun wird.«

KONTAKT

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

EBR-Revision vor Ziel

Nachbesserungen der Kommissionsvorschläge durch die EU-Sozialpartner bringen mehr Rechte für Europäische Betriebsräte. EGB-Forderungen bleiben offen.

Autor: Mag. Wolfgang Greif

Leiter der Abteilung Europa, Konzerne und Internationale Beziehungen in der GPA-djp

Als die Europäische Kommission Anfang Juli den lange erwarteten Entwurf einer neuen Richtlinie zum EBR vorgelegt hat, war dem ein zähes Ringen zwischen dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und dem Europäischen Verband der Industrie- und Arbeitgeberverbände (Businesseurope) vorausgegangen. Bei letzteren gab es bis zuletzt ein deutliches Nein zu jeder Initiative für mehr Interessenvertretung in europäischen Konzernen. Um eine weitere Verschleppung der seit 1999 überfälligen EBR-Revision zu verhindern, hat sich der EGB kürzlich auch gegen Verhandlungen im Sozialen Dialog ausgesprochen. Umso überraschender daher die Bereitschaft der europäischen ArbeitgeberInnen, nach Vorlage der Kommissionsvorschläge zur Überarbeitung der Richtlinie, mit dem EGB über weitere Nachbesserungen zu verhandeln, die zum Leitfaden für die neue EBR-Richtlinie werden könnten.

Damit gibt es nun eine echte Chance auf Verbesserungen bei den EBR-Rechten. Doch das Zeitfenster für eine positive Verabschiedung ist schmal. Alle Beteiligten sind sich einig: Bis Ende des Jahres, also noch unter französischer Ratspräsidentschaft, muss die Sache spruchreif sein und die Mitgliedsstaaten müssen im Ministerrat wie auch das Europäische Parlament grünes Licht signalisieren. Anderenfalls ist ein rascher Abschluss des Gesetzgebungs-

INFO & NEWS

Daten und Fakten zum Europäischen Betriebsrat in Europa und Österreich

- Nach Schätzungen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts fallen ca. 2.300 Unternehmen unter den Geltungsbereich der EBR-Richtlinie.
- In mehr als 800 und somit knapp 35 Prozent dieser Konzerne wurde bislang ein EBR etabliert. Jedes Jahr kommen ca. 30–40 neue EBR dazu.
- Zählt man die Anzahl aktiver Mitglieder in diesen EBR zusammen, so kommt man europaweit auf eine Anzahl von knapp 12.000 Personen.
- In Österreich wurden bis heute in knapp 20 Unternehmen mit Sitz der zentralen Leitung in Österreich ein EBR gegründet.
- Für Österreich liegt die Bedeutung in einer ungleich höheren Anzahl österreichischer Betriebsräte, die in Tochterunternehmen internationaler Konzerne tätig sind, deren Stammsitz außerhalb Österreichs liegt.
- Aktuelle Schätzungen gehen von etwa 200 ausländischen Konzernen mit mehr als 350 Tochterunternehmen in Österreich aus, in denen ein EBR errichtet werden kann.
- In mehr als 150 davon sind österreichische Betriebsräte in einem bestehenden EBR tätig.
- Insgesamt gibt es in Österreich etwa 230.000 Beschäftigte in multinationalen Konzernen in ausländischem Besitz, mehr als 160.000 davon in solchen mit eingerichtetem EBR.

verfahrens wohl kaum zu bewerkstelligen. In Anbetracht der anstehenden Europawahlen und der Neubestellung der Kommission im nächsten Jahr wäre die Tür wieder für längere Zeit geschlossen.

Vorschlag der Kommission

Auch wenn man nur teilweise mit ihren Vorschlägen zufrieden sein kann, so ist doch zu begrüßen, dass die Kommission endlich initiativ geworden ist. Der EGB unterstützt jedenfalls ausdrücklich die Ziele der EBR-Revision: Verbesserung der Rechtssicherheit für alle Beteiligten und Erhöhung der Effizienz in der EBR-Arbeit, bessere Anwendbarkeit der EBR-Richtlinie und Erhöhung der Anzahl an EBR-Grün-

dungen sowie Harmonisierung des EU-Rechts zur Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen. Der vorgelegte Kommissionsvorschlag enthält in diesem Sinn einige Klarstellungen und Verbesserungen zum bestehenden Rechtsbestand:

■ Die Situation bei der EBR-Gründung wird verbessert. Konzernleitungen müssen für alle Parteien die für Verhandlungen erforderlichen Angaben zur Struktur des Unternehmens und zur Belegschaft bereitstellen.

■ Den EU-Sozialpartnern wird größere Bedeutung für die Umsetzung der EBR-Richtlinie einräumt: So wird die Verpflichtung neu eingeführt, sie über Beginn von Verhandlungen und Zusammensetzung des Verhandlungsgremiums zu informieren.

■ Die aus der Praxis bekannte positive Rolle der Gewerkschaften bei Verhandlungen wird ausdrücklich anerkannt und deren Beteiligung im EBR erleichtert.

■ Die EBR-Arbeit dürfte effektiver werden durch die standardmäßige Einrichtung eines engeren Ausschusses, durch Qualifizierungen, die den EBR-Mitgliedern zustehen sollen, sowie durch die Anerkennung des EBR als kollektives Gremium zur Interessenvertretung.

■ Bestehende EBR sollen bessere Möglichkeiten erhalten, Neuverhandlungen von EBR-Vereinbarungen insbesondere bei wesentlichen Strukturänderungen verlangen zu können.

Gewerkschaftliche Forderungen

Bei aller Würdigung dieser Fortschritte bleibt aber anzumerken, dass dies alles deutlich hinter den Forderungen der Gewerkschaften zurückbleibt. Unklarheiten verbleiben und die EBR-Rechte werden nur ungenügend verbessert. Die bleibenden Defizite im Kommissionsvorschlag betreffen v. a. folgende Punkte:

■ Die Bestimmungen zur Anhörung bleiben unpräzise, jene zur Abstimmung der Information zwischen nationaler und europäischer Ebene unklar.

■ Die EBR-Kompetenz könnte durch Neudefinition der transnationalen Zuständigkeit sogar eingeschränkt und nicht wie intendiert präzisiert werden.

■ Bestehende Beschränkungen in der Anwendung der Richtlinie werden beibehalten und neue Schwellenwerte für die Beteiligung im EBR eingeführt.

■ Die Verhandlungsfrist bei EBR-Gründungen bleibt unverändert lange; es wurden keine Sanktionen bei Nichteinhaltung der Rechte und keine Möglichkeit zu mehr Sitzungen des EBR geschaffen.

Weitere Schritte notwendig

Deshalb sollte vor allem bei folgenden Punkten nachgebessert werden:

■ Präzisierungen der Begriffe Unterrichtung und Anhörung: Hier muss klargestellt werden, dass die Meinung des EBR bereits vor der Entscheidung und nicht erst vor der Umsetzung einer Unternehmensentscheidung gefragt ist.

■ Keine Einschränkung bei länderübergreifender Zuständigkeit: Als »grenzüber-

schreitend« sollen auch Entscheidungen gelten, die nur in einem EU-Mitgliedsstaat wirken, aber nicht in diesem getroffen werden.

■ Gleichzeitigkeit der Information auf europäischer wie nationaler Ebene: Es muss sichergestellt werden, dass der EBR »zur gleichen Zeit« und in gleichem Umfang über geplante Entscheidungen informiert wird wie die Arbeitnehmervertretungen auf nationaler Ebene.

■ Mehr Verbindlichkeit für Unternehmen: Kein Unternehmen soll sich aus der Verantwortung ziehen können, wenn ArbeitnehmerInnen einen EBR gründen wollen und Rechte zur Information und Konsultation nicht eingehalten werden. Hier braucht es effektive Maßnahmen bei Verstößen gegen die Richtlinie.

■ Verkürzung der Verhandlungsdauer bei EBR-Gründungen auf 18 Monate: Die dreijährige Verhandlungsperiode zum Abschluss einer Vereinbarung bleibt unverändert. Die meisten Verhandlungen wurden jedoch in kürzerer Zeit abgeschlossen.

■ Mehr Sitzungen des EBR: Die Dichte möglicher Kommunikation unter den EBR-Mitgliedern entscheidet mit über seine Arbeitsfähigkeit. Es fehlt das Signal, dass der EBR mehr als einmal pro Jahr zusammenkommen kann.

■ Erweiterter Themenkatalog: Die praktische Erfahrung aus der EBR-Arbeit legt nahe, das Themenspektrum seiner Anhörung auszudehnen. Dem EBR sollte auch ein Vorschlagsrecht für Themen über den gesetzlichen Rahmen hinaus eingeräumt werden.

■ Bezahlte Bildungsfreistellung: Das nun direkt aus dem EBR-Mandat erwachsende Recht zur Schulung ohne Gehaltsverlust wird zur Verbesserung beitragen. Konsequenterweise sollte auch fixiert werden, dass die Kosten vom Unternehmen übernommen werden.

Überall hier ist der europäische Gesetzgeber gefordert, die EBR-Rechte weiter zu präzisieren und bestehende Schwächen der Richtlinie im Zuge des weiteren Gesetzgebungsverfahrens zu beseitigen.

Folgen der Einigung

In einigen Kernpunkten einigten sich die EU-Sozialpartner weiter zu gehen, als die Kommission. Insbesondere bei der Definition von Information und Anhörung hat

WEBLINKS

GPA-djp International –
www.gpa-djp.at/international

GPA-djp-Newsletter
www.gpa-djp.at/international/newsletter

Europa, Konzerne, Internationales
(10-mal/Jahr)

Euro-BR-Newsletter (4-mal/Jahr)
zu bestellen:

europa@gpa-djp.at

der EGB seine Vorstellung weitgehend durchsetzen können. Die Unterrichtung muss so gestaltet werden, dass der EBR eine gründliche Prüfung der Auswirkungen einer geplanten Maßnahme vornehmen und gegebenenfalls Konsultationen darüber mit dem Management vorbereiten kann. Auch bei der Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften, beim Umgang mit bestehenden Vereinbarungen sowie beim Anspruch für Fortbildungsmaßnahmen gab es weiterführende Klarstellungen. Damit sind zwar nicht alle Forderungen aus Gewerkschaftssicht erfüllt. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass eine baldige Neufassung der EBR-Richtlinie bis vor kurzem noch als wenig realistisch eingeschätzt werden musste.

Die europäischen ArbeitgeberInnen haben jedenfalls ihre Blockadepolitik aufgegeben und den Gewerkschaften einige Zugeständnisse gemacht. Ein besseres Ergebnis wäre auch im formellen Sozialen Dialog nicht zu erwarten gewesen. Der nun vorliegende Kompromiss würde immerhin einige Fortschritte für Euro-Betriebsräte bringen. Nun liegt es am Europäischen Parlament, diesen Etappensieg im Ringen um mehr Mitwirkungsrechte in multinationalen Konzernen eventuell noch weiter aufzupolieren.

KONTAKT

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

Aktive Mitglieder

Das 7. Symposium *Impulse für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit* befasste sich Anfang September mit dem Thema »Mitgliederwerbung«.

Autorin: DSA Sandra Stern

Freie Journalistin

Organizing – was ist das? Ist Organizing für österreichische Gewerkschaften interessant? Was können österreichische GewerkschafterInnen von ihren KollegInnen in anderen Ländern lernen? Und was hat das alles mit gewerkschaftlicher Bildungsarbeit zu tun? Diese und andere Fragen diskutierten GewerkschafterInnen aus Deutschland, der Schweiz und Österreich im Rahmen des 7. Symposiums *Impulse für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit* unter dem Motto „Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Mitgliederwerbung“ am 11. September 2008 im Karl-Weigl-Bildungsheim in Mödling.

Veränderte Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen für gewerkschaftliches Handeln haben sich in den vergangenen Jahrzehnten stark verändert. Europäische Gewerkschaften stehen vor einem zunehmenden Problem- und Anpassungsdruck. Ein Befund, der sich in den Beiträgen aller ReferentInnen während des Symposiums wieder fand. Arbeitsplätze werden abgebaut, Betriebe an kostengünstigeren Standorten wieder aufgebaut. Zunehmend mehr Menschen arbeiten in gewerkschaftlich schwach organisierten privaten Dienstleistungsbranchen. Viele Unternehmen haben sich von der Kultur der Sozialpartnerschaft längst verabschiedet und agieren zunehmend

arbeitnehmerfeindlich. Immer weniger BetriebsrätInnen sind gewerkschaftlich organisiert, Gewerkschaften verlieren Mitglieder. Wie Gewerkschaften mit diesen Herausforderungen jedoch umgehen, gestaltet sich höchst unterschiedlich.

Organisierung

Nach dem Vorbild der USA starteten einige europäische Gewerkschaften vor wenigen Jahren die ersten Organizing-Kampagnen. Franziska Bruder, Organizerin bei der deutschen Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, lässt gleich zu Beginn des Symposiums keine Missverständnisse aufkommen: »Organizing ist mehr als Mitgliederwerbung. Organizing heißt übersetzt nichts anderes als Organisierung. Der Begriff muss erst mit Bedeutung gefüllt werden.« So wie ein Teil der US-Gewerkschaften und Bruder Organizing verstehen, bedeutet das Aufbau von Gewerkschaft im Betrieb. Es geht um die Schaffung von Basisstrukturen und die Aktivierung der Beschäftigten. Das heißt: Nicht der Betriebsrat oder die Gewerkschaft entscheiden, was gut für die Beschäftigten ist, sondern sie selbst. »Im Idealfall«, so Franziska Bruder, »unterstützen die Gewerkschaft und – wenn es einen gibt – der Betriebsrat diesen Prozess. Wir organisieren die KollegInnen, weil sie ein Problem haben und nicht, weil wir eines haben.« Juri Hälker, derzeit tätig für die deutschen Gewerkschaften IG Metall und IG BAU, meint provokant: »Wir werben keine Mitglieder. Das machen bei uns die Mitglieder, nicht die Hauptamtlichen.« Damit soll verhindert werden, Beschäftigte in die Gewerkschaft

WEBLINKS

Mehr Infos unter:

www.arbeit-wirtschaft.at/organizing
perspektiven.verdi.de/organizing
www.unia.ch
netzwerke.oegb.at/kampagnen
bildungsabteilung.wordpress.com

»hinein zu labern«. Denn jemand, der dazu überredet wurde Gewerkschaftsmitglied zu werden, würde nicht lange Mitglied bleiben, schon gar nicht aktiv werden. Mitgliederwerbung sei nicht das Ziel von Organizing, sondern das Resultat.

Systematisches Vorgehen

Immer wieder betont Franziska Bruder, dass es sich bei Organizing um einen konfliktreichen Prozess handelt, auf den die Beschäftigten vorbereitet sein müssen. In der Auseinandersetzung mit einem Arbeitgeber muss klar sein, mit wem sie es zu tun haben, und was Ziel der Kampagne ist. Wichtige Bestandteile jeder Organizing-Kampagne sind daher ausführliche Recherche über das jeweilige Unternehmen und die Entwicklung einer strategischen Vorgehensweise gemeinsam mit den Beschäftigten. Anhand von zwei Organizing-Kampagnen in der Otto-Lagerwirtschaft und dem Hamburger Sicherheitsgewerbe erläutert Bruder, dass es immer um die Frage geht, wie die Beschäftigten – auch gemeinsam mit anderen sozialen Bewegungen – ausreichend Druck erzeugen können, um ihre Arbeitssituation zu verbessern. Die Antwort auf

B U C H T I P P S

**Kate Bronfenbrenner u. a. (1998):
Organizing to Win. New Research on
Union Strategies**

Cornell University Press, Ithaca.

**Gerhard Gstöttner-Hofer u. a. (Hg.) (1998):
Mobilisierung und Kampagnenfähigkeit**
ÖGB-Verlag, Wien.**Willi Mernyi (2005):
Kampagnen und Aktionen erfolgreich
organisieren**
ÖGB-Verlag, Wien.**Juri Hälker u. a. (Hg.) (2008):
Organizing – Neue Wege gewerkschaft-
licher Organisation**
Supplement der Zeitschrift Sozialismus,
Nr. 9.**Kulturrisse – Heft 4 (2006):
Organisierung der Unorganisierbaren**
IG Kultur Österreich.**Peter Bremme u. a. (Hg.) (2008):
Never Work alone. Organizing – ein
Zukunftsmodell für Gewerkschaften**
VSA-Verlag, Hamburg.**WSI-Mitteilungen –
Schwerpunktheft 1 (2008):
Gewerkschaftliche Erneuerung
– Strategien, Organisierung und
Umsetzung.****Ulrich Brinkmann u. a. (Hg.) (2008):
Strategic Unionism: Aus der Krise
zur Erneuerung? Umriss eines For-
schungsprogramms.**
VS Verlag für Sozialwissenschaften,
Wiesbaden.**Bestellung:**
ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
Rathausstr. 21, Tel.: 01/405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

diese Frage könne in verschiedenen Kampagnen sehr unterschiedlich ausfallen.

»Das größte Hindernis für die Beschäftigten, aktiv zu werden, ist meistens Angst«, meint Juri Hälker, der neben seiner gewerkschaftlichen Tätigkeit auch an der Universität Duisburg-Essen Theorie und Praxis von Organizing lehrt. Die direkte Kommunikation mit den Beschäftigten sei daher das A und O beim Organizing. Eindrucksvoll schildert Hälker

den Niedergang der vormals bedeutenden Gewerkschaftsbewegung in den USA. Zwar sind die Unterschiede zwischen den USA und Europa enorm. Doch für Hälker sind die USA keine andere Welt. Vielmehr versteht er die Situation, in der sich die US-Gewerkschaften heute befinden, als Warnung an europäische Gewerkschaften. Seiner Ansicht nach müssen diese dem negativen Mitgliedertrend und Einflussverlust rechtzeitig entgegensteuern und aus den Erfahrungen, die Gewerkschaften jenseits des Atlantiks in den letzten Jahrzehnten gemacht haben, lernen. Und das besser heute als morgen.

Organizing heißt Kulturwandel

Welche Funktion und Rolle Gewerkschaften in einer Gesellschaft haben, welche Strategien sie verfolgen, und welche Mittel und Methoden sie einsetzen, um an ihr Ziel zu gelangen, ist eng mit der gewerkschaftspolitischen Kultur verbunden. Das macht auch Roman Burger, Geschäftsleiter der Unia Zürich, mit seinem Vortrag bewusst. »Eines unserer zentralen Themen ist Migration«, so Burger. »Denn als Gewerkschaft haben wir die Aufgabe den Konkurrenzdruck unter den Beschäftigten zu verhindern, damit das Management sie nicht gegeneinander ausspielen kann. Nicht zuletzt deshalb müssen wir Menschen mit Migrationshintergrund organisieren.« An diesem Ziel ist auch die Personalpolitik der Unia ausgerichtet. Ein großer Teil der hauptamtlich Beschäftigten dieser Gewerkschaft hat selbst einen Migrationshintergrund und spricht mehrere Sprachen. Burger: »Ohne den radikalen Kurswechsel vor einigen Jahren wären wir nicht dort, wo wir heute sind. Um handlungsfähig zu sein und ernst genommen zu werden, muss eine Gewerkschaft nicht nur mehr Mitglieder, sondern auch aktive Mitglieder wollen.«

Im Laufe des Symposiums wurde deutlich, dass Organizing einen bewussten Reflexionsprozess erfordert. Denn es bedeutet, der Aktivierung der Beschäftigten und dem Aufbau von Gewerkschaft im Betrieb Priorität zu verleihen anstelle von stellvertretender Problemlösung. Dieser Umdenkprozess erfordert einerseits bildungspolitische Maßnahmen, andererseits ausreichend Ressourcen. Rudolf Silvan, Bildungssekretär

in der Gewerkschaft Bau-Holz (GBH), macht es deutlich: »Offenbar ist es ein Tabu, aber es muss gesagt werden: Wir verlieren Mitglieder. Nun versucht die GBH neue Wege zu gehen. Es kann aber weder von Hauptamtlichen noch von BetriebsrätInnen erwartet werden, dass sie von heute auf morgen alles anders machen als bisher. Organizing ist daher immer ein bildungspolitischer Auftrag für die Gesamtorganisation.« Dass neue Methoden sowohl innerhalb der Gewerkschaft als auch in der Öffentlichkeit äußerst positiv aufgenommen werden, unterstreicht Nobert Bacher, der ein Mitgliederwerbeprojekt von GPA-djp und AK Wien auf der Mariahilferstraße begleitet hat: »Wir haben gemerkt, dass die involvierten haupt- und ehrenamtlichen KollegInnen gerne draußen bei den Leuten waren.« Werner Drizhal, Bildungssekretär in der GPA-djp, spricht abschließend die strukturelle Ebene an und betont die Rolle von BetriebsrätInnen und Mitgliedern innerhalb von Gewerkschaften. Dort sieht er – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Beschlüsse am 16. ÖGB-Bundeskongress im vergangenen Jahr – großen Handlungsbedarf. Drizhal gibt sich skeptisch: »Alle von uns, die beim vorigen Bundeskongress für mehr Mitbestimmung und Beteiligung gestimmt haben, müssen beurteilen, was aus diesem Vorhaben geworden ist.«

Erneuerung braucht Willen

Einig waren sich alle ReferentInnen darin, dass es bei Organizing nicht um die Frage geht, was Gewerkschaften für ihre Mitglieder tun, sondern was sie mit ihnen gemeinsam erreichen können. Gewerkschaftliche Erneuerung passiert nicht einfach, sondern braucht politischen Willen. Angesichts des wachsenden Problemdrucks drängt sich die Frage auf: Wann, wenn nicht jetzt?

K O N T A K T

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
sandra.stern07@gmail.com
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Das ist Organizing

Das Organizing-Modell wurde in den USA vor allem von den Gewerkschaften SEIU und UNITE-HERE entwickelt.

Autor: Juri Hälker

*Organizing-Experte von IG Bau, IG Metall,
Lic.Rer.Publ.Universität Duisburg-Essen*

Auf den Begriff Organizing besteht kein Copyright. In der wörtlichen Übersetzung bedeutet er nichts anderes als Organisierung. Nicht überall, wo Organizing draufsteht, ist auch Organizing drin. Hier sollen die Grundzüge jenes Organizingmodells skizziert werden, welches in den USA vor allem von den Gewerkschaften SEIU und UNITE-HERE entwickelt wurde. Die bisherigen Organizingprojekte von ver.di und IG BAU sowie das Organizingkonzept der IG Metall beziehen sich auf dieses Modell.

Organisierung weißer Flecken

Das von den US-amerikanischen Gewerkschaften konzipierte Organizing enthält einige grundlegende Kernelemente. Diese sind geprägt von gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen, die in den USA für Gewerkschaften tendenziell ungünstiger sind als in Europa. In der Regel bedeutet Organizing die Organisierung von weißen Flecken, Unternehmen, in denen es keine gewerkschaftliche Repräsentanz oder Betriebsräte gibt. Folglich verbietet sich eine schematische Übernahme. Organizingstrategien in Europa müssen spezifischen nationalen Bedingungen sowie den zu organisierenden Branchen angepasst werden.

ORGANIZING IN DER BRD

Bekannt wurde gewerkschaftliches Organizing durch den Film Bread and Roses des britischen Regisseurs Ken Loach. Die porträtierte US-amerikanische Gewerkschaft SEIU konnte mit ihrer Organizingstrategie ihre Mitgliederzahl in den vergangenen gut zehn Jahren auf zwei Millionen mehr als verdoppeln.

In der ersten größeren Organizingkampagne in der BRD gewann ver.di in Hamburg im Jahr 2006 rund 100 Aktive und Hunderte neue Mitglieder im Sicherheitsgewerbe. Mit Unterstützung von SEIU-Organizern wurden ein Tarifvertrag und die Gründung von Betriebsräten durchgesetzt.

2007 startete ver.di ein Organizingprojekt in zwei Großlagern eines Versandhändlers mit jeweils knapp 2.000 Beschäftigten. Es gelang, die bisher nicht streikfähigen Belegschaften in einen längeren Streik zu führen, zahlreiche KollegInnen gewerkschaftlich zu aktivieren und den Organisationsgrad um rund 50 Prozent zu erhöhen.

Aktuell plant ver.di eine Organizing Academy, zahlreiche kleine Organizingprojekte werden durchgeführt. Größere Projekte sind bei ver.di und der IG BAU in Planung. Innerhalb der NGG wurden erste Schritte im Rahmen der Bildungsarbeit gemacht. Die IG Metall geht sehr zielgerichtet auf die Organizingmethode zu und hat eine neue Vorstandsabteilung Kampagnen gegründet.

Zunehmend findet sich das Thema an den Universitäten behandelt. Eine Gruppe um Prof. Klaus Dörre beschäftigt sich in Jena intensiv mit Organizing. In Duisburg-Essen qualifizierten sich Studierende im Rahmen einer Seminarreihe und sind mittlerweile als OrganizerInnen tätig. Organizing findet sich hier auch im Wintersemester 2008/2009 im Seminarprogramm.

Da in den USA eine umsatzstarke Union-Busting-Branche¹ existiert, die Hunderte von Millionen US-Dollar jährlich umsetzt, müssen die Gewerkschaften mit starker Gegenwehr der Kapitaleite rechnen. Daraus resultiert eine Orientierung auf ein ausgeklügeltes und systematisches Organizing, welches im ersten Schritt eine gründliche Recherche der Unternehmen vornimmt. Diese Vorge-

¹ Union Buster, das sind Firmen die mit einer Vielzahl von Strategien gewerkschaftliche Organisierung in Betrieben zu verhindern helfen. Auch in der BRD finden sich zunehmend Unternehmen, die nach diesem Vorbild extrem gewerkschaftsfeindlich agieren.

weise eignet sich auch für den Kontext in der BRD. Ziel ist es, ein Relationsnetz der Beziehungen und Verflechtungen des zu organisierenden Unternehmens in Wirtschaft und Gesellschaft zu erstellen. In kurzer Zeit erschließen sich den OrganizerInnen so neuralgische Punkte, an denen das Unternehmen gepackt werden kann. Ein Beispiel: Behindert eine Reinigungsfirma eine Betriebsratswahl, kann in der Recherche festgestellt werden, dass das Unternehmen stark von Aufträgen der Kommunen abhängig ist. Hier ist politischer Druck möglich.

Eine solch offensichtliche Relation lässt sich leicht erkennen, auch ohne ausgefeilte Organizingtechnik. Ihre wahre Stärke stellt die Unternehmensrecherche bei komplizierteren Verflechtungen unter Beweis, die unter normalen Umständen auch erfahrenen GewerkschafterInnen kaum in den Blick gekommen wären.

Kommunikation und Themenfindung

GewerkschafterInnen agitieren (was in vielen Fällen sehr O. K. ist) – OrganizerInnen hören zu. Kommunikation ist das wichtigste Kernelement des Organizingansatzes. Organizer suchen die Themen der Beschäftigten. Diese sind in der Regel betriebsbezogen. GewerkschafterInnen, die den Anspruch haben Belegschaften in überbetriebliche Auseinandersetzungen (z. B. Flächentarif) und gesellschaftspolitische Kämpfe zu führen, sollten vorab unter Beweis stellen, dass sie mit den KollegInnen im Betrieb zur erfolgreichen Problembearbeitung fähig sind. Durch diese entsteht jenes Selbstbewusstsein und Vertrauen, auf welches die Gewerkschaften bei den notwendigen politischen Mobilisierungen gegen Kapital und Politik zwingend angewiesen sind. Gewerkschaften, die in den Betrieben als schwach oder unglaubwürdig gelten, wird dieses nicht gelingen.

OrganizerInnen agieren nicht für die Lohnabhängigen, sondern mit ihnen. Gemeinsam mit den betroffenen KollegInnen werden Probleme identifiziert, analysiert und Lösungswege erarbeitet. Ziel ist, dass möglichst viele Beschäftigte gemeinsam aktiv werden. Ist das Vorgehen von Erfolg gekrönt, ist es der Erfolg aller Beteiligten. Geht der Schuss nach hinten los, gilt dies auch. Ärgern sich KollegInnen über Verlauf oder Ausgang einer Kampagne, dann lässt sich schwerlich über die Gewerkschaft schimpfen. Denn die Gewerkschaft, das sind in diesem Modell die KollegInnen selbst. Diese Erfahrung machen auch Noch-nicht-Mitglieder, welche bei vielen Organizingkampagnen bewusst mit einbezogen werden. Wichtig sind in diesem Zusammenhang niedrigschwellige Beteiligungsmöglichkeiten. Organisierte wie unorganisierte KollegInnen lernen durch diese, aktiv und erfolgreich zu sein. Schritt für Schritt wächst so das Selbstbewusstsein und die Beteiligten werden mutiger und



© Katharina Klee

GewerkschafterInnen agitieren
(was in vielen Fällen sehr O. K. ist) –
OrganizerInnen hören zu.

entschlossener. KollegInnen in Betrieben, in denen Gewerkschaften nicht interventionsfähig sind, können sich mit dieser Methode zu streikbereiten Belegschaften entwickeln.

Organizing fragt: Was ist der Konflikt? Ohne Konflikt kein Organizing. Und: Wer ist der Gegner? Ohne klar definierte Gegner kein Organizing. Und: Was ist das Ziel? Ohne konkretes Ziel kein Organizing. Im Ergebnis geht es darum, ein klares, erreichbares und messbares Ziel durchzusetzen. Druck zur Durchsetzung dieses Zieles wird oft durch direkte Aktion erzeugt. Darüber hinaus sind der Kreativität keine Grenzen gesetzt.

Kampagnenplanung

Neben der Aktivierung der betroffenen KollegInnen werden oft Bündnisse mit Dritten angestrebt. Die so erarbeiteten Interventionsmöglichkeiten, im Betrieb und ggf. auch außerhalb, bilden die nach und nach sichtbar werdenden Säulen, um die herum eine sorgfältig geplante Kampagne konzipiert ist. Alle Züge bis zum Matt des Gegners werden vor dem Start der öffentlich sichtbaren Kampagne geplant. Konkret eingeplante Zwischenziele ermöglichen Erfolgserlebnisse, die motivieren und die Basis der Aktivisten systematisch erweitern. Dies gelingt auch deshalb, weil OrganizerInnen wissen, wie wichtig es ist die Erfolge mit den KollegInnen ausgiebig zu feiern! Erfolgreiches Organizing lebt von Begeisterung und ist Gewerkschaftsarbeit, die Spaß macht.

Wenn das Ende der Kampagne erreicht ist, haben die KollegInnen und die beteiligten OrganizerInnen ihr Ziel er-

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.juri-haelker.de

reicht. Was bleibt, ist eine selbstbewusstere und zukünftig interventionsfähige Belegschaft. Diese hat eine plastische Vorstellung vom real existierenden Grundwiderspruch zwischen Kapital und Arbeit bekommen. Und das Gefühl dafür, dass dieser auch erfolgreich bearbeitet werden kann. Im organisierten Betrieb ist eine gewerkschaftliche AktivistInnenstruktur entstanden, die von ihrer Gewerkschaft Unterstützung und Koordination einfordert, aber deutlich weniger Stellvertreterpolitik erwartet. Diese gewerkschaftlichen Aktiven haben eine Politisierung erlebt, die, das zeigen die bisherigen Erfahrungen in der BRD, auch zu einer verstärkten Beteiligung an überbetrieblichen und gesellschaftspolitischen Kampagnen der Gewerkschaften führen. Ach ja – normalerweise steigt der gewerkschaftliche Organisationsgrad im so organisierten Betrieb signifikant an. Das lässt sich in so einem Organizingprozess aber auch kaum vermeiden.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
Juri.Haelker@uni-due.de
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Für Sie unterwegs

Ein gemeinsames Projekt von AK-Wien und der GPA-djp Region Wien beschreitet neue Wege der Mitgliederbetreuung.

Autor: Norbert Bacher

*Dokumentation und Begleitforschung
zum Projekt im Auftrag der AK Wien,
im Februar 2008*

Im Frühjahr 2007 initiierten die Arbeiterkammer Wien, Abteilung Service und Information, und die Gewerkschaft GPA-djp, Region Wien, ein Projekt, das auf mehreren Ebenen Pilotcharakter trug. »Wir sind gemeinsam für Sie unterwegs« ist zunächst der Versuch eines Brückenschlages zwischen der AK Wien und der GPA-djp mit dem Ziel, Synergien in der Mitgliederbetreuung und -werbung zu suchen, zu definieren und in der Praxis umzusetzen.

Auf einer weiteren Ebene sollte von den Projektleitern Marcus Gordisch (GPA-djp) und Rudi Wallner (AK Wien) paradigmatisch ein neuer Zugang in der Betreuung und Aktivierung von ArbeitnehmerInnen im Bereich Handel entwickelt werden, einem Sektor, der sich generell durch schwierige bis prekäre Arbeitsbedingungen und einen geringen Organisationsgrad auszeichnet. In Ansätzen folgt »Wir sind gemeinsam für Sie unterwegs« Strategien gewerkschaftlichen Handelns, die im internationalen Kontext unter dem sehr weit gefassten Begriff »Organizing« firmieren.

Die Kernidee von »Wir sind gemeinsam für Sie unterwegs« klingt bei oberflächlicher Betrachtung einfach. Sie kündigt in Wirklichkeit jedoch einen einigermaßen radikalen Wandel in der Kommunikation mit den Beschäftigten an:

- Die Suche nach dem intensiven Gespräch mit den ArbeitnehmerInnen vor Ort, in überwiegend nicht organisierten Betrieben (ohne Betriebsrat)
- ohne unmittelbaren Anlassfall,
- den Einstieg in eine Beziehung zu den Beschäftigten zunächst auf einer vorrangig **emotiven** Kommunikationsebene – AK und GPA-djp wollen »gemeinsam in der Öffentlichkeit erlebbar und spürbar sein« – und erst in weiterer Folge auf einer fachlichen Ebene,
- die Herstellung einer sozialen Beziehung über Mehrfachbesuche und damit natürlich auch die Möglichkeit durch Überzeugungsarbeit neue Mitglieder zu gewinnen
- und – last but not least – die Intensivierung dieser Beziehungsarbeit bis hin zu Betriebsratskörperschaftsgründungen.

Auf Augenhöhe

Nach einer intensiven Projektentwicklungs- und -vorbereitungsphase, die u. a. einen Kick-off-Workshop und ein Kommunikationstraining umfasste, fand die Aktion selbst in drei Teilen statt. Über drei Wochen im April und Mai 2007 wurden Handelsbetriebe der Mariahilferstraße erstmals, an drei Tagen im Oktober ein weiteres Mal besucht. Den vorläufigen Abschluss fand »Wir sind gemeinsam für Sie unterwegs« mit drei Aktionstagen im neu eröffneten Stadion Center im Zweiten Wiener Gemeindebezirk im November. Gemischte Zweierteams – nach Möglichkeit zusammengestellt nach den Kriterien männlich/weiblich, AK/GPA-djp, jung/erfahren – führten eine Vielzahl an Gesprächen, bei denen möglichst niedrigschwellig der per-

sönliche Kontakt gesucht wurde, um die Institutionen AK und Gewerkschaft vorzustellen, die Notwendigkeit einer starken ArbeitnehmerInnenvertretung und die Möglichkeiten individuellen Engagements – von der einfachen Mitgliedschaft bis zur Gründung eines Betriebsrates – herauszustreichen. Im Kern ging es in dieser ersten Projektphase um die Herstellung einer sozialen Beziehung »auf gleicher Augenhöhe« ohne unmittelbaren äußeren Anlass wie z. B. drohende Kündigungen, Verletzungen des Arbeitsrechts oder ähnliches.

Abseits der Hochburgen

Die Praxis zeigte, dass diese neue Kommunikationsform besonders in dieser Branche auf fruchtbaren Boden fällt. »Gewerkschaftliche Stärke ist nirgendwo in Stein gemeißelt. Sie muss in Hochburgen gehalten, in schwach verankerten Firmen ausgebaut und in einer großen Zahl von Betrieben überhaupt erst hergestellt werden.«¹ »Wir sind gemeinsam für Sie unterwegs« ist definitiv eine Aktion außerhalb der Hochburgen. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Handel ist vergleichsweise gering. Die Aktion erfasst demnach nicht nur schwach, sondern überwiegend gar nicht organisierte Betriebe. »Wir sind gemeinsam für Sie unterwegs« erschließt somit ein enorm bedeutendes Tätigkeitsfeld, das sonst hinter dem traditionellen Handlungshorizont der dualen Vertretung durch Gewerkschaft und Betriebsrat weitgehend verborgen

¹ Heiner Dribbusch: Das »Organizing-Modell« – Entwicklung, Varianten und Umsetzung, in: Peter Bremme, Ulrike Fürniß, Ulrich Meinecke (Hrsg.): Never work alone, Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften, Hamburg 2007, S. 24.



V. l. n. r.: Andrea Kopietz, Karl Stamberger, Petra Weigl, Wolfgang Winter, Sandra Koch, Silvia Petrak, Marcus Gordisch

BUCHTIPPS

**Peter Bremme, Ulrike Fürniß, Ulrich Meinecke (Hrsg.):
Never work alone, Organizing –
ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften**

VSA Verlag, Hamburg 2007,
280 Seiten, € 19,80,
ISBN 978-3-89965-239-0

Bestellung:

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

bleibt. Gleich an den ersten Aktionstagen gelangte das Team zu einer wichtigen Erkenntnis. Weniger die im Vorfeld erwartete allgemeine Politikverdrossenheit oder der ›BAWAG-Skandal‹ wurden diskutiert; es stellte sich heraus, dass viele, vor allem jüngere, ArbeitnehmerInnen in nicht organisierten Betrieben kaum einen Bezug zu Gewerkschaft und – in etwas geringerem Ausmaß – Arbeiterkammer haben.

Erfolgsgeschichte

Das gesamte Team war und ist gefordert: Es ging zunächst viel stärker darum, die Basisinformationen zu vermitteln. Nach wenigen Tagen und Mehrfachbesuchen in den Filialen waren die Teams bekannt, akzeptiert und wurden – bis auf wenige Ausnahmen – freundlich aufgenommen. Die Botschaften sind angekommen, die ersten Mitgliedsanmeldungen wurden gesammelt und motivierten weiter. Ab diesem Punkt kann ›Wir sind gemeinsam für Sie unterwegs‹ ohne weiteres als

›Erfolgsgeschichte‹ bezeichnet werden. Der Ansatz greift, die Beschäftigten reagieren äußerst positiv auf die Gespräche und die vielschichtigen allgemeinen und speziellen Informationen, die sie dabei erhalten. Von der einfachen Einführung ›Wer sind wir‹ und ›Was tun wir für Sie‹ bis hin zu Kollektivverträgen, die auch an Nichtmitglieder verteilt wurden, und Fachberatungen zu Steuer-, Arbeitsrecht- und Pensionsversicherungsfragen, die bei Informationsveranstaltungen im Cafe Ritter, im Generali-Center (Mariahilferstraße) und am permanenten Projektstand im Stadion Center stattfanden.

Die Erfolgsgeschichte spiegelte sich auch in den hard facts wider: Allein in den ersten drei Wochen der Aktion wurden über 1.300 Gespräche geführt, insgesamt konnten 75 neue Gewerkschaftsmitglieder geworben werden. Das entspricht in Bezug auf die kontaktierten Personen immerhin einem Organisationsgrad von 3,5 Prozent im ersten Anlauf. Nicht eingerechnet sind dabei kontaktierte Personen, die bereits Mitglieder waren. Drei bis vier Betriebsratsgründungen sind bereits in Vorbereitung. Mit den beiden Aktionen im Herbst 2007 wurde das Beziehungsnetzwerk vertieft und erweitert.

Stadion Center

Während in der Mariahilferstraße bereits auf Bestehendes aufgebaut werden konnte, wird im Stadion Center buchstäblich Neuland betreten. Das Shopping Center wurde erst kurz zuvor eröffnet, Gewerkschaft und Arbeiterkammer zeigten Präsenz zum frühestmöglichen Zeitpunkt. An drei Tagen wurden 400 von gesamt 600 Beschäf-

tigten im direkten Gespräch erreicht und 150 Intensivberatungen am Projektstand durchgeführt. Der Weg für künftige Kontakte, vor allem, wenn tatsächlich Probleme auftreten ist damit geebnet. Doch auch hier gilt: Ein kontinuierlicher politischer Diskurs mit Beschäftigten, unabhängig von gegebenen Anlassfällen, trägt zur Festigung der Basis bei.

Die unmittelbaren Erfolge des Pilotprojektes sind durchaus eindrucksvoll und wichtig. Sie markieren im besten Fall jedoch den Beginn einer kommunikativen Neuausrichtung gewerkschaftlicher Arbeit, die strategisch und inhaltlich permanent weiterentwickelt werden muss, um nachhaltige Effekte erzielen zu können. GPA-djp und AK-Wien sind mit einer Reihe von Aktionen auch 2008 und durchaus vergleichbaren Ergebnissen diesen Weg weiter gegangen.

Die wahre ›Mächtigkeit‹ des Ansatzes wird sich allerdings erst in ihren mittel- und langfristigen Effekten zeigen. Am augenscheinlichsten dann natürlich im Organisationsgrad und an der Beteiligung bei AK-Wahlen, am tiefgehendsten wahrscheinlich in der Bildung eines Beziehungsnetzwerkes, einer ›Community‹ mit hohem politischen Bewusstsein im Sinne von Empowerment und Organizing.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
norbert.bacher@chello.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Ein bisschen Politik

Gewerkschaften sind bei US-Konzernen wie der Supermarktkette Wal-Mart alles andere als beliebt.

Autorin: Mag. Lucia Bauer

Büro des Vorsitzenden GPA-djp

Sie möchte über das Unternehmen, über Gewerkschaften und ein kleines bisschen auch über Politik sprechen. So begann die Ansprache einer Wal-Mart-Managerin bei einer Mitarbeiterversammlung im Süden der USA. In ihrem eineinhalbstündigen Vortrag warnte sie vor einer neuen Gesetzesvorlage, dem **Employee Free Choice Act**, der die gewerkschaftliche Organisierung erleichtern soll und der vom demokratischen Präsidentschaftskandidaten Barack Obama unterstützt wird. In leuchtenden Farben malte sie die herannahenden Gefahren an die Wand: Das neue Gesetz bedrohe die Privatsphäre der ArbeitnehmerInnen. Außerdem wäre es in Zukunft möglich, dass sechs Gewerkschaftsmitglieder über die Zukunft von 350 Beschäftigten eines Betriebes entscheiden. Bedrohlich seien für sie daher das neue Gesetz und Barack Obama.

Dass Konzerne in den USA ganz selbstverständlich über ihre Wahlspenden Politik gestalten, ist längst nichts Neues. Nun hat das größte private Unternehmen der USA, die Supermarktkette Wal-Mart, seinen Beschäftigten unter Androhung von Sanktionen verboten, für den demokratischen Präsidentschaftskandidaten zu stimmen. Das ist selbst für Union-Busting-geprüfte amerikanische GewerkschafterInnen eine ungeheuerliche Provokation. Mary Beth Maxwell von Ame-

rican Rights at Work bringt es auf den Punkt. Sie sagt, Wal-Mart habe einfach seine **Union-Busting-Methoden** adaptiert, um statt den Gewerkschaftswahlen nun die Präsidentschaftswahlen zu beeinflussen.

Mit Methoden, die alles andere als neu sind und die nicht nur Wal-Mart für seine Zwecke einsetzt. Im Gegenteil: Mehr als 90 Prozent der US-amerikanischen Unternehmen berufen ihre Beschäftigten regelmäßig während der Arbeitszeit zu Versammlungen ein, bei denen vor allem gegen gewerkschaftliche Interessenvertretung Stimmung gemacht wird. Als sogenannte Captive Audience (= gefangenes Publikum) ist es den Beschäftigten während dieser Versammlungen oft nicht erlaubt, sich zu Wort zu melden oder auch nur Fragen zu stellen. Wer sich nicht daran hält, riskiert diszipliniert oder gar entlassen zu werden.

Union Busting ist Norm

80 Prozent der Unternehmen in den USA engagieren BeraterInnen, deren einzige Aufgabe es ist zu verhindern, dass sich die Beschäftigten gewerkschaftlich engagieren. Von ihren Führungskräften verlangen diese Unternehmen, regelmäßig mit den Beschäftigten Gespräche zu führen, in denen sie auf die Nachteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft hinweisen. In nahezu allen Unternehmen der USA werden gewerkschaftskritische Informationsblätter verteilt. Ein Drittel der Unternehmen entlassen MitarbeiterInnen, die Gewerkschaften unterstützen. Immerhin die Hälfte der Unternehmen drohen den Betrieb zu schließen, sollten sich die Mitar-

WEBLINKS

Service Employees International Union
www.seiu.us

LabourNet Germany
www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/walmart-gew.html

Artikel über SEIU in »Die Welt«
www.welt.de/wirtschaft/article1229251/Wie_eine_Gewerkschaft_eine_Million_neue_Mitglieder_gewinnen_kann.html

beiterInnen gewerkschaftlich engagieren. Gesetzlich verboten sind nach derzeitiger Gesetzeslage nur die letzten beiden Vorgehensweisen. Strafen, die dafür manchmal verhängt werden, nehmen die Unternehmen bewusst in Kauf.

Arbeitsrecht mit Lücken

Die gewerkschaftliche Organisierung eines Unternehmens beginnt in den USA in der Regel mit einer Unterschriftensammlung. Wenn mehr als 30 Prozent der ArbeitnehmerInnen eines Betriebs diese Petition unterzeichnet haben, kann eine geheime Wahl durchgeführt werden, in der über die Gewerkschaft abgestimmt wird. Unterzeichnen mehr als die Hälfte der Beschäftigten die Petition, kann diese Wahl auch entfallen. Nach derzeitigem Recht kann die Unternehmensführung jedoch auf der Abstimmung bestehen. Erst wenn mehr als 50 Prozent der Beschäftigten in der geheimen Wahl für die Gewerkschaft gestimmt haben, ist der/

die ArbeitgeberIn gezwungen mit der Gewerkschaft zu verhandeln. Da die Gewerkschaft davor keinen Zugang zum Betrieb hat, verfügen die Unternehmen über ein Informationsmonopol gegenüber den MitarbeiterInnen, das sie in der Regel auch skrupellos nutzen, um die Beschäftigten einzuschüchtern. Und die Einschüchterung zeigt Wirkung: Der Organisationsgrad in der Privatwirtschaft liegt bei etwa acht Prozent und die einst mächtigen US-Gewerkschaften stehen Konzernen wie Wal-Mart beinahe ohnmächtig gegenüber.

Das neue von Wal-Mart so bekämpfte Gesetz soll nun keinesfalls alles verändern oder gar eine verpflichtende betriebliche Mitbestimmung wie in Österreich einführen. Dennoch könnte das neue Gesetz die gewerkschaftliche Arbeit wesentlich erleichtern. Wenn eine Gewerkschaft nachweisen kann, dass sie mehr als 50 Prozent der ArbeitnehmerInnen eines Betriebes organisiert hat, müsste der/die ArbeitgeberIn in Zukunft die Gewerkschaft auch ohne Wahl als Verhandlungspartner akzeptieren. Für den Fall, dass sich in Gehaltsverhandlungen Unternehmen und Gewerkschaft nicht einigen können, sieht der Gesetzesentwurf ein Mediationsverfahren vor. Außerdem sollen die Strafen verschärft werden, wenn ArbeitgeberInnen Beschäftigte diskriminieren, die bei einer gewerkschaftlichen Kampagne mitarbeiten.

Gewerkschaftsarbeit in den USA

Aggressive Methoden der Unternehmen verlangen energisches Handeln der Gewerkschaften. Der amerikanische Gewerkschaftsdachverband **AFL-CIO** betreibt daher seit Mitte der 80er-Jahre ein Organizing-Institut. Unter dem Eindruck der sinkenden Mitgliederzahlen beschäftigten mittlerweile die meisten amerikanischen Gewerkschaften hauptamtliche OrganizerInnen, die in die Unternehmen geschickt werden, um dort Mitglieder zu werben: Profi-Lobbyisten gegen die Union-Buster, die professionelle GewerkschaftsbekämpferInnen sind. Keine leichte Aufgabe auch für Profis, denn die ständigen Negativ-Kampagnen der Unternehmen bleiben nicht ohne Wirkung. Die amerikanischen Gewerkschaften leiden unter schlechtem



Das größte private Unternehmen der USA, die Supermarktkette Wal-Mart, hat seinen Beschäftigten verboten, für den demokratischen Präsidentschaftskandidaten Barack Obama zu stimmen.

Image, und viele Beschäftigte sind durch die permanenten Drohungen ihrer ArbeitgeberInnen entmutigt. Obwohl gerade der Riese Wal-Mart immer wieder Ziel gewerkschaftlicher Kampagnen ist, gelingt es den Gewerkschaften nicht, im Unternehmen nachhaltig Fuß zu fassen.

Es gibt auch Erfolge

Dennoch gibt es auch Erfolge zu verzeichnen. Der amerikanischen Dienstleistungsgewerkschaft SEIU gelang es in den vergangenen Jahren ihre Mitgliederzahlen jährlich um fast 50.000 Mitglieder zu erhöhen. Ein Teil des Mitgliederzuwachses kam durch Fusionen mit anderen Gewerkschaften zustande. Die meisten Mitglieder konnten jedoch durch gezieltes Organizing im Gesundheitsbereich, bei Reinigungsunternehmen und im Sicherheitsbereich gewonnen werden. Erfolgreich im Organizing waren in den vergangenen Jahren auch die Lehrergewerkschaft, die Kommunikationsgewerkschaft, die Elektrowerkschaft, die Gewerkschaft für den öffentlichen Dienst und die Textildienstgewerkschaft.

Tom Woodruff von der Gewerkschaft SEIU schreibt über seine Erfahrungen mit Organizing, eine der zentralen Herausforderungen sei es, die eigene Organisation von der Wichtigkeit zu überzeugen. 50 Prozent aller Einnahmen aus Mitgliedsbeiträgen investiert die SEIU in ihre Organizing-Kampagne. Um diesen enormen Ressourcenaufwand zu ermöglichen, wurde die SEIU komplett reformiert – ein durchaus auch schmerzhafter Prozess. »Man kann nicht Teilzeit oder ohne Geld organisieren«, sagt Woodruff dazu. Die SEIU habe daher neues Perso-

nal eingestellt und ausgebildet. Hohe Anforderungen stelle die Ausbildung zu OrganizerInnen, viele schließen sie daher gar nicht erst ab. Wer die Ausbildung jedoch erfolgreich abschließt, könne mit einer fixen Anstellung bei der Gewerkschaft rechnen. Die Mitgliederwerbekampagnen der amerikanischen Gewerkschaften kommen trotz der professionellen OrganizerInnen ohne die Unterstützung von Gewerkschaftsmitgliedern nicht aus. Eine zentrale Aufgabe der OrganizerInnen, so Woodruff, sei es daher, Mitglieder einzubinden und zum Mitmachen zu motivieren. Auch wissenschaftliche Begleitung ist für die meisten Organizing-Kampagnen unverzichtbar. Untersucht wird die gewerkschaftliche Organisation einzelner Branchen genauso wie die Strategien der ArbeitgeberInnen.

Und der Erfolg gibt ihnen Recht. Auch wenn die alte Stärke aus der Zeit vor der Reagan-Ära wohl nicht zurückkommen wird. Die amerikanischen Gewerkschaften geben deutliche Lebenszeichen von sich und lassen sich nicht unterkriegen. Sollte der Employee Free Choice Act nun tatsächlich umgesetzt werden, würde das nicht nur Unternehmen wie Wal-Mart ärgern, sondern könnte auch den amerikanischen ArbeitnehmerInnen weiteren Aufwind geben.

KONTAKT

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

Fassadenbegrünung CSR

*Corporate Social Responsibility ist in aller Munde.
Nicht immer geht es dabei um Verantwortung, oft um PR.*

Autorin: Dagmar B. Gordon

Freie Journalistin

Corporate Social Responsibility (CSR) kann man so oder so sehen: als neoliberales Ablenkungsmanöver oder als sozial und ökologisch verantwortliches, nachhaltiges Agieren. Eines der Probleme mit der CSR ist die Freiwilligkeit. Unternehmen suchen sich im Extremfall selbst aus, was sie unter CSR verstehen und wie sie diese Maßnahmen im Betrieb implementieren. Die Verhaltenscodices, die die Unternehmensmütter – oft aus den USA oder Japan – ihren lokalen Töchtern vorgeben, sind häufig nicht oder nur mangelhaft an österreichische Rechtsvorschriften angepasst. Sie verstoßen nicht selten gegen das Arbeitsverfassungsgesetz oder gegen Datenschutzbestimmungen. So sind zum Beispiel die sogenannten wistleblowing – Verpfeifhotlines – in US-amerikanischen Konzernen sehr weit verbreitet: Wer gegen den Verhaltenskodex verstößt soll, anonym, »verpiffen« werden.

Bewusstsein schaffen

»Dass Überwachungen in Betriebsvereinbarungen geregelt werden müssen, und dass es bei uns ein relativ strenges Datenschutzgesetz gibt sind alles Umstände, die die Betriebsräte dem Management in solchen Betrieben erst einmal klar machen müssen. Wobei auffällt: Die US-amerikanischen Konzerne agieren mit ihren internen CSR-Richtlinien sehr oft so »sa-

lopp«, dass es nicht sofort zu den nötigen rechtlichen Anpassungen kommt. Die meisten japanischen Unternehmen weisen hingegen sehr dezidiert darauf hin, dass alle nationalen Rechtsbestimmungen **implementiert** werden müssen, bevor der Verhaltenscodex in Kraft tritt« so Eva Angerler von der GPA-djp. In manchen Bereichen und bei manchen Akteuren musste erst ein Bewusstsein für die Ansprüche der Arbeitnehmervertretung geschaffen werden.

Andere Länder ...

Doch nicht nur in unterschiedlichen Unternehmen gibt es unterschiedliche Sitten, große Unterschiede finden sich auch, beim Umgang mit CSR in verschiedenen europäischen Ländern. Während Deutschland, sonst eher Vorreiter, wenn es um Umweltstandards und Arbeitsrechte geht, keine nationale Strategie zum Thema erarbeitet hat, gibt es in Großbritannien einen CSR-Minister und eine eigene CSR-Internetsite der Regierung. Die Queen zeichnet Unternehmen unter anderem in der Kategorie Nachhaltigkeit aus. Jährlich müssen die Unternehmen Nachhaltigkeitsberichte legen. Das öffentliche Beschaffungswesen gehört zu einem der nachhaltigsten in ganz Europa, und die Ethical Trading Initiative (ETI) trägt zur Verbesserung der Arbeitsstandards in der Textilbranche weltweit bei.

Die französische Regierung reguliert CSR. Die Unternehmen reagieren allerdings mit Zurückhaltung. Allerdings sind auch französische börsennotierte Unternehmen verpflichtet, Umwelt- und Sozialberichte vorzulegen.

WEBLINKS

Mehr Infos unter Netzwerk für soziale Verantwortung:

www.netzwerksozialeverantwortung.at

Die Niederlande haben nach einer groß angelegten Offensive in Sachen CSR aufgeholt. Das Wirtschaftsministerium erstellt jährlich ein Ranking der Sozialberichte der größten Unternehmen. Die Green Investment Directice befreit nachhaltige Finanzanlagen von der Steuer.

Österreich, wo Wirtschaftsministerium und Landwirtschaftsministerium CSR auf ihre Fahnen geheftet haben, ist in bestimmten Bereichen gut unterwegs: Die Internationale Norm ISO 26000 »Guidance on Social Responsibility« (deutsch: Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung) soll 2010 abgeschlossen und veröffentlicht werden. Sie wird von einer Arbeitsgruppe im **österreichischen Normungsinstitut** erarbeitet.

Schöne Worte?

Für viele BetriebsrätInnen stellt sich CSR zuerst einmal als »schöne Worte auf der Homepage« dar, und es braucht viel persönliches Engagement und auch Verhandlungsgeschick, um die angeblich so CSR-bewegten Unternehmen dazu zu bringen, soziale Verantwortung auch im eigenen Unternehmen mit Leben zu erfüllen. Doch CSR kann, zumindest theoretisch, eine ganze Menge mehr. Eva Angerler: »Wirtschaftliche, soziale und Umweltziele und die diesbezüglichen



Die Maßnahmen, die im Rahmen der CSR-Strategien gesetzt werden, sollten keine kurzfristigen PR-Gags sein, sondern tatsächlich nachhaltig positive Veränderungen bewirken.

Zielkonflikte auszubalancieren wäre eine Revolution.« Wenn die Stakeholder in den Prozess miteinbezogen werden ist das eine gute Sache, allerdings nur dann, wenn die Programme durch Überprüfbarkeit und im Idealfall auch Vergleichbarkeit glaubwürdig sind.

Auf Initiative des Betriebsrats

Gute Ansätze sieht Eva Angerler dort, wo die CSR-Richtlinien nicht von der Cheftage aus, sondern in einem partizipativen Prozess erstellt werden und dadurch von Beginn weg fest im Unternehmen verwurzelt sind. Wie zum Beispiel beim Gesundheitsprogramm der Voest, einem Projekt, das auf Initiative des Betriebsrates ins Leben gerufen wurde, erstklassig funktioniert und die Verhältnisse im Betrieb nachhaltig verbessern half.

Ingrid Stipanovsky, Konzernbetriebsratsvorsitzende von Novartis Österreich, hat bereits seit dem Jahr 2000 Erfahrungen: »Es gibt internationale Projekte wie die Malariaphylaxe und die Behandlung von Tuberkulose in Indien. Die dienen der Imagepflege.« Dann gibt es aber auch in der Novartis Vertriebsorganisation zum ersten Mal zwei Lehrstellen für Bürokaufleute. »Das ist eine sinnvolle Initiative, nachhaltig und volkswirtschaftlich sinnvoll«, so Stipanovsky – und sie kam nur durch die Hartnäckigkeit des Betriebsrates zustande: »Da haben wir das Unternehmen in die Pflicht genommen und auf die eigenen CSR-Richtlinien verwiesen. Wäre die Abteilung Forschung nicht geschlossen worden, hätten wir heute auch einen Betriebskindergarten.« Allerdings werden diese Maßstäbe nicht

immer angelegt. So erfuhr die Belegschaft von den geplanten Schließungen und dem damit verbundenen Stellenabbau erst acht Tage vor der Öffentlichkeit. Die »frühzeitigen Konsultationen«, die in den CSR-Papieren von Novartis versprochen werden, stellte sich Stipanovsky jedenfalls ein wenig anders vor.

Auch sie ist für messbare Kriterien für CSR-Maßnahmen: »Ich fordere ein standardisiertes Monitoring, sodass ich die Auswirkungen von Maßnahmen beurteilen kann. Jeder stellt sich klarerweise so positiv und nachhaltig wie möglich dar, auch die Rahmenbedingungen unter denen CSR-Maßnahmen implementiert werden, sind selbst gewählt – und sollten messbar und vergleichbar sein. Das wäre auch für die KonsumentInnen wichtig bei ihrer Entscheidung.« Der Indikatoren-Katalog für CSR-Maßnahmen wird derzeit, so Eva Angerler, getestet: »Die **Stakeholder** haben diese Kriterien gemeinsam nach der UNO-Berichtsstruktur, Global Reporting Initiative, erarbeitet.« Geplant ist, Erfolge mittels Punktesystem sichtbar zu machen.

Forderungen

Die öffentliche Hand könnte eine Menge tun, damit CSR in Hinkunft nicht nur ein »grünes« Mäntelchen ist, sondern maßgeblich dazu beiträgt, wirtschaftliche, ökologische und soziale Interessen besser auszubalancieren: Wer z. B. in der Beschaffungspolitik statt Billigstbieterprinzip Anreize für ökologisch sinnvolle und sozial verträgliche Investitionen schafft, hat schon eine Menge erreicht. Unternehmen, die weltweit agieren,

sollten sich – wenn sie sich CSR auf ihre Fahnen heften – verpflichten, in Entwicklungs- und Schwellenländern mehr als die nationalen Standards für ArbeitnehmerInnenrechte und Umweltschutz zu erreichen. Internationale Standards, z. B. die der ILO, bei denen es um Menschen- oder Kernarbeitsrechte geht, müssen zwingend eingehalten werden und die Unternehmen sollten verpflichtend darüber berichten. Im Fall von notwendigen »Umstrukturierungen« sollte das Management eines Betriebes im Sinne der Nachhaltigkeit im CSR-Programm Lösungen finden, die nicht notgedrungen mit Stellenabbau enden. Maßnahmen, die im Rahmen der CSR-Strategien gesetzt werden, sollten keine kurzfristigen PR-Gags sein, sondern tatsächlich nachhaltig positive Veränderungen bewirken.

Ein Vergleich der gesetzten Maßnahmen würde in diesem Bereich schnell Spreu vom Weizen trennen. Daher wünschen sich ArbeitnehmervertreterInnen und KonsumentenvertreterInnen ebenso wie die NGOs von der Wirtschaft Transparenz, Vergleichbarkeit und verpflichtende Mindeststandards für CSR. Damit CSR nicht nur schöne Worte auf teuren Homepages sind, sondern wirklich etwas mit Verantwortung zu tun hat.

KONTAKT

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

Weltmeister Dänemark?

Drei Viertel der dänischen ArbeitnehmerInnen sind gewerkschaftlich organisiert. Doch auch im hohen Norden kämpft man mit Mitgliederschwund.

Autor: Martin Bolkovac

GPA-djp Grundlagenabteilung

Wenn es darum geht, Best-practice-Beispiele für gewerkschaftliche Organisationsdichte zu zitieren, werden seit langem die Länder Nordeuropas als Vorbilder herangezogen. Zwar sind auch sie nicht gefeit vor dem globalen Trend des Mitgliederschwunds. Dennoch bleiben die nordeuropäischen Länder unangefochten Weltmeister in der gewerkschaftlichen Organisation.

Der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad wird in der einschlägigen Literatur als eine wesentliche Ursache für das hohe Niveau der sozialstaatlichen Leistungen in Dänemark bezeichnet. So sind alle EinwohnerInnen Dänemarks von einem steuerfinanzierten Gesundheitssystem erfasst. Die Ersatzrate beim Krankengeld beträgt bis zu 100 Prozent des letzten Einkommens. Eine ebenfalls steuerfinanzierte Grundrente (»Folkepension«) zahlt dänischen PensionsbezieherInnen ab einem Alter von 65 Jahren ca. EUR 1.300 monatliche Pension (ohne Erwerbsarbeits-säule).

Drei Verbände

In Dänemark gibt es drei Gewerkschaftsdachverbände, zu denen zahlreichen Einzelgewerkschaften gehören, die sich die Mitglieder untereinander aufteilen. Insgesamt sind 75 Prozent der dänischen ArbeitnehmerInnen Mitglied einer Gewerk-

schaft. Der Dachverband LO (Landsorganisationen i Danmark) hat 1,3 Millionen Mitglieder. Die beiden größten Einzelgewerkschaften unter seinem Dach sind die HK Danmark, die unter anderem Privat- und Handelsangestellte organisiert, und die Arbeitergewerkschaft 3F. Insgesamt bilden die ArbeiterInnen die größte Gruppe innerhalb der LO.

Die FTF, der Zentralverband der Angestellten und Beamten, organisiert 450.000 Angestellte im privaten und öffentlichen Bereich und ist damit der zweitgrößte der drei Gewerkschaftsdachverbände Dänemarks. Er vereinigt Berufsgruppen wie LehrerInnen, Krankenschwestern, Bankangestellte oder PolizistInnen. Drei von vier FTF-Mitgliedern arbeiten im öffentlichen Dienst. Die AC (Akademikernes Centralorganisation) ist eine Organisation der AkademikerInnen und stellt den kleinsten der drei Dachverbände dar.

Der Mitgliedsbeitrag in Dänemark wird nicht wie in Österreich als Prozentsatz des Einkommens berechnet, sondern ist, wie zum Beispiel auch in Nordamerika, ein fixer monatlicher Beitrag, der noch dazu von Sektor zu Sektor variiert. Er kann bis zu zwei Prozent eines Durchschnittslohnes betragen. Nur Jugendliche und Teilzeitbeschäftigte bezahlen einen reduzierten Satz, für alle anderen gilt eine flat rate. Ein großer Teil des Mitgliedsbeitrages fließt in die Arbeitslosenversicherung.

Arbeitslosenversicherung

Die Versicherung gegen Arbeitslosigkeit ist in Dänemark freiwillig. ArbeitnehmerInnen, die Mitglied einer Gewerkschaft werden, schließen damit automa-

WEBLINKS

Gewerkschaft 3F/Deutsche Information zu Arbeit in Dänemark

forsiden.3f.dk/apps/pbcs.dll/artikkel?Dato=20070425&Kategori=TYSK&Lopenr=70425013&Ref=AR&profile=2644

Dachverband Landsorganisationen i Danmark
www.lo.dk

Gewerkschaft HR
www.hr4europe.com/europe.php?cpl=dk12de

tisch eine Arbeitslosenversicherung ab. Wer nicht Mitglied einer Gewerkschaft ist, kann seit längerem eine Versicherung auch auf dem freien Markt kaufen. Vielen erscheint jedoch das »Kombipaket« mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft immer noch attraktiver.

Flexicurity-Konzept

Im Rahmen des Konzeptes der »Flexicurity«, das Flexibilität am Arbeitsmarkt mit einem hohen Niveau an Sozialleistungen verknüpft, bieten die Arbeitslosenversicherungen nach einer einjährigen Mitgliedschaft eine Ersatzrate bis zu 90 Prozent des Bruttolohnes (für GeringverdienerInnen mit Kind). Die Ersatzrate sinkt, je höher das Einkommen ist. Ein/e alleinstehende/r DurchschnittsverdienerIn bekommt allerdings immer noch eine deutlich höhere Ersatzrate als sie ein/e ÖsterreicherIn unter gleichen Umständen bekommen würde.

Den Betroffenen steht eine Vielzahl von privaten und öffentlichen Fortbildungs- und Umschulungsangeboten offen, die nach einer Arbeitslosigkeit von über einem Jahr verpflichtend werden. Auch müssen Stellen angenommen werden, die deutlich weniger Geld bringen als der letzte Job und mit langen Arbeitswegen verbunden sind. Die Sanktionen sind hart: Das Arbeitslosengeld kann auf einen Schlag für eine Dauer von fünf Wochen gestrichen werden. Dafür bietet der dänische Staat die meisten Stellenangebote in Europa, mit vergleichsweise hohem Lohnniveau und niedriger Arbeitslosigkeit. Auch ältere ArbeitnehmerInnen werden in gleicher Weise gefördert und können aus einer Vielzahl an Weiterbildungsangeboten wählen.


Kollektivverträge

Nicht nur bei der Arbeitslosenversicherung, sondern auch bei den Kollektivvertragsverhandlungen kommt den Gewerkschaften in Dänemark eine noch wesentlichere Rolle zu als in den meisten anderen europäischen Ländern. Schließlich wird der Arbeitsmarkt fast nirgendwo so wenig gesetzlich geregelt wie hier im Norden. So zählt Dänemark neben Zypern, Irland, Italien und Großbritannien zu den fünf europäischen Staaten ohne maximale tägliche Arbeitszeiten. Ohne die EU-Arbeitszeit-Richtlinie könnte in Dänemark die Wochenhöchstleistungszeit von 48 Stunden noch deutlich überschritten werden. Hier kommt den Kollektivverträgen eine entscheidende Bedeutung zu.

Nach Abschluss der Kollektivvertragsverhandlungen muss sowohl die ArbeitnehmerInnen- als auch die ArbeitgeberInnenseite die Ergebnisse zur Abstimmung vorlegen. Lehnt eine Seite ab, ist der Kollektivvertrag gescheitert und es können Kampfmaßnahmen folgen.

Kündigungsfristen

Dass es in Dänemark generell keine Kündigungsfristen geben soll, kann übrigens getrost ins Reich der Legenden verwiesen werden. Das Problem bilden vielmehr die großen Unterschiede zwischen ArbeiterInnen und Angestellten. Die Kündigungsfristen für Erstere sind gesetzlich nicht abgesichert und müssen verhandelt



Die letzten landesweiten Großdemonstrationen in Dänemark liegen zehn Jahre zurück. Damals erkämpften sich die Gewerkschaften übrigens nicht weniger als eine sechste Urlaubswoche.

werden. Das geschieht mit durchaus unterschiedlichen Ergebnissen, die aber den ArbeitgeberInnen in der Regel, durchaus im Sinne des Flexicurity-Konzeptes, ein rasches Kündigen von MitarbeiterInnen ermöglichen.

Anders verhält es sich bei den Angestellten, bei denen die Jobrotation auch niedriger ist als bei den ArbeiterInnen. Für die Angestellten ist die Kündigungsfrist durch das Angestelltengesetz geregelt und nach dem Dienstalster im Betrieb gestuft. Sie beträgt zwischen drei und sechs Monate und ist somit sogar länger als hierzulande.

Mitgliederschwund à la Dänemark

Trotz allem gehen auch in Dänemark die Mitgliederzahlen insgesamt zurück. Wenig zu klagen haben zwar die Angestellten-gewerkschaft FTF und die Akademikergewerkschaft AC, weisen sie doch beide jährliche Zuwachsraten auf. Die ArbeiterInnengewerkschaft LO muss dagegen mit Verlusten von etwa 20.000 Mitgliedern pro Jahr fertig werden.

Die Ursachen erinnern durchaus an die Probleme in anderen Ländern: Abnahme von traditionellen Beschäftigungsverhältnissen und Schwierigkeiten, Konzepte zu finden, um junge Beschäftigte an die Gewerkschaftsbewegung zu binden. Außerdem wurde auch das sogenannte Closed-Shop-Prinzip entsorgt. Dabei mussten bei bestimmten gewerkschaftlich organisierten Betrieben alle ArbeitnehmerInnen Mitglied einer Gewerkschaft sein. Ein weiteres Problem stellt auch das vermehrte Auftauchen von »gelben« Gewerkschaften dar, die sehr arbeitgeberfreundlich agieren

und bei denen der Mitgliedsbeitrag nur 20 Prozent von jenem der traditionellen Gewerkschaften beträgt.

Herausforderungen

Um sich den neuen Herausforderungen und Realitäten zu stellen, wurde auch in Dänemark ein Fusionierungsprozess initiiert. So soll die hohe Anzahl der Einzelgewerkschaften mit zum Teil nur wenigen Tausend Mitgliedern gesenkt werden. 2007 beschlossen zum Beispiel die Dachverbände der Gewerkschaften für Bundesbedienstete und Gemeindebedienstete ihre Zusammenlegung.

Als weitere Maßnahme wurden 2007 auf Initiative der Metaller-Gewerkschaft erstmals Übereinkommen mit bestimmten ArbeitgeberInnen getroffen, die sich bereit erklärten, für ihre Beschäftigten die Gewerkschaftsmitgliedsbeiträge vollständig zu bezahlen.

Von der Gewerkschaftsbasis wird darüber hinaus mehr Aktionismus gefordert. Die bis jetzt letzten landesweiten Großdemonstrationen liegen immerhin schon zehn Jahre zurück. Damals erkämpften sich die dänischen Gewerkschaften übrigens nicht weniger als eine sechste Urlaubswoche.

KONTAKT

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

Wende in Ecuador

Der Neoliberalismus setzte den ehemals starken ArbeitnehmerInnenvertretungen im lateinamerikanischen Staat stark zu.

Autor: Frank Brassel

Fachkraft des deutschen Evangelischen
Entwicklungsdienstes eed in Quito

Eccuador ist ein friedliches Land. Ganz im Gegensatz zum Nachbarn Kolumbien, wo in den vergangenen zwei Jahrzehnten mehr als 3.000 KollegInnen wegen ihres gewerkschaftlichen Engagements ermordet wurden, kennt der Andenstaat kaum brutale Repression gegen ArbeitnehmervertreterInnen. Und doch liegt die ecuadorianische Gewerkschaftsbewegung danieder. Der Neoliberalismus mit der Flexibilisierung aller Arbeitsverhältnisse ließen die organisierte Arbeitnehmerschaft radikal schrumpfen. Unter dem neuen Präsidenten **Rafael Correa** kündigt sich eine interessante Wende an.

Die Zahlen sind ernüchternd: Während sich die Gewerkschaftsbewegung Ecuadors seit dem Ende der sechziger Jahre wie in vielen Teilen Lateinamerikas dynamisch

entwickelte, folgte mit der durch die Schuldenerpressung mögliche neoliberale Wende ein weit dramatischerer Rückgang. Heute gibt es in dem Andenstaat weniger Gewerkschaftsorganisationen als zu ihrer Gründerzeit nach dem Zweiten Weltkrieg. »Ich befürchte, der Organisationsgrad ist inzwischen auf nicht mehr als zwei Prozent der arbeitsfähigen Bevölkerung geschrumpft, über genaue Statistiken verfügen wir nicht«, erläutert Jaime Arciniega, der Vorsitzende des mit gut 100.000 Mitgliedern größten Gewerkschaftsbundes CEO SL (Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres – Ecuadorianische Vereinigung der freien Gewerkschaftsorganisationen). Drei weitere Gewerkschaftsbündnisse existieren in Ecuador, was auf eines der hausgemachten Probleme der Bewegung verweist: Mangelnde Einheit aufgrund parteipolitischer Zerstrittenheit und persönlicher Rivalitäten der Führungspersönlichkeiten. Nicht verschweigen will Arciniega die andere Achillesferse der ecuadorianischen Gewerkschaften. »Leider gibt es Fälle des Missbrauchs gewerkschaftlicher Positionen, insbesondere im staatlichen

WEBLINKS

Onlinelexikon Wikipedia über Ecuador
de.wikipedia.org/wiki/Ecuador

Sektor. Wenn sich beispielsweise im staatlichen Erdölunternehmen einzelne Funktionäre gezielt Abfindungen von mehr als 600.000 Dollar zuschustern, fördert dieses Verhalten das Image der Gewerkschaftsbewegung keinesfalls.«

Hilflos gegen Neoliberalismus

In der Tat sind Gewerkschaften in der ecuadorianischen Bevölkerung nicht sehr populär. Neben der erwähnten Probleme hat eine reale Hilflosigkeit der Gewerkschaften angesichts des seit den achtziger Jahren dominanten neoliberalen Modells dazu beitragen. Das oft sinnentleerte Schlagwort vom Neoliberalismus wird in der Beschreibung der Arbeitswelt des Andenstaates hautnah.

»Seit den achtziger Jahren gab es bei uns aufgrund des Drucks des Internationalen Währungsfonds mehrere Arbeitsreformen. Die Mehrheit der Beschäftigten war bald mit Teilzeit- oder Stundenverträgen ausgestattet«, erläutert Arciniega. »Schlimmer noch war die Einführung eines umfassenden Systems von Subunternehmen, formal hatte die Mehrheit der Beschäftigten bald keine direkten Arbeitsbeziehungen mehr zu dem Betrieb, in dem sie arbeiteten.« Legendar ist das Netz von 300 »Tercerizadoras« bei dem größten Bananenunternehmer und rechtspopulistischem Politiker Alvaro Noboa. Unabhängige Nachforschungen erga-



© Fotos: Frank Brassel

Jaime Arciniega:
»Ich befürchte, der Organisationsgrad ist inzwischen auf nicht mehr als zwei Prozent der arbeitsfähigen Bevölkerung geschrumpft.«



ben, dass die Hälfte dieser Subunternehmen offiziell nicht registriert waren, eine staatliche Kontrolle dieser Betriebe gab es nicht. Für die Mehrheit der abhängig Beschäftigten bedeutet dies Arbeit ohne Sozialversicherung und ohne jede Arbeitsplatzsicherheit. Wer mochte sich unter diesen Bedingungen einer Gewerkschaft anschließen, die von den Unternehmern militant abgelehnt werden? »Eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft bedeutet oft automatisch die Kündigung, und die Unternehmen führen schwarze Listen über organisierte KollegInnen«, beschreibt Marcelo Arcos seine Erfahrungen. Er versucht, für die Landarbeitergewerkschaft FENACLE in den Hochtälern rund um die Hauptstadt Quito Arbeiterinnen und Arbeiter aus den Blumenplantagen zu organisieren.

Griff in die Trickkiste

Wo diese Drohungen nicht ausreichen, half bislang ein Griff in die juristische Trickkiste des Neoliberalismus. Gewerkschaften können in Ecuador legal erst ab 30 Beschäftigten in einem Betrieb gegründet werden. Und da sind dann die Subunternehmen vor, die jeweils mehrere Gruppen von bis zu 29 Personen für einen Betrieb zur Verfügung stellen, damit es Gewerkschaften nicht geben kann.

Die Resultate dieser Politik sind fatal. Nach offiziellen Zahlen ist die Mehrzahl der ecuadorianischen Arbeitsbevölkerung heute in den offiziellen Sektor abgedrängt, als ambulante HändlerInnen, GelegenheitsarbeiterInnen oder Scheinselbstständige. Weniger als ein Fünftel ist noch in das Sozialversicherungssystem integriert, ein Arbeitsunfall oder Krankheit kann so den Absturz in absolutes Elend bedeuten. Die Kluft zwischen Arm und Reich hat sich in den vergangenen beiden Jahrzehnten vertieft. Während sich insbesondere seit der offiziellen Einführung des US-Dollar im Jahr 2000 die ecuadorianischen Oberschichten eines ungebremsten Konsums erfreuen, reichen die offiziellen Mindestlöhne der arbeitenden Bevölkerung in Hö-

he von 200 Dollar im Monat für ein Leben oberhalb der knapp bemessenen Armutsgrenze nicht aus.

Die Unzufriedenheit mit der Zerstörung jedweder sozialer Sicherheit hat dazu beigetragen, dass sich Ecuador in die lateinamerikanischen Staaten mit »linken« Regierungen eingereiht hat. Ende 2006 stand der fortschrittliche Ökonom Rafael Correa dem bereits erwähnten Bananenkönig Alvaro Noboa bei den Präsidentschaftswahlen gegenüber. Die meisten ecuadorianischen Gewerkschaften nahmen ebenso deutlich Stellung wie die Mehrheit der Bevölkerung – gegen das neoliberale System, für einen Neuanfang unter Correa. Dessen heterogene »Bürgerbewegung« Alianza País dominiert seitdem die Politik des Andenstaates.

Guillermo Touma ist der langjährige Vorsitzende der Landarbeitergewerkschaft FENACLE und kennt die arbeitnehmerfeindliche Politik von Noboa aus direkter Erfahrung. Er führte seine Gewerkschaft in eine direkte Unterstützung für Correa und akzeptierte eine Kandidatur zur neuen verfassungsgebenden Versammlung, die neue Strukturen einer gerechteren Gesellschaft schaffen sollte, um »die lange Nacht des Neoliberalismus zu überwinden«, wie es Correa ausdrückte. »Es war eine sehr bereichernde Erfahrung, als Vertreter der Arbeiter in der verfassungsgebenden Versammlung mitzuwirken«, resümiert Guillermo Touma seine Erfahrungen: »Wir haben die Arbeits- und Gewerkschaftsrechte in der neuen Verfassung deutlich stärken und wichtige Akzente für die Armen setzen können, beispielsweise den freien Zugang zur medizinischen Versorgung und ein allgemeines Sozialversicherungssystem.«

Der größte Erfolg Toumas dürfte die Abschaffung des Subunternehmertums sein. Zunächst ging ein Schrei der Empörung durch die rechte Opposition und Presse, die Unternehmer drohten mit dem Abbau von Arbeitsplätzen. Doch die Realität in den vergangenen Monaten scheint eine andere: Die Zuckerrohrplantagen von San Carlos vergaben an 5.000 Arbeiter

ebenso Direktverträge wie die internationale Fast-Food-Kette Kentucky Fried Chicken in ihren ecuadorianischen Niederlassungen und die öffentlichen Betriebe.

Gewerkschaftsgründungen

Touma verweist auf erste neue Gewerkschaftsgründungen im Plantagensektor sowohl bei dem bekannten Bananen-Multi Dole als auch bei den bislang schwer zu organisierenden »russischen« Betrieben, die an der Pazifikküste bereits mehr als 7.000 Hektar Bananenplantagen aufgekauft haben. »Dies war nur möglich, weil die KollegInnen nun zum einen Direktverträge mit der Plantage haben, zum anderen aber auch, weil es eine politische Entscheidung des Arbeitsministers gibt, die Durchsetzung der Arbeitsgesetze im Interesse der Beschäftigten zu überwachen.«

Ende September wurde in Ecuador in einer Volksabstimmung über die Annahme der neuen Verfassung entschieden. Fast 64 Prozent der Stimmberechtigten haben die 444 vorgeschlagenen Artikel angenommen. Verbesserte Arbeitsverhältnisse, die Abschaffung der verhassten Subunternehmer, um fast 30 Prozent erhöhte Mindestlöhne, soziale Gerechtigkeit, kulturelle Vielfalt, Gleichberechtigung, Umweltschutz, Stärkung der Stellung des Präsidenten und zugleich mehr Bürgerbeteiligung, Schutz der nationalen Souveränität, kostenlose Gesundheitsversorgung und Bildung, transparente und effiziente Verwaltung und sogar das Recht auf „Sumak Kawsay“, was auf Quechua in etwa „gutes Leben“ bedeutet, sind in dem Grundgesetz als Staatsziele verbürgt.

KONTAKT

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

Ohne Grenzen

BetriebsrätInnen der 300 größten österreichischen Unternehmen beurteilen die Auswirkungen der Internationalisierung der heimischen Wirtschaft.

*Autorinnen: Mag. Eva Dessewffy,
Mag. Christina Wieser*

*Mitarbeiterin der Abteilung EU und
Internationales der AK Wien, Mitarbeiterin der
Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien*

Die Lobeshymnen über das Fortschreiten der Internationalisierung der heimischen Wirtschaft klingen nur zu gut im Ohr: »Unaufhaltsamer Siegeszug österreichischer Banken in Zentral- und Osteuropa« tönt es, oder »Die Exportschallmauer von 100 Milliarden Euro ist durchbrochen«, und »Wo sollen multinationale Unternehmen ihre Headquarters für Zentral- und Osteuropa installieren, wenn nicht am idealen Standort Wien«.

Blick hinter die Kulissen

Dem gewaltigen Medienecho zufolge zählt Österreich unbestritten zu den Internationalisierungsgewinnern, doch wie sieht es in unseren Betrieben tatsächlich aus: Ob und wie profitieren die Beschäftigten von den hohen Unternehmensgewinnen? Wie schwierig ist es für einen Betriebsrat, in einem global vernetzten Großkonzern die Interessen seiner KollegInnen durchzusetzen?

Eine Studie der Arbeiterkammer blickt hinter die Kulissen der viel umjubelten Erfolgsgeschichte »Internationalisierung«: In einer Befragung berichten die BetriebsrätInnen der größten 300 Unternehmen im Land von den Auswirkungen der Internationalisierung

auf die Beschäftigungsbedingungen und erzählen von ihren Erfahrungen mit Interessenpolitik in internationalisierten Unternehmen. Die Erhebung wurde von der FORBA durchgeführt und bezieht sich auf den Zeitraum von 2000 bis 2007).

Mehr Arbeitsdruck

Die befragten BetriebsrätInnen beurteilen die Beschäftigungsentwicklung in Österreich zwar bei einem Großteil der Unternehmen als stabil oder positiv, skeptisch stehen sie hingegen den spürbar veränderten Beschäftigungsbedingungen gegenüber. Die ArbeitnehmerInnenvertreter geben zu bedenken, dass ihre KollegInnen bei den Top-300-Unternehmen verstärkt unter zunehmendem Arbeitsdruck leiden, tendenziell mehr Überstunden leisten und mit erweiterten Mobilitätsanforderungen konfrontiert sind.

Die BetriebsrätInnen in internationalisierungsaktiven Unternehmen müssen darüber hinaus signifikant mehr Zugeständnisse bei Arbeitszeitregelungen und Löhnen/Gehältern machen, haben mit Personalabbau zu kämpfen und sorgen sich nicht zuletzt über den steigenden Konkurrenz- und Arbeitsdruck, dem die Belegschaft ausgesetzt ist.

Im Zusammenhang mit Internationalisierungsauswirkungen berichtet außerdem jeder fünfte befragte Betriebsrat von sogenannten »Rückverlagerungen«, d. h. eine Verlagerung ins Ausland ist derart missglückt, dass eine Wiedereingliederung der Betriebseinheit am Stand-

INFO & NEWS

Die Studie der Arbeiterkammer Wien »Was haben die ArbeitnehmerInnen davon? Auswirkungen der Internationalisierung auf Beschäftigungsbedingungen bei Top-300-Unternehmen in Österreich« wurde von der FORBA (Hubert Eichmann, Jörg Flecker, unter Mitarbeit von Alfons Bauerneind) durchgeführt.

ort Österreich erfolgen musste. Bei unverdauten Internationalisierungsprozessen und damit einhergehenden Restrukturierungen beobachten BetriebsrätInnen zudem häufig, dass die Belegschaft mit der Einführung von neuen Techniken genauso zu kämpfen hat wie mit Änderungen bei der Organisationsstruktur, der Einführung neuer Arbeitszeitformen, mehr Wochenend- oder Feiertagsarbeit und der oftmals harten Konkurrenz zwischen konzerninternen Standorten.

Beschäftigte profitieren

Fest steht, dass sich die Internationalisierungsoffensive jedenfalls für die wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen gelohnt hat: Knapp zwei Drittel der Unternehmen jubelten in den vergangenen fünf Jahren über höhere Gewinne, über ein Drittel erzielte zuletzt sogar Rekordumsatzrenditen von über zehn Prozent. Die Beschäftigten können von Einkommenssteigerungen in diesem Ausmaß nur träumen. Der BetriebsrätInnen-Befragung zufolge profi-



Knapp zwei Drittel der Unternehmen jubelten in den vergangenen fünf Jahren über höhere Gewinne, über ein Drittel erzielte zuletzt sogar Rekordumsatzrenditen von über zehn Prozent. Die Beschäftigten können von Einkommenssteigerungen in diesem Ausmaß nur träumen.

tiert nur jeder/jede achte MitarbeiterIn von den Internationalisierungsgewinnen in Form von überproportional mehr Lohn oder Gehalt. Der Löwenanteil der Gewinne dürfte in Form von Dividenden an die Eigentümer fließen.

Betriebsrat unter Druck

Die große Mehrheit der BetriebsrätInnen stellt fest, dass sich die Internationalisierungstendenzen gravierend auf die Durchsetzbarkeit von Interessen der Beschäftigten auswirken. Für zwei Drittel der Befragten ist das derzeitige Instrumentarium des Betriebsrats nicht ausreichend, um auf die veränderten Prozesse, besonders im Hinblick auf die Vernetzung zwischen den internationalen Standorten, zu reagieren.

Ebenso kritisiert wird die hohe Geschwindigkeit, mit der Unternehmen weit reichende Entscheidungen wie z. B. Umstrukturierungen fällen, ohne dem Betriebsrat Raum und Zeit zur Mitarbeit an Lösungen zu geben. Häufig ist es auch so, dass wesentliche Beschlüsse ohnehin außerhalb des Betriebs (in einer Konzernzentrale im Ausland) gefasst werden. Bereits jeder zweite befragte Betriebsrat fühlt sich durch die Androhung von Verlagerungen unter Druck gesetzt.

Erfahrungen mit oftmals subtilen und schwer nachzuweisenden Drohungen vonseiten der UnternehmerInnen haben vor allem jene BetriebsrätInnen, die bereits mit Verlagerungen an ausländische Standorte konfrontiert waren oder knapp davor gestanden sind.

Mehr als ein Drittel der Befragten gesteht ein, angesichts der Reichweite von Internationalisierungsprozessen und der ihrer Meinung nach begrenzten Mitbestimmungsrechte überfordert zu sein.

Resignation und das Gefühl »wir sitzen sowieso am kürzeren Ast« trägt zur Überforderung bei. Abhängig dürfte eine erfolgreiche Mitbestimmung von den Unternehmensmerkmalen sein: In börsennotierten Unternehmen (trotz Aufsichtsrat) und bei Tochtergesellschaften internationaler Konzerne gestaltet sich Interessenvertretung schwieriger, wo hingegen Betriebsratsarbeit in Unternehmen mit Konzernzentralen in Österreich als wirkungsvoller eingeschätzt wird.

Internationale Kooperation

Bei vielen aktuellen Fragen der Interessenvertretung würde eine verstärkte internationale Kooperation Abhilfe schaffen, meinen die befragten BetriebsrätInnen. Deshalb fordern sie eine Verbesserung der Zusammenarbeit der ArbeitnehmerInnenvertretungen auf internationaler Ebene sowie Neuerungen bei der Gesetzeslage vor allem auf europäischer Ebene.

Derzeit haben nur 38 der befragten Unternehmen mit Betriebsstandorten im Ausland eine gemeinsame, internationale Konzernbelegschaftsvertretung (in der Regel einen Eurobetriebsrat). Diese finden sich wiederum größtenteils in börsennotierten Unternehmen, während Unternehmen ohne Börsennotierung und österreichische Konzerne

W E B L I N K S

Eine Kurzfassung finden Sie auf:
ifam.wien.arbeiterkammer.at
 Forschungs- und Beratungsstelle
 Arbeitswelt FORBA:
www.forba.at

durchwegs Aufholbedarf haben, wenn es um die Installierung internationaler Vertretungsorgane geht.

Gut vernetzt

Ist allerdings eine Eurobetriebsrätin oder ein Eurobetriebsrat im Amt, wird die reibungslose, länderübergreifende Zusammenarbeit gelobt. In Zukunft erwarten BetriebsrätInnen einen weiteren Ausbau sowie eine Intensivierung der internationalen Kooperation, denn nur eine möglichst gut vernetzte, grenzüberschreitende ArbeitnehmerInnenvertretung kann auf längere Frist global agierende Großkonzerne in die Schranken weisen.

K O N T A K T

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

Das große Debakel

Zwei schwere Finanzmarktkrisen in kurzer Abfolge sollten Anlass für ein Umdenken in der Wirtschaftspolitik sein.

Autor: Dr. Günther Chaloupek

*Leiter der wirtschaftswissenschaftlichen
Abteilung der AK Wien*

Die gegenwärtige Finanzkrise ist die zweite schwere Krise dieser Art im noch kurzen 21. Jahrhundert. Beide Krisen haben ihren Ausgang von den USA genommen, wo eine Ideologie der Finanzmarktökonomie beginnend mit der Wahl Ronald Reagans zum Präsidenten 1980, dreißig Jahre die Wirtschaftspolitik beherrscht hat. Der Grundgedanke dieser Ideologie besteht darin, dass der Finanzsektor dem neoklassischen Ideal des »perfekten Marktes« am nächsten kommt. Durch freie Entfaltung der Finanzmärkte würde in allen Bereichen der Produktion Effizienz und Dynamik der gesamten Wirtschaft nachhaltig verbessert, Wachstum und Beschäftigung gesteigert.

»Reformmaßnahmen«

Beeindruckt von den »Erfolgen« dieses Systems, haben nahezu alle Länder der Welt »Reformen« durchgeführt, um den Finanzsektor von hemmenden Fesseln zu befreien bzw. seine Dynamik zu stimulieren. In den EU-Ländern erfolgten diese Reformen in der Rückführung bestimmter Staatsaufgaben in den privaten Bereich: Anstelle der staatlich organisierten Sozialversicherung wurde zwecks Vermehrung des Anlagen suchenden Kapitals private Vorsorge forciert; Staatsunternehmungen und staatlich erbrachte Leistungen wurden privatisiert, um das Angebot an Ver-

anlungsmöglichkeiten zu erhöhen. Den Entwicklungs-, Schwellen- und Transformationsländern wurde vor allem die Herstellung eines möglichst freien Kapitalverkehrs mit dem Ausland als grundlegende »Reform« empfohlen, um für das internationale Kapital attraktiv zu werden.

Treiber des US-Finanzmarktes waren die »Finanzinnovationen«: in den Achtzigerjahren die »junk bonds« (hoch riskante, mit hohen Ertragserwartungen lancierte Anleihen) zur Finanzierung von feindlichen Firmenübernahmen, in den Neunzigerjahren der massierte Einsatz von venture capital (Risikokapital) zur Finanzierung von Neugründungen im Bereich der new economy. Beim Zusammenbruch der new-economy-Blase 2001/02 war die nächste Vermögenspreishausse bereits im Aufbau begriffen: der Immobilienpreissboom, dessen dubiose Grundlagen inzwischen hinlänglich bekannt sind. Immer war bei diesen »Innovationen« massiver Betrug mit im Spiel – ein Zusammenhang, der kein bloß zufälliger gewesen sein kann. Ein Beispiel für den systematischen Anreiz zum Betrug ist der in den USA neu entwickelte Typ von »Pfandbriefen«. Die ursprünglich den Kredit gewährende Bank scheidet völlig aus dem Schuldverhältnis aus, sodass sich ihr Interesse auf das Kasieren möglichst hoher Abschlussprovisionen und Verkaufserlöse für die Zertifikate konzentriert – ideale Bedingungen also für die bewusste Täuschung der KäuferInnen dieser Wertpapiere.

Der gesetzlich erlaubte Bilanzbetrug wurde v. a. durch das sog. »fair value«-Prinzip ermöglicht, nach dem Vermögensgegenstände, für die es keine börsen- oder sonstigen marktmäßigen Notierungen

gibt, nach Ertragserwartungen bewertet werden können, die nach Bedarf optimistisch waren. Damit erfüllten die Manager die Bedingungen für den Bezug ihrer millionenschweren Aktienoptionen.

Misstrauen ist angebracht

Unabhängig von der realen Produktion von Gütern und Dienstleistungen sollte Reichtum vermehrt werden. Diese Vorstellungen haben sich mit dem Finanzdebakel nun in Luft aufgelöst, die Finanzmarktideologie ist diskreditiert. Zwei schwere Krisen in kurzer Abfolge sollten genügend Anlass für ein Umdenken in der Wirtschaftspolitik sein, ihr Augenmerk wieder stärker der Realwirtschaft zuzuwenden, der gegenüber die Finanzmärkte eine untergeordnete Funktion haben sollten. Regulierungen des Bankensektors müssen wesentlich strenger werden, Misstrauen gegen sogenannte »Finanzinnovationen« ist angebracht. Eine wichtige Konsequenz aus der Krise ist, dass nicht private Vorsorge, sondern nur staatliche Systeme ein befriedigendes Maß der sozialen Sicherheit gewährleisten können. Europa sollte den Weg der Nachahmung der USA nicht weitergehen, sondern im Gegenteil dezidiert andere Wege beschreiten.

KONTAKT

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

Der große Crash

»Crash statt Cash« prognostiziert ATTAC in einem topaktuellen Buch und erklärt, warum wir die globalen Finanzmärkte bändigen müssen.

Autorin: Petra Ziegler

Sie ist im Vorstand von Attac Österreich

Die Schätzungen über die weltweiten Kosten der Finanzkrise liegen mittlerweile im astronomischen Bereich. Im Zentrum des US-Finanzkapitalismus, der Wall Street, ist kaum ein Stein auf dem anderen geblieben. Die großen Investmentbanken sind Geschichte. Auf die Not-Verstaatlichung der Hypothekenfinanzierer Fannie Mae und Freddie Mac folgte die Übernahme von 80 Prozent des ehemals weltweit größten Versicherers AIG. Aus Angst vor einer weiteren Kettenreaktion sah sich die US-Notenbank zu diesem Schritt gezwungen. Mit der Bausparkasse Washington Mutual kollabierte zuletzt der bereits dreizehnte US-Bankenriese in Folge. Während die USA mit Milliarden an Steuergeldern den Aufkauf fauler Kredite planen, beginnen die Banken in Europa zu wanken.

Kettenreaktion

Was mit Zahlungsausfällen im amerikanischen **Subprime-Hypothekensektor** seinen Anfang nahm, wirkt in Schockwellen um den gesamten Globus. Längst sind Russland und weite Teile Asiens involviert. Wie so oft in Zeiten wachsender wirtschaftlicher Instabilität werden große Mengen an Kapital aus den Schwellenländern abgezogen. Obwohl in keiner Weise an den Ursachen des Konjunkturabschwungs beteiligt, werden die Men-

schen in den betroffenen Gebieten einmal mehr zu Leidtragenden.

In den USA und in Europa schwächt die Krise zunehmend bislang solide Institute, außerhalb des Bankensektors geraten aufgrund der rigider werdenden Kreditvergabe immer mehr Industriebetriebe unter Druck. Mit den Worten »Millionen Amerikaner könnten ihren Arbeitsplatz verlieren«, warb Präsident Bush in einem dramatischen Appell für das rund 700 Milliarden Dollar schwere Rettungspaket der US-Regierung. Der Chef des Internationalen Währungsfonds warnt vor einem langfristigen Abschwung der Weltwirtschaft, der deutsche Finanzminister erwartet »überaus negative Auswirkungen« auf die Konjunktur und die Entwicklung am Arbeitsmarkt. Von den USA über Europa bis Asien werden die Wachstumsprognosen nach unten korrigiert, eine weltweite Rezession wird immer wahrscheinlicher.

Lange Zeit wurde die Krise massiv unterschätzt, erst im Verlauf des Sommers mehrten sich die Stimmen, die vor massiven Folgen für die Weltwirtschaft warnten, Vergleiche mit der Depression der 30er Jahre wurden laut.

Diejenigen, die stets die Effizienz liberalisierter Märkte gepredigt haben, sind kleinlaut geworden. Statt auf die »unsichtbare Hand« vertrauen angesichts der Situation auf den Finanzmärkten selbst eingefleischte Börsianer lieber auf die schützende Hand des Staates. Hier zeigt sich ein altbewährtes Muster: Verluste aus den Spekulationsgeschäften sollen von der Allgemeinheit aufgefangen werden, die zuvor eingefahrenen Gewinne bleiben in privaten Taschen.

BUCHTIPP

Attac (Hg.):

Crash statt Cash –
Warum wir die globalen Finanzmärkte bändigen müssen.

ÖGB-Verlag,
194 Seiten.

€ 19,90

ISBN 978-3-7035-1348-0



Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
Rathausstr. 21, Tel.: 01/405 49 98-132

fachbuchhandlung@oegbverlag.at

Krise im System

Kaum einmal drei Jahre vergingen seit der Liberalisierung der Finanzmärkte und der Freigabe des internationalen Kapitalverkehrs ohne größere Krise. In der Vergangenheit forderte der globale Kapitalmarkt dabei seine Opfer vorrangig an der Peripherie. Neu ist, dass das Epizentrum des Crash direkt an der Wall Street liegt.

Die Logik der Finanzmärkte, die kurzfristige Jagd nach hohen Renditen, gab in den letzten 30 Jahren zunehmend die Rahmenbedingungen für Politik, Gesellschaft und Wirtschaft vor. Der völlig freie Kapitalverkehr erwies sich dabei als hervorragendes Instrument, die Interessen der Konzerne und Kapitaleigner durchzusetzen.

Die Drohung mit Arbeitsplatzverlagerung machte die Nationalstaaten erpressbar. Der »Standortwettbewerb« wird zum einen via Steuerwettbewerb ausgetragen, im Bereich der Unternehmensbesteuerung

Petra Ziegler:

»Die Dominanz der Finanzmärkte, die Herausbildung immer größerer Spekulationsblasen sind auch das Ergebnis jahrzehntelanger Ungleichverteilung.«



WEBLINKS

Attac:
www.attac.at

wurde innerhalb der EU ein regelrechter Dumpingwettbewerb entfacht. Zum anderen putzen sich die Standorte heraus, um für die Vermögen attraktiv zu sein. Das bedeutet in aller Regel: hohe Zinsen, kaum Steuern auf Vermögen, ein schlanker Staatshaushalt und nicht zuletzt Zurückhaltung bei den Löhnen. Einer relativ kleinen Gruppe gelang es so, immer größere Vermögen anzuhäufen, während die Reallöhne der großen Mehrheit stagnierten oder gar rückläufig waren.

Radikaler Umbau notwendig

Verantwortlich für diese Entwicklungen ist die Politik der Deregulierung seit den 1970er Jahren. Es liegt in der Hand der politischen Entscheidungsträger, die Spielregeln erneut zu ändern und effektive Regulierungen umzusetzen. Die Vorschläge dafür liegen längst auf dem Tisch.

Der Ruf nach Kontrolle der Finanzmärkte stand am Beginn von Attac. Seit Jahren fordern Globalisierungskritiker und Ökonomen außerhalb des Mainstreams die Einführung einer Steuer auf Finanztransaktionen. Damit soll die Spekulation eingedämmt und die Kurzfristorientierung der Märkte verringert werden. Globalisierte Finanzmärkte brauchen globale politische Regulierung. Ebenso alt wie dringlich ist daher die Forderung nach Einrichtung einer internationalen Auf-

sichtsbehörde. In den vergangenen Jahrzehnten wurden Finanzgeschäfte zunehmend außerhalb der Reichweite nationaler Bankenaufsichten abgewickelt.

Schritt zur Stabilisierung

Die Schließung dieser »rechtsfreien« Zonen bzw. wirtschaftliche Sanktionen gegen Steueroasen wären ein wichtiger Schritt zur Stabilisierung des internationalen Finanzsystems. Banken und Fonds müssen wieder wirkungsvoll reguliert, Finanzprodukte (etwa **Derivate**), ähnlich wie Medikamente, einer Zulassungspflicht unterworfen werden – unabhängige, öffentliche **Rating-Agenturen** könnten diese Aufgabe übernehmen. Kapitalanlagegesellschaften (**Hedge- und Private-Equity-Fonds**) sollten EU-weit einheitlich geregelt werden, sie sollten für ihre Spekulationsgeschäfte keine Kredite erhalten dürfen. Das Verursacher-Prinzip muss auch auf Schäden, die durch die Finanzmarktakteure ausgelöst werden, ausgedehnt werden.

Die Dominanz der Finanzmärkte, die Herausbildung immer größerer Spekulationsblasen sind auch das Ergebnis jahrzehntelanger Ungleichverteilung. Während das explodierende Kapital auf der Suche nach immer wahnwitzigeren Renditen immer wahnwitzigere Risiken einging, fehlen ebendiese Gelder für reale Investitionen, für Ausgaben in Bildung, Gesundheit und Infrastruktur. Demokratische Politik darf sich nicht länger von den Finanzmärkten die Regeln diktieren lassen, sondern muss selbst den Rahmen vorgeben. Die Finanzmärkte müssen auf ihre eigentliche Aufgabe, die Finanzie-

rung der Realwirtschaft, zurückgeführt werden. Leider zielen die bisherigen Vorschläge auf internationaler und EU-Ebene vorrangig auf Schadensbegrenzung. Ob eine wirklich substanzielle Veränderung in der Architektur der internationalen Finanzmärkte erreicht werden kann, wird freilich auch vom öffentlichen Druck von uns allen abhängen. Argumentationshilfe dafür bietet das neue Buch von Attac Österreich »Crash statt Cash – Warum wir die globalen Finanzmärkte bändigen müssen.«

Alternativen für stabile Finanzmärkte

Beginnend mit einer Analyse der historischen Entwicklung, zeigt das Buch die zunehmende Verselbstständigung der Finanzmärkte seit der Liberalisierung und die Mechanismen, über die Finanzmärkte zur zunehmenden sozialen Ungleichheit und zur wirtschaftlichen Ineffizienz beitragen. Die einzelnen Beiträge beleuchten die Rolle mächtiger Fonds und die Machtverschiebung zugunsten der Aktienbesitzer (Shareholder) sowie die Folgen und Risiken der Verlagerung der öffentlichen Pensionssysteme auf die Finanzmärkte. Anhand der »Mechanik der aktuellen Immobilienkrise« wird deutlich, dass Krisen ein integraler Bestandteil deregulierter Finanzmärkte sind und einem gemeinsamen Grundmuster folgen.

Der letzte Abschnitt widmet sich ausführlich den Alternativen. Neben einer Palette von Vorschlägen zur Re-Regulierung werden auch notwendige Maßnahmen im Bereich der Steuerpolitik und der gesamtgesellschaftlichen Umverteilung benannt. Keine der vorgeschlagenen Maßnahmen ist das Wundermittel, das die Lösung aller Probleme verspricht, aber jede für sich ist ein Schritt zu einer wirtschaftlich effizienteren und sozial gerechteren Gestaltung der Finanzmärkte.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
petra.ziegler@attac.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Die Bewährungsprobe

*Bericht über den Bad Ischler Dialog der österreichischen Sozialpartner
am 8. und 9. Oktober 2008.*

Autor: Dr. Günther Chaloupek

*Leiter der wirtschaftswissenschaftlichen
Abteilung der AK Wien*

Seit 2006 veranstalten die österreichischen Sozialpartnerorganisationen zu Herbstbeginn den »Bad Ischler Dialog«. Auf dieser Konferenz diskutieren FunktionärInnen und ExpertInnen aus Arbeiterkammer, ÖGB, Wirtschaftskammer und Landwirtschaftskammer Schwerpunktthemen mit VertreterInnen aus Politik und Wissenschaft. In der ersten Veranstaltung 2006 wurde mit der Bad Ischler Deklaration ein neues Grundsatzdokument der Sozialpartnerschaft der Öffentlichkeit vorgestellt. 2007 war die Bildungspolitik das Schwerpunktthema.

Das Europäische Sozialmodell

Der dritte Bad Ischler Dialog am 8./9. Oktober 2008 war unter dem Titel »Ein soziales Europa« dem Thema Europäisches Sozialmodell (ESM) gewidmet. Dazu hatte der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen ein Positionspapier erstellt.¹ Die gefährliche Zuspitzung der internationalen Finanzmarktkrise in den Wochen zuvor und während der Tagung selbst sowie die nun sich immer stärker abzeichnenden Wirkungen auf die Realwirtschaft, d. h. auf Wirtschaftswachstum und Beschäftigung, brachten es mit

sich, dass die SpitzenfunktionärInnen der Sozialpartnerorganisationen in ihren Statements ausführlich auch auf die aktuelle Entwicklung eingingen. In den Beiträgen der WissenschaftlerInnen wurden vielfache Bezüge zwischen dem Tagungsthema und dem Gefahrenpotenzial von Finanzmarktkrisen für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung hergestellt.

Das Beiratspapier über das Europäische Sozialmodell (ESM) hat seine Bedeutung vor allem dadurch, dass darin Sichtweisen und Einschätzungen der Grundlagen der Wirtschafts-, Sozial- und Bildungspolitik in der Europäischen Union abgesteckt werden, die den Interessenorganisationen von ArbeitnehmerInnen und UnternehmerInnen gemeinsam sind. Das ESM sei ein politisches Gesamtkonzept, mit dem einem zunehmenden Unbehagen der Bevölkerung an der EU-Politik begegnet werden kann. In weiten Teilen kann das Dokument als eine Art politische Programmschrift der österreichischen Sozialpartner gelesen werden.

Gesellschaftliche Verantwortung

Als Kernelemente des ESM werden eine Verantwortung der Gesellschaft für die grundlegenden Politikziele wie faire Einkommensverteilung, hohes Beschäftigungsniveau, soziale Absicherung gegen die Risiken Krankheit, Invalidität, Arbeitslosigkeit, Alter, Unterstützung der Familien, Bildungschancen für alle, Absicherung gegen Armut genannt. In einer sich ständig weiterentwickelnden Wirtschaft und Gesellschaft erhebt das ESM den Anspruch, wirtschaftliche Dynamik

WEBLINKS

Homepage der Sozialpartner mit ausführlichen Berichten aus Bad Ischl:
www.sozialpartner.at

mit sozialem Fortschritt zu verbinden.

Diese Feststellungen sind eine klare Absage an ein neoliberales Gesellschaftskonzept, das dem Staat als Träger einer solchen gesamtgesellschaftlichen Verantwortung, die er heute in der europäischen Realität zweifellos innehat, mit grundsätzlichem Misstrauen begegnet und seine Rolle wieder zurückdrängen möchte.

Für die ArbeitnehmerInnenseite ist hier vor allem die Akzeptanz der Absicherung der sozialen Risiken als Staatsaufgabe durch die Unternehmenseite wichtig. Gleichzeitig wird in dem Positionspapier auch den meist von UnternehmerInnenseite betonten Aspekten der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und der langfristigen Finanzierbarkeit der Sozialsysteme Rechnung getragen.

Wichtige Inhalte

Von den aus ArbeitnehmerInnensicht besonders wichtigen Inhalten des Positionspapiers sind beispielhaft die Folgenden zu nennen:

■ Die klare Feststellung, dass die Zukunftsfähigkeit des ESM von der erfolgreichen Umsetzung einer Politik für Wachstum und Beschäftigung abhängt und dies einen entsprechenden

¹ Die hier erwähnten Dokumente sind auf der Website www.sozialpartner.at verfügbar



Die Präsidenten der vier großen Sozialpartnerorganisationen
v. l. n. r.: Herbert Tumpel, Rudolf Hundstorfer, Christoph Leitl, Gerhard Wlodkowski.

makroökonomischen policy-mix auf europäischer Ebene erfordert;

- ein gemeinsames Bekenntnis zur vorrangigen Nutzung interner Beschäftigungspotenziale (in Hinblick auf Arbeitskräftebedarf und Migration);
- »mehr und bessere Jobs« im Sinne der Lissabon-Strategie als wichtigste Antwort auf die demographische Herausforderung der nächsten Jahrzehnte;
- gemeinsame Bereitschaft zur Prüfung alternativer Finanzierungsformen für unser Sozialsystem;
- gemeinsame Forderung nach Ausbau der Kinderbetreuungsplätze insbesondere für unter Dreijährige; sowie
- Aufnahme von ILO-Mindestarbeitsnormen in bilaterale und multilaterale Handelsabkommens.

Beispiel für sozialen Dialog

Das Positionspapier kann als ein Beispiel für den sozialen Dialog gesehen werden, der in der Einleitung mit folgender Formel definiert wird: »Interessengegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern werden in institutionalisierter Form ausgetragen (Kollektivverträge, betriebliche Mitbestimmung); Sozialpartner werden von Regierung in politische Willensbildung einbezogen.«

Die Sozialpartner haben sich in den vergangenen zwei Jahren wieder häufig gemeinsam in die Gestaltung der Wirtschafts-, Sozial- und Bildungspolitik eingebracht, und diese Mitwirkung wurde von der Regierung als positiver Beitrag gesehen.

Es soll dabei aber nicht in Vergessenheit geraten, dass noch wenige Jahre zu-

vor die Sozialpartnerschaft als Bremsklotz betrachtet und eine andere Regierung bei Entscheidungen über so wichtige Materien wie Reform des Pensionssystems den Dialog mit den Sozialpartnern nicht ernsthaft gesucht hat.

»Reformmaßnahmen«

Von den Wissenschaftlern kamen am ersten Tag die Ökonomen zu Wort. Gustav Horn vom Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der gewerkschaftlichen Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf zeigte am Beispiel der Finanzkrise auf, wie sehr im EU-Binnenmarkt bzw. in der Währungsunion ein einheitliches Vorgehen der Mitgliedsstaaten gefordert sei.

Das Vorpreschen Irlands mit einer 100-prozentigen Staatsgarantie für Bank-einlagen hat zum Abfluss von Spargeldern aus den anderen Mitgliedsstaaten, v. a. aus England, geführt und dort die Bankenkrise verschärft.

Die mangelnde Koordination durch den Rat der Wirtschafts- und Finanzminister (**EcoFin**) äußert sich in einem Steuererhöhungswettbewerb für die Unternehmenssteuern, der zu einer relativen Mehrbelastung der Arbeit als Produktionsfaktor mit negativen Wirkungen auf die Beschäftigung und auf die Finanzierungsbasis des Sozialstaates führt.

Die Finanzkrise, so Horn, sei keine Bestätigung für die Richtigkeit der Geldpolitik der EZB – vielmehr hätte diese mit der am 8. Oktober verfügten Senkung der Leitzinsen indirekt zugeben müssen, dass die erst im Juni erfolgte Erhöhung falsch war. Rolf Kroker vom unterneh-

mernahen Institut der deutschen Wirtschaft in Köln wandte ein, dass zumindest bisher die Sozialquoten in der EU ziemlich konstant geblieben seien und demnach eine Erosion des Sozialstaats kaum erkennbar sei.

Die beste Sozialpolitik sei – so habe schon Ludwig Erhard festgestellt – eine gute Wirtschaftspolitik. Dagegen wandte Horn ein, dass eine gute Wirtschaftspolitik die Grundlage für den sozialen Fortschritt sei, dieser aber nur durch die gestaltende Kraft der Sozialgesetzgebung komme.

In der Diskussion zwischen ÖkonomenInnen und PolitikwissenschaftlerInnen am zweiten Tag ging es um die immer noch geringe politische Bedeutung der EU-Wahlen. PolitikerInnen seien ihren WählerInnen primär auf der nationalstaatlichen Ebene verantwortlich und agieren dementsprechend (Sonja Puntscher-Riekmann, Univ. Salzburg).

Stabilisierender Faktor

Die Präsidenten der vier großen Sozialpartnerorganisationen stimmten darin überein, dass die Wirtschaftspolitik mit einem massiven Konjunkturpaket zur Stärkung von privatem Konsum und Investitionen reagieren muss. Bei einzelnen Maßnahmen zeigten sich dabei auch manche Auffassungsunterschiede zwischen ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite.

Gleichzeitig war die Veranstaltung als solche eine Demonstration der Bereitschaft zum konstruktiven Bemühen um gemeinsame Lösungen. Ronald Barazon, der als Moderator durch die Veranstaltung führte, wies abschließend auf die große Verantwortung der Sozialpartnerschaft als stabilisierender Faktor in einer nach dem Wahlergebnis von 28. September instabiler gewordenen politischen Situation hin.

KONTAKT

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

Beschleunigte Teuerung

Warum in Bereichen, in denen die Inflation europaweit zugenommen hat, die heimischen Preise deutlicher gestiegen sind.

Autor: Robert Stöger

Koordinator Wirtschaftspolitik im
Bundeskanzleramt

Mehr als ein Jahrzehnt lang schien Preisstabilität das Markenzeichen europäischer Wirtschaftspolitik zu sein. Zwischen 1997 und 2007 betrug die durchschnittliche jährliche Inflationsrate im Euroraum fast genau zwei Prozent. Selbst die Währungsstellung auf den Euro, die in einzelnen Wirtschaftsbereichen zu Beschleunigungen im Preisanstieg führte, änderte nichts daran, dass insgesamt die Verbraucherpreise nur mäßig stiegen. Seit dem Vorjahr ist dieses Bild jedoch getrübt, und die Inflation wieder im Steigen begriffen. Nach den jüngsten Prognosen der Europäischen Zentralbank werden die Verbraucherpreise im Euroraum heuer um 3,5 Prozent steigen, und auch im kommenden Jahr wird die Inflationsrate mit rund 2,6 Prozent deutlich über den aus der jüngeren Vergangenheit gewohnten Werten liegen.

30 Prozent teurer

Die Ursachen dafür liegen auf der Hand bzw. im Wesentlichen in zwei Bereichen: Im europäischen Durchschnitt stiegen in den vergangenen zwölf Monaten die Preise für Nahrungsmittel doppelt, jene für Energie und Treibstoffe viermal so stark wie die Verbraucherpreise insgesamt. Aber auch innerhalb dieser Sek-

toren gibt es beträchtliche Unterschiede. Bei den Lebensmitteln sind die kräftigsten Preistreiber Brot und Getreideerzeugnisse bzw. Milch, Käse und Eier, bei denen die Teuerung noch weit über der des gesamten Sektors liegt. Im Bereich Energie stechen die flüssigen Brennstoffe hervor, die in den vergangenen 24 Monaten um satte 30 Prozent teurer geworden sind.

Weltweites Wachstum

Nicht alle Erklärungen dafür sind allgemein akzeptiert. Die wohl gängigste beruht auf einer an sich erfreulichen Tatsache: Die Weltwirtschaft hat in jüngster Vergangenheit geboomt. Allein in China und Indien, die zusammen mehr als ein Drittel der Weltbevölkerung stellen, ist die Wirtschaft in den vergangenen fünf Jahren um fast zehn Prozent jährlich gewachsen. Diese Länder haben aber, da ihre Landwirtschaft nicht sehr produktiv und ihre Wirtschaft noch sehr energieintensiv ist, einen besonders stark zunehmenden Bedarf an Nahrungsmitteln und Primärenergieträgern. Da das Angebot nicht mit der vermehrten Nachfrage mithalten konnte, sind nach den Gesetzen der Marktwirtschaft auch die Preise gestiegen. Da sich daran längerfristig nichts ändern wird, werden wir uns für einen längeren Zeitraum an ein höheres Preisniveau in diesen Bereichen einstellen müssen. Diese Theorie ist schlüssig, wenn man einmal davon absieht, dass sich angesichts der aktuellen Finanzkrise die Annahme einer weiter kräftig wachsenden Weltwirtschaft als zu optimistisch erweisen könnte, und sie wird auch allgemein

WEBLINKS

Aktuelle europäische Statistiken
Eurostat:
ec.europa.eu/eurostat/

anerkannt. Sie stellt jedoch nicht die ganze Wahrheit dar. Auch wenn namhafte Ökonomen sich geradezu mit Zähnen und Klauen dagegen wehren, wird man wohl auch nicht darum herumkommen, Spekulation als eine Ursache der Preissteigerungen auf den Weltmärkten zu nennen. Tatsächlich wurde der Handel mit Rohstoff-Futures und anderen modernen Finanzderivaten in den letzten Jahren gewaltig ausgedehnt.

Der Verfall des Dollar-Kurses und vor allem der Ausbruch der **Subprime-Krise** haben zudem große institutionelle Investoren, allen voran die Pensionsfonds, dazu getrieben, nach anderen lukrativen Anlageformen – im aktuellen Fall die Rohstoffmärkte – zu suchen. Auch wenn auf den Derivatmärkten hauptsächlich »Luftgeschäfte« abgeschlossen werden, also keine realen Werte den Besitzer wechseln, sondern lediglich Erwartungen über zukünftige Kursentwicklungen gehandelt werden, führt auch in diesem Fall gestiegene Nachfrage zu höheren Preisen. Und es wäre gegen alle bisherigen Erfahrungen mit Finanzmärkten und ihrer Zyklen, würden diese Preisanstiege nicht deutlich über dem liegen, was durch realwirtschaftliche Entwicklungen zu rechtfertigen ist. So ist etwa der weltweite Rohölverbrauch zwischen 2004 und 2007 um weniger als zehn Prozent, der Preis dage-



© ÖBB-Verlag/Paul Sturm

◀ In Österreich liegt der Preisanstieg bei Nahrungsmitteln um drei, bei Milch, Käse und Eiern sogar um vier Prozentpunkte über dem Durchschnitt des Euroraums.

gen um fast das Doppelte gestiegen. Schließlich ist auf dem Nahrungsmittelsektor auch noch die Tatsache zu nennen, dass immer mehr landwirtschaftliche Flächen für die Produktion von Agro-Treibstoffen genutzt werden. Die Weltbank bezeichnet diese Tatsache als »einen der Hauptpreistreiber bei Lebensmitteln.«¹

Made in Austria

Damit sind wir auch bei jenem Bereich, der den hausgemachten Anteil am Preisanstieg betrifft. Auffallend an der Entwicklung in Österreich ist nämlich, dass der Anstieg der Verbraucherpreise insgesamt in den vergangenen 24 Monaten nicht über jener im Euroraum liegt.

Gleichzeitig sind gerade in jenen Bereichen, in denen die Inflation europaweit zugenommen hat, die heimischen Preise noch deutlicher gestiegen. So liegt etwa der Anstieg bei Nahrungsmitteln um drei, bei Milch, Käse und Eiern sogar um vier Prozentpunkte über dem Durchschnitt des Euroraums. Dies zusätzlich zu der Tatsache, dass Lebensmittel generell in Österreich um mehr als 20 Prozent teurer sind als in Deutschland, wie jüngst die AK in einer Erhebung nachgewiesen hat.

¹ Auf die Konsequenzen für die ärmeren Länder und auf die zweifelhafte ökologische Bilanz der (ersten Generation der) Agro-Treibstoffe sei hier nur am Rande hingewiesen.

² Keinen preistreibenden Effekt hatten auch Löhne und Gehälter in Österreich, die selbst in den vergangenen Jahren der Hochkonjunktur real nicht stärker als die Produktivität wuchsen.

³ Nebenbei sei erwähnt, dass die Wohnungsmieten in Österreich zwar in den vorigen Monaten keine auffallenden Sprünge nach oben gemacht haben, dafür aber schon seit Jahren deutlich über dem europäischen Durchschnitt steigen.

Besonders interessant ist die Entwicklung auf dem Energiesektor. Hier ist Heizenergie insgesamt (also Strom, Gas, feste und flüssige Brennstoffe sowie Fernwärme) in Österreich sogar im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich teurer geworden. Die flüssigen Brennstoffe zählen zwar zu den größten Preistreibern überhaupt, ihre Preise sind aber in Österreich kaum stärker als im Rest der Währungsunion gestiegen. Dagegen ist der Anstieg bei Kfz-Treibstoffen – ebenfalls Mineralölprodukte – zwar moderater gewesen, aber dafür in Österreich gleich um zehn Prozentpunkte oder um das Doppelte kräftiger als im europäischen Durchschnitt ausgefallen. Davon können die Erhöhung der Mineralölsteuer und die Beimengungspflicht für **biogene Treibstoffe** im letzten Jahr nur einen Teil erklären.²

Diese Tatsachen waren Gegenstand einer Reihe von Studien, die die **Wettbewerbskommission (WBK)** zu Beginn des Jahres in Auftrag gegeben hat, und sie hat auf deren Basis ein Gutachten erstellt. Neben den bereits genannten Produktgruppen werden darin Mineralwasser, Limonade und Saft, Wohnungsstandhaltung³, Wasser, Gas und Elektrizität sowie Medikamente als solche mit einem »besonders hohen Österreich-spezifischem Inflationsbeitrag« identifiziert.

Wenig Wettbewerb

Die Methoden, überdurchschnittliche Preiserhöhungen durchzusetzen, sind von Branche zu Branche unterschiedlich. Schon länger in Diskussion und nun durch eine Analyse der **Bundeswett-**

bewerbsbehörde (BWB) erhärtet ist die Vermutung, dass die Mineralölfirmen Preiserhöhungen bei Rohöl deutlich schneller als Senkungen an die KonsumentInnen weitergeben. Im Lebensmittelhandel kalkuliert man bei kleineren Preiserhöhungen stillschweigend damit, dass die KonsumentInnen nicht sofort auf ihr Schnitzel verzichten, wenn Fleisch teurer geworden ist.

Das wirksamste Mittel

Theoretisch sollte eigentlich der Markt solches Verhalten bestrafen. Da aber in den betroffenen Branchen in Österreich mangelnder Wettbewerb herrscht, können solche Praktiken erfolgreich sein. Unter solchen Umständen können auch leicht im Windschatten eines allgemeinen Preisauftriebs noch zusätzliche Aufschläge untergebracht werden.

Ein Gegengewicht zu solchen Strukturen wäre eine wirksame Wettbewerbskontrolle. Die bestehenden Institutionen, allen voran die Bundeswettbewerbsbehörde, haben aber weder ausreichend Ressourcen noch Kompetenzen. Die WBK weist darauf in ihrem Gutachten hin macht auch Verbesserungsvorschläge. Dazu gehören die Stärkung der Ermittlungsbefugnisse der BWB, Erleichterungen bei der Beweisführung betreffend den Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung oder der Aufbau eines »systematischen, transparenten und ökonomisch fundierten Wettbewerbsmonitorings«. Im Unterschied zur geplanten und letztlich nicht realisierten Senkung der Mehrwertsteuer wurden diese Maßnahmen im Wahlkampf nicht diskutiert. Ihre Realisierung sollte dennoch ernsthaft in Erwägung gezogen werden. Denn: In einer Marktwirtschaft ist funktionierender Wettbewerb nach wie vor das wirksamste Mittel gegen außergewöhnlichen Preisauftrieb.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
robert.stoeger@bka.gv.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Europa:

Neue EFFAT-Website zu Migration

Unterstützung für WanderarbeiterInnen bei EU-Labyrinth der Gesetzgebung.

Für WanderarbeiterInnen ist es immer schwieriger, »ihren Weg« in den Labyrinthen der Gesetzgebung über Migration zu finden. Im Rahmen des Europäischen Sozialforums in Malmö (Schweden) am 18. September 2008 hat EFFAT die neue Webseite über Migration vorgestellt. Ihr Ziel ist es, den Gewerkschaften und interessierten Personen mehr Klarheit und Verständnis der EU-Gesetzgebung bezüglich Mobilität und Migration anzubieten.

Die Webseite ist in erster Linie für MigrantInnen bzw. WanderarbeiterInnen be-

stimmt, aber auch für ArbeitnehmervertreterInnen interessant und hilfreich. Information über die Gesetzgebung, Studien, politische Positionen usw. können für die Arbeit der Gewerkschaften genutzt werden. Zusätzlich zu Informationen über die Migrationsgesetzgebung bietet die Webseite auch Mobilitätsinstrumente sowie weitere nützliche Links zum Thema.

EFFAT ist die Europäische Föderation der Gewerkschaften in den Sektoren Nahrungs- und Genussmittel, Landwirtschaft und Tourismus und repräsentiert 120 na-

tionale Gewerkschaften aus 37 europäischen Ländern. EFFAT vertritt die Interessen von mehr als 2,6 Millionen Mitgliedern gegenüber den europäischen Institutionen, europäischen Arbeitgeber-Verbänden und Unternehmensleitungen.

Seit einiger Zeit unterstützt EFFAT eine umfassende Migrations- und Integrationspolitik, um die Entwicklung von sicheren Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen zu sichern.

Mehr Infos:

www.agri-migration.eu

Simbabwe:

WOZA-Frauen in Haft

Zwei Mitglieder der Frauenorganisation wurden am 16. Oktober willkürlich festgenommen.

Jenni Williams und Magodonga Mahlangu, führende Mitglieder der Frauenorganisation WOZA (Women of Zimbabwe Arise), wurden am 16. Oktober in Bulawayo willkürlich festgenommen. 200 WOZA-Aktivistinnen hatten friedlich für unverzüglichen Zugang zu dringend benötigten Lebensmitteln demonstriert, als die Sicherheitskräfte die Kundgebung gewaltsam auflösten.

Magodonga wurde dabei geschlagen und leidet noch unter den Schmerzen.

Jenni Williams und Magodonga Mahlangu wurden zunächst eine Nacht lang unrechtmäßig in Polizeigewahrsam gehalten, bevor sie dann in Untersuchungshaft überstellt wurden. Die Anhörung wegen einer möglichen Freilassung auf Kautions wäre für 21. Oktober geplant gewesen, fand aber ohne Anwesenheit der Frauen statt, weil es angeblich keine Transportmöglichkeit gab. Das Ergebnis dieses Gerichtstermins wird erst am 24. Oktober 2008 bekanntgegeben.

Jenni Williams und Magodonga Mahlangu werden wegen ihres gerechtfertigten friedlichen Einsatzes für politische und soziale Rechte verfolgt und immer wieder verhaftet.

Machen Sie Druck auf die simbabwischen Behörden, die Frauen unverzüglich freizulassen und MenschenrechtsverteidigerInnen unbehelligt arbeiten zu lassen.

Mehr Infos:

www.amnesty.at/gewerkschafterInnen

USA:

Gewerkschaften und Wahlkampf

Am 4. November wählen die USA einen neuen Präsidenten.

Der Präsidentschaftswahlkampf in den USA geht in seine Endphase, wobei der demokratische Kandidat Barack Obama laut Umfragen vor dem Republikaner McCain liegt.

Auch die US-amerikanischen Gewerkschaften bringen sich stark in den Wahlkampf ein und motivieren ihre Mitglieder, an den am 4. November stattfindenden Wahlen teilzunehmen.

Die Gewerkschaften SEIU und AFL-CIO favorisieren den demokratischen Kandidaten Obama, welcher Kernforderungen wie ein ausgebautes Gesundheitssystem oder den »Employee Free Choice Act« unterstützt.

Dieser Gesetzesvorschlag würde es US-amerikanischen Gewerkschaften erleichtern, ArbeitnehmerInnen zu organisieren und sieht Strafen für Unternehmen

vor, welche anti-gewerkschaftliche Maßnahmen setzten. Bereits im August hatte das Einzelhandelsunternehmen Wal-Mart seine Beschäftigten davor gewarnt, für Barack Obama zu stimmen. Nicht zuletzt die Unterstützung für genannte Gewerkschaftsforderungen dürfte zu diesem Vorgehen geführt haben.

Die Webseiten der Gewerkschaften:

www.seiu.org, www.aflucio.org

Statistiken sind Argumente

	Verbraucherpreisindex Veränderungen in Prozenten gegenüber dem Vorjahresmonat	
	Harmonisierte VPI	
	August 08	Juli 08
Belgien (BE)	5,4	5,9
Deutschland (DE)	3,3	3,5
Irland (IE)	3,2	3,6
Griechenland (EL)	4,8	4,9
Spanien (ES)	4,9	5,3
Frankreich (FR)	3,5	4,0
Italien (IT)	4,2	4,0
Zypern (CY)	5,1	5,3
Luxemburg (LU)	4,8	5,8
Malta (MT)	5,4	5,6
Niederlande (NL)	3,0p	3,0
Österreich (AT)	3,6p	3,8
Portugal (PT)	3,1	3,1
Slowenien (SI)	6	6,9
Finnland (FI)	4,6	4,3
Eurozone (VPI-EWU)	3,8p	4,0
Bulgarien (BG)	11,8	14,4
Tschech. Republik (CZ)	6,2	6,8
Dänemark (DK)	4,8	4,4
Estland (EE)	11,1	11,2
Lettland (LV)	15,6	16,5
Litauen (LT)	12,2	12,4
Ungarn (HU)	6,4	7,0
Polen (PL)	4,4	4,5
Rumänien (RO)	8,1	9,1
Slowakei (SK)	4,4	4,4
Schweden (SE)	4,1	4,1
Vereinigtes Königreich (UK)	—	4,4
EU (EVI)	4,2p	4,4
Island (IS)	15,3	13,6
Norwegen (NO)	4,1	3,9
EWU (VPI-EWR)	4,2p	4,5
Schweiz (CH)	3,1	3,2

Der Arbeitsmarkt im August 2008

	Stand August 08	Veränderung zum Vormonat	Vorjahresmonat
Unselbst. Beschäftigung	3.494.044	-23.065	80.769
ohne KUG/Präsenzdiener	3.377.878	-22.371	80.201
ArbeiterInnen	1.399.888	-11.644	21.877
Angestellte u. Beamte	2.094.156	-11.421	58.892
Männer	1.880.127	-10.013	33.328
Frauen	1.613.917	-13.052	47.441
AusländerInnen	451.935	2.622	22.249
InländerInnen	3.042.109	-25.687	58.520
Vorgemerkte Arbeitslose	183.929	5.265	-7.297
Männer	92.482	1.374	-3.390
Frauen	91.447	3.891	-3.907
AusländerInnen	29.744	1.536	-305
InländerInnen	154.185	3.729	-6.992
Jugendliche (bis unter 19)	8.707	757	-20
Jugendliche (19 bis unter 25)	23.145	1.557	-418
Ältere (50 bis unter 55)	17.992	-176	-147
Ältere (55 bis unter 60)	14272	-93	-206
Ältere (über 60)	4295	-17	538
Arbeitslosenquote	5,0	0,2	-0,3
Offene Stellen	39.531	10	-2.691
Lehrstellensuchende	8.576	-507	-384
Offene Lehrstellen	4988	994	333
Geringfügige Beschäftigung *	270.349	536	31.143
Männer	87.462	-155	15.484
Frauen	182.887	691	15.659
ArbeiterInnen	157.549	818	20.791
Angestellte	112.800	-282	10.352

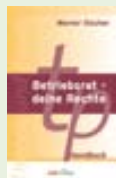
* nicht in der unselbstständigen Beschäftigung enthalten

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

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

BUCHTIPPS

Werner Olscher
Betriebsrat – deine Rechte
 152 Seiten, ÖGB-Verlag, 2003
 ISBN 978-3-7035-0959-9
 EUR 14,80



Das Buch unterrichtet in allgemein verständlicher, aber juristisch einwandfreier Form über jene Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, die in der Praxis für den Betriebsrat besonders wichtig sind.

Silke Heinz-Ofner
Der besondere Kündigung- und Entlassungsschutz für Betriebsratsmitglieder und ihnen gleichgestellte Personen
 248 Seiten, ÖGB-Verlag, 2004
 ISBN 978-3-7035-0994-0
 EUR 24,80



Das österreichische Arbeitsverfassungsrecht weist dem Betriebsrat als Kollegialorgan weitreichende und umfassende Mitbestimmungsrechte zu. Als Ergänzung zu diesen Rechten schuf der Gesetzgeber einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz für die Vertreter dieser ArbeitnehmerInnengruppe. Das Buch untersucht die rechtliche Konstruktion dieses erhöhten Bestandschutzes, wobei es sich mit seiner Analyse der Rechtsprechung unmittelbar an die Betroffenen wendet. Das Buch ist für jeden, der Betriebsratsstätigkeit ausübt oder anstrebt, eine Pflichtlektüre.

Gerald Klug
Die Grundsätze der Mandatsausübung des Betriebsrates gemäß Paragraph 115 ArbVG
 180 Seiten, ÖGB-Verlag, 2001
 ISBN 978-3-7035-0689-5
 EUR 18,80



Betriebsräte werden versetzt, bei innerbetrieblichen Lohnrunden nicht berücksichtigt oder mit dem Mantel der Verschwiegenheit umhüllt. Einschüchterungen und Abschreckungen, welche alle demselben Ziel dienen, nämlich der Einschränkung des faktischen Handlungsspielraumes von BelegschaftsvertreterInnen. Der Autor untersucht die sich daraus ergebenden unterschiedlichen Auswirkungen auf das konkrete Rollenverhalten der

Betriebsräte und bietet darüber hinaus einen rechtlichen Überblick der Grundsätze ihrer Mandatsausübung bis hin zu relevanten Fragen des Straf- und Wettbewerbsrechts.

Rudolf Strasser/ Peter Jabornegg
Die Betriebsratswahl
 360 Seiten, ÖGB-Verlag, 2000
 ISBN 978-3-7035-0760-1
 EUR 28,80



Kurzkommentar zur Betriebsrats-Wahlordnung und zu den einschlägigen Stellen des ArbVG.

Roland Widowitsch/ Heinz Füreder
Zukunftsmodell Betriebsrat
 296 Seiten, ÖGB-Verlag, 2003
 ISBN 978-3-7035-0946-9
 EUR 21,00



Ob in Österreich oder Deutschland, in beiden Ländern gilt gleichermaßen: Betriebliche Organisationsformen ändern sich und mit ihnen die Rolle und Funktion, die Betriebsrätinnen und Betriebsräte in diesem Umfeld einnehmen.

Aus verschiedenen Blickwinkeln werden Modelle einer zukunftsfähigen betriebsrätlichen Funktion im Spannungsbogen zwischen Kleinbetrieben und Konzernen, zwischen Arbeitsverfassungsgesetz und betrieblicher Realität, zwischen Co-Management und Konfliktbereitschaft usw. ausgeleuchtet.

Alexander Putzer
Mitwirkung der Arbeitnehmerschaft im Aufsichtsrat
 160 Seiten, ÖGB-Verlag, 2005
 ISBN 978-3-7035-1076-2
 EUR 21,00



Aufgrund der wirtschaftlichen Mitbestimmungsregelungen des ArbVG hat der Betriebsrat in zahlreichen Unternehmen das Recht, ArbeitnehmervertreterInnen in den Aufsichtsrat zu entsenden.

Das Buch bietet sowohl für Praktiker wie auch für Theoretiker in geeigneter Weise einen Überblick über die Entsendung und Abberufung von ArbeitnehmervertreterInnen sowie über Rechte und Pflichten im Aufsichtsrat.

Robert Priewasser
Der Betriebsratsfonds
 272 Seiten, ÖGB-Verlag, 2007
 ISBN 978-3-7035-1264-3
 EUR 26,80



Das Vermögen des Betriebsratsfonds dient dazu, die Geschäftsführungskosten für den Betriebsrat zu finanzieren (und zwar jene, die nicht der Arbeitgeber tragen muss – z. B. Fahrtspesen zu Gewerkschaft und AK, Übernachtungskosten im Rahmen betriebsrätlicher Tätigkeit, ...), und Wohlfahrtseinrichtungen und Wohlfahrtsmaßnahmen (z. B. Betriebsausflüge, Weihnachtsgeschenke usw.) für die ArbeitnehmerInnen und ehemaligen ArbeitnehmerInnen eines Betriebes zu decken.

Ein Betriebsratsfonds ist für die ArbeitnehmerInnen daher eine wichtige Sache. Der Autor des vorliegenden Bandes erklärt unter anderem die Einnahmequellen und Ausgabenseite des Betriebsratsfonds, wofür er verwendet werden darf und wofür nicht, seine Verwaltung und Kontrolle u. a. Zurückgreifen konnte der in der AK Salzburg beschäftigte Autor dabei auf die praktischen Erfahrungen und Anregungen der Betriebsratsfondsrevisoren in Österreich.

Fair-play
Das Betriebsrats-Spiel! Gerechtigkeit am Arbeitsplatz ist kein Glücksspiel!

Nach einer Idee von Günther Harapatt
 ÖGB-Verlag, 2006
 ISBN 978-3-7035-1288-9
 EUR 29,00



Demokratische Mitbestimmung im Betrieb durch einen Betriebsrat – das Wissen darum soll dieses Spiel vermitteln. Ziel ist es, durch Beantwortung entsprechender Wissensfragen überhaupt einen Betriebsrat gründen zu können, Jugendvertrauensräte und einen Betriebsratsfonds für die Beschäftigten einzurichten und schließlich als Zentralbetriebsrat zu gewinnen.

Bestellung:

Die Bücher sind erhältlich in der ÖGB-Fachbuchhandlung, Rathausstraße 21, 1010 Wien, Tel.: 01/405 49 98/132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at
www.oegbverlag.at

AFL-CIO: American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations: Zusammenschluss von 56 Gewerkschaften in den USA. Gegründet 1955, repräsentiert der AFL-CIO mehr als zehn Millionen ArbeitnehmerInnen. www.aflcio.org (Seite 43)

Betriebssoziologie: Zweig der Soziologie, der sich mit sozialen Strukturen in Betrieben beschäftigt. Sie legt weniger Augenmerk auf die Wechselwirkungen zwischen dem Unternehmen und der Gesellschaft, sondern konzentriert sich hauptsächlich auf den betreffenden Betrieb. (Seite 19)

biogene Treibstoffe: darunter fällt sowohl Biodiesel (in der Regel Rapsöl plus 10 Prozent Methanol) als auch Bioethanol, das in Österreich derzeit aus Mais, Weizen und Zuckerrüben hergestellt und seit 1.10.2007 zu fünf Prozent dem herkömmlichen Benzin beigemischt werden muss. (Seite 58)

Bundeswettbewerbsbehörde: 2002 errichtet als unabhängige Aufgriffs- und Ermittlungsbehörde in Wettbewerbsangelegenheiten. Die Bundeswettbewerbsbehörde (BWB) ist organisatorisch beim Ministerium für Wirtschaft und Arbeit angesiedelt. Leitung: Generaldirektor Dr. Theodor Thanner. Ziele: Funktionierenden Wettbewerb sicherzustellen und Wettbewerbsverzerrungen oder -beschränkungen entgegenzutreten und die Vereinbarkeit mit dem Gemeinschaftsrecht und mit den Entscheidungen der Regulatoren bei der Anwendung des Kartellgesetzes zu gewährleisten. www.bwb.gv.at (Seite 58)

Correa, Rafael: ecuadorianischer Wirtschaftswissenschaftler und Politiker (geb. 1963), 2005 Wirtschafts- und Finanzminister, seit Anfang 2007 ist der studierte Wirtschaftswissenschaftler und Linksnationale Präsident Ecuadors. Er sieht sich als Vorkämpfer für eine südamerikanische Nation, in der breite Bevölkerungsschichten an Demokratie und Wohlstand teilhaben und der Einfluss von Weltbank, Währungsfonds und USA möglichst gering ist. Erst kürzlich konnte Correa mit seiner lange umstrittenen Verfassungsreform einen großen Erfolg verbuchen; 64 Prozent der Bevölkerung stimmten für die Verfassung. Er schaffte damit, was seinem Mentor und Ziehvater Hugo Chávez in Venezuela 2007 misslungen ist und Boliviens Staatschef Evo Morales im Dezember durchsetzen will. (Seite 48)

Derivate: von Wertpapieren abgeleitete Finanzprodukte wie beispielsweise Optionen und Termingeschäfte. (Seite 54)

EcoFin: Rat der Wirtschafts- und Finanzminister der EU-Mitgliedsstaaten, tagt einmal monatlich. (Seite 56)

emotiv: emotional (Seite 40)

Employee Free Choice Act: 2007 vom US-Kongress beschlossenes Gesetz zur Erleichterung der Bildung von Gewerkschaftsgruppen in Betrieben, selbst gegen den Willen der Arbeitgeber. (Seite 42)

Empowerment: Strategien und Maßnahmen, die geeignet sind, den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen zu erhöhen, und diesen zu ermöglichen, ihre Interessen (wieder) eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten und zu gestalten. (Seite 41)

Enzyklika: (päpstliches) Rundschreiben (Seite 26)

FORBA: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, interdisziplinär (Soziologie, Politikwissenschaft und Wirtschaftsinformatik) zusammengesetztes und international ausgerichtetes Forschungsinstitut; Ziel ist der Transfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen in die Praxis. (Seite 50)

freigestellt: Im Allgemeinen ist damit gemeint, dass ein/e Betriebsrat/-rätin bei vollen Bezügen seine/ihre ursprüngliche Tätigkeit nicht mehr ausübt, sondern die volle Arbeitskraft für die Betriebsratstätigkeit eingesetzt wird. In Betrieben mit mehr als 150 regelmäßig beschäftigten MitarbeiterInnen muss ein Betriebsrat dauerhaft freigestellt werden, bei mehr als 700 Mitarbeitern zwei, bei mehr als 3.000 drei BetriebsrätInnen. (Seite 21)

Hanusch, Ferdinand: sozialdemokratischer Politiker (1866–1923), schuf während seiner Amtszeit als Staatssekretär für soziale Fürsorge und Verwaltung (1918–1920) die Grundlagen des modernen österreichischen Sozialstaates wie Einführung des Achtstundentages, 48-Stunden-Woche, Sozial- und Arbeitslosenversicherung, Urlaubsanspruch etc. (Seite 12)

Hedge-Fonds: spezielle Investmentfonds mit hohem Risiko und der Aussicht auf hohe Renditen. Dazu zählen beispielsweise Leerverkäufe von (geliehenen) Wertpapieren, um diese später bei niedrigeren Kursen wieder zu erwerben. Hedge-Fonds waren in manchen Ländern längere Zeit von der Börsenaufsicht verboten bzw. werden/wurden reguliert. In Zusammenhang mit der aktuellen Bankenkrise wurde diese Anlageform wieder heftig kritisiert. (Seite 54)

implementieren: in ein bestehendes System einbauen (Seite 44)

Kafka, Franz: österreichischer Schriftsteller (1883–1924), nach dem Jura-Studium in Prag arbeitete er als Versicherungsangestellter, beschäftigte sich viel mit dem Judentum. Infolge seiner ersten erfolgreichen Erzählung »Das Urteil« entstand der Ausdruck kafkaesk für auf unerklärliche Weise bedrohlich-unheimliche Situationen; weitere Werke: Amerika, Der Prozess, Das Schloss, Die Verwandlung. (Seite 28)

Korinek, Karl: österreichischer Verfassungsjurist, geb. 1940, 2003 bis 30. April 2008 Präsident des Verfassungsgerichtshofes. (Seite 12)

Private-Equity-Fonds: Form der Beteiligungsfinanzierung, wobei Privatpersonen in bereits etablierte, nicht börsennotierte Unternehmen investieren. Dabei wird die Beteiligung – unter anderem aus steuerlichen Gründen – in der Regel selbst wenn genug Fonds-Kapital vorhanden ist, zum Teil (über Banken etc.) fremdfinanziert. Private-Equity-Fonds kommen unter anderem im Rahmen von Management Buyouts zum Einsatz, also beim Eigentümerwechsel eines Unternehmens, bei dem das Management die Mehrheit des Kapitals von den bisherigen Eigentümern erwirbt, aber nicht über ausreichend Eigenkapital verfügt. (Seite 54)

Prophylaxe: Vorbeugung (Seite 19)

Rating-Agentur: Rating-Agenturen geben Beurteilungen über die wirtschaftlichen Verhältnisse von Gesellschaften oder Körperschaften ab, die zur Kapitalbeschaffung Wertpapiere ausgeben. (Seite 54)

Sekundärliteratur: wissenschaftliche Schriften zu einem Thema; der Begriff stammt ursprünglich aus der Literaturwissenschaft, wo Abhandlungen über literarische Werke, beispielsweise über Shakespeares »Hamlet«, so bezeichnet werden. (Seite 23)

Social Skills: Soziale Fertigkeiten wie Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit etc. (Seite 14)

Stakeholder: Personen oder Gruppen, die bestimmte Ansprüche bzw. Interessen gegenüber oder innerhalb eines Unternehmens gemeinsam haben, also zum Beispiel die Kunden, Gläubiger etc. und nicht nur an möglichst schnell steigenden Kursen interessiert sind. Ein Unternehmen, das nicht nur auf Gewinnmaximierung und steigende Aktienkurse achtet, versucht, die Interessen sämtlicher Stakeholder so weit wie möglich zu berücksichtigen. (Seite 55)

StudiVZ: soziale Plattform im Internet, die ursprünglich für Studierende gedacht war, um sich leichter vernetzen zu können. Jedes Mitglied hat seine eigene Profildatei mit Foto, Hobbys, Lehrveranstaltungen, Fotoalben u. ä. und sein eigenes Postfach zum Nachrichten-Verschicken. Mittlerweile gibt es für AbsolventInnen und andere Interessierte auch meinVZ mit denselben Funktionen. (Seite 25)

Subprime-Hypothek (englisch; sprich: sabpreim): Teil des privaten (nicht gewerblichen Zwecken dienenden) Hypothekendarlehensmarktes, der überwiegend aus KreditnehmerInnen mit geringer Bonität besteht. Derartige riskante Hypothekarkredite waren vor allem in den USA üblich. Im Frühsommer 2007 begann dort die sogenannte Subprime-Krise (US-Immobilienkrise), weil viele KreditnehmerInnen wegen steigender Zinsen und reduziertem Einkommen bzw. Jobverlust ihre Kredite nicht mehr zahlen konnten. Zusätzlich verfielen die Immobilienpreise, was zu extremen Verlusten und Insolvenzen von Unternehmen der Finanzbranche führte. International bedeutend und der Beginn der aktuellen Finanzkrise war dies auch deshalb, weil diese Kredite in wertpapierähnliche Finanzierungsformen gebündelt und, mit einem attraktiven Rating von externen Rating-Agenturen, an europäische oder asiatische Banken verkauft wurden. (Seite 53 u. 57)

Supervision: Beratung eines Arbeitsteams, einer Organisation oder einer Person bei Problemen in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz. Supervision ist in manchen Berufssparten (Pflegepersonal, Pädagogen, PsychotherapeutInnen etc.) besonders wichtig, da dadurch nicht nur Krisensituationen besser bewältigt werden, sondern auch den negativen Folgen psychischer Belastungen vorgebeugt werden kann. (Seite 18)

Wettbewerbskommission: beratendes Organ der Bundeswettbewerbsbehörde; die Kommission besteht aus acht Mitgliedern, die für vier Jahre ernannt werden und über besondere volkswirtschaftliche, betriebswirtschaftliche, sozialpolitische, technologische oder wirtschaftsrechtliche Kenntnisse und Erfahrungen verfügen müssen. (Seite 58)

Union-Busting (englisch; sprich: junjen basting): Summe von gezielten Strategien und Maßnahmen, welche die Organisation von Gewerkschaften in Betrieben verhindern sollen. (Seite 42)

Anzahl	Die wichtigsten Bücher für die Betriebsratsbibliothek	Preis je Stück in €
Reihe Gesetze und Kommentare		
	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz	31,00
	Arbeitsmittelverordnung	18,80
	Arbeitsrecht. Lehrbuch	62,00
	Arbeitsstättenverordnung	18,80
	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz inkl. Nachtrag 2006	40,00
	Arbeitsverfassungsrecht Band 1	29,80
	Arbeitsverfassungsrecht Band 2	35,00
	Arbeitsverfassungsrecht Band 3	38,00
	Arbeitsverfassungsrecht Band 4	26,80
	Arbeitszeitgesetz	45,00
	Angestelltengesetz	78,00
	Der Betriebsratsfonds	26,80
	Leitfaden für Betriebsvereinbarungen	30,00
	Urlaubsrecht	29,80
web/book: Buch und Online-Datenbank		
	Arbeitsrecht. Normensammlung für die betriebliche Praxis	59,00
Reihe Theorie und Praxis		
	Betriebsrat – deine Rechte	14,80

Neuerscheinungs-Service für ArbeitnehmervertreterInnen

Mit unserem Neuerscheinungs-Service im Auftrag des ÖGB erhältst Du alle wesentlichen Neuerscheinungen für ArbeitnehmervertreterInnen sofort nach dem Erscheinen, drei bis vier Mal im Jahr, automatisch und selbstverständlich mit unbeschränktem vollem Rückgaberecht. Damit hast Du die relevanten Bücher zur Ansicht im Haus, und bist verlässlich und unkompliziert stets am aktuellen Stand!

Ja, schickt mir den monatlichen ÖGB-Verlag Newsletter per Mail an unten angeführte E-Mail-Adresse zu.

**Deine Hotline:
01/405 49 98-132**

**Mehr Information zu unseren Büchern, Web-Datenbanken und Services
auf: www.oegbverlag.at/meinvorteil**

Empfänger		
Zuname	Vorname	
Firma/Institution		
Anschrift	Postleitzahl	Ort
Telefonische Erreichbarkeit	E-Mail	
Betriebsratskörperschaft	Datum, Unterschrift	
Rechnungsempfänger (nur ausfüllen, wenn abweichend vom Empfänger)		
Firma/Institution		
Anschrift	Postleitzahl	Ort

Gemäß § 24 Datenschutzgesetz machen wir Dich darauf aufmerksam, dass Deine Daten zum Zweck der Kundenbetreuung und Verrechnung automationsgestützt verarbeitet werden. Zahlungsverzugskosten übernimmt der Besteller/die Bestellerin. Satz-, Druckfehler und Preisänderungen vorbehalten. Preise inkl. Ust., zuzügl. € 3,90 Versandkosten. AW 10/08

Für
Arbeitnehmer-
vertreterInnen
kostenfrei.

Arbeit & Wirtschaft

- A&W berichtet über Wissenswertes aus Politik und Arbeitswelt
- A&W informiert über die Wirtschaft im In- und Ausland
- A&W bietet Hintergrundinformationen zu Schwerpunktthemen
- A&W bezieht Standpunkt und macht Positionen transparent
- A&W erscheint 11 Mal pro Jahr
- A&W kostet im Jahresabonnement € 20,- (Einzelheft € 2,-)



Bestellservice

Ihre Ansprechpartnerin:

Karin Stieber

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Telefon: 01/662 32 96-6344, Fax: DW 6385

E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

Web: www.oegbverlag.at

Ja, ich bin ArbeitnehmervertreterIn und nehme daher das kostenlose Abonnement von A&W in Anspruch.

Ja, ich bestelle ein Abonnement von A&W zum Preis von € 20,- pro Jahr.

Das Abo kann zum Jahresende abbestellt werden.

Name

Firma/Institution

PLZ Ort Anschrift

Telefon, E-Mail

Datum, Unterschrift

Eigentumsvorbehalt. Zahlbar bei Erhalt der Rechnung. Gemäß § 24 Datenschutzgesetz machen wir Sie darauf aufmerksam, dass Ihre Daten zum Zweck der Kundenbetreuung und Verrechnung automationsgestützt verarbeitet werden. Zahlungsverzugskosten übernimmt der Besteller. Satz- und Druckfehler vorbehalten. Preise inkl. USt. und Porto. AW 10/08

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

Straße/Gasse Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl Ort

Besten Dank

AW