

Gewerkschaftsjugend:

Chancengleichheit als Ziel

Jugendpräsidium
mit 50 Prozent Frauenanteil

30

Verärgerte Konsumenten:

Geneppt, geprellt, gelegt

Die AK verhilft Konsumenten
zu ihrem Recht: Sammelklagen

22

Wenn in Europa das Licht ausgeht:

AK für Versorgungssicherheit

Energieunternehmen: Gewinne
steigen, Investitionen sinken

37

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

N°12 | Dezember 2006 | 60. Jahrgang | € 2,- | www.arbeit-wirtschaft.at

Diskussionsbeitrag:

Die Zukunft des ÖGB

Seite 8

Reform und Reformklausur:

ÖGB neu

Seite 14

Gewerkschaftsinternationale IGB:

Der Wiener Gründungskongress

Seite 20

1864-2006:

Gewerkschaften international

Seite 26

Europäischer

Bürgerbeauftragter:

Sorgenonkel der EU

Seite 40



Diskussion:

Diskussionsbeitrag: Die Zukunft des ÖGB

8

»Wir haben es einfach so dargestellt«, zitiert Reinhard Engel in seinem Buch »Der wankende Riese« den Müzzzuschlager ÖGB-Bezirkssekretär Franz Tauss. »Wennst Mitglied bist, richten wir es dir schon – bis hin zum Steuerausgleich. Wir haben sie zur Untätigkeit angehalten.«

Reformdiskussion: ÖGB neu

14

Nach der Mitgliederbefragung, den Endberichten der Teilprojektgruppen und der ÖGB-Reform-Klausur liegen erste Ergebnisse zur weiteren Diskussion vor.

Hintergrund:

IGB: Der Wiener Gründungskongress

20

Den globalen Strategien des Kapitals will der neugegründete Internationale Gewerkschaftsbund IGB mit globalen Strategien der Arbeit begegnen.

IGB-Gründungskongress

26

Eine wirksame Internationale ist notwendig. Hintergrund: Das Entstehen der Gewerkschaftsinternationalen 1864 bis 2006

Was wirklich in den Geschäftsberichten österreichischer Unternehmen steht

36

Immer wieder schwirren Schlagzeilen über plötzliche Unternehmenskrisen und Unternehmenszusammenbrüche durch die österreichischen Zeitungen.

Europas Bürger haben ein Grundrecht auf eine gute Verwaltung

40

Wer Frust mit den europäischen Institutionen hat, dem kann geholfen werden. Der europäische Bürgerbeauftragte vermittelt in Streitfällen zwischen den Bürgern und der EU-Verwaltung. Interview mit Nikiforos Diamandouros: Sorgen-Onkel der EU-BürgerInnen



Meinung

- 4 | Standpunkt: Der Hut brennt immer noch

Aus Arbeiterkammern&Gewerkschaften

- 6 | EU-Arbeitszeitrichtlinie:
Fehlende EU-Sozialpolitik
- 6 | Bildung: Derzeit keine faire Chance
für Jugendliche«
- 7 | Pensionisten: Schlechterstellung beheben
- 7 | Pensionskassen:
Haftungsfonds beibehalten
- 7 | Kauf auf Teilzahlung:
Wer auf Raten zahlt, kauft teuer
- 30 | Chancengleichheit als oberstes Ziel
- 35 | AK verlangt Versorgungssicherheit
für Energiekunden

Wirtschaft&Arbeitsmarkt

- 25 | Verbraucherpreise
- 43 | Wirtschaft wächst rascher als erwartet

Gesellschaftspolitik

- 32 | Geneppt, geprellt, gelegt

Internationales

- 39 | Disney-Konzern: Grummel, Knurr
- 43 | Hungernde: Kein Recht auf Nahrung

Kultur Bildung Medien

- 44 | Das »Wiener Stadtgespräch«

Bücher

- 44 | Ravi Batra: Greenspans Betrug



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

Stolze Betonierer?

Redaktion intern

Auf dem Bild im Plakatstil der Zwanzigerjahre, im Hintergrund eine stilisierte Fabrik mit rauchendem Schlot, taumelt ein riesenhafter Arbeiter über einem Abgrund. Diese Illustration, die wir auch auf der Titelseite dieses Heftes abgebildet haben, stammt von dem Buch »Der wankende Riese«, aus dem wir ein aktualisiertes Kapitel hier wiedergeben. Wir wollten nämlich in diesem Heft nicht nur Berichte von der Mitgliederbefragung, von den »Projektgruppen« oder der »Reformklausur« bringen, sondern wie in früheren Heften auch Meinungen oder Diskussionsbeiträge von sogenannten »Außenstehenden«.

Dass die Reform nicht gerade eine leichte Sache sein wird, wissen wir. Wir sind mit Recht auch stolz auf unsere Traditionen – einige in diesem Heft abge-

druckten Plakate stammen aus dem 19. Jahrhundert – wollen aber nicht Teil einer antiquierten Organisation sein, die den modernen Anforderungen nicht gewachsen ist. So sehen uns oft die Kritiker von außen, die für eine erstarrte Bürokratie das Wort von den »Betonierern« fanden.

Hier in Wien ist der neue Internationale Gewerkschaftsbund IBG gegründet worden. Anlass für uns, nicht nur diesen Gründungsvorgang ausführlich darzustellen, sondern uns auch mit der Geschichte der internationalen Organisation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie auch grundsätzlich mit den Strukturen von Gewerkschaften in anderen Ländern zu beschäftigen. Der Blick über die Grenzen ist sicher nicht uninteressant und die Frage: »Wie machen es den die anderen?« bewegt

uns nicht nur, weil wir uns selber grundlegend reorganisieren wollen und müssen.

Zu dieser Aufgabe braucht die Gewerkschaftsorganisation auch Medien: Gerade diese Zeitschrift hat stolze Traditionen. Gegründet 1923 (Ferdinand Hanusch war noch Mitarbeiter) wurde ihr Erscheinen nur durch die faschistischen Diktaturen 1934 bis 1945 unterbrochen und die Herausgabe nach Überwindung des größten Nachkriegspapiermangels 1947 wieder aufgenommen (im kommenden Jahr steht also das 60-jährige Jubiläum der »Arbeit&Wirtschaft« in dieser 2. Republik an).

Wir werden weiterberichten und wünschen mittlerweile unseren Leser/innen frohe Festtage.

Für das Redaktionskomitee

Siegfried Sorz

Standpunkt

Siegfried Sorz
Chefredakteur



Der Hut brennt immer noch

Die Bank für Arbeit und Wirtschaft ist so gut wie verkauft. Wer nun allerdings glaubt, ab jetzt könne der Österreichische Gewerkschaftsbund sich automatisch selbst regenerieren wie jener sagenhafte Vogel Phönix, der sich selbst verbrennt und aus der Asche wiederersteht, der irrt sich gewaltig. Es wird noch sehr viel Mühe und Anstrengung kosten, um jene Veränderungen oder besser gesagt jene Reformen durchzuführen, die schon seit vielen Jahren anstehen und die jetzt durch den Druck der veränderten und absolut akuten finanziellen Situation unaufschiebbar geworden sind. Die anstehenden Probleme sind im wahrsten Sinne brennend.

Von Abwarten oder dem allzeit so beliebten »Aussitzen« kann bei der jetzigen Lage keine Rede sein. »Reform jetzt!« heißt die Devise oder – es bleibt nur mehr die Asche übrig, ohne jegliche Wiederaufstehung.

Was für Lösungen auch immer gefunden werden: Es wird sich ziemlich schnell herausstellen, ob sie wirklich nachhaltig und zukunftsweisend sind, denn die Zeit rennt uns davon.

Rücklagen

Bis vor kurzem sind dem ÖGB nicht nur die Einnahmen aus den Mitgliedsbeiträgen zur Verfügung gestanden, sondern auch »Gewinnabschöpfungen« aus seiner eigenen Bank. Jetzt gibt es nur mehr die laufenden Einnahmen, aus denen aber auch noch Rücklagen für gewerkschaftliche Maßnahmen gebildet werden sollen. Diesen Umstand haben uns der geschäftsführende Gewerkschaftspräsident wie auch der für die Finanzen zuständige ge-

schäftsführende Leitende Sekretär des ÖGB eindringlich erklärt.

In den Kommentaren zu dem Deal mit dem US-Fonds Cerberus verstiegen sich ein vormaliger Finanzminister und jetziger Industrieller (und neugebackener Bawag-Aktionär) sogar zu der Behauptung: »Ich bin überzeugt, dass mein väterlicher Freund Anton Benya mit dem einverstanden wäre, was wir jetzt tun.« Obwohl er nicht ohne Sentiment sei, denn immerhin sei die Bank von Karl Renner 1922 gegründet worden. Dies veranlasste einen meiner Kollegen zu der lapidaren Behauptung, dass wohl beide im Grab rotieren würden, wenn das Sprichwort stimmte. Im Grunde ist es wohl so, wie mir ein anderer Kollege sagt: »Wir haben keine Zeit für irgendwelche Befindlichkeiten, wir müssen dringend den ÖGB sanieren. Der Hut brennt!« Also keine Gefühle, das ist Luxus? Es geht um die Zukunft und nicht um die Vergangenheit.

Auf jeden Fall haben der immer noch amtierende Finanzminister Karl-Heinz Grasser und der immer noch amtierende Bundeskanzler Wolfgang Schüssel dem Kollegen Rudi Hundstorfer gratuliert, der wiederum sagte, mit dem Verkauf der Bawag hätten wir uns von einem Teil unserer Geschichte verabschiedet. Da bin ich anderer Meinung: Unsere Geschichte haftet uns an wie ein Schatten, den wir werfen. Wir können den Schatten vergessen oder verdrängen, aber er ist da.

Weichen stellen

Wie der »neue« ÖGB aussehen soll, dazu gibt es Entwürfe von den diversen Gremien und Komitees. Letzten Endes werden die Delegierten beim kommenden

Bundeskongress des Österreichischen Gewerkschaftsbundes von 22. bis 24. Jänner im Austria Center Wien entscheiden, wie die Weichen für die Zukunft gestellt werden. Die Prognosen sind teils pessimistisch, teils relativ optimistisch.

Nicht nur aktive Betriebsräte und Personalvertreter wissen, dass wir die Gewerkschaft brauchen, sondern auch das Gros der Mitglieder. Wir brauchen die Gewerkschaft nicht nur wegen der Vorherrschaft des Neoliberalismus und der globalisierten Wirtschaft, sondern auch wegen des tagtäglichen Geschäfts derjenigen, die sich tagaus tagein um den Ausgleich der unterschiedlichen konkret bestehenden Interessenslagen von Unternehmern und Lohnabhängigen bemühen und sich rund um die Uhr für die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzen. Dazu gibt es in unseren Ländern die Tradition der Sozialpartnerschaft. Handlungsfähig und effektiv organisiert sollte diese Organisation sein, die gegenüber der Wirtschaft als Partner auftritt und die sich in der modernen Gesellschaft und den veränderten Strukturen der Arbeitswelt behauptet.

Es geht um Dinge wie Mitbestimmung, aber auch konkret um Lohn- und Kollektivvertragspolitik bzw. angesichts einer kontinuierlich sinkenden Lohnquote, um Umverteilung oder zumindest um ein Stopp der Umverteilung von unten nach oben.

Letztendlich geht es darum – um noch einmal abschließend unseren geschäftsführenden Präsidenten zu zitieren – »**Es geht schlichtweg darum, dass die Interessen der Arbeitnehmerschaft nicht weiter den Kapitalinteressen untergeordnet werden!**«

Arbeit&Wirtschaft } – Leserforum

Arbeit&Wirtschaft-Leser interessieren sich für Hintergründe aus Wirtschaft, Gesellschaft, Arbeit. Bei der Arbeit wollen sie wissen, warum die Nehmer und die Geber wollen, was sie fordern, und – was die Experten dazu sagen. Für diese interessierten Leserinnen und Leser ist dieses Forum eine Plattform. Alle können hier zu Wort kommen. Vor allem, nachdem unser geschäftsführender Präsident Rudolf Hundstorfer eine tabulose Diskussion angekündigt hat. Die einzige Einschränkung ist – der Platz. Wer sich kurz fasst, wird abgedruckt. Längere Zuschriften werden gekürzt. Adressen: aw@oegb.at / Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«, Hohenstaufengasse 10–12, 1011 Wien, Fax: 01 534 44-595

Auf heitere Weise nachdenklich

Ich schreibe euch, um mich für die Cartoons von Plafmann zu bedanken, die jede Nummer der A&W auflockern und auf nachdenkliche Weise erheitern bzw. auf heitere Weise nachdenklich machen.

*Freundliche Grüße
Gerald Netzl
wienXtra-betriebsrat*

Reduktion sinnvoll?

Im Internet habe ich gelesen, dass nach Vorstellung der Projektgruppe Kommunikation alle Gewerkschaftsmedien auf acht Ausgaben reduziert werden sollen. Betrifft das auch die »Arbeit&Wirtschaft«, die ich doch meistens etwas genauer lese und die ich sogar einige Zeit aufhebe? Ist das denn eine sinnvolle Maßnahme?

*Franziska Spatzcek
(Internet)*

Antwort der Redaktion:

Für meine Antwort bietet sich die echte Wiener Formulierung mit der doppelten Verneinung an: »Nichts Genaueres wissen wir noch nicht. Aber nach dem Bundeskongress des OGB vom 22. bis 24. Jänner werden wir mehr, wenn nicht sogar ›alles‹ wissen.« Was den Sinn dieser Maßnahme betrifft, so lautet eine andere Weisheit: »Ohne Geld ka Musi!«

*Mit freundlichen Grüßen
Siegfried Sorz*



IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

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

E-Mail: aw@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

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

Redaktionskomitee:

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

Mitarbeiter/-innen dieser Ausgabe:

Siegfried Sorz (Chefredakteur), Kai Biehl, Hellmut Butterweck, Thomas Delapina, Reinhard Engel, Astrid Fadler, Wilfried Leisch, Karl Kollmann, Florian Kräftner, Gabriele Müller, Brigitte Pellar, Thomas Plaßmann, Kurt Rothschild, Reinhold Russinger, Robert Samsinger, Tansel Terzioglu

Gestaltung:

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

Herausgeber:

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

Medieninhaber:

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

Hersteller:

Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

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

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

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

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

EU-Arbeitszeitrichtlinie:

Fehlende EU-Sozialpolitik

Im Mai 2005 haben sich die EU-Gewerkschaften bei der EU-Arbeitszeitrichtlinie auf einen Kompromiss geeinigt. Jetzt sollen die Mindeststandards weiter aufgeweicht werden.

»Die Kompromissvorschläge der finnischen EU-Präsidentschaft zur Änderung der Arbeitszeit-Richtlinie gehen in die falsche Richtung und könnten die EU-Müdigkeit der Bevölkerung noch weiter verstärken«, warnt ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer: »Noch ist eine eigene EU-Sozialpolitik nur in Ansätzen erkennbar, die bestehenden Regelungen mehr als bescheiden. Doch selbst diese Sozialvorschriften geraten nun unter massiven Verschlechterungsdruck.« Bislang waren bezüglich der Arbeitszeit – etwa für Bereitschaftsdienste – vor allem über Kollektivverträge flexible Lösungen möglich. Der neue EU-Vorstoß will die so genannten inaktiven Bereitschaftsdienste nicht

mehr als Arbeitszeit anerkennen. Weiters soll ein Ausstieg aus Arbeitszeit-Mindeststandards (opt-out) nicht nur weiter zulässig bleiben, sondern sogar von Mitgliedstaaten neu eingeführt werden dürfen. Für den ÖGB-Präsidenten wird mit diesen Vorschläge ein völlig falscher Weg eingeschlagen: »Europapolitisch sind sie eine deutliche Absage an eine Sozialunion und an verbindliche soziale Mindeststandards. Für Österreich ist darüber hinaus ein Festhalten am opt-out völlig überflüssig, da die Vorschläge des EU-Parlaments zum Bereitschaftsdienst bereits sozial ausgewogene Lösungen über Kollektivverträge ermöglichen würden.«

W. L.

Bildung:

Derzeit keine faire Chance für Jugendliche

Über 100.000 junge Menschen zwischen 15 und 24 Jahren haben nach der Pflichtschule keine faire Chance auf Ausbildung oder Arbeit kritisiert die AK und fordert Maßnahmen.

Grundlage für den Appell der AK ist eine Studie des Instituts für Höhere Studien (IHS) im Auftrag der AK. Rund 100.000 Jugendliche können auf Basis einer Sonderauswertung des Mikrozensus 2003 nach der Pflichtschule keine weiterführende Ausbildung beginnen, fielen wieder raus oder haben trotz abgeschlossener weiterführender Ausbildung keine Arbeit, fasst Susanne Schöberl, Bildungsexpertin der AK, die dramatische Situation zusammen.

Im Detail waren 77.000 Jugendliche ohne Perspektive – HilfsarbeiterInnen, die höchstens einen Pflichtschulabschluss haben und von Gelegenheitsjobs leben, Jugendliche, die nach eigenen Angaben

arbeitslos sind (nur mit Pflichtschulabschluss, nicht mehr in Ausbildung) und 17.000 »Sonstige« nur mit Pflichtschulabschluss und ohne Ausbildung, die etwa Arbeiten in der Familie übernehmen. Dazu kommen noch 29.000 Jugendliche, die zwar eine Lehre oder eine weiterführende Schule abgeschlossen haben, aber keine Arbeit finden.

Die AK fordert: Ausrichtung der Lehrstellenförderung auf Zukunftsberufe und verstärkte Ausbildung auch in Lehrwerkstätten, mehr Plätze in den berufsbildenden Schulen, sowie Maßnahmen, damit mehr SchülerInnen eine begonnene Schulausbildung auch erfolgreich abschließen können.

W. L.

Pensionisten:

Schlechterstellungen beheben

Eine Ungleichbehandlung gegenüber dem Rest der arbeitenden Bevölkerung bei der Kaufkraft der PensionistInnen und im Gesundheitsbereich ortet der ÖGB.

Die jüngsten Daten zur Einkommensverteilung des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger machen es deutlich: »Die Kluft zwischen Arm und Reich vergrößert sich immer weiter. Bereits mehr als 900.000 Pensionen liegen unter 800 Euro, also der Höhe der viel diskutierten Grundsicherung«, beklagt der Vorsitzende der ÖGB-PensionistInnen, Werner Thum: »Jeder durchschnittliche Pensionist verliert mittlerweile pro Jahr

durch die fehlende Anpassung eine ganze Monatspension an Kaufkraft – so hungert man eine ganze Generation aus!« Deshalb sei eine Anpassung nach dem »PensionistInnen-Index«, der um 0,4 Prozentpunkte über dem Verbraucherpreisindex (1,6 Prozent) liegt, dringend nötig.

Eine weitere Benachteiligung für PensionistInnen ist, dass es für Rehab-Maßnahmen für PensionistInnen nach wie vor

keine gesetzliche Regelung gibt. Während Beschäftigte nur einen Fixbetrag als Zuschuss zahlen müssen, ist bei den PensionistInnen der Rehab-Zuschuss an die Höhe ihrer Pension gekoppelt. »Das bedeutet, dass ein Pensionist einen höheren Selbstbehalt zu zahlen hat als der noch in Beschäftigung stehende Großverdiener«, kritisiert der ÖGB-PensionistInnen-Sprecher und fordert eine klare gesetzliche Regelung im ASVG. *W. L.*

Pensionskassen:

Haftungsfonds beibehalten

Laut einem anstehenden Urteil des Verfassungsgerichtshofes (VfGH) soll die Wertpapierdeckung von Pensionskassen fallen. Die AK fordert hingegen die Beibehaltung des Haftungsfonds.

Gemäß diesem VfGH-Urteil soll die bislang geltende steuerliche Verpflichtung für Unternehmen fallen, die Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen für die Arbeitnehmer mit Wertpapieren bedecken zu müssen. Das hätte mitunter weitreichende negative Folgen für die Betroffenen, weil im Falle einer Unternehmensinsolvenz gerade diese Wertpapierdeckung der Pensionsrückstellungen als Sondermasse gilt, die

vorrangig zur Befriedigung der Ansprüche der ArbeitnehmerInnen herangezogen wird, warnt der Pensionskassenexperte der AK Wien, Otto Farny: »Das ist deshalb so wichtig, weil der Insolvenzausfallgeldfonds nur für einen geringen Teil der Betriebspensionsansprüche gerade steht. Es darf aus unserer Sicht auf keinen Fall dazu kommen, dass sich wegen steuerlicher Bestimmungen dieser Haftungsfonds in Null auf-

löst. Im Falle des Falles brauchen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Gewissheit, dass ihre Betriebspensionsansprüche sicher sind.« Konkret verlangt die AK, die auf die schon bisher entstandenen Verschlechterungen bei den Pensionskassen hinweist, die Schaffung einer – von den steuerlichen Bestimmungen unabhängigen – zivilrechtliche Vorschrift, die die Beibehaltung des Haftungsfonds vorsieht. *W. L.*

Kauf auf Teilzahlung:

Wer auf Raten zahlt, kauft teuer

Rund um Weihnachten boomt der Ratenkauf. Ein AK-Test hat ergeben, dass Teilzahlungskäufe nicht teurer kommen als ein Konsumkredit, manchmal gar teurer als eine Kontoüberziehung.

Mitte November hat die AK die Teilzahlungsbedingungen von insgesamt neun Betrieben aus der Branche der Elektro- und Baufachmärkte sowie bei Versandhäusern erhoben. Das Ergebnis der Homepagerecherche: Ratenzahlung kommt sehr teuer. »Die Effektivzinsen (Zinsen und Spesen) sind bei Teilzahlung doppelt so hoch wie bei Krediten«, kritisiert Harald Glatz, AK Konsumentenschützer, und schwanken zwischen 8,9

und 20,27 Prozent! Vergleichsweise beträgt die Effektivverzinsung bei Konsumkrediten zwischen 4,8 und 9,1 Prozent. Vergleichen zahlt sich also aus, besonders vor größeren Anschaffungen. Zudem fordert die AK mehr Sicherheit für die Verbraucher: Effektiver Zinssatz und Gesamtbelastung inklusive aller anfallenden Kosten müssen bei Teilzahlung auf der Homepage und in den Werbeinseraten angegeben sein. Außerdem sollen bei

Kontoüberziehungen der Zinssatz und der vereinbarte Überziehungsrahmen auf dem Kontoauszug stehen. Konkret empfiehlt die AK: Vor dem Kauf in Ruhe überlegen, Angebote vergleichen und überlegen, ob es sinnvoller ist die gewünschte Anschaffung auf Ratenzahlung oder auf Kredit zu kaufen. Können Sie sich die monatliche Rate auch leisten? Hilfe bietet der AK Haushaltsbudgetrechner unter: www.arbeiterkammer.at *W. L.*

Die Zukunft des ÖGB

Wir haben es einfach so dargestellt«, zitiert Reinhard Engel in seinem Buch »Der wankende Riese« den Müzzuschlager ÖGB-Bezirkssekretär Franz Tauss. »Wennst Mitglied bist, richten wir es dir schon – bis hin zum Steuerausgleich. Wir haben sie zur Untätigkeit angehalten.«

Autor: Reinhard Engel

Die dünne Beteiligung an der jüngsten Mitgliederbefragung scheint dem Recht zu geben. Aber – argumentiert Engel – so schwierig es schon ist, sich auf eine neue Organisationsstruktur des ÖGB für die nächsten Jahre zu einigen, so wichtig ist es auch, trotz Alltagsarbeit und klaffender Finanzlücken tiefergehende Überlegungen anzustellen. Denn ein ÖGB, der zwar professionelle Serviceleistungen wie der ARBÖ oder ÖAMTC erbringt, wird in der Krise sehr schnell fragil. Und wenn die Mitglieder nicht das Gefühl haben, dass ernsthaft reformiert wird, könnten sich bald mehr für immer verabschieden als unmittelbar nach dem Bawag-Eklat. Ein Buchauszug:

Die Dramatik der aktuellen Krise des ÖGB darf nicht über grundsätzliche strategische Unverträglichkeiten hinwegtäuschen, mit denen sich die Organisation auseinandersetzen muss, will sie langfristig überleben. Damit stehen die österreichischen Gewerkschaften nicht alleine da, in vorbildlicher Weise zusammengefasst hat diese »Dilemmata« eine umfangreiche Studie der deutschen Hans Böckler-Stiftung. Dort werden zunächst die gesellschaftlichen Entwicklungen und die daraus resultierenden Schwächen der Gewerkschaften analysiert: Man habe diese Entwicklungen in der eigenen Organisation nur mangelhaft nachvollzogen: Die Gewerkschaften orientieren sich noch immer zu sehr am an Bedeutung verlierenden System des »Normalarbeitsver-

hältnisses«; sie hinken beim Organisationsgrad der rasch angewachsenen Gruppe der Angestellten hinterher; die Frauennarbeit folgt noch immer nicht dem breiten Konzept des »Gender Mainstreaming«, sondern entspricht weitgehend jener für eine Minderheit; und auch die Altersstruktur weist die Gewerkschaften nicht gerade als zukunftsfähig aus.

Arbeitsplatzbesitzer

Diese Befunde gelten in großen Teilen auch für den ÖGB. Mit Ausnahme der Angestelltengewerkschaft GPA und mit gewissen Einschränkungen bei Druck, Journalismus, Papier sowie bei den Beamtengewerkschaftern der GÖD zielt die Organisationsarbeit schwerpunktmäßig auf »Arbeitsplatzbesitzer« ab. Die Etablierung von Betriebsräten im Angestelltenbereich stößt auch in Österreich auf große Probleme, überdies zieren sich in »White Collar«-Branchen auch Betriebsräte, so sie doch aktiv sind, am stärksten der Gewerkschaft beizutreten. Ein Blick in die Organisationsstruktur des ÖGB und seiner Landesorganisationen zeigt immer noch die traditionellen Frauenabteilungen, wenn auch die Begrifflichkeit »Gender Mainstreaming« bereits an vielen Stellen Einzug gehalten hat. Und wohl berichten einige Fachgewerkschaften – z. B. die Metaller, aber auch die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst – von Erfolgen beim Rekrutieren jugendlicher Mitglieder, so machen doch die Pensionisten im ÖGB nach wie vor einen massiven Block aus.

Wo liegen nun die strategischen Bruchlinien jenseits der in der Reform-

diskussion bereits angekündigten Defizite in Bezug auf Frauen-Partizipation und demokratischer Mitwirkung von Mitgliedern und Minderheitsfraktionen? Wir folgen hier den Thesen der deutschen Gewerkschafts-Forscher:

Differenzierung versus Kampfkraft

Auch wenn das Außenbild des ÖGB noch immer von den großen Blöcken dominiert wird: Metallern, Angestellten, Beamten, so hat sich im Inneren der Gewerkschaften doch die gesellschaftliche Differenzierung niedergeschlagen. Selbst unter »ordentlichen«, vollzeitbeschäftigten Mitgliedern ist das Spektrum gewaltig: In der GPA reicht es etwa von der Billa-Kassierin bis zum Generaldirektor; bei der Gewerkschaft Metall-Energie-Nahrung vom Hochofenarbeiter bis zum weiblichen Bäckerei-Lehrling; bei Druck, Journalismus, Papier vom klassischen

DER AUTOR

Reinhard Engel, ist Wirtschaftsjournalist und Auslandskorrespondent in Wien. Dr. Phil., Dissertation über die Österreichische Gewerkschaftsjugend. Er publiziert in österreichischen und internationalen Medien und berichtet derzeit vor allem für das Österreichische Industriemagazin (Wien), Newsweek (New York) und Ost-West Contact (Berlin) über Mitteleuropa. Zahlreiche Buchpublikationen, u. a.: »Der harte Weg nach Europa. Osteuropa nach dem Fall des Eisernen Vorhangs«, »Schöne Neue Wirtschaftswelt. Reportagen über Gewinner und Verlierer« sowie »Luxus aus Wien«.



Diese scheinbaren Unvereinbarkeiten, bei denen es oft kein Entweder-oder, sondern immer wieder nur ein differenziertes Sowohl-als-auch geben wird, könnten auch eine Gewerkschaft fordern, die nicht unter schwerstem Druck steht – finanziell und was die Glaubwürdigkeit betrifft. Und doch, wenn diese Problemfelder nicht rasch als solche erkannt und angegangen werden, sind die Folgen vorhersehbar, nicht heute, vielleicht nicht morgen, aber sicher übermorgen.

Drucker über die Online-Redakteurin bis zum Arbeiter in der Kartonfabrik; und in der Kulturgewerkschaft vom ORF-Direktor bis zum Fußballer.

Der Mechanismus der Vereinheitlichung der Interessen innerhalb des Apparates muss daher notwendigerweise immer brüchiger werden. Großdemonstrationen wie jene gegen die Pensionsreform 2003 scheinen diese Gemeinsamkeiten punktuell wieder herzustellen, in der praktischen Interessenvertretung kommen dann die riesigen Unterschiede wieder schnell zu Tage.

Ein Beispiel dieses Dilemmas im konkreten Ablauf eines Streiks möge das belegen: Als 2003 die Drucker, zu denen die Journalisten gehören, die Maschinen der Tageszeitungen stilllegten, erschienen die Online-Ausgaben dennoch weiter.

Drucker-Vorsitzender Franz Bittner: »Das ist für die Journalisten natürlich ein Problem: Sie wollen berichten, und die Berichte über die Streiks sind interessant und wichtig.« Also mussten die Gewerkschafter mit den Online-Redakteuren und

dem jeweiligen Zeitungs-Management einzeln verhandeln, welche Berichterstattung man gewillt sei, zuzulassen. Für diese Verhandlungen war wiederum die Kampfkraft der Druckerei-Arbeiter irrelevant. Es ging ausschließlich darum, ob die Redakteure selbst gewerkschaftlich überzeugbar und auch entschlossfähig waren.

Pflege der Kernmitgliedschaft versus kompensatorisches Gegensteuern

»Das Dilemma besteht darin, weder an Kampfkraft respektive Macht einbüßen zu wollen noch die Differenzierung ignorieren zu können. Dies verlangt von den Gewerkschaften eine intelligente, diskursiv-kommunikativ angelegte und beteiligungsorientierte Interessenpolitik, die es insbesondere versteht, Forderungsstrukturen »von unten nach oben« aufzubauen und verschiedene Interessen zu bündeln.«

»Die Journalisten haben einen philanthropischen Zugang«, reagiert Drucker-Chef Bittner emotional auf die wiederholten Forderungen in den Medien, die Gewerk-

schaften müssten sich öffnen, nicht nur ihre althergebrachte Gefolgschaft vertreten, sondern sich auch verstärkt um atypisch Beschäftigte sowie freie Dienstnehmer kümmern. »Der Verein ist für Mitglieder da, die sich jeden Tag verabschieden können. Der ÖGB muss verdammt aufpassen, dass die klassische Klientel nicht unter die Räder kommt.«

Diese Argumentation klingt logisch, und doch ist der ÖGB noch weit davon entfernt, seine Stamm-Mitglieder zugunsten der bunten Vielfalt am Rande des traditionellen Arbeitsmarktes zu vernachlässigen, im Gegenteil. Trotz zaghafter Versuche in den letzten Jahren, diese Themen überhaupt gewerkschaftlich anzugehen, gilt der ÖGB nach wie vor als Insider-Veranstaltung: Ob beim Widerstand gegen die Pensionsreform oder bei den Abwehrversuchen von Ausgliederungen im öffentlichen oder halböffentlichen Dienst: »In vielen Fällen kann man sich nicht des Eindrucks erwehren, dass sich die Interessenvertretung auf den Schutz der Rechte und Ansprüche der älteren Beschäftigten konzentriert«, argumentieren etwa



© Pfaffmann



die Wiener Sozialforscher Jörg Flecker und Christoph Hermann.

Die Kernmitgliedschaft ist auch aus anderen Gründen nicht wirklich in Gefahr: Der gewerkschaftliche Apparat rekrutiert sich zu einem Gutteil aus ihnen, noch immer sind Quereinsteiger die seltene Ausnahme. Das bedeutet also, dass sich Interessen und Denken traditioneller Schichten im Funktionsapparat mit Automatik weiter fortpflanzen. Das gilt etwa auch für die österreichische Praxis, keine solidarische Lohnpolitik auf KV-Ebene zu betreiben, sondern innerhalb der Branchen herauszuverhandeln, was geht. Die Folgen: eine große Differenz zwischen den Branchen – und wegen der immer noch bestehenden Unterscheidung von Frauen- und Männerarbeitsplätzen eine besonders große Differenz zwischen Frauen- und Männereinkommen.

Doch selbst wenn Gewerkschaftschef Bittner so vehement die traditionellen Kernschichten der Mitglieder verteidigt, so musste er in der eigenen Organisation schon etliches dazu lernen. Mit dem Übertritt der Journalisten zu den Druckern kamen ihm »Individualisten« ins Haus, und diese verhandelten auch eines der – seltenen – Beispiele für solidarische Umverteilung innerhalb einer Berufsgruppe.

So tauschten die Print-Vertreter etwa eine Quinquenniums-Erhöhung für ältere Fix-Angestellte gegen eine Erhöhung bei freien Mitarbeitern ab. Der Hintergrund war zwar, dass ältere Journalisten, die zu teuer werden, in Gefahr laufen, abgebaut zu werden. Dennoch blieb unter dem Strich ein innovatives Beispiel, das auch Bittner überrascht und wohlwollend anerkennt.

Erhöhter Ressourcenbedarf und mangelnde Erfolgssicherheit versus Marginalisierung

Der stetige Mitgliederschwund der Gewerkschaften wurde bereits angesprochen. Seine Gründe liegen nicht zuletzt im Rückgang der Industriebeschäftigung durch Rationalisierung und Verlagerung von Produktionsstätten ins Ausland. In Österreich kommt noch der flexible Arbeitsmarkt dazu, durch den Arbeitnehmer einfach vom Radarschirm der Gewerkschafter verschwinden. Ein Extrembeispiel stellt hier die Hotel- und Gastronomie-Branche dar. HGPD-Vorsitzender Rudolf Kaske berichtet: »Im Jahr 2004 haben 95 Prozent aller Beschäftigten eine neue Arbeit angenommen. Durchschnittlich dauert ein Job sieben Monate, und

in den Durchschnittszahlen sind die längeren Arbeitsverhältnisse schon berücksichtigt.« Ein weiterer Faktor sind die zahlreichen Klein- und Kleinstbetriebe, in denen es keine Betriebsräte und damit auch keinen Anknüpfungspunkt zu den Gewerkschaften gibt.

Außerbetriebliches Standbein

Der deutsche Soziologe Oskar Negt fügt noch hinzu: »Heute ist mit Händen greifbar, dass aufgrund der immer kleinerformatiger werdenden und vernetzten Produktionsmittel, die in einen ICE oder in ein häusliches Büro verlagert werden können, die Streuung dieser Produktionsmittel mit Entflechtung von betrieblichen Großkomplexen verknüpft ist.« Zusätzlich zum Erlblühen der »Heimindustrie« bringen Arbeitszeitverkürzung und Teilzeitbeschäftigung mit sich, dass die Arbeitnehmer immer weniger im Betrieb anzutreffen sind. Negts Forderung: »Die Gewerkschaften benötigen neben dem betrieblichen ein außerbetriebliches Standbein.«

Dieses existiert in Österreich in Form von Ortsgruppen oder Bezirkssekretariaten, gehören sie jetzt zum ÖGB oder zu einzelnen Fachgewerkschaften. Dieses

Netzwerk ohne wirklich angegangene Strukturreform effizient zu organisieren, führt zu großen Problemen. Unabhängig davon, wie das letztendlich passiert, bleiben die Kosten: Es ist deutlich aufwendiger, einzelnen Mitgliedern nachzulaufen als diese im Großbetrieb auf einen Schlag zu erfassen. Aber nur hier haben die Gewerkschaften Wachstumspotential, und deshalb wird hier wohl auch trotz finanzieller Krise investiert werden müssen. Das tut die GPA mit traditioneller Organisationsarbeit in neuen Branchen, etwa Call Centers. Das versucht sie auch in ihren Interessengemeinschaften, in denen Nicht-Mitglieder mitmachen können – natürlich mit dem Ziel, sie später auch zu gewinnen. Das plant die künftige Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vda.

Tourismus-Gewerkschafter Kaske, dessen HGPD darin aufgeht: »Wir müssen sparen, das ist klar. Aber wir werden auch investieren: Mitarbeiter, die wir durch das Zusammenlegen des Back-Office-Bereiches einsparen, werden in zeitlich begrenzten Projektgruppen hinausgehen und Mitglieder organisieren.« Er erhofft sich davon in manchen Branchen, etwa bei den Reinigungsdiensten, recht optimistisch eine Verdopplung der Mitgliederzahlen.

»Die Bedeutung der Gewerkschaften wird auch in Zukunft daran gemessen, wie sie sich über ihre Funktion als Tarifpartner der Arbeitgeber und Interessenvertretung der Beschäftigten hinaus einer politisch-moralischen Aufgabe stellen und sich öffentlich zu Grundfragen der gesellschaftlichen Entwicklung äußern«, heißt es in der deutschen Gewerkschaftsstudie.

Hier lauern einige Fallen. Der ÖGB hat eine ähnliche Funktion, wenn auch auf einen engeren politischen Rahmen bezogen, erfüllt – als er nämlich in den Jahren nach der schwarz-blauen Wende quasi stellvertretend für die geschwächte SPÖ Oppositionspolitik betrieb. Für die Teilnahme an den Großdemonstrationen trat allerdings wieder das eingespielte Fraktionsmuster in Kraft: die sozialdemokratischen Gewerkschafter riefen dazu auf, die christlichsozialen standen loyal zu ihrer Regierung. Mit dem Ausschluss der Spitzenfunktionäre von Parlamentsmandaten durch SPÖ-Chef Gusenbauer wurde hier ohnehin für die Zukunft eine

Weiche gestellt, wie immer dann die Regierungskoalition aussehen mag.

Doch es geht nicht nur um Parteipolitik, und es geht auch nicht darum, dass die Gewerkschaften sich in eine Art «Semi-Parteistatus» hineinmanövrieren, wie dies die deutschen Gewerkschaften mit ihrer teilweisen Hinwendung zur WASP und Linkspartei während der großen Koalition andeuteten. Es geht darum, die Gewerkschaften in dem deutlich kompetitiver gewordenen Markt von politischen Organisationen, NGOs, Single-Issue-Gruppen und regionalen oder sachbezogenen Bürgerbewegungen sichtbar und unverwechselbar zu halten. Das muss natürlich die Verteidigung ihrer Position als Vertretung rund um Arbeitsplatz und Arbeitsbeziehungen sein, kann aber durchaus auch gesellschaftspolitische Grundsatzzpositionen inkludieren. Hier ist der Schaden durch die Skandale noch längst nicht abzuschätzen.

Wertegemeinschaft versus Kundenorientierung

Reicht es, den ÖGB als eine Art Mischung aus Hagelversicherung und ÖAMTC zu sehen? Wohl kaum. Denn damit begäbe sich die Gewerkschaftsbewegung eines erheblichen Teils ihres inneren Zusammenhalts – und auch ihrer Kampfkraft. Die Mitgliedschaft bei einem Automobilclub beinhaltet keine Eigenleistung jenseits des finanziellen Beitrags. Es ist ein klares Geschäft: Geld gegen Serviceleistung im Notfall. Die Gewerkschaften lassen sich darauf nicht reduzieren, schon allein, weil sie im Krisenfall die Mitwirkung der Vertretenen voraussetzt – im äußersten Fall bis zum Riskieren von Einkommen und Arbeitsplatz.

Dafür braucht es gewerkschaftliches Grundverständnis und dieses ist in den letzten Jahrzehnten nicht gerade auf breiter Basis gefördert worden. Scheinaktivitäten via Gewerkschaftspressen werden von medientechnisch versierten Konsumenten längst durchschaut. Allerdings lassen sich im Gegensatz dazu konkrete Errungenschaften und Erfolge durchaus leicht in der kommerziellen, »bürgerlichen« Presse darstellen. »Wir sagen, wir sind Dienstleister, no na«, ironisiert Drucker-Chef Bittner diese Diskussion. »Es fällt mir schwer, das genau zu sagen: Aber Gewerk-

schaft muss mehr sein, eine Art kleine Heimat, wo man sich wohl fühlt. Warum sollen sonst die Funktionäre auch laufen nach der Arbeit?« Dieses Zugehörigkeitsgefühl spielt auch vor einem anderen Hintergrund eine Rolle: Selbst in einer Niedriglohnbranche wie dem Tourismus wird seit Jahren in gewerkschaftlichen Befragungen nicht mehr die Bezahlung als Problem Nummer eins genannt. Davor stehen schon die – in dieser Branche oft überlangen – Betriebszeiten, aber an der ersten Stelle findet HGPD-Chef Kaske regelmä-



Der wankende Riese. Gewerkschaften zwischen Globalisierung und Krise der Sozialpartnerschaft. Molden Verlag, Wien 2006, ISBN 3-85485-177-4, € 19,90

Das aktuelle politische Buch über den ÖGB beginnt zwar mit der Bawag-Krise, wendet sich aber schnell grundsätzlicheren Themen zu: Es beschreibt die Stukturdebatte in den österreichischen Gewerkschaften und behandelt Kernbereiche wie Kollektivverträge und Betriebsratsarbeit, Internationalisierung und Probleme atypischer Beschäftigung. Zu Wort kommen nicht nur Arbeitnehmervertreter, sondern auch Unternehmer, Manager und Wissenschaftler. Das Buch stellt die zwei wichtigsten Fragen: Braucht Österreich noch einen ÖGB? Die Antwort ist ein klares Ja. Und schafft die derzeitige Gewerkschaftsführung die notwendigen Reformen? Es wäre noch möglich, aber sehr gut stehen die Chancen nicht.



ßig das Arbeitsklima. Früher einmal als »soft« abqualifizierte Themen haben also längst den Weg ins Herz der gewerkschaftlichen Welt gefunden. Diverse Ansprechstellen für Mobbing-Geschädigte zielen übrigens in dieselbe Richtung.

Betriebsrat und höhere Angestellte

Und auch eine mengenmäßig und intellektuell nicht zu unterschätzende Gruppe könnte man auf dieser Ebene erreichen: die mittleren und höheren Angestellten. Der deutsche Forscher Hermann Kotthoff hat etwa – selbst erstaunt – herausgefunden, dass Leistungsträger in der deutschen Wirtschaft zwar mit den traditionellen Gewerkschaften nichts auf dem Hut haben, für qualifizierte Betriebsratsarbeit aber sehr wohl ansprechbar sind. Dabei wird der Betriebsrat nicht nur als bloße Servicestelle bei arbeitsrechtlichen Problemen gesehen, sondern durchaus auch »als Quasi-Sozialpsychologe und als Spezialist für die Unternehmenskultur«, schreibt Kotthoff.

Es gibt in der EU immerhin fünf Millionen gewerkschaftlich organisierte Füh-

rungskräfte – im Rahmen der sogenannten Eurocardres, dem Council of European Professional and Managerial Staff. Wer sich die einschlägige sozialwissenschaftliche Literatur oder auch Reportagen zum Thema Arbeitsleid der oberen Etagen anschaut, wird leicht sehen, dass hier ein beträchtliches Potential für – freilich hoch qualifizierte – gewerkschaftliche Betreuung existiert. »Das geht etwa nicht, wenn in einer Gewerkschafts-Ortsgruppe ein pensionierter Eisenbahner mit IT-Spezialisten zusammentrifft«, schränkt Sozialforscher Flecker ein. Es wird für die Gewerkschaften auch in ihrem gesellschaftspolischen Gewicht von allergrößter Bedeutung sein, neben ihrer wichtigen Vertretungsarbeit für die »Verlierer« die »Gewinner« nicht abseits zu lassen. Der frühere US-Arbeitsminister Robert Reich nennt die global mobile Schicht der Marketing-Manager, PR-Spezialisten und Gentechniker »Symbol-Analytiker«. Ihre Bedeutung sollte in den nächsten Jahren noch weiter zunehmen. Wer diese Gruppe von leitenden Angestellten und Freiberuflern nicht anzusprechen vermag, wird tatsäch-

lich schwach, defensiv und ängstlich, wie dies Ralf Dahrendorf vor 20 Jahren postuliert.

Diese scheinbaren Unvereinbarkeiten, bei denen es oft kein Entweder-Oder, sondern immer wieder nur ein differenziertes Sowohl-als-auch geben wird, könnten auch eine Gewerkschaft fordern, die nicht unter schwerstem Druck steht – finanziell und was die Glaubwürdigkeit betrifft. Und doch, wenn diese Problemfelder nicht rasch als solche erkannt und angegangen werden, sind die Folgen vorhersehbar, nicht heute, vielleicht nicht morgen, aber sicher übermorgen. Drucker-Gewerkschafter Bittner fürchtet, dass der Austrittswelle, die nach dem Skandal über den ÖGB schwappte, eine weitere nachfolgen könnte, wenn die Mitglieder glauben, dass nicht oder nur unzureichend reformiert wurde. Der englische Dichter T. S. Eliot hat in seinem Gedicht »The Hollow Men« beschrieben, dass Welten nicht nur in einem Knall untergehen können, sondern viel banaler, schleichend, verschämt, mit kaum hörbaren klagenden Lauten: »Not with a bang but a whimper.« ■

ÖGB neu

Nach der Mitgliederbefragung, den Endberichten der Teilprojektgruppen und der ÖGB-Reform-Klausur liegen erste Ergebnisse zur weiteren Diskussion vor.

Ein starker, überparteilicher und vor allem solidarischer ÖGB, neue Glaubwürdigkeit und das Vertrauen der Mitglieder ist oberstes Ziel«, meinte der geschäftsführende Präsident Rudolf Hundstorfer bei der Präsentation der Ergebnisse der ÖGB-Reform-Klausur in einer Durchfahrtsstraße im Museumsquartier in Wien. (Die Projektgruppe »Kommunikation« war bei der improvisierten Pressekonferenz nicht vertreten. Kommentar der Präsentatoren: »Sie diskutieren noch.«) Vom 22. bis 24. November waren im Wiener Architekturmuseum die Endberichte der Teilprojektgruppen zur ÖGB-Reform diskutiert worden. Sie sind die Grundlagen für Anträge an den ÖGB-Bundeskongress im Jänner 2007 und werden zuvor im ÖGB-Bundesvorstand Mitte Dezember behandelt werden.

Umgang mit Minderheiten

Einige der Eckpunkte der Reform in mehreren Schritten: Ein verpflichtender Frauenanteil, ein anderer Umgang mit Minderheitsfraktionen, mehr Beteiligungsmöglichkeiten für Mitglieder und InteressentInnen und mehr Transparenz bei den Einkommen der Funktionäre. So sollen Frauen entsprechend dem Mitgliederanteil in den Gremien vertreten sein. In den Spitzengremien wurde nunmehr eine Frauenquote von 33 Prozent festgelegt. Für mehr Transparenz der Einkommen wird bis zum Bundeskongress eine »Bezugspyramide« festgelegt. Erlaubt werden sollen nur mehr zwei bezahlte Funktionen, das Höchsteinkommen wird mit 5800 Euro netto monatlich festgelegt.

Diskussionsklima mit Meilensteinen

»Schon lange hatten wir kein so gutes Diskussionsklima«, kommentierte Karl Klein, Vorsitzender der Fraktion Christlicher Gewerkschaften (FCG) im ÖGB. Den Vorsitz in der Kontrollkommission wird nunmehr eine Minderheitsfraktion übernehmen. Ob dies die FCG sein wird, war bei Redaktionsschluss noch offen.

Auch Metaller-Chef Erich Foglar zeigte sich mit dem Ergebnis der dreitägigen Diskussion zufrieden. Ein »Meilenstein« sei mit der geplanten einheitlichen Verwaltung aus der Taufe gehoben worden. Durch neue Organisationsformen gibt es nun mehr Beteiligungsmöglichkeiten für Mitglieder und Interessenten, berichtete Wolfgang Katzian, Vorsitzender der Gewerkschaft der Privatangestellten. »Gemeinsame Projekte mit sehr hohem Verbindlichkeitsgrad« und gewerkschaftliche Regionen in den einzelnen Bundesländern sollen die gemeinsame Schlagkraft des ÖGB neu erhöhen. Im Sinne der Überparteilichkeit des ÖGB wird künftig weder ein Gewerkschaftsvorsitzender noch der bzw. die ÖGB-PräsidentIn im Nationalrat vertreten sein, meldete Katzian.

Klare Aufgabenteilung

Fünf neue Grundsatzabteilungen – Sozial-, Wirtschafts-, Bildungs-, Gesundheits- und Internationale Politik – werden im ÖGB nunmehr für alle Gewerkschaften zur Verfügung stehen. Im Präsidium, das beim kommenden Bundeskongress gewählt wird, werden einzelne Mitglieder für je eine politische Grundsatzabteilung verantwortlich sein.

Durch eine erneuerte Vertretung in den Regionen soll der Kontakt zu den Mitgliedern erleichtert werden. Bis Juni 2007 werden die ÖGB-Landesvorstände regionale Betreuungseinheiten festlegen, die dem ÖGB-Bundesvorstand zur Beschlussfassung vorgelegt werden. Die Sitzungen der Regionalgremien sind öffentlich, einmal jährlich haben sich die Funktionäre einem Hearing durch die Mitglieder zu stellen.

1. Projektgruppe Kommunikation

Mangelnde Kommunikation ist eine der wesentlichen Ursachen der ÖGB-Krise, diagnostizieren die TeilnehmerInnen der Projektgruppe »Kommunikation«. »Mehr Dialog in unserer Organisation ist nötig«, so lautet das Resümee. Dazu ist primär eine klare und integrierte Kommunikationsstrategie erforderlich.

»Von der Form unserer Kommunikation mit Beschäftigten, FunktionärInnen, BetriebsrätInnen und Mitgliedern – vor allem aber auch mit jenen, die wir noch von der Notwendigkeit einer Mitgliedschaft überzeugen wollen – wird es abhängen, ob uns die glaubhafte Erneuerung unserer Bewegung glückt,« heißt es in der Einleitung des Berichtes.

In einer von namentlich nicht genannten externen Kommunikationsexperten und Gewerkschaftsinsidern erstellten Grundlagenanalyse, der Teil des Berichts ist, wurden acht wesentliche Mängel der derzeitigen Kommunikation festgestellt. Darunter die **mangelnde Zielgruppenorientierung**, wodurch die Kernthemen und Kernprodukte nicht klar erkennbar bzw. nicht an die verän-



derte Arbeitswelt angepasst seien. Die **defensive Haltung** verhindere ein aktives Platzieren von Themen in der Öffentlichkeit. **Einwegkommunikation** behindere das Feedback von MitarbeiterInnen und Mitgliedern und fördere eine Berichterstattung, die vorrangig Partikular- und FunktionärInneninteressen diene. Die bestehenden Medien und Kanäle produzierten am eigentlichen Bedarf vorbei, die interaktiven Möglichkeiten neuer Medien würden nur unzureichend genutzt. Denn »eines der Hauptprobleme ist das fehlende **strategische Gesamtkonzept**«, heißt es in dieser Bestandsanalyse.

Eigene Analyse

Eine Analyse der Stärken und Schwächen der derzeitigen Kommunikationssysteme erarbeitete die Projektgruppe selbst.

Engagierte und kompetente Mitarbeiter, das Wissen um die Wichtigkeit des ÖGB in der Gesellschaft und die Bereitschaft sich persönlich einzusetzen, werden als Stärken der derzeitigen Strategie und Medieneinsatz im ÖGB genannt. Ausbaufähig sei auch die Vernetzung zu den Mitgliedern durch BetriebsrätInnen

und PersonalvertreterInnen. Kaum Vernetzung gebe es hingegen zwischen den einzelnen Publikationen, zwischen Printmedien und Online, zwischen ÖGB und den Gewerkschaften. Mehrere Varianten zur effizienteren Mediennutzung werden vorgeschlagen: Von Reduzierung der Publikationen bis hin zu einer gratis verteilten gemeinsamen Wochenzeitung. An der Qualität der Gewerkschaftsprintmedien ließe sich sicher einiges verbessern: Weniger Hofberichterstattung, kritischere Inhalte und mehr journalistische Aufbereitung als trockene Verlautbarungen wünschen auch die TeilnehmerInnen der Projektgruppe.

Mit der Einstellung bzw. Reduktion einzelner Blätter allein ist aber noch keine Qualitätssteigerung verbunden, meinen Insider.

Zu den Vorschlägen im Einzelnen: **Variante 1:** Reduzierung der bisherigen Monatsmedien (darunter »Arbeit & Wirtschaft«) auf maximal acht Ausgaben jährlich. **Variante 2:** Reduzierung auf maximal vier Ausgaben, Einstellung von bestimmten Medien (darunter auch »Arbeit & Wirtschaft«). **Variante 3:** Eine neue, gemeinsame Wochenzeitung, Ver-

teilung gratis über »Sonntag-Zeitungstaschen«. **Variante 4:** Eine gemeinsame Zweiwochen-Zeitung, Verteilung über Tageszeitungsbeilagen. **Variante 5:** Eine neue Monatszeitung mit neun Mutationen für Gewerkschaften. **Variante 6:** Eine neue Monatszeitung mit 50 Zielgruppen-Mutationen. **Variante 7:** Keine Zeitung mehr, nur mehr Online- und Newsletter-Information.

Das Einsparungspotential bei all diesen Varianten soll sich zwischen 2,2 Millionen und 4,5 Millionen Euro bewegen.

»Mit Einstellungen sollte man vorsichtig sein. Wenn sich nachträglich herausstellt, dass man das Medium doch gebraucht hätte, ist es zu spät und eine »Neugründung« nicht mehr möglich«, hörte man dazu von anderen, ebenso wenig namentlich genannten »Experten«.

Intensiviert und neu strukturiert werden sollte nach Vorstellungen der Projektgruppe die gewerkschaftliche Kommunikation im Internet. Schon vor Jahren war mit den Gewerkschaften Online (GO) ein organisationsübergreifendes Werkzeug geschaffen worden. »Eine Neustrukturierung der Kommunikation er-

fordert auch eine neu strukturierte »Portal-Landschaft«, heißt es im Bericht. Denn neben den 25 Websites auf der GO-Plattform gibt es – im gewerkschaftlichen Umfeld – bis zu 70 weitere Websites, deren Betrieb mit Kosten verbunden ist. Ideal wäre ein gewerkschaftsübergreifendes Organisationsportal, das alle Infos über Gewerkschaften und ÖGB enthält. »Klar ist, dass die Entscheidung für eine der Varianten nicht losgelöst von künftigen Strukturen des ÖGB und seiner Gewerkschaften getroffen werden kann«, heißt es im genannten Papier.

»Das wichtigste Werkzeug jeder modernen Organisation ist eine integrierte Kommunikation, um aus den verschiedenen internen und externen Quellen ein einheitliches Erscheinungsbild zu formen«, sagt die Kommunikationswissenschaft laut Projektgruppe. Eine wirkungsvolle integrierte Kommunikation aber ist derzeit nicht gegeben, statuieren die ProjektteilnehmerInnen.

Sie fordern eine Abstimmung und Bündelung der Medien- und Öffentlichkeitsarbeit. Ein besonderer Schwerpunkt sollte – nach dem Motto: Informationsvorsprung für MitarbeiterInnen – einerseits auf die interne Kommunikation gelegt werden. Andererseits soll auch die internationale Ausrichtung etwa durch gemeinsame, gewerkschaftsübergreifende Initiativen – nicht zu kurz kommen.

2. Projektgruppe Mitsprache und Mitbestimmung

Die Mitglieder der Teilprojektgruppe formulierten das für sie schlimmste und das beste Szenario im Reformprozess: Von »der ÖGB ist ein Dino und ausgestorben«, bis hin zur erhofften Existenz eines dynamischen, neu und gut strukturieren ÖGB. Zwei zentrale Elemente der Mitbestimmung wurden besonders hervorgehoben: Die Zielgruppe Betriebsrat und die Zielgruppe Mitglieder. Zitiert wird ein Artikel von Sepp Wall-Strasser, ÖGB-Landesorganisation Oberösterreich: Er beklagt die zunehmende Entfremdung der beiden Institutionen Gewerkschaft und Betriebsrat. Ein neues Rollenverständnis, so heißt es im Bericht der Projektgruppe, würde neue Chancen und Perspektiven für die Attraktivität der Gewerkschaften ermöglichen. Angesichts

knapper werdender Ressourcen, die eine Serviceleistung für Betriebsräte erschweren, könne die Anbindung an die Gewerkschaft nur über **die Mitwirkung und Entscheidungsmöglichkeit** erfolgen. Betriebsräte kennen die Themen, die in ihren Betrieben wichtig sind. Sie »liefern damit die Grundlagen zur Entwicklung gewerkschaftlicher Positionen.

In künftigen Kompetenzzentren – auch das wurde bei der ÖGB-Reform-Klausur einstimmig beschlossen – sollen Betriebsrätinnen daher die Gewerkschaftsarbeit bereichern und Themen aus der Praxis einbringen. Konkret genutzt werden sollte die Erfahrung der Betriebsräte auch in der Grundlagenarbeit der Gewerkschaft und bei Veröffentlichung der gewerkschaftlichen Positionen. Die VertreterInnen dieser Kompetenzzentren sollten Sitz und Stimme in den jeweiligen Entscheidungsgremien haben.

Mitglieder als Mitwirkende

Eine neue Mitgestaltungsmöglichkeit wurde mit den künftigen »Themen- oder Funktionsforen« beschlossen, in die jeder interessierte Betriebsrat Themen einbringen und an deren Bearbeitung mitwirken kann. Sie sollen, ähnlich wie die Kompetenzzentren, »statuarisch so abgesichert werden, dass sie entweder von der Organisation selbst oder von interessierten FunktionärInnen initiiert werden können«.

Erklärtes Ziel ist es, mehr Mitglieder als Mitwirkende und EntscheidungsträgerInnen zu gewinnen. Aufgegriffen wurde das Strategiekonzept des 13. Bundeskongresses zur Ausweitung der Mitwirkungsmöglichkeiten der Mitglieder, etwa durch direkte Wahl von Delegierten der jeweiligen Gewerkschaft. Darüber hinaus aber sollten neue Formen der Einbeziehung der Mitglieder in die gewerkschaftlichen Entscheidungsprozesse gefunden werden. Auf die zunehmende Differenzierung der Arbeitnehmerschaft, die immer kritischere Einstellung gegenüber Großorganisationen und die steigende Betriebs- und Gruppenorientierung muss Rücksicht genommen werden, um auf neue Probleme rascher reagieren zu können. »Zu beweisen ist«, so der Endbericht, »dass die Gewerkschaft auch für neue Arbeitnehmergruppen die optimale Interessensvertretung ist«. Mehr Möglich-

keiten zu punktueller, zeitlich begrenzter Mitarbeit und mehr Autonomie für »Basisorganisation« werden als weitere Elemente erweiterter Mitbestimmung angeführt.

Fraktionsarbeit und Sozialpartnerschaft

Als Grundsatz gilt: Der ÖGB ist überparteilich, nur seinen Mitgliedern verantwortlich und will Politik mitgestalten. Als besonders wichtig wird die eigene Positionierung der ÖGB-Fraktionen gegenüber den Parteien genannt. Allerdings wird statuiert: »Die Zusammenarbeit mit den Parteien gewährleistet auch die Vertretung von ÖGB-FunktionärInnen in der Legislative und in den Entscheidungsstrukturen der Parteien.

Insgesamt aber gilt die bisherige Definition von Fraktion als überholt: Ein zukünftiger Fraktionsbegriff sollte eine Gruppe definieren, die politische Interessen hat und durchsetzen will. Aufgrund der Eile zur Reform wurde das Thema der fraktionslosen FunktionärInnen nicht berücksichtigt. Gefordert wird der Einsatz einer Projektgruppe, die Beteiligungsmöglichkeiten für Fraktionslose in den derzeitigen Gewerkschaften sondieren soll.

Je länger jemand Gewerkschaftsmitglied ist, so lautete ein Ergebnis der ÖGB-Mitgliederbefragung – umso wichtiger ist das Wirken in der Sozialpartnerschaft. Die unreformierte Beziehung zur Sozialpartnerschaft behindere aber auch die Neudefinition des ÖGB, heißt es im zitierten Bericht »Mitsprache und Mitbestimmung«. Als wesentliche Gefahren ortet die Projektgruppe eine Entfernung der ureigensten Aufgabe der Arbeitnehmervertretung, nämlich die Vertretung der Interessen der ArbeitnehmerInnen, durch »Anbiederung an die Kapitalvertretung oder Schwächung der Kampfkraft«. Anzustreben sei daher die Einforderung von wirklicher Mitbestimmung in der gesamten Arbeitswelt und der Ausbau neuer Netzwerke zu Nichtregierungsorganisationen. Personen in prekären Arbeitsverhältnissen sollten verstärkt »ins Boot geholt« und der soziale Widerstand ausgebaut werden, um so den Druck auf die Gesetzgebung im Sinne der Arbeitnehmer verstärken zu können.

Versteinert und unflexibel

Schon am 14. ÖGB-Bundeskongress war eine Neubewertung der Zusammenarbeit mit den Nichtregierungsorganisationen (NGOs) beschlossen worden. Das Potential und soziale Engagement dieser Organisationen, Gruppen und Vereine wird von den Gewerkschaften zuwenig bzw. gar nicht genutzt. »Versteinert«, »hierarchisch«, »männerdominant« und »unflexibel« sind einige der Vorurteile – und Erfahrungswerte – seitens NGO-VertreterInnen nach dem Versuch, mit Gewerkschaften punktuelle Kooperationen für bestimmte Aktionen einzugehen. Immerhin 59 Prozent der befragten Mitglieder erachten die Zusammenarbeit mit NGOs für wichtig. Einstimmig beschlossen wurde von der Projektgruppe die »Drehscheibenfunktion« des ÖGB längerfristig für gemeinsame Ziele und Projekte zu nutzen.

Ergänzend zu den Beschlüssen des letzten Bundeskongresses werden in den Regionalgremien des ÖGB in Zukunft regelmäßige Kontakte mit den NGOs vor Ort gepflegt, heißt es im Projektbericht. Deutlich behindert wurde die Diskussion aller Projektgruppen wegen der Unklarheit über das künftige Gewerkschaftsmodell. Die MitarbeiterInnen der Projektgruppen erwarten sich einen wertschätzenden Umgang mit den Ergebnissen ihrer Arbeit. Erwartet wurde auch die Veröffentlichung der Ergebnisse aller Teilprojektgruppen und eine Begründung des Projektleitungsausschusses, weshalb geforderte Maßnahmen verworfen werden. Mit der Veröffentlichung der Endberichte aller Reformgruppen unter www.oegbreform.at wurde dem ersten Teil der Forderung nunmehr Rechnung getragen, nachdem sie zuerst – Geheimtipp – nur im Online-Standard zu finden gewesen waren

3. Projektgruppe Zielgruppen

Grundlage der in zahlreichen Sitzungen erarbeiteten Dokumentation sind Ergebnisse aus IFES-Studien und Basisbefragungen zum Thema. So werden die Strukturen der Gewerkschaft – das ist nicht neu – vielfach als veraltet, undurchschaubar und unübersichtlich wahrgenommen. Es gebe zu wenig demokratische Prozesse und direkten Kontakt mit »abgehobenen« Gewerkschaftsbossen.

Mehr Frauen und jüngere Personen und ein stärkeres Engagement für atypisch Beschäftigte, neue Selbständige, MigrantInnen und Arbeitslose werden für eine wirksame Reform als zentral erachtet. Zu diskutieren ist außerdem die gesellschaftspolitische Relevanz arbeitsloser Menschen. Hier sollten Regelungen über die Möglichkeiten zur Mitgliedschaft und die Leistungen überdacht wer-



den. Großer Handlungsbedarf besteht auch bei der steigenden Zahl von MigrantInnen.

Hier wären neue Formen der Medienpräsenz zu überlegen, bis hin zu Werbespots in ausländischen Medien.

Datenbank

Eine qualitative Datenbank – mit Informationen zu den jeweiligen Zielgruppen – wird als eine der Grundlagen der Zielgruppenarbeit vorgeschlagen.

Ohne auf die zukünftige Struktur des ÖGB eingehen zu können, wurde ein Modell der Zielgruppenarbeit erstellt. »Die Entscheidung, welche Ressourcen zur Umsetzung nötig sind, konnte naturgemäß nicht berücksichtigt werden.

Vorgeschlagen wird ein flexibel anwendbares Modell aus Koordinations-, Betreuungs- und fachspezifischer Ebene.

Erstere sollte mit der politischen Positionierung des ÖGB, Gesetzesbegutachtung und Lobbyingarbeit in Bezug auf die jeweilige Zielgruppe befasst sein und die Kommunikation mit deren Vertreterinnen und anderen Organisationen und NGOs durchführen.

Aus Sicht der Teilprojektgruppe erscheint es sinnvoll, »(potentielle) Mitglieder nach Interessensgebieten, etwa Gender Mainstreaming, Migration, Arbeitsmarkt, zu befragen und in einer Datenbank zu erfassen.«

Dadurch könnte jedes Mitglied nicht nur selbst entscheiden, welche spezifischen Informationen es wünscht, sondern die Informationen gelangen dorthin, wo sie gebraucht werden.

Insgesamt wird die Zielgruppenarbeit als wichtiger Organisationsentwicklungsprozess verstanden.

Der von der Teilprojektgruppe erarbeitete »Werkzeugkoffer« zur Betreuung der über 100 definierten Zielgruppen sollte allen zugänglich gemacht und deren Vertreterinnen Mitbestimmungsmöglichkeiten eingeräumt werden.

Schlimmstes Szenario der Projektgruppe, die mit 47 Prozent Frauenanteil dem »Genderanspruch« (fast) gerecht wurde ist, dass keine Konsequenzen aus den Vorschlägen gezogen und am falschen Ende gespart wird.

4. Projektgruppe Organisation

»Nachdem sich der ÖGB künftig nur noch aus Mitgliedsbeiträgen finanzieren wird, muss auf die Mitgliederwerbung und -bindung besonderes Augenmerk gelegt werden«, heißt es in der Einleitung des Berichts. Voraussetzung dafür sei es, sich von »Österreich weiten Werbeaktionen« zu verabschieden und die Mitgliederbetreuung als »standardisierte Tagesaufgabe« zu betrachten. Besser »verkauft« werden sollten Kollektivvertragsabschlüsse, die Zusammenarbeit mit der AK hervorgehoben werden. Betonung auf: Ein Kollektivvertrag kommt nur durch eine starke Gewerkschaft zustande.

5. Projektgruppe »Neue Glaubwürdigkeit«

Vier Maßnahmen zur Einleitung:

- Alle Präsidiumsmitglieder und BAWAG-(Ex-)Aufsichtsräte bekennen sich zu ihrer politischen Mitverantwortung.

- Neue Besetzungskriterien für alle Gremien, z. B. Frauenvertretung entsprechend dem Mitgliederanteil.

- Umfassendes Qualifizierungsprogramm für MitarbeiterInnen und FunktionärInnen, das Zivilcourage, Einhalten der Leitsätze und echte Beteiligung zum Inhalt hat.

- Überparteilichkeit: Solange Klubzwang besteht, sollten nach Ansicht der Projektgruppe »Neue Glaubwürdigkeit« der oder die ÖGB-PräsidentIn und Gewerkschaftsvorsitzende nicht im Nationalrat vertreten sein (auch dieser Vorschlag wurde in der ÖGB-Reform-Klausur angenommen).

Exemplarisch, so der Vorschlag der Projektgruppe, könnte die Beteiligung am Bundeskongress 2007 durch elektronische Mitbestimmung statuiert werden. Der Kongress gilt als Signal für die neue, demokratischere Kultur im ÖGB. Gefordert wird eine Auswahl zwischen mehreren KandidatInnen, die vor der Wahl einem ausführlichen Hearing unterzogen werden.

Gabriele Müller



WIENER ÖGB-ZENTRALE

**Neuer Standort seit 11. Dezember:
Laurenzerberg 2, 1010 Wien**

Von 7. bis 10. Dezember 2006 übersiedelte der ÖGB an einen neuen Standort. Seit 11. Dezember befindet sich die ÖGB-Zentrale am Laurenzerberg 2, 1010 Wien. An dieser Adresse finden Sie dann auch das ÖGB-Servicecenter, die zentrale Anlaufstelle für Anfragen an den ÖGB, sowie das ÖGB-Beratungszentrum. Im Beratungszentrum sind alle ÖGB-Beratungsleistungen z. B. für atypisch Beschäftigte, Mobbingbetroffene, Menschen mit Behinderung und MigrantInnen zusammengefasst. Die beiden Serviceeinrichtungen sind über die Rolltreppe erreichbar. Für Menschen mit Behinderung oder Personen mit Kinderwagen steht der Eingang Fleischmarkt 19 zur Verfügung. Zu erreichen sind der ÖGB und das Beratungszentrum künftig mit den U-Bahn-Linien 1 und 4 sowie mit den Straßenbahnlinien 1, 2, 21 und N (jeweils Station Schwedenplatz). Der Umzug betrifft auch die Rechtsberatung der »Solidarität« für allgemeine Rechtsfragen. Die nächsten Beratungen finden am 19. Dezember 2006 sowie ab 4. Jänner 2007 wieder jeweils Dienstags und Donnerstags zwischen 16.30 und 17.30 Uhr am Laurenzerberg 2 statt.

ÖGB-Reform-Klausur: Kurzfassung

Die wichtigste Vorgabe für die Organisationsreform des ÖGB ist die beste Vertretung unserer 1,3 Millionen Mitglieder.

Es wird daher weiterhin einen starken, überparteilichen ÖGB und starke, solidarische Gewerkschaften geben.

Doppelgleisigkeiten werden in unserer Organisationsstruktur beseitigt und teilweise veraltete Strukturen auf Basis der Projektergebnisse überarbeitet. Insgesamt wird der ÖGB schlanker und effizienter sein.

■ Im ÖGB werden wesentliche Grundsatzabteilungen wie etwa Sozial-, Wirtschafts-, Bildungs-, Gesundheits- und Internationale Politik für alle Gewerkschaften zur Verfügung stehen. Im neu zu wählenden Präsidium werden einzelne Mitglieder für je eine politische Grundsatzabteilung verantwortlich sein.

■ Wir starten in einer Bereichsstruktur, aber es gibt viele gemeinsame Projekte im aktiven Gewerkschaftsleben wie z. B.: Eisenbahner und GPA (Angestellte in den Betrieben an den Bahnhöfen), die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten verhandelt gemeinsam mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst die Besoldung im öffentlichen Sektor; die Gewerkschaft der Privatangestellten mit der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung verhandeln gemeinsam im Bereich der Industrie.

■ Wir realisieren eine einheitliche Buchhaltung.

■ Wir realisieren eine einheitliche Mitgliederevidenz.

■ Wir treffen weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Effizienz im IT-Bereich.

■ Regionale Betreuung: Eine wesentliche Stärke des ÖGB ist direkte Zugang zu seinen Mitgliedern durch die Vertretung in den Regionen. Die ÖGB-Landesvorstände werden bis Juni 2007 regionale Betreuungseinheiten festlegen und dem ÖGB-Bundesvorstand zur Beschlussfassung vorlegen.

■ Die Gewerkschaften stellen gemeinsam sicher, dass sie die flächendeckende Betreuung der Betriebe und Mitglieder gewährleisten

■ Ein regionales Gremium in der Region. Dieses hält mindestens zwei Mal im Jahr Sitzungen ab. Diese Sitzungen sind öffentlich.

■ Einmal jährlich gibt es ein Gewerkschafts-hearing, zu dem alle Mitglieder der Region eingeladen werden. Das Präsidium steht den Fragen der Mitglieder Rede und Antwort.

■ Kompetenzzentren mit BetriebsrätInnen.

BetriebsrätInnen sollen dadurch als ExpertInnen und BeraterInnen für die gewerkschaftliche Arbeit gewonnen werden.

■ Breitere themenbezogene Diskussionsprozesse über den Weg so genannter »open space«-Veranstaltungen, also Veranstaltungen, die für alle offen sein können.

■ Themen- oder Funktionsforen
Belegschaftsvertretungen haben in Zukunft das Recht, die Bearbeitung von Themen zu initiieren bzw. bei solchen mitzuwirken.

Es ist ein erklärtes Ziel, mehr Mitglieder als Mitwirkende und EntscheidungsträgerInnen zu gewinnen. Jedes Mitglied muss regelmäßig die Möglichkeit haben, sich in seinem Organisationsbereich an der Wahl von Organen oder Delegierten seiner Gewerkschaft zu beteiligen.

■ Auf regionaler Ebene wird die Direktwahl im Rahmen einer Testphase erprobt. Zusätzlich werden beim Bundeskongress eine oder mehrere Umsetzungsgruppen eingesetzt, die Modelle zu Urabstimmungen, Mitgliederbefragungen und Betroffenen-Befragung entwickeln. Diese Umsetzungsgruppen müssen dem Bundesvorstand berichten.

■ Vertretung im Nationalrat und Überparteilichkeit: Die Interessensfunktion ist höher zu bewerten als eine Parteifunktion. Daher haben wir eine freiwillige Selbstverpflichtung beschlossen, dass der/die ÖGB-PräsidentIn und Gewerkschaftsvorsitzende nicht mehr im Parlament vertreten sein sollen. Die Handhabung und Umsetzung obliegt den einzelnen Fraktionen.

■ Die Gewerkschaftsbewegung intensiviert ihre Zusammenarbeit mit NGOs.

Das Thema Glaubwürdigkeit ist zentral für das Gelingen der ÖGB-Reform.

■ Frauen müssen in allen Gremien verpflichtend mindestens entsprechend dem weiblichen Mitgliederanteil vertreten sein.

■ Künftig wird ein/e VertreterIn einer Minderheitsfraktion den Vorsitz der Kontrolle innehaben.

■ Ein Organisationsentwicklungs- und Controllingsystem wird als Stabstelle des Präsidiums eingerichtet. Dadurch wird laufend überprüft, ob Entscheidungen, Aktionen und Handlungen den Statuten entsprechen.

■ Eine ExpertInnengruppe arbeitet bis zum Bundeskongress die Details einer Bezügepyramide aus – mit folgenden Vorgaben: Es darf in Zukunft maximal zwei bezahlte Funktionen geben. Das monatliche Einkommen aus diesen

Funktionen darf höchstens 5800 Euro netto betragen.

Der ÖGB betrachtet die Zielgruppenarbeit als eine Kernaufgabe. Dazu werden vorerst drei Pilotprojekte ins Leben gerufen:

■ Menschen in Sozialberufen

■ Arbeitslose, die in AMS-Maßnahmen eingebunden sind

■ Atypisch Beschäftigte

Bei der Kommunikation des ÖGB wird es Zukunft einen Schwerpunkt auf eine integrierte strategische Kommunikation geben.

Konkret wurden folgende Maßnahmen beschlossen:

■ Sofortige Einsetzung einer Gruppe von ExpertInnen, die so rasch als möglich eine Neuausrichtung einer inhaltlichen, strukturellen und integrierten Kommunikationsstrategie für den »ÖGB neu« und die Gewerkschaften erarbeiten soll.

■ Daher werden wir den Bereich Direktkommunikation mit BetriebsrätInnen, Mitgliedern, vor allem aber auch Menschen, die noch nicht Mitglied unserer Bewegung sind, entscheidend forcieren, z. B. Regionalkonferenzen.

■ Eine neue, effiziente und qualitativ hochwertige Zeitschriftenlandschaft des ÖGB und der Gewerkschaften.

■ Zum Stichwort »Internet-Community«: Durch Ausbau, Vernetzung und Modernisierung unseres heute schon sehr gut genutzten Angebotes im Internet.

Zusammenfassend: Wir haben bei der Klausur große Grundpfeiler für einen ÖGB-Neu geschaffen. Für vieles haben wir klare Entscheidungen getroffen. Diese werden nun dem Bundesvorstand am 15. Dezember 2006 vorgelegt, der daraus einen Antrag an den Bundeskongress im Jänner vorbereitet.

Für manche Ziele brauchen wir noch eine ausführlichere Auseinandersetzung. Dafür wurden Umsetzungsgruppen eingesetzt, die genaue Ziel- und Zeitvorgaben haben. Wir wollen nicht aufschieben, sondern bestmögliche Lösungen für die ArbeitnehmerInnen in Österreich erarbeiten.

Auf diesem Fundament werden wir nun weiter aufbauen und beim Bundeskongress, der Ende Jänner stattfinden wird, den Startschuss zur Umsetzung und Weiterentwicklung geben.

Gleichzeitig ist natürlich klar, dass wir die finanzielle Ausgestaltung in einem gemeinsamen Finanzabkommen festlegen werden, das in der nächsten Zeit fertiggestellt wird.

IGB: Der Wiener Gründungskongress

Den globalen Strategien des Kapitals will der neugegründete Internationale Gewerkschaftsbund IGB mit globalen Strategien der Arbeit begegnen.

Autor: Gabriele Müller

Freie Journalistin in Wien

Rund 1700 Delegierte aus 156 Ländern hatten sich Anfang November in Wien zu einem Ereignis versammelt, das in der Geschichte der internationalen Gewerkschaftsbewegung bereits jetzt als einzigartig gilt. »Gewerkschaften sind ein unverzichtbarer Bestandteil einer demokratischen Gesellschaft«, sagte **Bundespräsident Heinz Fischer** in seiner Eröffnungsrede im Wiener Messezentrum. Nach diesem historischen Zusammenschluss gelte es, Verbündete zu suchen.

»Noch nie hat es in der Geschichte der Gewerkschaftsbewegung eine so große Versammlung gegeben«, meinte der frühere Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), **Emilio Gabaglio**, der bei der Neugründung federführend gewesen war. Bisher sei die Geschichte der Gewerkschaftsbewegung von Spaltung geprägt gewesen.

Mit der Gründung des neuen Internationalen Gewerkschaftsbundes wurde die Konkurrenz des sozialdemokratischen Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften und des christlich orientierten Weltverbandes der Arbeitnehmer (WVA) nun beendet. »Die Globalisierung hat uns harmonisiert«, kommentierte der deutsche Gewerkschaftsexperte **Jürgen Eckl**.

Neue Mitglieder

Am 31. Oktober, dem Vortag des Gründungskongresses, waren der 1949 gegründete IBFG und der 1920 gegründete WVA aufgelöst worden. Erstmals als vollwertige Mitglieder dabei sind auch Gewerkschaftsorganisationen, die mit den beiden Vorgängerorganisationen nur als »Kontaktgruppen« kommuniziert hatten, darunter der kolumbianische Dachverband CUT, die französische CGT oder die nepalesische GEFONT.

»Wir brauchen Beschlüsse, die die Grundrechte der Arbeitnehmer in gleicher Weise garantieren, wie die Welthandelsorganisation Handelsrechte garantiert, sodass menschenwürdige Arbeit für alle Menschen ein zentrales Element des internationalen Systems wird«, meinte der ehemalige IBFG-Generalsekretär und nunmehrige IGB-Generalsekretär **Guy Ryder** in seiner Antrittsrede unter großem Beifall der zahlreichen Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Wiener Messezentrum. »Damit würden auch die transnationalen Gesellschaften einem Regelwerk unterliegen, sodass auch sie einen fairen Beitrag zum Gemeinwesen leisten, in dem sie tätig sind.«

Stolzer Rückblick

Nach 57 Jahren seines Bestehens kann sich der – nunmehr aufgelöste – IBFG einen stolzen Rückblick erlauben: Er war treibende Kraft gegen den Kolonialismus und zentrales Element der internationa-

len Widerstandsbewegung gegen Diktaturen und totalitäre Regimes. Einer der größten politischen Erfolge der Vorgängerorganisation des IBFG war die Konstituierung der 1919 gegründeten Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gewesen. »Die Themen des IGB werden sich kaum von denen unterscheiden, mit denen sich der Internationale Gewerkschaftsbund, der Weltverband der Arbeitnehmer und die bisher nicht angeschlossenen Organisationen vor der Einigung befasst haben«, erklärte Guy Ryder. Ändern wolle man jedoch die Aktionsmittel. Geplant ist, die Verbindungen zu progressiven, politischen Parteien weiter auszubauen und umfassendere Bündnisse mit nicht-staatlichen Organisationen einzugehen, so Generalsekretär Ryder.

Geschlechterspezifische Fragen und die Anliegen der Jugend sollen noch deutlicher als bisher in die internationale Gewerkschaftsarbeit aufgenommen werden. »Die Gründung der neuen Gewerkschaftsinternationale sollte der Beginn einer besseren Vertretung der jungen Arbeitnehmer in allen Entscheidungsgremien sein«, forderte **Yemisi Ilesanmi** von der nigerianischen Gewerkschaft NLC und Sprecher der Jugenddelegation am Kongress. »Die meisten Arbeitnehmer von uns sind Jugendliche mit Subverträgen oder im tertiären Bereich beschäftigt«, berichtete **Giancarlo Bermúdez Conde** von der ecuadorianischen Gewerkschaft CEOSL. »Wir riskieren unsere Arbeit, wenn wir versuchen, uns zu organisieren. Wir wollen, dass der IGB unsere führen-

Glühlichter

Erscheinen alle 14 Tage.

Abonnementspreis per Jahr K 3.20, per Quartal 80 Heller
Für das Ausland per Jahr K 4.—, einzelne Nummer 12 Heller.

Nummer 18.

Wien, am 5. September 1911.

Jahrgang XIV.

Entscheide, Proletar! (Zeichnung von Gottlieb Schiller.)



In England sind tägliche Stürze enthanden,
In Frankreich, in Deutschland gibt es viel,
Ein Leben bei Eide in allen Ländern,
Wie der Arbeitermann nach dem Leben rief.

Die Erde liegt in deinen Händen,
Du überst die Welt, Du erobest den Krieg,
Du kumst das Weltenschicksal wenden,
In deinen Händen liegt dein Sieg!

G. S. SCHILLER

de Rolle bei der Organisation der Arbeitnehmer in diesem Bereich anerkennt.«

Frauenrechte

Für mehr Teilnahme der Frauen plädierte **Aruna Rao**, Direktorin der Organisation »Gender at Work« in der Diskussion »Zusammenhalt oder Chaos«. Sie forderte eine autonome Frauenabteilung innerhalb der Vereinten Nationen, für die sich bereits internationale Netzwerke von Frauenorganisationen, Gewerkschaften und anderen zivilgesellschaftlichen Kräften einsetzen. Aruna Rao: »Die Schlüsselfrage muss sein, dass auch die internationalen Organisationen Rechenschaft darüber ablegen müssen, mit welchen Maßnahmen und Programmen sie die Anliegen der Frauen durchsetzen.«

Internationalismus

Die internationale Arbeit ist zentrales Element der gewerkschaftlichen Arbeit, sind sich die beiden ehemaligen »Konkurrenten« Guy Ryder und der ehemalige WVA-Generalsekretär **Willy Thys** einig. »Die Gewerkschaften sind zum Internationalismus gezwungen, wollen sie ein



Waltraud Fritz, Betriebsrätin der Firma Flextronics in Österreich, hofft auf bessere Vernetzung der Arbeitnehmervertretungen. »Es ist höchste Zeit, dass sich die Gewerkschaften zusammenschließen, um einen Gegenpol zum vernetzten Kapital zu bilden.«



Youn-Ok Jin, Vizepräsidentin des Südkoreanischen Gewerkschaftsbundes: »Wir sind jetzt mehr und stärker. Weltbank, WTO und IWF werden das sicherlich auch zu spüren bekommen.«

zentraler politischer und wirtschaftlicher Akteur in einem internationalen Umfeld bleiben, das mehr Verlierer als Gewinner produziert«, hatten sie in einem gemeinsamen Artikel in der Financial Times bereits vor dem Kongress erklärt.

»Gestärkt werden wir größeren Einfluss auf Unternehmen, Regierungen und internationale Finanz- und Handelsinstitutionen ausüben können«, zeigte sich Guy Ryder am Kongress in Wien überzeugt. Eines der vielen Hauptziele ist die weltweite Mobilisierung der Gewerkschaften. Hiezu kündigte Willy Thys einen weltweiten Aktionstag an. Er beschreibt die neue Organisation als »pluralistisch, aber einheitlich«, eine Organisation, die es »zum ersten Mal in der Gewerkschaftsbewegung überhaupt gebe«.

Globale Institutionen

Globale Institutionen, globale Unternehmen und globale Gewerkschaften waren – neben der Gründung des neuen Weltverbandes – die Kernthemen am Wiener Kongress. »Die Politik der Finanzmärkte, des Handels und der Arbeitsmärkte kann verändert werden, wenn wir feststellen, dass sie nicht optimal funktionieren«, meinte etwa Juan Somavia, Generaldirektor der Internationalen Arbeitsorga-

nisation (ILO) am zweiten Kongresstag in der Plenardiskussion über »Zusammenhalt und Chaos – Die globalen Institutionen«. »Die derzeitige Form der Globalisierung ist nicht unvermeidlich. Sie ist von Menschen gemacht und kann daher auch verändert werden«, meinte Juan Somavia.

Weniger enthusiastisch wurde die Botschaft des Generaldirektors der WTO, **Pascal Lamy**, aufgenommen, der sich per Video-Link an den Gründungskongress wendete. Handel schaffe Arbeitsplätze, in welchem Umfang sei jedoch abhängig von der Politik, die von den Ländern, insbesondere auf dem Gebiet der Bildung, gemacht werde.

Bis heute waren die Gewerkschaften wenig erfolgreich im Bemühen, die Welt Handelsorganisation für die weltweite Durchsetzung von Sozialstandards zu gewinnen, vor allem der ILO-Kernarbeitsnormen. »Das kann sich ja ändern«, meinte ein Kongressbeobachter. »Es muss sich sogar ändern, wenn die WTO wieder mehr internationale Akzeptanz bekommen soll. Als führender französischer Sozialist müsste Lamy eigentlich stark daran interessiert sein, soziale Korrekture in die Globalisierung einzubauen.«

Dichtes Gedränge herrschte in der Halle des Wiener Messezentrums, als der

neue IGB-Sekretär Guy Ryder, die neue IGB-Präsidentin **Sharron Burrow** und ÖGB-Präsident **Rudolf Hundstorfer** den leuchtend rot-orangen Gedenkstein des IGB-Gründungskongresses enthüllten. Als Meilenstein bezeichnete ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer die Gründung des Internationalen Gewerkschaftsbundes in Wien. »Gerade hier in Österreich, aber auch in Europa, wurde und wird der Gewerkschaftsbewegung der Tod vorausgesagt. Dieser Kongress hat gezeigt: Die Gewerkschaften haben Zukunft, sie sind Teil unserer Zukunft. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieser Welt haben nun eine starke und einheitliche Vertretung. Unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Weltanschauung.« Für die österreichische Gewerkschaftsbewegung sei dieser Geburtskongress eine Auszeichnung, aber auch der Auftrag, den ÖGB neu und zukunfts-



Noorlaila Bte Aslah, Vorsitzende des Gewerkschaftlichen Frauenkomitees in Malaysia und in der Region Asien/Südpazifik: »Wir hoffen, dass wir die Ziele von Gewerkschaften durch die IGB-Gründung besser durchsetzen können. Wir erhoffen uns aber auch Fortschritte bei der Geschlechtergerechtigkeit, auch in den gewerkschaftlichen Strukturen. Wir brauchen mehr Frauen in den Führungsgremien der Gewerkschaften, denn nur dadurch werden auch die Anliegen der Frauen in Malaysia besser vertreten.«



Namrata Bali (dritte von links), Direktorin der indischen SEWA (Self-Employed Womens Association): »In unserer Gewerkschaft sind 700.000 Frauen organisiert, die im informellen Sektor beschäftigt sind. Wir erwarten uns vom IGB eine eigene Abteilung oder ein politisches Programm für diese Beschäftigten. Sie haben keine soziale Absicherung, keine Mindestlöhne und keine Gesundheitsversicherung ...«

orientiert zu bestellen. Hundstorfer kündigt ein weiteres internationales Gewerkschaftstreffen an, das in knapp einem Jahr ebenfalls in Wien stattfinden wird.

»Ich muss sagen, es ist nett, wieder einen Job zu haben«, meinte der 50-jährige Guy Ryder mit britischem Humor nach seiner Wahl zum neuen IGB-Generalsekretär und kündigte entschlossenes Auftreten gegen jede Art von Spaltung an. »Unsere Einheit ist unsere Stärke, aber sie ist auch fragil. Die Geschichte hat gezeigt, dass internationale Einheit in unserer Bewegung nicht von ewiger Dauer ist.« Zur Präsidentin wurde die Australierin **Sharron Burrow** gewählt. Sie war beim 18. Weltkongress des (nunmehr aufgelösten) IBFG im Dezember 2004 in Japan, bei dem auch der historische Beschluss zur Neugründung gefasst worden war, zur ersten IBFG-Präsidentin ernannt worden.

»In dieser historischen Woche in Wien haben wir alle an Stärke gewonnen«, kommentierte der nunmehrige IGB-Vizepräsident Michael Sommer, Chef des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), der im IGB außerdem den Vorsitz des Lenkungsausschusses (dem Entscheidungsgremium des neuen Vorstandes) übernimmt.

Starke Stimme

»Der IGB verpflichtet sich dazu, allen Bedürftigen praktische Solidarität zu gewähren und den globalen Strategien des Kapitals mit globalen Strategien der Arbeit zu begegnen«, heißt es in der IGB-Grundsatzklärung. Mit einer starken Stimme sprechen – diesen Vorteil sehen auch die Teilnehmer und Teilnehmerinnen in der geeinten weltweiten Gewerkschaftsbewegung. »Ein weltweiter Gewerkschaftsbund bedeutet Solidarität. Wir erwarten, dass wir stärkere und bessere Strategien gegen den Neoliberalismus entwickeln können«, sagt **Youn-Ok Jin**, Vizepräsidentin des Südkoreanischen Gewerkschaftsbundes. »Wir sind jetzt mehr und stärker. Weltbank, WTO und IWF werden das sicherlich auch zu spüren bekommen.« Für die ArbeitnehmerInnen in Südkorea, die von steigender Armut betroffen sind, erwartet er sich Verstärkung durch den internationalen Zusammenschluss: »Wir werden dadurch

hoffentlich gestärkt in unserem Kampf gegen die gewerkschafts- und arbeitsfeindliche Politik der Regierung sein. In Wien haben sich ja nicht nur zwei Gewerkschaftsverbände vereint, es kommen noch viele neue Gewerkschaften dazu. Das stärkt die Möglichkeit, gemeinsam und solidarisch zu arbeiten.«

Was auf dem Arbeitsmarkt in einem Land passiert, egal wo dieses Land liegt, hat immer auch Auswirkungen auf die Beschäftigten in anderen Ländern. **Waltraud Fritz**, Betriebsrätin der Firma Flextronics in Österreich, hofft auf bessere Vernetzung der Arbeitnehmervertretungen. »Es ist höchste Zeit, dass sich die Gewerkschaften zusammenschließen, um einen Gegenpol zum vernetzten Kapital zu bilden.« Als Betriebsrätin der Firma eines multinationalen Konzerns erhofft sie sich besseren Kontakt zu Arbeitern und Arbeiterinnen anderer Länder und Kontinente. »Bei Lohnpolitik und Arbeitsrecht gibt es bei uns immer wieder Probleme. Es wird versucht, die Leute unter Druck zu setzen, indem ihnen Angst gemacht und mit Auslagerung oder Standortverlagerung gedroht wird.« Diese Meinung teilt auch **Leopold Abraham**, Betriebsratsvorsitzender der OMV AG: »In der globalen Welt spielt der Standort oft keine Rolle mehr. Gewerkschaften schaffen einen Ausgleich durch die Weitergabe von Informationen und Kontakt mit Gewerkschaftern in anderen Ländern.«

Informeller Sektor

In seinen Zielsetzungen will der IGB »verstärkt Beschäftigte sowohl in der informellen als auch in der formellen Wirtschaft als Mitglieder werben und die Rechte und Schutzvorkehrungen auf prekäre und ungeschützte Tätigkeiten verrichtende Beschäftigte ausweiten«.

Dies erwartet sich auch **Namrata Bali**, Direktorin der indischen SEWA (Self-Employed Womens Association). »In unserer Gewerkschaft sind 700.000 Frauen organisiert, die im informellen Sektor beschäftigt sind. In allen Ländern wächst der informelle Sektor. Wir erwarten uns vom IGB eine eigene Abteilung oder ein politisches Programm für diese Beschäftigten. Sie haben keine soziale Absicherung, keine Mindestlöhne und keine Gesundheitsversicherung. Viele unserer Mitglieder arbeiten zu Hause. Es ist hilfreich zu sehen, dass es in anderen Ländern Regeln für Heimarbeit gibt. Wir hoffen, dass unsere Anliegen als gleichberechtigte Partnerinnen im IGB verstanden und auf globaler Ebene behandelt werden.«

Engere Zusammenarbeit wurde nun auch mit den »Global Unions Federations« (den früheren Berufssekretariaten) beschlossen, deren Aufgabe unter anderem die Einführung sozialer Mindeststandards in transnationalen Konzernen ist. Eine der ersten konkreten Handlungen des IGB war ein Abkommen mit den »Global Unions Federations« und TUAC, (dem Gewerkschaftlichen Beratungsausschuss bei der OECD), zur Bildung des Rates der »Global Unions«. »Wir werden auf diese verstärkte Kooperation zurückgreifen, um wesentliche Themen wie gewerkschaftliche Organisierung und konzentrierte Kampagnen in Angriff zu nehmen. Wir müssen unsere Kräfte vereinen, und dieser neue Rat ist das Mittel dazu«, meinte **John Evans**, Generalsekretär der TUAC.

Viele Herausforderungen erwarten den neuen Gewerkschaftsbund. Die nicht geringen Erwartungen der TeilnehmerInnen fasste eine jugendliche Delegierte zusammen: »Endlich gibt es einen global Player für die Arbeitnehmerrechte.«

Die neue Website: www.ituc-csi.org



Statistiken sind Argumente

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

Der Arbeitsmarkt im Oktober 2006				
	Stand Okt. 06	Veränderung zum Vormonat	Vorjahresmonat	
Unselbständige Beschäftigung	3.320.267	-16.042	61.479	
ohne KUG/Präsenzdiener	3.200.519	-17.941	61.646	
Arbeiter	1.319.358	-23.226	23.805	
Angestellte u. Beamte	2.000.909	7.184	37.674	
Männer	1.804.218	-7.125	32.673	
Frauen	1.516.049	-8.917	28.806	
Ausländer	398.429	-7.849	19.261	
Inländer	2.921.838	-8.193	42.218	
Vorgemerkte Arbeitslose	214.606	18.158	-22.976	
Männer	108.315	8.000	-13.717	
Frauen	106.291	10.158	-9.259	
Ausländer	37.694	5.127	-4.268	
Inländer	176.912	13.031	-18.708	
Jugendliche (bis unter 19)	9.337	-98	-1.554	
Jugendliche (19 bis unter 25)	27.862	2.512	-3.767	
Ältere (50 bis unter 55)	20.059	2.063	-1.619	
Ältere (55 bis unter 60)	15.979	1.273	-1.155	
Ältere (über 60)	3.720	164	-674	
Arbeitslosenquote	6,1	0,5	-0,7	
Offene Stellen	36.538	-1.478	9.699	
Lehrstellensuchende	6.082	-1.429	-684	
Offene Lehrstellen	3.625	-1.023	-448	
Geringfügige Beschäftigung *	236.609	6.866	5.400	
Männer	70.954	3.171	2.167	
Frauen	165.655	3.695	3.233	
Arbeiter	132.126	419	2.309	
Angestellte	104.483	867	3.091	

*) nicht in der unselbständigen Beschäftigung enthalten

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

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

IGB-Gründungskongress: Eine wirksame Internationale ist notwendig

Das Entstehen der Gewerkschafts-internationalen 1864 bis 2006

Seit sich abhängig arbeitende Menschen zusammenschlossen, um für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen zu kämpfen und Angriffe auf erkämpfte Rechte abzuwehren, bauten sie auch internationale Netzwerke auf. Das begann schon im Mittelalter, aber erst die moderne sozialistische und sozialdemokratische Arbeiterbewegung hatte die Kraft, dauerhaftere und umfassendere internationale Organisationen aufzubauen. Sie waren von Anfang an darauf ausgerichtet, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Kontinenten zu organisieren, kamen zunächst aber nicht über Europa und Nordamerika hinaus. Nach dem Ersten Weltkrieg begann in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts die Entwicklung zu echten Weltorganisationen, die aber durch den Faschismus und den Zweiten Weltkrieg unterbrochen wurde. Ab 1945 entstanden dann weltumspannende Gewerkschaftsinternationale, die aber von einer kurzen Phase abgesehen nach weltanschaulichen und weltpolitischen Lagern getrennt waren.

Erste Internationale

Die erste Organisation, die auch die Funktion einer Gewerkschaftsinternationale ausübte, war die 1864 in London

INFO

Dieser Überblick stützt sich auf die Studie von Robert Tabakow und Brigitte Pellar »Globalisierung einmal anders. Der internationale Zusammenschluss der Gewerkschaftsbewegung und seine Geschichte«. Sie ist im Eigenverlag der AK Wien als Geschenk an die Delegierten des IGB-Gründungskongresses erschienen und ab Dezember 2006 bei der AK Wien um den Selbstkostenpreis von € 12,- erhältlich (Telefon 01 501 65-2393, ab Jänner 2007 auch über Internet-Bestellung.) Sie kann auch über den Buchhandel bezogen werden.

von Karl Marx und seinen Anhängerinnen und Anhängern gegründete »**Internationalen Arbeiterassoziation**« (**Erste Internationale**), die bis 1867 bestand. Ihr Ziel war nicht nur, den politischen Kampf für eine gerechte Gesellschaft voranzutreiben, sie befasste sich auch mit Themen wie Lohn, Arbeitszeit oder Streik. Sie koordinierte und unterstützte Streikbewegungen in Europa und den USA. Die folgenden Jahre waren durch erfolglose Versuche zur Gründung internationaler Gewerkschaftsverbänden gekennzeichnet.

Berufssekretariate

Das Entstehen stabiler internationaler Vereinigung der Gewerkschaften begann auf fachlicher und beruflicher Ebene, als die ersten internationalen fachgewerkschaftlichen Kongresse die Errichtung »**Internationaler Berufssekretariate**« – »**International Trade Secretariats**« (**IBS** – **ITS**) beschlossen. Internationale Berufssekretariate sind Zusammenschlüsse autonomer, nationaler Einzelgewerkschaften bestimmter Branchen, Industrien oder Berufsgruppen. Pioniere waren im letzten Drittel des 19. Jahrhunderts die Tabakarbeiterinnen und Tabakarbeiter. Kurz vor dem Ausbruch des Ersten Weltkriegs bestanden bereits 32 IBS. Die ersten beruflichen Fachinternationalen der christlichen Gewerkschaften bildeten sich nach 1900, eine größere Bedeutung erlangten sie aber erst nach 1920. Auf kommunistischer Seite wurden erst nach 1945 eigene Berufsinternationalen geschaffen, die zunächst »**Internationale Berufsabteilungen**«, später »**Internationale Vereinigung der Gewerkschaft**« – »**Trade Union International**« (**IVG** – **TUI**) hießen. Die Berufsinternationalen und beruflichen Fachinternationalen bestehen bis heute. Um den globalen Herausforderungen gerecht zu werden, musste auch die Struktur der IBS erweitert und »globalisiert« werden. 2006

bestanden zehn Berufsinternationalen, die seit Ende der 1990er-Jahre nicht mehr als »International Trade Secretariats«, sondern als »Global Unions Federations« (**GUFs**) bezeichnet werden, um die veränderte Aufgabenstellung auch nach außen hin zu signalisieren. Auch die anderen internationalen Zusammenschlüsse nationaler Einzelgewerkschaften gingen in diese Richtung.

Dachverbände

Die erste Internationale nationaler Gewerkschaftsdachverbände war der zwischen 1902 und 1913 gegründete »**Internationale Gewerkschaftsbund**«, der auf Englisch »**International Federation of Trade Unions**« (**IFTU**) hieß und bis 1945 bestand. Er war mit Ausnahme der Mitgliedschaft der US-Gewerkschaft »**American Federation of Labor**« zu Beginn auf Europa beschränkt und knüpfte erst in den 1920er-Jahren Verbindungen in andere Kontinente.

Die Roten

Jene nationalen Gewerkschaftsorganisationen, die sich nach der russischen Oktoberrevolution von 1917 und der Gründung der Sowjetunion der kommunistischen Bewegung anschlossen, wurden Mitglieder der »**Roten Gewerkschaftsinternationale**« (**RGI**), deren englische Bezeichnung »**Red Trade Unions International**« (**RTUI**) lautete. Sie existierte bis 1936 und konnte viele Mitglieder auf anderen Kontinenten gewinnen und stand in heftiger Konfrontation mit dem sozialdemokratisch und sozialistisch bestimmten IGB.

Christen

Die Vorgeschichte der christlichen Gewerkschaftsinternationale reicht zwar in die Zeit vor dem Ersten Weltkrieg zurück, gegründet wurde der »**Internationale Bund christlicher Gewerkschaften**«



FREIHEIT

GLEICHHEIT

BRÜDERLICHKEIT

AFRIKA

ASIEN

PROLETARIER ALLER LÄNDER
VEREINIGT EUCH!
KARL MARX

AMERIKA

AUSTRALIEN

EUROPA

RUSSLAND

(IBCG), auf Englisch »**International Federation of Christian Trade Unions**« (IFCTU), aber erst 1920. Im Gegensatz zu den beiden anderen Internationalen bestand er auch nach dem Zweiten Weltkrieg weiter.

Gemeinsamer Kampf gegen den Faschismus

Alle drei Gewerkschaftsinternationalen beteiligten sich von Anfang an aktiv am Kampf gegen den Faschismus und die faschistischen Mächte. Diese gemeinsame Erfahrung führte schon vor dem Ende des Zweiten Weltkriegs zu dem Versuch, eine einheitliche Gewerkschaftsinternationale zu gründen, die alle weltanschau-

lichen und gesellschaftspolitischen Richtungen umfassen sollte. So entstand der »**Weltgewerkschaftsbund**« (WGB) mit dem englischen Namen »**World Federation of Trade Unions**« (WFTU) als überparteiliche Organisation. Die christlichen Gewerkschaftsbünde waren allerdings nur bei der Vorbereitung dabei und entschieden sich dann für das Beibehalten ihrer eigenen Internationale.

Der WGB wurde nach wenigen Jahren ein Opfer des »Kalten Krieges« zwischen den Supermächten USA und UdSSR. Er wandelte sich zur neuen kommunistischen Gewerkschaftsinternationale. Er überlebte das Ende des kommunistischen Machtblocks und versteht sich heute nicht mehr als kommunistische Gewerk-

schaftsinternationale, sondern als internationale Plattform für klassenorientierte Gewerkschaften.

Die nicht-kommunistischen in erster Linie sozialdemokratisch oder sozialistisch ausgerichteten nationalen Gewerkschaftsbünde verließen 1949 den WGB und gründeten den »**Internationalen Bund Freier Gewerkschaften**« (IBFG), auf Englisch »**International Confederation of Free Trade Unions**« (ICFTU). Auch in diesem Fall waren an den Vorbereitungsgesprächen christliche Gewerkschaftsbünde beteiligt, die sich dann aber wieder gegen den Zusammenschluss entschieden.

Dem christlichen IBCG schlossen sich in den Jahrzehnten nach 1945 immer mehr Dachverbände auch aus Asien und Afrika an, deren Mitglieder anderen Religionen angehörten. Deshalb wurde er 1968 in den »**Weltverband der Arbeitnehmer**« (WVA) mit der englischen Bezeichnung »**World Confederation of Labour**« (WCL) umgewandelt.

Drei Richtungen

Bis 2006 gab es also wieder wie in den 1920er-Jahren drei Gewerkschaftsinternationalen unterschiedlicher Richtungen, eine Situation, die sich auch innerhalb der nationalen Gewerkschaftsorganisationen und auf der regionalen Ebene fortsetzte. Unter den staatlichen Gewerkschaftsbünden ist der Österreichische Gewerkschaftsbund der einzige, der das Konzept der Überparteilichkeit und Einheitlichkeit beibehalten hat. Auf der Ebene der Europäischen Union ist es der 1973 gegründete »Europäische Gewerkschaftsbund«, die »**European Trade Union Confederation**« (ETUC), der wieder nach diesem Vorbild ausgerichtet war und von Anfang an für alle »Richtungen« offen war.

Der Druck, dem die Gewerkschaftsbewegung auf der ganzen Welt durch die neoliberale Globalisierung ausgesetzt ist, ließ die Gemeinsamkeiten zwischen Internationalen deutlicher hervortreten. Der WVA nahm während der letzten Jahre eine zunehmend kritische Stellung gegenüber dieser neoliberalen Globalisierung ein und lehnte wie die anderen Gewerkschaftsinternationalen Imperialismus und Kolonialismus ab. Alle drei plä-

DIE UNTERSCHIEDLICHEN GEWERKSCHAFTSTRADITIONEN

Aus der Geschichte entwickelten sich in der Gewerkschaftsbewegung der Welt unterschiedliche Traditionen. Wenn sich diese Traditionen auch vielfach vermischten, so lassen sich doch Grundprägungen auch nach einer Entwicklung von 150 Jahren immer noch erkennen, etwa in der Kultur der Kampfformen oder bei der Einstellung zur politischen Beteiligung.

- Organisation nach dem **Berufsverbandsprinzip** getrennt nach Berufsgruppen, vorherrschend bei Trade Unions in Großbritannien und den USA.
- Gewerkschaften **nach dem Industriegruppenprinzip**: Alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eines Betriebes sollen in einer Gewerkschaft organisiert sein. Ab ca. 1900 in West- und Mitteleuropa angestrebt, in den USA erst ab den 1930er-Jahren.
- **Lokal- oder Ortsgewerkschaften**, die die abhängig Arbeitenden aus allen Berufen und Betrieben an einem Ort zusammenfassen. Aus der anarcho-syndikalistischen Tradition kommend, heute eher selten.

Richtungsgewerkschaften

- Auf bestimmte Weltanschauungen festgelegt, auch wenn sie nicht direkt mit einer Partei verbunden sind:
- Freie beziehungsweise sozialistische/sozialdemokratische Gewerkschaften.
- **Syndikalistische** Gewerkschaften: Ziel ist ein Wirtschaftssystem der Arbeiterselbstverwaltung. Gewerkschaften haben auch eine politische Funktion, direkte Kooperation mit Parteien wird abgelehnt. Vor allem in Frankreich, Italien, Spanien, Lateinamerika entstanden.
- **Kommunistische** Gewerkschaften bildeten sich ab 1918 in Russland beziehungsweise der Sowjetunion und gleichzeitig in Mittel- und Osteuropa durch Trennung von den sozialdemokratischen oder durch Umformung syndikalistischer Gewerkschaften. Vor allem auch außerhalb Europas erfolgreich.
- **Christliche** Gewerkschaften bildeten sich innerhalb der christlich-sozialen Bewegung zuerst Ende des 19. Jahrhunderts in Deutschland (interkonfessionell). In der Schweiz und in den Niederlanden konfessionell getrennt (katholische und evangelische Organisationen), in West- und Südeuropa, Österreich und Polen katholisch geprägt.
- **(National-)Liberales** Gewerkschaften. Sie entstanden ursprünglich in Deutschland, heute sind sie praktisch nur mehr in der Schweiz zu finden.
- **Einheitsgewerkschaften**: Gewerkschaften verschiedener weltanschaulicher Richtungen in einem nationalen oder supranationalen Verband (Beispiele: Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB).

B. Pellar



Blutiger Polizeieinsatz gegen Streikende (1894)

dierten auch für eine regulierende Tätigkeit des Staates, um eine gerechte Verteilung der Güter zu ermöglichen. Ab Ende der 1990er-Jahre bürgerte sich für die Gewerkschaftsinternationalen der Sammelbegriff »Global Union« ein, um das Ziel zu dokumentieren, dem Turbo-Kapitalismus eine andere, humane Art der Globalisierung entgegenzusetzen. Diese Haltung bietet eine gemeinsame Basis innerhalb und außerhalb der Gewerkschaftsbewegung, auch mit etlichen globalisierungskritischen und sozial engagierten anderen »Nichtregierungsorganisationen« (NGO's), mit denen es ab dem Ende der 1990er-Jahre verstärkt zur Zusammenarbeit kam.

Gründung des Internationalen Gewerkschaftsbundes

Am 31. Oktober 2006 hörte der WVA nach 86 Jahren zu existieren auf und der IBFG nach 57 Jahren. An diesem Tag lösten sich die beiden Gewerkschaftsinternationalen, auf, um sich dann am 1. November in Wien zur »International Trade Union Federation« (ITUC) zusammenschließen, der auf Deutsch wie die älteste allgemeine Gewerkschaftsinterna-

tionale der Geschichte »Internationaler Gewerkschaftsbund« (IGB) heißt. Darüber hinaus beteiligten sich auch mehrere nirgends angeschlossene Gewerkschaftsverbände unterschiedlicher gesellschaftspolitischer Richtungen. Einige »Global Union Federations« und Fachinternationalen fusionierten bereits im Vorfeld des gewerkschaftlichen Jahrhundertereignisses. Damit entstand ein internationales Solidaritätsnetzwerk, das mehr als 180 Millionen Mitglieder aus allen Teilen der Welt repräsentiert.

IBFG-Generalsekretär Guy Ryder erklärte in einem Interview die Bedeutung dieses Schritts, der noch vor einem Jahrzehnt undenkbar gewesen wäre: »Im Zuge eines beschleunigten Globalisierungsprozesses werden relevante Beschlüsse zunehmend auf internationaler Ebene gefasst. Regierungen übertragen internationalen Organisationen wie der Welt Handelsorganisation immer mehr Befugnisse in Handels- und Finanzfragen und viele Länder schränken die Rolle der Regierungen und des öffentlichen Sektors ein. Gleichzeitig werden soziale Fragen größtenteils auf nationaler Ebene behandelt, wodurch ein ernsthaftes Ungleichgewicht entstanden ist, durch das die

Rechte und Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in aller Welt immer weiter untergraben werden. Die Korrektur dieses Ungleichgewichts steht im Mittelpunkt des Auftrages des neuen Internationalen Gewerkschaftsbundes.«

Aus der Grundsatzerklärung, und dem Zielkatalog, die der Gründungskongress des IGB am 1. November 2006 in Wien beschloss:

»Der Bund ist eine geeinte und pluralistische Organisation, die allen demokratischen, unabhängigen und repräsentativen Gewerkschaftsdachverbänden offensteht und die deren Autonomie und die Vielfalt ihrer Inspirationsquellen und ihrer organisatorischen Formen respektiert. ... Die Gewerkschaftsbewegung hat von jeher die Aufgabe und auch weiterhin den Auftrag, die Arbeits- und Lebensbedingungen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien zu verbessern und sich für Menschenrechte ... einzusetzen. Angesichts der ungezügelt kapitalistischen Globalisierung ist ein wirksamer Internationalismus mehr denn je von entscheidender Bedeutung für die künftige Stärke der Gewerkschaftsbewegung und ihre Fähigkeit, diesen Auftrag zu erfüllen.« *Brigitte Pellar*

Chancengleichheit als oberstes Ziel

Mehr Lehrstellen, ein gerechteres Bildungssystem und verbesserte Arbeitsbedingungen für Lehrlinge forderten die Delegierten zum ÖGJ-Kongress. Jürgen Michlmayr wurde zum neuen Vorsitzenden gewählt.

Beim 30. Jungendkongress des ÖGB wurde Jürgen Michlmayr mit 80,36 Prozent der Stimmen zum neuen Bundesvorsitzenden der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) gewählt. Er folgt damit Jürgen Eder nach, der seit 2003 an der Spitze der ÖGJ stand. Eder hatte nicht mehr kandidiert.

»Kleine Steine kann ich alleine bewegen – und die großen schaffen wir gemeinsam«, sagte Michlmayr in seiner Antrittsrede. Die größten »Steine«, die er ins Rollen bringen will: Der Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit und Lehrstellenmangel sowie für Chancengleichheit für Frauen und Männer im Berufsleben.

Jürgen Michlmayr kommt aus der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (GMTN) und ist Jugendvorsitzender in deren oberösterreichischen Landesorganisation. Der 20-Jährige ist Produktions-techniker bei der voestalpine in Linz, wo er seit zwei Jahren auch Vorsitzender des Jugendvertrauensrates ist.

Investieren statt kürzen

Ein besonders dringendes Anliegen ist für den ÖGJ-Vorsitzenden die Schaffung eines Ausbildungsfonds zur Finanzierung der Lehrlingsausbildung. Dann wären



Jürgen Michlmayr, der neu gewählte Vorsitzende der Gewerkschaftsjugend

wieder mehr Betriebe bereit, die von ihnen so dringend benötigten Fachkräfte auszubilden. »Die Verantwortlichen in der Wirtschaft haben enormen Aufholbedarf. Es ist Zeit, dass wir aufstehen und für unsere Ausbildung kämpfen«, sagte Michlmayr zu den Delegierten im Wiener Austria Center.

Die beruflichen Zukunftschancen der österreichischen Jugendlichen waren auch Thema des Leitantrags, den die Delegierten zum ÖGJ-Kongress einstimmig beschlossen haben. »Anstatt in die Bildung, Aus- und Weiterbildung der Jugendlichen und somit in die Zukunft zu investieren, werden von der Regierung Kürzungen im gesamten Bildungsbereich vorgenommen. Alle Maßnahmen dienen bis jetzt ausschließlich der Wirtschaft und nicht den Jugendlichen oder der Ausbildungsqualität«, heißt es in dem Antrag, der aufzeigt, wie akut der Handlungsbedarf ist.

Sparkurs bei Bildung

Auch die OECD-Bildungsvergleichsstudie »Education at a Glance« belegt den Sparkurs im Bildungssystem: Wurden 1995 noch 6,1 Prozent des BIP dafür aufgewendet, waren es 2000 nur mehr 5,6 Prozent und 2003 5,5 Prozent.

Dieser Studie zufolge steigt der Anteil der Jugendlichen, die nicht mehr in Ausbildung und nicht in Beschäftigung sind: Bei den 20- bis 24-Jährigen waren 2002 11,7 Prozent nicht in Ausbildung und nicht in Beschäftigung, 2004 gab es einen großen Anstieg auf 12,9 Prozent. Auch bei den 25- bis 29-Jährigen hat sich der Wert von 12,3 Prozent im Jahr 2003 auf 14,4 Prozent im Jahr 2004 verschlechtert.

64.642 Junge ohne Job

Alarmierend auch die Arbeitsmarktdaten: Ende September 2006 waren 34.785 Jugendliche (15- bis 24-Jährige) als arbeitslos vorgemerkt, 22.346 in Schulungen untergebracht und 7511 Jugendliche als sofort Lehrstellen suchend gemeldet. Al-

so standen insgesamt 64.642 junge Menschen ohne Job da.

Die ÖGJ fordert die Verantwortung der Wirtschaft für die Ausbildung junger Menschen ein. Wo die Wirtschaft nicht ausbildet, müssen öffentliche Stellen einspringen. »Das Lehrstellenangebot muss um 12 Prozent höher sein als die Nachfrage, damit die Jugendlichen auch einen ihrem Berufswunsch entsprechenden Ausbildungsplatz finden«, begründet der ÖGJ-Bundesjugendvorstand, von dem der Leitantrag eingebracht wurde.

Der Arbeitsmarkt ist jedenfalls nicht losgelöst vom Bildungssystem zu betrachten. Je niedriger die Bildung, desto höher das Arbeitslosigkeitsrisiko. Die Arbeitslosenquote ist bei den bis 25-Jährigen Dropouts mit 15,1 Prozent fast doppelt so hoch wie bei qualifizierten Jugendlichen. Und laut einer Berechnung des Instituts für höhere Studien (IHS) haben Kinder von Eltern mit niedriger Bildung ein fünfmal höheres Risiko, ohne Abschluss aus dem Bildungssystem zu fliegen.

»Chancengleichheit im Bildungssystem ist unser oberstes Ziel«, heißt es daher im Leitantrag: »Bildung aus gewerkschaftlicher Sicht ist als Bildung für alle Menschen zu verstehen. ... Vermögen und Einkommen der Eltern dürfen ebenso wenig eine Rolle spielen wie die Muttersprache und individuelle Lernschwierigkeiten der Betroffenen.«

Die Gewerkschaftsjugend fordert daher die Einführung einer gemeinsamen Schule für alle 6- bis 15-Jährigen, weil die frühe Differenzierung in Hauptschule und AHS nicht geeignet ist, um ungleiche Chancenverteilung aufgrund sozialer Merkmale auszugleichen. **Außerdem müssen die von Bildungsministerin Elisabeth Gehringer eingeführten Studiengebühren abgeschafft werden.**

Die öffentlichen Investitionen in Bildung, Wissenschaft und Forschung müssen deutlich erhöht werden, das Bildungssystem muss öffentlich finanziert werden. Daher verlangt der ÖGJ-Kongress auch ein Verbot kommerzieller Werbung an Schulen.



Zur Hälfte weiblich: Erstmals in der Geschichte der Gewerkschaftsjugend wählten die Delegierten zum Jugendkongress ein ÖGJ-Präsidium mit 50 Prozent Frauenanteil.

Barrieren beseitigen

Gebührenfreies Nachholen von öffentlich anerkannten Bildungsabschlüssen wie Hauptschulabschluss, Lehrabschlussprüfung oder Berufsaugprobeprüfung muss flächendeckend und für die Betroffenen kostenfrei angeboten werden.

Die Österreichische Gewerkschaftsjugend habe in der Vergangenheit viel erreicht, meinte der geschäftsführende ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer in seiner Eröffnungsrede. »Ihr habt erfolgreich für mehr Mitbestimmungsrechte gekämpft, dafür, dass es Jugendvertrauensräte gibt und dass die Arbeitsbedingungen für Lehrlinge verbessert wurden. Wir werden uns wehren, wenn Menschen fordern, dass soziale Errungenschaften für Lehrlinge abgeschafft werden«, so Hundstorfer. Kollektivvertragsbestimmungen dürften nicht untergraben werden.

In mehreren Anträgen hat der ÖGJ-Kongress Verbesserungen für Lehrlinge

gefordert. Dazu gehören eine Woche bezahlte Bildungsfreistellung pro Jahr und Lehrling bzw. jugendlichem Arbeitnehmer. In Betrieben bzw. an Ausbildungsstandorten mit mindestens fünf Lehrlingen fordert die ÖGJ die Einrichtung eigener Pausenräume für Jugendliche.

»In der heutigen Arbeitswelt werden Mobilität und Flexibilität immer wichtiger. Das Auto ist nicht nur Statussymbol, sondern durchaus berufliche Notwendigkeit«, steht in einem weiteren beschlossenen Antrag.

Daher verlangt die ÖGJ von den Arbeitgebern, dass die jugendlichen ArbeitnehmerInnen am Tag der Führerscheinprüfung bezahlte Freizeit bekommen bzw. dass die Firma die Führerscheinkosten übernehmen soll.

Wesentliche Erleichterungen beim Ablegen der Lehrabschlussprüfung verspricht sich die Gewerkschaftsjugend von der geforderten Einführung einer Zwischenprüfung. Damit hätten die Lehr-

linge die Möglichkeit, nach Ablauf des jeweiligen Lehrjahres freiwillig ihr Wissen zu überprüfen. Das Ergebnis der Zwischenprüfung würde auf die Lehrabschlussprüfung angerechnet.

In der Salzburger Landesberufsschule 2 wird dieses Modell seit vier Jahren erfolgreich angewandt. 80 Prozent der SchülerInnen nehmen daran teil.

Psychologische Erleichterung könnte die Umsetzung einer ÖGJ-Forderung nach Verlagerung der Lehrabschlussprüfung von Wirtschaftskammerräumlichkeiten in die Berufsschulen bringen.

Die vertraute Umgebung sowie die Tatsache, dass die Lehrlinge mit den dortigen Maschinen und EDV-Programmen vertraut sind, soll Prüfungsängste abbauen.

»Ich erwarte mir von der nächsten Bundesregierung, dass sie in die Zukunft der Jugend investiert und unsere Forderung umsetzt«, verlangt ÖGJ-Vorsitzender Michlmayr. Florian Kräftner

Geneppt, geprellt, gelegt

Verärgerte Konsumenten brauchen mehr Schutz: Die AK verhilft Konsumenten zu ihren Rechten. Fast 650.000 Euro wurden für Konsumenten herausgeholt.

Traurig, aber wahr: »Verbraucher werden bei Geschäften immer öfter über den Tisch gezogen«, bilanziert AK Konsumentenschützer Harald Glatz. Den Firmen mangle es nicht an Ideen, den Konsumenten das Geld aus der Tasche zu ziehen. Rechte, die Konsumenten zustehen würden, stünden häufig nur auf dem Papier, das ja bekanntlich geduldig sei, so Glatz. Auch werden die Firmen ständig kampflustiger.

Seit 2001 im Rahmen des AK plus-Programms macht die AK mehr Musterverfahren, Sammelklagen und Abmahnungen. »Wir haben für die Konsumenten in den letzten zwölf Monaten fast 650.000 Euro herausgeholt«, sagt Glatz, »51 Musterverfahren sind erfolgreich abgeschlossen.«

Seit Jänner sind bereits 19 neue Verfahren anhängig. Ebenfalls beendet werden konnten im Vorjahr 33 Abmahnungen und Verbandsklagen und 15 UWG-Klagen (Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb). Und auch heuer wurden schon acht Unternehmen abgemahnt, gegen zwei eine Verbandsklage und gegen 14 ein UWG-Verfahren eingeleitet.

Gelegte Konsumenten

Und wie werden Konsumenten gelegt? Etwa mit dem Kleingedruckten in Verträgen, nachträglichen Reisepreiserhöhungen, irreführenden Preiswerbungen, unseriösen Gewinnspielen, zuviel verrechneten Kreditzinsen, unredlichen Haustürgeschäften oder beim Fliegen.

Im Vergleich zu 2004 haben sich die Klagen und Verfahren auf einem hohen Niveau eingependelt. »Firmen kommen immer wieder mit neuen Tricks, daher müssen die Rechte der Konsumenten gestärkt werden«, sagt Glatz.

Mehr Aktivitäten für die Verbraucher

»Wir kennen die Sorgen und Nöte der Konsumenten aus unserer Beratung«, sagt Glatz. 2005 suchten österreichweit 362.000 Konsumenten bei den Arbeiter-

kammern Rat und Hilfe. Dabei zeigt sich, dass es für Konsumenten immer schwieriger wird, zu ihren Rechten zu kommen. Unternehmen reagieren häufig auf die Anliegen der Konsumenten überhaupt nicht. Sie meinen sehr oft, dass Konsumenten ohnehin die Auseinandersetzung vor Gericht scheuen – auch, weil die Prozesskosten oft höher sind als der strittige Betrag. Letztlich hilft nur mehr eine Klage.

Die häufigsten unfairen Geschäfte

1. »Leger« bei Gewinnzusagen, Urlauben, Kreditzinsen – Musterverfahren

Ende 2005 waren für 353 Verbraucher Musterverfahren und Sammelklagen eingebracht. Dabei geht es um rund 840.000 Euro. In den letzten zwölf Monaten wurden 51 Verfahren, darunter auch drei Kreditzinsensammelklagen, überwiegend positiv beendet, also gewonnen, teilweise gewonnen oder verglichen. »Insgesamt haben wir 644.773 Euro für die Konsumenten herausgeholt«, sagt Glatz, »davon allein 453.767 Euro für zuviel bezahlte Kreditzinsen.«

Derzeit hat die AK noch 31 Klagen laufen, wovon 19 im ersten Halbjahr 2006 neu dazugekommen sind. Dabei geht es um Sammelklagen gegen Banken und einen Reiseveranstalter. Bei fast der Hälfte der anhängigen Verfahren geht es um verpatzte Urlaubsreisen.

Übergewicht

Erfolgreich war die Unterstützung einer Konsumentin, die einen Vertrag mit Figurella abgeschlossen hatte, um ihren starken Übergewicht – sie wog rund 160 Kilogramm – zu Leibe zu rücken. Die Konsumentin trat vom Vertrag zurück. Da Figurella weder eine ärztliche Vorabklärung empfahl noch darüber aufklärte, dass so starkem Übergewicht mit der angebotenen Sauerstoff-Ozonbehandlung

nicht beizukommen ist, erachtete das Gericht den Rücktritt der Konsumentin wegen Irrtums für zulässig und wies die Klage des Studios über 3400 Euro ab.

Preisausschreiben

Sie haben gewonnen: Ein OGH-Spruch klärte eine offene Frage rund um irreführende Gewinnzusagen. Verbraucher, die der Gewinnzusendung keinen Glauben schenken und sie als bloße Werbung durchschauen, können den angeblichen Gewinn nach dem Konsumentenschutzgesetz verlangen. So bekam eine Konsumentin den von der AK erfolgreich eingeklagten Gewinn von 25.000 Euro, den sie den CliniClowns spendete. »Durch unsere Aktivitäten haben allerdings unseriöse Gewinnspiele deutlich abgenommen«, erklärt Glatz.

Fliegen

Eine Familie mit einem dreijährigen Kleinkind musste eine zehnstündige Flugverspätung hinnehmen: Der Abflug für die einwöchige Urlaubsreise mit einem Kleinkind war statt um 15 Uhr um 3.30 Uhr in der Früh. Der Reiseveranstalter bot 75 Euro Bargeldentschädigung an, was nach Ansicht der AK zu wenig war.

Der Betrag richtete sich zwar nach der »Frankfurter Liste«, die für Verspätungen den aliquoten Reisepreis vorsieht. Die AK klagte jedoch, weil sie die Entschädigung für nicht ausreichend erachtete. Immerhin dauerte der Urlaub nur eine Woche, ein Kleinkind reiste mit, und aus einem Tagflug war ein Nachtflug geworden.

Das Gericht gab der AK Recht und erachtete den ursprünglich angebotenen Betrag als nicht ausreichend.

Es gibt immer wieder Probleme mit dem Flug, vor allem wenn der Flug bei einem nicht-österreichischen Anbieter gebucht wurde. Es stellt sich die Frage, welches Recht anzuwenden ist. So ging

es in einem Fall um die Durchsetzung eines Schadenersatzanspruchs gegen eine Airline mit Sitz in Jordanien. Die beiden Konsumenten waren bei einem gebuchten Rückflug in New Delhi nicht mitgekommen und mussten den Rückflug selbst organisieren und zahlen. Das Verfahren wurde positiv abgeschlossen, das Gericht bestätigte, dass österreichisches Recht angewendet werden kann, weil der Flug in einem österreichischen Reisebüro gebucht wurde.

Banken

Die Arbeiterkammern haben vor Jahren aufgedeckt, dass die Banken zuviel an Kreditzinsen verrechnet hatten. Die AK hat nachgerechnet, wie viel Geld die Banken den Konsumenten durch falsche Zinsenverrechnung schulden und sie darüber informiert. Manche Banken haben gleich gezahlt, andere nicht. Vor drei Monaten konnte die AK nun auch mit der BAWAG P.S.K. Vergleiche abschließen, und somit sind fast alle Konsumenten zu ihrem Geld gekommen. Gegen GE-Money und einige Volksbanken laufen noch Verfahren.

2. Fallstrick Kleingedrucktes – Abmahnungen und Verbandsklagen

Ein Schwerpunkt bei der AK sind auch Abmahnungen und Verbandsklagen gegen gesetzes- und sittenwidrige Verträge und Klauseln in Verträgen. Was vor Vertragsabschluss gerne als bloße Formsache abgetan wird, wird plötzlich zum Fallstrick.

Die AK hat im Vorjahr 29-mal Unternehmen abgemahnt, die gesetzwidrige Vertragsklauseln verwendeten, überwiegend wurden Unterlassungserklärungen abgegeben. Gegen acht Firmen wurde eine Verbandsklage eingebracht.

33 Abmahnungen und Verbandsklagen wurden abgeschlossen. Die Unternehmen dürfen sich nicht mehr auf die eingeklagten Klauseln berufen, auch nicht in noch bestehenden Altverträgen.

Heuer (Jänner bis Juni) hat die AK bereits acht Unternehmen abgemahnt, und gegen zwei eine Verbandsklage eingeleitet.



Illegale Vertragsklauseln fanden sich unter anderem bei Fitnesscentern, Figur- und Schönheitsstudios.

40 gesetzwidrige Klauseln in einem Vertrag

Das Ergebnis von den im Vorjahr 29 überprüften Allgemeinen Geschäftsbedingungen (ABG) und Vertragsformblättern ist ernüchternd: Es gibt kaum Verträge, die keine zu beanstandenden Klauseln enthalten.

Die Anzahl der gerügten Klauseln liegt zwischen einigen wenigen bis zu über 40 Klauseln pro Vertrag. Neben vielen Einzelverträgen wurden die AGB von Fitnessstudios, Anbietern von Fertigteilhäusern und Kfz-Händlern unter die Lupe genommen.

Bei den Einzelverträgen wurden Verträge von Flüssiggas-Anbietern, eines privaten Wasserversorgers, eines Figuren- und Schönheitsstudios, zweier Reiseveranstalter und zweier Banken geprüft.

Welche Klauseln sind illegal?

In den meisten Verträgen finden sich beispielsweise solche Klauseln, die nicht dem Konsumentenschutzgesetz entsprechen und daher unzulässig sind:

Beschränkte Gewährleistung, verlängerte Lieferfrist, damit Unternehmen selbst keine nachteiligen Folgen haben

bei verspäteter Lieferung, automatische Vertragsverlängerungen, einseitiges Preisänderungsrecht, nachträgliche Preisänderungen bei Pauschalreisen oder einseitige Leistungsänderungen.

Welche Branchen verwenden unerlaubte Klauseln?

- 1. Fitnesscenter:** Bei den untersuchten 17 Fitnessstudios wurden durchschnittlich fünf gesetzeswidrige Klauseln festgestellt.
- 2. Kfz-Händler und Werkstätten:** bei den geprüften sieben Kfz-Händlern und Werkstätten wurden im Schnitt neun ungesetzliche Klauseln entdeckt.
- 3. Fertigteilhäuser:** Bei den auf dem Prüfstand gestandenen zwölf Fertigteilhausanbietern wurden durchschnittlich 21 unrechtmäßige Klauseln aufgespürt.
- 4. Flüssiggasanbieter:** Es wurden durchschnittlich zwölf gesetzeswidrige Klauseln bei den zehn Vertragsformularen gefunden.
- 5. Figur- und Schönheitsstudio:** Ein Vertrag mit zwölf beanstandeten Klauseln.

Einen Erfolg konnte die AK im Vorjahr gegen die vielfach geforderten Kerosinzuschläge der Reiseveranstalter erzielen. Der OGH bestätigte in einer Grundsatzenscheidung, dass die Preisanpassungsklauseln auch genaue Angaben zur Berechnung des neuen Preises enthalten müssen. Fehlen diese, sind die nachträglichen Kerosinzuschläge rechtswidrig. Die AK hat diese für eine Reihe von Konsumenten unter Hinweis auf die OGH-Entscheidung erfolgreich zurückgefordert.

3. Nepp mit Kreditzinsen und Reiseumbuchung – UWG-Klagen

Mit dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb kann die AK gegen sittenwidrige und irreführende Werbung vorgehen. Ziel solcher Klagen ist, dass Firmen künftig das gesetzeswidrige bzw. irreführende Werbeverhalten unterlassen. Die AK hat im Vorjahr 21 UWG-Klagen eingebracht, davon 15 abgeschlossen, alle positiv.

Im ersten Halbjahr 2006 hat die AK schon 14 neue UWG-Verfahren eingebracht.

Irreführende Werbungen

So wurde etwa im Vorjahr gegen eine Bank eine UWG-Klage eingebracht, die für ihre Kredite mit einem Zinssatz ab 3,99 Prozent geworben hat. Die Werbung war nach AK Ansicht gesetzeswidrig und irreführend. Der nach dem Bankwesengesetz vorgeschriebene effektive Jahreszinssatz war nicht an auffälliger Stelle angegeben. Auch hatte eine Recherche der AK ergeben, dass die von der Bank auf ihrer Homepage angegebenen Kredite tatsächlich um einiges teurer waren.

Es ist auch eine Klage gegen eine Sporthandelskette anhängig, gegen die die AK bereits mehrfach wegen wettbewerbswidriger Werbung vorgegangen ist. Im konkreten Fall wurde ein Ergometer mit einem Stapppreis beworben, der dem bereits zuvor verlangten Preis entsprach. Das ist irreführende Werbung, da der Preis nicht reduziert wurde.

Die AK hat eine Airline geklagt, die ihre Billigtickets mit einem Nettopreis zuzüglich Steuern und Gebühren bewirbt. Damit verstößt die Airline gegen die Bruttopreisauszeichnungspflicht nach dem Preisauszeichnungsgesetz. Demnach sind sämtliche Preisbestandteile wie Steuern, Flughafen-, Sicherheitsgebühren, Treibstoffzuschläge und Bearbeitungsgebühren im Bruttopreis zu inkludieren.

Rechte der Konsumenten stärken

Damit die Rechte der Konsumenten gestärkt werden, fordert die AK:

■ Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) vor Vertragsabschluss hergeben

Wird ein Vertrag in einer Firma, bei einem Haustürgeschäft oder per Internet abgewickelt, sollen AGB dem Konsumenten vor Vertragsabschluss gegeben werden.

■ Änderungen der AGB dem Konsumenten konkret mitteilen

Gibt es Änderungen der AGB im laufenden Vertragsverhältnis, müssen sie dem einzelnen Kunden in jedem Fall konkret mitgeteilt werden.

■ Konsumenten über sittenwidrige und gesetzeswidrige AGB informieren

Werden AGB als sittenwidrig und gesetzeswidrig erklärt, sollte der Unternehmer

den Konsumenten im betroffenen Vertrag über die illegale Klausel informieren müssen.

■ Offene Rechtsfragen schnell und kostengünstig durch Antragsverfahren beim OGH lösen

Wenn mehrere gleich gelagerte Fälle zur Entscheidung anstehen, würde eine oberstgerichtliche Abklärung aller wesentlichen Rechtsfragen Verbesserung bringen. Vorteil: mit wenig Kosten in kurzer Zeit strittige Rechtsfragen abklären, ohne dass in der Zwischenzeit die Ansprüche verfallen.

■ EU-weite Regelung für Verkauf über Postfächer und 09x-Mehrwertnummern

Produkte mit besonders irreführenden Angaben werden häufig über Postfächer und Mehrwertnummern vertrieben. Zum Abmahnen oder für eine Verbandsklage ist eine ladungsfähige Adresse nötig. Anfragen an einzelne Postämter oder Telefonbetreiber werden häufig mit dem Argument des Datenschutzes zurückgewiesen.

■ Abschöpfung der durch unlautere Werbung erzielten Gewinne.

INFORMATION

Was Konsumenten tun können:

Tipps der AK Konsumentenschützer

■ Lesen Sie Verträge, bevor Sie unterschreiben, in aller Ruhe durch. Punkte, mit denen Sie nicht einverstanden sind, sollten Sie auch nicht unterschreiben. Bestehen Sie darauf, dass Punkte, die wesentlich sind und im Vertrag fehlen, in den Vertrag kommen.

■ Vorsicht, wenn ein Verkäufer zur raschen Unterschrift drängt und wenn Vertreter plötzlich unangemeldet vor der Tür stehen.

■ Seien Sie gegenüber Gewinnversprechen skeptisch: Kein Unternehmen hat etwas zu verschenken.

■ 09x-Telefonnummern: Vermeiden Sie Anrufe bei teuren 09x-Nummern, am besten sperren lassen.

■ Seien Sie vorsichtig bei Unternehmen, die lediglich eine Postfachadresse oder 09x-Nummern angeben.

AK verlangt Versorgungssicherheit für Energiekunden

Vor kurzem ging in Teilen Europas – auch in Österreich – das Licht aus. Aus den letzten Problemen, Stichwort Italien 2003, dürfte nichts gelernt worden sein, kritisiert die AK.

»Seit der Liberalisierung sind EU-weit die Investitionen der Energieunternehmen um bis zu 15 Prozent zurückgegangen, darunter leidet über kurz oder lang auch die Versorgungssicherheit«, sagt AK Direktor Werner Muhm, »freuen können sich die Aktionäre, die Gewinne der Unternehmen sind massiv gestiegen.« Geld wird in der EU nur für Übernahmen ausgegeben, nicht aber für nötige Investitionen.

Mehr Gewinne, weniger Arbeitsplätze

»Mehr Dividenden und Gewinne, dafür weniger Arbeitsplätze und mehr zahlen für Privathaushalte«, resümiert Muhm. Der Wettbewerb zwischen den Stromunternehmen im EU-Markt funktioniert nicht, da es europaweit zu einem dramatischen Konzentrationsprozess gekommen ist: »Große« fressen noch »Größere«, etwa zuletzt der Übernahmepoker E.ON – Endesa.

Wenige Gewinner auf der einen, jede Menge Verlierer auf der anderen Seite: Die Investitionen fast aller EU-Länder sind seit der Liberalisierung zurückgegangen – mit Ausnahme von England – um rund 10 bis 15 Prozent. In Österreich haben die Investitionen seit 2001 um ein Viertel abgenommen. Sie liegen mit 765 Millionen

Euro im Jahr deutlich unter dem Niveau vor der Liberalisierung mit einer Milliarde Euro. Europaweit ist auch die Anzahl der Beschäftigten in der Energiebranche um bis zu 30 Prozent deutlich gesunken. Die Einsparungen für Privathaushalte sind sehr gering, für die Industrie hingegen deutlich. Den Kunden wurde durch die Marktöffnung versprochen, dass die Preise sinken würden, doch das Gegenteil ist der Fall. Gewinner sind auch die Energieversorger, in Österreich etwa sind die Gewinne seit 2003 um ein Drittel gestiegen (siehe Tabelle: »Die drei größten österreichischen Energieunternehmen«).

Die AK verlangt, dass die Gewinne der Energiekonzerne auch der Allgemeinheit zugute kommen müssen. Zum Beispiel



»Seit der Liberalisierung sind EU-weit die Investitionen der Energieunternehmen um bis zu 15 Prozent zurückgegangen, darunter leidet über kurz oder lang auch die Versorgungssicherheit«, sagt AK Direktor Werner Muhm, »freuen können sich die Aktionäre, die Gewinne der Unternehmen sind massiv gestiegen.«

dadurch, dass die Unternehmen in öffentlichem Eigentum bleiben und der Staat damit die erzielten Dividenden als Staatsausgaben für die Öffentlichkeit verwendet. »Haushalte müssen sich langfristig auf eine gute und leistbare Versorgung verlassen können«, sagt Muhm.

Stromausfälle verhindern!

Der Staat darf sich keinesfalls aus den Energiekonzernen zurückziehen, sonst profitieren in Zukunft ausschließlich einige Aktionäre und nicht die Allgemeinheit, so die AK. Außerdem will die AK auch eine langfristige Energiestrategie zur Sicherung der Energie sowie die EU-weite Schaffung einer überregionalen Planungsgruppe, um künftige Stromausfälle durch mangelnde technische Abstimmung bei Netz und Erzeugung zu verhindern.

Die drei größten österreichischen Energieunternehmen

Energieunternehmen		2003	2004	2005	Veränderung in % von 2004 auf 2005
EVN AG	EGT	145.375	135.933	186.200	37
	Dividende	28.186	38.837	47.013	21
OMV	EGT	596.459	1.014.587	1.947.696	92
	Dividende	107.500	131.408	268.813	105
Verbund	EGT	315.669	337.358	507.527	50
	Dividende	61.640	92.785	154.100	66

Die Angaben der Dividende und des EGT sind in Millionen €. EGT heißt „Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit“. Für den Fachmann ist das eine Gewinnkennzahl.

Was wirklich in den Geschäftsberichten österreichischer Unternehmen steht

Immer wieder schwirren Schlagzeilen über plötzliche Unternehmenskrisen und Unternehmenszusammenbrüche durch die österreichischen Zeitungen.

Autor: Robert Samsinger

Mitarbeiter der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien

Neben der Sorge um die Arbeitsplätze für die betroffenen Arbeitnehmer stellt sich dabei immer wieder die Frage, wie diese »Plötzlichkeit« der Zusammenbrüche von Unternehmen und deren negative Auswirkungen auf die betroffenen Regionen zu erklären sind, wo doch oft bis zuletzt in allen Medien nur Positives über dieses Unternehmen und seine Ertragskraft berichtet worden war.

Da werden tolle Geschäftsberichte veröffentlicht, oft hundert Seiten dick, mit tollen Fotos, teuer aufgemacht wie exklusive Werbeprospekte. Die bunten Bilder verdecken aber häufig den Inhalt. Kritische Beschreibungen der wirtschaftlichen Lage werden vergebens gesucht und oft können nur bilanzkundige LeserInnen problematische Entwicklungen durch Analyse der Kennzahlen erkennen.

Der/die aufmerksame LeserIn fragt sich nach den vom Gesetzgeber vorgegebenen Informationspflichten der Unternehmen, also nach dem »Was« und »Wie« und »Wann« der Informationen an die Öffentlichkeit, die ja letztendlich die negativen Folgen von Unternehmenszusammenbrüchen zu tragen hat. Sie fragen also nach jenen Informationen,

die einen bevorstehenden »Crash« rechtzeitig ersichtlich machen sollen.

In Österreich und in den meisten Ländern der Europäischen Union sind Kapitalgesellschaften wie Aktiengesellschaften oder GmbHs regelmäßig zur Einreichung und damit zur Offenlegung ihrer Jahresabschlüsse beim Firmenbuch verpflichtet.

Firmenbuch, früher Handelsregister

Die Betriebswirte der AK Wien haben die im Firmenbuch (früher: »Handelsregister«) veröffentlichten Geschäftsberichte näher untersucht. 75 Geschäftsberichte bedeutender Großunternehmen wurden hinsichtlich des Informationswerts ihrer Firmenbuchveröffentlichungen durchleuchtet. Also ob die Jahresabschlüsse vollständig eingereicht werden und wie es um die Qualität von Anhang und Lagebericht, die ebenfalls Bestandteile des Jahresabschlusses sind, bestellt ist.

Diese 75 Unternehmen repräsentieren in ihrem Bereich (Industrie- und Handel) rund 50 Prozent der größten Arbeitgeber Österreichs und haben somit große Bedeutung für den österreichischen Arbeitsmarkt.

Zweck der Offenlegungspflicht

Zweck der Offenlegungspflicht ist, sicherzustellen, dass neben der Geschäftsleitung und den Eigentümern auch die Gläubiger und alle Betroffenen – wie etwa die Be-

schäftigten – über die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaft ausreichend informiert werden.

Im Rahmen der AK-Studie wurde vor dem Hintergrund der gesetzlichen Informationspflichten der Frage nachgegangen, ob die wichtigsten, für das externe Verständnis notwendigen Informationen auch wirklich transportiert werden. Insgesamt ergab sich nach Durchsicht der Geschäftsberichte eine nur halbwegs zufriedenstellende Beurteilung. Schwächen zeigten sich vor allem im sogenannten Lagebericht – also jenem Berichtsteil, in welchem der Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis sowie die Lage des Unternehmens beschrieben wird.

Kein Problem zeigte sich, wenn es um die Vollständigkeit der vom Gesetzgeber geforderten Angaben geht. Die meisten Unternehmen erfüllten die gesetzlichen Anforderungen und haben die Unterlagen auch wirklich vollständig eingereicht.

Die Qualität des Anhangs wieder wies bei etlichen Unternehmen Mängel auf. Hier wurde vor allem geprüft, wie die Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden sowie die einzelnen Posten der Bilanz erläutert wurden.

Einen hohen Informationsgrad (das heißt mehr als 80 Prozent der Unternehmen berichteten ausführlich und wo erforderlich mit detaillierten Zahlenangaben) lieferten die Angaben zu **Bilanzierung- und Bewertungsmethoden, Rücklagenentwicklung, Aufgliederung der Forderungen und Verbindlich-**

75 ÖSTERREICHISCHE UNTERNEHMEN

Die Einzel-Jahresabschlüsse (für das Geschäftsjahr 2004) folgender 75 österreichischen Unternehmen mit jeweils über 1000 Mitarbeitern wurden in die Untersuchung der Betriebswirte der AK Wien einbezogen:

Adecco,
 ADEG Markt GmbH,
 Andritz AG,
 Apine Mayreder Bau GmbH,
 AT&S Austria,
 Technologie & Systemtechnik AG,
 Austrian Airlines Österreichische Luftverkehrs AG,
 AVL List GmbH,
 Baumax AG,
 BMW Motoren GmbH,
 Brau Union Österreich AG,
 BRP-Rotax GmbH & Co KG,
 Casinos Austria AG,
 Casinos Austria AG,
 DIW Instandhaltung GmbH,
 EDUSCHO (Austria) Gesellschaft m.b.H.,
 Energie AG Oberösterreich,
 EVN AG,
 Flughafen Wien AG,
 Fronius International GmbH,
 Gebrüder Weiss GmbH,
 Hartlauer Handelsgesellschaft m.b.H.,
 HERVIS Sport- und Modegesellschaft m.b.H.,
 IBM Österreich Internationale Büromaschinen GmbH,
 IKEA Möbelvertrieb OHG,
 Infineon Technologies Austria AG,
 Interspar Gesellschaft m.b.H.,
 ISS Facility Services GmbH,
 Kastner & Öhler Warenhaus AG,
 Leder&Schuh AG,
 Lenzing AG,
 Liebherr-Hausgeräte Lienz GmbH,
 LKW Walter Int Transportorg AG,
 MAGNA Drivetrain AG & Co CK,
 MAN Nutzfahrzeuge Österreich AG,
 MAN Nutzfahrzeuge Vertrieb OHG,
 Mc Donald's Franchise GmbH,
 Mediaprint Zeitungs- und Zeitschriftenverlag,
 MEGA Baumax GmbH, Merkur Warenhandels-AG,
 ÖBB,
 ÖBB-Postbus GmbH,
 OMV Refining&Marketing GmbH,
 Opel Austria Powertrain GmbH,
 Österreichische Bundesforste AG,
 Österreichische Post AG,
 Österreichisches Verkehrsbüro AG,
 P. Dussmann GmbH,
 Philips Austria GmbH,
 Plansee AG,
 PORR Technobau und Umwelt AG,
 Quelle AG,
 Robert Bosch AG,
 Salzburg AG für Energie,
 Verkehr und Telekommunikation,
 Sandoz GmbH,
 Sappi Austria Produktions-GmbH& CoKG,
 Schenker & Co AG,
 Siemens AG Österreich,
 Siemens Transportation Systems GmbH&CoKG,
 Spar Österr. Warenhandels-AG,
 STEWEAG-STEG GmbH,
 Stiefelkönig Schuhhandels GmbH,
 Stora Enso Timber AG,
 TEERAG-ASDAG AG,
 Telekom Austria AG,
 TIWAG-Tiroler Wasserkraft AG,
 T-Mobile Austria GmbH,
 Trenkwalder Personaldienste AG,
 Triumph International AG,
 Tyrolean Airways,
 Umdasch AG,
 Unimarkt HandelsGmbH&CoKG,
 VA TECH ELIN EBG GmbH&Co,
 Verbund-Austrian Hydro Power AG,
 voestalpine stahl GmbH

keiten nach Fristigkeit, Eventualverbindlichkeiten, Miet- und Leasingverpflichtungen, Konzernbeziehungen, Angaben zur Umsatzhöhe und zur Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter.

Eine Abstufung zeigt sich bei der **Bekanntgabe der Namenslisten von Vorstand und Aufsichtsrat**: In 99 Prozent der Jahresabschlüsse sind die Namen der Vorstände angegeben, die Namen der Kapitalvertreter im Aufsichtsrat sind nur

mehr in 85 Prozent der Jahresabschlüsse vorhanden und die der Arbeitnehmervertreter bei lediglich 75 Prozent.

Angaben zur Umsatzhöhe erfolgten zwar in allen untersuchten Jahresabschlüssen, bei der Frage nach der Offenlegung der Umsätze nach regionalen oder produktbezogenen Gesichtspunkten spießt es sich allerdings etwas und Antworten dazu gab es nur in 76 bzw. 62 Prozent der Unternehmen.

Auch Angaben zur Beschäftigtenanzahl waren so gut wie immer vorhanden und in 96 Prozent der Jahresabschlüsse auch aufgegliedert nach Arbeitern und Angestellten. Details zur Berechnung des Beschäftigtenstandes (Vollzeitäquivalente, Teilzeit), werden nur von 11 Prozent der analysierten Unternehmen preisgegeben. Dieses Kriterium hat somit die schlechteste Bewertung bei der Untersuchung der Qualität des Anhangs erhalten.

Einen relativ hohen Informationsgrad (das heißt 70 bis 79 Prozent der Unternehmen berichteten ausführlich und wo erforderlich mit detaillierten Zahlenangaben) haben die Angaben zur Zusammensetzung der Konzernforderungen und Konzernverbindlichkeiten, zu Vorstands- und Aufsichtsratsbezügen und – in Abstufungen – zu den Namenslisten.

Schon weniger ausführlich (das heißt zwischen 50 bis 69 Prozent der Unternehmen berichteten ausführlich und wo erforderlich mit detaillierten Zahlenangaben) berichtet wurde über die Zusammensetzung der Forderungen/Verbindlichkeiten an Unternehmen, mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht, sowie über die Aufgliederung der übrigen Rückstellungen. Eine für externe Bilanzleser ebenfalls meist sehr »interessante« Angabe.

Besonders ungerne werden Angaben zu den außerordentlichen Abschreibungen, den außerordentlichen Aufwendungen und den sonstigen übrigen Betriebsaufwendungen gemacht (weniger als 50 Prozent der analysierten Unternehmen berichten ausführlich). Gerade die sonstigen übrigen Aufwendungen machen oft große Beträge aus, die in vielen Unternehmen sogar schon höher sind als der jeweilige Personalaufwand. Hier unterbleibt eine Aufschlüsselung in 77 Pro-

WAS FEHLT

Innerhalb des Lageberichts werden besonders folgende berichtspflichtigen Angaben vernachlässigt bzw. gänzlich unterlassen: Ausführungen über die voraussichtliche Entwicklung des Unternehmens inklusive Auftragslage sowie spezielle Personalangaben wie Fluktuation, Arbeitsunfälle und Ausbildung der Mitarbeiter. Über das sogenannte »Humankapital« wird also sowohl im Anhang (Berechnung der Beschäftigtenzahl) als auch im Lagebericht (Angaben wie Fluktuation, Arbeitsunfälle und Ausbildung) am wenigsten berichtet.

Die mangelhaften Darstellungen dieses Themas in den Jahresabschlüssen attestiert vielen österreichischen Großunternehmen eine geringe Wahrnehmung ihrer MitarbeiterInnen – die Quelle zukünftiger Wettbewerbsfähigkeit und Wertschöpfung auf dem Weg in eine moderne Wissensgesellschaft.

zent der untersuchten Jahresabschlüsse – was dem/der externen BilanzleserIn viel Interpretationsspielraum offen lässt.

Die Qualität des Lageberichts schnitt bei der Beurteilung mit der Gesamtnote 4 am schlechtesten ab.

Prinzipiell sollte der Lagebericht aus einer ausgewogenen und umfassenden, dem Umfang und der Komplexität der Geschäftstätigkeit angemessenen Darstellung und Analyse des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage des Unternehmens bestehen.

Schulnotensystem

In der Gesamtbewertung (Schulnotensystem von 1 bis 5) der Qualität des Lageberichts erhielten nur 1 Prozent der Unternehmen die Gesamtnote 1, 8 Prozent wurden mit 2 eingestuft und 16 Prozent mit der Note 3. Das entspricht rund 25 Prozent der analysierten Unternehmen. Die schlechte Note 4 bekamen 27 Prozent der Unternehmen bei der Beurteilung des Anhangs ihrer Jahresabschlüsse. Die Note 5 wurde an 48 Prozent der Unternehmen vergeben. Bei 75 Prozent der untersuchten österreichischen Großunternehmen ergibt sich somit ein schlechtes Bild von der Qualität des Lageberichts, nur 25 Prozent konnten ein zufriedenstellendes Urteil mit Noten von 1 bis 3 erzielen.

Ein hoher bzw. halbwegs guter Informationsgrad ist bei der Bewertung der Qualität des Lageberichts insgesamt nirgends anzutreffen. Sämtliche untersuchten Kriterien liegen mit ihrer Berichtsquote unter der 50-Prozent-Marke.

Angaben zu Finanzrisiken- und Instrumenten (44), allgemeinen Angaben zum Geschäftsverlauf einschließlich Geschäftszweigen (41) und zum Risikomanagement (40) sind in nur knapp über 40 Prozent der Jahresabschlüsse vollständig vorhanden.

Auch Angaben zu den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (36) oder zu Kennzahlen von Umsatz- und Ertragsentwicklung (33) sind nur spärlich vorhanden, obwohl gerade letztere für den externen Bilanzleser sehr aufschlussreich sein könnten. Dass zu den **Investitionen** nur 28 Prozent der Unternehmen im Lagebericht etwas zu sagen haben, beweist ihr Vertrauen in die Aussagekraft des Zah-

lenwerks im Anlagespiegel (dieser ist immerhin in allen Jahresabschlüssen vorhanden) und in die mathematischen Fähigkeiten oder das Zahlengedächtnis des Bilanzlesers.

Auch der Bereich **Forschung und Entwicklung** erscheint sehr unterentwickelt und wird nur in 24 Prozent der Jahresabschlüsse mit guter Qualität angesprochen und lässt somit bei allen anderen viele Fragen offen.

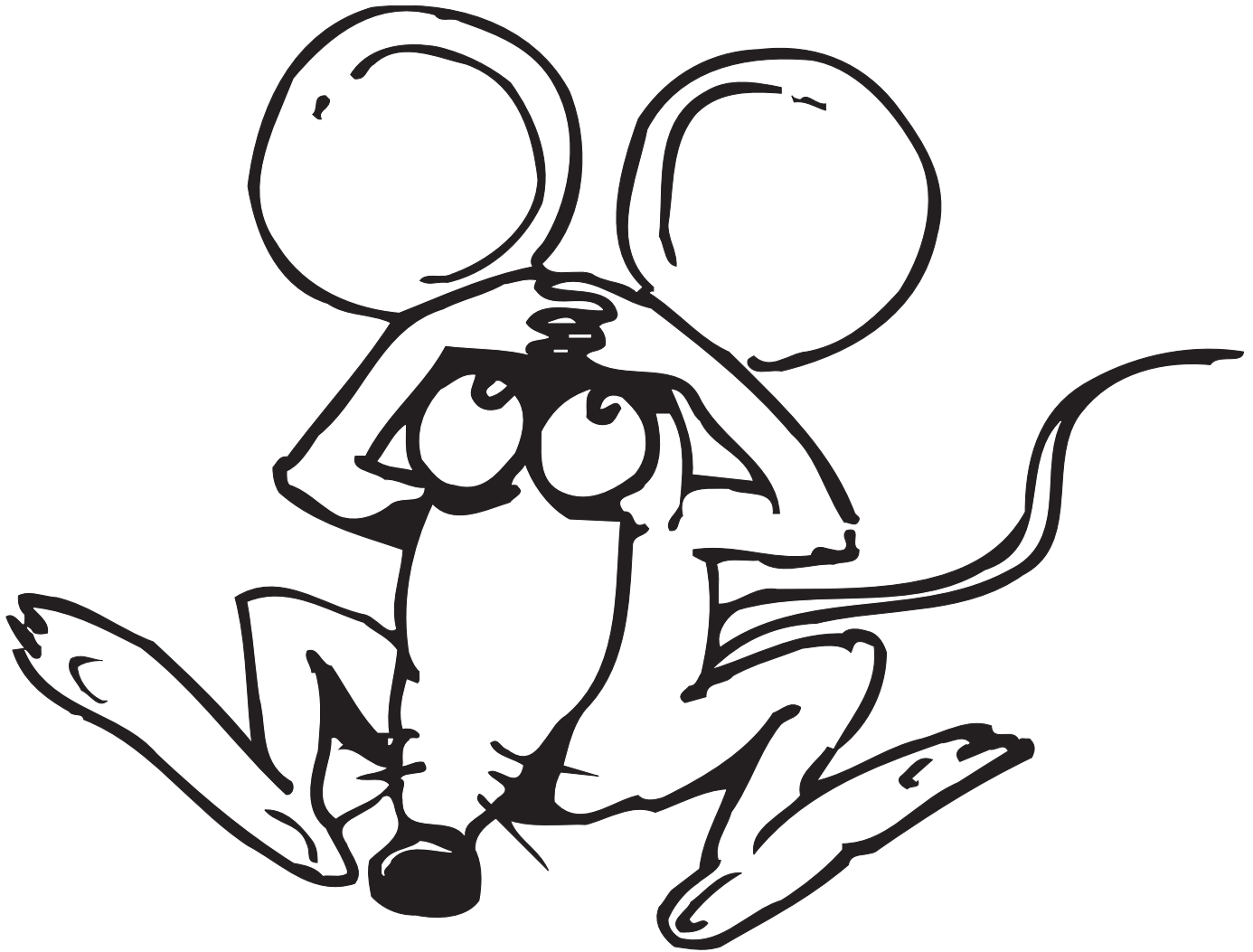
Kennzahlen zur Vermögens- und Kapitalsituation sowie Angaben zu den Standorten werden nur in 17 Prozent der Jahresabschlüsse ausreichend getroffen, einen Bericht über das Personal gibt es bloß in 13 Prozent der Jahresabschlüsse in ausführlicher Form.

RESÜMEE

In Österreich und in den meisten EU-Ländern sind Großunternehmen jährlich zur Offenlegung ihrer Jahresabschlüsse verpflichtet. Damit soll sichergestellt werden, dass neben der Geschäftsleitung und den Eigentümern auch die Gläubiger und alle Betroffenen – wie etwa die Beschäftigten – über die Lage der Gesellschaft ausreichend informiert werden.

Im Rahmen einer **AK-Studie** wurde untersucht, wie informativ diese Offenlegungen wirklich sind.

Insgesamt ergab sich nach Durchsicht der Geschäftsberichte eine nur halbwegs zufriedenstellende Beurteilung. Schwächen zeigten sich vor allem im sogenannten Lagebericht – also jenem Berichtsteil, in dem der Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis sowie die Lage des Unternehmens beschrieben wird. Bei 75 Prozent der untersuchten österreichischen Großunternehmen ergab sich ein schlechtes Bild von der Qualität des Lageberichts. Innerhalb des Lageberichts werden besonders folgende berichtspflichtigen Angaben vernachlässigt bzw. gänzlich unterlassen: Ausführungen über die voraussichtliche Entwicklung des Unternehmens inkl. Auftragslage und spezielle Personalangaben wie Fluktuation, Arbeitsunfälle und Ausbildung der Mitarbeiter. Über das sogenannte »Humankapital« wird meist gar nicht, und wenn, dann nur in minimalem Umfang berichtet.



Disney-Konzern:

Grummel, Knurr

Nach zehnjährigem Bestehen von Walt Disneys eigenem Verhaltenskodex hat der Konzern nichts zur Umsetzung getan.

Die Arbeitsrechtsorganisation »Students and Scholars against Corporate Misbehavior« (SACOM) mit Sitz in Hongkong fordert eine Verbesserung der Situation in den chinesischen Zulieferbetrieben. Die Clean Clothes-Kampagne unterstützt die Aktion von SACOM um das Unternehmen endlich zum Einlenken zu bringen, denn nach über einem Jahr Verhandlungen wurde nichts zur Verbesserung unternommen. Der Mickey-Maus-Konzern verzeichnet eine ungewöhnlich hohe Anzahl an Arbeitsunfällen. Die Gehälter liegen unter dem lokal vorgeschriebenem Mindestlohn, überlange Arbeitszeiten,

unzumutbare Unterkünfte für die ArbeiterInnen und fingierte Fabriksinspektionen sind nur einige der Vorwürfe der Arbeitsrechtsorganisation SACOM.

Nach Veröffentlichung eines Berichtes und eines Dokumentarfilms über die Arbeitsbedingungen war es zu Verhandlungen zwischen SACOM, in Hongkong ansässigen Gewerkschaften und Jim Leung, dem regionalen Direktor für Disneys Arbeitsstandards, gekommen. Eine Verbesserung der Situation der ArbeiterInnen blieb aus.

»Bevor keine würdigen Arbeitsbedingungen hergestellt sind, wird der Kampf

um Arbeits- und Menschenrechte nicht aufgegeben«, erklärt Jenny Chan, Koordinatorin von SACOM.

Die Clean Clothes Kampagne schließt sich den Forderungen von SACOM an: Schulung der ArbeiterInnen in den Fabriken, demokratische Repräsentation von Walt Disneys ArbeiterInnen, Zusammenarbeit mit den ArbeiterInnen in den Zulieferbetrieben zur langfristigen Kontrolle, Auflistung und Veröffentlichung aller Namen und Adressen der Zulieferbetriebe von Disney. Unterstützungserklärungen unter www.oneworld.at/cck/uaframes_disney.asp

G. M.

Europas Bürger haben ein Grundrecht auf eine gute Verwaltung

Wer Frust mit den europäischen Institutionen hat, dem kann geholfen werden. Der europäische Bürgerbeauftragte vermittelt in Streitfällen zwischen den Bürgern und der EU-Verwaltung.

Autor: Tansel Terzioglu

Freier Journalist in Brüssel

Was den einen die »Kummernummer« ist, ist den von der EU-Bürokratie leidgeplagten europäischen Bürgerinnen und Bürgern der Europäische Bürgerbeauftragte. Allerdings wissen nur wenige Europäer von der Existenz des EU-Ombudsmanns, wie der Bürgerbeauftragte in den skandinavischen Ländern, wo diese Einrichtung »erfunden« wurde, genannt wird. Oder wussten sie etwa, dass das »Grundrecht auf gute Verwaltung« in Artikel 41 der europäischen Charta der Grundrechte festgelegt ist? Na also!

»Wir haben Beschwerde-kategorien wie Nachlässigkeit, Machtmissbrauch, Verweigerung von Informationen, Diskriminierung, usw.«

Nichtsdestotrotz steigt die Zahl der Beschwerden an den EU-Ombudsmann stetig an. Seit der Einrichtung dieses Amtes vor rund elf Jahren sind schon weit mehr als 20.000 Klagebriefe von Personen und Unternehmen, die sich von den EU-

Behörden gefrotzelt fühlen, im Straßburger Kummerkasten eingegangen. Wie wohl man die steigende Tendenz als Beleg für eine schlechter arbeitende EU-Verwaltung interpretieren könnte, sieht die Ombudsmannschaft darin eher die Bestätigung ihrer erfolgreichen Arbeit im Dienste der Bürger Europas, die dazu führe, dass die Einrichtung eben bekannter werde.

Unterschiedliche Wahrnehmungen

Der Grieche Nikiforos Diamandouros ist seit dem 1. April 2003 der EU-Ombudsmann. Der 63-jährige Politologe hat davor als erster nationaler Bürgerbeauftragter Griechenlands agiert. Diamandouros weist auf die unterschiedliche Wahrnehmung dieser nationalen Einrichtung in den verschiedenen Ländern hin. Während der Ombudsmann in West- und Nordeuropa als Vermittler gilt, wird er von Bürgern der Länder, die noch recht junge Demokratien sind, als Beschützer vor staatlicher Willkür gesehen.

Beschwerden kann man sich beim EU-Ombudsmann über verschiedenes. Wenn eine Institution nicht tätig wird, obwohl sie hätte handeln sollen, wenn sie den falschen Weg wählt oder wenn sie in einer Weise handelt, wie sie nicht hätte handeln sollen, kann dies Grund für eine Beschwerde beim Bürgerbeauftragten sein. Zu den am häufigsten von ihm behandelten Problemen gehören unnötige Verzögerungen, Verweigerung von Informationen, Diskriminierung und Machtmissbrauch.

Schweizer, Türken und Chinesen

Alle Bürger, Einwohner, Unternehmen oder Verbände, die in einem EU-Mitgliedsstaat ansässig sind, können sich beim Bürgerbeauftragten beschweren, also auch Schweizer, Türken und Chinesen. Allerdings darf es dabei ausschließlich um Beschwerden über die EU-Institutionen gehen, also z. B. über die Europäische

INFORMATION

Wie kann man sich beschweren?

Eine Beschwerde kann mittels eines einfachen Briefes, gerichtet an den Europäischen Bürgerbeauftragten oder unter Benutzung eines Beschwerdeformulars (Anforderung per Post oder im Internet) eingelegt werden.

Wie kann man sich mit dem Europäischen Bürgerbeauftragten in Verbindung setzen?

per Post:

Der Europäische Bürgerbeauftragte
1 avenue du Président Robert Schuman
B.P. 403
F-67001 Strasbourg Cedex
Frankreich

per Telefon: (+33) 3 88 17 23 13

per Fax: (+33) 3 88 17 90 62

via E-Mail:

euro-ombudsman@europarl.eu.int

Website: www.euro-ombudsman.eu.int



Nikiforos Diamandouros: »Die EU ist sich in den letzten Jahren der Notwendigkeit bewusst geworden, näher zum Bürger zu kommen. Der Hauptgrund dafür waren die gescheiterten Volksabstimmungen zur EU-Verfassung.«

Kommission, den Rat der Europäischen Union, das Europäische Parlament, den Rechnungshof, den Gerichtshof (mit Ausnahme seiner Rechtsprechung), den Wirtschafts- und Sozialausschuss, den Ausschuss der Regionen, die Europäische Zentralbank, die Europäische Investitionsbank oder Europol.

Grund zur Klage

Grund zur Klage liefert in der EU hauptsächlich die Kommission, die sich vor allem als schlechter Zahler einen Ruf gemacht hat. Im Jahr 2005 betrafen 68 Prozent der Untersuchungen die EU-Kommission, gefolgt vom Europäischen Amt für Personalauswahl (12 Prozent), dem Europäischen Parlament (9 Prozent) und dem Rat (2 Prozent).

Die größte Anzahl an Beschwerden wurde aus Spanien eingereicht (20 Prozent der Gesamtzahl), gefolgt von Deutschland (11 Prozent), Frankreich

(10 Prozent) und Polen (9 Prozent). Im Verhältnis zur Bevölkerung kamen jedoch die meisten Beschwerden aus Malta, Zypern und Luxemburg. Die meisten

»Die EU ist sich in den letzten Jahren der Notwendigkeit bewusst geworden, näher zum Bürger zu kommen. Der Hauptgrund dafür waren die gescheiterten Volksabstimmungen zur EU-Verfassung.«

Beschwerden wurden von einzelnen Bürgern eingereicht (94,5 Prozent), von Unternehmen oder Verbänden kamen 5,5 Prozent.

Erfolgreiche Interventionen

Zwei Beispiele für erfolgreiche Interventionen des EU-Ombudsmanns im vergangenen Jahr:

■ Die EU-Kommission erklärte sich bereit, 56.000 Euro Entschädigung an einen französischen Journalisten zu leisten, nachdem der Bürgerbeauftragte herausgefunden hatte, dass die Kommission legitime Erwartungen des Beschwerdeführers nicht erfüllt hatte. Die Kommission hatte vier Wochen vor Projektbeginn ihren finanziellen Beitrag zum Projekt des Beschwerdeführers gestrichen.

■ Die Kommission schaffte die Altersgrenze von 30 Jahren als eine der Voraussetzungen für Kommissions-Praktika ab. Dem war eine entsprechende Beschwerde vorausgegangen. Der Bürgerbeauftragte stellte fest, dass auch andere EU-Institutionen ähnliche Altersgrenzen haben und kündigte deshalb eine Untersuchung aus eigener Initiative an.

Sorgen-Onkel der EU-BürgerInnen

Der EU-Ombudsmann Nikiforos Diamandouros wünscht sich, dass alle Organe und Institutionen der EU einen einheitlichen europäischen Verwaltungs-Kodex annehmen und befolgen.

Arbeit & Wirtschaft: Ist der EU-Ombudsmann für ganz Europa zuständig oder nur für die EU?

Nikiforos Diamandouros: Ich bin nur für EU-Institutionen zuständig. Wer kann zu mir kommen? Bürger oder Einwohner von EU-Mitgliedsländern, unabhängig von der Staatsangehörigkeit. Ein Rumäne, Argentinier, Schweizer oder Türke, der in der EU lebt, kann zu mir kommen, wenn er ein Problem mit den EU-Institutionen hat. Das hindert mich nicht daran, eine türkische oder norwegische Beschwerde zu behandeln und eine Untersuchung aus eigener Initiative zu eröffnen, wenn ich der Auffassung bin, dass eine aufgrund der Herkunft des Beschwerdeführers nicht zulässige Beschwerde eine wichtige prinzipielle Frage in Zusammenhang mit den EU-Institutionen aufwirft. Ein klassischer solcher Fall wäre z. B. ein Türke oder Schweizer, der in seiner Heimat für eine EU-Institution arbeitet und sich ungleich behandelt fühlt.

Wie hat die Erweiterung der EU sich auf ihre Arbeit ausgewirkt?

Im Jahr 2004, dem ersten Jahr der Erweiterung, hatte der Ombudsmann im Vergleich zu 2003 einen Anstieg von 53 Prozent bei den Beschwerden zu verzeichnen. Offensichtlich stellt die Erweiterung einen großen Teil dieses Anstiegs dar. Ich bin 2004 in alle 25 Mitgliedsstaaten gereist, aber auch in die Beitrittskandidatenländer, um dort sicherzustellen, dass der Ombudsmann in diesen Ländern bekannt wird. Die Erweiterung hat also eine Menge zusätzlicher Arbeit bedeutet, aber auch einen sehr signifikanten Anstieg der Zahl der Personen, die für den Ombudsmann arbeiten. Bei meiner Ankunft 2003 waren es weniger als 30, heute sind wir 66.

Wie hat sich die Qualität der Beschwerden durch die Erweiterung verändert? Gibt es jetzt andere Probleme als vorher?

Abgesehen von zwei Ausnahmen glaube ich nicht, dass es signifikante Änderungen oder Abweichungen gegenüber früher gibt. Wir haben also weiterhin die gleichen allgemeinen Beschwerdekategorien wie Nachlässigkeit, Machtmissbrauch, Verweigerung von Informationen, Diskriminierung, usw. Es gibt diesbezüglich auch keine signifikanten Unterschiede zwischen den alten und den neuen Mitgliedsstaaten. Die zwei wahrnehmbaren Unterschiede sind, dass es in den acht postkommunistischen Demokratien eine einzigartige Anhäufung von Beschwerden gibt, die mit Anträgen bezüglich der Rückgabe von Privatbesitz zu tun haben.

Das ist aber ausschließlich im Mandat der nationalen Ombudsmänner, nicht des EU-Ombudsmanns. Diese Anträge werden mit der Zeit weniger werden. Der andere Unterschied ist, dass es in den postkommunistischen Demokratien aufgrund der feindlichen Beziehung zwischen der Zivilgesellschaft und dem Staat in der Vergangenheit eine offensichtliche Kultur des Vertrauensmangels gegenüber staatlichen Institutionen gibt. Das schlägt sich in einer hohen Zahl von unzulässigen Beschwerden an den EU-Ombudsmann nieder, über das Gefängnisssystem, das Gerichtssystem, das Sozialversicherungssystem, usw.

Ist die EU in den letzten Jahren bürger-näher geworden?

Die EU ist sich in den letzten Jahren der Notwendigkeit bewusst geworden, näher zum Bürger zu kommen. Der Hauptgrund dafür waren die gescheiterten Volksabstimmungen zur EU-Verfassung. Dieses Bewusstsein ist ein Vorteil für den EU-Ombudsmann, der zwar eine kleine Einrichtung ist, aber ganz besonders und in exklusiver Art nahe an den Bürgern. Außerdem hat diese Einrichtung ein menschliches Gesicht, weil der Gesetzgeber absichtlich der Institution und der Person, die dieses Amt bekleidet, den gleichen Namen gegeben hat.

Was ist die Bedeutung des Europäischen Kodex für gute Verwaltungspraxis?

Er schafft Standards, an denen man das Verhalten der Beamten messen kann. Dadurch hat er einen doppelten Wert. Für den Bürger ist er ein Anhaltspunkt dafür, nach welchen Regeln der Ombudsmann die Institutionen beurteilt. Für die Institutionen ist er ein Anhaltspunkt dafür, woran sie gemessen und beurteilt werden. So können sie nicht das Gefühl haben, dass der Ombudsmann willkürlich handelt. Für den Bürgerbeauftragten ist der Kodex daher eine Garantie, dass er als fair erscheint. Es ist verwirrend für die EU-Bürger, dass die Organe und Institutionen der EU noch immer verschiedene Kodizes anwenden. Deshalb setze ich mich dafür ein, dass alle Organe und Institutionen den Europäischen Kodex annehmen und befolgen. Das wäre ein großer Schritt auf dem Weg, das Grundrecht der Bürger auf eine gute Verwaltung Wirklichkeit werden zu lassen.

Gibt es Fälle, die im weiteren Sinne mit Konsumentenschutz zu tun haben?

Wenn es welche gibt, dann fallen sie nicht unter mein Mandat, außer sie haben einen Bezug zu den EU-Regeln. Konsumentenangelegenheiten fallen meistens in den nationalen Zuständigkeitsbereich. In diesen Fällen antworte ich, dass die Beschwerde nicht zulässig ist und verweise die Beschwerdeführer an die Konsumentenschutz-Organisationen des jeweiligen Landes. Die Autorität der Europäischen Union ist in vielen Bereichen auf grenzüberschreitende Angelegenheiten beschränkt. Wenn z. B. jemand von einem Land in ein anderes geht, dann kann die EU aktiv werden. Wenn man im eigenen Land bleibt, kann sie sich nicht einschalten. Die meisten Verbraucherbeschwerden haben mit Problemen innerhalb eines Landes zu tun.

(Mit Nikiforos Diamandouros sprach Tansel Terzioglu.)

Wirtschaft wächst rascher als erwartet

Anfang Oktober revidierte das Wirtschaftsforschungsinstitut seine Konjunkturprognose für den Euroraum und auch für Österreich um etwa einen halben Prozentpunkt hinauf, da das kräftige Wachstum der Weltwirtschaft neben den Exporten nun auch endlich die Binnennachfrage im Euroraum stimuliert.

Demgemäß wird die Wirtschaft in den Jahren 2006/2007 im Euroraum um 2,6/2,3 Prozent wachsen, in Österreich um 3,1/2,5 Prozent.

Das österreichische Wachstum liegt etwas über dem Durchschnitt des Euroraumes, da einerseits die österreichische Wirtschaft besonders vom Aufholprozess der neuen EU-Mitglieder profitiert, und andererseits, da der Durchschnitt des Euroraumes durch die zwei großen Problemländer Deutschland und Italien massiv gedrückt wird.

Einige Wermutstropfen sind allerdings dabei:

Erstens betrifft die Belebung der Binnennachfrage nur die Investitionen, gestützt durch die rege Auslandsnachfrage und durch die hervorragende Gewinnsituation.

Der private Konsum entwickelt sich dagegen deutlich schwächer als in früheren Aufholphasen, denn die Stimmung der Haushalte wird gedrückt durch die schlechte Arbeitsmarktlage, schwache Einkommensentwicklung und Verunsicherung durch

die Reformen in Pensions-, Gesundheits-, Sozialschutz- und Steuersystemen.

Zweitens wird für 2007 bereits wieder eine Verlangsamung des Wachstums vorausgesagt, da die dreiprozentige Mehrwertsteuererhöhung in Deutschland einen Dämpfer für die Nachfrage bedeutet.

Drittens ist trotz stärkeren Wachstums und damit auch einer steigenden Zahl von Arbeitsplätzen keine nachhaltige Reduktion der Arbeitslosigkeit in Sicht.

Thomas Delapina

Kein Recht auf Nahrung

Weltweit steigt die Zahl der Hungernden. Der Norden blockiert aber weiter Landreformen im Süden, durch die Hunger nachhaltig beseitigt werden könnte.

»Ständiger Hunger und chronische Unterernährung sind von Menschen gemacht«, behauptet der Sonderberichterstatter der UN-Menschenrechtskommission für das Recht auf Nahrung, Jean Ziegler. »Verantwortlich für sie ist die mörderische Ordnung der Welt. Wer auch immer an Hunger stirbt – er ist Opfer eines Mordes.«

Zehn Jahre nach dem Welternährungsgipfel ist kein Erfolg auf dem Weg zu einer gerechteren Neuordnung sichtbar, in der jeder Mensch das Recht auf Nahrung ausüben kann. 1996 hatten die Regierungen vereinbart, bis 2015 die Anzahl der Hungernden weltweit zu halbieren. Nach der diesjährigen Halbzeitbilanz der Welternährungsorganisation FAO ist sie seither vielmehr auf 854 Millionen angestiegen.

Keine Ergebnisse

Keine »substantiellen Ergebnisse« wurden auch bei der Sondersitzung der FAO Anfang November in Rom erzielt, meldete das Aktionsnetzwerk für das Menschenrecht sich zu ernähren, FIAN-Ös-

terreich. »Die Abschlusserklärung nennt weder Ursachen für die steigenden Hungerzahlen noch hat sie die wichtigsten neuen Impulse zur Umsetzung des Rechts auf Nahrung aufgegriffen, die von Staaten und der Zivilgesellschaft eingebracht wurden«, erklärte Gertrude Klaffenböck von FIAN-Österreich.

Widerstand

Auf der einwöchigen Sitzung in Rom hatten sich Brasilien und die meisten anderen Länder des Südens für ein neues FAO-Programm zur Förderung von Land- und Agrarreformen eingesetzt. Wegen des starken Widerstands der Europäischen Union, der USA, Kanadas und Japans wurde die Diskussion aber auf nächstes Jahr vertagt. Sie soll vom Landwirtschaftsausschuss der FAO fortgesetzt werden, der Agrarreformen traditionell skeptisch gegenübersteht.

Theoretisches Recht auf Nahrung

»Leider beharren manche Mitgliedstaaten der EU auf ihrer Skepsis bis hin zur

Anti-Haltung gegenüber echten Agrarreformen, selbst wenn diese ihre nachhaltige Wirkung als Maßnahme gegen Hunger längst bewiesen haben«, meint Klaffenböck. Immerhin ist das Recht der armen Bevölkerung ländlicher Regionen, Land produktiv für sich zu nutzen, zentraler Bestandteil der »Freiwilligen Leitlinien zum Recht auf Nahrung«, auf die sich 2004 alle FAO-Mitgliedstaaten geeinigt hatten.

Freiwillige Leitlinien

Das reine Recht ist auch schon der einzige Bereich, in dem seit dem Welternährungsgipfel 1996 tatsächlich Fortschritte erzielt wurden.

Umso verwunderlicher sei es daher, dass die FAO kaum Bezug auf diese rechtlichen Fortschritte nähme, meint die FIAN-Mitarbeiterin.

»Das zeigt, dass die FAO und viele ihrer Mitgliedstaaten wenig Bewusstsein haben, welches nützliches Instrument mit den »Freiwilligen Leitlinien« geschaffen wurde und welche Wege der Umsetzung damit ermöglicht werden.« *G. M.*

Ravi Batra macht Alan Greenspan für alles verantwortlich, was in der Wirtschaft schief läuft:

Symbolfigur für alles Falsche und Böse

Einige der kompetentesten kritischen Stimmen zu den neoliberalen Fehlentwicklungen kommen von amerikanischen Ökonomen. Denken wir nur an Paul Krugman oder Joseph Stiglitz. Jüngstes Beispiel: Das Buch »Greenspans Betrug« von Ravi Batra.



Ravi Batra wurde 1943 in Indien geboren, studierte Volkswirtschaft in New Delhi, promovierte in den USA, schrieb zahlreiche Bücher, ist Wirtschaftsprofessor in Dallas und ein Liebling der Talkshows und gilt als erbitterter Gegner des neoliberalen Kurses der USA. Zugleich pflegt er eine geradezu innige Abneigung gegen den Ende Jänner 2006 abgetretenen Präsidenten des United States Federal Reserve Board (kurz: »Fed«) Alan Greenspan.

Sein neuestes Buch könnte genauso gut auch heißen: »Die neoliberale Sackgasse«. Es wäre dann aber nur das hundert-und-x-te Werk zu diesem Thema.

Der Titel »Greenspans Betrug« sichert ihm nicht nur weltweites Interesse. Er bietet Batra auch den Rahmen, um den Erzfeind noch einmal persönlich für alle Zustände haftbar zu machen, die Generationen von Akteuren herbeigeführt haben. Die bekannte Methode der Personalisierung wird in diesem Werk auf die Spitze getrieben: Greenspan ist sozusagen an allem schuld.

Purer Haß?

Manches ist vom puren Haß diktiert. So macht Batra Greenspans Charakter damit madig, Clinton und Nixon seien in dessen Augen die cleversten Präsidenten gewesen, »die einzigen ... die je von einer Amtsenthebung – dem sogenannten »Impeachment« – bedroht waren.« Erstens falsch, Batra vergisst das Verfahren gegen Andrew Johnson von 1868. Zweitens ein starkes Stück, was Clinton betrifft. Der zog sich nämlich den Hass der republikanischen Hardliner mit fortschrittlichen Sozialversicherungsplänen zu und lief ihnen dann mit seinen sexuellen Eskapaden ins Messer.

Doch Greenspan ist ja tatsächlich für alles mitverantwortlich, was Batra geißelt. Aber nur als einer von vielen, wenn auch einer ganz vorne in der ersten Reihe. Er bot im Lauf seiner Karriere allerdings eine Fülle von Ansatzpunkten für eine so radikale Personalisierung, wie sie Ravi Batra betreibt.

Bock zum Gärtner gemacht

Mit Greenspan hat Ronald Reagan tatsächlich einen kapitalen Bock zum Gärtner gemacht, als er ihn 1987 zum »Fed«-Chef ernannte: Immerhin saß Greenspan im Aufsichtsrat mächtiger Konzerne (Alcoa, Mobil Oil, Morgan Guarantee, General Foods) und erhielt für die rund 80 Vorträge pro Jahr, in denen er seinen Zu-

hören erklärte, wo's in einer freien Wirtschaft lang geht, jeweils 10.000 bis 40.000 (damalige) Dollar. Er ist der Prototyp des Reichen, der stets den Vorteil der Reichen im Auge hat und sich wenig um die Folgen für die Armen schert. Für den Posten des »Fed«-Chefs kam damals freilich auch nur jemand in Frage, dessen Verlässlichkeit als Sachwalter der Reichen für Reagan außer Frage stand.

Greenspan war sodann zwei Jahrzehnte lang der Mann an jener Regulierungsschraube der Weltwirtschaft, auf die alles gebannt starrt, nämlich des amerikanischen Zinssatzes. Er war selbstgefällig, gab sich geheimnisvoll und verstand seine Auftritte perfekt zu inszenieren. »Sollten Ihnen meine Aussagen zu klar gewesen sein, dann müssen Sie mich missverstanden haben«, lautete einer seiner rund um den Globus kolportierten Aussprüche.

Rentengesetz gigantischer Betrug

Liebevoll und mit vielen Einzelheiten schildert Ravi Batra, wie Greenspan bereits die Rentenreform von 1983 konzipierte und sich damit für die höchste Aufgabe im amerikanischen Geldsystem empfahl. Das neue Rentengesetz erwies sich als gigantischer Betrug an der Mehrheit der Amerikaner. Mit dem Hinweis auf die Defizite, die der Social Security in den Jahrzehnten bis 2056 (!) drohten, wurden damals die Beiträge zur Rentenversicherung hinaufgeschuldet und die Sozialleistungen gekürzt. Die Mehreinnahmen wurden aber nicht, wie feierlich versprochen, für die Renten der »Babyboomer-Generation« auf die hohe Kante gelegt, sondern zur Sanierung des schwer defizitären Bundeshaushalts verwendet. Die Zusage, »das Vermögen der gesetzlichen Rentenversicherung nicht für das Stopfen von Haushaltslöchern zu verwenden«, wurde »noch am gleichen Tag

gebrochen, an dem das neue Gesetz in Kraft trat«. Ursache des Defizits waren Steuersenkungen, die Reagan trotz seiner astronomischen Rüstungsausgaben den Reichen zukommen ließ. Die Rentenreform lief daher auf eine Finanzierung der Reichen durch die Armen hinaus.

Glücksspiel mit Altersvorsorge

Dieses Modell mutet zwei Jahrzehnte später nur zu bekannt an. Als Alternative ist in den USA die Privatisierung der Rentenversicherung im Gespräch. Batra zerfetzt diesen Vorschlag in der Luft. Und zwar mit exzellenten Argumenten. Er kritisiert nicht nur die fehlende soziale Gerechtigkeit, sondern vor allem die Unberechenbarkeit der Anlagemärkte: »Mit der eigenen Altersvorsorge sollte man kein Glücksspiel betreiben.« Seine Beweisführung gegen die »sichere Veranlagung« des angesparten Kapitals auf den Finanzmärkten ist schlagend: »Wenn Aktienrenditen wirklich so sicher sind, dann kann sich die Regierung doch all ihrer Etatsorgen auf einen Schlag entledigen, indem sie mehr Anleihen verkauft und die Einnahmen in den Aktienmarkt investiert. Warum folgt sie nicht ihrem eigenen Rat? ... Weil das ganze Konzept faul ist und zu schön klingt, um wahr zu sein. Wenn ein solches Konzept aber für die Schuldentilgung der Regierung nicht taugt, eignet es sich auch nicht für die Privatisierung der Rentenversicherung.«

Umlageverfahren krisenfester!

Der US-Ökonom indischer Herkunft empfiehlt ein besseres, wahrhaft innovatives System: Das alte, bewährte, in Amerika abgeschaffte und hierzulande systematisch krankgeredete Umlageverfahren. Dabei können zwar Engpässe entstehen, wenn geburtenstarke Jahrgänge ins Rentenalter eintreten oder wenn das Wachstum schwächelt, aber um Klassen krisenfester als die gepriesene private Vorsorge ist es allemal.

Greenspans Politik, so Batra, machte konsequent die Reichen reicher und Amerikas Mittelstand ärmer. Sie erhöhte die Staatsverschuldung der USA täglich (!) um zwei Milliarden Dollar und ließ die Gewinne der US-Konzerne explo-

dieren. Als eingeschworener Gegner von Mindestlöhnen behauptet Greenspan, dass Mindestlöhne Arbeitslosigkeit erzeugen. Batra weist ein weiteres Mal nach, was jeder Gewerkschafter weiß, nämlich dass sinkende Löhne den Konsum und damit auch den Arbeitsmarkt schädigen. Greenspans Politik der Steuersenkungen für die Reichen hatte, so Batra, globale Konsequenzen, zwangsläufig führte sie auch in Europa und Kanada zu einer Steuerpolitik, die vor allem den Konzernen nützt und die Reichen zu Lasten der breiten Mehrheit immer reicher macht.

Neoliberale Politik schlechthin

»Greenspans Betrug« ist eine einzige vernichtende Bilanz all dessen, was Batra unter »Greenomics« versteht, in Wahrheit aber der neoliberalen Politik schlechthin: Gigantische Staatsschulden, Senkung der Mindestlöhne auf weniger als zwei Drittel, Konsumausfall durch sinkende Masseneinkommen, explodierende Unternehmensgewinne und Vorstandsgagen, Verschuldung der Privathaushalte, Abwanderung der Produktion in Billiglohnländer, Entindustrialisierung der USA. Die reichsten Amerikaner, ein Prozent der Bevölkerung, besitzen zusammen bereits so viel wie die einkommensschwachen 90 Prozent. Und es wird immer mehr. 45 Millionen haben keine Krankenversicherung, 36 Millionen vegetieren unter der Armutsgrenze.

Demokratisierung der Konzerne

Ravi Batra glänzt als Diagnostiker ungerichteter und unsozialer Zustände. Als Therapeut und Vorkämpfer einer »ethischen Politik« ist er eher ein Utopist der abgehobenen Spielart. Seine »Königs-idee« wirkt einigermaßen naiv: Demokratisierung der Konzerne. Mindestens 51 Prozent der Aktien sollen in den Besitz der Mitarbeiter übergehen. Die Regierung soll diesen Prozess starten, indem sie 51 Prozent der Anteile eines Branchenführers kauft, in subventionierten Raten an die Mitarbeiter weiterreicht und so in jedem Wirtschaftszweig ein Modellunternehmen entstehen lässt, das die Effizienz einer demokratisierten Wirt-

schaft unter Beweis stellt. Denn: »Wenn die Mitarbeiter zu Mehrheitseignern werden, erübrigen sich Gewerkschaften. Arbeit streikt nicht gegen Arbeit.« Meint Batra.

Ethisch handeln

Sein Leitgedanke klingt bestechend: »Das historische Urteil lautet, dass sich Ethik auf Dauer durchsetzt ... Eine ethische Handlungsweise führt dazu, dass sich der Wohlstand kaskadenartig über alle Schichten fortsetzt, wohingegen eine unethische Handlungsweise zu einer zunehmenden Verarmung führt.«

Leider klingt Batras Vorschlag, das US-Handelsdefizit durch Manipulation des Dollarkurses zu senken, nicht realistischer als seine Ideen, wie Amerika zu den goldenen fünfziger und sechziger Jahren mit ihrem Wirtschaftswachstum von vier Prozent zurückkehren soll. Da macht der missionarische US-Ökonom eben doch die Rechnung ohne den laufenden Anstieg der Produktivität.

Hellmut Butterweck



Greenspans Betrug – Die Wahrheit über den Mann, der die Weltwirtschaft wie kein Zweiter prägte, und die Folgen seiner Politik.
Von Ravi Batra. FinanzBuch Verlag, München 2006. 324 Seiten, gebunden, € 25,60

Alcoa: Weltmarktführer auf dem Gebiet der Aluminiumverarbeitung und zweitgrößter Aluminiumproduzent, fast 130.000 Mitarbeiter in 43 Ländern. Schon für das Flugzeug der Gebrüder Wright 1903 wurde Aluminium von Alcoa, damals Pittsburgh Reduction Company, verwendet. (Seite 44)

Anarchosyndikalismus: sozialrevolutionäre Bewegung in Italien, Spanien, Frankreich und Portugal, die gegen Ende des 19. Jahrhunderts die Gewerkschaften als einzige effektive Kampforgane für politische und soziale Veränderungen betrachtete. (Seite 28)

Ausschuss der Regionen: besteht aus Vertretern der regionalen und kommunalen Gebietskörperschaften Europas, 1994 durch den Maastricht-Vertrag errichtet. Der AdR hat nur beratende Funktion, muss aber beispielsweise bei Fragen angehört werden, welche die kommunale oder regionale Verwaltung betreffen. Er setzt sich aus 317 Mitgliedern zusammen, die sich ungefähr nach der Größe der Bevölkerung auf die EU-Mitgliedstaaten verteilen. (Seite 41)

Babyboomer-Generation: in den Nachkriegsjahren zwischen 1946 und 1964 Geborene, mit dem fortschreitenden Einsatz der Anti-Baby-Pille sanken danach die Geburtszahlen merklich. (Seite 44)

diskursiv: methodisch fortschreitend, auf sachliche Diskussion beruhend; im Gegensatz zu: intuitiv. (Seite 10)

Eliot, Thomas Sterns: Lyriker, Dramatiker und Essayist (1888-1965), der Sohn einer angesehenen Bostoner Familie studierte in Harvard und an der Pariser Sorbonne, lebte später die meiste Zeit in London. T. S. Eliot erhielt 1948 den Literatur-Nobelpreis. Werke: The Waste Land, Murder in the Cathedral, Four Quartets u. a. Die Gedichtsammlung »Old Possums Katzenbuch« wurde im Musical »Cats« vertont. (Seite 13)

Ergometer: Gerät zur Messung der Arbeitsleistung von Muskeln (Seite 34)

Europol: Europäische Polizeibehörde mit Sitz in Den Haag; sie soll die Arbeit der nationalen Polizeibehörden Europas im Bereich der grenzüberschreitenden organisierten Kriminalität koordinieren und den Informationsaustausch zwischen den nationalen Polizeibehörden fördern. (Seite 41)

FAO: Food and Agriculture Organization of the UN, UN-Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation; Sitz in Rom, gegründet 1945, 190 Mitgliedstaaten plus EU-Kommission. Die FAO bekämpft Armut, Unter- und Fehlernährung in den Entwicklungsländern. Neben Daten- und Informationssammlung zu dieser Thematik verfügt die FAO u. a. über ein globales Frühwarnsystem zur recht-

zeitigen Erkennung von Versorgungskrisen. Außerdem führt sie laufend zahlreiche Entwicklungsprogramme durch, unter anderem ist sie derzeit in den Tsunami-Gebieten aktiv. (Seite 43) www.fao.org

Fed (Federal Reserve): Zentralbank-System der Vereinigten Staaten, gegründet 1913. Es besteht aus dem Board of Governors, zwölf regionalen Federal Reserve Banks, zahlreichen Mitgliedsbanken und anderen Institutionen. Hauptsitz ist in Washington, Präsident: Ben Bernanke. (Seite 44)

FIAN: Food First Informations- und Aktionsnetzwerk, internationale Menschenrechtsorganisation für das Recht, sich zu ernähren; gegründet 1986. Derzeit hat FIAN Mitglieder in 60 Staaten und kämpft international gegen soziale und politische Missstände, die zu Mangel- bzw. Unterernährung führen. (Seite 43)

Firmenbuch: früher: Handelsregister, öffentliches Verzeichnis über Daten, die nach den handelsrechtlichen Vorschriften über eine Firma eingetragen werden müssen, zum Beispiel die Einreichung des Jahresabschlusses, Änderungen bei den Funktionen u. ä. Das Firmenbuch besteht aus dem Hauptbuch (Firmenbuchnummer, Firma etc.) und der Urkundensammlung. In das Firmenbuch, das jetzt auch das früher gesondert geführte Genossenschaftsregister enthält, kann jeder Einsicht nehmen. (Seite 36)

fragil: zerbrechlich (Seite 8)

Greenspan, Alan: US-Wirtschaftswissenschaftler (geb. 1926), Berater von Richard Nixon, Gerald Ford und Ronald Reagan. Als Vorsitzender der Amerikanischen Notenbank (US-Federal Reserve Board) verfolgte er von 1987-2006 einen streng antiinflationistischen Kurs. (Seite 44)

HGPD: Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst, seit Anfang Dezember gemeinsam mit der Gewerkschaft der EisenbahnerInnen und der Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr zusammengelegt zur neuen Gewerkschaft vida. (Seite 11)

Institut für Höhere Studien (IHS): gegründet 1963 von dem Soziologen Paul F. Lazarsfeld und dem Ökonomen Oskar Morgenstern, finanziell unterstützt durch die Ford Foundation, das Unterrichtsministerium und die Stadt Wien. Das IHS ist die führende Institution für nachuniversitäre Ausbildung sowie Forschung im Bereich Ökonomie und Sozialwissenschaften. www.ihs.ac.at (Seite 6)

kompetitiv: maßgebend, sich mitbewernd, eine notwendige Ergänzung fordernd (Seite 12)

Krugman, Paul: US-Ökonom und Schriftsteller, geb. 1953, Wirtschaftsberater von Ronald Rea-

gan und Bill Clinton. Nachdem seine Hoffnungen, durch Clinton ins Weiße Haus berufen zu werden, enttäuscht worden waren, wurde er zum Kritiker von Clintons Wirtschaftsfachleuten. In Zeitungskolumnen kritisiert er derzeit heftig die Politik von Präsident Bush. Krugman gilt als Begründer der Neuen Ökonomischen Geografie, die unter anderem untersucht, wie es dazu kommt, dass sich in einigen Regionen die ökonomische Aktivität konzentriert, während sich diese in anderen Gebieten verringert. (Seite 44)

Marx, Karl: deutscher Philosoph und Politiker (1818-1883), veröffentlichte 1848 gemeinsam mit Friedrich Engels das Kommunistische Manifest. Im Exil in London schrieb er seine Hauptwerke »Zur Kritik der politischen Ökonomie« und »Das Kapital«, womit der Marxismus begründet wurde. (Seite 26)

Morgan Garantie: Tochtergesellschaft der Morgan and Co. Inc., einer der größten Privatbanken der USA; benannt nach dem US-Bankier John Pierpont Morgan (1837-1913). Er finanzierte wichtige Firmenzusammenschlüsse und den Bau von Eisenbahnen; als einer der bedeutendsten Buch- und Kunstsammler seiner Zeit half er bei der Gründung des Metropolitan Museum of Art. (Seite 44)

OHG: Offene Handelsgesellschaft, die Gesellschafter haften unmittelbar und unbeschränkt mit ihrem vollen Vermögen. (Seite 22)

Oktoberrevolution: gewaltsame Machtübernahme der kommunistischen Bolschewiken in Russland 1917, Ausgangspunkt für den Aufbau der Sowjetunion. (Seite 26)

philanthropisch: menschenfreundlich, wohlütig (Seite 10)

postulieren: fordern, zur Bedingung machen (Seite 13)

Quinquennium: Erhöhung des Ist-Gehalts nach fünfjähriger ununterbrochener Dienstzeit im gleichen Unternehmen. (Seite 11)

Stiglitz, Joseph Eugene: US-Ökonom, geb. 1943, für seine Arbeiten über das Verhältnis zwischen Information und Märkten erhielt er 2001 den Nobelpreis für Wirtschaftswissenschaften. Stiglitz gilt als Kritiker der Globalisierung und von George W. Bush. (Seite 44)

whimper: wimmern, winseln (Seite 13)

White-Collar-Branchen: gemeint sind damit sämtliche Branchen, bei denen das Tragen von Anzug, Hemd und Krawatte üblich ist (white collar= weißer Kragen). (Seite 8)

Neuaufgabe

OGB VERLAG



Christiane Horstenkamp

Wörterbuch Arbeit – Recht – Gesellschaft
Englisch – Deutsch
Deutsch – Englisch

2. neu bearbeitete Auflage 2006
310 Seiten, € 17,20
ISBN 3-7035-1242-3

Wörterbuch Arbeit – Recht – Wirtschaft

Englisch – Deutsch
Deutsch – Englisch

Autorin: Christiane Horstenkamp;
Diplomfachübersetzerin

Das Wörterbuch stellt das Vokabular der Arbeitswelt übersichtlich dar. Es beinhaltet ca. 5000 Begriffe aus der Arbeitswelt und umfasst die Sachgebiete Arbeit, Wirtschaft, Ausbildung, Europäische Union, Recht, Politik und Arbeits-

sicherheit. Innerhalb dieser Sachgebiete gibt es eine Einteilung in Ober- und Unterbegriffe.

Das Vokabular ist übersichtlich und leicht lesbar und enthält einen alphabetischen Index. Viele Fachbegriffe und dazugehörige Untereinträge machen das Werk ausführlicher als allgemein-sprachliche Wörterbücher. Es eignet sich als handliches Nachschlagewerk, als Lernwörterbuch zum Selbststudium oder als Begleitmaterial zu fachspezifischen Fremdsprachenseminaren.

Ein Index erleichtert den Umgang mit dem Buch.

GARANTIERT GUT INFORMIERT
www.oegbverlag.at

Bestellung:

per Fax: 01/534 44/136
per Mail: buchmedia@oegbverlag.at oder
im Web: www.oegbverlag.at

BESTELLSERVICE

In jeder Buchhandlung oder direkt beim ...

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Buch-Media-Service Telefon: 01/405 49 98/138, Fax: 01/405 49 98/136
Rathausstraße 2, A-1010 Wien E-Mail: buchmedia@oegbverlag.at

Ja, ich bestelle _____ Exemplar/e von **Wörterbuch Arbeit – Recht – Gesellschaft** à € 17,20

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

Ja, ich möchte den ÖGB-Verlag-Newsletter bis auf Widerruf per Mail an oben angeführte E-Mail-Adresse erhalten. Eigentumsvorbehalt. Zahlbar bei Erhalt der Rechnung. Gemäß § 24 Datenschutzgesetz machen wir Sie darauf aufmerksam, dass Ihre Daten zum Zweck der Kundenbetreuung und Verrechnung automationsgestützt verarbeitet werden. Zahlungsverzugskosten übernimmt der Besteller. Satz- und Druckfehler vorbehalten. Preis inkl. USt., zuzügl. € 3,90 Versandkosten. AW 12/06

16. ÖGB-Bundeskongress

22.–24. Jänner 2007, Austria Center Vienna



ÖGB
neu

Die menschliche Kraft.



Näheres unter www.oegb.at

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