

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm



Jetzt ist alles offen?

1. Mai 2011: EU-Arbeitsmarktöffnung

ab Seite 8

Diskussion:
Herausforderung oder Chance

Rudolf Kaske, Josef Wallner, Herbert Buchinger, Johannes Kopf im Gespräch 8

Schwerpunkt:
Kettenreaktion

Immer öfter betreuen MigrantInnen Kinder und Pflegebedürftige bei uns 28

Internationales:
Karawane der Vernetzung

250 AktivistInnen reisten 1.200 km durch Westafrika



8



12



24



44

Schwerpunkt:

Internationale Arbeit als zentrale Herausforderung 12

Gewerkschaftsarbeit bedeutete schon immer auch das Überwinden von Grenzen.

Ostwind auf dem Arbeitsmarkt 14

Wie weit können neue Gesetze und Verordnungen befürchtete negative Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung verhindern.

Weltmeister im KV 16

Gerade nach der Arbeitsmarktöffnung ist es mehr denn je notwendig, Kollektivverträge zu nutzen und europafit zu machen!

„Überall ist es gut, aber am besten ist es daheim“ 18

Auch die Menschen in den neuen EU-Staaten diskutieren die Arbeitsmarktöffnung.

Zukunftsraum statt Grenzregion? 20

Keinen „Ansturm“ von Beschäftigten aus dem tschechischen Nachbarland erwarten die ExpertInnen.

Gut vorbereitet 22

Nach der Arbeitsmarktöffnung wird sich im Burgenland wenig ändern, bei den UngarInnen ist die Bereitschaft zu pendeln groß.

Nicht gekommen, um zu bleiben 24

Die Menschen aus den jungen EU-Ländern kommen gerne zu uns zum Arbeiten – fahren aber auch gerne wieder nach Hause.

Das Beste aus beiden Welten? 26

Ab Mai 2011 werden zahlreiche ArbeitsmigrantInnen befürchtet. Schon jetzt arbeiten viele ÖsterreicherInnen in Nachbarländern.

An der Betreuungskette 28

Die Versorgung von Kindern und Pflegebedürftigen im Haushalt wird immer öfter von MigrantInnen erbracht.

Selbstbewusstsein schaffen 30

Alteingesessene Roma sind am Arbeitsmarkt längst integriert, doch für ImmigrantInnen sind die Möglichkeiten beschränkt.

Ich wär dann mal da 32

Die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit ist eine Grundfreiheit des EU-Binnenmarktes – wie einfach ist es, in Österreich Fuß zu fassen?

Arbeitsmarktindex neu 34

Ein neuer Arbeitsmarktindex, erstellt vom WIFO im Auftrag der AK präsentiert den heimischen Arbeitsmarkt im EU-Vergleich.

Zahlen, Daten, Fakten	36	Internationales:	
Wichtige Rolle für Betriebsrat	38	Europa muss mehr für den Arbeitsmarkt tun	40
Das 12. GPA-djp-Forum für Konzernbetriebsräte diskutierte unter anderem die EU-Arbeitsmarköffnung.		Streiks in Österreich, eine bloß theoretische Größe?	42
Interview:		Das Recht zu gehen und zu bleiben	44
1. Mai hoch zwei	8		
Rudolf Kaske, Josef Wallner, Herbert Buchinger und Johannes Kopf über die Herausforderung Arbeitsmarköffnung.			
Standards:			
Standpunkt: Ohne Grenzen	4	www.arbeit-wirtschaft.at	
Veranstaltung: Arbeits- und sozialrechtliche Tagung	5	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.	
Aus AK & Gewerkschaften	6/7		
Historie: Missbrauchte WanderarbeiterInnen	11		
Man kann nicht alles wissen	46		
Erklärungen aller grün-markierten Worte.			



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

Zusammenwachsen

Redaktion intern

„Am 1. Mai wird kein Arbeitsmarkt-Tsunami kommen, sondern eine geordnete Öffnung. Die meisten, die ins Ausland wollten, sind schon in die EU-Staaten ohne Übergangsregelungen gegangen“, erklärt der Arbeitsmarktsprecher des ÖGB, Rudolf Kaske in einer Diskussion mit Josef Wallner, AK Wien, und den beiden AMS-Vorständen Johannes Kopf und Herbert Buchinger.

Schwerpunktthema der „A&W“ 4/2011 ist die Arbeitsmarkterweiterung mit 1. Mai 2011 – wir stellen uns dazu die Frage: „Jetzt ist alles offen?“

Bereits vor mehr als 100 Jahren entschieden sich Pioniere der Gewerkschaftsbewegung aus Österreich, Tschechien, Ungarn, Kroatien und den anderen Regionen der Habsburgermonarchie für Solidarität und Zusammenarbeit, lesen Sie mehr darüber ab Seite 12.

Die Übergangsfrist wurde gut genutzt, das beweist das Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping (S. 14).

Unser Kollektivvertragssystem erweist sich jetzt als notwendiger denn je und muss noch ein wenig eurofit gemacht werden (S. 16).

Wir haben uns angesehen, wie es Tschechen (S. 20), Ungarn (S. 22) und Roma (S. 30) mit der Öffnung geht, und wie ÖsterreicherInnen (S. 26) leben, die jenseits der Grenzen arbeiten, und wie schwer es ist, bei uns Fuß zu fassen (S. 32).

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

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee



Katharina Klee
Chefredakteurin

© ÖCB-Verlag/Paul Sturm

Standpunkt

Ohne Grenzen

Mein erster echter Arbeitsplatz war in Bratislava – vor 21 Jahren. Die Grenzen waren eben erst geöffnet worden. Allerdings noch nicht alle und vor allem nicht in allen Köpfen, sonst hätte es in Österreich wohl kein Rundfunkmonopol mehr gegeben, und Radio CD hätte sein Radioprogramm nicht aus dem Gerade-nicht-mehr-Ostblockstaat senden müssen. So kam es aber, dass wir jungen Menschen ein Land im Umbruch erlebten, wann immer wir unseren Dienst jenseits der Grenze, die kurz zuvor noch ein eiserner Vorhang gewesen war, antraten. Und während wir nur wenige waren, die zur Arbeit Richtung Osten fuhren, kamen uns von dort nach und nach immer mehr entgegen, die ihr Glück im Westen suchten.

Fremde Welt vor der Haustüre

So jung wie wir waren auch unsere slowakischen KollegInnen im Slovensky Rozhlas, die uns mit herzlichem Ahoj willkommen hießen. Das Grab von Jim Morrison, Venedig, Interrailreisen, Musikfestivals, Amsterdam – Musik, Filme, Werbungen, all diese für uns selbstverständlichen Bestandteile der Jugend waren ihnen aber erst jetzt zugänglich. Im staatlichen Rundfunkgebäude wirkten

wir bunter Haufen aus dem Westen wohl ziemlich befremdlich. Und fremd war die Welt dort drüben auch für uns, alles schien grau in grau, kaum Plakatwerbung schmückte die Straßen, Lokale und Geschäfte wirkten nicht gerade einladend. Es war eine andere Welt, nur eine Stunde von Wien entfernt, quasi vor der Haustüre.

Einst hatte die Pressburger Bahn Wien und Bratislava verbunden; in den 1990ern führte uns der Weg in die Arbeit zu einem guten Teil über die Bundesstraße, stets besorgt um die Wartezeiten an der Grenze, die schon die eine oder andere Sendung gefährdet hatten. Ganz zu schweigen von den Studiogästen, die an der Grenze umkehren mussten, weil ohne oder mit abgelaufenem Pass unterwegs.

Unser Gastgeberland war ein Land im Umbruch, noch mehr Planwirtschaft als Marktwirtschaft, Wagemutige und Apparatschicks, Privatpolizei und rechte Marschierer, der Papst kam zu Besuch, und die alt gewordene Rockband „Sweet“ spielte am 1. Mai im Herzen der Stadt. Und dann die Trennung, die Slowakei wurde ein eigener Staat.

Fast alle der slowakischen KollegInnen wussten die Chance zu nutzen, die ihnen die Verbindung in den Westen bot, schnell lernten sie Deutsch,

während wir nur das Nötigste in der Sprache unseres Gastlandes radebrechen konnten. Als wir schließlich zum 15. Jahrestag der Gründung von Radio CD wieder an unseren Arbeitsplatz reisten, hatte sich die Stadt gewaltig verändert.

Das graue Bratislava wirkte wie ein schmuckes italienisches Städtchen, Plakate, Reklame, Boutiquen, Straßenmusik. Die Slowakei war jetzt in der Europäischen Union.

In Europa angekommen

Am 1. Mai wird der junge Staat dann endlich ganz in der EU angekommen sein. Die siebenjährige Übergangsfrist ist vorbei, der Arbeitsmarkt ist offen. Für meine KollegInnen von einst ändert das nur wenig, die in den Westen wollten sind schon längst hier angekommen, und manche von ihnen sind sogar schon wieder zurückgegangen in die Heimat und haben dort Karriere gemacht. Denn daheim ist es doch am schönsten, meinen sie.

Übers Internet bin ich mit einigen von ihnen in Kontakt, dort gibt es ja kaum Grenzen. Und auf der Landkarte und dem Papier, am Arbeitsmarkt und in Europa immer weniger. Und das gefällt mir. Ahoj.

Willkommen in Zell am See

Am Vorabend der 46. Wissenschaftlichen Tagung für Arbeits- und Sozialrecht lud der ÖGB-Verlag AutorInnen und Interessierte zu einem Empfang.

Im wunderschönen Zell am See fand am 24. und 25. März 2011 die 46. Wissenschaftliche Tagung der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsrecht und Sozialrecht statt. Em. o. Univ.-Prof. Dr. Karl Spielbüchler konnte über 440 TeilnehmerInnen im Ferry Porsche Congress Center begrüßen. Die Tagung begann mit einem Gedenken an den langjährigen Präsidenten der Gesellschaft, em. o. Univ.-Prof. DDr. hc. Dr. Rudolf Strasser, welcher am 28. Oktober 2010 verstorben ist.

Der Verlag des ÖGB, einer der führenden Verlage in diesem Themenbereich, ließ es sich nicht nehmen, bei einem kleinen Empfang am Vorabend der Tagung Neuerscheinungen zu präsentieren und deren teilweise sehr junge AutorInnen vorzustellen.

Großen Anklang fanden nicht nur die Neuerungen im e-book-Bereich, sondern auch die übersichtliche Überarbeitung von „Klassikern“ wie „Sozialleistungen im Überblick“ durch Studierende der Fachhochschule St. Pölten.

BUCHTIPP

Kammer für Arbeiter und Angestellte (Hg.)
Sozialleistungen im Überblick 2011
 Sozialstaat Österreich. Lexikon der Ansprüche und Leistungen, ÖGB-Verlag, 2011, 428 Seiten, € 29,90, ISBN 978-3-7035-1474-6

Bestellung:

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



Am Verkaufsstand des ÖGB-Verlags im Foyer des Ferry Porsche Centers informierte Manfred Arthaber, der Leiter der ÖGB-Fachbuchhandlung in der Wiener Rathausstraße, persönlich.



Unter den interessierten JuristInnen, die zum Empfang gekommen waren, befanden sich auch der Doyen des Arbeitsrechts Josef Cerny und Verfassungsrichter Rudolf Müller.



Von der Dissertation zum ersten Buch – Florian Burger schrieb über „Das Ende des Streikrechts? Grundrechte versus Marktfreiheiten“. Einen Artikel von ihm finden Sie auch in dieser Ausgabe der „A&W“.



Wir präsentieren: Die Experten Walter Pfeil und Josef Wöss, der Leitende Sekretär des ÖGB Bernhard Achitz, Katharina Klee und unsere jüngsten AutorInnen Florian Burger, Eva Stöckl, Julia Bayer.

IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 534 44-39263 Dw., Fax: (01) 534 44-100222 Dw.
Katharina Klee (Chefredakteurin): 39269 Dw.
Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw. (bis 14.00 Uhr)

E-Mail: sonja.adler@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

Karin Stieber, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 662 32 96-39738 Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.
E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

Redaktionskomitee:

Arthur Ficzo (Vorsitz), Nani Kauer (Stellvertretender Vorsitz),
Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Adolf Buxbaum,
Lucia Bauer, Thomas Fessler, Andreas Gjecaj, Elisabeth
Glantschnig, Katharina Klee (Chefredakteurin), Karl Kollmann,
Georg Kovarik, Barbara Lavaud, Sabine Letz, Pia Lichtblau,
Klaus Mulley, Ruth Naderer, Brigitte Pellar, Elke Radhuber,
Alexander Schneider, Georg Sever, Paul Sturm, Erik Türk,
Christina Wieser

Redaktionsmitglieder:

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

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Dieter A. Behr,
Herbert Buchinger, Florian J. Burger, Margit Epler, Helmut Ettl,
John Evers, Astrid Fadler, Sophia-Therese Fielhauer-Resei,
Dagmar Gordon, Wolfgang Greif, Silivia Hofbauer, Rudolf Kaske,
Johannes Kopf, Wilfried Leisch, Amela Muratovic, Gerald Musger,
Gabriele Müller, Brigitte Pellar, Sybille Pirklbauer, Lisa Seidl,
Marcus Strohmeier, Paul Sturm, Thomas Varkonyi, Petra Völkerer,
Josef Wallner

Herausgeber:

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

Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH,
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1,
Tel.: (01) 662 32 96-39744 Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.
E-Mail: 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, 1020 Wien,
Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-39738 Dw.,
E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

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

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

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

GBH:

Vom Feind zum Freund!

GBH-Muchitsch unterstützt GLOBAL-2000-Petition zum weltweiten Atomausstieg!

Was 1984 als unmöglich galt, ist nun seit Jahren Normalität. Zur Erinnerung: Bei der Diskussion rund um die Errichtung des geplanten Wasserkraftwerks in der Hainburger Au konnte man zwischen den Interessen der Gewerkschaft Bau-Holz und den von GLOBAL 2000 keine Gemeinsamkeiten finden. Fast 30 Jahre dauerte es, bis die beiden Organisationen nun zueinander gefunden haben.

Die Forderung zum Bundessanierungsscheck 2009 war der Startschuss zur mittlerweile sehr erfolgreichen Zusammenarbeit. GLOBAL 2000 ist auch Partner in der vom stv. Bundesvorsitzenden der Gewerkschaft Bau-Holz Josef Muchitsch initiierten überparteilichen Nachhaltigkeitsinitiative UMWELT + BAUEN.

Gemeinsam setzt man sich für eine lebenswerte Umwelt und Zukunft für unsere Kinder und Kinderkinder ein!

Rund um Österreich gibt es 16 Atomkraftwerke mit 31 Reaktoren. Dabei sind einige im gleichen Bauzustand wie Fukushima. Österreich muss langfristig energieautark werden.

Das heißt, der österreichische Energiebedarf soll letztendlich nur aus erneuerbaren österreichischen Energien erfolgen.

Dazu sind zwei Punkte wesentlich: Einerseits unseren Energieverbrauch bestmöglich zu begrenzen, und ande-

rerseits in Wasserkraftwerke, Windparks, Geothermie, Solar- und Biogasanlagen zu investieren. Muchitsch: „Natürlich nur dort, wo es mit der Natur vereinbar ist. Das bringt Tausende Arbeitsplätze und saniert unsere Umwelt. Die Ökovernunft muss letztendlich über die Atomlobby siegen.“

Der mittlerweile auch als Umweltgewerkschafter bekannte Muchitsch unterzeichnete kürzlich im Parlament die GLOBAL-2000-Petition zum weltweiten Atomausstieg: „Bei den Super-GAU's scheint ein gewisser

Rhythmus quasi

vorpro-
gram-
miert:

Pennsylvania 1979,
Tschernobyl 1986 und
Fukushima 2011. Wer diese Lektion nicht versteht, dem ist nicht zu helfen! Die Auslöser sind menschliches Versagen und Naturgewalten.

Daher unterstütze

ich die Initiative von GLOBAL 2000 zum weltweiten Atomausstieg mit vollster Überzeugung und ersuche die Bevölkerung, die Global-2000-Petition ebenfalls zu unterschreiben!“

Die Möglichkeit für einen weltweiten Atomausstieg zu unterschreiben besteht auf www.atomausstieg.at



Offene Arbeitsmärkte in Europa – Risiko oder Chance?

Österreich im europäischen Vergleich

Am 1. Mai 2011 fallen in Österreich die Übergangsfristen und es gilt ein offener Zugang zum Arbeitsmarkt zwischen Österreich und den neuen acht EU-Mitgliedsstaaten. Dann können also ArbeitnehmerInnen aus und in diesen Ländern ohne Bewilligung arbeiten, auch Unternehmen können ihre Dienstleistungen auf diesen Märkten anbieten. Welche Herausforderungen sind damit verbunden? Diesen Fragen wird im Rahmen des ÖGB-Europadialogs in Kooperation mit der Österreichischen Gesellschaft für Europapolitik (ÖGfE) und am Vormittag der AK/ÖGB-Fachtagung in Kooperation mit dem Karl-Renner-Institut (RI) nachgegangen.

Programm

9.00 Uhr	Registrierung
9.30–9.45 Uhr	Begrüßung und Eröffnung AK/ÖGB-Fachtagung in Kooperation mit RI Monika Kemperle, Leitende Sekretärin im ÖGB, Herbert Tumpel, Präsident der AK Wien
9.45–10.15 Uhr	Erfahrungen zur Arbeitsmarktöffnung im Vereinigten Königreich Sean Bamford, Migrationsexperte TUC (Trade Union Congress)
10.15–10.45 Uhr	Was brauchen offene Arbeitsmärkte in der EU? Jan Cremers, Arbeitsmarktexperte EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund)
10.45–11.15 Uhr	Arbeitsmarktöffnung 2011 – österreichische Maßnahmen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping Alice Kundtner, Bereichsleiterin Soziales und stv. Direktorin AK Wien
11.15–11.45 Uhr	Kaffeepause
11.45 Uhr	Impuls und Eröffnung Europadialog – Erich Foglar, Präsident des ÖGB
12.00–13.30 Uhr	Podiumsdiskussion ÖGB-Europadialog in Kooperation mit ÖGfE Bernhard Achitz, Leitender Sekretär im ÖGB, Hermann Mairhofer, Vorstandsmitglied der Firma Trenkwalder, Jan Cremers, Arbeitsmarktexperte EGB, Sean Bamford, Migrationsexperte TUC
13.30 Uhr	Ende mit Mittagsbuffet

Moderation: Katharina Klee, Chefredakteurin „Arbeit&Wirtschaft“

Anmeldung: ÖGB Stabstelle Internationales, Jennifer Hodosi. Tel.: 01/534 44-39322, jennifer.hodosi@oegb.at

Chancen und Risiken

Arbeitsmarktöffnung: Bundesweite Konferenzen für BetriebsrätInnen

Die kommende Arbeitsmarktöffnung lässt Veränderungen erwarten, die den Wunsch nach entsprechender Vorbereitung im Sinne der ArbeitnehmerInnen Österreichs auslösen. Die Konferenzreihe für BetriebsrätInnen bietet Information zu den aktuellen rechtlichen Grundlagen, politisch gesetzten Maßnahmen und den konkreten Handlungsempfehlungen auf betrieblicher Ebene. Neben Referaten und Fallbeispielen wird es im Rahmen dieser Veranstaltungen Workshops geben, die sich der Anerkennung ausländischer Ausbildungen, der Arbeitskräfteüberlassung und dem Thema Kontrolle und Anlaufstellen widmen.

Die Termine

Linz: Freitag, 13. 5. 2011 – Neues Rathaus • Salzburg: Montag, 23. 5. 2011 – Best Western Parkhotel • Graz: Mittwoch, 8. 6. 2011 – AK Steiermark • Wien: Montag, 20. 6. 2011 – ÖGB Catamaran. Jeweils von ca. 9.00 bis 16.00 Uhr.

Das Programm

Referate über: Zahlen, Daten, Fakten zur Arbeitsmarktöffnung • Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz • Rot-Weiß-Rot-Karte • Chancen und Risiken der Arbeitsmarktöffnung

Anmeldung: BetriebsrätInnen sind eingeladen, bereits bei der Anmeldung ihre Fragen und Anliegen zur Arbeitsmarktöffnung einzubringen. Diese werden in die Inhalte der Veranstaltungen eingebracht. Anmeldung unter: www.arbeitsmarktoeffnung.at/anmelden

1. Mai hoch zwei

Rudolf Kaske, Josef Wallner und die AMS-Chefs Herbert Buchinger und Johannes Kopf über neue Chancen und Herausforderungen der Arbeitsmarktöffnung.

ZUR PERSON

Josef Wallner



geb. 1956, AK-Wien, seit 1993 Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration, seit 2002 Vertreter der Bundesarbeitskammer im Verwaltungsrat des AMS Österreich

Johannes Kopf



geb. 1973, nach seiner Tätigkeit für die Industriellenvereinigung war der Jurist von 2003–2006 Ministersekretär von BM Dr. Martin Bartenstein und

Verwaltungsratsmitglied des AMS Österreich, seit 2006 ist er Mitglied im Vorstand des AMS

Herbert Buchinger



geb. 1957, nach seiner Tätigkeit im Landesarbeitsamt Oberösterreich war der Jurist von 1991–1994 Bereichssekretär für Arbeitsmarktpolitik im Büro von Bundesminister

Josef Hesoun, seit 1994 ist er AMS-Vorstandsvorsitzender

Rudolf Kaske



geb. 1955, seit 2006 Vorsitzender der neu gegründeten vda, Arbeitsmarktsprecher des ÖGB, Mitglied des Verwaltungsrats und Präsidiums des AMS

Arbeit&Wirtschaft: Wie entspannt sehen Arbeiterkammer und AMS der Arbeitsmarktöffnung am 1. Mai entgegen?

Rudolf Kaske: Zu diesem Anlass kann man die Bundesregierung und unseren Sozialminister Rudi Hundstorfer loben, vor allem

wenn ich an das Anti-Lohn- und Sozialumpinggesetz denke. Da sind wir sensationell unterwegs, soweit ich weiß, gibt es kein zweites Gesetz dieser Art in Europa. Am 1. Mai wird kein Arbeitsmarkt-Tsunami kommen, sondern eine geordnete Öffnung. Die meisten, die ins Ausland wollten, sind schon in die EU-Staaten ohne Übergangsregelungen gegangen. Wir erwarten heuer 15.000 bis 25.000 zusätzliche Arbeitskräfte vor allem aus den Nachbarländern – mit Ausnahme von Slowenien, dessen Kaufkraft in den vergangenen Jahren stark gestiegen ist. Das ist für den heimischen Arbeitsmarkt mit 3,5 Mio. ArbeitnehmerInnen durchaus zu bewältigen.

Josef Wallner: Wir haben die insgesamt sieben Jahre Übergangsfrist durch selektives Öffnen gut genützt und sind aus der Krise relativ am besten hervorgegangen. In den vergangenen Jahren wurden die Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik aufgestockt, um die Menschen auf die zum Teil doch etwas härteren Konkurrenzbedingungen besser einzustellen.

Johannes Kopf: Die Krise war sehr rasch da und auch sehr tief. Genauso überrascht wie von ihrem Ausbruch sind wir alle aber auch von ihrem raschen Ende. Derzeit werden die Wachstumsprognosen immer wieder nach oben revidiert. Jetzt sind jene Unternehmen im Vorteil, die ihre Leute behalten haben. Vor der Arbeitsmarktöffnung fürchten wir uns nicht, aktuell gibt es in manchen Branchen auch schon merklichen Arbeitskräfte-Bedarf und Österreich hat die niedrigste Arbeitslosenquote in Europa. Der 1. Mai bietet uns die Chance, im Austausch mit anderen Arbeitsmarktverwal-

tungen gezielt Arbeitskräfte zu suchen. Wir möchten den Bedarf aber nicht nur durch Zuwanderung, sondern auch durch Ausbildung decken.

Herbert Buchinger: Kleinere Probleme erwarten wir eigentlich nur bei unqualifizierten Arbeitskräften. Hier werden wir uns noch mehr anstrengen, diese Gruppe durch zertifizierte Abschlüsse zu qualifizieren. Die Modularisierung von Facharbeiterausbildungen ermöglicht, dass Betroffene kürzere Arbeitslosigkeiten für die Weiterbildung nützen und damit sukzessive eine Ausbildung erhalten.

Welche neuen Herausforderungen gibt es?

Wallner: Angesichts der doch etwas verschärften Bedingungen im Zuge der Arbeitsmarktöffnung sollte sich das AMS mehr um alle ArbeitnehmerInnen kümmern, auch um die qualifizierten. Diese sollten nicht nur wegen des Arbeitslosengeldes zum AMS kommen. Ich würde es nicht gut finden, wenn Unternehmen in Zukunft über internationale Agenturen Arbeitskräfte suchen und nicht über das AMS.

Buchinger: Derzeit wird das AMS bei 38 Prozent der freien Stellen mit einbezogen, bei AkademikerInnen sind es nur zehn Prozent. Unser Fokus liegt bei den Menschen, die nicht oder kaum ausgebildet sind. Auch die Mindestsicherung bringt eine neue Klientel zu uns, die zum Teil sehr Arbeitsmarkt-fern ist. Insofern gibt es einen Rückstau, mit dessen Abarbeitung wir sicher noch mindestens zwei Jahre beschäftigt sein werden.



Kopf: Stimmt, wir haben zu wenig Angebote für Höherqualifizierte, vor allem AkademikerInnen. Und das ist auch für das Image des AMS schlecht, weil diese Menschen und deren Arbeitgeber wichtige Meinungsträger sind. Andererseits: Fast 50 Prozent unserer Kunden/Kundinnen haben nur Pflichtschulabschluss. Die Selbsthilfefähigkeiten von AkademikerInnen sind ungleich höher. Dazu kommt noch, dass gute Jobs meist nicht mit Arbeitslosen, sondern mit JobwechslerInnen besetzt werden. Doch wir werden unsere Selbstbedienungsangebote weiter ausbauen, was dann wiederum das AMS für qualifizierte Arbeitskräfte auch attraktiver macht.

Kaske: In Zukunft müssen wir beide Segmente mit maßgeschneiderten Angeboten bedienen. Es gab in letzter Zeit schon eine gute Weiterentwicklung des AMS zu einem dienstleistungsorientierten Unternehmen. Aber es gibt noch Verbesserungspotenzial: Mehr Zeit für Beratung statt Schnellabfertigung, wertschätzender Dialog mit den Kunden/Kundinnen usw. – darum geht es. Mit 1. Mai entsteht einer der größten Arbeitsmärkte der Welt, der bietet auch eine Chance für qualifizierte Arbeitskräfte. Wie das Ganze tatsächlich ausgeht, das können wir trotz Expertenprognosen nicht genau sagen. Die EU-8 haben jedenfalls seit 2004 stark aufgeholt.

Noch kurz zu Kollegen Kopf: Ja, wir sind bezüglich Wachstum gut unterwegs, aber erst ab 2,5 Prozent Wirtschaftswachstum reduziert sich die Arbeitslosigkeit. Denn – da unterscheiden wir uns etwas – ich bin nicht sicher, dass die Krise wirklich vorbei ist. Noch haben wir mehr Arbeitslose als davor.

Kopf: Die europäische Idee lebt auch davon, dass nicht jeder bei sich zu Hause bleibt. All jene, die gern im Ausland arbeiten möchten, haben jetzt noch mehr Chancen. In den vergangenen Jahren wurden mit der schrittweisen Öffnung die Arbeitskräfte dort geholt, wo sie gebraucht wurden. Das hat sich auf alle Beteiligten positiv ausgewirkt.

Was kann Österreich aus den Erfahrungen seit der Öffnung 2004 lernen?

Wallner: Die schrittweise Öffnung war eindeutig besser als die plötzliche wie z. B. bei Großbritannien. Derzeit bekommen heimische Firmen zum Teil für ihre Baustellen in Rumänien vor Ort keine Arbeiter, weil diese etwa in Andalusien Paprika ernten. Die AK hat mehrere Studien über die Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung in Großbritannien durchgesehen: Die meisten Leute, die dorthin ausgewandert sind, wurden nicht ihrer Ausbildung entsprechend eingesetzt, da haben dann beispielsweise AkademikerInnen als RezeptionistInnen gearbeitet. Selbstverständlich waren auch die großen Lohnunterschiede ein Motiv, so haben niederländische Firmen in Polen über ganze Häuserwände um die dortigen Arbeitskräfte geworben.

Kopf: Es gibt zwischen den Arbeitsmarktverwaltungen in Europa einen sehr regen Austausch. Wir haben alle ähnliche Erfahrungen, sind aber keine Konkurrenten. Österreich gilt vielen als Vorbild. Von Deutschland konnten bzw. können wir punkto Erstkontakt lernen, Deutschland von uns beim Qualitätsmanagement.

Welche Änderungen plant das AMS?

Buchinger: Erstens: Den durch die Mindestsicherung gestiegenen Anteil von unqualifizierten Kunden/Kundinnen werden wir in den nächsten drei Jahren nicht allein bewältigen, hier müssen wir daher mit externen Beratern zusammenarbeiten. Zweitens: Für maßgeschneiderte Dienstleistungsangebote müssen wir die Lebensumstände der Betroffenen differenziert erfassen. Derzeit rechnen wir für einen Standard-Erstkontakt 22 Minuten, in der Praxis reduziert sich das durch Personalknappheit oft auf rund zehn Minuten. In Deutschland rechnet man für den Erstkontakt eine Stunde, so fühlen sich die Leute ernst genommen und gut betreut. Drittens brauchen wir mehr Ressourcen, um das Service für die Unternehmen zu verbessern. Denn nicht jeder, der die formalen Anforderungen erfüllt, passt dann auch in den jeweiligen Betrieb. Viertens: Die Zuteilung zu Kursen und Maßnahmen erfolgt derzeit noch zu schablonenhaft, hier gibt es viel Unzufriedenheit – nicht mit den Kursen selbst, aber mit der Art und Weise der Zuteilung. Wir können allerdings nicht darauf vertrauen, dass uns der Staat dafür das Personal finanziert, daher müssen wir – etwa durch mehr Technologieinsatz – effizienter werden und gleichzeitig die Selbsthilfefähigkeit der Leute stärken.

Kaske: Das AMS zählt zu den schlanksten Arbeitsmarktverwaltungen in Europa, und die BeraterInnen stehen sehr unter Druck. Hier ist die Politik gefordert.

Wallner: Die deutsche Bundesagentur für Arbeit hat mehr als 100.000 MitarbeiterIn-

nen; niemand verlangt jetzt, dass Österreich dementsprechend das AMS auf 10.000 Angestellte aufstockt, aber aktuell sind es nur 4.800!

Das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz wird Bezahlung unter dem KV bestrafen. Kann das nicht mit sich bringen, dass sich in manchen Branchen Löhne und Gehälter allmählich in Richtung Mindestlohn zurückentwickeln?

Kaske: Österreich hat wirklich eine Vorreiterrolle für gleiche Bezahlung eingenommen, und die Strafen sind schließlich kein Klacks. Außerdem ist dieses Gesetz auch für Arbeitgeber-VertreterInnen interessant, denn es kann Wettbewerbsverzerrungen verhindern.

Wallner: Für mich ist das Glas eindeutig halb voll. Es ist eben leider keine Selbstverständlichkeit, dass ausländische Arbeitskräfte den Mindestlohn bekommen. Außerdem ist ein Monitoring geplant, sollten sich Lücken zeigen, wird es Verbesserungsvorschläge geben.

Kopf: Wie weit der KV-Mindestlohn üblich ist, ist je nach Branche sehr unterschiedlich. In kleineren Gewerbebetrieben etwa ist das durchaus normal. Wichtig ist außerdem, dass die ArbeitnehmerInnen ihrer Ausbildung und ihren Tätigkeiten entsprechend eingestuft werden.

Wie einfach ist es, die Öffnung auch wirklich zu nützen, wie steht es etwa um die Anerkennung von Abschlüssen?

Buchinger: Hier besteht Handlungsbedarf. So dauert etwa das **Nostrifizierungsverfahren** für eine Krankenschwester aus Bratislava rund ein Jahr und kostet mehrere Hundert Euro – obwohl dort das Ausbildungsniveau mindestens gleich hoch ist.

Wallner: Auch Informationsmangel ist ein Manko, ein polnischer Handwerker etwa braucht für seine korrekte Einstufung eine Bestätigung des Wirtschaftsministeriums. An sich nicht kompliziert, aber er muss das auch wissen, damit er nicht falsch eingestuft und unterbezahlt wird. Wir befürchten, dass eine Vereinfachung in diesem Bereich noch eine Weile dauern wird.

Schließlich gibt es sogar innerhalb von Österreich zum Beispiel im Gesundheitsbereich Probleme mit der Anerkennung von Abschlüssen.

Kaske: Es gibt im Tourismus eine Brancheninitiative von Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen für einen europäischen Qualifikationspass. Keine leichte Sache, die Diskussionen dauern schon mehrere Jahre, aber jetzt sind wir in der Zielgeraden. Außerdem wurde die Kooperation mit ausländischen Gewerkschaften verstärkt, zum Beispiel mit Ungarn. In regionalen Projekten werden InteressentInnen über die Anerkennung von Abschlüssen und Ähnliches direkt informiert.

Was ändert sich bei den Saisonierquoten?

Kaske: Davon sind traditionell Landwirtschaft und Tourismus stark betroffen. Stammsaisoniers aus Bulgarien, Rumänien oder aus Drittstaaten, die seit mehreren Jahren nach Österreich kommen, unterliegen keiner Quotenregelung. Die restliche Saisonierquote wird reduziert.

Kopf: Die genauen Zahlen stehen noch nicht fest, das Sommer-Kontingent wird im April festgesetzt.

Welche positiven Effekte kann die Arbeitsmarkttöffnung bringen?

Wallner: Der größere Wirtschaftsraum bringt mehr Dynamik und Wirtschaftswachstum. Es fragt sich nur, wie wird dieser Wohlstand verteilt? Eine AK/FORBA-Umfrage unter BetriebsrätInnen zur EU-Erweiterung ergab, dass die Gewinne in 71 Prozent der Betriebe gestiegen sind, nur 13 Prozent haben diese zum Teil auch an die ArbeitnehmerInnen weitergegeben.

Kopf: Das Projekt Europa bringt Arbeit, Sicherheit, Wohlstand und Frieden, das dürfen wir nicht vergessen. Nicht zuletzt dadurch ist heute für viele Menschen internationaler Austausch schon im Jugendalter möglich.

Kaske: Es gibt Wirtschaftsbereiche mit Quoten bis zu 30 Prozent, die ohne ausländische Arbeitskräfte nicht funktionieren würden.

Die früher mit den sogenannten Gastarbeitern abgedeckt wurden ...

Buchinger: Die Integrationsprobleme mit diesen Gruppen sind zum Teil bis heute nicht gelöst. Unsere Nachbarländer stehen uns kulturell näher, hier sind diesbezüglich weniger Probleme zu erwarten.

Wallner: Das Wachstum der vergangenen Jahre und damit viele Arbeitsplätze hängen auch mit der Ostöffnung zusammen, was sich natürlich nur schwer beweisen lässt. All jenen aber, denen durch mehr Konkurrenz der Wind schärfer ins Gesicht bläst, muss das AMS Hilfestellung geben. Die Menschen brauchen Unterstützung, wenn sie sich beruflich verändern müssen, und zwar nicht nur die Geringqualifizierten.

Kopf: Ich verstehe den Wunsch, in der Lebensmitte den Beruf zu wechseln. Nur kann das AMS nicht als Weiterbildungsagentur tätig sein, dazu fehlen die Mittel.

Wallner: Das ist eine Doppelbotschaft, die keiner versteht, einerseits das lebenslange Lernen zu postulieren, und wenn die Menschen das begriffen haben zu sagen, das ist dein persönlicher Wunsch und nicht unser Problem. In der Regel geht es dabei ja nicht um esoterische Selbstverwirklichungswünsche, sondern die Betroffenen sind getrieben von den Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt.

Buchinger: Wir sind die kleinste Sozialversicherung, nur 2,8 Mio. ArbeitnehmerInnen von insgesamt 4,1 Mio. Erwerbstätigen zahlen den dreiprozentigen Beitrag zur Arbeitslosenversicherung. Man kann uns dafür nicht alles umhängen.

Wir danken für das Gespräch.

Das Interview führte Astrid Fadler für Arbeit&Wirtschaft.

Internet:

Homepages der AK und des ÖGB:

www.arbeiterkammer.at

www.oegb.at

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

Missbrauchte WanderarbeiterInnen

1923: Gewerkschaftskampf gegen Großgrundbesitzer, die mit dem Einsatz von WanderarbeiterInnen den Kollektivvertrag umgehen wollten.

Bis 1918 gehörten das spätere Burgenland und die Slowakei zum Königreich Ungarn, einem der beiden Teile der österreichisch-ungarischen Monarchie. Die Großgrundbesitzer stellten dort traditionell billige slowakische WanderarbeiterInnen für die Ernte ein. Nachdem das Burgenland 1921 zur Republik Österreich gekommen war, wollten sie die billigen ArbeiterInnen weiter aus dem Gebiet holen, das jetzt zur Tschechoslowakei gehörte. Aber die österreichische Gewerkschaft der LandarbeiterInnen konnte Verträge durchsetzen, in denen sich die Gutsherren verpflichteten, zuerst arbeitslose BurgenländerInnen um einen festgelegten Lohn zu beschäftigen. Die Gutsverwaltung des Fürsten **Esterházy** versuchte, sich über diesen Vertrag hinwegzusetzen, und ließ ahnungslose SlowakInnen anwerben. Doch die GewerkschafterInnen wehrten sich mit Erfolg. Der Bericht darüber blieb uns erhalten.

© Archiv der Gewerkschaft pro.ge/ ehem. Gew. Agrar, Nahrung, Genuss.



Handgemenge zwischen Polizei und burgenländischen ErntearbeiterInnen 1923.

Ein folgenschweres Ereignis entstand, so begann der Bericht, auf dem Esterházy'schen Gutsbetrieb in Tadten. Hier waren, trotzdem 100 Landarbeiter arbeitslos waren, 60 slowakische Rübenarbeiter eingestellt worden. Am 27. April 1923 kamen die 60 slowakischen Arbeiter in Begleitung zweier Gendarmen auf den Gutshof. Als die arbeitslosen burgenländischen Landarbeiter erfuhren, daß die 60 Slowaken bereits in der Gutskanzlei saßen, holten sie ihre Arbeitskollegen vom Felde herein. Die Vertrauensmänner gingen in die Gutskanzlei und protestierten gegen die Aufnahme der 60 Slowaken und

verlangten, daß diese zurückgeführt werden sollten. Die übrigen Arbeiter warteten vor der Gutskanzlei. Die beiden Gendarmen, welche vor der Gutskanzlei standen, verloren anscheinend den Kopf und gingen mit gefälltem Bajonett gegen die Arbeiter vor, um sie zum Abzug zu bewegen. In dem Wirbel, der nun entstand, wurden die beiden Gendarmen entwaffnet. Dabei soll auch der Verwalter bedroht worden sein. Noch in derselben Nacht kamen 20 Gendarmen, verhafteten die Vertrauensmänner und 18 Landarbeiter, die – in Ketten geschlossen – abgeführt wurden. Von 50 Angeklagten wurden

11 Angeklagte zu schwerem Kerker von einem bis vier Monate verurteilt, 10 Angeklagte wurden wegen Hausfriedensbruchs bedingt bestraft. 29 Angeklagte wurden freigesprochen.

Im Schlusskommentar stellte der Berichterstatter nüchtern fest: *Slowakische Landarbeiter kamen nicht mehr nach Tadten.* Auch die alten Herren lernten also langsam, dass in der demokratischen Republik Verträge mit der Gewerkschaft einzuhalten waren.

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

Internationale Arbeit als zentrale Herausforderung

Gewerkschaftsarbeit bedeutete schon immer auch das Überwinden von Grenzen.

Autor: John Evers

Historiker und Erwachsenenbildner

Ein „übernationales“ Staatengebilde im europäischen Raum mit großen regionalen Unterschieden und multiethnischer Struktur? Demgegenüber gewerkschaftliche Herausforderungen, die mit Fragen der Produktionsverlagerung oder der Arbeitsmigration verknüpft sind; also dem Kampf gegen Lohndruck, Rassismus und Nationalismus? Gleichzeitig wenig entwickelte „internationale“ gewerkschaftliche Strukturen? Willkommen in der Gewerkschaftswelt der Habsburgermonarchie, deren Probleme erstaunlich aktuell klingen.

1. Gewerkschaftskongress 1893

Am 1. Gewerkschaftskongress 1893 vertraten die anwesenden Delegierten lediglich 30.000 Gewerkschaftsmitglieder. 20.000 davon waren in der Hauptstadt Wien organisiert und sprachen – ebenso wie die ersten Gewerkschaftsfunktionäre – praktisch ausschließlich Deutsch. Angesichts dieser Ausgangslage wirkt der Beschluss, eine zentrale Gewerkschaftsorganisation von Bregenz bis **Lemberg** bzw. von Nordböhmen bis Dalmatien bilden zu wollen, mehr als offensiv. Nicht weniger ambitioniert erscheint aber auch z. B. der Konferenzbeschluss, das Presseorgan der Reichsgewerkschaftskommission („Die Gewerkschaft“), in „deutscher, tschechischer und nach Bedarf anderen Sprachen erscheinen“ zu lassen. Auch die Frage multiethnischer Arbeitsmigration bewegte die ersten GewerkschaftspionierInnen. So

meinte z. B. ein Delegierter aus der Potendorfer Gegend: „Wir sind nahe der Grenze Ungarns. Unsere Arbeitgeber lassen sich einfach Kroaten kommen, die ihnen billiger arbeiten. (...) Werden sie aber nicht organisiert, so sind sie unsere Gegner. Sie müssen zur Organisation herangezogen werden.“ Politisch wendeten sich diese GewerkschafterInnen in der Folge massiv gegen die existierende Beschränkung der Freizügigkeit von ArbeitnehmerInnen im wirtschaftlichen Großraum des Habsburgerstaates. Vor allem das „Heimatrecht“, das willkürliche Abschiebungen in die Heimatgemeinde ermöglichte, wurde als Mittel zu Lohndruck und politischer Repression bekämpft.

Die Ideen und Konzepte damals können ohne internationale Impulse nicht verstanden werden. Anfang der 1890er-Jahre rollte eine Welle heftiger sozialer Auseinandersetzungen über Europa. Junge gewerkschaftliche AktivistInnen beantworteten die zentrale Frage „Wie können Arbeitskämpfe gewonnen werden?“ mit der Öffnung gegenüber neuen Schichten und dem Zusammenschluss bestehender Strukturen. **Julius Deutsch** resümierte 1906 diesen ab 1892/93 auch in Österreich einsetzenden Prozess, als „erstens das Bestreben, möglichst alle arbeitenden Personen, ohne Unterschied des Alters, des Geschlechts oder der gewerblichen Befähigung in die Organisation mit einzubeziehen, und zweitens das Streben nach Zentralisation“. Ideologisch motiviert wurden gewerkschaftliche AktivistInnen hierbei vor allem in Zentraleuropa von den Ideen des (internationalen) Sozialismus. Gerade auch nationale Spaltungen

INFO & NEWS

Der Habsburgerstaat und Gewerkschaft:

- » Zwei – seit 1867 – praktisch autonome Reichshälften „Österreich“ und „Ungarn“
- » 850.000 Gewerkschaftsmitglieder waren zu 75 Prozent in den sozialistischen Gewerkschaften organisiert
- » Knapp drei Mio. Menschen waren in Industrie und Gewerbe in der westlichen Reichshälfte beschäftigt; mehr als die Hälfte mit nichtdeutscher Umgangssprache
- » An ihrem Höhepunkt organisierte die Reichsgewerkschaftskommission fast 500.000 Mitglieder, 40 Prozent mit nichtdeutscher Sprache
- » Die Reichsgewerkschaftskommission war und blieb damit – mit Ausnahme des zentralböhmischen Raumes – die führende einzige wirklich multinationale Gewerkschaftsorganisation im Habsburgerstaat
- » Allein in Wien erschienen vor 1914 insgesamt 18 nichtdeutsche Gewerkschaftsfachblätter

sollten durch gemeinsame Organisation und soziale Bewegungen überwunden werden. Auf europäischer Ebene blieben die Ansätze eines internationalen Zusammenschlusses von ArbeitnehmerInnen und ihrer Organisationen zwar real in den Kinderschuhen stecken. Demgegenüber entwickelte sich aber unter den multinationalen Rahmenbedingungen der Monarchie eine besondere „innere“ internationale Gewerkschaftspraxis im Habsburgerstaat.

In den ersten Jahren nach ihrer Gründung intervenierte diese neue Gewerkschaft – bzw. ihre TrägerInnen – massiv in

Der Aufstieg der Reichsgewerkschaftskommission zu einer der wichtigsten Gewerkschaften der Welt basierte auf einem massiven inneren „internationalen“ Wachstum. Fast 40 Prozent der Gewerkschaftspresse erschienen inzwischen in tschechischer, polnischer, italienischer oder slowenischer Sprache.

den mehrheitlich nichtdeutschsprachigen Bereichen des Riesenreiches. Hauptzielgebiete stellten zunächst Böhmen und Mähren bzw. auch die tschechische Arbeitsmigration in Wien dar. Gut organisierte und vergleichsweise besser verdienende Gewerkschaftsmitglieder aus Wien brachten große finanzielle Solidaritätsleistungen auf. Damit wurden die immer wieder ausbrechenden Streikbewegungen „in der Provinz“ bzw. in Niedriglohnssektoren unterstützt. Textilarbeiterinnen aus Brünn, tschechische ZiegelerbeiterInnen aus Favoriten oder Bergarbeiter aus Böhmen wurden so langfristig für moderne gewerkschaftliche Organisationsformen gewonnen, ein auch auf internationaler Ebene beachteter Vorgang. In wenigen Jahren bildete sich so eine ganze Schicht tschechischer, polnischer, slowenischer und italienischer AktivistInnen und Funktionäre, welche den Gewerkschaftsaufbau reichsweit und regional vorantrieben.

Innere internationale Verbreiterung

Im Kontext mit der „inneren internationalen“ Verbreiterung der Bewegung, begannen nichtdeutschsprachige – zunächst v. a. tschechische – AktivistInnen auch neue strukturelle Fragen aufzuwerfen. Wie sollte die Schlagkräftigkeit einer zentralistischen Organisation mit einem demokratischen Aufbau, der z. B. auch die Rechte (nationaler) Minderheiten berücksichtigt, vereint werden? Der Wiener Apparat verschloss sich den entsprechenden Reformen und provozierte so die Bildung einer eigenen tschechischen Gewerkschaftszentrale in Prag. Dies bedeutete aber trotzdem noch keine nationale

oder regionale Spaltung der Bewegung, weil Bezugspunkte zwischen „Wien“ und „Prag“ v. a. in den großen Arbeitskämpfen um die Jahrhundertwende viel zu stark waren. Zudem erhielten die regionalen und beruflichen Gewerkschaftsstrukturen relativ viel Selbstständigkeit und damit auch Raum, nationale Spannungen zu verringern.

1907 umfassten die sozialistischen Gewerkschaften bereits über 500.000 Mitglieder und wiesen einen Organisationsgrad von 22,5 Prozent auf. Sie waren in allen Kronländern der westlichen Reichshälfte vertreten. Der damit verknüpfte Aufstieg der Reichsgewerkschaftskommission zu einer der wichtigsten Gewerkschaftsorganisationen der Welt basierte gleichzeitig auf massivem inneren „internationalen“ Wachstum. Fast 40 Prozent der Gewerkschaftspresse erschienen inzwischen in tschechischer, polnischer, italienischer oder slowenischer Sprache. Das Kronland Böhmen wies nun sogar mehr Gewerkschaftsmitglieder auf als Wien und Niederösterreich zusammen. Weniger erfolgreich waren die Gewerkschaften demgegenüber in damals neuen Arbeitsfeldern bzw. Strategieansätzen, die stärker auf Integration in den Staat setzten. Reichsweit gültige Tarifverträge konnten im Rahmen der rückständigen Monarchie nicht umgesetzt werden. Vor allem aber die noch neuartige Vorstellung, durch Mitarbeit in staatlichen Gremien positive Reformen umsetzen zu können, scheiterte. Wiener und Prager Funktionäre begannen bald selbst um die Verteilung von Ämtern, Positionen und schließlich auch um gewerkschaftliche Ressourcen „natio-

nal“ zu ringen – mit entsprechend negativen Impulsen für die Gesamtbewegung. Trotzdem blieb die „innere internationale“ Einheit der Gewerkschaften in den meisten Regionen und Betrieben bis zum Ausbruch des 1. Weltkriegs erhalten.

Basis miteinbeziehen

Die „internationale Gewerkschaftspraxis“ im Habsburgerstaat war weder problemlos noch reibungsfrei. Trotzdem erscheint aus heutiger Perspektive das ehrliche und intensive Ringen um die Gestaltung starker „internationaler“ Gewerkschaftsstrukturen in der multinationalen Monarchie bemerkenswert. Ebenso muss die Tatsache hervorgehoben werden, dass bewusst Geld und Ressourcen in den gewerkschaftlichen Aufbau im gesamten zentraleuropäischen Großraum bzw. im Bereich der Arbeitsmigration investiert wurden. Und es ist eine Tatsache, dass die internationale Gewerkschaftsarbeit in den zwei Jahrzehnten vor 1914 stets dann besonders gut funktionierte, wenn sie in der Lage war, die Basis miteinzubeziehen, sich also nicht auf Gremienarbeit beschränkte, sondern soziale Bewegungen forcierte.

Internet:

Mehr Infos unter:

www.doew.at/information/evers.html

tinyurl.com/3nx3f4z

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
john.evers@vhs.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Ostwind auf dem Arbeitsmarkt

Wie weit können neue Gesetze und Verordnungen die befürchteten negativen Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung verhindern?

Autorin: **Astrid Fadler**
Freie Journalistin

Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn sind seit 2004 EU-Mitglieder – die Kaufkraft in all diesen Ländern ist deutlich geringer als in Österreich, die Arbeitslosenzahlen sind höher. Ab 1. Mai haben ArbeitnehmerInnen aus diesen EU-8-Staaten freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Bisher galten für sie aufgrund einer Übergangsfrist die Bestimmungen zur Ausländerbeschäftigung.

Lohn- und Sozialdumpinggesetz

Seit 2004 hat sich die Situation der EU-8-Staaten zwar deutlich verbessert, so verzeichnete etwa die Slowakei 2009 ein größeres Wirtschaftswachstum als Österreich. Trotzdem betrug das (bereinigte) slowakische BIP nur 60 Prozent des österreichischen (2001: 40 Prozent), Slowenien konnte hier 2009 immerhin die 70-Prozent-Marke überschreiten. Nicht nur die Gewerkschaften befürchteten daher den Konkurrenzdruck durch billige Arbeitskräfte aus dem Osten. Das neue Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz (LSDB-G) soll genau das verhindern. „Das Gesetz ist ein Meilenstein zur Bekämpfung von Sozialbetrug“, so Sozialminister Rudolf Hundstorfer. „Es schützt sowohl österreichische ArbeitnehmerInnen als auch Beschäftigte, die zu uns kommen. Lohn- und sozialrechtliche Ansprüche zu umgehen, ist kein Kavaliersdelikt und muss entspre-

chend sanktioniert werden.“ Das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz soll mit 1. Mai in Kraft treten und gilt für in- und ausländische Betriebe und deren MitarbeiterInnen. Unterbezahlung, Scheinselbstständigkeit etc. können von da an mit Verwaltungsstrafen sanktioniert werden. Walter Gagawczuk, AK Wien: „Bisher konnten betroffene Personen gegen Unterbezahlung nur zivilgerichtlich vorgehen. Aus Angst vor Kündigung oder weil die Auslandsbeschäftigung ohnehin nur über einen kurzen Zeitraum erfolgte, ist das aber kaum passiert.“ Außerdem war das Risiko der ArbeitgeberInnen bisher praktisch null, es gab keine Sanktionen. Im schlimmsten Fall mussten Sozialversicherungsbeiträge nachbezahlt oder eben der Mindestlohn bezahlt werden.

Die wesentlichsten Punkte des LSDB-G:

» ArbeitnehmerInnen in Österreich müssen zumindest nach dem jeweiligen Kollektivvertrag entlohnt werden. Folgerichtig werden auch inländische Betriebe entsprechend kontrolliert werden.

» Ausländische ArbeitgeberInnen müssen für die Dauer der Beschäftigung alle erforderlichen Lohnunterlagen in deutscher Sprache am Arbeits- bzw. Beschäftigungsort bereithalten.

» Erhebliche Unterschreitung des Mindestentgelts (Unterentlohnung), Vereitelung der Lohnkontrolle, Nichtbereithalten der Lohnunterlagen etc. werden mit Strafen von 500 bis 50.000 Euro, im

Wiederholungsfall bis zu 100.000 Euro nach dem Verwaltungsstrafrecht sanktioniert.

» In schweren Fällen oder bei wiederholten Vergehen können die Bezirksverwaltungsbehörden den ArbeitgeberInnen das Erbringen von Dienstleistungen für mindestens ein Jahr untersagen.

» In der Wiener Gebietskrankenkasse wird ein eigenes LSDB-Kompetenzzentrum eingerichtet, das unter anderem Erhebungen durchführt, Anzeigen bei der Bezirksverwaltungsbehörde erstattet, Parteistellung in Verfahren hat und die Verwaltungsstrafevidenz führt. Fälle von Unterentlohnung, Scheinselbstständigkeit etc. können hier gemeldet werden.

Kooperation mit der Finanzpolizei

Im Bereich der Bauwirtschaft wird außerdem die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) aktiv. Auch in diesem traditionell von Lohn- und Sozialdumping und Schwarzarbeit stark betroffenen Bereich gab es Gesetzesänderungen.

Die Kontrollen des Kompetenzzentrums finden österreichweit in enger Zusammenarbeit mit der Finanzpolizei (FinPol, früher **KIAB** = Kontrolle illegaler ArbeitnehmerInnenbeschäftigung) statt. Derzeit sind in den Gebietskrankenkassen 242 PrüferInnen tätig, im Rahmen des LSDB-G sind 42 zusätzliche PrüferInnen vorgesehen.

ÖGB und AK fordern möglichst rasche Personalaufstockungen. Angesichts der umfangreichen Aufgaben des neuen

Im Bereich der Bauwirtschaft wird außerdem die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) aktiv. Auch in diesem traditionell von Lohn- und Sozialdumping und Schwarzarbeit stark betroffenem Bereich gab es entsprechende Gesetzesänderungen.



Kompetenzzentrums darf bezweifelt werden, ob drei zusätzliche MitarbeiterInnen im Innendienst ausreichend sein werden. Die Finanzpolizei wird weiterhin unter anderem auch für illegale Beschäftigung von Personen aus Drittstaaten zuständig sein. 2010 wurden in jedem vierten kontrollierten Betrieb illegal beschäftigte AusländerInnen gefunden, hier gab es mehr als 7.800 Strafanträge, vor allem in der Baubranche und der Gastronomie.

Kein Ansturm in Sicht

ExpertInnen erwarten, dass rund 15.000 bis 25.000 ArbeitnehmerInnen aus den EU-8-Ländern nach Österreich kommen werden. Das wäre für den heimischen Arbeitsmarkt durchaus verkraftbar. Wer im Ausland arbeiten wollte, der konnte das schon in den vergangenen Jahren in all jenen Ländern, deren Arbeitsmarktgrenzen schon länger offen sind als die österreichischen und deutschen. Norbert Lachmayr, Österr. Institut für Berufsbildungsforschung: „Bisher haben etwa 200.000 slowakische Arbeitskräfte die Möglichkeit der Freizügigkeit genutzt und arbeiten heute unter anderem in Tschechien, Großbritannien, Irland. Und im Bereich der illegalen Beschäftigung fallen Polen, Türkei und Ex-Jugoslawien stärker ins Gewicht.“ Für Schlüsselarbeitskräfte und Fachkräfte in mehreren Sektoren war der heimische Arbeitsmarkt ja schon längere Zeit geöffnet.

GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian will die Ängste der Menschen ernst nehmen: „Tendenziell müssen vor allem ArbeitnehmerInnen mit geringer

Ausbildung und niedrigem Einkommen mit einer kurzfristig verschärften Arbeitsmarktsituation rechnen – in regional unterschiedlichem Ausmaß. Andererseits bringt das Ende der Übergangsfristen auch die Chance für einen neuen Vorstoß zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und Lohndumping.“ Grenzüberschreitende Kooperationen und die Vernetzung aller Beteiligten müssen in Zukunft verstärkt werden, um allfällige Sanktionen vollstrecken sowie um Trends möglichst frühzeitig wahrnehmen und darauf reagieren zu können.

Im Übrigen gibt es auch Ängste bei unseren östlichen Nachbarländern. Man befürchtet, dass durch Abwanderung vor allem qualifizierte Arbeitskräfte fehlen werden. Klaus Nowotny, WIFO: „Sollte es tatsächlich dazu kommen, dann würde dieser Mangel zu steigenden Gehältern in den Ost-Staaten führen, was den Ausgleich zwischen Ost und West beschleunigen kann.“

Sozialtourismus

Zuletzt war die Ausgleichszulage stark im Gespräch: Da sich EU-BürgerInnen relativ problemlos in Österreich niederlassen können, besteht für PensionistInnen aus EU-Staaten die Möglichkeit, nach Österreich zu ziehen und hier eine Ausgleichszulage (Differenz auf die Mindestpension) in der Höhe von 783 Euro zu beanspruchen. Diese Möglichkeit ist vor allem für Menschen aus den ehemaligen Oststaaten attraktiv. Diese könnten einige Zeit nach der Arbeitsmarktöffnung verstärkt ihren jetzt hier arbeitenden/an-

sässigen Verwandten nachreisen. Um Sozialtourismus und Missbrauch einzudämmen, gab es hier in den vergangenen Jahren einige Änderungen: Die AntragstellerInnen haben nachzuweisen, dass sie sich tatsächlich in Österreich aufhalten.

Meldezettel reicht nicht aus

Ein Meldezettel reicht nicht aus, es wird die Bescheinigung der Fremdenpolizei verlangt. Besteht der Verdacht, dass ein/e AusgleichszulagenbezieherIn nicht dauerhaft in Österreich lebt, dann kann auf Barauszahlung umgestellt werden. Last but not least: Um sich als EU-/EWR-BürgerIn legal in Österreich niederzulassen, müssen ausreichend Existenzmittel nachgewiesen werden. Die Ausgleichszulage – auf die ja erst nach legaler Niederlassung Anspruch bestünde, wird nicht mehr zur Berechnung dieser Existenzmittel herangezogen. „Die Presse“ meldete kürzlich, dass derzeit rund 550 Personen mit rein ausländischen Pensionen eine Ausgleichszulage beziehen, die meisten davon kommen aus Deutschland.

Internet:

Infos der AK Wien:
tinyurl.com/3uwkua5

Infos der Gebietskrankenkasse:
tinyurl.com/6g8kzn7

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

Weltmeister im KV

Gerade nach der Arbeitsmarktöffnung am 1. Mai ist es mehr denn je notwendig, Kollektivverträge zu nutzen und europafit zu machen!

Autor: Gerald Musger

GPA-djp Geschäftsbereich Interessenvertretung

9 7 Prozent aller Arbeitsverträge haben als Basis einen Kollektivvertrag. Damit ist Österreich Weltmeister. Zusammen mit dem Recht des Betriebsrates, die richtige Einstufung im Kollektivvertrag zu überprüfen, gibt es also rechtlich sehr gute Voraussetzungen, fehlerhafte Verträge und Diskriminierung durch zu geringe Entlohnung zu verhindern. Dennoch warten Fallen an verschiedenen Stellen und es gilt, einige rechtliche und praktische Hürden zu überwinden, damit offene Arbeitsmärkte Chancen bieten.

Erstinformation im Heimatland

Kollektivverträge in anderen Ländern sind meist ganz anders als in Österreich. Sie haben insgesamt einen geringeren Stellenwert und sind eher auf betrieblicher denn auf Branchenebene angesiedelt (in Polen existieren zum Beispiel 12.000 Kollektivverträge, von denen nur 50 auf nationaler Ebene eine ganze Branche umfassen). Sehr oft enthalten sie weder Qualifikations- oder Tätigkeitsbeschreibungen, noch berücksichtigen sie berufliche Erfahrungen. Auch Mindestgehälter sind nur manchmal geregelt. In manchen Ländern sind größere Gruppen qualifizierter ArbeitnehmerInnen von den Kollektivverträgen ausgenommen, während sie in Österreich in ihren Genuss kommen. Wichtig ist daher klarzumachen, dass die Dokumentation der beruflichen Qualifikation und der konkreten Tätigkeiten

durch Arbeitszeugnisse eine wichtige Voraussetzung dafür ist, den Kollektivvertrag in Österreich in seinen Möglichkeiten richtig nutzen zu können.

Wer sich um eine Arbeit in einem anderen Land bewirbt und dafür das vertraute Umfeld verlässt, sollte die Kernelemente mit relevanter Wirkung auf den Arbeitsvertrag und das Einkommen kennen: Formalqualifikation und Zeugnisse, Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen und Berufserfahrung.

Diese Kernelemente können gesetzlich definiert sein (besonders im öffentlichen Dienst und in gesetzlich reglementierten Berufen), in branchenweiten Kollektivverträgen, durch kollektive Vereinbarungen auf Betriebsebene oder individuell im Arbeitsvertrag selbst.

Die Bedeutung der richtigen Einstufung und damit der richtigen Bezahlung muss besonders hervorgehoben werden. Eine Nichtanerkennung von Vordienstzeiten (durch Unkenntnis oder Mangel an Nachweis) ist kaum aufzuholen, eine Einstufung in eine falsche Gruppe kann Gehaltsdiskriminierung nach sich ziehen. Der Betriebsrat hat aus der Arbeitsverfassung ein Recht, bei der Einstellung neuer MitarbeiterInnen über die vorgesehene Tätigkeit und damit die entsprechende Einstufung im Kollektivvertrag informiert zu werden.

Die Kenntnis einer oder mehrerer zusätzlicher Sprachen ist hierbei außerdem als Aufwertung zu berücksichtigen, zum Beispiel bei Verkaufs- und Beratungstätigkeiten.

Das gibt dem Betriebsrat auch die Möglichkeit, die neuen MitarbeiterInnen über ihre Rechte aufzuklären,

nach beruflichem Erfahrungshintergrund, Arbeitszeugnissen und Vordienstzeiten zu fragen.

Wenn bei der Einstellung Fehler im Arbeitsvertrag hinsichtlich der Einstufung passiert sind, so können und sollen sie in den darauffolgenden Wochen repariert und der Vertrag korrigiert werden. Auch dazu kann der Betriebsrat aktiv werden. Positiver Nebeneffekt: So kann der Betriebsrat das Vertrauen der neuen MitarbeiterInnen gewinnen und sie auch für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft motivieren.

In der Metallindustrie sieht der Kollektivvertrag eine erweiterte Mitsprache vor: Bei Nichteinigung auf betrieblicher Ebene kann der Betriebsrat ein Vermittlungsverfahren der Kollektivvertragsparteien einleiten. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Gewerkschaft vermittelnd eingreifen, wenn die Einstufung einer oder mehrerer Gruppen von Angestellten als falsch vorgenommen vermutet wird.

„Facheinschlägige Vordienstzeiten“

Die meisten österreichischen Kollektivverträge kennen eine Anrechnung der Berufserfahrung, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit in der neuen Arbeit relevant ist. „Facheinschlägige Vordienstzeiten“ werden im definierten Ausmaß angerechnet und bewirken dann ein entsprechend höheres Gehalt in der jeweiligen Tätigkeitsstufe. Sie können auch aus einer selbstständigen beruflichen Tätigkeit resultieren. In jedem Fall müssen sie nachgewiesen werden. Bei einem Berufswechsel im selben Land und in derselben

Wer sich um eine Arbeit in einem anderen Land bewirbt und dafür das vertraute Umfeld verlässt, sollte die Kernelemente mit relevanter Wirkung auf den Arbeitsvertrag und das Einkommen kennen: Formalqualifikation und Zeugnisse, Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen und Berufserfahrung.



Branche ist das durch das Dienstzeugnis meist leicht zu bewerkstelligen. Schwieriger wird es beim Branchen- und damit Kollektivvertragswechsel, denn die Strukturen und Beschreibungen der Kollektivverträge können sehr unterschiedlich sein; der Nachweis facheinschlägiger Tätigkeit gelingt dann nur in einer detaillierten Einzelbestätigung, wie sie in Standarddienstzeugnissen nicht immer gegeben ist.

Wenn beim Arbeitswechsel von einem in ein anderes Land die Qualifizierungswege, die Kollektivverträge, die Strukturen und die Arbeitsverträge stark unterschiedlich sind, die eventuell vorhandene Dokumentation nur in einer Übersetzung vorliegt oder überhaupt nicht mehr aufzutreiben ist, weil die Arbeitgeberinstitution mit dem politischen Umbruch einfach untergegangen ist, dann kann der Nachweis der Vordienstzeiten ein sehr schwieriges Unterfangen werden.

Gesetzlich geregelte Berufe

Insbesondere im Gesundheits- und Pflegebereich gibt es viele gesetzlich geregelte Berufe: Ohne entsprechendes Zeugnis als Qualifikationsnachweis dürfen qualifizierte Tätigkeiten nicht ausgeführt werden. Es dient auch als Nachweis für die korrekte kollektivvertragliche Einstufung und bestimmt damit das Gehalt.

Facheinschlägige Nachweise und Zeugnisse aus einem anderen Land müssen in Österreich „nostrifiziert“, das heißt als gleichwertig beglaubigt werden: Eine manchmal aufwendige Proze-

dur, die zu einer besonderen Hürde bis hin zur Diskriminierung führen kann, wenn Auflagen erteilt werden, die nicht sachlich begründbar sind, sondern rein protektionistischer Absicht entspringen.

Auf diesem Gebiet können Betriebsrat und Gewerkschaft Hilfen zur Überwindung der Bürokratie bieten, mittelfristig sind aber gesetzliche Initiativen auf nationaler und vor allem auch auf europäischer Ebene erforderlich, um die Arbeitsmobilität zu erleichtern.

Kollektivverträge europafit

Arbeitsplatzwechsel quer durch Branchen, aber auch im offenen europäischen Arbeitsmarkt werden in Zukunft sicher weiter zunehmen. Damit ist eine erhöhte Herausforderung gegeben, was Anerkennungen von Berufserfahrungen aus unterschiedlichen Hintergründen anlangt.

Das Stichwort heißt „stärkere Durchlässigkeit“ der Systeme. Hier gibt es Reformbedarf mit mehreren Ansatzmöglichkeiten: Zusammenfassung von Kollektivverträgen zu größeren Komplexen (auch branchenübergreifend, zum Beispiel bei Dienstreisebestimmungen), Harmonisierung der Tätigkeitsbeschreibungen für größere Gruppen, um die Vergleichbarkeit zu erhöhen, Andocken an das **Matrixsystem** des **Europäischen Qualifikationsrahmens** mit seinen drei Säulen von „Kenntnissen“ (Qualifikation), „Fertigkeiten“ (Anwendung) und „Kompetenzen“ (persönliche, soziale, entwicklungsbezogene Nutzung) und seinen acht Niveaus,

um unterschiedliche Beschreibungssysteme vergleichbarer zu machen.

Initiativen auf europäischer Ebene

Auf europäischer Ebene kann die Transparenzrichtlinie 91/533EEC verbessert werden: Bei den Mindestanforderungen an einen Arbeitsvertrag soll auch das Kompetenzniveau entsprechend dem Europäischen Qualifikationsrahmen als verbindlich verankert und mit dem Recht auf ein standardisiertes Arbeitszeugnis die Anrechnung und Berücksichtigung von Berufserfahrung erleichtert werden.

Internet:

Argumentarium Arbeitsmarköffnung:
www.gpa-djp.at/international

Mit Fakten zu den Übergangsfristen und zur Arbeitsmarköffnung, zum Kollektivvertrag, zur europaweiten Entsendungspraxis und zu den neuen gesetzlichen Handhaben gegen Lohn- und Sozialdumping.

Erfahrungen länderübergreifender Mobilität im Projekt „Dobrodošli“:
www.gpa-djp.at/dobrodosli

Mit Analysen zur Komplexität der Kollektivvertragslandschaft in Europa, Beispielen aus Polen, Ungarn, Tschechien und Österreich, Vorschlägen und Initiativen zur Überwindung von Mobilitätshindernissen auf europäischer und nationaler Ebene.

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

„Überall ist es gut, aber am besten ist es daheim“

Auch die Menschen in den neuen EU-Staaten diskutieren die Arbeitsmarktöffnung.

Autor: Marcus Strohmeier

ÖGB-Bildungsreferat/Leiter der beiden
grenzüberschreitenden Projekte **ZUWINBAT**
und **ZUWINS**

Eindrücklich mahnte der slowakische Staatspräsident **Ivan Gasparovic** in der Neujahrsansprache seine Landsleute, nicht den Anreizen eines geöffneten Arbeitsmarktes zu folgen und abzuwandern: „Vergessen Sie nicht! Überall ist es gut, aber am besten ist es daheim.“¹ Gleichzeitig ging er dem Problem der Arbeitslosigkeit in seiner Heimat auf den Grund. Er kritisierte Regierung und Wirtschaftstreibende, sich zu sehr auf ausländische Investitionen zu verlassen. Vielmehr appellierte er an den eigenen Unternehmergeist und die Fähigkeiten, Lösungen selbst zu kreieren. „Verlassen wir uns nicht zu sehr auf das Ausland?“, fragt der Präsident seine MitbürgerInnen schließlich und fordert neben der Schaffung von Arbeitsplätzen die Verbesserung des sozialen Klimas.

Tschechiens Ärzte drohen

Mit noch patriotischerem Unterton wandte sich Tschechiens Präsident **Vaclav Klaus** an sein Volk. Er forderte all jene, die vorhaben in den Westen abzuwandern auf, dazubleiben und am Aufbau der Heimat mitzuwirken. Dazu gehören aber notwendige Reformen, die er von der Regierung einforderte. Die fast beschwörenden Worte von Klaus haben einen sehr realen Hintergrund. Während der Ärzteproteste im Frühjahr dieses Jahres wurde vielen Tschechen erst bewusst, dass die Öffnung des Arbeitsmarktes auch für ihr

Land nicht nur Vorteile bringt. 3.800 der 16.000 tschechischen Krankenhausärzte/-innen hatten ihre Anstellung per 1. März 2011 gekündigt und mit Abwanderung nach Deutschland und Österreich gedroht. Erst diese drastische Maßnahme führte zu einer erfolgreichen Einigung zwischen Gesundheitsministerium und Gewerkschaft. Laut dem neuen KV sollen nun Tschechiens MedizinerInnen im öffentlichen Dienst zwischen 200 und 300 Euro mehr im Monat verdienen. Ab 2013 sollen dann Ärztegehälter mindestens das Eineinhalbfache des Durchschnittseinkommens betragen.

Nicht nur in Tschechien machen sich die Menschen große Sorgen um die Zukunft des Gesundheitssektors. Auch in den anderen Nachbarstaaten sind die Medien seit Wochen voll von Artikeln über die unsichere Zukunft des Bereiches. In einem Interview für den ORF² meinte Anton Szalay, Vertreter der slowakischen Gesundheitsgewerkschaft, dass JungmedizinerInnen eine Arbeitsstelle in Österreich oder Deutschland bevorzugen würden. Dies nicht nur wegen der guten Bezahlung, sondern auch wegen der besseren medizinischen Ausbildung und den modernen Standards.

Es sind aber nicht nur die Ärzte/-innen die abwandern, sondern auch gut ausgebildete Krankenschwestern und Pflegekräfte zieht es vermehrt ins Ausland. Das fehlende medizinische Personal ist aber kein rein tschechisches oder slowakisches Problem. Auch Polen, Ungarn oder die baltischen Republiken sind betroffen.

Um Arbeitskräfte halten zu können wird es wohl in allen diesen Ländern

notwendig sein, dem tschechischen Beispiel zu folgen. Nur eine nachhaltige Anhebung des Lohnniveaus und der Ausbau der sozialen Sicherheit wird Menschen in ihren Heimatländern halten können.

Probleme schon vor dem Mai 2011

Der Mangel an Arbeitskräften in gewissen Wirtschaftsbereichen ist aber kein Phänomen, das mit dem 1. Mai 2011 erstmals auftritt. Die Abwanderung von vor allem qualifizierten Personal hat für die meisten mittel- und osteuropäischen Staaten bereits mit dem EU-Betritt begonnen. Zu Zehntausenden waren ab Mai 2004 gut ausgebildete, vor allem junge, Menschen in Richtung Großbritannien, Irland und Schweden ausgewandert. Die drei EU-Staaten hatten sich bewusst gegen Übergangsregelungen entschieden, da sie Arbeitskräfte in manchen Sektoren dringend brauchten. Die Situation spitzte sich für manche jungen EU-Staaten so zu, dass sie in einer Verzweiflungstat versuchten, ihre Landsleute zu überreden wieder in die Heimat zurückzukehren. Polen wie auch Litauen errichteten eigens dafür Büros in Irland und Großbritannien, die sich um die Reimmigration ehemaliger MitbürgerInnen kümmerten.

Teilweise waren ganze Jahrgänge von UniversitätsabsolventInnen ins Ausland gegangen. Besonders der Nachwuchs im Bereich technischer Berufe war im Balti-

¹ Onlineausgabe der Pragerzeitung, Jänner 2011

² Online: Volksgruppen.orf.at v. 29. 3. 2011

³ Auf der internationalen Tagung der Gewerkschaft *vida* in Wien am 30. 3. 2011

⁴ Die Presse v. 31. 8. 2007



Während der Ärzteproteste im Frühjahr dieses Jahres wurde vielen Tschechen erst bewusst, dass die Öffnung des Arbeitsmarktes auch für ihr Land nicht nur Vorteile mit sich bringt.

kum beinahe zur Gänze abgewandert. Ein Verlust, den die kleinen Reformländer nur schwer kompensieren konnten. Ebenfalls nur schwer zu finden sind Ersatzfachkräfte im Bereich der Gastronomie im tschechischen Südmähren. Der Grenzraum zu Österreich kämpft seit Jahren um Personal. „Beinahe alle guten Köche und Kellner sind in Wien oder Niederösterreich tätig“, informiert die Vorsitzende des südmährischen Gewerkschaftsregionalrates Stanislava Slavikova. Gründe dafür sind nicht die Sehenswürdigkeiten der österreichischen Hauptstadt, sondern vielmehr schlechte Entlohnung und mangelnde Sozialleistungen in ihren Heimatländern.

Auch Westungarn kämpft mit der Abwanderung vor allem im Bereich der Handwerker. „Einen guten Tischler oder einen Maurer zu bekommen ist beinahe unmöglich“, meint auch Csaba Horvath vom ungarischen Gewerkschaftsbund MSZOSZ in Szombathely.³

GastarbeiterInnen aus dem Osten

Da die Abwanderung nicht nur Sektoren mit gut ausgebildeten ArbeitnehmerInnen betrifft, müssen die Regierungen in den neuen EU-Staaten Abhilfe schaffen. Aufgrund der großen Auswanderungswelle mussten z. B. die Polen rasch reagieren. Rumänen wurden nun eingeladen, die abgewanderten Arbeitskräfte zu ersetzen. Rund zwei Mio. sind seither gekommen, um in fast allen Bereichen jene Polen zu ersetzen, die mittlerweile im westlichen Ausland tätig sind.⁴

Rumänen hat es auch in großer Zahl direkt in den Westen gezogen, denn auch

in Spanien und Italien sollen mittlerweile mehr als drei Mio. Rumänen arbeiten. Dies hat auch Auswirkungen auf die rumänische Wirtschaft. Die Globalisierung fordert ihre Opfer und so haben rumänische Unternehmen begonnen, die Abgewanderten durch Arbeitskräfte aus China, Pakistan und der Türkei zu ersetzen. In Tschechien häufen sich Probleme, weil die Industrie GastarbeiterInnen aus Asien zu Billiglöhnen beschäftigt und weil z. B. Tausende Menschen aus der Ukraine illegal beschäftigt werden. Die Aufforderungen der Gewerkschaften nach einem Anti-Lohndumpinggesetz sind allerdings bisher vom Gesetzgeber nicht aufgenommen worden.

Der aus Ungarn stammende EU-Sozialkommissar László Andor mahnte vor kurzem die PolitikerInnen der betreffenden Länder und forderte sie auf, selbst Vorsorge zu tragen, dass ArbeitnehmerInnen nicht aus ihren Heimatländern abwandern müssen. Der Druck auf die ArbeitgeberInnen wächst, entsprechende Löhne zu zahlen, um die Wirtschaftlichkeit ihrer Betriebe sicherzustellen. Es ist zu erwarten, dass schon wie in den vergangenen Jahren, die Entlohnung für Fachkräfte weiter steigt.

In Zukunft werden aber nicht nur Gehälter ausreichen, um ArbeitnehmerInnen im Land zu halten. Vermehrt sind es auch das soziale Klima in den Betrieben, der Zugang zu Weiterbildung und die Funktionalität des Sozialstaates, die die Arbeitsplatzwahl begründen. Dazu müssen die Regierungen wie auch die Unternehmerverbände ernsthaft mit den Gewerkschaften der betreffenden Länder in Dialog treten.

Die Vorzüge einer Sozialpartnerschaft scheinen allerdings noch nicht von allen politischen Kräften erkannt worden zu sein. Die slowakische Regierung plant im Moment ein neues Arbeitsgesetz, das unter anderem die Mitsprache der BelegschaftsvertreterInnen im Betrieb einschränken soll. Darüber hinaus soll die Sozialpartnerschaft nicht mehr auf nationaler, sondern lediglich nur noch auf regionaler Ebene existieren. Die ungarischen Gesetzesgeber stehen diesen Entwicklungen um nichts nach und haben durch ein neues Gesetz praktisch gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen unmöglich gemacht.

Es muss gehandelt werden!

Auch wenn nicht zu erwarten ist, dass eine große Anzahl von Arbeitskräften abwandern wird, müssen sich die Verantwortlichen in Osteuropa dennoch verstärkt Gedanken über die Zukunft ihrer eigenen Arbeitsmärkte machen. Die Wiedereinführung der dualen Ausbildung, die bessere Entlohnung der ArbeitnehmerInnen allgemein, die Sicherung des sozialen Friedens, das Gespräch mit den Gewerkschaften und viele andere Aspekte werden letztlich über die Stabilität auf den Arbeitsmärkten bei unseren Nachbarn entscheiden. Der Aufruf zu handeln wird dank 1. Mai 2011 auch dort immer lauter.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
marcus.strohmeier@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zukunftsraum statt Grenzregion?

Keinen „Ansturm“ von Beschäftigten aus dem tschechischen Nachbarland erwarten die ExpertInnen. An Fachkräften mangelt es beiderseits der Grenzen.

Autorin: Gabriele Müller
Freie Journalistin

In Tschechien zu arbeiten sei die beste Erfahrung seines Arbeitslebens gewesen, sagt der 35-jährige Peter Hochegger. In dem halben Jahr seiner Tätigkeit in einem Budweiser Planungsbüro habe er mehr Kenntnisse gewonnen, als während seines Studiums in Wien. Vor allem die Sprache zu erlernen sei ihm leicht gefallen. Schließlich habe er kaum Landsleute aus Österreich getroffen.

Große Grenzregion

Zur rund 37.000 km² großen „Grenzregion Tschechien-Österreich“ gehören Südböhmen und Südmähren, das Wald-, Wein- und das Mühlviertel, aber auch Wien und das nördliche Umland. Der österreichisch-tschechische Grenzraum ist somit nicht nur landschaftlich sehr unterschiedlich. Auch die jeweilige Wirtschaftsstruktur und -entwicklung sind äußerst heterogen. „Auf tschechischer Seite war die Entwicklung stark von den Restrukturierungsphasen in den 1990er-Jahren und dem Modernisierungsschub ab 2000 gekennzeichnet“, berichten MitarbeiterInnen des Österreichischen Institutes für Raumplanung (ÖIR-Projekt-GmbH). Auf österreichischer Seite haben vor allem (branchen-)konjunkturelle Entwicklungen und strukturelle Krisen die Entwicklung am Arbeitsmarkt beeinflusst.

Überraschend groß ist die Unkenntnis über die kommende Arbeitsmarkteröffnung am 1. Mai 2011 bei den Betrie-

ben. Fast zwei Drittel der in einer Studie des Personaldienstleisters Trenkwalder befragten Unternehmen gaben an, nicht mit den Neuerungen der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit vertraut zu sein. Besonders in der Grenzregion zeigt sich enormer Informationsbedarf.

Im Sog der Städte

An einer Veranstaltung zum Thema Arbeitsmarkteröffnung der Wirtschaftskammer Freistadt etwa nahmen über 50 Unternehmen teil. Die Wirtschaft hofft auf dringend benötigte Fachkräfte. „Im Bezirk Freistadt haben wir in den nächsten acht Jahren rund 25 Prozent weniger Jugendliche, die in den Arbeitsmarkt einsteigen“, berichtete Gabriele Lackner-Strauss, Obfrau der WKO Freistadt: „Zusätzlich wird der Sog aus dem Zentralraum um die Landeshauptstädte immer stärker.“

Der „Sog“ aus dem sogenannten Zentralraum betrifft die Regionen beiderseits der Grenzen. Auf österreichischer Seite wandern die Arbeitskräfte nach Wien und Linz, auf tschechischer Seite nach Prag oder Brünn, berichtet Vaclav Martinek, gebürtiger Brünner und Kenner der Region, der seit Jahren zwischen Brünn und Wien pendelt.

Seine Beobachtung deckt sich mit jener der ÖIR Projekt-GmbH, die gemeinsame Trends zum Arbeitsmarkt beiderseits der Grenze statuieren:

Die „guten“ Arbeitsplätze befinden sich vorwiegend in den Städten. An der Peripherie herrscht, quantitativ und qualitativ, großer Mangel. Nach wie vor bestehen, sowohl innerstädtisch als auch

grenzüberschreitend, hohe Unterschiede bei den Einkommen. Zudem ist die Region bereits seit langem von „intensiven Pendlerbeziehungen“ geprägt.

„Der Ansturm wird sich in Grenzen halten“, meint eine Arbeitsmarktexpertin der Region Gmünd im nördlichen Waldviertel. „Viele Firmen wären froh über qualifiziertes Personal.“ Auch eine GfK-Umfrage zeigt, dass ein Andrang von Unternehmen und ArbeitnehmerInnen aus den Nachbarländern Anfang Mai ausbleiben dürfte. Das Institut hat Betriebe aus einschlägigen Branchen, wie Bau-, Baunebengewerbe und Reinigung, befragt. Nur für zehn Prozent der tschechischen Betriebe kommt grundsätzlich eine Tätigkeit in Österreich in Betracht. Und selbst jene, die sich prinzipiell eine Expansion ins Nachbarland vorstellen können, sind mit ihren Vorbereitungen zum Markteintritt noch nicht weit fortgeschritten, stellt GfK-Chef Rudolf Bretschneider fest.

„Wir Tschechen sind konservativ“

Auch heimische Firmen suchen kaum aktiv nach MitarbeiterInnen im Nachbarland. Zwar sieht eine Mehrheit die Arbeitsmarkteröffnung als Chance, doch wenige schauen sich konkret nach Arbeitskräften aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten um. Als unwahrscheinlich gilt laut besagter Studie, dass „Arbeitskräfte von sich aus nach Österreich kommen und bei den Betrieben Schlange stehen“.

„Wir Tschechen sind konservativ und übersiedeln ungern. Schon gar nicht wegen der Arbeit“, meint ein Un-

Der „Sog“ aus dem Zentralraum betrifft die Regionen beiderseits der Grenzen. Auf österreichischer Seite wandern die Arbeitskräfte nach Wien und Linz, auf tschechischer Seite nach Prag oder Brünn, berichtet Vaclav Martinek, ein Kenner der Region, der seit Jahren zwischen Brünn und Wien pendelt.



ternehmer aus Budweis. Er fährt gerne in die Therme nach Gmünd, seine Tochter spricht fließend Deutsch. Aber: „English is cooler“, sagt die 14-Jährige und lacht.

„Wer aus Tschechien in Österreich arbeiten will, ist schon längst dort“, weiß Thomas, ein junger Tschechischlehrer aus Oberösterreich. Er hält nicht viel von Wörtern wie „grenzüberschreitend“ oder „Zusammenwachsen der Regionen“. Man könne sich doch einfach „in den Zug setzen und mit Leuten reden. Passt es einem nicht, fährt man zurück. Das ist Geschwätz von Technokraten“.

Thomas fährt täglich eine Stunde zur Arbeit. Fahrtkosten werden nicht vergütet. Wirklich grenzüberschreitend sei eigentlich sein Lohn als Lehrer, meint der 30-Jährige sarkastisch. Er unterrichtet an Schulen in niederösterreichischen Bezirksstädten an der Grenze zu Tschechien.

Grenzraummonitor

Eine wichtige Informationsquelle über die aktuelle Arbeitsmarktlage bietet der Österreichisch-Tschechische Grenzraummonitor 2010. Der von L&R Sozialforschung in Kooperation mit der Handelskammer Brünn erstellte Bericht wird jährlich durch aktuelle Indikatoren aktualisiert und zeigt eine Übersicht der laufenden Projekte zwischen Österreich und Tschechien.

Zu den wichtigsten Entwicklungen zählt nach Meinung der befragten ExpertInnen der Fachkräftemangel beiderseits der Grenze. So fehlen etwa in der

tschechischen Region gut ausgebildete Köche/-innen, KellnerInnen und VerkäuferInnen, auch im Bauwesen und Maschinenbau mangelt es an Personal. Ein Trend, der sich allerdings aufgrund der Einsparungsmaßnahmen der tschechischen Regierung umkehren könnte.

Die tschechische ArbeitnehmerInnenvertretung etwa berichtet von der Tendenz, Stammebelegschaft abzubauen und neue, billigere Kräfte aufzunehmen. In Südmähren sei bereits ein Anstieg freier Stellen für BewerberInnen mit Pflichtschulabschluss und ein Mangel an technischen Berufsangeboten zu verzeichnen.

Insgesamt ist aus Sicht der im Grenzraummonitor befragten ArbeitsmarktexpertInnen von keinen großen Veränderungen ab Mai 2011 auszugehen. Besagter FacharbeiterInnenmangel und Sprachbarrieren stünden der Mobilität von Arbeitskräften entgegen.

Mit der Arbeitsmarktöffnung werden tschechische Unternehmen ihre Dienstleistungen auch in Österreich anbieten dürfen. Hier sehen die ExpertInnen die größte Herausforderung. So rechnen etwa VertreterInnen des AMS Hollabrunn mit unmittelbarer Konkurrenz zur mittelständischen Wirtschaft. Für die Mehrzahl der Befragten werden all jene profitieren, die jung, mobil und gut ausgebildet sind.

Aus tschechischer Perspektive wird Braindrain, die Abwanderung gut ausgebildeter Personen, vor allem von Ärzten/Ärztinnen und KrankenpflegerInnen befürchtet. Aber auch Hoffnungen werden an die neue Situation ab Mai 2011 geknüpft. „Eine Annäherung

an das Verständnis der Gewerkschaftsfunktionen könnte in Angriff genommen werden“, zitiert der Grenzraummonitor 2010 einen Befragten.

In Österreich sei es selbstverständlich, sich an Kollektivverträge anzulehnen, Löhne für Branchen auszuhandeln und sich im Falle von Problemen gegebenenfalls an die Gewerkschaften zu wenden. „Theoretisch besteht diese Gewerkschaftsfunktion auch in Tschechien, aber viele Beschäftigte nutzen sie nicht.“ Es mangle in der Tschechischen Republik am Verständnis, dass Gewerkschaften eine legitime Vereinigung sind, die Interessen von ArbeitnehmerInnen verteidigen.

Ein wirksames Instrument

Mit dem Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping hat der ÖGB ein wirksames Instrument durchgesetzt, um eine Bezahlung unter dem Kollektivvertrag zu verhindern. Unterbezahlung ist nunmehr strafbar. Offen ist, ob die bei der Wiener Gebietskrankenkasse eingerichtete Stelle zur Kontrolle ausreicht, ob gesetzeskonform entlohnt wird.

Internet:

Link zum Österreichisch-Tschechischen Grenzraummonitor 2010:
www.irsocialresearch.at

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

Gut vorbereitet

Arbeitsmarktöffnung: Massenansturm wird nicht erwartet, doch das Burgenland ist besonders betroffen. Denn bei den Ungarn ist die Bereitschaft zu pendeln groß.

Autorin: Amela Muratović

*Mitarbeiterin der Öffentlichkeitsarbeit
im ÖGB*

Am 1. Mai werden die Grenzen für acht neue EU-Mitgliedsstaaten geöffnet. Das bedeutet: Staatsangehörige dieser Länder können von heimischen Betrieben uneingeschränkt beschäftigt werden, und UnternehmerInnen aus diesen Ländern können ihre Dienstleistungen in Österreich anbieten. Das östlichste Bundesland Österreichs grenzt an Ungarn, Slowenien und die Slowakei und ist von der Öffnung des Arbeitsmarktes besonders stark betroffen. Die Situation erhöht den Druck auf den burgenländischen Arbeitsmarkt und fördert Lohn- und Sozialdumping.

Europa wächst zusammen

Einige der neuen EU-Länder, für die ab 1. Mai 2011 die Übergangsregelungen der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit auslaufen, sind den Einheimischen nicht ganz unbekannt: Tschechien, Ungarn, die Slowakei und Slowenien. Fragen wie „Wie viele Menschen aus diesen Staaten werden zu uns kommen?“, „Wird Österreich von hunderttausend Menschen überrannt?“ stellen sich viele ÖsterreicherInnen. „Extremismus ist selten nützlich. Deshalb bringt es auch wenig, Horrorszenarien auszumalen: dass Hunderttausende Menschen auf einmal nach Österreich strömen werden. ExpertInnen sagen, dass nicht mehr als 25.000 Personen zu erwarten sind, viele sind ohnehin schon

da“, beruhigt Bernhard Achitz, Leitender Sekretär im ÖGB. Genauso verhält es sich mit den anderen vier Ländern: Dass Tausende Menschen aus Estland, Litauen, Lettland und Polen am 1. Mai mit gepackten Koffern an Österreichs Grenzen stehen, ist unwahrscheinlich. ExpertInnen erwarten vor allem mehr PendlerInnen.

Wegen der regionalen Nähe werden in erster Linie Niederösterreich, Oberösterreich, die Steiermark und das Burgenland betroffen sein. Der größte Zustrom wird aus Ungarn erwartet. „Die Finanzkrise hat Ungarn stark getroffen. Die Arbeitslosigkeit liegt bei 11,4 Prozent. Nach dem Fall der Übergangsfristen rechnen wir damit, dass die meisten Menschen aus Ungarn zu uns kommen werden. Was wir befürchten, ist ein Verdrängungswettbewerb zwischen ausländischen Arbeitskräften, die schon länger im Burgenland tätig sind, und jenen, die neu auf den Arbeitsmarkt drängen. Dadurch kann das Lohnniveau, vor allem in Niedriglohnbranchen, noch weiter sinken“, sagt Gerhard Michalitsch, Landessekretär des ÖGB-Burgenland.

Zurzeit pendeln 12.000 ungarische KollegInnen zu ihrem Arbeitsplatz im Burgenland. Die Bereitschaft dazu ist bei den UngarInnen sehr groß. Das liegt vor allem daran, dass sich das Lohngefälle – im Gegensatz zu den anderen Staaten – zwischen Österreich und Ungarn nicht in dem Maße verändert, dass das Auspendeln oder Auswandern weniger attraktiv machen würde, aber auch an der geringen Distanz zum Arbeitsplatz.

INFO & NEWS

Informationsveranstaltungen

Nickelsdorf/Hegyeshalom – 2. Mai: „Arbeitswelten im Umbruch“ – Diskussionsveranstaltung

Eisenstadt – 4. Mai: „Grenzüberschreitender ArbeitnehmerInnenenschutz“ – Pressekonferenz und Baustellenbesichtigung mit BM Rudolf Hundstorfer

9.–13. Mai: „Info-Tour entlang der Grenze“

Ausländische ArbeitnehmerInnen, die im Burgenland zu arbeiten beginnen, kennen ihre ArbeitnehmerInnenrechte nicht. Das bedeutet, dass sie oft unter KV bezahlt oder zu gering angemeldet werden. Oft wissen sie auch nicht, dass sie Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld haben, oder dass Überstunden bezahlt werden müssen. In Österreich ist Lohn- und Sozialdumping größtenteils unterbunden. Die Öffnung des Arbeitsmarktes kann das aber verstärken, also schlugen die Sozialpartner umfassende Maßnahmen vor. Das neue Gesetz soll spätestens am 1. Mai in Kraft treten. „Wir haben ein flächendeckendes Kollektivvertragssystem, dennoch sorgen wir uns, dass nach dem 1. Mai Personen kommen werden, die unter dem vorgeschriebenen KV-Mindestlohn und zu schlechteren Arbeitsbedingungen zu arbeiten bereit sind“, sagt Achitz bei der Landesvorstandssitzung im Burgenland.

Das soll durch Verwaltungsstrafen für Entlohnung unter KV verhindert werden. „Das in Europa einzigartige Gesetz wird sowohl für österreichische als

auch für ausländische Unternehmen gelten, die ihre Leistungen hier anbieten“, so der EU-Sprecher des ÖGB, Wolfgang Katzian: „Damit ist garantiert, dass ausländische Unternehmen sich an unsere Spielregeln halten müssen, auch heimische Betriebe, die in Einzelfällen glauben, sich zulasten der ArbeitnehmerInnen nicht an Kollektivverträge halten zu müssen.“ Bei Verstößen drohen Strafen bis zu 50.000 Euro, einer Nivellierung des Lohnniveaus nach unten durch die weitere Arbeitsmarktöffnung werde durch ein neues effizientes Kontrollsystem Einhalt geboten.

„IGR-Zukunft im Grenzraum“

Der ÖGB Burgenland hat bereits vor Jahren mit Vorbereitungen auf die Arbeitsmarktöffnung begonnen – mittlerweile hat er mit grenzübergreifenden Projekten eine Vorreiterrolle bei der Arbeitsmarktanpassung übernommen. Zahlreiche Projekte wurden ins Leben gerufen, wie etwa das interregionale EU-Projekt des ÖGB „IGR – Zukunft im Grenzraum“. Seit dem Jahr 2004 gibt es eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen dem ÖGB und der ungarischen Gewerkschaft MSZOSZ. Neben den regelmäßigen Treffen zwischen GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen bietet der IGR zweisprachige Rechtsberatung und Info-Veranstaltungen in verschiedensten Branchen an – das Themenspektrum reicht von Arbeits- bis hin zu Familien- und Pensionsrecht. „Im Burgenland sind zehn MitarbeiterInnen mit dem Projekt befasst. Unser Ziel ist es, die ungarischen ArbeitnehmerInnen im Burgenland so gut über ihre Rechte zu informieren, dass sie diese auch beim Arbeitgeber einfordern können“, erzählt Michalitsch. Das Büro im östlichsten Bundesland hat wenig Kontakt zu den anderen Nachbarländern. Einerseits, weil die Zahl der slowenischen und slowakischen Beschäftigten relativ gering ist, andererseits, weil sich die ÖGB-Landesorganisationen in der Steiermark und Niederösterreich um die grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit diesen zwei Staaten kümmern.

„Vergangenen Herbst haben wir ein Kursprogramm für BetriebsrätInnen und VertreterInnen von arbeitsmarktrelevanten Behörden wie dem Arbeits-

marktservice und der Gebietskrankenkasse gestartet, das die wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Situation in Ungarn näherbringen soll. Dabei sollen Netzwerke geknüpft, rechtliche Hintergründe verstanden und Vorurteile abgebaut werden. Ein weiterer Schwerpunkt sind Koordinationstreffen zum Thema Gesundheit oder ArbeitnehmerInnen-schutz. Das sind alles Maßnahmen, die dabei helfen sollen, Lohn- und Sozialdumping einzudämmen“, berichtet Michalitsch. Der IGR ist seit 2004 als Beratungsstelle unter ungarischen Beschäftigten bekannt – teils durch Mundpropaganda, Medienberichte oder Bekannte. Die Betroffenen kommen meist zur Erstberatung und erkundigen sich, was ihnen eigentlich zusteht. Der IGR führte seit seiner Entstehung 28.300 persönliche, schriftliche oder telefonische Beratungsgespräche durch. Die meisten davon finden in den Bereichen Bau, Landwirtschaft und Transport statt. Mittlerweile hat der IGR Beratungsbüros vor Ort in allen Bezirken. „Wenn es vom Arbeitnehmer gewünscht ist, wird ein Interventionsschreiben verfasst, gemeinsam mit den Gewerkschaften und der Arbeiterkammer werden Arbeitsrechtsprozesse geführt.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die meisten ungarischen Beschäftigten ihre Rechte – wenn sie darüber Bescheid wissen – auch einfordern“, sagt der Landessekretär. „Das Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping ist ein wichtiges Instrument im Zuge der Arbeitsmarktöffnung. Damit sind ArbeitnehmerInnen vor Unterentlohnung und Ausbeutung, aber auch seriöse Betriebe vor wettbewerbsverzerrender Billigkonkurrenz geschützt“, zeigt sich Michalitsch erfreut über das neue Gesetz, betont aber, dass es eine Aufstockung der Finanzpolizei im Burgenland braucht.

Internet:

IGR – Zukunft im Grenzraum
www.igr.at

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



Genauso verhält es sich mit den anderen vier Ländern: Dass Tausende Menschen aus Estland, Litauen, Lettland und Polen am 1. Mai mit gepackten Koffern an Österreichs Grenzen stehen, ist unwahrscheinlich.

Nicht gekommen, um zu bleiben

Die Menschen aus den benachbart liegenden jungen EU-Ländern kommen gerne zu uns zum Arbeiten – fahren aber auch gerne wieder nach Hause.

Autor: Thomas Varkonyi
Freier Journalist

Nach 90 Jahren als Teil von Österreich wurde das Burgenland in den vergangenen Jahren wieder ungarischer. Kaum mehr ein Gastronomiebetrieb, der ohne Beschäftigte aus dem östlichen Nachbarland auskommt. Mit dem Auslaufen der Übergangsfristen können ab 1. Mai 2011 Arbeitskräfte aus acht neuen EU-Staaten auf den österreichischen Arbeitsmarkt kommen und für aus- oder inländische Firmen tätig werden.

Weniger Qualifizierte betroffen

Die Auswirkungen werden kurzfristig sein und am ehesten weniger qualifizierte Arbeitskräfte treffen. ArbeitnehmerInnen mit geringer Aus- und Weiterbildung und niedrigem Einkommen müssen, zumindest vorübergehend, mit einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko und einem langsameren Lohnwachstum rechnen, während besser ausgebildete ArbeitnehmerInnen wahrscheinlich von der Arbeitsmarktöffnung profitieren werden. Für Berufe, zum Beispiel im Pflegebereich, die in Österreich stark nachgefragt sind, gibt es mittlerweile auch in Ungarn, Tschechien oder der Slowakei hohen Bedarf.

Der Wohlstandsunterschied zwischen Österreich und den osteuropäischen Nachbarländern geht langsam, aber doch, zurück, da in diesen Ländern die Geburtenrate sinkt. Auswanderungswillige Menschen sind, so ist man sich europaweit einig, zum Großteil be-

reits im Ausland. Durch die neue Freizügigkeit könnten manche sogar motiviert werden, aus Österreich in ihre Heimat zurückzukehren, weil sie sich sicher sein können, auch jederzeit wieder in Österreich einen Job annehmen zu können.

„Die Frage ist, wie die Nachfrage am Arbeitsmarkt mit dem Angebotspotential korreliert. Wenn das Angebot hoch ist, kann es zu Lohndumping kommen“, sagt Franz Friehs, Arbeitsmarktexperte beim ÖGB. 2010 gab es 98.000 Beschäftigte aus den neuen EU-Ländern, es werden jetzt zusätzlich etwa 15.000 bis 25.000 nichtqualifizierte Arbeitskräfte prognostiziert. Einige Branchen, wie zum Beispiel Bau, Gastro und Reinigung, greifen schon bisher stark auf ausländische Arbeitskräfte zurück. „Die Frage ist, werden sich die zusätzlichen Arbeitskräfte komplementär, also ergänzend, oder substituierend, also ersetzend, auswirken. Das kann man schwer voraussagen.“

5.000 bis 100.000 Euro Strafe

Das Hauptinstrument zur Kontrolle der Situation ist das Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping, das gerade erst im Nationalrat beschlossen wurde. Es hat den Zweck, das Lohnniveau zu halten. Die gesetzliche Lage betroffener ArbeitnehmerInnen wird darin verbessert, zum Beispiel dadurch, dass nicht mehr zivilrechtlich, sondern (verwaltungs-)strafrechtlich durch Kompetenzzentren, die auch Anzeigen erstatten, gegen Lohndumping vorgegangen wird. Bei Unterentlohnung, fehlenden Unterlagen

oder wenn Kontrollen erschwert werden, drohen Strafen von 5.000 Euro beim ersten Mal bis 100.000 Euro im Wiederholungsfall. „Wir sind das einzige Land in Europa, das so ein Gesetz hat und in dem Arbeitgeber, die unehrlich sind, mit der Roten Karte zu rechnen haben.“

Ungarn ziehen ungern um

Der 37-jährige József Kovács ist ein Saisonarbeiter aus Südwestungarn, er arbeitet seit 2008 im Winter als Servierkraft und Schankhilfe in Vorarlberg: „Es ist sehr schön hier, aber wenn es in Ungarn möglich wäre, anständig (in allen Bedeutungen des Wortes) zu leben, würde ich nicht herkommen.“ Die UngarInnen sind bekannt dafür, selbst innerhalb des Landes äußerst ungern umzuziehen, vor allem, wenn sie Familie haben. Niedrigere Löhne gibt es vor allem in der Ostslowakei und in Ostungarn, bis dato sind aber Massenauswanderungen nach Westungarn und in die Westslowakei ausgeblieben. Dass die Menschen nun in Scharen nach Österreich strömen, ist daher erst recht unwahrscheinlich. Mit dem Pendeln sieht es schon anders aus, allerdings sind davon fast ausschließlich die grenznahen Regionen im Osten Österreichs betroffen, in denen zum Beispiel ungarische KellnerInnen und Köche/-innen schon seit Jahren zum Lokalkolorit gehören.

József Kovács ist da keine Ausnahme: „Wenn ich Familie hätte, würde ich nicht für ein halbes Jahr verschwinden können und wollen. Ich kann mir aber keine Familie leisten, deshalb spare ich das Geld, das ich in Österreich verdiene.“

Mit dem Pendeln sieht es schon anders aus, allerdings sind davon fast ausschließlich die grenznahen Regionen im Osten Österreichs betroffen, in denen zum Beispiel ungarische KellnerInnen und Köche/-innen schon seit Jahren zum Lokalkolorit gehören.



Ich hoffe, dass sich die Situation in Ungarn verbessert, und ich mir dort eine Existenz aufbauen kann.“ In Österreich bleiben würde der Ungar nur im äußersten Notfall.

Szabolcs Mezei, 34, arbeitet bereits seit 2004 als Koch in einem Wiener Restaurant. Er ist verheiratet und hat eine kleine Tochter. Nach jedem Dienst fährt er in der Nacht mit dem Auto zurück nach Sopron, wo er mit seiner Familie lebt. Er spricht gut deutsch, versteht sich gut mit den Kollegen in der Küche und den Kolleginnen im Service und fühlt sich wohl. Aber auch er denkt nicht daran, nach Österreich auszuwandern. „Ich arbeite gerne in Wien, die Ansprüche bei der Arbeit sind höher, da macht einem der Beruf Spaß.“ Natürlich ist auch die bessere Bezahlung ein Grund, der Verdienst in Ungarn reicht nicht, um seiner Tochter ein gutes Leben zu ermöglichen. „Aber leben möchte ich zu Hause.“

„Eine große Chance“

Dass nicht mit einem „Ansturm“ ungarischer Arbeitskräfte auf den österreichischen Arbeitsmarkt gerechnet werden muss, bestätigten auch der ungarische Botschafter Vince Szalay-Bobrovniczky und der ungarische Staatssekretär für Beschäftigung Sándor Czomba bei einer Konferenz zur Arbeitsmarktöffnung.

Das EU-weite Recht auf ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit sei „wirtschaftlich und gesellschaftlich eine große Chance“, betonte der Botschafter. Staatssekretär Czomba sieht in der endgültigen Öffnung des österreichischen Arbeitsmark-

tes in erster Linie ein „Symbol“. Der Öffnung des Arbeitsmarktes für die BürgerInnen zahlreicher osteuropäischer Länder sehen die ÖsterreicherInnen scheinbar ziemlich ruhig entgegen. Nur acht Prozent der ÖsterreicherInnen haben Angst um ihren Arbeitsplatz, die große Mehrheit von fast 90 Prozent plagen aber keine Arbeitsplatzsorgen, geht aus einer Umfrage im Auftrag der Österreichischen Gesellschaft für Europapolitik (ÖGfE) hervor. ÖGfE-Leiter Paul Schmidt fordert eine Entdramatisierung der öffentlichen Diskussion und meint, dass Panikmache daher fehl am Platz ist. Positiv werden in der Umfrage das Lohndumpinggesetz sowie verstärkte Kontrolle zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung aufgenommen.

Chancen rechnen sich auch die Hälfte der österreichischen Jugendlichen bis 25 Jahre aus: Sie können sich vorstellen, in Tschechien, Ungarn und der Slowakei zu arbeiten. Einer nur einige Tage früher veröffentlichten IMAS-Umfrage zufolge, ist alles aber nicht so ganz in eitler Wonne und die ÖsterreicherInnen reagieren auf die Ostöffnung sehr skeptisch. Man weiß scheinbar bis in die höchsten Gremien eben nicht so ganz, was man zu erwarten hat.

„Sinnvolle Vorgangsweise“

Sozialminister Rudolf Hundstorfer ist aber optimistisch: „Die Vorgangsweise, die siebenjährige Übergangsregel gemeinsam mit den Deutschen voll auszunutzen, war schon sehr sinnvoll. Die Rechnung mit dem Sickerprozess ist voll aufgegangen.“ Wenn jetzt noch einmal

20.000 oder 25.000 kommen, ist das bei 3,3 Mio. Beschäftigten in einem eher bescheidenen Rahmen.

Ausländische Arbeitskräfte sind in Österreich in bestimmten Branchen stark vertreten, obwohl sie im Durchschnitt durchaus höher qualifiziert wären: im Pflege- und Reinigungsbereich, Bau, Gastronomie und Tourismus. Ein Teil des Tiroler Tourismus ist deutsch, des burgenländischen ungarisch und des Wiener slowakisch und polnisch, meint der Sozialminister, aber es werde leider oft vergessen, dass 200.000 ÖsterreicherInnen im EU-Ausland oder in der Schweiz arbeiten. Man müsse immer das Ganze sehen, West und Ost in Europa.

„Erfolgsgeschichte Mobilität“

„Die Mobilität der ArbeitnehmerInnen wird dann eine Erfolgsgeschichte bleiben“, so Sozialminister Hundstorfer, „wenn wir rechtzeitig die richtigen Rahmenbedingungen schaffen und die Interessen der ArbeitnehmerInnen nicht den Interessen des Marktes geopfert werden.“

Internet:

ÖGfE-Umfrage:
tinyurl.com/3uohdlm

IMAS-Umfrage
www.imas.at/IMAS-Report/2011

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

Das Beste aus beiden Welten?

Ab Mai 2011 werden zahlreiche ArbeitsmigrantInnen befürchtet. Doch schon jetzt arbeiten viele ÖsterreicherInnen in unseren östlichen Nachbarländern.

Autorin: Dagmar Gordon
Freie Journalistin

Kurze Anflüge von Heimweh hat es schon gegeben“, so die geborene Burgenländerin Regina Huber, die seit dem Jahr 1996 bei einer Bank in Ungarn arbeitet. Aber dann waren da wieder die netten KollegInnen, das gute Essen und das offene Klima, das sie an Ungarn und den UngarInnen seit ihrem ersten Sprachkurs zu schätzen wusste, und sie blieb.

Die ÖsterreicherInnen sind in Ungarn durchaus geschätzt und werden als ehrgeizig und arbeitsam beschrieben, so Regina Huber. Wer allerdings die Sprache nicht beherrscht oder zumindest genug Ungarisch für ein kleines persönliches Gespräch kann, der tut sich schon ein wenig schwerer als Huber, die meint: „Die Leute hier sind sehr offen und es ist gut, wenn man sich ebenfalls öffnen kann, denn es geht hier schon sehr viel Wichtiges über den sozialen Aspekt.“

Gut vorbereitet in Tschechien

Seit Mai 2004 herrscht auch in der Tschechischen Republik totale ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit. Zahlreiche ÖsterreicherInnen arbeiten hier im Bankensektor, aber auch in der Industrie. Das Verhältnis zwischen in Österreich arbeitenden Tschechen/-innen und in der Tschechischen Republik arbeitenden ÖsterreicherInnen ist nahezu ausgeglichen.

Das Klima bei unserem nördlichen Nachbarn ist jedoch deutlich anders als in Ungarn: Während in Ungarn kaum

ein Geschäft ohne eingehende soziale Kontakte läuft, so ist inhaltlich perfekte Vorbereitung in der Tschechischen Republik das Wichtigste. Ein Mitarbeiter einer Österreichischen Bank in Prag meint: „Die Tschechen schätzen die sachliche Art der Deutschen, mit denen sie viele Geschäfte laufen haben sehr. Sie können schon auch persönliche Kontakte einfließen lassen, aber das Business geht vor.“

Und während vor zehn, fünfzehn Jahren noch viele Geschäftspartner Deutsch als Fremdsprache gut beherrschten, spielt sich das Geschäft unter den jüngeren ManagerInnen und Geschäftsleuten, aber auch unter den Technikern in produzierenden Betrieben jetzt hauptsächlich auf Englisch ab.“

Sozialer Aspekt in Ungarn

Der Grad der Professionalisierung ist in der Tschechischen Republik besonders hoch, und wer nicht gut vorbereitet und pünktlich zu den angesetzten Meetings erscheint, der hat wenig Chance auf ein gutes Geschäft oder Aufstieg im Unternehmen. Da hilft auch alle „After Work“-Trinkfestigkeit nichts.

Ein bisschen anders läuft das Leben in Ungarn ab. Regina Huber: „Der soziale Aspekt ist hier in Ungarn sehr wichtig. Da läuft viel über den Mittagstisch.“ Wer also in Ungarn die Sprache beherrscht, wie die Bankangestellte Huber, der kann beim für die Ungarn so wichtigen Smalltalk mitmachen und haltbare Netzwerke knüpfen. Das hilft dann auch im beruflichen Alltag. Regi-

na Huber ist nach einem ungarischen Arbeitsvertrag bei ihrer Bank in Sopron angestellt und sieht die Zukunft gelassen: „Ob ich hier eine ausreichende Pension bekomme, weiß ich natürlich auch nicht.“

Das kann mir in Österreich aber auch niemand garantieren. Und da ich ja aus dem Burgenland pendle und dort auch hauptgemeldet bin, kann ich zum Beispiel in Österreich zum Arzt gehen. Das weiß ich schon sehr zu schätzen.“

Andere Länder – andere Sitten

Einen ganz anderen Zugang und auch eine andere Lebensrealität fand Gerald Hintermüller vor, der insgesamt drei Jahre in Rumänien für die OMV tätig war. „Ich wollte gerne ins Ausland gehen, die Erweiterung des persönlichen Horizonts war mir immer schon wichtig“, so der Produktionsleiter.

Der Aufenthalt in Rumänien – während dessen sich Rumäniens Aufnahme in die EU vollzog – gestaltete sich völlig anders als der weltgewandte Techniker erwartet hatte: „Ich war als Student zweimal für je ein Auslandsemester in Frankreich, da habe ich schnell mein Sprachwissen perfektioniert und konnte in die Gesellschaft ‚eintauchen‘. In Rumänien habe ich fast ein dreiviertel Jahr gebraucht, bis ich einigermaßen dahinter schauen konnte, wie die Sache in diesem Land läuft.“

Und anders als beim Studieren, ist der Spracherwerb neben der Arbeit schwierig.“ Hintermüller: „80 Prozent der Angestellten aus dem Ausland



Der Grad der Professionalisierung ist in der Tschechischen Republik besonders hoch, und wer nicht gut vorbereitet und pünktlich zu den angesetzten Meetings erscheint, der hat wenig Chance auf ein gutes Geschäft oder Aufstieg im Unternehmen.

konnten kein Rumänisch.“ Und wie auch im umgekehrten Fall, ist Integration dann ein schweres Stück Arbeit, wenn man die Landessprache nur mangelhaft beherrscht. Dazu kommen gewöhnungsbedürftige Landessitten: „In Lokalen und Geschäften fühlt man sich oft wie ein Störfall.

Die Einstellung der Menschen zu Leistung ist doch sehr verschieden von unseren Vorstellungen.“ Und obwohl es nicht der erste Auslandsaufenthalt des Technikers war, so fühlte es sich doch ganz anders an, als die vorangegangenen Studienaufenthalte in „westlichen“ Ländern: „Der markante Punkt war – auf klare Fragen bekommt man keine klare Antwort – das Visavis sagt nie ja oder nein, sondern es wird meist drumrumgeredet.

So weit, dass es in Österreich schon als Lüge gelten würde. Man kommt nach und nach zu dem Schluss: Die Wahrheit ist sehr facettenreich.“

Expats treffen sich untereinander

Diese Mentalitätsunterschiede führten dazu, dass sich die **Expats** vor allem untereinander trafen und auch die jeweiligen Lebensgefährten/-innen wenig Anschluss an die rumänische Bevölkerung fanden. Ein Phänomen, das aber auch für andere – auch westliche Länder – durchaus zutrifft.

Wer die Landessprache nicht gut beherrscht, der kann nur schlecht in die neue Kultur eintauchen und findet wenig FreundInnen. Interkulturelles Lernen findet hauptsächlich im direkten Austausch statt.

Spannend war für den OMV-Angestellten jedenfalls die Zeit des EU-Beitritts: „Da waren die Menschen richtig euphorisch und das hat sich auch nach dem Beitritt gehalten, weil das allgemeine Preisniveau ist um ungefähr zehn Prozent gefallen.“

Anders als Regina Huber, die sich in Ungarn – aber auch wieder nah der Heimat – immer noch sehr wohl fühlt und dank ihrer perfekten Sprachkenntnisse hervorragend integriert ist, kam Hintermüller nach zwei mal zwei Jahren zu dem Schluss, Rumänien wieder den Rücken zu kehren: „Ich war in Rumänien mit meiner Lebensgefährtin und unserem gemeinsamen Kind. Als das in den Kindergarten gehen sollte, haben wir uns umgeschaut und selbst die privaten Institutionen, für die wir mehr als zweihundert Euro hätten zahlen müssen, waren so, dass wir unser Kind nicht einen Tag dorthin schicken wollten.“

Von den staatlichen Kindergärten brauchen wir in diesem Fall gar nicht zu reden. Da merkt man ganz stark, wie langsam sich eine Gesellschaft ändert“, so Hintermüller den letztendlich die Familie wieder zurück in die Heimat trieb.

Auslandsaufenthalt als Bereicherung

Doch trotzdem würden er und viele andere Expats gerne wieder ins Ausland gehen, und auf diesem Weg die anderen Seiten Europas ein bisschen näher kennenlernen. Wobei Hintermüller als Angestellter eines österreichischen Unternehmens, nach österreichischem Recht plus Zulagen die wirtschaftlich eindeutig

bessere Lösung vorgefunden hat, als die nach ungarischem Recht bei einer ungarischen Bank angestellte Regina Huber.

Ob geplant wie bei Hintermüller, oder mehr oder weniger zufällig wie bei Regina Huber: Ein Arbeitsaufenthalt im Ausland ist eine Bereicherung für diejenigen, die sich den Herausforderungen offen stellen und Freude an „fremden“ Kulturen haben.

Spannende Arbeit

Das gilt umso mehr, als auch in der Europäischen Union Normen und Vorschriften hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Bestimmungen zunehmend umgesetzt werden und sich diese Länder in einem immer noch sehr zügigen Transformationsprozess befinden. Spannend ist das Arbeiten bei unseren östlichen Nachbarn allemal. Auch wenn sie nur wenige Autostunden vom eigenen Heimatort entfernt sein mögen.

Internet:

Außenministerium:
www.bmeia.gv.at

Weltbund der Auslandsösterreicher:
www.weltbund.at

Eures, das europäische Portal
zur beruflichen Mobilität:
tinyurl.com/6h77pjh

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

An der Betreuungskette

Die Versorgung von Kindern und Pflegebedürftigen im Haushalt wird immer öfter von Migrantinnen erbracht. Wer aber kümmert sich um deren Kinder zu Hause?

Autorinnen: Sybille Pirklbauer

Abteilung Frauen und Familie, AK Wien

Petra Völckerer

in|sfem Forschungswerkstatt für feministische Interdisziplinarität

Manchmal führt die Verkettung unglücklicher Umstände zu einem Ergebnis, das keiner so wollte. Etwa, dass Kinder ohne ihre Eltern aufwachsen. Oder kein professionelles Personal da ist, um kranke Menschen angemessen zu betreuen. Weil die Frauen, die diese Arbeiten bislang übernommen haben, das zwar immer noch tun – nur mittlerweile in einem anderen, reicheren Land.

Ärmere ziehen Kinder Reicherer auf

Was dadurch entsteht, sind sogenannte „globale, transnationale Betreuungsketten“. Die amerikanische Soziologin Arlie Hochschild beschreibt das so: „Eine Frau kümmert sich zu Hause um die Kinder der Migrantin, eine zweite kümmert sich um die Kinder derjenigen, die auf die Kinder der Migrantin aufpasst, und eine dritte, die ausgewanderte Mutter selbst, kümmert sich um die Kinder von Berufstätigen in der Ersten Welt. Ärmere Frauen ziehen die Kinder wohlhabenderer Frauen auf, während noch ärmere – oder ältere oder vom Land kommende – deren Kinder aufziehen.“ Diese Betreuungsketten bestehen aus drei oder mehr Frauen, wobei in jeder Stufe der Betreuung der Lohn für die Betreuungsleistung abnimmt und die letzte Betreuerin oft unbezahlt tätig ist. Die Betreuungsaufgaben

leisten fast ausschließlich Frauen. Somit wird diese Arbeit nicht zwischen den Geschlechtern, sondern global innerhalb des weiblichen Geschlechts umverteilt. (Vgl. ZAG 2004)

Allerdings sind die Umstände, die zu diesen Betreuungsketten führen, keineswegs „unglücklich“ im Sinne einer schicksalhaften Fügung. Sie sind das Ergebnis einer Politik, die vielfach darauf setzt, sich aus der Verantwortung zu ziehen und gesellschaftliche Probleme im Privaten zu belassen.

In Österreich haben Frauen in den vergangenen Jahrzehnten bei der Bildung extrem aufgeholt. Hatten 1995 „nur“ 75 Prozent der jungen Frauen einen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss, sind es 2009 bei jungen Frauen und Männern gleichermaßen 86 Prozent. (Vgl. Statistik Austria) Diese immer besser ausgebildeten Frauen wollen ihre Fähigkeiten nun auch tatsächlich am Arbeitsmarkt einsetzen. Damit entsteht aber eine Lücke im Haushalt. Früher wurden die Haus- und Betreuungsarbeiten zumeist von Ehefrauen „aus Liebe“ unbezahlt erbracht. Das ändert sich nun, diese Arbeiten werden vermehrt zugekauft. Das unzureichende öffentliche Angebot an Kinderbetreuung und Pflegeeinrichtungen (oder mobilen Pflegediensten) zwingt die Haushalte, sich nach „privaten“ Lösungen umzusehen. Das bedeutet, eine dritte Person – wiederum zumeist eine Frau – wird dafür bezahlt, diese Arbeiten zu übernehmen. Weil kaum jemand so viel Geld hat, einen solchen Arbeitsplatz zu regulären Bedingungen zu finanzieren, passiert das meist in

Form von schlecht bezahlter, nicht versicherter Beschäftigung. Eine solche Möglichkeit am Arbeitsmarkt vorfindet. Das trifft vor allem auf Migrantinnen zu, die oft keinen rechtmäßigen Aufenthalt und/oder keinen regulären Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Wie entstehen Betreuungsketten?

Wer in ein anderes Land auswandert, tut das selten aus Abenteuerlust. Wirtschaftliche Krisen und Kriege, Arbeitslosigkeit und Armut sind ebenso Gründe dafür, dass Menschen ihre Heimatländer verlassen, wie ethnische oder sexuelle Diskriminierung – in manchen Weltregionen heute bereits mehr Frauen als Männer. Die Frauen kommen aus Asien, Afrika, Lateinamerika und Osteuropa, arbeiten als Dienstmädchen oder Kinderfrauen in den Industrieländern und sind häufig hauptverantwortlich für das Familieneinkommen. Für die Philippinen stellen mittlerweile die Überweisungen von Haushaltsarbeiterinnen in Europa oder in den USA die größte Devisenquelle dar. Dort gibt es eigens dafür zuständige Agenturen, die Frauen nach Europa und in die USA vermitteln. Globale Betreuungsketten haben ihren Ursprung aber auch in den Empfängerländern, wo die Nachfrage nach Haushalts- und Kinderbetreuungsleistungen zugenommen hat. Einerseits aufgrund zunehmender weiblicher Erwerbsarbeit, andererseits aufgrund des Verschwindens von großfamiliären Familienverbänden, die ein Zurückgreifen auf weibliche Verwandte (Großmütter, Tanten etc.) ermöglichten.

Das bedeutet, eine dritte Person – wiederum zumeist eine Frau – wird dafür bezahlt, diese Arbeiten zu übernehmen. Weil kaum jemand so viel Geld hat, einen solchen Arbeitsplatz zu regulären Bedingungen zu finanzieren, passiert das meist in Form von schlecht bezahlter, nicht versicherter Beschäftigung.



Der notwendige Ausbau sozialer Dienstleistungen (Kinderbetreuung, Pflege) findet jedoch nicht statt. Demografische Entwicklungen in Europa und in Österreich lassen vermuten, dass die Nachfrage nach diesen Diensten in den nächsten Jahren noch steigen wird.

Jede Menge illegaler Jobs

Schon 2009 ließen sich in Österreich nach Schätzungen der Marktanalysten Kreuzer, Fischer und Partner die privaten Haushalte diese Unterstützung über zwei Mrd. Euro kosten. Mehr als vier Fünftel davon fließen in den informellen Bereich. Dabei sind neun von zehn HausarbeiterInnen weiblich. Die Tätigkeiten (Putzen, Waschen, Kochen, Einkaufen, Kinderbetreuung und Pflege), sind ebenso unterschiedlich wie die Beschäftigungsverhältnisse: Sie umfassen Putzjobs mit einer Wochenarbeitszeit von zwei Stunden, aber auch den ständigen Bereitschaftsdienst von Frauen, die in den Haushalten ihrer ArbeitgeberInnen leben. Damit entstehen eine Menge neuer Jobs, allerdings vor allem illegale. Die Migrantinnen riskieren Strafen wegen Schwarzarbeit, verlieren ihr Einkommen, wenn sie krank sind, und an eine Altersversorgung ist nicht zu denken. Dazu kommen Probleme wie viel zu geringe Einkommen, nicht bezahlte Überstunden oder sogar das Vorenthalten von Lohn sowie immer wieder auch Gewalt und sexuelle Belästigung.

Was gleich geblieben ist, ist dass diese Arbeiten hauptsächlich von Frauen erledigt werden. Geändert hat sich, dass durch die Migration die Dienstbotin-

nenfrage neben der Klassenfrage eine ethnische und nationale Dimension dazugewonnen hat. Zudem sind die Haushaltsarbeiterinnen heute nicht mehr zur Überbrückung der Zeit zwischen Schule und Hochzeit tätig. Es sind keine „Mädchen“, sondern erwachsene Frauen. Häufig haben sie bereits Familie, die sie in ihren Heimatländern zurücklassen müssen. Und sehr oft sind sie auch gut gebildet, wie viele Osteuropäerinnen, die in österreichischen Haushalten putzen. Mit ihren Berufen als Lehrerinnen oder Ärztinnen finden sie in ihren Heimatländern jedoch keine Arbeit oder verdienen zu wenig, um ihre Familie zu ernähren bzw. ihren Kindern eine gute Bildung zu finanzieren.

Wie verändern sich Beziehungen zwischen Eltern und Kindern, wenn die Migrantinnen im schlimmsten Fall jahrelang von ihren Familien getrennt sind? Wie eine Studie der US-Soziologin Rhacel Parrenas (2001) zeigt, entstehen dadurch neue Vorstellungen über „Familie“: Mutter-Sein ist nicht durch die räumliche Nähe zu den eigenen Kindern definiert, sondern zeigt sich vor allem durch finanzielle Unterstützung. Auch Arlie Hochschild kommt zu einer ähnlichen Feststellung, wenn sie fragt: „Importieren Länder der Ersten Welt wie die USA heute Mutterliebe, wie sie früher Kupfer, Zink, Gold und andere Bodenschätze aus den Ländern der Dritten Welt importiert haben? (...) Unter den beschriebenen Bedingungen führen globale Betreuungsketten weltweit zu zunehmender emotionaler Ungleichheit und sozialer Ungerechtigkeit. Es geht Hochschild aber dabei nicht darum, hier

traditionelle Vorstellungen von Mutterschaft zu verteidigen, wie etwa, dass Kinder nur bei ihren Müttern glücklich sein können. Die Wissenschaftlerin macht vor allem auf die psychischen Kosten und auf das Risiko der Entfremdung aufmerksam, wenn Mutterschaft vor allem materiell, etwa durch Finanzierung einer Schulbildung, gelebt wird.

Lösungsansätze

Wenn diese globale Ungleichheit verringert werden soll, muss zumindest an zwei Punkten angesetzt werden. Zum einen müssen Männer ihren Teil der unbezahlten Betreuungs- und Versorgungsarbeit übernehmen, anstatt dass diese auf der „sozialen Klassenleiter“ zwischen den Frauen weiter nach unten gereicht wird. Zum anderen ist es notwendig, MigrantInnen den Zugang zum regulären Arbeitsmarkt zu ermöglichen, und ihnen so ein Einkommen mit der entsprechenden sozial- und arbeitsrechtlichen Absicherung zu ermöglichen. Der transnationale MigrantInnenstreik am 1. März diesen Jahres hat ein wichtiges Zeichen gesetzt, Bewusstsein dafür zu schaffen.

Internet:

Für den ersten Überblick:
tinyurl.com/yaajs3h

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorinnen
petra.voelkerer@akwien.at
sybille.pirklbauer@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Selbstbewusstsein schaffen

Alteingesessene Roma sind am Arbeitsmarkt längst integriert, doch für ImmigrantInnen dieser Volksgruppe sind die Möglichkeiten höchst beschränkt.

Autorin: Sophia-Therese Fielhauer-Resei
Freie Journalistin

Rudolf Sarközi, Obmann des Kulturvereins österreichischer Roma (www.kv-roma.at, der Verein ist auch Dokumentationsarchiv) ist ein positiver „Ausnahmefall“, wie er sagt. Mit 14 Jahren musste er als Hilfsarbeiter beginnen – dem als „Zigeuner“ beschimpften Jugendlichen, 1944 im KZ-Lackenbach geboren, wollte im Burgenland niemand eine Lehrstelle geben.

Der „Vater der Anerkennung“

Sarközi brachte es zum technischen Angestellten bei einer Wiener Elektrofirma, wechselte nach dem Firmenkonkurs als Kraftfahrer zur MA48 und wirkte im Dienststellenausschuss des Betriebsrates. „Mit 20 Jahren wurde ich Gewerkschaftsmitglied, habe 46 Jahre Arbeit hinter mir und war nur drei Monate arbeitslos.“ Seit 2005 beruflich im Ruhestand, ist Sarközi von einem Pensionistendasein weit entfernt. Als Vorsitzender des Volksgruppenbeirates, der seit 1995 besteht, und Obmann des Kulturvereins, 1991 gegründet, ist er ständig in Bewegung. Bis Ende 2010 auch als SPÖ-Bezirksrat in Döbling: „Wäre ich nicht Funktionär geworden, hätte ich den Zugang zu den Politikern nicht gefunden.“ Entscheidend für die Anerkennung der Roma und Sinti als sechste österreichische Volksgruppe (seit 1993): „Ich bin der Vater dieser Anerkennung, eigentlich schon der Großvater, aber das klingt so alt.“ Sarközi wurde vielfach ausgezeichnet, bekam auch den Berufstitel

Professor verliehen. Arbeitsrechtliche Diskriminierungen sollten heute keine Chance haben: „In den zwei Generationen seit meiner Jugend hat sich irrsinnig viel verändert. Wenn ich mich heute um einen Lehrplatz bemühe, zählen die Zeugnisse. Die ethnische Zugehörigkeit hat in einer Bewerbung nichts zu suchen.“ Sarközi und seine Mitstreiter haben viel erreicht. „Wenn ich heute sage, wir Roma bekommen keinen Lehrplatz, ist das nicht korrekt. Vor einigen Jahren hatten wir in der Roma-Siedlung von Oberwart und Umgebung überwiegend Sonderschüler, heute gibt es keinen einzigen. Dank des Roma-Fonds gibt es Abschlüsse als Facharbeiter, HAK-Absolventen und im zweiten Bildungsweg für Erwachsene konnten wir positiv wirken.“ Sarközi lobt die Lernbetreuung, Bildungsberatung und Integration am Arbeitsmarkt, wie sie der Verein Roma in Oberwart (www.verein-roma.at) – Beratungsprojekt unter Mitbegründerin Susanne Baranyai – leistet. „Wir müssen uns mehr einbringen, die Initiative ergreifen. Das fordere ich auch für Europa ein – wir wollen unseren europäischen Freunden sagen: Nehmt jugendliche Roma in eure Betriebe auf, gebt ihnen die Chance auf eine Ausbildung!“, erklärt Sarközi.

„Es gibt viele österreichische Roma, die den Anschluss in alle Gesellschaftszweige gefunden haben. Sie haben sich assimiliert, haben den Namen gewechselt. Ich verstehe die Angst vor Nachteilen, aber ich würde das nie tun, denn der Mensch bleibt derselbe.“ In seiner Funktion als Vorsitzender des Volksgruppenbeirates reiste Rudolf Sarközi am 22. März auch wieder zum Europarat nach Straßburg, sprach zur Lage der Roma in


INFO & NEWS

Zeitungen: „Romani Patrin“ vom Verein Roma in Oberwart, „Romano Kipo“ vom Kulturverein österreichischer Roma in Wien, „Romano Centro“ vom gleichnamigen Verein (www.romano-centro.org).

Radio: Radio Kaktus auf Ö1, Experimentalfunkradio Campus (oe1.orf.at). Das zweisprachige Magazin für Roma und Sinti, jeden Montag von 19.05 bis 19.30 Uhr, wird von der Journalistin Gilda Horvath präsentiert. Info auch: volksgruppen.orf.at/roma/aktuell

Europa. „Als 1989 die Grenzen fielen, wurden die Roma einfach vergessen und dort gelassen, wo sie noch heute sind – am Rand. Die Leute müssen ein Einkommen, Bildung und gesundheitliche Versorgung bekommen. Es kann nicht sein, dass ein 50-jähriger Mensch wie ein Greis aussieht. Die EU hat erkannt, es fließt Geld, aber es kommt nicht an.“ Die Arbeitsmarkttöffnung wird für die Roma in den Nachbarländern keine Rolle spielen: „Zu uns kommen durchwegs Musiker und das ist nicht die große Masse. Ungelernte Kräfte haben ohnehin keine Chance. Die rechten Politiker denken bloß, es schadet ja nicht, die Angst um Arbeitsplätze zu schüren.“

Iovanca Gaspar, 44, ist Referentin der MA17 für Integration und Diversität. In der Regionalstelle Süd in Wien-Favoriten kümmert sie sich seit 2005 neben der Bezirksarbeit um die Belange der Roma in ganz Wien. Gaspar ist eine Romni, wurde in der rumänischen Stadt Pojejena an der Grenze zu Serbien geboren, lebte mit



Wohin verschwinden die Grenzen?

Kam mizi hranica?

Rudolf Sarközi: „Als 1989 die Grenzen fielen, wurden die Roma einfach vergessen und dort gelassen, wo sie noch heute sind – am Rand.“

fünf anderen Roma-Familien am Rande des Dorfes. Die Soziologin wuchs dreisprachig mit Rumänisch, Serbisch und Romanes auf. „Ich habe mir gewünscht, gleichgestellt zu sein. Aus Armut und Scham haben viele Roma ihre Kinder nicht zur Schule geschickt, aber ich war eine gute Schülerin, habe verstanden, dass ich eine Rolle in der Gesellschaft spiele.“ Ihr Vater, im Kommunismus ein Traktorist, machte eine Qualifizierung zum Kranfahrer, um der Tochter eine höhere Schule zu ermöglichen. Monatlich investierte er die Hälfte seines Einkommens: vier Jahre Internat, 200 Kilometer entfernt. Die Fachmatura in Industriechemie genügte Iovanca Gaspar nicht, denn auch ihr Sohn Adrian, 1987 geboren, sollte es besser haben. „Meinen Magister habe ich vor allem für ihn gemacht, und als Soziologin weiß ich, dass die Einstellung eine Rolle spielt. Wenn du am Rand lebst, hast du nur zwei Möglichkeiten: Entweder rebellisch zu werden, weil du keinen Platz in der Gesellschaft hast, oder doppelt so viel zu kämpfen, um dich zu beweisen.“

„Dui Roma – Zwei Lebenskünstler“

Seit 1996 lebt die Familie in Wien. Adrian ist heute Pianist, studiert Komposition und Musiktheorie an der Universität für Musik und darstellende Kunst, tritt mit fünf verschiedenen Bands auf (www.adriangaspar.at). Gemeinsam haben Mutter und Sohn ein übergreifendes Werk geschaffen, viel des familiären Einkommens investiert. Iovanca Gaspar drehte den Dokumentarfilm „Dui Roma – Zwei Lebenskünstler“, in dem sie die Geschichte von

Hugo Höllenreiner – Sinti aus Deutschland, Zeitzeuge des NS-Regimes und **Mengele**-Opfer – dem Lebensweg ihres Sohnes gegenüberstellt. Adrian Gaspar schuf aus Höllenreiners Erzählungen die „Symphonia Romani – Bari Duk“ (Bari Duk steht für großen Schmerz), ein Oratorium für Bass, gemischten Chor und Orchester in der Muttersprache Romanes. Ein Projekt, das Botschaften an Roma und Gadje (Nicht-Roma) vermitteln soll. Gaspar: „Ihr könnt selbstbewusst sein, habt eure Vorbilder unter euch, könnt auch unter extremen Bedingungen Freude am Leben haben und eure Sprache ist ein großer Schatz.“ Für alle Nicht-Roma: „Lernt das Potenzial der Roma zu schätzen und vergesst das Bild des armen, kriminellen, faulen Zigeuners.“ So wie alle Roma in einen Topf geworfen werden, auch mit jenen Menschen, die gar kein Romanes sprechen, wird auch der Musikschatz als Selbstbedienungsladen verstanden: „Goran Bregovic hat sich bedient und die Musik einfach neu arrangiert. Was die Kusturica-Filme betrifft, so sind sie für Gadje lustig, doch für uns Roma sind sie einfach nur schmerzhaft.“

Am 10. Mai werden Doku und Oratorium im ORF-Radiokulturhaus in Kooperation mit dem Verein Baro Ilo (Großes Herz, www.baroil.at) aufgeführt. Allein es ist schwierig, Sponsoren zu finden. „Wenn ein Roma-Projekt funktioniert und gefördert wird, ist das eine riesige Motivation für uns alle“, weiß Gaspar. „Die sozialen Projekte etwa in Rumänien haben uns nicht weitergebracht. Wenn man jemandem nur Fisch gibt, ohne ihn das Fischen zu lehren, wird er verhungern. Es wird immer nur ge-

zeigt, wie arm die Roma in Osteuropa sind. Aber das Problem ist nach 20 Jahren nicht gelöst, weil keine Roma in die Projektleitung eingebunden werden.“ Von solchen Problemen berichten auch ihre KlientInnen in Wien: „Sie sagen mir, dass sie auch hier nicht ernst genommen werden, wenn sie mit konkreten Vorschlägen kommen und man ihnen gleichzeitig vorwirft, sie wären nicht engagiert.“

„Nicht aufgeben“

Iovanca Gaspar arbeitet seit Jahren mit Roma-Vereinen – **autochthone** und MigrantInnen – zusammen. „Die Lösung ist einfacher, wenn wir als MigrantInnen dieselbe Unterstützung wie autochthone Roma erhalten. Die Erwartungshaltung, dass eine so heterogene Gruppe plötzlich einheitlich wird, ist falsch.“ Die Gründung einer Volkshochschule für Roma, wo auch Romanes unterrichtet wird, Arbeitsplätze geschaffen werden und auch Nicht-Roma teilnehmen, soll nicht bloß ein Traum bleiben. Gaspars Appell: „Nicht aufgeben, kämpfen und selbstbewusst sein.“

Internet:

Mehr Infos unter:
www.roma-service.at

European Roma Rights Centre
www.errc.org

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
sophia.fielhauer@chello.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Ich wär dann mal da

Die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit ist eine der vier Grundfreiheiten des EU-Binnenmarktes – wie einfach ist es aber wirklich, in Österreich Fuß zu fassen?

Autorin: Lisa Seidl
Freie Journalistin

Unserem Wandel von einer Industrie- zur Wissensgesellschaft, der demografischen Alterung und der Problematik, die sich daraus am Arbeitsmarkt ergibt, soll neben einer höheren Erwerbsquote bei Frauen und späterem Pensionsantrittsalter besonders mit Migration entgegengewirkt werden.

Binnenmigration wird daher für den österreichischen Arbeitsmarkt immer wichtiger. Denn ab 2020 wird ein Arbeitskräftemangel vorausgesagt, der nach qualifizierten Arbeitskräften verlangt. Die hoch qualifizierten Arbeitskräfte der EU-15 sind deshalb sehr gefragt. Diese machen rund 60 Prozent der Zuwanderer/-innen des gesamten EU-Binnenraums aus und haben das höchste Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte nicht-österreichischer Herkunft.

Schranken am Arbeitsmarkt

Trotz aller guten Vorsätze sind jedoch die Möglichkeiten für unselbstständig beschäftigte EU-BürgerInnen der „alten“ Mitgliedsstaaten am österreichischen Arbeitsmarkt begrenzt.

Die Schwierigkeiten, die es für die/ den Einzelne/n zu überwinden gilt, sind oft die gleichen, mit denen Nicht-EU-AusländerInnen konfrontiert werden – trotz den Erleichterungen, die der freie Personenverkehr und damit der Aufenthaltstitel „**Daueraufenthalt-EG**“ mit sich bringen. Dass die Anziehungskraft des

österreichischen Arbeitsmarktes für qualifizierte ausländische Arbeitskräfte stagniert zeigt, dass es Hindernisse gibt, die die ersehnten Fachkräfte zurückhalten.

Wenig Hilfe zur Integration

Neben der sprachlichen Hürde, der mit den Kursangeboten des Arbeitsmarktservice entgegengekommen wird, gibt es noch zu wenig Hilfe zur Integration der mobilen unselbstständig Beschäftigten aus dem EU-Raum. Obwohl das 1993 vom Europäischen Rat eingerichtete Informationssystem EURES (European Employment Service) zur Unterstützung der Freizügigkeit der Arbeitskräfte für Aufklärung über das Stellenangebot und über regionale Arbeitsmarktverhältnisse und Lebens- und Arbeitsbedingungen Auskunft gibt, liegt das Hauptaugenmerk der Politik auf Zuwanderung aus Drittstaaten. Doch nur die UnionsbürgerInnenenschaft löst nicht alle Fragen der Migration und Integration.

Der Europäische Gewerkschaftsbund begrüßt daher auch eine Förderung eines europäischen Bildungs- und Beschäftigungsraumes. Die geringe Mobilität des Binnenraums, die Unterschiede bei der Förderung von Aus- und Weiterbildung und die Abweichungen der Voraussetzungen für einen Berufszugang machen es notwendig, EU-weite Bildungs- und Beschäftigungsstrategien zu entwickeln und damit die Arbeitsmärkte zu stabilisieren.

Nach dem Vorbild klassischer Einwanderungsländer wie den USA und Kanada sollen ausländische Studierende

durch die Absolvierung einer österreichischen Universität besseren Zugang zum Arbeitsmarkt bekommen, was sich aber oft als schwierig erweist. Denn z. B. im öffentlichen Sektor und in großen Unternehmen sind Einstiegsgehälter oft nicht dem Qualifikationsniveau angemessen. Und gut qualifizierte Fachkräfte sind nicht bereit, am unteren Ende der Karriereleiter anzufangen.

Zudem ist Österreich im Vergleich zum Vereinigten Königreich, Irland, den Niederlanden und den skandinavischen Ländern, die mit Zeitarbeitsagenturen und Personalleasingfirmen den Zugang zum internen Arbeitsmarkt zu erleichtern versuchen, eher von der Insider-Outsider-Problematik betroffen. Für Arbeitssuchende ist es dadurch schwer, am internen Arbeitsmarkt Chancen zu bekommen, da die Angestelltenfluktuation so gering wie möglich gehalten wird, und die Beschäftigung von Arbeitssuchenden als zu kostspielig empfunden wird.

Große Hoffnungen

Gründe für Immigration ist meist die Arbeitsaufnahme. Bessere Arbeitsmarktchancen im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens besonders im mobilen Heimpflegebereich und der Erziehung, machen Hoffnung auf gute Verdienstmöglichkeiten. Doch oft landen Fachkräfte in Funktionen, die auch ungelernete Arbeitskräfte ausführen könnten. So habe ich im Laufe meiner Recherchen mit MigrantInnen aus Spanien, Italien und Deutschland gesprochen, die trotz Berufs- und fallweise sogar Hochschul-

ausbildung hauptsächlich im Gastronomiebereich Anstellung fanden. Anerkennungen der Berufsausbildung sind teilweise kostspielig und die Möglichkeit einer schnellen unkomplizierten Tätigkeit verlockend und lassen über das eigene tatsächliche Potenzial hinwegsehen. Oft ist die Ausübung jedoch nur ohne Meldung beim Sozialversicherungsträger oder in geringfügiger Beschäftigung möglich und dadurch sozial nicht vertretbar und mit erheblichen Nachteilen verbunden.

Zwar ist der eine oder andere schon auf besonders engagierte AMS-MitarbeiterInnen getroffen, die über arbeitsrechtliche Bestimmungen informieren, jedoch bleibt man ohne genaue Rückfragen mit deutschen Broschüren ahnungslos im österreichischen Gesetzesdschungel. Obwohl die Arbeiterkammer besonders engagiert in arbeitsrechtswidrigen Fragen zur Seite steht, ist die Scheu oft zu groß, bei Problemen oder Unklarheiten nachzufragen.

Freizügiger Ballonfahrer

Im Dienstleistungsbereich gibt es jedoch Erneuerungen: Nach einer kürzlich vom Europäischen Gerichtshof getroffenen Entscheidung, verstößt die nochmalige Überprüfung bereits von anderen Mitgliedsstaaten erteilten Lizenzen zur Ausübung einer Dienstleistung gegen EU-rechtliche Diskriminierungsbestimmungen. Im konkreten Fall wurde ein deutscher Ballonfahrer mit deutscher Bewilligung von österreichischen Behörden bestraft, weil er ohne österreichische Bewilligung Gäste befördern hatte, was durch die EU-Freizügigkeit jedoch dem EU-Recht widerspricht. Denn die nochmalige Erteilung der Bewilligung diskriminierte den Dienstleister, da durch die deutsche Lizenzüberprüfung schon das Interesse der Gesundheit und Schutz des Lebens der beförderten Personen gewahrt war und eine Mehrbelastung durch eine nochmalige Lizenzerteilung dem Prinzip des Binnenmarkts widerspricht.

Dieses Urteil wird sicherlich Auswirkungen auf etliche andere Sektoren haben, zumindest müssen Teilvoraussetzungen, die in anderen Mitgliedsstaaten erfüllt sind, als „bedingte Aner-

kennung“ berücksichtigt werden. Die Verpflichtung zu nationalen Beschäftigungsbedingungen der Dienstleistungserbringer ist von der Entscheidung nicht betroffen.

Deutsche Touristenrundfahrt in Wien

Auch im Fall eines deutschen Dienstleiters für Touristenrundfahrten kam der EuGH zur Auffassung, dass die Gemeinde Wien durch ihr Ablehnen der angestregten Konzession, mit der Begründung keine Niederlassung vor der Lizenzerteilung in Österreich zu haben und durch seine Bewilligung die Rentabilität eines Konkurrenten zu gefährden, gegen Unionsrecht verstoße. Das Knock-out-Kriterium, in der Bewerbungsphase eine österreichische Niederlassung vorweisen zu müssen, ist EU-rechtswidrig und das alleinige Gefährden eines Konkurrenten reicht nicht aus, um eine Bewilligung abzulehnen.

Trotz den einen oder anderen Veränderungen im Bereich der Binnenmigration zieht man leicht den Schluss, dass dieses Thema von der Politik vernachlässigt wird. Es gibt keine einheitlichen europäischen Integrationsstrategien und der Integrationsbegriff an sich ist von Land zu Land sehr verschieden. Obwohl die Niederlassungsfreiheit und Aufnahme einer unselbstständigen Tätigkeit gewollt und rechtlich verankert ist, bleiben noch viele praktische Hindernisse, die es für ArbeitnehmerInnen zu überwinden gilt.

Internet:

Arbeitsmarktservice
www.ams.at/eures

Das Europäische Migrationsnetzwerk
www.emn.at

Netzwerk Migration in Europa
www.network-migration.org

ÖGB-Europabüro
www.oegb-eu.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
h0701971@wu.ac.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Doch oft landen Fachkräfte in Funktionen, die auch ungelernete Arbeitskräfte ausführen könnten. So habe ich im Laufe meiner Recherchen mit MigrantInnen aus Spanien, Italien und Deutschland gesprochen, die trotz Berufs- und fallweise sogar Hochschulausbildung hauptsächlich im Gastronomiebereich Anstellung fanden.



Arbeitsmarktindex neu

*Stärken, Schwächen des europäischen Arbeitsmarktes – Österreich im EU-Vergleich.
Ein neuer Arbeitsmarktindex, erstellt vom WIFO im Auftrag der AK.*

AutorInnen: Sonja Ertl

*Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der
AK Wien*

Helmut Mahringer

*Forschungsbereich Arbeitsmarkt, Einkommen
und soziale Sicherheit WIFO*

Menschen Arbeitsplätze zu bieten, welche ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechen und gleichzeitig ein Existenzsicherndes Einkommen gewährleisten, ist für die AK die wichtigste Aufgabe des Arbeitsmarktes. Damit werden auch zentrale Kriterien der sozialen Gerechtigkeit angesprochen, insbesondere was die Verteilung der in einem Land erwirtschafteten Werte betrifft.

Arbeitsmarktrelevante Kennzahlen

Gerade der internationale Vergleich der Arbeitsmarktentwicklung erfolgt häufig auf Grundlage weniger Beobachtungsgrößen, etwa der Arbeitslosen- und Beschäftigungsquoten oder des Beschäftigungswachstums. Andere wesentliche Eigenschaften von Arbeitsmärkten bleiben dabei außer Acht. Um eine komplexere Analyse im Rahmen einer regelmäßigen EU-weiten Arbeitsmarktbeobachtung zu ermöglichen, bedarf es einer konzentrierten Zusammenschau. Daher hat das WIFO im Auftrag der Arbeiterkammer ein Indexsystem entwickelt, das eine Vielzahl von arbeitsmarktrelevanten Kennzahlen nutzen kann. So werden im Arbeitsmarktindex fünf wesentliche Aspekte der Arbeitsmarktsituation und -entwicklung in den EU Ländern in fünf

separaten Bereichsindizes abgebildet und jährlich neu berechnet. Durch statistische Normierungsverfahren werden für jeden der Indizes unterschiedliche Indikatoren zusammengefasst und auf einer Skala von eins bis zehn abgebildet. Die erste Berechnung dieses EU-weiten Arbeitsmarktvergleichs erfolgte auf Basis von Daten des Jahres 2008 (vgl. Haas et al., 2011). Die Ergebnisse werden hier kurz zusammengefasst.

„Allgemeine Leistungskraft“

Der Bereichsindex 1 erfasst die „allgemeine Leistungskraft“ des Arbeitsmarktes, die sich etwa in Wirtschaftswachstum, Produktivität, Beschäftigungsentwicklung und Arbeitslosigkeit ausdrückt. Hinter Dänemark und Luxemburg liegt Österreich in einer Gruppe mit den Niederlanden, Finnland und Schweden im EU-Spitzenfeld.

Ausschlaggebend für die relativ günstige Position Österreichs sind die geringe Arbeitslosigkeit und die hohe Beschäftigungsquote. Am unteren Ende finden sich mit Ungarn, Spanien, Malta und Rumänien, südeuropäische Länder und neuere EU-Länder. Auch andere Staaten im unteren Mittelfeld sind diesen Gruppen zuzuordnen, wobei Zypern und Slowenien positive Ausnahmen darstellen.

Der Bereichsindex 2 misst die „Integrationsorientierung“ des Arbeitsmarktes für unterschiedliche Personengruppen. Darin werden beispielsweise die Beschäftigungsquoten verschiedener Altersgruppen, das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle, unfreiwillige

Teilzeitbeschäftigung, die Struktur der Arbeitslosigkeit oder das Aktivitätsniveau der aktiven Arbeitsmarktpolitik erfasst.

Österreich liegt auch in diesem Index mit Schweden und den Niederlanden in einer Gruppe hinter dem Spitzenreiter Dänemark. Auf die Position Österreichs drücken sowohl die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Erwerbstätigkeit als auch die geringe Erwerbsintegration Älterer. Als Stärken Österreichs erweisen sich etwa die vergleichsweise geringe Jugendarbeitslosigkeit oder die geringe Verbreitung befristeter Beschäftigung.

Wiederum weisen südeuropäische Länder und neue EU-Mitglieder die niedrigsten Indexwerte auf. Nur die baltischen Länder und Slowenien liegen im Mittelfeld.

Gerechter Zugang

Der Bereichsindex 3 beschreibt die Fähigkeit eines Landes, einen „gerechten Zugang zum bzw. Verbleib am Arbeitsmarkt“ zu ermöglichen. In diesem Bereich sind Indikatoren zu Bildungschancen, der gesundheitlichen Situation und den individuellen Betreuungspflichten erfasst, die Einfluss auf die Erwerbschancen ausüben.

Wiederum führen die nordischen Staaten zusammen mit den Niederlanden und Slowenien die EU-27 an. Das untere Ende bildet eine Ländergruppe bestehend aus Malta, Italien und Portugal. Die neuen Beitrittsländer finden sich – mit Ausnahme Sloweniens – im unteren Mittelfeld.



Vor allem ist der Rückstand in der Entlohnung von Frauen gegenüber Männern hierzulande besonders hoch, die Betreuungsmöglichkeiten dagegen sind dünn gesät. Das verschlechtert die Arbeitsmarktchancen der Frauen massiv.

Österreich weist hier ein unterdurchschnittliches Ergebnis auf, wofür die betreuungsbedingten Einschränkungen der Erwerbstätigkeit in Verbindung mit der ungünstigen Situation bei der externen Kinderbetreuung ebenso eine Rolle spielen wie Kennzahlen zur Gesundheit oder bildungsbezogene Aspekte.

„Verteilung der Erwerbseinkommen“

Die Bereichsindizes 4 erfassen die „Verteilung der Erwerbseinkommen“ anhand von Indikatoren zur durchschnittlichen Höhe der Erwerbseinkommen, die funktionale und personelle Verteilung der Primäreinkommen (Arbeitsentgelt in Prozent des BIP, Maße der Einkommensverteilung), die Abgabenbelastung des Faktors Arbeit, des geschlechtsspezifischen Verdienstdifferenzials, zur Größe des Niedriglohnsegments oder die Bedeutung der „Working Poor“.

Die Ergebnisse zu diesem Index überraschen auf den ersten Blick: Belgien kann sich vor Dänemark, Malta und Luxemburg positionieren. Belgien verdankt seine Spitzenposition vorrangig der Lohn- und Einkommenshöhen und der geringen Bedeutung von „Working Poor“.

Nach dieser Spitzengruppe folgt das obere Mittelfeld angeführt von Frankreich, Finnland, Slowenien und Schweden. Auch Österreich gehört dieser Gruppe an, wobei insbesondere vergleichsweise hohe Abgabenbelastung auf den Faktor Arbeit und die relativ ausgeprägten geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede zulasten von

Frauen den österreichischen Indexwert drücken.

In diesem Bereich wirkt sich auch das meist geringere Einkommensniveau in den neuen Mitgliedsländern in Verbindung mit teilweise großer Spreizung der Einkommenschancen innerhalb des Landes deutlich aus: Lediglich Slowenien und Zypern erreichen leicht überdurchschnittliche Indexwerte.

Verteilung Sozialstaat

Der Bereichsindex 5 „Verteilung Sozialstaat“ bildet die Rolle der sozialen Absicherung durch den Staat ab. Er enthält etwa Kennzahlen zu Ausmaß und Struktur der Sozialschutzleistungen (in Prozent des BIP) oder Indikatoren zu den Ergebnissen staatlicher Umverteilung, abgebildet etwa anhand der Armutgefährdung.

Wiederum erreicht Dänemark die höchste Punktzahl gefolgt von Schweden, den Niederlanden, Frankreich, Belgien, Finnland und Österreich. Diese Spitzengruppe liegt relativ dicht beisammen.

Rumänien, Bulgarien und Lettland sind am Ende der Indexskala zu finden. Außer Ungarn und Slowenien erreicht keiner der neuen Mitgliedsstaaten den Medianwert der EU-27. Die südeuropäischen Staaten Portugal, Spanien, Italien und Griechenland liegen mit ihren Werten ebenfalls unterhalb des Medians.

Insgesamt zeigt sich eine gute Position des österreichischen Arbeitsmarktes im EU-Vergleich. Schwächen Österreichs betreffen besonders die Integration älterer Arbeitskräfte, die Vereinbar-

keit von Beruf und Familie, aber auch die gesundheitsbedingte Erwerbsinaktivität, hohe geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede und die hohe Abgabenbelastung auf den Faktor Arbeit. Positiv hervorzuheben sind beispielsweise das geringe Niveau der Arbeitslosigkeit und Jugendarbeitslosigkeit, eine hohe Beschäftigungsquote und die Schutzfunktion des Sozialstaats.

Arbeitsmarktöffnung

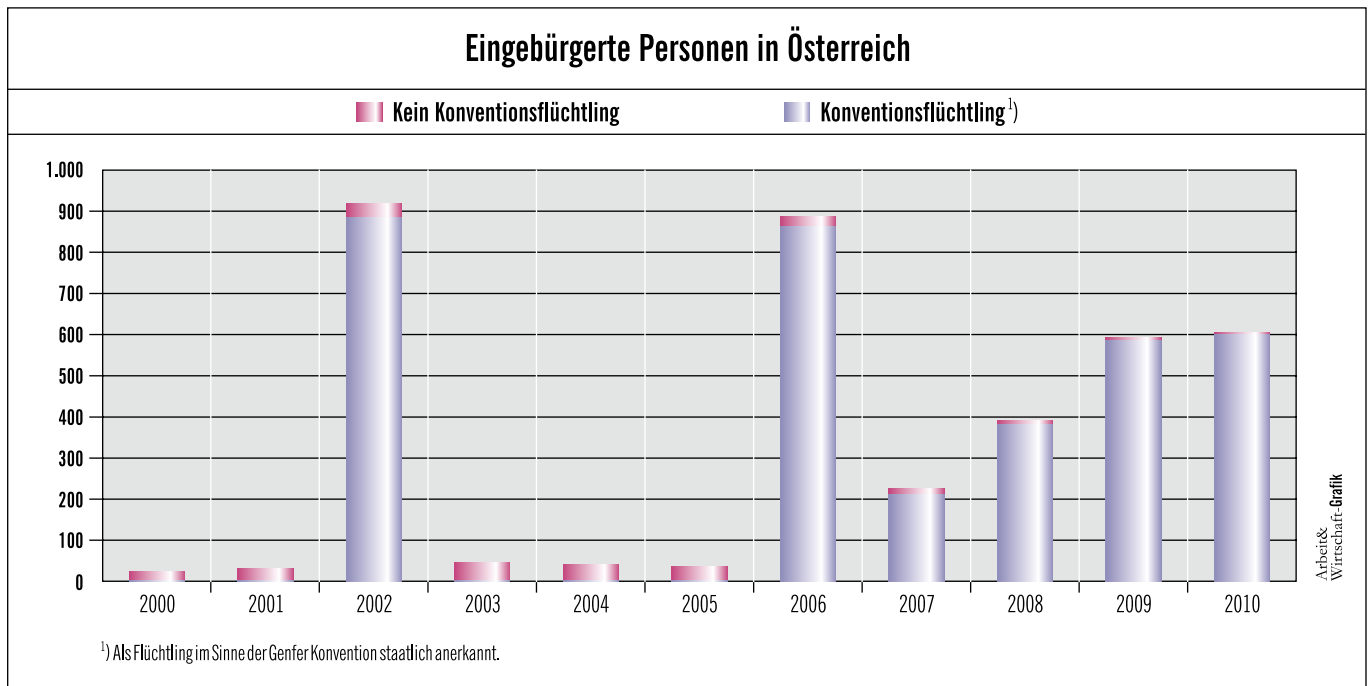
Nach den Ergebnissen dieses Arbeitsmarktindex ist die Arbeitsmarktsituation der neueren Beitrittsländer vor allem in den Bereichen Integrationsorientierung, Einkommensverteilung und Leistungsfähigkeit des Sozialstaats im EU-Vergleich relativ ungünstig einzuschätzen. Es sind jedoch auch spezifische Stärken einzelner Länder festzustellen: Beispielsweise ist Slowenien, mit Ausnahme des Indexes „Verteilung Sozialstaat“, immer im oberen Mittelfeld zu finden und Tschechien liegt – etwas vor der Slowakei und Polen – durchwegs im Mittelfeld der EU-Länder.

Internet:

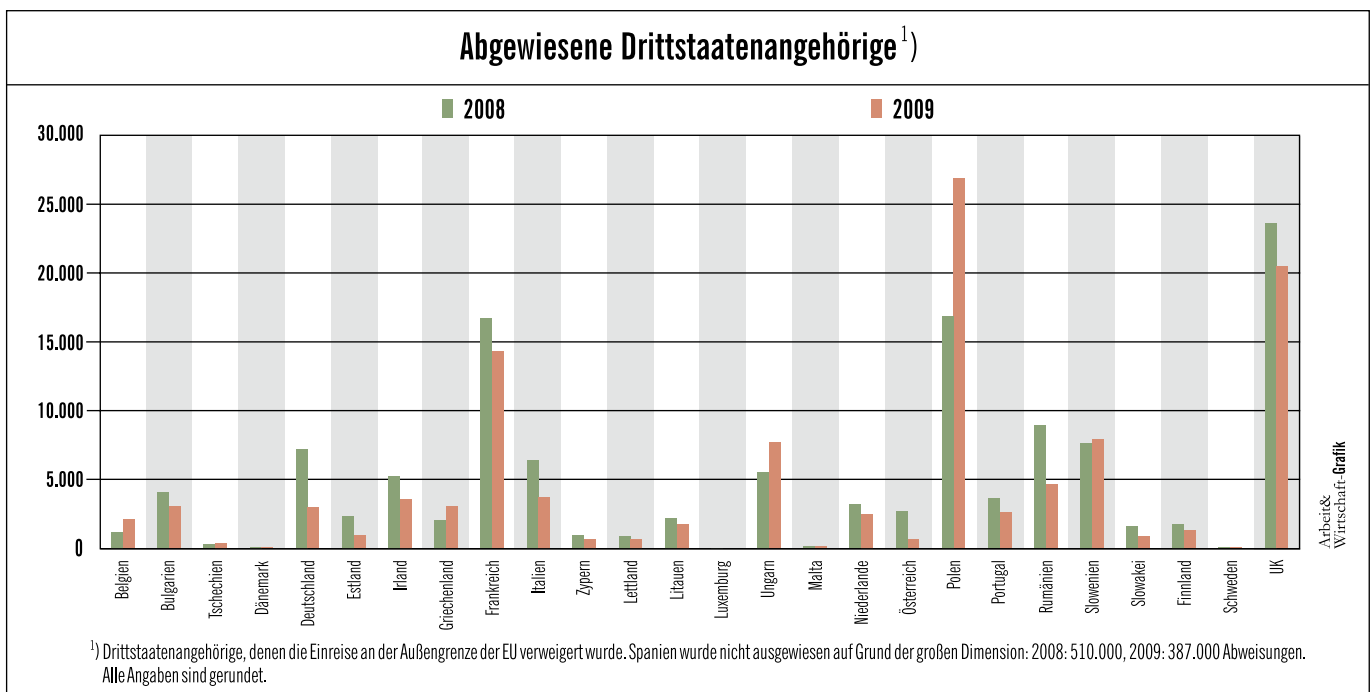
Wirtschaftsforschungsinstitut:
www.wifo.ac.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die AutorInnen
Helmut.Mahringer@wifo.ac.at
sonja.ertl@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zahlen, Daten, Fakten



Quelle: Statistik Austria



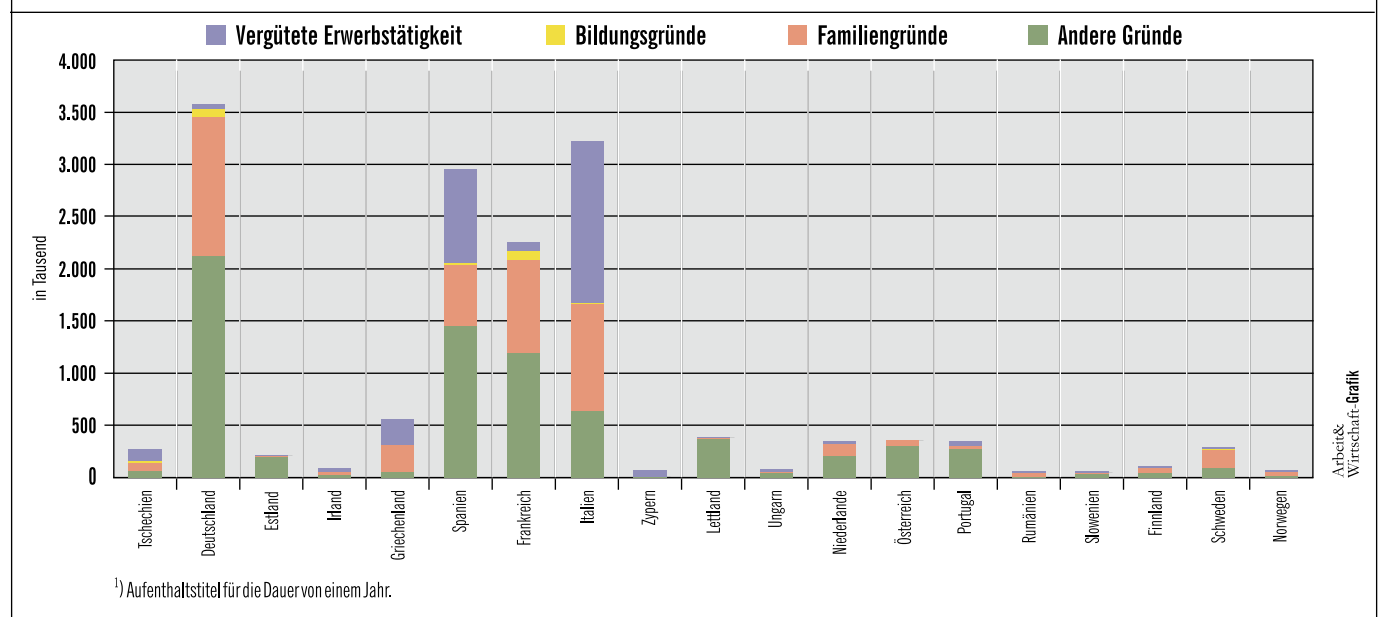
Quelle: Eurostat

Arbeitsmarktstatistik (internationale Definitionen) 2010 und 2009

	Jahresdurchschnitt	
	2010	2009
Erwerbstätige	4.096.400	4.077.700
Erwerbstätigenquote ¹ der 15- bis 64-Jährigen	71,7 %	71,6 %
Männer	77,1 %	76,9 %
Frauen	66,4 %	66,4 %
Teilzeitquote ²	25,2 %	24,6 %
Männer	9,0 %	8,7 %
Frauen	43,8 %	42,9 %
Unselbstständig Erwerbstätige	3.532.900	3.532.300
Männer	1.848.500	1.847.600
Frauen	1.684.300	1.684.600
Teilzeitquote ² Unselbstständige	25,0 %	24,5 %
Männer	7,3 %	7,3 %
Frauen	44,3 %	43,5 %
Arbeitslose	188,2	204,4
Arbeitslosenquote ³	4,4 %	4,8 %
Männer	4,6 %	5,0 %
Frauen	4,2 %	4,6 %
Staatsangehörigkeit		
Österreich	3,9 %	4,1 %
Ausland	8,6 %	10,3 %
Jugendliche (15 bis 24 Jahre)	8,8 %	10,0 %
Ältere (55 bis 64 Jahre)	2,2 %	2,4 %
Offene Stellen⁴	69.100	52.700
Offene-Stellen-Quote⁵	1,9 %	1,5 %

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und Offene-Stellen-Erhebung. – Internationale Definition des Erwerbsstatus nach dem Labour-Force-Konzept der Europäischen Union. – ¹ Erwerbstätige in Prozent der Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe. – ² Erwerbstätige, die auf entsprechende Fragen angeben, Teilzeit zu arbeiten, in Prozent der Erwerbstätigen. – ³ Arbeitslose in Prozent der Erwerbsbevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahren (Erwerbstätige und Arbeitslose). – ⁴ Mit Ausnahme der Land- und Forstwirtschaft, privaten Haushalte und exterritorialen Organisationen. – ⁵ Anzahl der offenen Stellen x 100 / (Anzahl der offenen Stellen + unselbstständig Erwerbstätige lt. Hauptverband der Sozialversicherungsträger).

Gültige Aufenthaltstitel¹⁾ nach Grund für die Erteilung 2009



Wichtige Rolle für Betriebsrat

Das 12. GPA-djp-Forum für Konzernbetriebsräte diskutierte unter anderem die EU-Arbeitsmarktöffnung.

Autor: Wolfgang Greif

*Leiter der Abt. Europa, Konzerne,
Internationale Beziehungen in der GPA-djp*

Das Auslaufen der Übergangsfristen für die neuen EU-Mitgliedsstaaten ist ein emotional hoch besetztes Thema. Damit sind viele Mythen und auch Befürchtungen verbunden. Das wird von jenen, die nicht an Lösungen für gegebenenfalls auftretende Probleme, vielmehr am bloßen Schüren von Ängsten interessiert sind, gerne auch politisch instrumentalisiert. Die GPA-djp geht vor diesem Hintergrund das Thema „Arbeitsmarktöffnung“ in ihrer Information und Beratung für Betriebsräte offensiv an. So stand die Frage, was mit dem Ende der Übergangsfristen auf die Beschäftigten in Österreich zukommt, auch im Zentrum der Beratungen auf der kürzlich stattgefundenen jährlichen Themenkonferenz für Konzernbetriebsräte. Hier einige zentrale Aussagen dieser Tagung:

Entwarnung

Ogleich es in bestimmten Segmenten am österreichischen Arbeitsmarkt temporär zu verschärften Konkurrenzsituationen kommen wird, zeigt sich, dass der österreichische Arbeitsmarkt für die anstehenden Veränderungen durchaus gut vorbereitet ist. Die in den vergangenen sieben Jahren geltenden Übergangsfristen wurden zur arbeitsmarktpolitischen Gestaltung genutzt, die viel Migrationsdruck abgefangen haben (siehe etwa FacharbeiterInnenregelung in sog. Mangelberufen). Die künftige Arbeitsmigration wird von

Sektor zu Sektor unterschiedlich ausfallen. Sie wird sich aber insgesamt in einem beherrschbaren Maß bewegen (15.000–20.000 in den nächsten Jahren bei Verringerung auf ca. 8.000/Jahr bis 2020).

Das Ende der Übergangsfristen bringt auch Vorteile, vor allem die Chance, einen neuen Vorstoß zur Bekämpfung von Schwarzarbeit sowie Lohn- und Sozialdumping zu unternehmen. Mit dem von den Sozialpartnern auf den Weg gebrachten Gesetz zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping werden erweiterte Möglichkeiten vorliegen, um zu gewährleisten, dass ausländische ArbeitnehmerInnen für ihre Tätigkeit die hier übliche Bezahlung erhalten.

Freilich müssen diese Instrumente auch effektiv in die Praxis umgesetzt werden. Zur praktischen Umsetzung der Vorschrift zur Einhaltung österreichischer Entgelte und zum Vollzug der Sanktionen für Unternehmen bei Zuwiderhandeln müssen den kontrollierenden Organen jedoch auch die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Grenzüberschreitende Arbeitsmobilität stellt sich quantitativ und qualitativ in einzelnen Branchen mitunter sehr unterschiedlich dar. Somit werden auch die Herausforderungen, die auf Betriebsräte in den Unternehmen zukommen, erheblich variieren. Insgesamt werden Betriebsräte aber eine wichtige Rolle dabei spielen, Lohn- und Sozialdumping im eigenen Unternehmen zu unterbinden.

So wird etwa das neue Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz Betriebsräten die Möglichkeit in die Hand geben, bei Unterschreitung kollektivvertraglicher Bezahlung die Prüfung und

INFO & NEWS

GPA-djp-Leitfaden für BetriebsrätInnen

Argumentarium:
„Arbeitsmarktöffnung
Mai 2011“



Die vorliegende Broschüre informiert umfassend über die mit der Arbeitsmarktöffnung verbundenen Fakten sowie rechtlichen und sozialen Herausforderungen. Sie soll Missverständnisse aufklären, Mythen entzaubern und BetriebsrätInnen und ArbeitnehmerInnen Handwerkszeug zu Themen wie Kollektivvertrag und Arbeitsrecht bieten.

Kontrolle durch Finanzbehörden und Gebietskrankenkassen einzuleiten. Zusammen mit dem Recht des Betriebsrates die richtige Einstufung im Kollektivvertrag, entsprechend der „mitgebrachten Qualifikation“, zu überprüfen, gibt es also rechtlich sehr gute Voraussetzungen, fehlerhafte Verträge und Diskriminierung durch zu geringe Entlohnung zu verhindern.

Auf den Punkt gebracht: Gefragt sind politische Lösungen, nicht das Schüren von Panik.

Internet:

Themenseite: Arbeitsmarktöffnung Mai 2011
www.gpa-djp.at

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

ÖGB/AK/EU:

EU-Finanztransaktionssteuer jetzt, Herr Kommissar

ÖGB und AK legen bei Kampagne für europäische Finanztransaktionssteuer nach.

Anfang März haben EU-BürgerInnen mit mehr als einer halben Million E-Mails ihre Abgeordneten im Europäischen Parlament erfolgreich aufgefordert, für eine europäische Finanztransaktionssteuer zu stimmen. Doch EU-Steuerkommissar Algirdas Šemeta ignoriert konsequent das Votum und steht weiter auf der Bremse. ÖGB-Europabüro und AK Europa legen daher bei ihrer Kampagne für die Einführung einer EU-weiten Steuer auf Finanztransaktionen nach und wollen nun die EU-Kommission persönlich in die Pflicht nehmen, damit der Finanzsektor einen fairen Beitrag zu den Krisenkosten leistet. Über www.financialtransactiontax.eu die Online-Kampagne können BürgerInnen europaweit mit einer direkten E-Mail-Petition an EU-Kommissionspräsident José Manuel Barroso, Steuerkommissar Algirdas Šemeta sowie den Kommissar oder die Kommissarin des jeweils eigenen Landes Position für die Finanztransaktionssteuer beziehen.

Durch Unterzeichnen der E-Mail-Petition beteiligen sich die BürgerInnen auch an der bis 19. April laufenden Konsultation. Die EU-Kommission lässt in ihre Entscheidungen meist einfließen, wie viele Stellungnahmen im Rahmen einer Konsultation für oder gegen einen Vorschlag eingegangen sind. In der Regel ist der Stapel der Wirtschaftsseite höher als jener der ArbeitnehmerInnen oder KonsumentInnen. „Es liegt in Ihrer Hand, dieses Verhältnis zu drehen“, appellieren ÖGB-Präsident Foglar und AK-Präsident Tumpel.

Die E-Mail-Petition fordert daher:

» 200 statt 20 Mrd.: Nur eine Finanztransaktionssteuer (FTS) mit einer breiten Bemessungsgrundlage stellt sicher, dass alle Teile des Finanzsektors einen angemessenen Beitrag leisten. Wissenschaftliche Berechnungen zeigen, dass eine europäische FTS auf alle Produkte der Spot- und Terminmärkte, der Börsen und der „Over-the-Counter Geschäfte“

EU-KOMMISSION BREMST

Petition: ÖGB erhöht Druck für eine Steuer auf Finanztransaktionen

(GO-News/ÖGB) Anfang März haben Hunderttausende Bürgerinnen und Bürger ihre Abgeordneten im Europäischen Parlament erfolgreich dazu aufgefordert, für die Einführung einer Steuer auf Finanztransaktionen zu stimmen. Bis 19. April läuft nun die Konsultation der Europäischen Kommission über diesen Antrag. Dabei können Institutionen sowie jede Bürgerin und jeder Bürger ihre Stellungnahmen einbringen. Jetzt gilt es, auch die Europäische Kommission zu überzeugen. Denn die steht bisher auf der Bremse.

Unterstützen Sie die Online-Petition!

Machen Sie der EU-Kommission deutlich, dass das Wohl und der Wille der Bürgerinnen und Bürger wichtiger ist als die Interessen der Finanzlobby. ÖGB und AK haben dazu erneut eine Online-Petition für die Finanztransaktionssteuer gestartet.

Auf www.financialtransactiontax.eu können alle BürgerInnen der EU eine E-Mail mit der Forderung nach Einführung der Finanztransaktionssteuer an EU-Kommissionspräsident José Manuel Barroso, an Steuerkommissar Algirdas Šemeta und an den/die KommissarIn ihres Landes schicken.

Was bringt die Spekulantensteuer?

Diese Steuer würde sicherstellen, dass nicht nur die ArbeitnehmerInnen die Zeche für die Krise zahlen, sondern auch jene, die diese wesentlich mitverursacht haben, nämlich die Spekulanten. Schon bei einem Steuersatz von einem Promille könnte eine europaweite Finanztransaktionssteuer rund 250 Milliarden Euro bringen – das Doppelte des EU-Budgets. Bei diesem Steuersatz wäre die Steuer für die BürgerInnen und die Realwirtschaft kaum wahrnehmbar, ein gutes Sozial- und Bildungssystem könnte finanziert werden.

Unterstützen Sie hier die Online-Petition! www.financialtransactiontax.eu/de/petition

einen Umsatz von 200 Mrd. Euro generieren könnte – im Gegensatz zu Vorschlägen wie der Finanzaktivitätssteuer, die nur 20 Mrd. Euro einbringen würde. Eine Finanztransaktionssteuer würde 10-mal so viel generieren.

» In erster Linie eine europäische Steuer: Die EU sollte, unabhängig von Verhandlungen auf globaler Ebene, mit gutem Beispiel vorangehen und zeigen, dass sie weltweit führen kann und sich nicht hinter vorgeschobenen Argumenten verstecken, wie zum Beispiel, dass erst auf eine globale Vereinbarung gewartet werden muss. Eine europäische FTS ist ein erster, nicht erst ein zweiter Schritt.

» Die Räder müssen im Jahr 2012 in Gang gesetzt werden, damit es 2013 eine

Steuer gibt: Daher braucht es einen klaren Zeitplan für die Umsetzung der FTS so früh wie möglich.

» 0,05 Prozent und nicht weniger: Das ist ein extrem niedriger Steuersatz, um sicherzustellen, dass die Steuer für normale Bürger und Bürgerinnen und die Realwirtschaft nicht wirklich wahrnehmbar ist.

» Eine Steuer zur Finanzierung von Sozial- und Entwicklungspolitik: In diesen Bereichen ist aufgrund der aktuellen sozialen Krise und der Sozialkürzungen dringender Handlungsbedarf gegeben. Die Einnahmen aus der FTS müssen für diese Zwecke aufgewendet werden, und nicht etwa für die Finanzierung von Bankenrettungsfonds.

Europa muss mehr für den Arbeitsmarkt tun

Wie das EU-Budget den ArbeitnehmerInnen in Zukunft mehr nutzen soll!

Autorin: Mag. Silvia Hofbauer

Abteilung Arbeitsmarkt und Integration

Anfang März wurden neueste Ergebnisse des APA/OGM-Vertrauensindex, in welche Organisationen die ÖsterreicherInnen das größte Vertrauen haben, veröffentlicht. Besonders negativ wurde dabei die EU bewertet. Dafür gibt es viele Gründe. Die Menschen wissen oft nicht, wofür das gemeinsame Europa steht. In erster Linie tritt die EU als Wirtschafts- und Währungsunion auf. Die Vorteile, die sie Unternehmen bringt, sind größer und auch deutlicher erkennbar als jene für ArbeitnehmerInnen. So haben sich in den letzten 20 Jahren Einkommen aus Besitz und Unternehmen um 51 Prozent vermehrt, Einkommen der ArbeitnehmerInnen jedoch nur um 38 Prozent. Die europäische Wirtschaftspolitik muss endlich erkennen, dass Verteilungsfragen nicht nur eine individuelle Präferenz eines Staates sind, sondern elementar für das Gelingen einer Europäischen Union. Für eine Weiterentwicklung in Richtung soziales Europa ist es daher höchste Zeit.

Startschuss im Oktober 2010

Der Anlass, dieses Ziel gerade jetzt intensiv zu verfolgen, ist der Startschuss zu den Budgetverhandlungen für den mehrjährigen Finanzrahmen der EU. Dieser fiel mit der Vorlage der Halbzeitbewertung des derzeitigen EU-Budgets (Budget Review) im Oktober 2010. Die neue Finanzperiode beginnt 2014 und soll das EU-Budget für mindestens fünf Jahre

festlegen, Verhandlungen werden sich bis knapp davor erstrecken.

Gerade jetzt ein soziales Europa

Der Problemdruck auf den europäischen Arbeitsmärkten ist hoch und vielfältig:

» **Arbeitslosigkeit:** Im Jänner waren laut Eurostat im EU-Gebiet 23,048 Mio. Menschen arbeitslos, das ist eine Arbeitslosenquote von 9,6 Prozent. Obwohl sich die Wirtschaftslage seit der Krise langsam erholt, haben sich die Arbeitslosenzahlen seit 2010 im Europadurchschnitt nur unwesentlich verbessert und bewegen sich nach wie vor auf einem Niveau, das deutlich über den Zahlen des Jahres 2000 liegt.

» **Integration Jugendlicher:** Die Arbeitslosenquote junger Erwachsener zwischen 15 und 24 Jahren lag in der EU-27 im Jänner bei 20,6 Prozent. Besonders dramatisch dabei ist, dass etwa 15 Prozent der Zwanzig- bis Vierundzwanzigjährigen der sogenannten **NEET**-Gruppe angehören. Das sind Jugendliche, die weder in einer schulischen noch einer sonstigen Ausbildung stehen, aber auch nicht beschäftigt sind. Für sie müssen spezifische Angebote entwickelt und forciert werden, damit ein völliges Abdriften und das Entstehen einer „verlorenen Generation“ verhindert wird.

» **Gleichstellung:** Die Benachteiligung von Frauen ist nach wie vor evident. Ganz massiv zeigt sie sich im Unterschied zwischen den Erwerbseinkommen von Frauen und Männern, aber auch bei der Erwerbsbeteiligung. Beträgt die Beschäftigungsquote für Frauen zwischen 25 und 54 Jah-

ren ohne Kinder EU-weit noch 75,8 Prozent, sinkt sie auf unter 70 Prozent mit zwei Kindern, auf beinahe die Hälfte bei drei oder mehr Kindern, während die Beschäftigungsquote der Männer mit der Anzahl der Kinder steigt. Maßnahmen zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation sind daher mehr als angesagt.

» **Armutsbekämpfung:** 113,8 Mio. Menschen sind in der EU-27 von Armut oder Ausgrenzung bedroht. Neben einkommensergänzenden Hilfestellungen müssen Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt verstärkt werden.

» **Integration:** Allein 40 Mio. internationale MigrantInnen leben im Gebiet der EU-27, das sind etwa 8,3 Prozent der europäischen Gesamtbevölkerung. Viele sind von Diskriminierung betroffen, können nicht in dem im Herkunftsland erlernten Beruf arbeiten. Hier braucht es innovative Herangehensweisen zur Anerkennung formaler und nicht formaler Kompetenzen.

» **Qualifikation:** Etwa 80 Mio. Menschen gehören zur Gruppe der gering Qualifizierten. Während die Arbeitsplätze für hoch Qualifizierte zunehmen, wird das Angebot für jene mit lediglich Grundqualifikationen drastisch kleiner werden. Allein daher müssen sowohl das Erwerben einer guten Grundausbildung als auch das lebenslange Weiterbilden im Zentrum einer gemeinsamen EU-Politik stehen.

Im Juni 2010 wurde die „Europa-2020-Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“

beschlossen. Kernprioritäten im sozialen Bereich sind Erhöhung der Beschäftigungsquote, Verringerung der SchulabbrecherInnenquote und Erhöhung des Anteils der HochschulabsolventInnen sowie Verringerung von Armut. Ergänzt werden die Zielvorgaben durch Leitinitiativen in den Bereichen Jugend, Armutsbekämpfung, Beschäftigung und Qualifikation, die weiterreichende Maßnahmenkataloge enthalten. Obwohl die neue Strategie Defizite vor allem in den Fragen des Abbaus der geschlechtsspezifischen Diskriminierung, der Integration und Fragen der Verteilungsgerechtigkeit aufweist, ist EU-2020 die Basis, um die Weiterentwicklung zu einem sozialen und wissensbasierten Europa voranzutreiben.

Die Beschäftigungs- und Armutsbekämpfungsziele dürfen nicht Lippenbekenntnisse bleiben, sondern müssen sich auch als Prioritäten im EU-Haushalt deutlich niederschlagen. Der **Europäische Sozialfonds (ESF)** ist das wichtigste beschäftigungspolitische Finanzierungsinstrument der EU. Bereits in dieser Finanzperiode werden damit vorrangig Maßnahmen zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit sowie Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt finanziert. So trägt der ESF dazu bei, dass Arbeitsplätze geschaffen werden, unterstützt Menschen durch Qualifizierungen mit dem Ziel, dass sie eine berufliche Perspektive haben. Allerdings beträgt der Anteil des ESF am Gesamthaushalt der EU derzeit lediglich 8,7 Prozent.

Forderungen für 2014+

Für die Zeit nach 2014 braucht es daher einige Reformen, um das soziale Europa in die Tat umsetzen zu können:

Der ESF muss als zentrales Instrument im Bereich Beschäftigung und soziale Inklusion wesentlich gestärkt werden, sodass sein Anteil am EU-Budget zukünftig zumindest 20 Prozent ausmacht. Betrachtet man die derzeitigen Budgets der Fonds, aus denen Österreich Mittel lukrieren kann, wird die Notwendigkeit einer Veränderung deutlich: Das österreichische ESF-Budget beträgt nur knapp die Hälfte des **EFRE** (Regionalfonds), der gemeinsam mit dem ESF die Kohäsionspolitik der EU

abwickelt. Das Verhältnis des ESF zum **ELER** (Fonds zur Entwicklung der ländlichen Regionen) beträgt gar nur 1:10.

Nimmt man die Bindung des ESF an die EU-2020-Ziele und den Zugang zum ESF für alle Mitgliedsstaaten ernst, müssen diese auch weiterhin an der gemeinsamen Kohäsionspolitik teilhaben. Darüber hinaus müssen auch Budgetverteilungskriterien angepasst werden. Derzeitige Verteilungsindikatoren wie BIP, Arbeitslosenquote oder Bevölkerungsdichte reichen weder aus, um die aktuelle Arbeitsmarktlage umfassend zu beurteilen, noch zeigen sie wie groß die Bemühungen sein müssen, um die EU-2020-Ziele zu erreichen. Daher müssen diese Ziele (wie Beschäftigungsquote Älterer, Gender-Pay-Gap, Weiterbildungsquote, Situation der Personen mit Migrationshintergrund und Zahl der UniversitätsabsolventInnen) als zusätzliche Indikatoren bei der Budgetverteilung herangezogen werden. Notwendige Spielräume können sich auch durch eine Reform der gemeinsamen Agrarpolitik ergeben, die angesichts sinkender Bevölkerungs- und Beschäftigtenzahlen im Agrarsektor und steigender Agrarpreise unerlässlich ist. Zudem muss die sog. zweite Säule, die der „ländlichen Entwicklung“ (ELER-Fonds) dienen soll, umstrukturiert werden und tatsächlich für den gesamten ländlichen Raum und insbesondere auch den ArbeitnehmerInnen zur Verfügung stehen.

Schließlich haben alle Fonds der Kohäsionspolitik zur Erreichung der sozioökonomischen Zielsetzungen in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Verminderung der Armut sowie sozialer Ausgrenzung beizutragen. Der neue EU-Finanzrahmen sollte daher vorsehen, dass mindestens 25 Prozent der EFRE- und der ELER-Mittel für beschäftigungsfördernde Maßnahmen reserviert werden. Hiermit soll sichergestellt werden, dass die soziale Dimension als übergeordnetes Ziel in alle Fonds prioritär aufgenommen wird.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
silvia.hofbauer@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Notwendige Spielräume können sich auch durch eine Reform der gemeinsamen Agrarpolitik ergeben, die angesichts sinkender Bevölkerungs- und Beschäftigtenzahlen im Agrarsektor und steigender Agrarpreise unerlässlich ist.



Streiks in Österreich, eine bloß theoretische Größe?

Seit dem Lissabon-Vertrag und der Grundrechtecharta(GRC) ist Umdenken gefragt.

Autor: Florian J. Burger

Abteilung Sozialversicherung der AK Wien

Die beiden Urteile Viking und Laval des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus 2007 waren ein Schuss vor den Bug der Gewerkschaftsbewegungen – einmal ging es um einen Seeleute-Streik wegen Umlaggen eines Schiffs, und einmal um schwedischen Boykott gegen eine lettische Baufirma wegen Kollektivverträgen. Damals schränkte der EuGH die Freiheit der ArbeitnehmerInnen zu streiken durch Anwendung der EU-Marktfreiheiten ein. Diese beiden Rechte seien gegeneinander abzuwägen und ins Verhältnis zu setzen. Mit dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon hoben die EU-Mitgliedstaaten eine Vielzahl von Grundrechten auf eine rechtliche Ebene mit den Marktfreiheiten, darunter auch jenes zu streiken. Die EU-Verträge übernahmen damit bisheriges RichterInnenrecht. Die sozialen Grundrechte stehen nicht länger unter den liberalen Marktfreiheiten.

Grundrechte international

Die **GRC** und die weiteren Reformen des Vertrags von Lissabon wurden als Europa-Recht für die gesamte EU mit 1. Dezember 2009 gültig. Daraus ergeben sich Konsequenzen für die Grundrechte-Situation in Österreich. Vor allem die sozialen Grundrechte sind dadurch hierzulande gestärkt. Weitere internationale Grundrechtsgarantien lassen mittelbar oder unmittelbar die Ableitung eines Streikrechts zu. Dazu zählen etwa die

Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK), die in Österreich im Verfassungsrang steht, die **Europäische Sozialcharta (ESC)** und das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation, die Österreich ratifizierte. Durch die GRC auf EU-Ebene und durch die Garantien des österreichischen Verfassungsrechts gibt es heute eine verzahnte Grundrechtsverbürgung auf mehreren Ebenen.

Situation in Österreich

Der von mir verfasste und im ÖGB-Verlag erschienene Beitrag „Das Ende des Streikrechts? Grundrechte versus Marktfreiheiten“ analysiert sowohl auf rechtswissenschaftlicher als auch rechtspolitischer Ebene die verschiedenen Grundrechtsgarantien bezogen auf die österreichische Situation. Neben der Zusammenfassung der nationalstaatlichen Vorgaben zum Arbeitskampf und Darstellung der rechtlichen Grundlagen von Streiks, werden ihre zivilrechtlichen Folgen behandelt; insbesondere auf Ebene des Arbeitsverhältnisses, wie etwa im Bereich der Entgeltfortzahlung und Schadenersatz. Auch ein Blick über die Grenzen lohnt sich, scheut der EuGH bei der Bewertung der Rechtslage den Ländervergleich nicht.

Der Schwerpunkt des Beitrags beleuchtet den Widerspruch zwischen den wirtschaftlichen Freiheiten der EU (Marktfreiheiten) und den sozialen Grundrechten. Dabei darf eine Analyse der Rechtsprechung des EuGH nicht fehlen. Durch die starke Wirkung der internationalen Grundrechte kann man nun auch in Österreich von einem Recht

BUCHTIPP

Florian Burger
Das Ende des Streikrechts?
Grundrechte versus
Marktfreiheiten



Reihe: Beiträge zu den besonderen Problemen des Arbeitsrechts, Band 28, Verlag des ÖGB, 196 Seiten, € 34,80, ISBN 978-3-7035-1487-6

Bestellung:

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

zu streiken ausgehen. In Österreich gibt es keine konkreten Regeln für Streiks. Das ist gut so. Wenn ein Streik notwendig wird, muss der Mitteleinsatz möglichst frei bleiben, damit er seine dynamische Wirkung gegenüber den DienstgeberInnen entfalten kann. Keinen Sinn macht es, diese Fragen vor Gerichten zu klären, steht doch hinter jedem Arbeitskampf das Ziel, zu einer Einigung zu kommen.

Und die Gewerkschaften?

Die Rechtsentwicklung auf europäischer Ebene hat Auswirkungen auf die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Die ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretungen können nun noch selbstbewusster handeln, weil österreichische Gerichte die EuGH-Rechtsprechung berücksichtigen müssen. Die konsensorientierte Position bei Kollektivvertragsverhandlungen ist nach wie vor ein Vorteil, der Österreich



In Österreich gibt es keine konkreten Regeln für Streiks. Das ist gut so. Wenn ein Streik notwendig wird, muss der Mitteleinsatz möglichst frei bleiben, damit er seine dynamische Wirkung gegenüber den DienstgeberInnen entfalten kann. Keinen Sinn macht es, diese Fragen vor Gerichten zu klären, steht doch hinter jedem Arbeitskampf das Ziel, zu einer Einigung zu kommen.

zu Recht als hervorragenden Investitionsstandort auszeichnet. Aber nicht um jeden Preis muss der Arbeitsfrieden gewahrt werden, wie andere EU-Staaten in guter Tradition zeigen. Daraus ergibt sich auch für BetriebsrätInnen ein vergrößerter Handlungsspielraum. Viele Faktoren einer Streikabahnung bleiben immer noch ungerregelt und somit dynamisch der jeweiligen Situation anpassbar. Die Position der BetriebsrätInnen als ArbeitnehmerInnenvertretung im Betrieb, ist durch den Grundrechtsschutz im Fall der Fälle zu streiken gestärkt. Gerade der Spannungsbogen zwischen Versammlungs- und Meinungsfreiheit zum Streikrecht ist ein interessantes Thema auf betrieblicher Ebene.

Ein neues Ziel muss sein, auch den Streik als grenzüberschreitende Option zu verankern. Damit können die Gewerkschaften in einer gesamteuropäischen Wertegemeinschaft erfolgreich die Interessen der ArbeitnehmerInnen geltend machen. Diese Gemeinschaft entwickelt sich über eine Wirtschaftsunion hinaus, etwa durch grenzüberschreitende Kollektivverträge und durch den „Sozialen Dialog“. Fragen wie Lohn- und Sozialdumping spielen genauso eine Rolle wie Mindeststandards in der sozialen Sicherheit. Eine Koordination durch die Gewerkschaftsbewegung auf europäischer Ebene in der Gewerkschaftsbewegung ist dazu notwendig.

Arbeitsmarktöffnung im Mai 2011

Diese Gedanken spielen bei der bevorstehenden Öffnung des Arbeits- und

Dienstleistungsbereichs für die neuen EU-Mitgliedsstaaten mit 1. Mai 2011 eine Rolle. Der Anspruch an die Gesetze sollte nicht sein, dass das niedrigste Niveau (etwa beim Lohn) das Maßgebliche ist, sondern das Beste. Ein Schutz vor Lohn- und Sozialdumping wurde in Österreich auf Gesetzesebene verankert. So soll verhindert werden, dass ArbeitnehmerInnen unterkollektiv entlohnt werden. Als Sanktion sind Verwaltungsstrafen und das Verbot für DienstleisterInnen in Österreich tätig zu werden vorgesehen.

Rechtssache Laval

Das führt zurück zum Ausgangspunkt dieses Beitrags. In der Rechtssache Laval hatte ein lettisches Unternehmen einen Bauauftrag in Schweden durchgeführt, ohne den schwedischen Kollektivvertrag einzuhalten. Die lettischen ArbeitnehmerInnen wurden unterkollektiv entlohnt.

Dies rief die schwedischen Gewerkschaften auf den Plan, die letztendlich einen Boykott als Arbeitskampf über die lettische Baufirma verhängten. Eine solch sensible Beobachtung der ausländischen Firmen ist auch in Österreich wünschenswert. Zum einen übernehmen öffentliche Stellen diese Aufgabe, zum anderen sind gerade in dem sich schnell verändernden Gebiet der Baudienstleistungen die Gewerkschaften gefordert, unfaire Methoden der Preisreduktion zulasten der ArbeitnehmerInnen zu boykottieren.

Die EU bietet zahlreiche Möglichkeiten zum Austausch zwischen den

Interessen-Verbänden. In der „europäische SozialpartnerInnenschaft“ kann der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) Vorteile für ArbeitnehmerInnen europaweit ausverhandeln. Gerade die österreichische Gewerkschaft verfügt in diesem Bereich über wertvolle, jahrelange Erfahrungen, die helfen können, sinnvolle Kompromisse auf europäischer Ebene zu schließen.

Soziale Vernetzung ist wichtig

Im Auge behalten sollte man, dass der der EuGH die Harmonisierung und gegenseitige Anerkennung etwa von Ausbildungen oder Ansprüchen gegenüber dem Sozialstaat vorantreibt.

Durch diese soziale Vernetzung verliert die EU immer mehr die neoliberale Ausrichtung. Gut zu wissen ist dabei freilich, dass die Möglichkeit der Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnen sich zu wehren, durch zahlreiche Grundrechtsdokumente anerkannt ist. Eine Entwicklung, die die Vorteile einer kämpferischen Gewerkschaftsbewegung und die Effektivität einer konsensualen SozialpartnerInnenschaft in Österreich vereint.

Internet:

EGB-Themenseite zu den Urteilen (englisch)
www.etic.org/r/846

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

Das Recht zu gehen und zu bleiben

Eine Karawane durch Westafrika von Bamako in Mali zum Weltsozialforum in Dakar im Senegal vernetzte gewerkschaftliche und antirassistische Initiativen.

Autor: Dieter A. Behr
Freier Journalist

Ende Jänner diesen Jahres startete in Bamako, der Hauptstadt von Mali eine ganz besondere Reise: Über 250 AktivistInnen machten sich in Bussen auf den 1.200 Kilometer langen Weg nach Dakar, der Hauptstadt Senegals. Dort fand Anfang Februar das 10. Weltsozialforum statt.

Die Karawane startete unter dem Motto „für Bewegungsfreiheit und gerechte Entwicklung“ und umfasste TeilnehmerInnen aus Mali und Senegal genauso wie aus Österreich, Deutschland, Holland, Frankreich und Spanien. Bereits ein Jahr zuvor war mit der Gründung des Netzwerks „Afrique Europe Interact“ der Grundstein für diese ambitionierte Unternehmung gelegt worden. Neben Organisationen von Abgeschobenen in Westafrika und antirassistischen Gruppen in verschiedenen europäischen Ländern waren auch gewerkschaftliche Initiativen von Anfang an eingebunden. Spitou Mendy von der andalusischen Landarbeitergewerkschaft SOC war auf der Reise mit dabei. Seine Arbeit wie seine gesamte Biografie steht für transnationale Gewerkschaftsarbeit auf der Höhe der Zeit.

Von Dakar nach Almería und zurück

Was die InitiatorInnen der Karawane eintrug, war die Überzeugung, dass sich an den vorherrschenden Ungleichheitsverhältnissen zwischen Nord und Süd nur dann etwas ändern kann, wenn soziale Bewegungen über nationalstaatliche Grenzen

hinweg verbindlich, auf lange Sicht und auf gleicher Augenhöhe von der Basis her zusammenarbeiten.

Dies gilt insbesondere auch für Gewerkschaften – denn globalisierte Produktionsketten sowie die Realität der Migration lassen nationalstaatlich orientierte Interessenpolitiken immer häufiger ins Leere laufen – sie erweisen sich für Gewerkschaften als ein Schuss ins Knie. Außerdem zeigen die Krisendynamiken seit 2008 einmal mehr, dass klar antirassistische Positionierungen der europäischen Gewerkschaften vonnöten sind, will man nationalistischen oder wohlstands-chauvinistischen Deutungsmustern der Krise Einhalt gebieten.

Ein positives Beispiel für solch eine Positionierung ist die andalusische LandarbeiterInnengewerkschaft SOC. Sie ist u. a. in der Region von Almería aktiv, die durch Dokumentarfilme wie „We feed the world“ oder „Unser täglich Brot“ bekannt wurde. In Almería schufteten unter mehr als 35.000 ha Plastikplanen ca. 150.000 migrantische ArbeiterInnen aus afrikanischen, lateinamerikanischen und osteuropäischen Ländern. Sie pflegen und ernten das Gemüse, das vor allem während der Wintermonate in den europäischen Supermärkten verkauft wird. Die SOC verteidigt die Rechte aller ArbeiterInnen ungeachtet ihrer Herkunft und ihrem rechtlichen Status.

Spitou Mendy von der SOC kommt aus einem der klassischen Herkunftsländer der LandarbeiterInnen: aus dem Senegal. Im Jahr 2001 migrierte er nach Spanien. Da sich die Karawane für Bewegungsfreiheit und gerechte Entwicklung auch zum Ziel gesetzt hatte, in

Mali und Senegal zu Organisationen Kontakt aufzunehmen, die aus Europa abgeschobene ArbeitsmigrantInnen betreuen und solche, die sich erst auf die Reise machen wollen, orientiert und vorbereitet, war eine Teilnahme eines Gewerkschafters der SOC mehr als naheliegend. Auf diese Weise würden die transnationalen gewerkschaftlichen Verbindungen an einer Schnittstelle gestärkt, an der sie zwar bisher kaum existieren, aber bitter benötigt werden ...

Vom Lehrer zum Landarbeiter

Im Senegal, genauer in der Hauptstadt Dakar, war Spitou Mendy früher Lehrer für Französisch und Spanisch. Bereits dort war er gewerkschaftlich aktiv: „Weil wir miserable Löhne bekamen, mit der wir die Miete nicht bezahlen konnten, haben wir uns organisiert. Ich war Generalsekretär der Gewerkschaft in der katholischen Privatschule, in der ich damals unterrichtet habe. Wir führten Arbeitskämpfe, um die Lebens- und Arbeitssituation der Lehrer und Lehrerinnen zu verbessern. Doch die Lohnverhandlungen kamen nicht voran. Mit der neoliberalen Restrukturierung des Bildungssektors im Land wurde die Lage absolut prekär – ich entschloss mich also zu gehen.“ So kam Spitou Mendy nach Spanien, wo er während der ersten Jahre seines Aufenthalts selbst erlebte, was es bedeutet, in den Plastikgewächshäusern von Almería schufteten zu müssen – ohne Papiere, der Willkür der „Patrones“ ausgesetzt. Nach einiger Zeit lernte er einen Landsmann kennen – und mit ihm die Gewerkschaft. Heute ist er Sekretär der SOC Al-



Spitou Mendy: „Ja, wir brauchen einen neuen gewerkschaftlichen Internationalismus! Denn wir haben als Arbeiterinnen und Arbeiter im Grunde dieselben Interessen. Wir müssen es endlich schaffen, die Arbeitsbedingungen global zu harmonisieren.“

mería – einer seiner Aufgabenbereiche ist der Empfang von JournalistInnen aus ganz Europa, die nach wie vor nach Almería kommen, um über die Lage im „Plastikmeer“ zu berichten. Auf den zahlreichen Veranstaltungen während der Reise, die von Bamako über 1.200 km bis nach Dakar führt, erzählt Mendy öffentlich von den Erfahrungen seiner gewerkschaftlichen Arbeit in Senegal wie in Spanien.

Die sozialen Auseinandersetzungen dürfen nicht isoliert geführt werden, wie er oft betont. Die senegalesischen oder malischen Jugendlichen, die in ihrem Land keine Perspektive sehen und sich auf den Weg nach Europa machen, um dort zu arbeiten, sollen wissen, was sie erwartet. Wenn es nach Mendy geht, sollten sie bereits im Vorfeld ihrer Reise ihre Rechte kennen und wissen, wohin sie sich wenden können, wenn sie Probleme am Arbeitsplatz haben.

Recht, zu gehen – Recht, zu bleiben

Neben dem Recht zu gehen, also dem Recht auf globale Bewegungsfreiheit, sei aber das Recht zu bleiben ebenso wichtig – sprich, im Herkunftsland unter würdigen Bedingungen leben zu können.

Spitou Mendy, der Senegal wegen den extrem prekären Arbeitsverhältnissen im Bildungssektor verlassen hat, führt die Verschlechterungen in seinem Land auf die neoliberalen Strukturanpassungsprogramme der letzten drei Jahrzehnte zurück – diese haben gerade in Senegal und Mali zu einem Kahlschlag öffentlicher Infrastruktur geführt. Wenn vom „Recht zu bleiben“ die Rede ist, kommt des Wei-

teren immer wieder die Situation der Bäuerinnen und Bauern ins Gespräch. Denn die Zerstörung der Landwirtschaft spielt eine nicht unwesentliche Rolle für die Dynamik der Migration. Mendy erklärt: „Wenn ein multinationaler Konzern hierher kommt und Zehntausende Hektar fruchtbares Land für seinen eigenen Profit aufkauft, so hat dieser Konzern zu verantworten, dass die bäuerliche Landwirtschaft zerstört wird.“ Ein weiterer Grund für die Landflucht ist laut Mendy das Preisdumping: „Ein Liter Milch aus lokaler Produktion kostet in etwa 300 CFA (46 Euro-Cent, Anm.) Wenn ein Konsument, sei es in Bamako, in Dakar oder in Ouagadougou einen Lebensmittelladen betritt, findet er dort Pulvermilch in Päckchen vor, die viel weniger kostet! Die Konsumentin oder der Konsument wird also zu diesem Produkt greifen statt zur lokal produzierten Milch. Auf diese Weise tragen die KonsumentInnen, ohne es zu wollen, zur Zerstörung der bäuerlichen Landwirtschaft bei.“

In Ländern wie Mali und Senegal beträgt in manchen Regionen die Auswanderungsquote bis zu 25 Prozent. Ländliche Gebiete sind besonders stark betroffen. Aus diesem Grund werden während der Karawane die Themenbereiche Landwirtschaft und Migration oft in einem Atemzug genannt. Besonders zynisch scheint, dass viele MigrantInnen in Europa wieder im landwirtschaftlichen Sektor arbeiten – allerdings in hochindustrialisierten Betrieben, die nicht für die Selbstversorgung, sondern für den Export produzieren.

So zeigt sich, dass die ursprüngliche Akkumulation gerade in Ländern des

globalen Südens nach wie vor einen wichtigen Stellenwert für die Dynamik des kapitalistischen Wachstums hat. Auf die Zerstörung von **Subsistenzwirtschaft** und lokaler Ökonomie folgt die Freisetzung von Arbeitskräften, die – mobil und prekär – an anderer Stelle im globalen Produktionsprozess wieder auftauchen. Doch diese Mobilität und Prekariät hat auch ein Potenzial von Selbstbestimmung und Emanzipation.

„Werte global harmonisieren“

In diesem Sinn klingt es auch keineswegs nach Folklore der alten Arbeiterbewegung, wenn Spitou Mendy meint: „Ja, wir brauchen einen neuen gewerkschaftlichen Internationalismus! Denn wir haben als Arbeiterinnen und Arbeiter im Grunde dieselben Interessen. Wir müssen es endlich schaffen, die Arbeitsbedingungen global zu harmonisieren. Wir müssen also, mit anderen Worten, endlich dazu kommen, mit den Arbeitsbedingungen auch die menschlichen Werte zu harmonisieren.“

Internet:

Für transnationale Entwicklung
www.afrique-europe-interact.net

SOC Almería – LandarbeiterInnengewerkschaft
socialmeria.wordpress.com

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor

dieterbehr@yahoo.de
oder die Redaktion
aw@oegb.at

autochthon: alteingesessen, eingeboren (Seite 31)

Daueraufenthalt-EG: Einer der fünf sogenannten Aufenthaltstitel, diese lauten: (befristete) Niederlassung (für Personen aus Drittstaaten), Familienangehöriger (befristete Niederlassung), Daueraufenthalt-EG (unbefristete Niederlassung), Daueraufenthalt Familienangehöriger (unbefristete Niederlassung) und Aufenthaltbewilligung (vorübergehender befristeter Aufenthalt). Personen aus Drittstaaten benötigen ab sechs Monaten Aufenthalt in Österreich einen entsprechenden Aufenthaltstitel. Personen aus EU- und EWR-Staaten sowie aus der Schweiz müssen innerhalb von vier Monaten nach der Einreise nur eine Anmeldebescheinigung beantragen. (Seite 32)

Deutsch, Julius: österreichischer Politiker (1884–1968), gründete 1923 als Gegenpart zur christlich-sozialen Heimwehr den Republikanischen Schutzbund, er kämpfte im Spanischen Bürgerkrieg und emigrierte 1939. 1946 nach Österreich zurückgekehrt, leitete Deutsch bis 1951 die Sozialistischen Verlagsanstalten. (Seite 12)

EFRE: Europäischer Fonds für regionale Entwicklung zur Stärkung der wirtschaftlichen und sozialen Kohäsion in der Europäischen Union durch Abbau der Ungleichheiten zwischen den einzelnen Regionen. Der EFRE finanziert direkte Hilfen bei Investitionen von (hauptsächlich kleinen und mittleren) Unternehmen zur Schaffung von dauerhafter Beschäftigung; Infrastrukturen, besonders im Zusammenhang mit Forschung und Innovation, Telekommunikation, Umwelt, Energie und Transport; technische Hilfsmaßnahmen etc. (Seite 41)

ELER: Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raumes, 2005 durch den Rat der EU errichtet, Beginn der Tätigkeit 2007, wodurch der Europäische Ausrichtungs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft (EAGFL) abgelöst wurde. (Seite 41)

Esterházy: ungarisches Adelsgeschlecht, dessen Ursprung bis in das 13. Jahrhundert zurückverfolgt werden kann. Baron Nikolaus Esterházy (1582–1645) gelang gemeinsam mit seinen Brüdern Paul und Daniel der entscheidende Ausbau von Macht und Einfluss der Familie. Nikolaus konvertierte als einer der ersten Adligen Ungarns zum Katholizismus, die Esterházy's galten als Bollwerk gegen die Türken. Über die Jahrhunderte hinweg verhielt sich die Familie immer loyal zum Kaiserhaus. Seit 2001 ist die Esterházy Betriebe GmbH, die als Nachfolgerin der Fürstlichen Domänenverwaltung die Esterházy-Stiftungen verwaltet, unter anderem in der Land- und Forstwirtschaft und im Immobilienbereich tätig. (Seite 11)

Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK): Diese Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten enthält einen Katalog von Grundrechten und Menschenrechten, über deren Umsetzung der Europäische Gerichtshof für Men-

schenrechte in Straßburg wacht. Sie trat 1953 in Kraft und kann nur von Mitgliedern des Europarates unterzeichnet werden. (Seite 42)

Europäische Sozialcharta: vom Europarat beschlossenes, völkerrechtlich verbindliches Abkommen, das 1965 in Kraft trat. Seit 1999 ist die revidierte und erweiterte Fassung der ESC gültig, die insgesamt 31 Rechte (auf Arbeit, soziale Sicherheit, auf eine Wohnung etc.) und Grundsätze enthält. (Seite 42)

Europäischer Qualifikationsrahmen: Initiative der EU, die berufliche Qualifikationen und Kompetenzen in Europa vergleichbarer machen soll. (Seite 17)

Europäischer Sozialfonds (ESF): Einer der beiden Strukturfonds, mit deren Hilfe die EU Unterschiede in den Mitgliedsstaaten ausgleichen will. Seit 1958 ist der ESF dabei das wichtigste beschäftigungspolitische Finanzierungsinstrument. Mit den Mitteln des ESF sollen sämtliche EU-Länder, deren Pro-Kopf-BIP unter 75 Prozent des Durchschnitts beträgt, unterstützt werden (Konvergenzziel). In den übrigen Regionen soll in bestimmten Zielgebieten die regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung gefördert werden. (Seite 41)

Expatriat (englisch; sprich: expät): Kurzform von Expatriat, Bezeichnung für eine Person, die nicht in ihrer Heimat lebt, dieser aber weiterhin sehr verbunden bleibt. (Seite 27)

Gašparovič, Ivan: slowakischer Politiker, geb. 1941, gründete nach einem Zerwürfnis mit Vladimír Mečiar 2002 die „Bewegung für Demokratie“ HZD, die es allerdings nicht ins Parlament schaffte. 2004 gewann Gašparovič nach einer Stichwahl gegen Mečiar die Präsidentschaftswahlen, 2009 wurde er wieder gewählt. (Seite 18)

GRC: Akronym für Grundrechtecharta (der EU), die angesichts der Weiterentwicklung der Gesellschaft, des sozialen Fortschritts und der wissenschaftlichen und technologischen Entwicklungen den Schutz der Grundrechte weiterhin gewährleisten sollte. Die GRC umfasst insgesamt 50 Punkte wie das Recht auf Leben, auf Unversehrtheit etc. sowie vier dazugehörige Bestimmungen, die im Jahr 2000 feierlich vom Europäischen Rat, dem EU-Parlament und der Kommission proklamiert wurden. (Seite 42)

KIAB: Kontrolle illegaler ArbeitnehmerInnenbeschäftigung, mit der Aufgabe, durch Kontrollen faire und gleiche Bedingungen für alle TeilnehmerInnen am Wirtschaftsleben zu gewährleisten und somit den Schutz der finanziellen Interessen der Republik Österreich zu sichern. Die KIAB ist seit Juli 2002 im Finanzministerium angesiedelt, für das AMS und die Abgabenbehörden besteht die Pflicht, einen begründeten Verdacht von Übertretungen arbeitsrechtlicher, sozialversicherungsrechtlicher, gesundheits- und umweltschutzrecht-

licher, abgaben- oder gewerberechtl. Vorschriften der KIAB zu melden. Um Steuersünder effektiver bekämpfen zu können und die Kontrolle des Lohn- und Sozialdumpinggesetzes zu ermöglichen, wurde Anfang des Jahres das KIAB-Team vergrößert und ist jetzt unter der Bezeichnung Finanzpolizei tätig. AnsprechpartnerInnen der FinPol finden sich auf jedem Finanzamt. (Seite 14)

Klaus, Václav: tschechischer Politiker und Wirtschaftswissenschaftler, geb. 1941, gründete 1991 die demokratische Bürgerpartei ODS, er war während und nach der Teilung der Tschechoslowakei Premierminister, seit 2003 ist Klaus Präsident der Tschechischen Republik. (Seite 18)

Lemberg: Stadt in der westlichen Ukraine, rund 740.000 EinwohnerInnen (Seite 12)

Matrix: rechteckiges Schema von Zahlen, für das bestimmte Regeln gelten; (EDV-)System, das zusammengehörende Einzelfaktoren darstellt; lat.: Muttertier, Gebärmutter, Quelle, Ursache. (Seite 17)

Mengele, Josef: KZ-Arzt (1911–1979) in Auschwitz, wegen seiner grausamen Experimente an KZ-Insassen als Todesengel von Auschwitz bezeichnet. Da Mengele keine bei den SS-Angehörigen übliche Blutgruppentätowierung aufwies, konnte er nach Südamerika fliehen und dort zum Teil auch als Arzt praktizieren. (Seite 31)

NEET: Kurzbezeichnung für Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 34, die weder arbeiten, in Ausbildung sind oder eine Schule besuchen und dies auch nicht unmittelbar anstreben (Not in Education, Employment or Training). Der Begriff ist in Großbritannien entstanden, wird aber hauptsächlich in Japan verwendet. Etwa 50 Prozent dieser Gruppe streben auch langfristig keinen Job und keine Ausbildung an. (Seite 40)

Nostrifizierung: offizielle Anerkennung/Beglaubigung ausländischer Berufsausbildungen und Prüfungen; Einbürgerung. (Seite 10)

Subsistenzwirtschaft: autonome, von anderen Personen, Gemeinschaften, Institutionen oder Staaten unabhängige Lebensführung bzw. Wirtschaftsweise. (Seite 45)

ZUWINBAT: EU-Projekt für den Zukunftsraum Wien-Niederösterreich-Bratislava-Trnava, das unter anderem durch grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Gewerkschaften auf die Arbeitsmarkttöffnung vorbereiten sollte. www.zuwinbat.at (Seite 18)

ZUWINS: Zukunftsraum Wien – Niederösterreich – Südmähren, grenzüberschreitendes Projekt des ÖGB und der tschechisch-mährischen Konföderation der Gewerkschaftsbünde (MKOS). Die Projektlaufzeit beträgt insgesamt vier Jahre (1. 1. 2009–31. 12. 2012) und wird vom Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) finanziert. www.zuwins.at (Seite 18)

Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes GmbH
Kontaktadresse: Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21 | 1010 Wien
Telefon: +43 1 405 49 98-132
Fax: +43 1 405 49 98-136
fachbuchhandlung@oegbverlag.at
www.oegbverlag.at

OGB VERLAG

garantiert gut informiert

ARBEITSRECHT

web/book



Univ.-Prof. DDR. Günther Löschnigg, Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Graz und Institut für Universitätsrecht der Universität Linz
Jetzt mit „e-Book inside“! || Mit Code zum Download!
11. neu bearbeitete Auflage 2011 || ca. 1040 Seiten || € 98,-
ISBN: 978-3-7035-1393-0

Die Gesamtdarstellung des geltenden Arbeitsrechts erscheint nunmehr bereits in elfter Auflage. In bewährter Weise wird das Arbeitsrecht in einer der Praxis dienenden Systematik, d. h. problemorientiert und ohne Trennung zwischen dem Individualarbeitsrecht und dem kollektiven Arbeitsrecht dargestellt.

Ausgehend von den arbeitsrechtlichen Grundlagen und Begriffsbildungen wird das Arbeitsverhältnis von der Begründung bis zur Beendigung unter Einbeziehung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats behandelt. Die Neuauflage bietet wieder eine geschlossene Darstellung von Themen wie: Betriebsübergang, Arbeitszeit, Betriebsvereinbarungen, Insolvenz des Arbeitgebers, Kündigung und Entlassung etc. Da das Arbeitsrecht durch eine Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen nach wie vor stark zersplittert ist, wird den prinzipiellen Fragen Raum gegeben und jenen Details Vorrang eingeräumt, deren Kenntnis im Arbeitsleben und im Studium vordringlich ist.

www.der-loeschnigg.at

Das Standardwerk zur
praxisorientierten Problemlösung

Das Buch erscheint ab sofort in Begleitung der regelmäßig aktualisierten Online-Datenbank in Form des web/book-Konzeptes. Diese innovative Lösung bietet zahlreiche Vorteile: Umfassende Online-Funktionalität mit Suchfunktionen für die unterschiedlichen Nutzungsbedürfnisse, von der allgemeinen Schnellsuche bis hin zur Fundstellen- bzw. Zielsuche im jeweiligen Dokument. Der Aufbau des Buches bietet die strukturelle Basis für die Online-Datenbank. Zusätzlich rund 100 Fallbeispiele. Verlinkung zu Normen, Entscheidungen, Entscheidungsbesprechungen und Zeitvarianten mit Hervorhebung der gedruckten Ausgaben und diverse Druckoptionen für Dokument, Abschnitt, Absatz etc.

JA, ICH BESTELLE ...

BESTELLUNG:

im Web: www.oegbverlag.at

per Mail: bestellung@oegbverlag.at | per Fax: +43 1 405 49 98-136

in jeder Buchhandlung oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags

 Anzahl der Exemplare

Name	Vorname	
Firma/Institution		
Telefon	E-Mail	
Anschrift	PLZ	Ort
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/die BestellerIn. Satz- und Druckfehler vorbehalten. Preis inkl. USt., zuzügl. € 3,90 Versandkosten.



1. MAI 2011:

Menschen aus acht EU-Ländern haben ab dann freien Zugang zu unserem Arbeitsmarkt.

Was heißt das?

Wie sind wir darauf vorbereitet?

Was müssen wir noch tun?

Antworten auf diese und weitere Fragen:
www.arbeitsmarktoeffnung.at/anmelden

arbeitsmarktoeffnung.at

KONFERENZREIHE FÜR BETRIEBSRÄTINNEN

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