

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

Nº 2 | Feber 2007 | 61. Jahrgang | € 2,- | www.arbeit-wirtschaft.at

Arbeitslosigkeit, Wertschöpfung und Volkseinkommen:

Lohnpolitik in schwierigen Zeiten

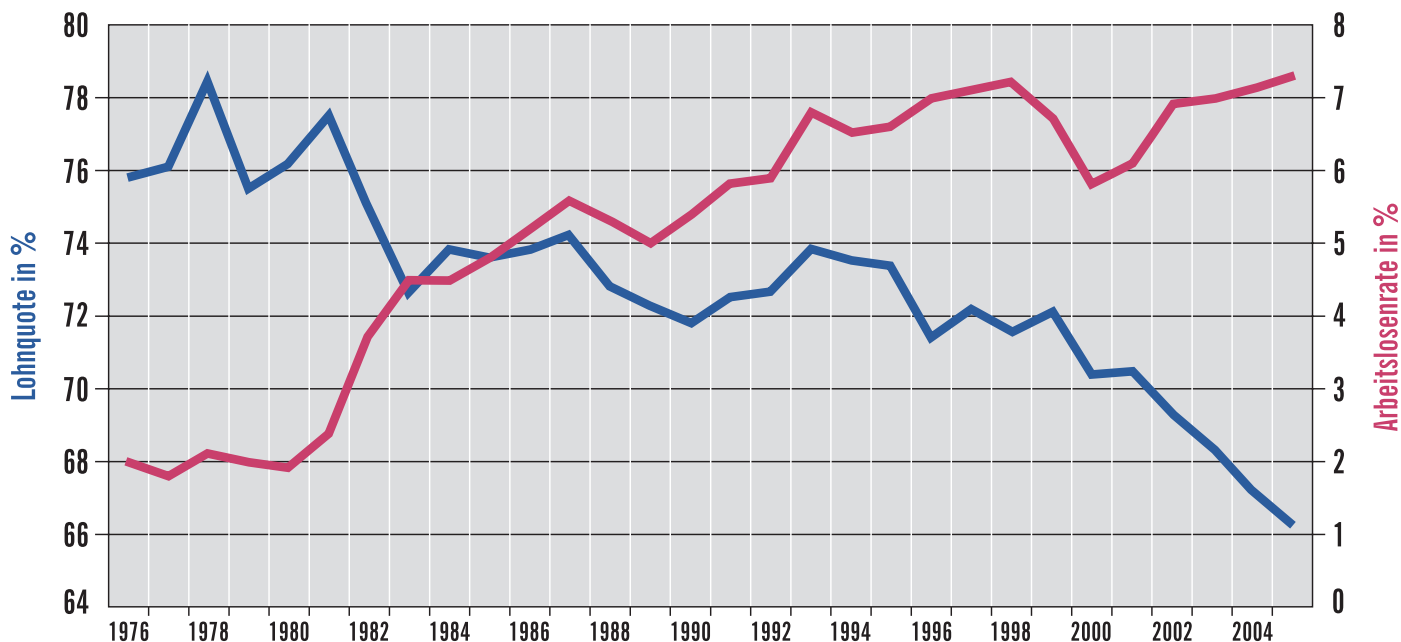
Seite 24

Arbeitslosigkeit / Arbeitslosenrate seit 1976

Arbeitslosenrate

Lohnquote

in %



Schwerpunkt:

Unser Menschenbild in die gesellschaftliche Realität einbringen **8**

Rede des Bundespräsidenten Heinz Fischer auf dem 16. Bundeskongress des ÖGB in Wien

Ein guter Partner der Gewerkschaften **12**

Eröffnungsansprache von Bundeskanzler Alfred Gusenbauer auf dem 16. Bundeskongress des ÖGB

Den Kampf um das bereits Erreichte wieder aufnehmen **16**

Rede von Wanja Lundby-Wedin, Präsidentin des schwedischen Dachverbandes der Gewerkschaft LO, auf dem 16. ÖGB-Kongress

Unterstützt den Start des neuen ÖGB! **18**

Grundsatzrede von Rudolf Hundstorfer auf dem 16. Bundeskongress des ÖGB

Hintergrund:

Lohnpolitik in schwierigen Zeiten **24**

Ungeachtet aller Bekenntnisse zur Sozialpartnerschaft haben die Verbände der Unternehmerseite mit zunehmendem Nachdruck in den letzten Jahren versucht, Positionen der Arbeitnehmer bzw. der Gewerkschaften in der Auseinandersetzung um die Einkommensverteilung zurückzudrängen und den Anteil der Kapitaleseite an der Wertschöpfung der Unternehmungen und am Volkseinkommen zu erhöhen.

Über Stichproben und Meinungsforscher **34**

Die blamablen Misserfolge der Meinungsforscher bei der Vorhersage der Ergebnisse der letzten Nationalratswahlen in Österreich (aber auch ihre Fehlprognosen in anderen Ländern) haben das Interesse an solchen Umfragen und der Methode der Stichprobe, auf denen sie beruhen, wieder aufflammen lassen.

Arbeitszeit und Regierungsübereinkommen: Lohnklau erhält Absage **42**

Der Leitende Sekretär des ÖGB, Richard Leutner, erklärt in diesem Beitrag, warum er der Meinung ist, dass die im Regierungsübereinkommen festgelegte Verlängerung der Tagesarbeitszeit keine Verschlechterung darstellt.



Meinung

- 4 | Aktuell: Pensionsreform
- 5 | Leserforum
- 11 | Kommentar: Arbeitslosenzahlen menschlich betrachtet (Christian Winkler)
- 15 | Mehr Kontrolle über die eigene Zukunft (John Monks – EGB)
- 40 | Nach der Wahl ist vor der Wahl? (Barbara Blaha)

Aus Arbeiterkammern&Gewerkschaften

- 6 | Lehrlingsausbildung: Sinkende Chancen
- 6 | Feiertagsarbeit: Kein Sonntag und kein Feiertag mehr frei?
- 7 | Lehrlingskonto: Überziehung kommt teuer
- 7 | Energiesparen: Geldbörse und Umwelt schonen
- 7 | AK fordert Energiestrategie

Internationales

- 32 | Südafrika/Österreich: Erster internationaler Betriebsrat
- 45 | Deutschland: Nach dem Studium: Praktikum
- 45 | Deutschland: Altes Eisen
- 45 | Deutschland: Der dritte Arbeitsmarkt



Wirtschaft&Arbeitsmarkt

- 33 | Verbraucherpreise

Gesellschaftspolitik

- 28 | Allianz für den freien Sonntag
- 30 | Ältere Arbeitsmenschen: Action for Oldies
- 32 | Neue Studie: Lücken im Lebenslauf nehmen zu
- 39 | Pflegeproblematik: Umfassendes Konzept statt Schnapsideen
- 39 | Europäische Union: Entwicklungshilfe neu
- 39 | EU und Internationales: Mehr Europa
- 44 | »Arbeitsklima-Index«: Europameister bei längster Wochenarbeitszeit

Solidarische Lohnpolitik und die Faust im Hosensack!

Redaktion intern

Was der Bundespräsident und der Bundeskanzler der Republik Österreich den Gewerkschaften zu sagen haben, ist sicher nicht ganz uninteressant für die Leserinnen und Leser von »Arbeit&Wirtschaft«, meinen wir vom Redaktionsteam. Deswegen haben wir ihren Aussagen beim 16. Bundeskongress des ÖGB auch breiten Raum in diesem Heft eingeräumt. Noch wichtiger sind uns aber die beim Bundeskongress beschlossenen Inhalte, zum Beispiel zur solidarischen Lohnpolitik, weshalb wir auch die dazugehörige Grafik auf die Titelseite gestellt haben.

Eine schöne Gelegenheit für alle, um über die Zusammenhänge beziehungsweise die klaffende Schere zwischen Lohnquote und Arbeitslosenrate zu meditieren, sprich nachzudenken. Da soll es ja nun einige geben, die meinen, die Gewerkschaften hätten ihre Hausaufgaben nicht gemacht, weil die Lohnquote so weit unten sei. Ich habe einen Experten mit dieser Ansicht konfrontiert, der mir dazu erklärte: »Es ist sehr einfach, die Faust im Hosensack zu ballen. Sollen sie doch einmal Gehaltsverhandeln, unsere Kritiker.« Ich kann dazu ergänzend vorschlagen, es doch ein-

mal zumindest mit dem »Betriebsratspiel Fairplay« zu versuchen (nachschaun unter www.oegbverlag.at).

So gesehen ist alles kein Spiel, sondern bitterer Ernst, aber bekanntlich ist Humor, wenn man trotzdem lacht. Allen, die trotzdem ein bisschen lachen möchten, empfehlen wir die Cartoons von unserem Karikaturisten Thomas Pläßmann. Auch bei diesem Heft können Sie sich nicht nur informieren, sondern vielleicht auch – lachen oder zumindest lächeln.

Für das Redaktionsteam
Siegfried Sorz

ÖGB-Leutner:

Soziale Härten der vergangenen »Pensionsreformen« beseitigen!

»Wenn der Leiter des Instituts für Höhere Studien, Bernhard Felderer, konstatiert, dass die Pensionsreform 2003 und 2004 den frühzeitigen Ruhestand nicht eindämmen kann, so geht diese Aussage an der Realität vorbei«, sagt Richard Leutner, Leitender Sekretär im ÖGB. Denn tatsächlich wurde das Pensionsalter in den beiden vergangenen Pensionsreformen im Eiltempo kräftig nach oben gesetzt und völlig überzogene Abschläge beim sogenannten vorzeitigen Pensionsantritt eingeführt. Gleichzeitig wurde nichts Substantielles getan, damit Menschen länger im Berufsleben bleiben können.«

Wie die AMS-Zahlen zeigen, ist die Zahl der Arbeitslosen ab 50 Jahre zwischen den Jahren 2000 und 2005 um 16.700 Personen oder 30 Prozent massiv gestiegen. Gab es 2000 noch 55.000 Betroffene, so waren es 2005 bereits rund 72.000.

»Und diese Lage hat sich auch 2006 nicht verbessert«, konstatiert Leutner.

Aufgabe der Bundesregierung werde es nun sein müssen, die sozialen Härten dieser beiden »Pensionsreformen« zu beseitigen und gleichzeitig älteren ArbeitnehmerInnen durch die Verbesserung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt und diverser Anreize die Möglichkeit zu geben, länger in Beschäftigung zu bleiben. »Jedenfalls darf es nicht so wie von Felderer vorgeschlagen zu neuen Verschlechterungen im Pensionsrecht kommen«, fordert Leutner.

Völlig überzogen scheint in diesem Zusammenhang die Felderer-Forderung, dass der Berufsschutz im Falle der Invalidität erweitert werden solle. Damit würden Personen, die ihren Beruf nicht mehr ausüben können, nicht in Invaliditätspension gehen dürfen. »Wer die strengen

Prüfverfahren der Pensionsversicherungsanstalten kennt, weiß, dass niemandem aus Jux und Tollerei eine Invaliditätspension zuerkannt wird«, sagt der Leitende Sekretär.

Der ÖGB fordert daher in diesem Zusammenhang:

- Alternsgerechten ArbeitnehmerInnenschutz und betriebliche Gesundheitsförderung
- Förderung von lebensbegleitendem Lernen und bessere Nutzung des Wissens und der Erfahrung Älterer
- Arbeitsmarktpolitik zugunsten Älterer
- Neuordnung der Altersteilzeit
- Sensibilisierungsaktivitäten, um Vorurteilen und Altersdiskriminierung entgegenzuwirken
- Ein nationales Aktionsprogramm für ältere ArbeitnehmerInnen unter Einbeziehung aller relevanten Akteure.

GPA-DJP Katzian:

Kritik an Felderers Pensionsplänen

»IHS-Chef Felderer bläst wieder einmal zu einer Verschärfung des Pensionszuganges, ohne sich mit den gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder der Lage auf dem Arbeitsmarkt zu befassen«, kritisiert GPA-DJP-Vorsitzender Wolfgang Katzian den jüngsten Vorstoß Bernhard Felderers. Die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-DJP) weist Felderers Pläne scharf zurück. »Wir verlangen effektive Maßnahmen für die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen und eine Verbesserung der Gesundheits- und Arbeitsbedingungen«, so Katzian.

Seit dem Jahr 2000 sind vier große Pensionsreformen in Kraft getreten. Durch diese Reformen wurde der Zugang zu den Pensionen zunehmend restriktiver. Das grundlegende Problem wurde jedoch nicht gelöst: Firmen bauen ältere MitarbeiterInnen ab und diese haben verschwindend

kleine Chancen am Arbeitsmarkt. »Darauf wiederum mit einem weiteren Schließen des Zugangs zu Pensionen zu reagieren wird das Problem nur verschärfen«, erklärt Katzian.

Auch der Verweis auf die Lissabonziele greift zu kurz: »Natürlich ist es eine unterstützenswerte Zielsetzung, die Erwerbsquote älterer ArbeitnehmerInnen bis 2010 auf 50 Prozent zu heben. Aber die Abschaffung der Frühpensionen wird dazu nicht ausreichen. Der gesamte Lissabonprozess bedarf einer wachstums- und beschäftigungsfördernden Politik, wenn er eine Chance auf Erfolg haben will«, fordert Katzian.

Es bedarf der Anstrengungen der Sozialpartner und der Politik, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Menschen eine Chance haben, länger und ohne negative Auswirkungen auf die Gesundheit zu arbeiten. Zahlreiche ältere Men-

schens sind nach einem langen Arbeitsleben krank oder ausgebrannt. Der Zugang zur Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension ist alles andere als einfach, die ärztlichen Untersuchungen sind sehr streng. Es gibt viele Menschen, deren Anträge trotz schwerer gesundheitlicher Beeinträchtigungen abgelehnt werden. »Den kranken Menschen, denen ein abschlagsfreier früherer Pensionsantritt nicht mehr möglich ist, darf nicht auch noch die Möglichkeit der Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension genommen werden«, kritisiert Katzian.

»Es gibt in einigen Branchen Initiativen der Sozialpartner, um Gesundheits- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Hier muss angesetzt werden, hier sind wir als Gewerkschaften auch sehr aktiv. Das ist aber ein längerer und komplexerer Prozess«, so Katzian abschließend.

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

Pendelschlag zwischen Extremen?

Mit Interesse habe ich die aktuelle Ausgabe gelesen. Gerade der Bereich »Hintergrund« ist gut gemacht. Beim Thema Armut von Frauen glaube ich aber, man vergisst generell einen sehr wichtigen Aspekt. Frauen sind heute ärmer als früher, weil sie vermehrt alleine leben.

Früher hat ein Teilzeitjob der Frau das Familieneinkommen aufgefettet und führte deshalb zu Wohlstandszuwachs. Heute ist aber für Frauen ihr Einkommen das einzige Familieneinkommen, weil nicht mehr geheiratet oder in festen Partnerschaften gelebt wird. Dieses soziale Faktum hat sich schon lange abgezeichnet, wurde aber von der Politik, der AK und den Gewerkschaften konsequent ignoriert. Erst wenn man sich dieser gesellschaftlichen Veränderung bewusst wird und man sie akzeptiert, kann man eine optimale Lösung andenken. Umkehrbar wird dieser Trend nicht mehr sein ...

Zum Thema »Theologen der Marktwirtschaft«: Ist es nicht normal, dass Wissenschaftler ihre Modelle mit Zähnen und Klauen verteidigen? War es nicht mit dem (Traum-)Modell der multikulturellen Gesellschaft der Achtzigerjahre genauso? Auch das wurde zur Religion erklärt ... Man braucht sich nur anzusehen, mit welchen Wahlslogans Wahlen gewonnen werden. Dazu kann man stehen wie man will, es ist ein Faktum.

Es glaubt jemand eine Gesetzmäßigkeit festgestellt zu haben und dann versucht er es dem Rest der Gesellschaft auf-

zupressen. Dann stellt es sich aufgrund der extremen Überzeichnung als Schwachsinn heraus, um gleich danach vom nächsten Modell abgelöst zu werden. Ein wenig mehr Gleichmut täte uns gut. Schließlich ist jedes Extrem nur ein Pendelschlag. Soweit es in eine Richtung geschleudert wird, wird es im Anschluss auf die andere Seite ausschlagen müssen. So will es die Physik.

Mit freundlichen Grüßen

Franz Binderlehner

Büroleiter der Betriebsräte

Fahrbetrieb Nord Floridsdorf & FJB

Service Nord & Ost

Antwort der Redaktion:

Theologen der Marktwirtschaft? Wenn's nur um abstrakte Wissenschaftsmodelle ginge, würden wir mit keinem Ohrwaschel zucken! Was den Neoliberalismus betrifft, sind wir Arbeitnehmer tagtäglich die Leidtragenden, denn das wird auf unserem Buckel ausgetragen.

Lösungsvorschläge

Betreff: Zu Leserbrief »Informationsgehalt von Null?« aus der A&W 1/2007

Ich schließe mich der Meinung von Frau Mag. Sabine Pitscheider (Leserbrief in der A&W 1/2007) an, dass uns die »Arbeit&Wirtschaft« unbedingt erhalten bleiben muss. Die Artikel in der A&W sind alle sehr interessant und aufschlussreich, obwohl leider oft ohne konkrete Lösungsvorschläge.

Daher mein Wunsch: Öfter Auszüge aus dem Buch von Christian Felber

»50 Vorschläge für eine gerechtere Welt. Gegen Konzernmacht und Kapitalismus«.

Ihr langjähriges Gewerkschaftsmitglied und ihr langjähriger Leser
Rudolf Müllner (Internet)

Das war's dann?

Das Gewerkschaftsvermögen generell und speziell der sagenhafte Streikfonds des ÖGB wurden in der Karibik oder sonst wo »verzockt« oder die Gelder sind einfach irgendwo versickert – in besonders dunklen Kanälen.

Mir als langjährigem Gewerkschaftsmitglied mutet es äußerst sonderbar an, wenn wir darüber jetzt zur Tagesordnung übergehen, als ob nix gewesen wäre. Mir ist schon klar, das jetzt die Gerichte und die Strafjustiz am Zuge sind, aber das war's dann und wir gehen zur Tagesordnung über?

Friedrich Storch
(Internet)

Antwort der Redaktion:

Tatsächlich ist das Geld weg und die Bank ist auch verkauft und die Krise ist noch nicht überwunden, aber die Ansätze zur Organisationsreform des ÖGB und der Gewerkschaften sind doch sehr real und auch ein Resultat der Krise.

Wenn es uns auch noch gelingt, Leute wie Sie, Kollege Storch, zu überzeugen, dann sind wir »übern Berg«. Unser »Tagesgeschäft« muss jedenfalls tagtäglich erledigt werden, auch wenn die Ressourcen vielleicht geringer sind.

IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

Laurenzberg 2, 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, Barbara Blaha,
Günther Chaloupek, Astrid Fadler, Thomas G. Lachs, Wilfried
Leisch, Richard Leutner, Karl Kollmann, Gabriele Müller,
Eva Maria Nesvadba, Thomas Plaßmann, Reinhold Russinger

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, Laurenzberg 2

Medieninhaber:

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

Hersteller:

Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien**Herstellungsort:** Wien**Preise (inkl. MwSt.):**

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

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

Die in der Zeitschrift »Arbeit&Wirtschaft« wiedergegebenen
Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung
von Redaktion und Herausgeber. Jeder 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 einge-
sandte Manuskripte.
Leserzuschriften können auch gekürzt wiedergegeben werden.
Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der
Redaktion und mit Quellenangabe.

Lehrlingsausbildung:

Sinkende Chancen

Immer weniger offene Stellen stehen den Lehrstellensuchenden zur Verfügung, kritisiert die Österreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) und fordert schnelle Abhilfe.

»Bereits zwei Jugendliche müssen sich um eine einzige offene Lehrstelle prügeln«, schildert ÖGJ-Vorsitzender Jürgen Michlmayr drastisch die derzeitige Situation auf dem Lehrstellenmarkt. Tatsächlich ist im letzten Jahr die Zahl der Lehrstellensuchenden um 7,6 Prozent gestiegen, während in der gleichen Zeit das Angebot an offenen Stellen um 10,4 Prozent zurückgegangen ist.

Die ÖGJ erneuert in diesem Zusammenhang ihre Forderung nach Installation eines Ausbildungsfonds, in dem sich auch Betriebe, die keine Lehrlinge ausbilden, zur Lehrlingsausbildung finanziell beitragen. »Als Sofortmaßnahme müssen

zusätzlich zur betrieblichen Ausbildung 10.000 zusätzliche Plätze in überbetrieblichen Lehrwerkstätten geschaffen werden. Dort muss es auch möglich sein, den Lehrabschluss zu machen«, fordert die ÖGJ.

Denn, so eine jüngste IHS-Studie, Menschen, die nur einen Pflichtschulabschluss haben, sind fast doppelt so oft arbeitslos als qualifizierte.

Daher verlangt Jürgen Michlmayr, dass »alle Jugendlichen die Chance auf die bestmögliche Ausbildung haben. Denn schlechte Ausbildung in der Jugend wirkt in Form von Arbeitslosigkeit ein Leben lang nach.«
W. L.

Feiertagsarbeit:

Kein Sonntag und kein Feiertag mehr frei?

Es gibt kein Ende der Debatte rund ums Arbeiten am 8. Dezember. Nach dem Handel sollen nun auch Beschäftigte in anderen Branchen am Feiertag arbeiten. Ein Generalangriff.

»Jetzt ist das eingetroffen, was wir schon vor Jahren befürchtet haben. Gestern waren es die Beschäftigten im Handel, die am 8. Dezember arbeiten müssen, heute bekommen sie bereits Gesellschaft von den Beschäftigten in der Industrie«, so ÖGB-Landesvorsitzende Sylvia Gartner besorgt über die Situation.

So wurde etwa im Burgenland am vergangenen 8. Dezember in verschiedenen Firmen – speziell in der Metallbranche – erstmals gearbeitet.

Der ÖGB Burgenland befürchtet, dass in Zukunft nach dem Handel und der Industrie auch Banken, Versicherungen und die Verwaltung am Feiertag geöffnet haben und generell der freie Sonntag immer mehr unter Druck

kommt. »Geht es so weiter, wird nichts mehr übrig bleiben, kein Sonntag und kein Feiertag«, befürchtet Gartner:

»Die Leidtragenden könnten all jene sein, die jetzt schon an Sonn- und Feiertagen als KrankenpflegerInnen, PolizistInnen, ÄrztInnen usw. arbeiten, dafür aber Zuschläge bezahlt bekommen.

Wird ein Feiertag oder Sonntag ein normaler Arbeitstag, bekommen auch sie keine Zuschläge mehr«, warnt Gartner.

In Zukunft wird der ÖGB Burgenland genau nachschauen, in welchen Firmen im Burgenland am 8. Dezember gearbeitet wird und darüber eine »schwarze Liste« veröffentlichen. W. L.

Lehrlingskonto:

Überziehung kommt teuer

Die AK hat untersucht, wie hoch die Überziehungsgebühren bei Lehrlingskonten sind. Zehn Banken standen auf dem Prüfstand. Die »Minuszinsen« schwanken zwischen 7,25 und 14,5 Prozent.

Analysiert wurden Bank Austria, BAWAG, Easybank, Erste Bank, Hypo NÖ, P.S.K., Raiffeisen NÖ-Wien, Volksbank Wien, WSK und Generali Bank (kein Girokonto für Jugendliche). Während die Eröffnung und Führung des Lehrlingskontos meist kostenlos ist, betragen die Zinsen für Überziehungen innerhalb des Kontorahmens bei den neun von zehn Instituten, die ein Lehrlingskonto anbieten, 7,25 bis 9,5 Prozent. Bei den Banken,

die eine Überziehung über den gewährten Kontorahmen hinaus anbieten, betragen die Zinsen zwischen 9,0 und 14,5 Prozent. Zusatzgebühren fallen überdies dann an, wenn z. B. Abbuchungsaufträge mangels Kontodeckung nicht durchgeführt werden. Bei einer nicht abgebuchten Handy-Rechnung machte dies in einem Fall allein 6,55 Euro aus! Prinzipiell, so die AK, sei eine Kontoüberziehung eine Kreditgewährung und sei

diese an Jugendliche ohne eigenes Einkommen (außer die Eltern stimmen zu) unwirksam. Bei Lehrlingen (eigenes Einkommen, aber zum Teil jedenfalls noch nicht volljährig) sei dies von Fall zu Fall zu prüfen. Insgesamt seien die Konditionen unübersichtlich gestaltet und sollte daher eine genaue Beratung und mehr Sorgfalt bei der Gewährung von Überziehungskrediten bei Lehrlingen erfolgen, verlangt die AK. *W. L.*

Energiesparen:

Geldbörse und Umwelt schonen

Dieser Winter wird vielleicht nicht so kalt wie der vergangene. Trotzdem sind die Energiepreise hoch und dürften weiter steigen. Sparen ist angesagt, die AK hilft dabei.

Wie mache ich meine Wohnung, mein Haus winterfest? Die neue, kostenlose AK-Broschüre gibt Hinweise und Tipps, u. a.: Dichten sie Fenster und Türen mit Hohlprofil-Dichtungsstreifen ab. Warten Sie regelmäßig die Heizung: zweimal jährlich entlüften! Das spart bis zu 20 Prozent der Heizenergie. Regelgeräte helfen die Temperaturen zu dosieren. Die Vorlauftemperatur ist oft zu hoch eingestellt, besonders bei alten Heizungen. Die

Folge: oftmaliges und daher kostspieliges Aufheizen. Türen zwischen Zimmern mit unterschiedlicher Raumtemperatur schließen. Länger nicht zu Hause? Dann die Heizung um drei Grad zurückdrehen – aber keinesfalls ganz abdrehen. Jedes Wiederaufheizen kostet sehr viel Energie und damit Geld. Jalousien oder Rollläden über Nacht schließen. Die meiste Wärme entweicht über Glasflächen und Fensterfugen. Achtung: Ein Grad Celsius Raum-

temperatur weniger erspart Ihnen rund sechs Prozent Heizenergie im Winter. Wo Sie noch sparen können? Neben der Raumheizung bei Beleuchtung, Elektro- und Bürogerätenutzung, beim Kochen, Spülen, Kühlen, Waschen, Baden oder Reinigen. Infos, Tipps und Adressen auf 78 Seiten. Kostenlose Bestellung: 0800 311 311 oder heruntergeladen unter:

<http://wien.arbeiterkammer.at/publikationen>

W. L.

AK fordert Energiestrategie

Ein klares Bekenntnis zum mehrheitlichen Anteil der öffentlichen Hand an den Energieunternehmen in Österreich und eine langfristige Energiestrategie statt weiterer EU-Entflechtungspläne fordert die AK.

Hintergrund: Unter dem Begriff Ownership Unbundling will die EU, zusätzlich zu den bereits bestehenden eigenen Regeln und Tarifen für Erzeugung, Netz und Vertrieb, auch eine Entflechtung der Eigentümerstrukturen von Netz und Erzeugung bzw. Vertrieb. Motiv dafür: Mehr Wettbewerb und mehr Investitionen. »Trotz aller Pläne für mehr Wettbewerb, gibt es auf dem europäischen Energiemarkt eine noch nie dagewesene Konzentration. Laufend fusionieren Energieunternehmen, und die Konsu-

menten und die Beschäftigten in diesen Betrieben haben nichts davon«, sagt Maria Kubitschek, Leiterin des AK Wirtschaftsbereichs, »wir brauchen einen Wettbewerb, der es für die Konsumenten leichter macht, den Anbieter zu wechseln und der mehr Transparenz bei den Preisen bringt.« Auch die österreichischen Erfahrungen zeigen, dass dringend notwendige Investitionen, wie die 380 kV-Leitung, nicht am mangelnden Wettbewerb, sondern an der Bürokratie scheitern. Und trotz Liberalisierung

wurde Kraftwerkskapazität – Voitsberg, St. Andrä, Korneuburg – vom Netz genommen. Kubitschek: »In Neuseeland etwa sind nach dem Ownership Unbundling die Strompreise nur kurz zurückgegangen und dann um so kräftiger wieder angestiegen. Wir wollen einmal schwarz auf weiß sehen, was denn die Liberalisierung im Energiebereich für Preise und Beschäftigung gebracht hat. Unser Verdacht ist nämlich, dass Konsumenten und Beschäftigte gar nichts davon haben.« *(PAK)*

Unser Menschenbild in die gesellschaftliche Realität einbringen

Rede des Bundespräsidenten Heinz Fischer auf dem 16. Bundeskongress des ÖGB in Wien

Es ist für mich eine große Freude und eine Ehre, auf diesem richtungsweisenden ÖGB-Kongress das Wort zu ergreifen. Ich tue es gerne und es gibt mir die Gelegenheit, nicht nur als Bundespräsident zu Ihnen zu sprechen, sondern auch die Verbundenheit des jahrzehntelangen ÖGB-Mitgliedes Heinz Fischer mit der österreichischen Gewerkschaftsbewegung zum Ausdruck zu bringen. Und es gibt mir darüber hinaus die Gelegenheit, die Bedeutung der Gewerkschaftsbewegung und auch die Bedeutung der Sozialpartnerschaft zu unterstreichen.

Neuer Abschnitt der Geschichte

Sie eröffnen heute den 16. Gewerkschaftskongress der Zweiten Republik. Dieser Kongress fällt in eine besonders interessante und bewegte Phase der österreichischen Politik. Mit der Bildung einer neuen, von SPÖ und ÖVP getragenen Bundesregierung mit Alfred Gusenbauer als Bundeskanzler und Wilhelm Molterer als Vizekanzler hat in diesen Tagen ein neuer Abschnitt in der Geschichte der Zweiten Republik begonnen.

Das bedeutet nicht, alles für falsch zu halten, was in den vergangenen Jahren gemacht und entschieden wurde oder den Eindruck zu erwecken, dass man jetzt alles anders machen wolle, könne oder werde. Aber es bedeutet darauf Bedacht zu nehmen, dass es durch die demokratische Wahlentscheidung vom 1. Oktober 2006

signifikante Veränderungen in der Zusammensetzung des österreichischen Nationalrates gegeben hat. Und der Wunsch nach Veränderungen, den die Wählerinnen und Wähler zum Ausdruck gebracht haben, hat zur Folge, dass auch die Regierung grundlegend anders zusammensetzt ist als in den beiden vorangegangenen Gesetzgebungsperioden und ein neues Regierungsprogramm vereinbart wurde.

Regierungsprogramm und Gewerkschaftsbewegung

Dieses neue Regierungsprogramm ist auch für die Gewerkschaftsbewegung von großer Bedeutung. Es enthält Elemente der Kontinuität einerseits, aber auch neue Ziele und Schwerpunkte andererseits. Und es hat die Chance der Verwirklichung durch eine stabile Mehrheit im Parlament.

Ein hohes Maß an Kontinuität gibt es z. B. im Bereich der Außenpolitik. Wobei es mir aber auch hier angenehm aufgefallen ist und Freude bereitet hat, dass ein Bekenntnis zur österreichischen Neutralität und damit auch eine Absage an die Option eines Beitritts zu einem Militärpakt mehrfach und mit einer Deutlichkeit verankert wurde, wie sie in den vergangenen Jahren nicht zu erzielen war.

Zu den neu formulierten Schwerpunkten zählt zweifellos ein verstärktes Bemühen um soziale Symmetrie und

neue soziale Initiativen wie z. B. das Projekt einer erwerbsabhängigen Mindestsicherung zur Armutsbekämpfung. Der entschiedene Kampf gegen Arbeitslosigkeit, aber auch wichtige Verbesserungen im Pensionsbereich sollen hier ebenfalls nicht unerwähnt bleiben.

Kolleginnen und Kollegen! Geschätzte Delegierte!

Es ist nach den Ausführungen des Bundeskanzlers nicht meine Aufgabe, weitere Schwerpunkte des Regierungsprogramms zu beleuchten, aber ich möchte vor diesem Kongress auch mein Verständnis von der Bedeutung der Gewerkschaftsbewegung formulieren:

Unverzichtbar

Ich halte eine lebendige und aktive Gewerkschaftsbewegung in einer demokratischen, marktwirtschaftlich organisierten Gesellschaft für unverzichtbar! Wer die Gewerkschaftsbewegung als solche und prinzipiell ablehnt, stellt sowohl die demokratische als auch die soziale Komponente unserer Gesellschaft in Frage!

Ich zögere nicht zu sagen, dass die österreichische Gewerkschaftsbewegung eine der tragenden Säulen unseres politischen Systems ist. Und der große Anteil der Gewerkschaftsbewegung an der erfolgreichen Entwicklung unserer Zweiten Republik bestätigt dies.

Gerade deshalb waren die Turbulenzen und Fehlentwicklungen der jüngeren Vergangenheit in höchstem Maße



ÖGB 16. ÖGB-
Bundeskongress

Bundespräsident Heinz Fischer:

»Ich bedanke mich bei allen Männern und Frauen, die für die Gewerkschaftsidee und für die Gewerkschaftsorganisation arbeiten. Ich bedanke mich für Ihren Einsatz und für Ihren Idealismus.«

besorgniserregend. Nicht nur Rudolf Hundstorfer und seine engsten Mitarbeiter an der Spitze des Gewerkschaftsbundes, sondern auch alle Teilgewerkschaften, viele Funktionärinnen und Funktionäre und tausende Betriebsrätinnen und Betriebsräte haben schwierige Zeiten, traurige Erkenntnisse, harte Kritik und unerfreuliche Erlebnisse hinter sich. Das war schmerzhaft, aber hoffentlich auch heilsam.

Ich hoffe und vertraue darauf, dass mit dem 16. ÖGB-Kongress ein neues Kapitel in der Geschichte des ÖGB beginnen kann. Aber auch dieses neue Kapitel wird große Anforderungen stellen, sehr schwierige Entscheidungen notwendig machen und ein hohes Maß an Bereitschaft zur Zusammenarbeit im ÖGB erfordern. Das Gemeinsame muss jedenfalls in den Vordergrund gestellt werden!

Österreich braucht einen starken, erfolgreichen, überparteilichen Gewerkschaftsbund

- als Motor des sozialen Fortschritts,
- als Sprachrohr und Vertreter der Arbeitnehmer/innen und
- als Gegengewicht und Verhandlungspartner für die Arbeitgeberseite.

Gute Sache

Denn auch das möchte ich nicht unerwähnt lassen: Die Sozialpartnerschaft ist für Österreich eine gute Sache. Und zwar eine verantwortungsvolle, glaubwürdige und an Gesamtinteressen unseres Staates und unserer Gesellschaft orientierte Sozialpartnerschaft.

Sie erarbeitet und vertritt gemeinsame Standpunkte.

Sie ist keine Gegenregierung, aber ein wichtiger Gesprächspartner für Regierung, Parlament und andere Institutionen.

Und sie löst Probleme auf der jeweiligen niedrigsten Eskalationsstufe.

Wenn man Sozialpartnerschaft in etwa so versteht, dann kann man guten Gewissens ein überzeugter Anhänger der Sozialpartnerschaft sein.

Unser Menschenbild

Darüber hinaus bleiben der Gewerkschaftsbewegung meines Erachtens noch

zahlreiche weitere Aufgaben von ganz grundsätzlicher Bedeutung: z. B. über die Zukunft unserer Gesellschaft nachzudenken, die Stärken und Schwächen des europäischen Gesellschaftsmodells zu reflektieren und es als eine **zentrale Aufgabe anzunehmen, unser Menschenbild**, das auf der grundlegenden Gleichwertigkeit aller Menschen beruht, **in die gesellschaftliche Realität einzubringen**.

Ich spreche nicht von der Gleichheit aller Menschen, sondern von der Gleichwertigkeit: Von gleichen Menschenrechten für alle, die ein menschliches Antlitz tragen – egal welches Geschlecht, welche Hautfarbe, oder welche Religion sie haben.

Werfen wir doch einen ganz kurzen Blick auf die gesellschaftliche Realität.

In jeder Gesellschaft, in jedem Land gibt es Stärkere und Schwächere. Leistungsfähigere und weniger Leistungsfähige. Daraus ergeben sich unterschiedliche Positionen in der Gesellschaft. Unterschiedliche Formen der Einkommens- und Vermögensverteilung und auch Hierarchien in der Verteilung von Macht.

Das liegt – wie wir alle wissen – zu einem beträchtlichen Teil in der Natur des Menschen, und **in** diese Unterschiedlichkeit in der Natur des Menschen können und wollen wir **nicht eingreifen**. Aber es liegt zum Teil auch in der Struktur einer Gesellschaft, in der Organisation der Bildungssysteme, in der Intensität der Bemühungen den Schwächeren zu helfen und zusätzliche Chancen zu geben.

Soziale Gerechtigkeit

Wenn man nun feststellen muss, dass sich in der sozialen Pyramide unserer Gesellschaft innerhalb von 10 oder 20 Jahren die Unterschiede zwischen ganz oben und ganz unten vergrößert haben. Wenn man feststellt, dass der Anteil des obersten Fünftels am Gesamtvermögen einer Gesellschaft zugenommen und der Anteil des untersten Fünftels – immer in relativen Zahlen – abgenommen hat, dann kann dies doch wohl nicht daran liegen, dass sich in 10 oder 20 Jahren die Natur der Menschen in diesem Ausmaß verändert hat und dass die naturbedingte Verschiedenheit zwischen den Menschen in

weniger als einer Generation größer geworden ist. Es haben sich vielmehr die gesellschaftlichen Verhältnisse, die Rahmenbedingungen verändert. Die Gewerkschaftsbewegung muss zu jenen Faktoren gehören, die auf diese Rahmenbedingungen im Sinne sozialer Gerechtigkeit einwirken.

Unserem Menschenbild treu bleiben

Ich bin für eine Leistungsgesellschaft, weil wir alle von einer leistungsfähigen Gesellschaft profitieren. Aber ich bin auch entschieden dafür, dass die Chancen zur Erlangung optimaler Leistungsfähigkeit gerecht verteilt sein müssen. Und ich bin auch dafür, dass diejenigen, die im harten Leistungswettbewerb aus Gründen, die nicht von ihnen zu verantworten sind, z. B. aufgrund eines harten unverschuldeten Schicksals **nicht** bestehen können, dennoch nicht an den Rand der Gesellschaft oder über den Rand der Gesellschaft hinausgedrängt werden. Wenn wir unserem Menschenbild treu bleiben wollen, muss der Leistungsgedanke mit Verantwortung für den schwächeren Mitmenschen verknüpft sein. Gewerkschaftliches Gedankengut, christliche Soziallehre und ein modernes Verständnis von sozialen Grundrechten haben hier viele wertvolle Berührungspunkte.

Geschätzte Delegierte! Aus allen diesen Gründen und noch aus vielen anderen Gründen wünsche ich Ihnen für Ihre Beratungen den besten Erfolg.

Ich wünsche der österreichischen Gewerkschaftsbewegung und der österreichischen Sozialpartnerschaft eine gute Zukunft.

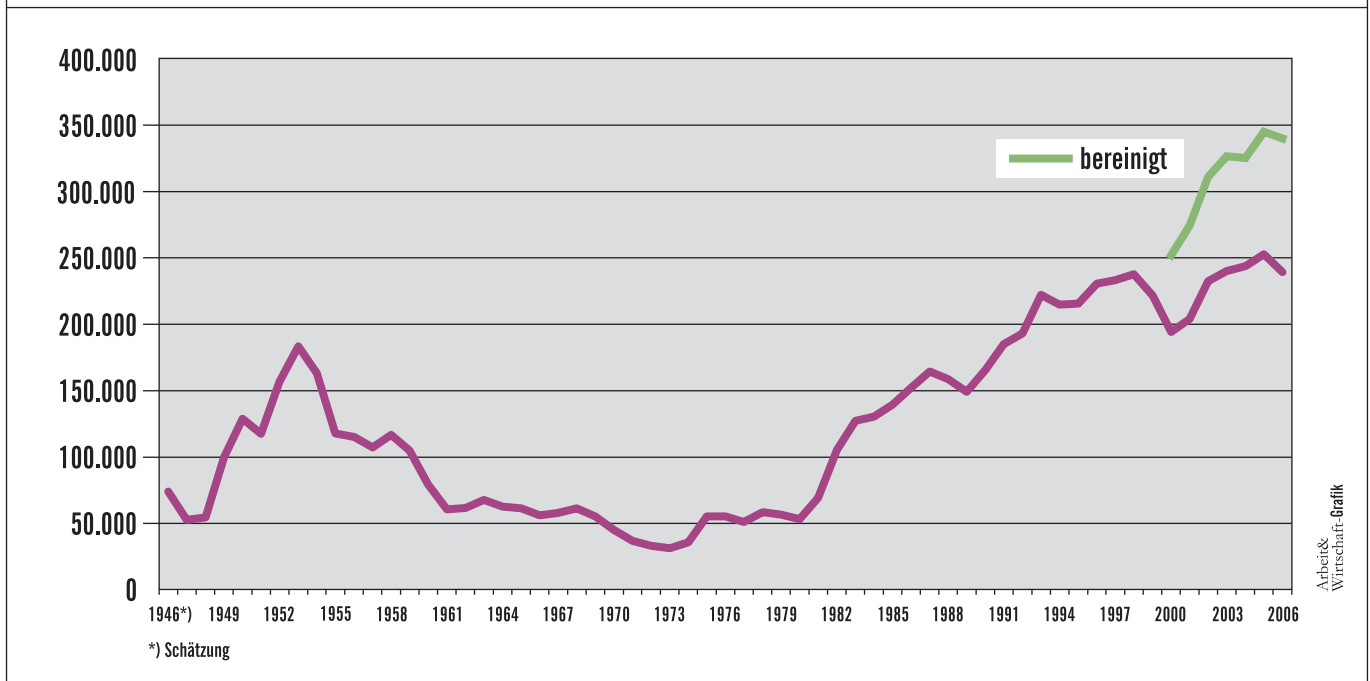
Ich bedanke mich bei allen Männern und Frauen, die für die Gewerkschaftsidee und für die Gewerkschaftsorganisation arbeiten. Ich bedanke mich für Ihren Einsatz und für Ihren Idealismus. Und ich werde alles tun, damit meine fest verwurzelte auf Verstand und Gefühl beruhende Beziehung zur österreichischen Gewerkschaftsbewegung lebendig bleibt.

Ich schließe mit einem herzlichen Glück auf!

(Der Redetext wurde von der Redaktion mit Titeln bzw. Zwischentiteln versehen und leicht gekürzt.)

Arbeitslosigkeit Österreich

Jahreszahlen 1946 bis 2006



Quellen: AK, AMS, WIFO

Arbeitslosenzahlen menschlich betrachtet

Erfreulicher Rückgang der Arbeitslosenzahlen ist leider nur ein kleiner Knick in der Statistik nach langjährigem Anstieg. Schlimme Auswirkungen für arbeitslose Menschen belegt die wissenschaftliche Studie der Universität Linz. SchulungsteilnehmerInnen wollen berufliche Qualifikation verbessern.

Der Rückgang bei den gemeldeten Arbeitslosenzahlen ist erfreulich, endlich zeigt die Kurve der Statistik, wie zuletzt 1999, wieder nach unten.

Bei den Jahresdurchschnittszahlen wirkt sich der Rückgang in den letzten Monaten des Jahres 2006 nur marginal aus. Die Zahl der in der Statistik erfassten Arbeitslosen in Österreich ging im Vergleich 2005 zu 2006 von 345.000 auf etwa 340.000 zurück, in Oberösterreich von 41.300 auf etwa 40.000.

Reale Arbeitslosenzahlen sind höher

Neben den **SchulungsteilnehmerInnen** müssen Anteile der stark gestiegenen Gruppe der **Pensionsvorschuss-BezieherInnen** sowie **Arbeitslose im Krankenstand** oder **mit Bezugssperre** in die Berechnung der Arbeitslosenquote aufgenommen werden. Dann lag die Arbeitslosenquote in Österreich nicht bei ca. 7% sondern bei ca. 10% und in Oberösterreich nicht bei 4,3% sondern bei 6,8%. »Diese Zahlen sind die Basis, an der die Maßnahmen der

Bundesregierung zur Senkung der Arbeitslosigkeit zu messen sind«, erklärt Christian Winkler von der bischöflichen Arbeitslosenstiftung Linz.

Die Wortwahl von Arbeitsminister Bartenstein, die in der jüngsten Vergangenheit in verschiedenen Medien wiedergegeben worden ist, »Arbeitslose und Sozialhilfebezieher befänden sich in der Hängematte«, sei entschieden abzulehnen. Solche Aussagen haben mit der Realität nichts zu tun.

Lebenslagen arbeitsloser Menschen

Arbeitslosigkeit hat nach aktuellen wissenschaftlichen Untersuchungen der **Universität Linz**, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, schlimme Auswirkungen auf die Betroffenen. Ein Drittel der länger als ein Jahr Arbeitslosen klagt über **Schlafstörungen**, etwa 15% über **Schweißausbrüche** oder **Magenschmerzen**.

Bei etwa 60% leidet das Selbstwertgefühl durch die andauernde Arbeitslosigkeit und sie fühlen sich **zunehmend**

verunsichert. Wiederum ein Drittel leidet konkret unter **Angstzuständen**. Bei der Frage nach den schlimmsten Auswirkungen der Arbeitslosigkeit wurden gleich nach den **finanziellen Einbußen** von über 50% **Zukunftsängste** angegeben. Bei über 26% taucht ein Gefühl der **Resignation** auf, vor allem aufgrund der schlechten Aussichten, wieder einen passenden Arbeitsplatz zu finden.

Mehr als 50% der befragten arbeitslosen Menschen gaben an, dass sie lediglich unpassende Stellen vom AMS angeboten bekamen und dass auf ihre Qualifikationen nicht Rücksicht genommen wurde. Über ein Drittel gab an, dass sie einen bereits absolvierten Kurs noch mal machen mussten. Christian Winkler: »Schulungen, die berufliche Qualifikationen vermitteln oder Berufsabschlüsse ermöglichen, sind eine viel bessere Investition und entsprechen mehr den aktuellen Bedarfen der Betriebe und dem geäußerten Mangel an Fachkräften als wiederholte Bewerbungskurse oder sogenannte Aktivierungsmaßnahmen.« (BAS)

Ein guter Partner der Gewerkschaften

Eröffnungsansprache von Bundeskanzler Alfred Gusenbauer auf dem 16. Bundeskongress des ÖGB

Die letzten Jahre waren weltweit dadurch charakterisiert, dass wir eine einseitige Orientierung auf steigende Wettbewerbsfähigkeit hatten, während Fragen der sozialen Absicherung und soziale Anliegen vielfach zu kurz gekommen sind.

Das ist nicht nur eine Schlussfolgerung, die ich treffe, sondern diese Analyse wird heute auch von breiten Kreisen, selbst der Businesswelt und anderer konservativer Kreise mitgetragen. Schauen wir nur in die jüngste Ausgabe des Economist, wahrlich kein gewerkschaftsorientiertes Leitorgan. Dort wird über die enormen Einkommensunterschiede als Folge der Globalisierung diskutiert. So berichtet der »Economist« über die steigende Sorge in vielen der Industriestaaten in Bezug auf die ungerechten Einkommensverteilungen und die daraus folgenden negativen Auswirkungen für das Wirtschaftswachstum und die soziale Stabilität.

Daher kann man zu Recht zur Schlussfolgerung kommen, dass nun die Zeit für die Wiederherstellung der sozialen Solidarität gekommen ist. Dies geschieht aber nicht nur als Selbstzweck oder aus Menschenfreundlichkeit. Sozialpolitik ist vielmehr auch ein Faktor der Produktivkraft. Nur Menschen, die sich auch sozialen Schutzes erfreuen, sind bereit, Risiken auf sich zu nehmen, Einsatzbereitschaft zu zeigen, und sie zeigen jenes Engagement, das in der modernen Wettbewerbswirtschaft notwendig ist.

Oberste Zielsetzung

Vor dem Hintergrund dieser einleitenden Einsicht stellt sich die Frage, was wird eine österreichische Bundesregierung in

den nächsten Jahren tun? Wir haben uns als oberste Zielsetzung gesetzt, die Arbeitslosigkeit in Österreich zu senken. Nach Jahren steigender Arbeitslosigkeit ist es unser Anliegen, die Arbeitslosigkeit in dieser Legislaturperiode um 25 Prozent zu reduzieren. Arbeit und eine Senkung der Arbeitslosigkeit bedeuten nicht nur mehr Chancen für jeden Einzelnen, sie bedeuten nicht nur mehr Würde für mehr Menschen in unserem Land, sondern eine Senkung der Arbeitslosigkeit stärkt auch die Verhandlungsposition der Gewerkschaften zur Durchsetzung besserer Lohnbedingungen. Daher ist die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit nicht nur ein Anliegen jener Menschen, die heute arbeitslos sind, sondern sie ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen.


Gegen Armut kämpfen

Zu diesem Zweck werden wir enorme Investitionen in die österreichische Infrastruktur tätigen. 10,5 Milliarden Euro werden in den nächsten vier Jahren allein in Straße und Schiene investiert. Wir werden die Forschungsquote auf drei Prozent erhöhen, das heißt 400 Millionen Euro jährlich zusätzlich in Forschung und Entwicklung investieren. Wir werden die Bildungsgarantie bis zum 18. Lebensjahr schaffen, damit kein Jugendlicher und keine Jugendliche im Alter von 15 Jahren mehr auf der Straße steht, sondern entweder in der Schule oder am Lehrplatz oder in einer Ausbildungsmaßnahme ist. Und wir werden jenes Sozialpartnerpaket umsetzen, das im Zuge der Regierungsvereinbarung beschlossen wurde. An dieser Stelle möchte ich den Sozialpartnern meinen Dank dafür aussprechen, dass sie unserer

Einladung gefolgt sind und eine Reihe von Vorschlägen zum Thema Wachstum und Beschäftigung in die Regierungsverhandlungen eingebracht haben. Wir haben als Bundesregierung dieses Gesamtpaket übernommen. Wir wissen, dass damit unsere Vorhaben in diesem Bereich auf einem breiten sozialen Konsens abgestützt sind. Wir wollen diese Kooperation mit den Sozialpartnern nicht als eine Einmalmaßnahme zum Zustandekommen einer Bundesregierung betrachten, sondern wir betrachten das als ein allgemeines Handlungsprinzip für das Regieren in Österreich. Wir sind der Meinung, dass der soziale Friede, der soziale Konsens und das Reformpotential, das die Sozialpartner einbringen, für die künftige wirtschaftliche und soziale Entwicklung von besonderer Bedeutung sind.

Der zweite Schwerpunkt – und hier handeln wir gegen den allgemeinen internationalen Trend – ist die Bekämpfung der Armut. Wir wollen nicht die Armut finanzieren, das wäre ein Missverständnis. Stattdessen wollen wir die Armut bekämpfen, das heißt, Menschen, die armutsgefährdet sind, nicht der Lethargie der Armut überlassen. Wir wollen versuchen, sie aus der Armut herauszuführen und wieder in Ausbildung und Beschäftigung zu bringen. Das ist die Kernidee unseres Konzepts der Mindestsicherung, das wir in Österreich umsetzen wollen. Wir wollen, dass eine Zurückführung auf den ersten Arbeitsmarkt wieder möglich ist. Es handelt sich daher um ein soziales Sprungbrett und nicht um die Bezahlung von Armut.

Für Menschen, die ihr Leben lang gearbeitet haben, muss es wieder Pensionsgerechtigkeit geben. Daher haben wir uns



Bundeskanzler Alfred Gusenbauer:
»Wir werden die Bildungsgarantie bis zum 18. Lebensjahr schaffen, damit kein Jugendlicher und keine Jugendliche im Alter von 15 Jahren mehr auf der Straße steht, sondern entweder in der Schule oder am Lehrplatz oder in einer Ausbildungsmaßnahme ist.«

dazu entschlossen, die Mindestpensionen, sprich die Ausgleichszulage in Österreich so zu erhöhen, dass kein Pensionist und keine Pensionistin in Österreich mehr eine Pension unterhalb der Armutsgrenze bezieht. Wir haben darüber hinausgehend auch vereinbart, dass die sozialen Giftzähne der Pensionsreformen 2003 und 2004 gezogen werden. Dazu werden die Regelungen für lange Versicherungszeit bis zum Ende dieser Legislaturperiode verlängert, wodurch man nach 45 Arbeitsjahren abschlagsfrei in Pension gehen kann.

Es werden die ungerechten Doppelabschlüsse bei der Korridor pension beseitigt, die Kindererziehungszeiten valorisiert angerechnet, und ebenso wird eine neue Schwerarbeiterregelung geschaffen, die für Schwerarbeiter die abschlagsfreie Pension ermöglicht. Damit wird ein wesentlicher Beitrag zu sozialer Pensionsgerechtigkeit geschaffen und jenen Menschen, die ihr Leben lang hart gearbeitet haben, auch ein Altern in Würde ermöglicht.

Die soziale Balance in Zeiten der Globalisierung und des gesteigerten internationalen Wettbewerbs herzustellen, ist die Kernaufgabe, vor der heute alle Industriegesellschaften stehen. Es ist deswegen eine Kernaufgabe, weil wir auf den Märkten nicht nur mit preisgünstigen Sachgütern konfrontiert sind, sondern wir sind auch zunehmend mit einer intellektuellen Herausforderung konfrontiert.

Werte und Profite

Wenn allein in China pro Jahr 500.000 Menschen das Niveau von westlichen Universitätsprofessoren erreichen, dann kann man sich vorstellen, welches enorme intellektuelle Potenzial in den großen menschenreichen Ökonomien der Welt schlummert. Das heißt natürlich auch, dass all das, was wir an Qualifikation und Ausbildung anbieten, genauso unter internationalen Wettbewerbsbedingungen stattfindet wie die Produktion. Ein kleines Land und eine offene Volkswirtschaft wie Österreich muss in diesem internationalen Wettbewerb bestehen, wenn wir den Wohlstand in unserem Land sichern wollen. Dazu ist es notwendig, auch in der Sozialpolitik innovativ zu sein und das gesamte Potenzial unseres Landes zu nutzen. Hier gibt

es viel zu tun, hier gilt es gewisse Gruppenegoismen zu überwinden.

Es ist ein Wettbewerb der Werte, der Lebensstile und nicht nur der Profite, der hier stattfindet. Ich bin der Überzeugung, dass wir eine große Chance haben, die vor uns liegt. Wir haben bereits in der Vergangenheit dieses Potential durch die Investitionen in den boomenden Volkswirtschaften im Osten und im Südosten Europas genützt und dabei großartige Erfolge verzeichnet. Wir haben nun vor dem Hintergrund einer Aufwertung unserer Wirtschaft durch mehr Forschung und Entwicklung große Chancen. Und wir haben eine große Chance, wenn es uns gelingt, mehr Kinder und Jugendliche in eine bessere Ausbildung zu bringen, damit sie auch imstande sind, im internationalen Wettbewerb zu bestehen.

Garant und Avantgarde

Die Frage, die sich an einem Gewerkschaftskongress stellt, ist, welche Rolle können Gewerkschafter und Sozialpartner in diesem Zusammenhang haben? Ich glaube, eine außerordentlich bedeutende, denn Gewerkschaften sind nicht nur Garant von produktivitätsorientierten Löhnen. Gewerkschaften sind nicht nur Garant für den Schutz der Arbeitnehmerinteressen. Ich bin der Meinung, Gewerkschaften müssen auch die Avantgarde in der Frage der sozialen Innovation darstellen. Die Avantgarde insofern, als es gilt, neue Antworten auf die neuen Herausforderungen zu finden und nicht die alten Instrumente bis in alle Zukunft beizubehalten, auch wenn man bereits merkt, dass sie hier ihren eigentlichen Sinn nicht mehr erfüllen.

Daher freut es mich, dass im Zuge der Vorbereitung für diesen Gewerkschaftskongress viele neue, auch undogmatische Ideen eingebracht wurden. Tatsächlich wird man nur damit imstande sein, die neuen Herausforderungen zu bewältigen. Man braucht keine Angst vor Experimenten haben, man braucht keine Angst vor dem Neuen haben. Die Wahrheit ist, wenn man das Alte zu 100 Prozent beibehalten will, ist man eher in Gefahr, das Neue zu versäumen, und man versäumt dadurch, die Chancen der neuen Zeit zu nutzen. Gerade deshalb ist dieser Diskussionsprozess, der hier statt-

findet so wichtig. Ich selbst bedaure, dass diese Diskussionen im Schatten jener Vorkommnisse geführt werden muss, die auch die materielle Basis der Gewerkschaften so schwer erschüttert haben. Aber es gilt, die neuen Herausforderungen auch anzunehmen.

Fordern und fördern

Die österreichische Bundesregierung wird entgegen dem internationalen Trend mit den Maßnahmen, die wir vereinbart haben, das Schutzniveau verbreitern. Es ist jedoch nicht das Schutzniveau im alten Sinn, sondern es ist das Schutzniveau im Sinne einer innovativen neuen Sozialpolitik, die auch als Produktivkraft begriffen wird. Wir verstehen Sozialpolitik als eine neue Form des Forderns und des Förderns.

Wir verstehen unsere Politik im Spannungsverhältnis zwischen Schutz und Leistung, zwischen Lernen und Investieren, zwischen Fortschritt und Solidarität. In diesem Kontext bieten wir den österreichischen Gewerkschaften und allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Zukunftsvertrag an. Wir wollen gemeinsam daran arbeiten, dass niemand zurückgelassen wird und Österreich gemeinsam vorwärts geht.

Es ist in diesem Jahr 30 Jahre her, dass ich der Hospitantengruppe »Schüler und Studenten in der GPA« als Mitglied der Gewerkschaft beigetreten bin. Es waren 30 Jahre, in denen sich vieles verändert hat. Aber eines hat sich nicht verändert, auch wenn sich die Rolle der österreichischen Gewerkschaften zukünftig neu definiert und die Rolle der Sozialpartnerschaft als Reformmotor eine neue Dimension erhalten wird. An einem hat sich nichts geändert: Die österreichischen Gewerkschaften sind ein unverzichtbarer Bestandteil für die soziale Solidarität und Gerechtigkeit in unserem Land.

Zur Erfüllung dieser Aufgabe möchte ich Sie alle ermuntern. Ich möchte Sie ermuntern, die Chance des Wandels und die Chance der Krise zu ergreifen. Gemeinsam haben wir die Chance, Österreich zu neuen Ufern zu führen, um für die österreichischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine bessere Zukunft zu erreichen. Die neue Bundesregierung wird ein guter Partner der Sozialpartner und besonders der Gewerkschaften sein.

Mehr Kontrolle über die eigene Zukunft

Rede von John Monks, Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes, auf dem 16. Bundeskongress des ÖGB

Sehr geehrter Herr Präsident, wertere Ehrengäste, liebe Kongressteilnehmer, liebe Freundinnen und Freunde! Ich möchte Ihnen die herzlichsten Grüße des EGB überbringen.

Der ÖGB hat harte Zeiten hinter sich und ich möchte Rudolf und seinen Kolleginnen und Kollegen gratulieren, dass sie den ÖGB durch diese schwierigen Zeiten gebracht haben. Das war sicher keine leichte Aufgabe und dabei ist dem ÖGB im November 2006 mit viel Erfolg noch zusätzlich gelungen, der Gastgeber für den Gründungskongress des neuen Internationalen Gewerkschaftsbundes, des IGB, zu sein.

Das war eine wahrhaftige Errungenschaft, worauf alle Beteiligten mit Recht stolz sein können. Es war der Beginn einer neuen weltweit vereinten Gewerkschaftsorganisation, welche die Globalisierung so in Griff bekommen muss, dass sie auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der ganzen Welt von Vorteil ist und nicht nur für die Arbeitgeber und das Kapital, welche bisher die alleinigen Nutznießer der Globalisierung waren.

Kapitalismus

Der EGB wird demnächst im Mai seinen 11. Kongress in Sevilla abhalten, und er wird dabei eine Kampagne zur Stärkung der Mitgliedschaften in den Gewerkschaften in ganz Europa starten. Nur so können wir die wachsende und unverantwortliche große Macht des spekulativen Kapitalismus bekämpfen – des »Heuschreckenkapitalismus« wie ihn der deutsche SPD-Mann Franz Müntefering genannt hat.

Daher muss ein echtes soziales Europa wieder im Mittelpunkt des gesamten Europäischen Projektes stehen.

Um die wirtschaftliche Leistung der Europäischen Union zu stärken, wurde das Projekt des sozialen Europa viel zu lange auf ein politisches Nebengeleise verlegt.

Die Ausgrenzung des sozialen Europas hat nicht funktioniert.

Wie die österreichischen und die nordischen Erfahrungen zeigen, gibt nur ein starker Wohlfahrtsstaat, mit regelmäßigen Kollektivvertragsverhandlungen und einer etablierten Sozialpartnerschaft den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die nötige Sicherheit in den Zeiten des Wandels.

Dieses System befreit vom Gefühl der Unsicherheit und gibt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine starke Stimme und mehr Kontrolle über ihrer eigene Zukunft.

Nur geringe Arbeitslosigkeit

Das wäre der richtige Weg zu einem wirtschaftlich starken Europa, in dem es nur geringe Arbeitslosigkeit gibt und welches auch die Zukunft nachhaltig sichert.

Das ist der Weg der Gewerkschaften. Das ist der Weg des Erfolges für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Gewerkschaften sind auf diesem richtigen Weg in Österreich.

Wir stärken unsere Kräfte in Europa und in der Welt. Wir sind in der Offensive nach unserem Sieg über die EU-Dienstleistungsrichtlinie und wir sind nach wie vor offensiv tätig für ein soziales Europa, für Solidarität und für eine nachhaltige Zukunft.



Unterschreiben

Um nur **ein** konkretes Beispiel zu nennen, möchte ich auf unsere EGB-Petition zu den »Hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen für alle« hinweisen, die ihr hier am Kongress oder unter der Webseite www.petitionpublicservice.eu/spip.php?article9.at unterzeichnen könnt, und ich ersuche euch um zahlreiche Beteiligung an unserer gemeinsamen Aktion.

Ich möchte dem ÖGB alles Gute für die Zukunft wünschen und bedanke mich für die immer gewährte Zusammenarbeit und Unterstützung für den EGB.

Den Kampf um das bereits Erreichte wieder aufnehmen

Rede von Wanja Lundby-Wedin, Präsidentin des schwedischen Dachverbandes der Gewerkschaft LO, beim 16. ÖGB-Kongress in Wien

Es ist mir eine Ehre im Namen der LO-Schweden eine der Eröffnungsrednerinnen am 16. ÖGB-Bundeskongress zu sein. Ich möchte Ihnen die herzlichsten Grüße von LO-Schweden und von der gesamten schwedischen Gewerkschaftsbewegung ausrichten sowie Ihrem Kongress viel Erfolg wünschen.

Mir ist es bewusst, dass der ÖGB eine harte Zeit hinter sich hat und mir ist auch bewusst, wie wichtig der Kongress jetzt ist, weil er die Gelegenheit bietet, nach vorne zu sehen und dabei einen Blick in die Zukunft zu werfen, und aus dem Kongressprogramm ist deutlich ersichtlich, dass ihr genau das jetzt macht. Eure Ziele für die Zukunft festzulegen!

Wie es bei unseren Kongressen üblich ist, so werdet ihr sowohl über interne gewerkschaftliche Angelegenheiten – zum Beispiel Statuten und Struktur – als auch über diverse andere politische Angelegenheiten diskutieren.

Die erste von mir erwähnte Diskussion ist wahrscheinlich gerade jetzt in eurer Situation das Wichtigere, aber lasst euch nicht die anderen wichtigen Anliegen davon überschatten. Ich bin fest davon überzeugt, dass ihr die neuen Statuten und die nötigen Struktur erstellen werdet und ebenso exakt jene politischen Standpunkte formulieren werdet, die euren Mitgliedern am meisten zugute kommen.

Es gibt mehrere Ähnlichkeiten zwischen Schweden und Österreich. Wir haben beide annähernd die gleiche Bevöl-

kerungszahl. Beide Länder haben mächtige Sozialdemokratische Parteien und Gewerkschaften – mit einer politisch starken Kooperation.

Wir wurden ebenfalls gleichzeitig 1995 Mitgliedsstaaten der europäischen Union. Unsere beiden Länder hatten ebenfalls fast gleichzeitig Nationalratswahlen im Herbst, aber mit ganz unterschiedlichen Ergebnissen.

Hier in Österreich wurden die Sozialdemokraten, die SPÖ, wieder die größte Partei, aber nicht groß genug um eine Alleinregierung zu stellen. Ich verstehe, dass es wegen des starken konservativen Elements in eurer neuen Koalitionsregierung (SPÖ/ÖVP) Unzufriedenheit herrscht. Aber verglichen mit der vorherigen Situation, ist diese jetzige eben eine neue für Sie in den Gewerkschaften und ebenso für die politische Arbeit.

Nach einer langen sozialdemokratischen Amtsperiode haben wir in Schweden eine neue Regierung aufgrund der Ergebnisse unserer Nationalratswahlen im September 2006.

Die Sozialdemokraten sind immer noch die größte Partei Schwedens, obwohl sie viele Wählerstimmen verloren haben, aber die Rechtsbündnisse haben dennoch die Mehrzahl der Stimmen gewonnen und konnten somit eine neue Regierung bilden.

Diese veränderte politische Landschaft impliziert auch eine andere Situation für uns in den Gewerkschaftsorganisationen.

Neue Rechtsregierung

Die neue Rechtsregierung hat damit begonnen, aggressive Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt zu setzen. Wir bekommen nun mit einem gewaltigen Tempo Vorschläge für Maßnahmen, die die Sicherheit der Lohnempfänger/innen deutlich schwächen werden.

Die Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung werden weniger, die einzelnen Beiträge werden aber höher und es wird auch immer schwerer diese Leistungen auch in Anspruch zu nehmen.

Die Zahl der Ausbildungsplätze für die Arbeitslosen wird radikal gesenkt und die Möglichkeiten der Erwachsenenbildung werden auch weniger, und die Gesetze bezüglich der befristeten Zeitarbeit verschlechtern sich, usw.

Die Regierungsvertreter behaupten, das Ziel der Maßnahmen ist es, mehr Jobs zu schaffen. Aber sie erwähnen nicht, dass dies mit Lohndrücken und der Schaffung eines neuen »Niedrig-Lohn-Marktes« getan wird.

Verschlechterungsprozess

Der Verschlechterungsprozess passiert derzeit so schnell, dass die Arbeitslosen, die eine Umschulung für Berufe machen – und zwar in Berufe in denen eine deutliche Nachfrage besteht – nun gezwungen sind, ihre Schulungen überhaupt einzustellen. Die pro-aktive Arbeitsmarktpolitik, worauf wir in Schweden so stolz wa-

ren – weil wir der Überzeugung sind, dass es zu wirtschaftlichem Wachstum und zu Wohlstand in Schweden beiträgt – wird jetzt in ganz kurzer Zeit zerstört.

In solchen derart schwierigen Zeiten sind gemeinsame Bemühungen und Kooperationen mit Gleichgesinnten sehr wichtig.

LO-Schweden hatte eine gute Kooperation mit der vorherigen Führung des ÖGB und ich nehme an und hoffe, dass diese gute Zusammenarbeit mit der neuen Führung fortgesetzt wird.

Wir haben viele Anliegen wie z. B. die Arbeitsmarktpolitik oder die Strategien für Wachstum und Beschäftigung (auf EU-Niveau oder auf globalem Niveau) gemeinsam im Gleichschritt verfolgt und erledigt. Es hat sich dabei immer wieder erwiesen, dass wir dieselben Ansichten mit euch teilen.

Dies wurde besonders klar, als ich und Fritz Verzetnitsch an der Halbzeitüberprüfung der Lissabonstrategie 2000, eingeladen von der EU-Kommission im Jahr 2005, in die High Level Group zur Überprüfung dieser ehrgeizigen Strategie teilgenommen haben.

Die Lissabonstrategie bezieht sich auf das Europäische Sozialmodell. Aber tatsächlich besteht es aus mehreren Modellen. Was diese vereint, ist, dass es dem amerikanischen Modell nicht gleicht.

Ich erlaube mir, das Österreichische mit dem Nordischen/Nord-Europäischen Wohlfahrtsmodell zu vergleichen. Ein Sozialmodell, welches die Bedürfnisse aller BürgerInnen abdeckt und das zum Großteil durch Steuern finanziert wird und welches großzügige Entschädigungen im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Elternkarenz oder Pensionierung vorsieht. Wie erwähnt bin ich sehr besorgt, welche Richtung die schwedische Wohlfahrt mit der aktuell regierenden Rechtsregierung nun einschlägt.

Wir merken schon jetzt, wie jene Dinge die bisher selbstverständlich waren, sich schnell verschlechtern oder gar nicht mehr existieren. Aber es ist nicht nur die neue schwedische Regierung, die unser Wohlfahrtsmodell herausfordert.

Die Globalisierung zeigt, dass unsere Wirtschaft mit einer weltweiten Konkurrenz rechnen muss. Nicht nur von der EU und den USA sondern auch in einem weit größerem Ausmaß von China und



ÖGB-Archiv

von Indien. Die Globalisierung, der Anstieg der Mobilität auf dem Arbeitsmarkt und die neue EU-Dienstleistungsrichtlinie haben die Debatte über die Kollektivverträge und deren Bedeutung in Schweden wiederbelebt.

Grenzüberschreitende Gewerkschaftspolitik

Die schwedische Gewerkschaftsbewegung muss den Kampf um das vor langer Zeit bereits Erreichte nun wieder neu aufnehmen. Es wird immer deutlicher sichtbar, dass die Gewerkschaftsarbeit nicht an den nationalen Grenzen endet. Aufgrund der Globalisierung benötigen die Gewerkschaften nun neue Werkzeuge für ihre Arbeit – nicht nur um ihre Solidarität zu zeigen, sondern auch um den nötigen Einfluss auf das Arbeitsleben zu haben – national, aber ebenso auch über die Grenzen hinweg. Gemeinsam müssen wir daher Strategien er-

stellen, damit die Globalisierung zum Vorteil der ArbeitnehmerInnen genutzt werden kann. Wir benötigen mehr Gewerkschaftskooperation über die Grenzen hinweg.

Eine Gelegenheit in nächster Zukunft bietet der EGB-Kongress im Mai 2007. Eine wichtige Frage die dort diskutiert werden wird:

»Wie können wir kooperieren, um die gemeinsame und grenzüberschreitende Gewerkschaftspolitik deutlicher zu stärken?« Wir benötigen mehr gewerkschaftspolitische Kooperationen, nicht nur auf nationaler, sondern auch auf internationaler Ebene. In Schweden wurde uns das deutlich klar, als wir mit der EU-Dienstleistungsrichtlinie konfrontiert wurden.

Wir haben große Herausforderungen vor uns; in den nationalen sowie in den internationalen Arenen. Erinnern wir uns daher auf die alte, aber trotzdem umso wichtigere Aussage

»Gemeinsam sind wir stärker.«

Unterstützt den Start des neuen ÖGB!

Grundsatzrede von Rudolf Hundstorfer auf dem 16. Bundeskongress des ÖGB

Nach den beiden Kongresstagen haben wir jetzt neue Statuten, neue Organe, eine neue Organisation. Aber egal wie der ÖGB organisiert ist – was zählt, ist unsere Arbeit für unsere Mitglieder.

Im Interesse unserer Mitglieder werden wir, wie in der Vergangenheit, heute, morgen und in der Zukunft, eine Politik für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einfordern und dazu auch entsprechende Vorschläge und Konzepte unterbreiten, verhandeln und durchsetzen.

Wir werden uns dabei weder an der Zusammensetzung einer Regierung noch an parteipolitischen Interessen orientieren, sondern einzig und allein daran, was für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Beste ist.

Nur so können wir neue Mitglieder werben. Nur wenn jene, die bereits Gewerkschaftsmitglieder sind, ihren Kolleginnen und Kollegen stolz sagen können, »das hat der ÖGB für uns durchgesetzt«, werden wir auch neue Unterstützung bekommen. Und das brauchen wir, das wollen wir. Wir müssen wachsen, wachsen, wachsen. Nicht nur aus finanziellen Gründen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen eine starke Stimme, eine starke Interessenvertretung.

Verschlechterungen verhindert

In der Sozialpolitik hat es in den vergangenen Jahren keine großen Fortschritte gegeben. Wir haben aber dennoch einiges im Sinne unserer Mitglieder erreicht: In der Arbeitslosenversicherung haben wir die Abschaffung des Berufsschutzes und die Verschärfung der Zumutbarkeitsbestimmungen verhindert.

Stattdessen haben wir erreicht, dass die Betreuung von Arbeitslosen verbessert wird und dass ein Entgeltsschutz eingeführt wird, der verhindert, dass man besonders schlecht bezahlte Angebote annehmen muss.

Übergangsfristen

Auch dass es Übergangsfristen für die neuen EU-Länder zum Schutz der Arbeitsmärkte auf beiden Seiten gibt, können wir als Erfolg verbuchen. Wir haben auch erreicht, dass diese Fristen heuer noch einmal verlängert wurden und auch die neuen EU-Mitglieder Rumänien und Bulgarien einbezogen werden. Jetzt werden wir uns dafür einsetzen, dass es im Pflegebereich seriöse und faire Lösungen der Probleme gibt – die Öffnung des heimischen Arbeitsmarktes im Pflegebereich hilft weder den Menschen bei uns noch den Pflegerinnen und Pflegern, die aus anderen Ländern zu uns kommen, auf Dauer.

Betriebsrat: Passives Wahlrecht

Wir konnten einer weiteren wichtigen Forderung des ÖGB zum Durchbruch verhelfen: dem passiven Wahlrecht zur Betriebsratswahl für alle Kolleginnen und Kollegen. Wir werden hier in nächster Zeit einen besonderen Schwerpunkt setzen. Denn das ist eine große Chance, zusätzliche Betriebsratskörperschaften in bisher nicht organisierten Betrieben zu gründen und Mitglieder in neuen Zielgruppen zu werben.

Erfolge gab es auch in einigen anderen Bereichen: Beispielsweise wurden schlimmere Einschnitte im Pensionssys-

tem verhindert oder die Korrektur der arbeitnehmerfeindlichen EU-Dienstleistungsrichtlinie erreicht und damit Lohn- und Sozialdumping verhindert.

Das neue Regierungsprogramm geht zwar nach sechs Jahren wieder mehr auf die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein und verspricht eine Trendwende. Unsere Erwartungen erfüllt es aber dennoch nicht zur Gänze.

Unsere Aufgabe ist es, die Umsetzung unserer Forderungen voranzutreiben, die die Regierung aufgegriffen hat: Beispielsweise die sozialrechtliche Absicherung freier Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer oder beschäftigungswirksame Investitionen in Infrastruktur.

Wir haben Visionen

Unsere Aufgabe ist es aber auch, jene Punkte einzufordern, die vergessen wurden, die als unfinanzierbar zurückgestellt wurden oder die den Interessen der starken Wirtschafts- und Kapital-Lobby zum Opfer gefallen sind.

Die Programme, die uns dabei Wegweiser sind, habt ihr heute beschlossen. Sie zeigen, dass wir uns den Herausforderungen der Zukunft stellen, dass wir Visionen haben, dass wir neue und innovative Lösungen anbieten können. Und dass wir nicht nur Forderungen, sondern auch Finanzierungsvorschläge zu bieten haben. Ich möchte euch allen für eure Ideen, eure Mitarbeit dabei danken.

Wir brauchen diese Ideen. Wir brauchen die Vorschläge, die Programme. Wir alle gemeinsam müssen in allen Bereichen für die Umsetzung eintreten. Verhandeln, überzeugen, kämpfen! Mit allen einer starken Gewerkschaftsbewegung zur Ver-



Rudolf Hundstorfer: »Wir haben ein ambitioniertes Programm für die Zukunft. Viele Forderungen. Wir werden auch in Zukunft viel erreichen. Dafür müssen wir zusammenhalten. Wir werden zusammenhalten, wir werden unsere Programme im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umsetzen, durchsetzen, erkämpfen!

fügung stehenden Mitteln. Und macht euch keine Sorgen: Wir haben die nötigen Mittel!

Talente, Kontakte und Mittel

Wir haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Funktionärinnen und Funktionäre, die unsere gemeinsamen Anliegen überzeugend argumentieren und geschickt verhandeln können. Wir haben die Organisationstalente, die in kürzester Zeit öffentlichkeitswirksame Aktionen auf die Beine stellen.

Wir haben die Kontakte zur Zivilgesellschaft, zu den NGOs, um für wichtige Anliegen Verbündete zu gewinnen.

Und auch das muss gesagt werden – nicht als Drohung sondern als Feststellung: Wir haben die Möglichkeit, im Notfall – wenn es wirklich wieder einmal hart auf hart geht – jeden Streik durchzuhalten.

Alle arbeitenden Menschen in Österreich müssen durch das Arbeitsrecht und Kollektivverträge geschützt werden. Das heißt: Mindestlohn, Kündigungsschutz, Arbeitnehmerschutz für alle Erwerbstätigen. Das heißt: keine Beschäftigten zweiter Klasse mehr. Wir haben bei den Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern gezeigt, dass das möglich ist. Wir werden das auch für die atypisch Beschäftigten durchsetzen. Konzepte dafür haben wir heute vorgelegt. Wir werden sie umsetzen.

Kollektivverträge

In der Kollektivvertragspolitik haben die Gewerkschaften viel erreicht. Der bekannte Universitätsprofessor Franz Traxler schrieb vor kurzem: »In kollektivvertraglicher Hinsicht weisen die österreichischen Gewerkschaften insgesamt eine hervorragende Bilanz auf. Flächendeckende Kollektivvertragsabschlüsse tragen unter an-

derem zu Beschäftigung, Preisstabilität und sozialem Frieden bei.«

Wir ruhen uns aber nicht auf diesen Lorbeeren aus, denn viele Aufgaben stehen noch vor uns: Die Flucht aus dem Kollektivvertrag muss durch klarere gesetzliche Bestimmungen verhindert werden. Denn nicht nur durch die Beschäftigung Atypischer entziehen sich immer mehr Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren kollektivvertraglichen Pflichten, sondern auch dadurch, dass sie einfach die Gewerbeberechtigung wechseln. Das müssen wir verhindern, denn sonst verhandeln wir zwar tolle Kollektivverträge, die aber für niemanden mehr gelten.

Auch die Entwicklung der Einkommen von Frauen haben wir mit unserer Lohn- und Gehaltspolitik positiv beeinflusst. Trotzdem verdienen Frauen in der Praxis noch immer weniger als ihre männlichen Kollegen. Unsere Aufgabe ist es, dafür zu sorgen, dass »gleicher Lohn für

gleiche Arbeit« kein leeres Schlagwort bleibt. Jeder und jede hat das Recht, für harte Arbeit ein Einkommen zu beziehen, von dem er und sie auch leben kann.

Arbeitszeit

Unter diesem Gesichtspunkt ist auch die laufende Arbeitszeiddiskussion zu betrachten. Ständig wird über weitere Flexibilisierung geredet, die nur dazu dient, die Einkommen der ArbeitnehmerInnen zu kürzen. Wir müssen zuerst einmal dafür sorgen, dass geleistete Überstunden auch bezahlt werden. Verstöße gegen Arbeitszeitbestimmungen dürfen nicht weiter Kavaliersdelikte bleiben. Die derzeitigen Strafen sind lächerlich gering und wurden seit Jahren nicht erhöht.

Man kann gerne darüber reden, die Spielräume des Arbeitszeitgesetzes zu nutzen – aber in einer Form, die auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nützt. Dass das möglich ist, haben wir, habt ihr, in vielen Kollektivverträgen bewiesen.

Es gehen keine Überstundenzuschläge verloren

Das gibt mir ein wichtiges Stichwort: Dass die Arbeitszeiten weiterhin in den Kollektivverträgen geregelt werden, steht auch im Programm der neuen Regierung vollkommen außer Frage. Alle, die anderes behaupten, können das dort gerne nachlesen. Die Regierung war so klug, die Vorschläge der Sozialpartner auch in diesem Punkt aufzugreifen. Und ich kann von dieser Stelle aus noch einmal beruhigen: Es gehen keine Überstundenzuschläge verloren. Arbeitszeit bleibt Sache der Kollektivvertragspartner: Punkt!

Arbeitszeit heißt für immer mehr Menschen Teilzeitarbeit. Wenn wir wollen, dass Vollzeitarbeit und damit Vollzeiteinkommen die Regel bleibt, dann brauchen die Teilzeitbeschäftigten unsere volle Solidarität. Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten muss teurer werden. Nur wenn für Mehrarbeit Zuschläge zu bezahlen sind wie für Überstunden, nur wenn Unternehmen für kurzfristige Arbeitszeitverschiebungen Zuschläge bezahlen müssen, werden wir dieses Problem in den Griff bekommen.

Hier ist der erste Schritt getan: Die neue Regierung hat unsere diesbezügliche Forderung aufgenommen. Nun müssen und werden wir gesetzliche Maßnahmen durchsetzen.

Niedrige Einkommen sind leider nicht nur für Teilzeitbeschäftigte problematisch. Die Zahl der Armen und Armutgefährdeten in Österreich steigt und steigt – da werden wir nicht zusehen. Wir unterstützen daher die Einführung einer bedarfsorientierten Mindestsicherung. Dabei ist uns vollkommen bewusst, dass diese Mindestsicherung nicht alle Probleme löst.

Die beste Versicherung gegen Armut ist noch immer ein sicherer Arbeitsplatz. Wir werden die Regierung jeden Tag daran erinnern, Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit zu setzen.

Wir brauchen zusätzliche Investitionen in Infrastruktur, eine Lohnsteuersenkung bei kleinen und mittleren Einkommen, eine Erhöhung der Negativsteuer, mehr Kinderbetreuungseinrichtungen, wirksame Maßnahmen gegen Sozialbetrug durch organisierte Schwarzunternehmer, weniger Saisoniers, kurz gesagt Vollbeschäftigungspolitik: mehr Arbeitsplätze und bessere Arbeitsplätze! Arbeitsplätze, von denen man leben kann.

Steuerreform

Zur Stärkung der Kaufkraft und zur Sicherung des Lebensstandards der Menschen brauchen wir die Steuerreform so schnell wie möglich. Die Regierung hat in ihrem Programm steuerliche Entlastung von kleinen und mittleren Einkommen auf 2009/2010 verschoben. Wir halten es aber für enorm wichtig, in diesem Bereich rasch zu handeln. Denn bei der letzten Steuerreform sind gerade diese Gruppen zu kurz gekommen.

In der Arbeitsmarktpolitik waren wir in der Vergangenheit ja schon erfolgreich: Es ist nur auf die Hartnäckigkeit des ÖGB zurückzuführen, dass die abgewählte Regierung bereit war, endlich Geld für aktive Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung zu stellen. Die neue Regierung wird diesen Weg fortsetzen.

Dadurch haben wir die Chance, unsere Forderungen umzusetzen und in Zukunft jedem jungen Menschen eine schu-

liche oder betriebliche Ausbildung zu garantieren.

Vollbeschäftigung

Wir werden keine Ruhe geben. Ziel gewerkschaftlicher Politik ist und bleibt Vollbeschäftigung. Das ist die allerbeste Absicherung unserer Sozialsysteme. Das gilt für das Gesundheitssystem ebenso wie für das Pensionssystem.

Nicht Feigenblatt sein

Ich möchte bei dieser Gelegenheit ein paar Worte zur Sozialpartnerschaft sagen: Wir bekennen uns zu einer aktiven, professionellen Sozialpartnerschaft. Wir wollen keine Nebenregierung sein – aber auch kein Feigenblatt für ungeliebte Initiativen und auch keine Feuerwehr, die erst dann zum Einsatz kommt, wenn es brennt. Wir sind bereit, mutige Lösungen für die Zukunft zu erarbeiten.

Wir haben im vergangenen Herbst 60 Jahre Sozialpartnerschaft gefeiert. Diese 60 Jahre sind untrennbar mit 60 Jahren sozialem Fortschritt und Sicherheit verbunden. Die Erfolge bewirkten, dass wir international als Vorzeigemodell gelten.

Unsere Stärke setzt sich zusammen aus dem Wissen unserer Expertinnen und Experten, aus der Erfahrung aus der Praxis, aus der Idee der gleichberechtigten Partnerschaft sowie aus unserem Grundsatz, Konflikte im Gespräch, am grünen Tisch, anstatt auf der Straße zu lösen. Das sind die besten Zutaten für eine erfolgreiche Weiterentwicklung unseres Sozial- und Wirtschaftsystems.

Kein Allheilmittel

Bei all dem Lob halte ich aber doch eines fest: Die Sozialpartnerschaft ist nicht das Allheilmittel. Wenn wir auf diesem Weg unsere Anliegen nicht durchsetzen können, dann werden wir uns auch in Zukunft anderswo Verbündete suchen und mit ihnen gemeinsam auf der Straße für unsere Sache kämpfen.

Aber zurück zur Finanzierung des Gesundheitssystems: Bis zu 50 Prozent aller Krankheiten sind arbeitsbedingt. Vielfach führt Stress am Arbeitsplatz zu Erkrankungen, vor allem bei Schichtarbeit. Aber auch körperliche Belastungen und

gefährliche Arbeitsstoffe machen krank. Es gibt keinen vorbeugenden Schutz gegen Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz.

Der ÖGB wird sich mit Nachdruck für eine Modernisierung und Weiterentwicklung des ArbeitnehmerInnenschutzes auf nationaler und europäischer Gesetzesebene einsetzen! Der ÖGB hat erreicht, dass Teil des Regierungsprogramms ein Präventions- und Gesundheitsförderungsgesetz ist, das Prävention und Gesundheitsförderung in allen Lebensbereichen umsetzt.

Aber ein gutes Gesundheitssystem kostet Geld. Aus unserer Sicht sollen alle nach ihren Möglichkeiten beitragen. Wir wollen die Beitragsgrundlagen verbrei-

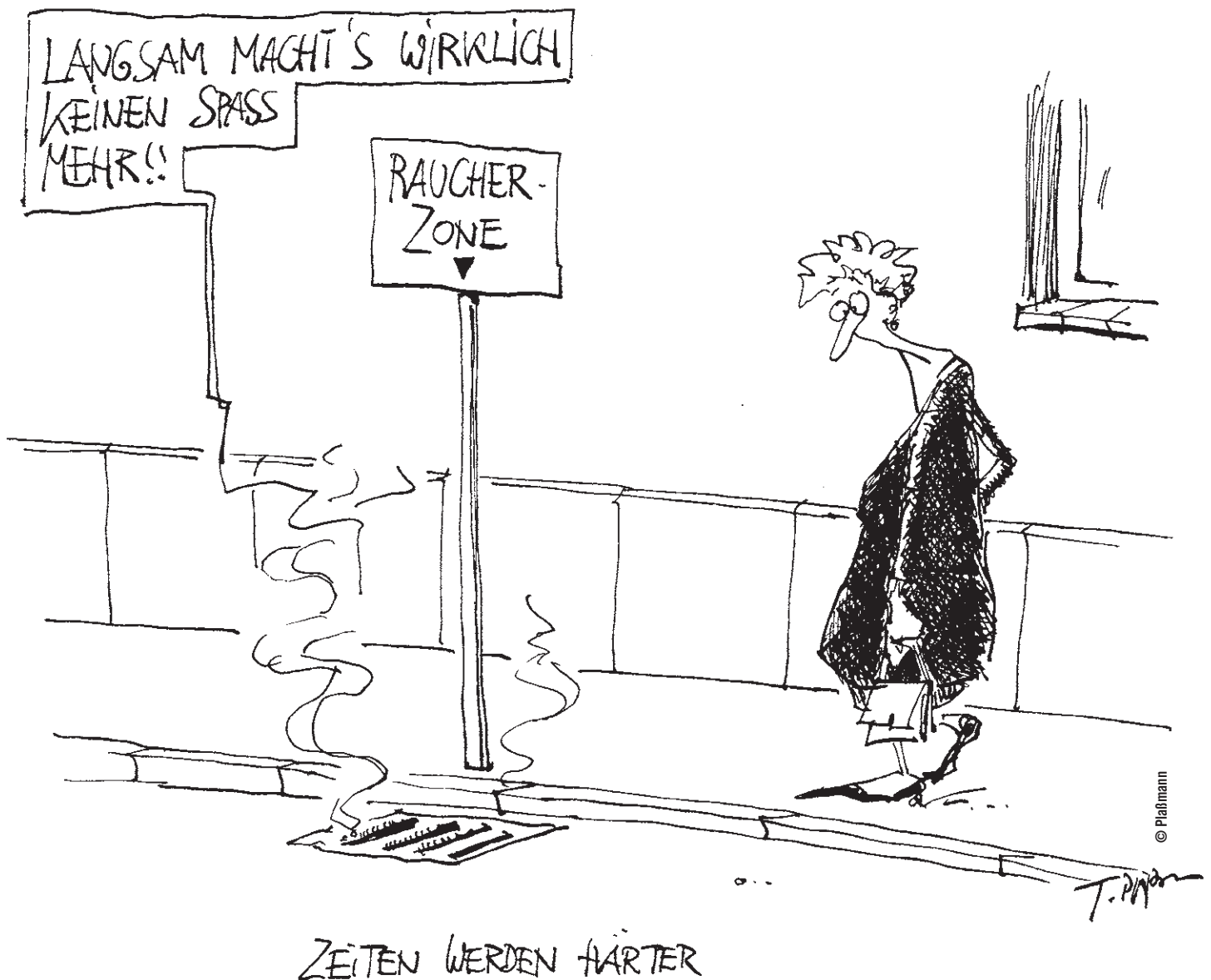
tern. Das ist nämlich der einzige Weg, die Lohnnebenkosten zu senken, ohne Ansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu kürzen. Die Wertschöpfungsabgabe ist zweifellos die modernste, zukunftsträchtigste, vernünftige – vor allem aber gerechtere – Form der Finanzierung.

Ein weiterer Beitrag zur gerechteren Finanzierung ist die Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage. Bezieherinnen und Bezieher von Spitzeneinkommen, die bisher keinen Krankenversicherungsbeitrag bezahlen, müssen auch Beiträge bezahlen. Nur so werden weitere Belastungen von kranken Menschen durch Selbstbehalte oder die Kürzung von Leistungen für Einkommensschwache ver-

hindert. Wir werden hartnäckig dabei bleiben, diese wichtige Forderung umzusetzen!

Doppelte Abschlüge

Wie hartnäckig und erfolgreich der ÖGB sein kann, zeigt sich in der Pensionsfrage. Wir haben mit Streiks und Demonstrationen drastische Pensionskürzungen verhindert. Die Maßnahmen, die die letzte Regierung beschlossen hat, sind schlimm genug. Man kann aber durchaus noch Reparaturen anbringen – das zeigt auch das Regierungsprogramm, in dem zumindest einmal die Hacklerregelung bis 2010 verlängert wird. Es ist uns außerdem gelungen, die neue Regierung dazu



zu bringen, doppelte und dreifache Abschlüsse wieder abzuschaffen und Menschen, die ihr Leben lang gearbeitet haben, in Pension gehen zu lassen, anstatt sie in die Arbeitslosigkeit zu schicken. An weiteren Reparaturen werden wir in nächster Zeit mit voller Kraft arbeiten. Der ÖGB hat ja ein Pensionskonzept – die Österreichpension – erarbeitet, und es ist noch nicht zu spät, diese umzusetzen.

Auch in der Schwerarbeitsdiskussion ist nicht aller Tage Abend. Zwar ist die jetzt bestehende Regelung eine Verhöhnung aller schwer arbeitenden Menschen, denn nur wenige werden davon profitieren. Aber allein die Tatsache, dass es eine derartige Regelung gibt, ist ein Erfolg unserer Arbeit. Das gibt uns die Chance für Schwerarbeiterinnen und Schwerarbeiter in Zukunft Pensionen ohne doppelte und dreifache Abschlüsse durchzusetzen. Und diese Chance werden wir nutzen. Dafür werden wir kämpfen!

Dass die Regierung unsere weitergehenden Forderungen zur Verbesserung des Pensionssystems – vor allem die bessere Absicherung der Frauen – im Moment noch nicht erfüllt, soll uns nicht entmutigen. In dieser Frage haben wir drei Millionen arbeitende Menschen an unserer Seite. Diese Kraft werden wir nutzen!

Soziale Grundrechte

Die solidarische Finanzierung des Gesundheitssystems, Lebensstandard sichernde Pensionen – das ist auch in Österreich leider nicht mehr selbstverständlich. Die rechtliche Absicherung des Sozialstaats ist daher unumgänglich. Wir haben im Zuge des Österreichkonvents mit der Wirtschaftskammer eine Sozialpartnervereinbarung über soziale Grundrechte in der Verfassung abgeschlossen. Die würde den Kollektivvertrag, die Selbstverwaltung in der Sozialversicherung, die Arbeiterkammer und die solidarische Finanzierung der Sozialsysteme verfassungsrechtlich absichern. Wir müssen dafür sorgen, dass sie auch Gesetz wird. Wir wollen soziale Grundrechte in der Verfassung.

Und nicht zuletzt fordern wir bessere Rahmenbedingungen für die allerwichtigsten Mitkämpferinnen und Mitkämpfer

der der Gewerkschaftsbewegung. Für die, die an der Front stehen, sozusagen. Für unsere Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Personalvertreterinnen und Personalvertreter, Jugendvertrauensrätinnen und Jugendvertrauensräte und für Behindertenvertrauenspersonen. Weil wie würde ohne sie – wie würde ohne euch – die Arbeitswelt in zehn Jahren aussehen?

Amerikanische Verhältnisse

Viele prophezeien uns ja amerikanische Verhältnisse. Drei Jobs um leben zu können, keine soziale Absicherung, keine Arbeitnehmerrechte. Nehmen wir zum Beispiel den Urlaub: Bei uns gesetzlicher Anspruch auf fünf Wochen Mindesturlaub. Für US-amerikanische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt es keinen gesetzlichen Anspruch. Wer Glück hat, arbeitet in einem gewerkschaftlich organisierten Unternehmen. Denn dann gibt es Urlaubsregelungen wenigstens über den KV, allerdings mit ungefähr folgendem Muster:

- kein Urlaub im ersten Jahr,
- eine Woche vom zweiten bis zum zehnten Jahr
- drei Wochen vom elften bis zum achtzehnten Jahr.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind der Willkür des Unternehmers ausgeliefert. So weit kommt es, wenn man denen glaubt, die vom freien Markt und freien Spiel der Kräfte sprechen. Wenn man jenen glaubt, die behaupten Schutzbestimmungen bevormunden die Beschäftigten. Die Menschen können dann aussuchen: Urlaub oder Krankenversicherung oder Pensionsversicherung.

Wir wollen aber eine andere Arbeitswelt!

Wir wollen Vollbeschäftigung, soziale Sicherheit, Einkommensgerechtigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, freier Bildungszugang, Chancengleichheit.

Der Sozialstaat ist ein positiver Standortfaktor und eine europäische Errungenschaft. Wenn wir ihn erhalten und verbessern wollen, müssen wir daher international denken und international handeln.

Ich bin für ein gemeinsames Europa, ich bin auch für eine verstärkte Integration der mittel- und osteuropäischen Länder.

Wir haben eine Verpflichtung, mit unseren Nachbarn gemeinsam den Weg in eine erfolgreiche europäische Zukunft zu gehen, denn nur gemeinsam können wir als Europa eine Wirtschaft mit mehr und besseren Jobs, mit Perspektiven für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die älteren und auch für unsere Jugend, erreichen.

Europa

Ein Europa mit sozialem Zusammenhalt, menschenwürdigen Arbeitsbedingungen, einer solidarischen Gesellschaft als Gegenmodell zum schrankenlosen Kapitalismus.

Diese Werte können wir nur gemeinsam voranbringen und da bleibt noch viel zu tun.

Die Kommission verfolgt weiter mit Duldung der nationalen Regierungen ihren Liberalisierungskurs. Wir müssen daher – auch um in der Zukunft stark zu sein – den Befürwortern des schrankenlosen Wettbewerbs weiterhin zeigen: Mit uns nicht!

Und wenn es notwendig ist, dann müssen wir wieder einen Kraftakt, wie er uns bei der Dienstleistungsrichtlinie gelungen ist, vollbringen.

Eng mit der Frage des sozialen Zusammenhalts ist jene des Standortwettbewerbs verbunden. Um die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes zu halten und die Abwanderung der Unternehmen zu verhindern, suggerieren uns Politik und Wirtschaft, müssen wir bereit sein Opfer zu bringen.

Argument »Standort«

Argumentiert wird dies so: »Wenn diese Anpassungen nicht vorgenommen werden, dann können wir unseren Standort nicht halten. Es gibt einfach keine Alternative.«

Immer neue Vorschläge werden präsentiert, um die von den Gewerkschaften mühevoll erkämpften Rechte aufzuweichen und abzuschaffen. Dabei waren diese bisher kein Hindernis für das Ansteigen der Produktivität und des Wohlstands.

Selbst wenn in Europa wieder 50, 60 Stunden gearbeitet werden, wird es weltweit Standorte geben, wo 70 oder 80

Stunden gearbeitet wird. Es wird immer einen Standort geben, der niedrigere Standards bietet.

Sagen wir nein zu diesem Standortwettbewerb! Lassen wir uns nicht in diesen erwiesenermaßen schädlichen Senkungswettbewerb einspannen! Politik und Staat müssen den Markt regulieren und nicht der Markt als Regulator der Staaten auftreten.

Hier wird der Internationale Gewerkschaftsbund wohl eine besondere Rolle spielen müssen. Und damit sind wir wohl bei einer der erfreulichsten internationalen Entwicklungen der letzten Jahre.

Ich bin stolz, dass es uns gelungen ist, den historischen Gründungskongress des Internationalen Gewerkschaftsbundes nach Wien zu holen und sozusagen die Rolle als Geburtshelfer einer neuen, starken, globalen Gewerkschaftsorganisation zu übernehmen.

Das ist ein starkes Zeichen dafür, dass sich der ÖGB weltweit Ansehen und Anerkennung erworben hat und dieses internationale Vertrauen trotz des außerordentlich schwierigen Umfeldes im vergangenen Jahr erhalten werden konnte.

Wenn wir auf internationaler Ebene stark sein wollen – und das wollen wir – dann müssen wir als ÖGB in Österreich stark sein. Betriebe organisieren, Belegschaftsvertreterinnen und Belegschaftsvertreter und Betriebsrätinnen und Betriebsräte zum Gewerkschaftsbeitritt überreden und besseres Service für sie bieten. Wir können das. Das hat die Betriebsratskampagne gezeigt, mit der es gelungen ist, über 1700 neue Mitglieder aus dem Betriebsratsbereich zu gewinnen. Unsere Servicecenter bieten viele neue Leistungen für verschiedene Gruppen. Sie werden daher künftig in allen Bundesländern neben dem üblichen Beratungsangebot, Beratung für atypisch Beschäftigte, Mobbingopfer und andere neue Zielgruppen anbieten. Die gewerkschaftliche Arbeit wird durch Netzwerkarbeit, neue Plattformen und Zukunftswerkstätten modernisiert.

Eine Bitte

Alles steht und fällt aber mit unseren Mitgliederzahlen. Je stärker die Bewegung, desto schlagkräftiger sind wir.

Daher jetzt eine Bitte an jede und jeden von euch: Wenn ihr diesen Saal in wenigen Minuten verlassen werdet, tut das mit dem festen Vorsatz, noch in dieser Woche ein neues Mitglied zu werben. Und das darf jetzt kein Neujahrsvorsatz sein, der morgen vergessen ist. Vereinbaren wir gemeinsam hier und jetzt Folgendes: Alle werben innerhalb einer Woche zumindest ein neues Mitglied, und damit wir über unseren Erfolg besser berichten können, schickt ihr die Anmeldungen ausnahmsweise direkt an mein Büro.

Und jetzt bitte ich euch: Unterstützt den Start des neuen ÖGB mit mindestens einem neuen Mitglied!

Dann haben wir nächste Woche mindestens 1000 neue Mitglieder.

Wir haben ein ambitioniertes Programm für die Zukunft. Viele Forderungen. Wir werden auch in Zukunft viel erreichen. Dafür müssen wir zusammenhalten. Wir werden zusammenhalten, wir werden unsere Programme im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umsetzen, durchsetzen, erkämpfen!

Glück auf!



Lohnpolitik in schwierigen Zeiten

Ungeachtet aller Bekenntnisse zur Sozialpartnerschaft haben die Verbände der Unternehmenseite mit zunehmendem Nachdruck in den letzten Jahren versucht, Positionen der Arbeitnehmer bzw. der Gewerkschaften in der Auseinandersetzung um die Einkommensverteilung zurückzudrängen und den Anteil der Kapitaleseite an der Wertschöpfung der Unternehmungen und am Volkseinkommen zu erhöhen.

Autor: Günther Chaloupek

Leiter der wirtschaftswissenschaftlichen
Abteilung der AK Wien

Als Speerspitze fungierte dabei die Industriellenvereinigung, von welcher die am weitesten gehenden Forderungen nach einer Verlängerung der Normalarbeitszeit ohne Lohnausgleich¹⁾ und zuletzt nach einem neuen Modell für die jährlich wiederkehrenden Lohnverhandlungen in der Industrie gekommen sind. Begründet wurden solche Forderungen natürlich nie mit dem Wunsch nach höheren Gewinnen – das hätte in der Öffentlichkeit angesichts der Rekordgewinne der letzten Jahre wenig überzeugend gewirkt.

Die Herbstlohnrunde 2006 in der Metallindustrie

Vielmehr mussten Schlagworte wie »Zukunftssicherung des Wirtschaftsstandortes Österreich« und »Modernisierung« erhalten. Tatsächlich versucht die Unternehmenseite aber, die Schwächung der Position der Gewerkschaften auf dem Arbeitsmarkt als Folge einer seit 2000 deutlich gestiegenen, nun schon über viele Jahre anhaltenden hohen Arbeitslosigkeit

auszunutzen. Nachdem die Industriellenvereinigung mit ihrem neuen »Arbeitszeitmodell 10/12/60/2«²⁾ in der Endphase der letzten ÖVP-BZÖ-Regierung nicht mehr durchgekommen war, präsentierte sie im Sommer ein neues »Modell« für die Lohnverhandlungen in der Metallindustrie. Nach den Vorstellungen der Industriellenvereinigung sollte künftig in den Lohnverhandlungen jeweils automatisch eine Erhöhung der Kollektivvertragslöhne im Ausmaß der Inflation (Anstieg des Verbraucherpreisindex seit dem letzten Abschluss) erfolgen. Alles, was darüber hinausgeht, sollte als Einmalzahlung auf Unternehmensebene der jeweiligen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens entsprechend, d. h. »gewinnabhängig« vereinbart werden.

Dies hätte ein Ende der solidarischen Lohnpolitik zur Folge, mit der zunächst für alle Arbeitnehmer auf Branchenebene und in weiterer Folge in der gesamten Wirtschaft eine Teilnahme am Produktivitätsfortschritt erreicht werden soll. Eine weitere Folge wäre eine Verschlechterung der Startposition der Gewerkschaften, die von Lohnrunde zu Lohnrunde größer

1) Siehe dazu meinen Beitrag »Lohnsenkung durch die Hintertür« in Arbeit&Wirtschaft Heft 9/2004, Seite 8ff

2) Die tägliche Normalarbeitszeit wird von 10 auf 12 Stunden erhöht, die tägliche Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden, die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 60 Stunden, alles bei einem Durchrechnungszeitraum von zwei Jahren.

wird (siehe Kasten: »Grundsätze der Lohnpolitik des ÖGB Solidarische Lohnpolitik«). Denn die Lohnabschlüsse sind in der Regel höher als die Inflationsrate, und die Einmalzahlungen, egal ob sie nun einheitlich für die ganze Branche oder differenziert auf Unternehmensebene vereinbart werden, werden nicht Bestandteil des Sockels, von dem aus die Lohnverhandlungen im darauffolgenden Jahr beginnen. Dies ist auch der Grund, warum die Gewerkschaften solche Einmalzahlungen nur unter besonderen Umständen akzeptieren können.

Hardliner

Die Lohn- und Gehaltsverhandlungen für die Arbeiter und Angestellten in der Metallindustrie gestalteten sich diesmal besonders schwierig. Hardliner auf der Unternehmenseite wollten sich die Chance nicht entgehen lassen, die Gewerkschaften in einer Situation, wo die Streikkasse nach dem BAWAG-Desaster leer war, sozusagen am falschen Fuß erwischen zu können. Trotz der guten Konjunktur – die Produktion in der Sachgütererzeugung insgesamt nahm 2006 real um fast sieben Prozent zu – wollte die Unternehmenseite die Arbeitnehmer zuerst mit einer Erhöhung der KV-Löhne im Ausmaß der Inflation abspeisen und weitere Lohnerhöhungen als Einmalzah-

lung betrieblich vereinbaren lassen. Vier Verhandlungsrunden waren notwendig, um schließlich wieder zu einem gemeinsamen KV-Abschluss für die Branchen der Metallindustrie (exklusive Elektroindustrie) zu kommen, der dann weitgehend der bisherigen Praxis entsprach, womit dem »neuen lohnpolitischen Modell« der Arbeitgeber eine klare Absage erteilt wurde. Die KV- und die Ist-Löhne bzw. -Gehälter wurden per 1. November 2006 um 2,6 Prozent erhöht, ebenso die Zulagen, dazu kommt eine Einmalzahlung von 100 Euro sowie eine »Verteiloption« auf 2,9 Prozent (**siehe Kasten: »Lohnabschluss in der Metallindustrie«**).

Mit dieser Vereinbarung fiel die Lohn- und Gehaltserhöhung nominell etwas geringer aus als der Abschluss im Herbst 2005 mit nominell 3,1 Prozent – damals allerdings nicht für die Zulagen wirksam. Berücksichtigt man, dass die Einmalzahlung etwa 0,3 Prozent zusätzliche Lohn-erhöhung bedeutet, so liegen die nominalen Werte sehr nahe beisammen.

Inflation

Die Berücksichtigung der Inflation bei den Lohnverhandlungen ist keine so einfache Sache, wie dies vielleicht auf den ersten Blick erscheint. Genau genommen steht der reale Wert einer Lohnerhöhung erst nach dem Ende der Geltungsdauer fest, wenn die durchschnittliche Inflationsrate für diesen Zeitraum berechnet werden kann. Für den Zeitraum November 2005 bis Oktober 2006 betrug die Inflation rund 1,5 Prozent. Für den Zeitraum bis Oktober 2007 ist nach den aktuellen Prognosen mit einer etwa gleich hohen Inflationsrate zu rechnen. Real bringt die 2,9-prozentige Lohn- und Gehaltserhöhung in der Metallindustrie einen Einkommenszuwachs von 1,4 Prozent, allerdings nur dann, wenn die Inflationsprognose stimmt. Ist die Inflation 2007 niedriger, so steigt der Realwert des Lohnabschlusses, bzw. er sinkt, wenn die Preise stärker steigen. Aus heutiger Sicht bringt der letzte Abschluss eine annähernd gleich starke Lohnerhöhung wie die Herbstlohnrunde 2005. Aus der Sicht der jeweiligen Verhandlungssituation 2005 und 2006 ist der Abschluss 2006 sogar höher zu bewerten, da im Septem-



Arbeiterkammer

Günther Chaloupek: »Je mehr es den Gewerkschaften in den nächsten Jahren gelingt, den Anteil der Löhne an der Produktivitätssteigerung wieder zu erhöhen, um so eher wird es in Europa möglich sein, einen nachhaltigen, d. h. über mehrere Jahre gehenden Konjunkturaufschwung in Gang zu bringen und damit endlich die Arbeitslosigkeit fühlbar zu senken.«

ber/Okttober 2005 für die folgenden 12 Monate mit höheren Preissteigerungen gerechnet wurde als sie dann tatsächlich eingetreten sind³⁾.

Kollektivvertragsabschlüsse in anderen Wirtschaftszweigen

Ziel der solidarischen Lohnpolitik der Gewerkschaften ist es, dass auch wirtschaftlich und organisatorisch schwächere Gruppen von Arbeitnehmern gleichsam durch die »Sogwirkung« der Abschlüsse in Branchen mit starken Ge-

werkschaften einen realen Einkommenszuwachs erreichen können.

De facto kommt traditionell dem Lohn- und Gehaltsabschluss in der Metallindustrie die Funktion eines »Benchmarks« zu, der keinerlei Empfehlungs- oder gar Bindungswirkung hat, an dem sich aber Gewerkschaften und Arbeitgeber der anderen Bereiche orientieren. Die

3) Der vergleichsweise hohe reale Wert des Lohnabschlusses vom Herbst 2005 ist nicht zuletzt eine Folge des damals in dieser Stärke nicht erwarteten Rückgangs der Inflation. Im September 2005 hatte die Inflationsrate auf Jahresbasis noch 2,4 Prozent betragen, die damals gültige Prognose für das Jahr 2006 lautete auf 2,1 Prozent.

I N F O R M A T I O N

Solidarische Lohnpolitik

Aus den Grundsätzen der Lohnpolitik des ÖGB (ÖGB-Kongress Jänner 2007):

Der ÖGB bekennt sich zu einer solidarischen Lohnpolitik, die das Ziel verfolgt, alle Beschäftigten am Produktivitätszuwachs und am Wachstum des Wohlstandes teilhaben zu lassen. Eine solidarische Lohn- und Einkommenspolitik hat zum Ziel, auch für schwächere Gruppen durch die Kraft starker Gewerkschaften eine positive Einkommensentwicklung zu garantieren.

Damit kann eine gleichmäßige Verbesserung des Lebensstandards aller ArbeitnehmerInnen erreicht werden, unabhängig davon, ob sie nun im privaten oder öffentlichen Sektor, in export- oder heimmarkt-orientierten oder in Branchen mit raschem oder langsamerem Produktivitätsfortschritt beschäftigt sind.

Bei der Durchsetzung von Lohnsteigerungen in schwierig zu organisierenden Sektoren wird dabei in Zukunft auch auf neue innovative Konzepte der öffentlichen Kampagnenarbeit zu setzen sein. Die Methode Gender Mainstreaming ist in die KV-Politik zu übernehmen

Lohn- und Gehaltsabschlüsse der anderen Branchen haben in den letzten Jahren häufig nicht die Höhe des Metallabschlusses erreicht. Die Gründe dafür liegen nicht nur im unterschiedlichen Organisationsgrad, sondern oft auch in den jeweiligen wirtschaftlichen Gegebenheiten eines Bereiches. Z. B. hat die forcierte Budgetkonsolidierung 2001/02 sehr stark auf die Gehaltserhöhungen im öffentlichen Dienst gedrückt, ebenso die wirtschaftliche Situation im Finanzsektor auf die Abschlüsse zu Anfang dieses Jahrzehnts.

Gegenwärtig (zur Jahreswende) mehrten sich die Anzeichen, dass die nach der Metalllohnrunde getätigten Kollektivvertragsabschlüsse in anderen Bereichen in der prozentuellen Erhöhung dem Metallabschluss ziemlich nahe kommen: die Gehälter der öffentlich Bediensteten werden um 2,35 Prozent erhöht, ebenso die der Handelsangestellten. Weitere Ge-

halts- und Lohnerhöhungen wurden für die Bankangestellten (+2,55 Prozent), für die Leiharbeit (+2,6 Prozent) und im Metallgewerbe (2,6 Prozent KV, 2,4 Prozent Ist). Auch wenn diese Lohn- und Gehaltserhöhungen durchgehend etwas geringer sind als der in der Metallindustrie erzielte Abschluss, so bringen sie den Beschäftigten dieser Branchen doch einen Reallohnzuwachs von rund ein Prozent, was mehr ist als der Durchschnitt der letzten Jahre.

Evaluierung der Erfahrungen

So viel steht jetzt schon fest, dass es den Gewerkschaften in den harten Verhandlungen der Lohnrunde 2006/07 gelungen ist, gegen die massiven Versuche der Unternehmerseite die Grundsätze einer solidarischen Lohnpolitik sowie den Anspruch auf zumindest einen Anteil am Produktivitätszuwachs für alle Arbeitnehmer zu wahren und eine betriebliche Zersplitterung zu verhindern.

Die Seriosität der Argumentation der Unternehmerseite bei den Lohnverhandlungen ist durch einen eklatanten Widerspruch in der Selbstdarstellung ihrer wirtschaftlichen Situation in Frage gestellt. Während für die für die Börse und für die Wirtschaftsteile der Medien bestimmten Unternehmensinformationen sich seit einiger Zeit in Meldungen über Gewinnrekorde geradezu überbieten, gilt das alles bei dann Lohnverhandlungen plötzlich nicht mehr. Ebenso wird gegenüber den derzeit überaus günstigen Daten von Statistik Austria eingewendet, dass dies alles »nur Durchschnitte« seien, während für viele Unternehmungen die Ertragslage angeblich schlecht ist und sie sich deswegen die einheitlich für die Branche verhandelten Lohnerhöhungen nicht leisten können.

Universalkeule

Die Universalkeule in diesem Zusammenhang ist dann die Drohung mit der Verlagerung der Produktion ins Ausland, wo die Standortbedingungen angeblich viel besser sein sollen.

Aufschlussreich für den Wahrheitsgehalt dieser Argumentation wird eine Evaluierung zweier Bestimmungen des letzten KV-Abschlusses in der Metallindus-

trie sein. Interessant wird sein, wie viele Betriebe die Einmalzahlung von 100 Euro nicht leisten müssen, weil sie keinen Gewinn oder einen Verlust gemacht haben. Weiters auch, wie viele Betriebe von der Verteilungsoption Gebrauch machen, 2,9 Prozent ihrer Lohn- und Gehaltssumme auf Basis einer Betriebsvereinbarung zu verteilen.

Kollektivvertrag bleibt unentbehrliche Grundlage der Lohnpolitik

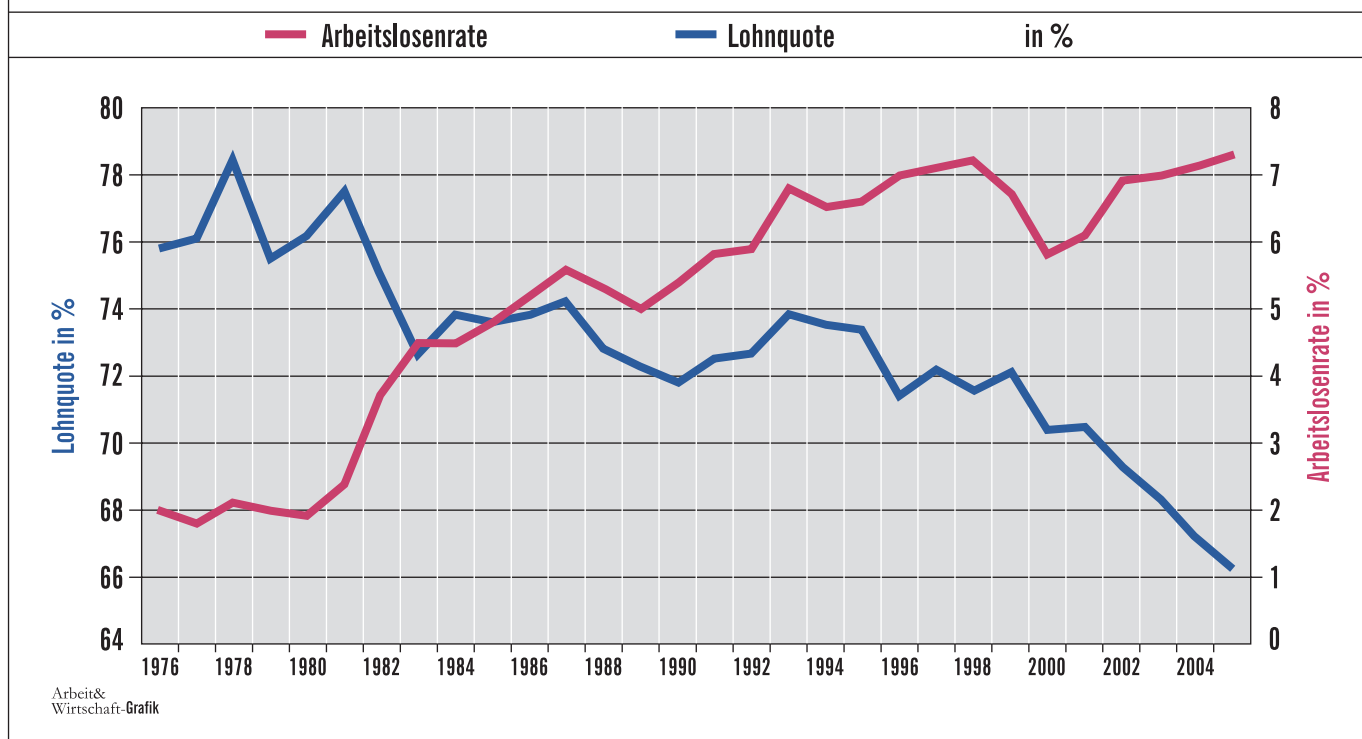
Mit der Lohnrunde 2006/07 konnte klar gestellt werden, dass der Branchenkollektivvertrag in nächster Zeit weiterhin die Grundlage der Lohnpolitik bilden wird. Dies ist insofern nicht selbstverständlich, als in einigen europäischen Ländern, insbesondere in Deutschland, die Angriffe der Unternehmerseite auf dieses Instrument zunehmen und eine gewisse Ten-

I N F O R M A T I O N

Lohnabschluss in der Metallindustrie

- Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne um 2,6 Prozent.
- Erhöhung der Istlöhne um 2,6 Prozent.
- Erhöhung der Zulagen und Aufwandsentschädigungen.
- 100 Euro Einmalzahlung. Davon sind ausgenommen Betriebe, die im letzten Geschäftsjahr, das vor dem 1. 8. 2006 geendet hat, einen Betriebserfolg (EBIT) von Null oder einen negativen Betriebserfolg hatten. Dieser Betriebserfolg muss vom Eigentümer und vom Abschlussprüfer bis 31. 1. 2007 der Gewerkschaft und der Wirtschaftskammer mitgeteilt werden. Die Ausnahmeregelung gilt nicht für Konzernbetriebe wegen der Gestaltungsmöglichkeiten, die im Konzernverbund bestehen.
- Verteilungsoption: 2,9 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme können im Betrieb auf Basis einer Betriebsvereinbarung verteilt werden.
- Beginn der Gültigkeit: 1. November 2006

Arbeitslosigkeit / Arbeitslosenrate seit 1976



denz zur Erosion des Flächentarifvertrages nicht zu übersehen ist. In Deutschland sind in den neuen Bundesländern

INFORMATION

Mindestlohnpolitik

Aus den Grundsätzen der Lohnpolitik des ÖGB (ÖGB-Kongress Jänner 2007)

In Österreich gibt es ein Kollektivvertragssystem, das für fast alle ArbeitnehmerInnen Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen festlegt. Das System zeichnet sich einerseits durch Sachnähe aus, da die Vertreter der unmittelbar Betroffenen verhandeln, und andererseits durch klare politische Verantwortlichkeiten. Aufgrund der Diskussionen in anderen europäischen Staaten und aufgrund der Forderungen einiger politischer Gruppen nach gesetzlichen Mindestlöhnen geht es jetzt darum, auch für die kleine Gruppe von derzeit nicht von Kollektivverträgen erfassten Beschäftigten Mindestnormen festzulegen. Wachsende Sektoren im Dienstleistungsbereich und die Integration der neuen EU-Mitgliedsstaaten machen diese Ausweitung zudem notwendig.

weniger als die Hälfte der Beschäftigten von Kollektivverträgen erfasst, und die Gewerkschaften fordern dort einen Mindestlohn per Gesetz, um das Niveau im Niedriglohnbereich anheben zu können.

In Österreich gibt es kollektivvertraglich festgelegte Mindestlöhne für mehr als 95 Prozent der Beschäftigten. Der ÖGB sieht daher keine Notwendigkeit dafür, per Gesetz einen generell gültigen Mindestlohn zu bestimmen. Durch eine Untersuchung über längere Zeiträume könnte gezeigt werden, dass die Lohnpolitik nach dem derzeitigen Muster für die wirtschaftlich und organisatorisch schwächeren Arbeitnehmergruppen die Kaufkraft vor Erosion durch Preissteigerungen schützt und eine wenigstens bescheidene reale Zunahme ermöglicht (siehe Kasten: »Aus den Grundsätzen der Lohnpolitik des ÖGB – Mindestlohnpolitik«). Der letzte ÖGB-Kongress erneuerte die Forderung nach Schaffung eines geeigneten Instruments, mit dem auch für die kleine Gruppe von derzeit nicht von Kollektivverträgen erfassten Beschäftigten Mindestnormen festgelegt werden können.

Auch die Forderung nach einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik behält ihre Aktualität.

Wie die sinkende Lohnquote in der graphischen Gegenüberstellung der Entwicklung von Lohnquote und Arbeitslosenrate zeigt, sind bei steigender Arbeitslosigkeit vor allem in den letzten Jahren die Löhne hinter der Produktivitätsentwicklung zurück geblieben (siehe Grafik: »Arbeitslosigkeit/Arbeitslosenrate seit 1990«).

Dass die Arbeitslosigkeit trotz moderater Lohnzuwächse weiter gestiegen ist, zeigt, dass Lohnsenkung kein Mittel zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation ist. Die europäische und die österreichische Wachstumsschwäche der Jahre 2001 bis 2005 ist vor allem eine Folge der schwachen Binnennachfrage.

Je mehr es den Gewerkschaften in den nächsten Jahren gelingt, den Anteil der Löhne an der Produktivitätssteigerung wieder zu erhöhen, um so eher wird es in Europa möglich sein, einen nachhaltigen, d. h. über mehrere Jahre gehenden Konjunkturaufschwung in Gang zu bringen und damit endlich die Arbeitslosigkeit fühlbar zu senken.

Allianz für den freien Sonntag

Seit Jahren erfolgt eine schleichende Aushöhlung des Sonntags- und Feiertagsschutzes. Immer mehr Bereiche werden für die Arbeit an sieben Tage die Woche vereinnahmt.

Autor: Gabriele Müller

Freie Journalistin in Wien

Eine Gesellschaft, in der es keine gemeinsamen Lebensrhythmen mehr gibt, in der das Wechselspiel von Arbeit und Freizeit nur noch individuell geregelt wird, ist ein historisch beispielloses Experiment«, schrieb die Hamburger Wochenschrift »Die Zeit« unter dem Titel »Mord am Sonntag« im August 1999.¹⁾ Es müsse Dinge geben, die nicht zur ökonomischen Disposition stehen. Der arbeitsfreie Sonntag ist eine dieser Einrichtungen.

Länderübergreifende Allianz

In der Adventzeit 2006 wurde nun eine länderübergreifende Allianz für den freien Sonntag gegründet. Nach dem Vorbild der österreichischen Allianz – der mittlerweile 56 Organisationen aus den Bereichen Gewerkschaften, Kirchen, Wirtschaft und Zivilgesellschaft angehören – hat sich jetzt auch in Deutschland eine bundesweite Allianz für den freien Sonntag gebildet. Sie wird von der Handelsgewerkschaft ver.di, der Katholischen Arbeitnehmerbewegung, der Katholischen

Betriebsseelsorge und dem Bundesverband Evangelischer Arbeitnehmerorganisationen getragen.

Die Sonn- und Feiertagsarbeit hat insbesondere bei den weiblichen Beschäftigten erheblich zugenommen, wie das deutsche Statistische Bundesamt belegt.

»Wird der Sonntag zunehmend von der werktäglichen Geschäftigkeit erobert, so ist er für den Menschen als rhythmisch wiederkehrender Zeitanker des gesellschaftlichen Lebens verloren«, hieß es im Eingangsstatement der neuen länderübergreifenden Allianz.

Gewinner Shoppingcenter

Anstöße für eine Sonntagsöffnung kommen immer wieder von den Shoppingcentren und Konzernen. Die Menschen haben zwar nicht mehr Geld, um es auszugeben: Von eine Woche ohne Ende profitieren aber vor allem die großen Handelsketten. »Die Firmen haben durch die Sonntagszulagen höhere Ausgaben. Die können sich nur größere Konzerne leisten, wodurch kleine Geschäfte nicht mehr konkurrenzfähig sind. Die müssen zusperren und machen den Weg frei für die großen Handelsketten«, meint Walter Theisl, Arbeiterbetriebsrat der Firma Manpower GmbH.

Eine Studie der AK Wien aus 2004 belegt, dass die Handelsketten Hauptnutzer erweiterter Öffnungszeiten sind, da sie gezielt teilzeit- und geringfügig Be-

schäftigte einsetzen. »In der Diskussion um die Ladenöffnungszeiten hat es den Anschein, als ob viele Händler diesen Weg befürworten und unterstützen«, meint Fritz Hubmann, Chef des steirischen Unternehmens Stainz-Eibiswald mit 85 MitarbeiterInnen. »Für meine Belegschaft, meine Familie und mich hat der Sonntag einen unverzichtbaren Stellenwert in unserem Leben.«

Getarnt als »Konsumentenwunsch« kommt das Thema »Sonntagsöffnung« nicht nur in der Adventzeit immer wieder hoch. Umfragen belegen, dass auch die KonsumentInnen am Sonntag Ruhe wünschen: 93 Prozent der steirischen Bevölkerung sehen keinen Bedarf einer Sonntagsöffnung, wie eine Umfrage von Markant Market Research 2006 zeigte.

Auch die Beschäftigten sind mehrheitlich dagegen, wie eine Befragung belegte, welche die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-DJP) im Trubel des vergangenen Weihnachtsgeschäftes in der Wiener Innenstadt durchführte. Binnen einer Stunde wurden 3267 Stimmzettel eingesammelt: 3060 Angestellte (93,66%) sprachen sich gegen die Arbeit am Sonntag aus.

In einer Pressekonferenz unter freiem Himmel erklärte der Vorsitzende der GPA-DJP, Wolfgang Katzian, einmal mehr die Gründe für die Ablehnung der Sonntagsöffnung. Auch bei den vorangegangenen Informationsveranstaltungen

¹⁾ Eine Titelgeschichte bei »Arbeit&Wirtschaft« 11/98 (Seite 8) lautete »Gott Mammon und der siebente Tag« (Christoph Klein)

im Zuge der Gehaltsverhandlungen im Handel sei die Angst der Beschäftigten vor der Sonntagsöffnung deutlich geworden.

Verliererinnen Frauen

»Uns liegt am Herzen, wie die Verkäuferinnen zu ihrem Recht kommen. Nach wie vor herrschen in einigen Handelsunternehmen menschenunwürdige und undemokratische Arbeitsbedingungen«, meinte Katzian. Von einer Sonntagsöffnung negativ betroffen wären vor allem Frauen und Teilzeitarbeitskräfte – ebenfalls mehrheitlich weiblich. Eine Ansicht, die auch Brigitte Jank, Präsidentin der Wirtschaftskammer Wien, teilt. »Auch im ersten Wiener Gemeindebezirk begrüßt nur ein Drittel der Einzelhandelsunternehmen eine Sonntagsöffnung.« Die Mehrheit erwarte sich keine Gewinnsteigerung und befürchte negative Folgen auf das Familienleben.

Schleichende Ausweitung

»Seit dem 8. Dezember 1995 werden die Ladenöffnungszeiten Jahr für Jahr sukzessive ein Stück weiter ausgedehnt«, sagte Johannes Fenz, Präsident des Katholischen Familienverbandes, und warnte vor dem »Dominoeffekt«, den die laufende Ladenöffnungsdebatte auslösen könnte. »Heute ist es der Handel, der am Sonntag aufsperrn möchte, morgen sind es die Friseure und übermorgen vielleicht die Reparaturwerkstätten. Wir dürfen uns nicht von ein paar Wenigen diktieren lassen, denen es ausschließlich um Gewinnmaximierung und Umsatzsteigerung geht.«

Weniger schleichend als ziemlich unfroren waren im heurigen Weihnachtsgeschäft etliche Geschäftsinhaber in der Wiener Innenstadt vorgegangen. Als »Sonntagsrebell« wurden sie in einigen Medien zu Helden hochstilisiert. »Die rechtsbrecherischen Methoden einzelner Kaufleute werden ungerechtfertigt verteidigt«, kommentierte Wolfgang Katzian, der sich für »Zeitwohlstand« auch im Handel und gegen die schleichende Durchsetzung einer »Dienstbotengesellschaft« aussprach.

»Zeitwohlstand« ist eine der Kernthemen der Allianz für den freien Sonntag

Österreich. »Wer über seine Zeit frei verfügen kann, ist wohlhabend. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentrales Thema gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen, die unter der englischen Bezeichnung »Corporate Social Responsibility« bei verantwortungsbewussten Unternehmen zunehmend eine Rolle spielt.

»Der arbeitsfreie Sonntag spielt in diesem Zusammenhang eine Vorreiterrolle«, lautete das Statement von Friedrich Macher vom Wirtschaftsforum der Führungskräfte. Unterstrichen wird dieses Argument auch in der einschlägigen Forschung: Der Wochenrhythmus wird als Chance gesehen, langfristig eine Balance zwischen den unterschiedlichen Lebensbereichen zu schaffen.

»Heute ist es der Handel, der am Sonntag aufsperrn möchte, morgen sind es die Friseure und übermorgen vielleicht die Reparaturwerkstätten. Wir dürfen uns nicht von ein paar Wenigen diktieren lassen, denen es ausschließlich um Gewinnmaximierung und Umsatzsteigerung geht.«

Johannes Fenz

Präsident des Katholischen Familienverbandes

Freiberufler und Vielbeschäftigte anderer Sparten kennen das Dilemma: Der Sonntag wird für Administratives und nicht Erledigtes verwendet. Friedrich Macher: »Die Erfahrung, dass durch eine Sonntagspause die Qualität der Arbeit und die persönliche Effektivität deutlich höher sind, ist vielen abhanden gekommen.«

Als positiv bewertete Gabriele Kienesberger, Koordinatorin der Allianz für den freien Sonntag Österreich, das Votum der KoalitionsverhandlerInnen für den ar-

beitsfreien Sonntag. »Eine Ausdehnung und Flexibilisierung der Öffnungszeiten bis hin zur Abschaffung der arbeitsfreien Sonntage und die damit verbundene Lohnsenkung und Minderung von Überstundenzahlungen lehnt die SPÖ dezidiert ab«, lautete die Antwort der SPÖ-Bundesgeschäftsstelle auf die Anfrage der Allianz zum Thema. Auch für die ÖVP stünde der arbeitsfreie Sonntag außer Streit, ließ ÖVP-Generalsekretär Reinhold Lopatka verlauten. Sie würde den arbeitsfreien Sonntag als »österreichische Institution« im gesellschaftspolitischen Diskurs verteidigen.

Dem gegenüber steht die – kurz vor Weihnachten – getroffene Einigung von SPÖ und ÖVP auf eine bundesweite einheitliche Regelung der Ladenöffnungszeiten auf 72 Stunden pro Woche. »Bisherige Ausweitungen der Öffnungszeiten haben den Trend zu Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung im Handel verstärkt«, kommentierte der stellvertretende Bundesgeschäftsführer der GPA-DJP, Karl Proyer.

»Wenn nun die Regierungsparteien die Absicht haben, die Öffnungszeiten weiter auszudehnen, so verlangen wir, dass es insbesondere für die Teilzeitbeschäftigten zu einer besseren Absicherung kommt.« Die Gewerkschaft erwarte dazu einen Auftrag an die Sozialpartner, entsprechende Schritte im Kollektivvertrag zu setzen. »Die geplante Ausweitung der Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit an anderen Arbeitstagen wird die Bedeutung des freien Sonntags als letzter Ruhepol aber noch weiter unterstreichen.«

Shoppende Lugners

Das Thema Ladenöffnung bewegt Österreich. So beschäftigte sich auch die ORF-Sendung Report in der Weihnachtszeit mit dem Thema. Die ZuseherInnen durften die Familie Lugner an einem Adventssonntag beim Shoppen im nahen Bratislava betrachten. Eine kostenlose Werbeeinschaltung für den Shopping City-Besitzer, kritisierte Daniel Dullnig, Sprecher der Katholischen Jugend Österreich. Aus Gründen der Objektivität hätte zumindest ein Vertreter der Allianz für den freien Sonntag zu Wort kommen müssen.

Action for Oldies

Ältere Menschen finden schwerer Arbeit und – haben sie eine – werden sie leichter an ihr krank. Die Sozialpartner fordern einen »Nationalen Aktionsplan« für ältere ArbeitnehmerInnen.

Immer wieder wird die immer breiter werdende Gruppe der Älteren in der Gesellschaft medial getröstet. In der Werbung haben einander leidenschaftlich küssende Senioren (Kukident Haftpommes), Einzug gefunden. Auch Wissenschaftler werden zitiert, die periodisch durch Studien belegen: Älter werden ist nicht nur ein reiner Abbauprozess, sondern kann auch Vorteile haben.

Bessere Strategie

Zum Beispiel die Erfahrung vieler Jahre, Standfestigkeit, Weisheit oder strategische Kenntnisse, wie Professor Juhani Ilmarinen vom finnischen Institut für Arbeitsmedizin herausgefunden hat. Auch die emotionalen und sozialen Kompetenzen nehmen mit den Jahren zu. Die Vorteile all dieser Altersgewinne dienen nicht nur dem älteren Menschen selbst. Nein: Man kann die Stärken des Alters gesellschaftlich und wirtschaftlich für alle nutzen. Dazu aber, auch das ist eine mittlerweile nicht unbekanntes Erkenntnis, müssen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die dem biologischen Alter entsprechen.

»Arbeit muss so organisiert sein, dass alle Altersgruppen produktiv sein können«, betont der finnische Professor Ilmarinen. »Alternde Arbeitnehmer sollen verminderte und flexible Arbeitszeit eingeräumt bekommen.«

Age Management

Schlaue Unternehmen setzen bereits seit längerem auf die Durchmischung der Generationen in ihrem Betrieb. Durch richtiges »Age-Management« soll verhindert werden, dass Kompetenzen durch einseitige Ausrichtung auf die jüngeren ArbeitnehmerInnen verloren gehen.

Der Forderung nach altersgerechten Arbeitsbedingungen, etwa durch flexiblere und angepasste Arbeitszeiten, wurde durch die »Altersteilzeit« nachgekommen, die in Österreich seit Jänner 2000

gesetzlich geregelt ist. Die beiden Pensionsreformen, so die Kritik des ÖGB, haben den Zugang zur Altersteilzeit, vor allem für Frauen, wieder erschwert. So wurde das Zugangsalter für die Altersteilzeit schrittweise angehoben. Ursprünglich lag es bei 50 Jahren, bis 2013 steigt es jährlich um sechs Monate. Frauen können dann frühestens mit 55 in Altersteilzeit gehen (Männer mit 60 Jahren).

Nationaler Aktionsplan

Insgesamt gilt die Erhöhung der Arbeitschancen älterer Menschen als eine der zentralen Herausforderungen für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. ÖGB und AK fordern daher von der künftigen Bundesregierung, den älteren ArbeitnehmerInnen wesentlich mehr Beachtung zu schenken als dies bisher der Fall war. Mit einem »Nationalen Aktionsplan für ältere ArbeitnehmerInnen« sollen die Arbeitsbedingungen deutlich verbessert werden. Die Schwerpunkte dabei liegen im lebensbegleitenden Lernen und der besseren Nutzung von Wissen und Erfahrung Älterer. Ein altersgerechter ArbeitnehmerInnenschutz und eine Ausweitung betrieblicher Gesundheitsförderung sollen verhindern, dass ältere Menschen durch ihren Job krank werden.

Unbestritten ist, dass ältere ArbeitnehmerInnen ein wesentliches Kapital für Betriebe und Wirtschaft darstellen. Auch wegen der demographischen Entwicklung werden sie auf längere Sicht eine ganz wichtige Rolle einnehmen.

Die aktuelle Situation ist aber alles andere als erfreulich. Die Beschäftigtenquote der 55- bis 64-jährigen ArbeitnehmerInnen in Österreich ist extrem niedrig. Lag sie im Jahr 2005 in den damals 15 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union bei durchschnittlich 44,1 Prozent, so betrug sie in Österreich nur 31,8 Prozent.

In wenigen Jahren, so die Prognosen der Demographen, wird die »Baby-Boom-Generation« zur Kategorie »ältere Arbeit-

nehmerInnen« aufschließen. Laut Statistik Austria wird es im Jahr 2020 um 37 Prozent mehr ArbeitnehmerInnen zwischen 55 und 59 Jahren und um 19 Prozent mehr zwischen 60 und 64 Jahren geben.

Paradoxa

Nicht nur aufgrund dieser Zahlen fordern ÖGB und AK Verbesserungen der Erwerbschancen Älterer. »Erst wurde das Pensionsalter im Eiltempo angehoben und Abschläge bei »vorzeitigem« Pensionsantritt eingeführt. Gleichzeitig wurde nichts Substantielles getan, damit Menschen länger in Arbeit bleiben können«, kritisierte Richard Leutner, Leitender Sekretär im ÖGB, bei der Präsentation der Forderungen von ÖGB und AK im Herbst vergangenen Jahres an die künftigen Koalitionspartner. »Viele ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen werden aus dem Arbeitsprozess gedrängt und haben keine Chance auf einen Wiedereinstieg.«

Werden den offiziell ausgewiesenen Arbeitslosenstatistiken die SchulungsteilnehmerInnen und die BezieherInnen von Pensionsvorschuss und Übergangsgeld hinzugerechnet, steigt die Kurve der Altersarbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000 um 30 Prozent. Gleichzeitig wird von der Regierung und von Arbeitgeberseite die Forderung nach längerer Lebensarbeitszeit erhoben.

Altersarbeitslosigkeit

Viele Ältere, die Arbeit haben, leiden an ihrem Job oder werden krank. Für viele ältere ArbeitnehmerInnen ist es schwierig, den Job zu behalten, die Arbeitsbelastungen, wie Stress, Zeit-, Kosten- und Konkurrenzdruck, nehmen zu. Geht der Arbeitsplatz verloren, ist ein Wiedereinstieg fast unmöglich und bedeutet oft jahrelange Arbeitslosigkeit.

Das zeigt die hohe Quote der Langzeitarbeitslosigkeit bei Älteren: Bei den

über 45-Jährigen lag sie im Jahr 2005 bei 24,7 Prozent. Der Durchschnitt aller Altersgruppen betrug hingegen »nur« 18,9 Prozent.

»Die Bundesregierung hat in den vergangenen Jahren keine nennenswerten Initiativen gesetzt, um die Arbeitsmarktlage älterer ArbeitnehmerInnen zu verbessern«, kritisieren AK und ÖGB. Es mangle an öffentlichen, aber auch an betrieblichen Maßnahmen, die einen längeren Verbleib im Erwerbsleben fördern. Dazu käme, dass Unternehmen meist den Wert von Älteren als zu gering einschätzen. Vor allem die geistig-sozialen und fachlichen Leistungspotentiale, die mit dem Alter steigen, würden zu wenig genutzt.

Handlungsbedarf

Bereits ab 2015 wird die Gruppe der über 45-Jährigen die Größte aller Erwerbstätigen sein. Ein Nationales Aktionsprogramm ist daher dringend geboten. Die bessere Nutzung von Wissen und Erfahrung und lebensbegleitendes Lernen sind

eine der Kernpunkte. Laut dem sozialwissenschaftlichen Institut SORA nimmt die Einbeziehung in betriebliche Weiterbildung mit dem Alter kontinuierlich ab. Besonders betroffen sind ArbeitnehmerInnen mit »ohnehin« geringer formaler Bildung. Die Bildungskarenz wird allgemein nur spärlich in Anspruch genommen, von Älteren fast überhaupt nicht: 2005 bezogen 1358 Personen Weiterbildungsgeld, davon waren nur 37 Personen über 50 Jahre alt. Um den Zugang zur Weiterbildung für Ältere zu erleichtern, fordern ÖGB und AK, die Bildungskarenz attraktiver zu gestalten. So solle das Weiterbildungsgeld erhöht und auch für Arbeitsuchende möglich werden.

Internationale Erfahrungen zeigen, dass ein Schlüsselfaktor zur Förderung der Erwerbsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen eine breite Vernetzung und Einbindung aller relevanten Akteure ist. ÖGB und AK fordern daher, möglichst rasch eine österreichweite Kooperationsplattform aus Regierungsvertretern, Sozialpartnern, Wissenschaft, Sozialversi-

cherungsträgern und Arbeitsmarktservice zu bilden.

Vorschläge der Sozialpartner

Im Dezember präsentierten die Sozialpartner (Bundesarbeitskammer, ÖGB, Wirtschaftskammer und die Landwirtschaftskammer) den beiden Verhandlungsteams der großen Koalition ihre gemeinsamen Vorschläge für Wachstum und Vollbeschäftigung. Darin enthalten ist auch die Forderung nach einem »Nationalen Aktionsplan für ältere ArbeitnehmerInnen«. Schwerpunkt ist die Weiterbildung der Generation 40 Plus, etwa durch Erhöhung des Bildungsfreibetrages von derzeit 20 auf 40 Prozent.

Dringender Handlungsbedarf bestünde in einer Neuordnung der Alterszeitregelung. So sollen unter anderem die Altersgrenze, Letztbezug und Finanzierung für Altersteilzeit neu und klarer definiert werden. Bis Mitte 2007 wollen die Sozialpartner einen gemeinsamen Vorschlag dazu erstellt haben.

Gabriele Müller



Neue Studie:

Lücken im Lebenslauf nehmen zu

Immer weniger Erwerbstätige können einen kontinuierlichen Erwerbsverlauf vorweisen, zeigt eine neue Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Deutschland.

Um das Jahr 1960 Geborene wurden häufiger und in jüngeren Jahren arbeitslos als 1950 oder 1940 Geborene. Analysiert wurden ausschließlich westdeutsche Erwerbsverläufe.

Rund 60 Prozent der Männer, die 1940 oder 1950 geboren wurden, waren zwischen ihrem 30. und 40. Lebensjahr durchgehend erwerbstätig.

Frauen seltener durchgehend beschäftigt

Die Erwerbsverläufe der 1960 geborenen Männer sind dagegen weniger stabil: Nur noch die Hälfte von ihnen kann eine durchgängige Beschäftigung zwischen 30 und 40 vorweisen.

Allerdings zeigen die Daten auch für die um 1930 Geborenen eine vergleichbar instabile Beschäftigung – unter anderem eine Folge der wirtschaftlichen Strukturkrise in den Sechzigerjahren, die beispielsweise den Bergbau und das Baugewerbe betraf.

Frauen sind deutlich seltener als Männer über lange Zeiträume hinweg anhal-

tend beschäftigt. Unabhängig vom Geburtsjahr arbeiteten weniger als 40 Prozent der Frauen ohne Unterbrechung zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr. Die Ursache dafür läge vor allem in der Art der Familienplanung, schreiben die Autorinnen der IAB-Studie: Nach wie vor meistern hauptsächlich die Frauen die Balance zwischen Kindern und Beruf.

Arbeitslosigkeit tritt heute früher ein

Während Arbeitslosigkeit bei den älteren Geburtsjahrgängen in der Regel erst später im Erwerbsverlauf eintritt, trifft sie die jüngeren Jahrgänge im Durchschnitt bereits deutlich früher. Die Dauer der Arbeitslosigkeit ist zwar bei der Mehrheit der Männer bei allen betrachteten Geburtsjahrgängen relativ kurz.

Erwerbsunterbrechungen

Sie hat aber aufgrund der sich verschärfenden Lage auf dem Arbeitsmarkt im Laufe der Zeit zugenommen, und im-

merhin ein Viertel der beiden jüngeren Alterskohorten weist allein zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr eine Erwerbsunterbrechung von mehr als zwei Jahren auf.

Frauen sind im Durchschnitt länger arbeitslos als Männer; hier dürften der Studie zufolge Probleme bei der Kinderbetreuung maßgeblich sein.

Knapp die Hälfte wurde nie arbeitslos

Annähernd die Hälfte der Männer und Frauen in jeder Alterskohorte weist über den gesamten Beobachtungszeitraum von fünf Jahrzehnten keine Arbeitslosigkeit mit Leistungsbezug auf.

Dabei müsse aber beachtet werden, dass die älteren Kohorten bereits im Ruhestand bzw. kurz davor sind, während die jüngeren Kohorten noch mindestens 10 bis 20 Jahre im Erwerbsleben verbringen würden, so die IAB-Studie.

Die IAB-Studie kann unter <http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb2706.pdf> abgerufen werden.

Südafrika/Österreich:

Erster internationaler Betriebsrat

Mit der Gründung eines Internationalen Betriebsrates beschreitet der Papierkonzern Mondi neue Wege globalen Handelns.

Die **Mondi Business Paper**, eine Division des südafrikanischen Papierkonzerns Mondi, bekommt den ersten Internationalen Betriebsrat (IBR), der je in Österreich gegründet worden ist. Das Gremium wird weltweit 15.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertreten, teilte die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) Anfang Oktober mit.

Neben den österreichischen Standorten sind dabei auch die Niederlassungen von Ungarn und der Slowakei sowie auch von Russland, Israel und Südafrika inte-

griert. Ins Leben gerufen wurde der Internationale Betriebsrat von Mondi Business Paper von der (für Papier zuständigen) Chemiarbeitergewerkschaft und der GPA. Vorsitzender ist der Chef des Zentralbetriebsrat von Mondi Business Paper in Österreich, Johann Rudelstorfer.

Gegenüber A&W nannte er es als seine primäre Aufgabe, »die Standorte untereinander zu vernetzen, um ständig auf dem Laufenden zu sein. Permanenter Informationsaustausch ist wichtig, um

rechtzeitig auf Entscheidungen von der Firmenleitung reagieren zu können. Denn oft ist es nur eine Frage der Zeit, bis die Ereignisse von einem Standort auf den nächsten übergreifen«.

Der IBR Mondi wurde unter Anlehnung an die Richtlinie 94/45/EG zum Europäischen Betriebsrat auf Grundlage des österreichischen Arbeitsverfassungsgesetzes gegründet. Die Mondi Business Paper, die vormalige Neusiedler, hat ihre Hauptzentrale im niederösterreichischen Ulmerfeld-Hausmening. *G. M.*

Statistiken sind Argumente

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

Der Arbeitsmarkt im Dezember 2006			
	Stand Dez. 06	Veränderung zum Vormonat	Vorjahresmonat
Unselbständige Beschäftigung	3.258.210	-44.314	58.284
ohne KUG/Präsenzdiener	3.141.039	-42.726	58.884
Arbeiter	1.259.156	-37.102	20.451
Angestellte u. Beamte	1.999.054	-7.212	37.833
Männer	1.731.096	-59.334	33.247
Frauen	1.527.114	15.020	25.037
Ausländer	387.297	-4.757	19.270
Inländer	2.870.913	-39.557	39.014
Vorgemerkte Arbeitslose	279.109	47.363	-28.173
Männer	173.622	54.032	-20.619
Frauen	105.487	-6.669	-7.554
Ausländer	52.625	10.140	-4.962
Inländer	226.484	37.223	-23.211
Jugendliche (bis unter 19)	10.192	749	-1.450
Jugendliche (19 bis unter 25)	33.349	4.000	-4.463
Ältere (50 bis unter 55)	27.181	4.959	-1.892
Ältere (55 bis unter 60)	19.734	2.652	-1.505
Ältere (über 60)	4.204	363	-435
Arbeitslosenquote	7,9	1,8	0,5
Offene Stellen	31.871	-528	10.280
Lehrstellensuchende	5.148	-577	-143
Offene Lehrstellen	2.746	-177	-151
Geringfügige Beschäftigung *	241.564	1.769	7.202
Männer	72.907	656	2.848
Frauen	168.657	1.113	4.354
Arbeiter	133.474	1.510	2.690
Angestellte	108.090	259	4.512

*) 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

Über Stichproben und Meinungsforschung

Die blamablen Misserfolge der Meinungsforscher bei der Vorhersage der Ergebnisse der letzten Nationalratswahl in Österreich (aber auch ihre Fehlprognosen in anderen Ländern) haben das Interesse an solchen Umfragen und der Methode der Stichprobe, auf denen sie beruhen, wieder aufflammen lassen.

*AutorInnen: Thomas G. Lachs,
Eva Maria Nesvadba*

*Pensionist in Wien, war Direktor
der Oesterreichischen Nationalbank,
Leiterin Abteilung Zahlungsbilanz
der Oesterreichischen Nationalbank*

Stichprobenerhebungen und Meinungsumfragen werden heute sowohl von der offiziellen Statistik selbst (zum Beispiel beim Mikrozensus) als auch von der Marktforschung gerne verwendet. Am populärsten scheinen Meinungsumfragen derzeit in der Politik zu sein, besonders die Prognosen von Wahlergebnissen.

Nun ist die Methode der Stichprobenerhebung eine durchaus ernstzunehmende Wissenschaft. Ihre Methoden sind heute bereits so weit verfeinert und anerkannt, dass man mit gut durchgeführten Stichprobenuntersuchungen in der Regel ein ebenso gutes Ergebnis erzielen kann wie mit einer vollständigen Erhebung. Das gilt sowohl für die Feststellung von Tatsachen (zum Beispiel die Höhe der Wohnungsmieten im Mikrozensus) als auch für die Feststellung von Meinungen (zum Beispiel in der politischen Meinungsforschung).

Für die Genauigkeit des Ergebnisses sind allerdings einige Bedingungen aus-

schlaggebend. Die verwendete Stichprobe muss genügend repräsentativ sein, die Fragen müssen richtig formuliert, die Erhebung muss genügend sorgfältig durchgeführt und die Ergebnisse müssen richtig interpretiert werden. Dann – aber auch nur dann – sind die Ergebnisse einer Stichprobe innerhalb der angegebenen Fehlergrenzen als verlässliche Werte anzusehen.

Die Stichprobengröße

Grundsätzlich muss eine Stichprobe gar nicht besonders groß sein, um schon verhältnismäßig gute Ergebnisse zu liefern. Es gibt mathematische Formeln, die genaue Auskunft über die Fehlergrenzen bei bestimmten Stichprobengrößen geben. Und dabei gibt es eine wirtschaftlich optimale Stichprobengröße. Macht man eine größere Stichprobe, so ist der Gewinn an Genauigkeit relativ gering.

Diese optimale Stichprobengröße liegt zum Beispiel für Umfragen über den Anteil einer bestimmten Meinung bei der Bevölkerung eines Landes zwischen 1500 und 2000 Einzelfällen. Hat man eine exakte Stichprobe in 2000er-Größe gezogen, so liegt mit 95-prozentiger Wahrscheinlichkeit das Gesamtergebnis innerhalb einer Fehlergrenze von plus oder minus (das schreibt man \pm) zwei Prozent.

Wenn also als Ergebnis einer Untersuchung bei 2000 Personen festgestellt wird, dass zum Beispiel 40 Prozent aller

Österreicher einer bestimmten Meinung sind, so heißt das genau genommen nur: Mit 95 Prozent Wahrscheinlichkeit sind zwischen 38 und 42 Prozent aller Österreicher dieser Meinung; daraus geht schon hervor, dass die Angabe von Zehntelprozenten bei solchen Umfrageergebnissen vielfach nur eine Scheingenauigkeit darstellt. Bei einer 1000er-Stichprobe liegt die Fehlergrenze bei $\pm 3,2$ Prozent, bei einer 10.000er-Stichprobe bei $\pm 1,0$ Prozent. Eine 500er-Stichprobe ist allerdings eher problematisch; die Fehlergrenze liegt hier bereits bei $\pm 4,5$ Prozent.

Dabei kommt es auch gar nicht auf die Größe der Gesamtheit an, aus der diese Stichprobe gezogen wurde. In den USA kommt man für Wählerumfragen zum Beispiel ebenso mit einer Stichprobe von weniger als 2000 Einzelfällen aus, wie dies in Österreich der Fall ist. Die Stichprobe muss nur repräsentativ sein.

Von der Größe der Stichprobe hängt es allerdings ab, wie weit man Untergliederungen vornehmen kann. Je kleiner nämlich die Zahl der Fälle in einer Untergruppe, desto größer wird hier die Fehlergrenze. Zum Beispiel kann man bei einer gesamtösterreichischen Umfrage mit einer 2000er-Stichprobe noch mit relativ großer Genauigkeit die Untergruppen Männer und Frauen oder Altersgruppen oder Bundesländer unterscheiden. Die Zahl der Frauen aus Vorarlberg ist aber selbst in dieser Stichprobe schon so



Thomas G. Lachs: »Es geht nicht darum, Stichprobe und Meinungsforschung in Verruf zu bringen. Es soll nur darauf aufmerksam gemacht werden, dass man mit den Ergebnissen einer solchen Umfrage besonders vorsichtig und kritisch umgehen muss.«

klein (etwa 40), dass man Aussagen über diese Untergruppe überhaupt nicht machen kann.

Richtige Auswahl

Grundbedingung für die Brauchbarkeit jeder Stichprobe ist allerdings die richtige Auswahl der Elemente der Stichprobe aus der Gesamtheit. Daher soll auch für Meinungsumfragen die Auswahl der Stichprobe rein zufällig erfolgen, wobei die Methode in keiner Weise irgendeine Gruppe begünstigen oder benachteiligen darf.

Bei Erhebungen in der Gesamtbevölkerung eines Landes oder eines Gebietes bedient man sich vorwiegend zweier Methoden: des sogenannten **Random-Samples** oder der **Quotenmethode**. Beim Random-Sample wird zum Beispiel aus den Wählerlisten nach einem mathematischen Zufallsverfahren (jeder Computer kann eine rein zufällige Auswahl treffen) eine gewisse Anzahl von Personen ausgewählt, die dann das Sample bilden.

Telefonumfrage

Man kann auch eine Telefonumfrage machen, indem man aus dem Telefonbuch eine Zufallsstichprobe zieht. Allerdings hat man dann jedenfalls nur Telefonbesitzer in der Stichprobe, man hat eher solche, die oft bei ihrem Telefon anzutreffen sind und man hat heutzutage zu wenig Antworten von Personen, die nur am Handy zu erreichen sind (weil Handynummern weniger oft im Telefonbuch aufscheinen). Das kann (vor allem bei bestimmten Fragen) das Ergebnis verzerren. Bei politischen Umfragen am Telefon spielt der Faktor der »Neuösterreicher« sicher auch eine zunehmende Rolle. Diese wollen erfahrungsgemäß an politischen Umfragen weniger gern teilnehmen, aber sie gehen in zunehmender Zahl wählen und bevorzugen die einzelnen Parteien nicht im selben Verhältnis wie die Wähler insgesamt.

Bei der weniger zuverlässigen Quotenmethode wird festgelegt, wie viele Personen welche bestimmten Merkmale haben müssen. Dem Interviewer, der dann tatsächlich die letzte Auswahl der Personen trifft, wird eine bestimmte Zusammensetzung der Personengruppe vorgegeben: also zum Beispiel ein Mann, wohn-

haft in dem und dem Ort, so alt und so weiter; oder vier Männer und zwei Frauen aus einem bestimmten Ort. Als wesentlichste Merkmale für die Zusammensetzung eines solchen Quotensamples dienen meist Geschlecht, Alter, Beruf, Schulbildung, Wohnort (insbesondere Bundesland und Ortsgröße). Aus den Ergebnissen der Volkszählung weiß man, wie sich diese Merkmale innerhalb der Gesamtbevölkerung verteilen und kann daher die Quoten für das Sample so zusammensetzen, dass dieses dann der Struktur der Gesamtbevölkerung entspricht.

Es kommt jedenfalls darauf an, dass die Stichprobe wirklich eine Zufallsaus-

»Der aufmerksame Konsument wird in der Lage sein, zu beurteilen, ob es sich um eine seriöse Umfrage handelt.«

wahl aus der zu untersuchenden Gesamtheit darstellt und in keiner Weise in die eine oder andere Richtung verzerrt ist.

Formulierung von Fragen

Die richtige Auswahl der Elemente eines Samples allein ist noch lange keine Garantie für ein verlässliches Umfrageergebnis. Es kommt auch sehr darauf an, die Fragen so zu formulieren, dass man ein möglichst objektives Ergebnis bekommt. Das ist schon bei Fragen nach Tatsachen nicht immer leicht.

So liefert die Frage nach der Höhe des Einkommens kein genaues Ergebnis, weil die Angaben der Befragten nicht unbedingt stimmen müssen. Auch bei Wissensfragen ist der Befragte oft nicht bereit zuzugeben, dass ihm die Antwort unbekannt ist, und tut aus Prestige Gründen so, als ob er sie kennen würde. Problematisch sind **Prestigeantworten** besonders bei Meinungsumfragen. Wenn der Interviewte glaubt, dass eine bestimmte Meinung ein höheres Prestige verleiht, so wird er dazu neigen, diese Antwort zu wählen.

Oft führt die geringfügige Veränderung eines einzigen Wortes in einer Fra-

gestellung zu unterschiedlichen Ergebnissen. Für den rational überlegenden Fragesteller mögen beide Formulierungen völlig gleichwertig sein. Aus irgendwelchen Gründen (oft weil gewisse Worte bestimmte Reflexe und Reize auslösen) führen aber die ganz ähnlichen Fragestellungen zu völlig unterschiedlichen Antworten.

Allerdings ist nicht jeder um eine objektive Frageformulierung bemüht. Will man, dass bei einer Umfrage ein bestimmtes Ergebnis herauskommt, kann man natürlich mit **Suggestivfragen** (Fragen, bei denen schon in der Fragestellung eine bestimmte Antwort nahegelegt wird) arbeiten.

Richtig raten

Bei **Wissens- und Meinungsumfragen** kommt es sehr darauf an, ob man mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten operiert oder sogenannte offene Fragen stellt. Um das an einer einfachen Wissensfrage zu demonstrieren: Wenn man zum Beispiel fragt: »In welchem Jahr war die letzte Bundespräsidentenwahl?«, dann wird man unterschiedliche Ergebnisse bekommen, je nachdem, ob man nun die Antwort völlig offen lässt oder ob man mehrere Jahre zur Auswahl vorlegt. Im ersten Fall wird der Anteil jener, die mit »Weiß nicht« antworten, vermutlich größer sein. Bei den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten hat der Befragte immerhin eine größere Chance, richtig zu raten und wird vielleicht aus Prestige Gründen noch weniger bereit sein, sein Unwissen einzugestehen.

Offene Fragen haben sicherlich den Vorteil, dass man Wissen und Meinungen spontaner erheben kann und weniger geraten wird. Die Antworten auf offene Fragen sind aber meistens wesentlich schwerer auszuwerten. Hier entsteht schon das Problem der genauen Aufzeichnung der Antwort auf dem Fragebogen. Dazu kommt dann noch die Schwierigkeit, gleichartige Antworten zu Gruppen zusammenzufassen, um ein statistisch brauchbares Ergebnis zu bekommen.

Bei vorgegebenen Antworten riskiert man dagegen, dass die Befragten zumindest teilweise ganz einfach irgendeine Antwort geben. Der Erfolg einer Umfrage kann aber auch von der Länge des Frage-

bogens abhängen. Wenn Telefoninterviews zu lange sind, legt ein Teil der Angerufenen mittendrin einfach auf.

Die Genauigkeit des Ergebnisses einer Stichprobenerhebung hängt auch von der Qualität der Durchführung der Interviews selbst ab. Vor allem kommt es dabei auf die Qualität der Interviewer an. Interviewer, die absichtlich schwindeln (z. B. weil sie pro durchgeführtem Interview bezahlt werden) können ein Ergebnis verzerren. Gegen solche Methoden schützen sich seriöse Intervieworganisationen durch raffinierte Kontrollsysteme.

Interpretation der Antworten

Neben der Erstellung des Samples und der Formulierung der Fragen ist aber auch die Interpretation der Ergebnisse oft recht schwierig. So muss man bei vorgegebenen Antwortmöglichkeiten auf Wissensfragen berücksichtigen, wie weit die richtige oder falsche Antwort erraten wurde. Um das an einem Beispiel zu demonstrieren: Wenn die Frage gestellt wird, ob der Finanzreferent der niederösterreichischen Landesregierung der SPÖ angehört oder der ÖVP, und es antwor-

ten 50 Prozent SPÖ und 50 Prozent ÖVP, dann wäre es völlig falsch, dieses Ergebnis automatisch dahingehend zu interpretieren, dass immerhin 50 Prozent der Niederösterreicher wissen, dass ihr Landesfinanzreferent von der ÖVP gestellt wird. Denn, wenn alle Befragten keine Ahnung hätten, welche Partei den Landesfinanzreferenten stellt und nur geraten hätten, dann hätte es eben auch 50 Prozent ÖVP- und 50 Prozent SPÖ-Antworten geben können. Ein echtes Wissen könnte man erst dann annehmen, wenn der Anteil der richtigen Antworten entsprechend höher liegt.

Bei vorgegebenen Antwortmöglichkeiten ist es auch oft sehr gefährlich zu behaupten, dass ein bestimmter Prozentsatz wirklich dieser oder jener Ansicht ist. Um wieder ein Beispiel zu nehmen: Wenn erhoben werden soll, welche nach Meinung der Bevölkerung die wichtigste Aufgabe der Bundesregierung sei, und es werden sieben Antwortmöglichkeiten vorgegeben, von denen eine lautet: »Kleinere Schülerzahlen in den Schulklassen«, und diese Antwort wird von 30 Prozent der Befragten gewählt, kann man daraus noch nicht schließen, dass 30 Pro-

zent der Österreicher der Meinung sind, es sei die wichtigste Aufgabe der Bundesregierung, kleinere Schülerzahlen in den Klassen durchzusetzen.

Absolut und relativ

Denn erstens kann es sein, dass unter den sieben vorgegebenen Antwortmöglichkeiten ein Problem, das der Bevölkerung sehr wichtig erscheint, gar nicht zu finden ist; der Großteil jener, die diese Antwort gewählt hätten, hat sich dann eben für das ihnen am zweitwichtigsten erscheinende Problem entschieden. Darüber hinaus wäre es ohne weiteres möglich, dass die Antwort mit der Schülerzahl die einzige Antwort war, die überhaupt auf die Schulen Bezug nahm. Alle jene, die das Schulproblem als vordringlich erachten, hätten also vielleicht diese Antwort gewählt, obwohl sie im Rahmen der Schulpolitik andere Maßnahmen für wesentlich wichtiger halten.

Bei vielen Fragen kommt es auch gar nicht darauf an, die Antworten absolut zu bestimmen, sondern man will lediglich ein relatives Ergebnis erreichen. Das kann wieder an einem Beispiel gezeigt



werden: Um den Gesamteindruck zu ermitteln, den ein Politiker auf die Wähler macht, kann man die Wähler auffordern, diesem Politiker eine Note wie in einem Schulzeugnis zu geben. Dabei kommt es nicht darauf an, welche Note der Politiker absolut erreicht, sondern wie diese Note im Vergleich zur Note für einen anderen Politiker liegt.

Weiß nicht

Ein besonderes Problem besteht überdies darin, Antworten wie »Weiß nicht« oder »Keine Meinung« richtig zu interpretieren. Solche Antworten können auf wirkliches Unwissen oder auf Desinteresse zurückzuführen sein. Sie können aber auch eine bewusste Antwortverweigerung darstellen (weil der Befragte seine Meinung nicht verraten will) oder sogar eine Prestigeantwort sein.

In der Regel wird man sich damit begnügen, solche Antworten getrennt anzuführen und sich darüber weiter nicht allzu viel den Kopf zerbrechen, wenn der Anteil dieser Antworten nicht sehr groß ist. Anders ist dies bei politischen Umfragen, insbesondere dann, wenn man die für die einzelnen Parteien vorgebrachten Sympathien erfassen will, oder wenn es gar darum geht, Wahlergebnisse vorauszusagen. In sämtlichen Demokratien muss man damit rechnen, dass der Anteil jener, die außerhalb von Wahlzeiten angeben, keine Partei zu bevorzugen, verhältnismäßig groß ist.

Etwas kleiner ist der Prozentsatz der Antworten »Weiß nicht« und »Keine Meinung« knapp vor einer Wahl, wenn man die beabsichtigte Stimmabgabe erfragen will. Aber gerade dann versuchen die Meinungsforscher, auch diese Antworten der einen oder anderen Partei zuzuordnen.

Die einfachste Methode besteht natürlich darin, diese Antworten ganz einfach auszuschalten und das übrige Ergebnis auf 100 Prozent hochzurechnen. Wenn also zum Beispiel 50 Prozent angegeben haben, die Partei A zu wählen, und 40 Prozent die Partei B, während 10 Prozent keine Angaben machten, erklärt man ganz einfach, 55,5 Prozent der Wähler seien für die Partei A und 44,5 Prozent für Partei B. Diese Methode enthält natürlich stillschweigend die Annahme, dass jene, von denen man

keine Antwort erhalten hat, sich so auf die Parteien verteilen wie jene Antwortenden, die eine Partei angegeben haben. Diese Annahme muss aber durchaus nicht stimmen.

Man kann natürlich auch versuchen, durch diverse Zusatzfragen Anhaltspunkte zu gewinnen, um die »unentschlossenen« Wähler doch noch den Parteien zuzuordnen. So fragt man etwa den Wähler, welche er für die wichtigsten Probleme hält, um dann einige Fragen später – damit der Zusammenhang nicht ganz offenkundig ist – zu fragen, von welcher Partei er glaube, dass sie diese Probleme am ehesten und am besten lösen könne. Es wird hier also versucht, indirekt eine Antwort dort zu bekommen, wo man direkt keine bekommen hat. Wer diese Methoden sehr gut beherrscht, kann mit entsprechender Fragestellung und entsprechend guter Interpretation der Antworten nahe an das Wahlergebnis herankommen.

»Der aufmerksame Konsument von Statistiken wird sich deren Größe und Methodik genau anschauen und erkennen, ob es sich nur um Propaganda oder Stimmungsmache handelt.«

Dennoch haben die Meinungsforscher bei den letzten Wahlen in Österreich sehr oft sehr falsche Vorhersagen geliefert. Dafür haben sie gerne als Ursache angeführt, dass sich viele Wähler erst im letzten Moment anders entschlossen haben. Das scheint aber eher eine bequeme Ausrede zu sein.

In Wahrheit dürften eine Reihe von Faktoren ausschlaggebend sein. Das sind einmal die zu kleinen Stichproben (oft nur 500), noch dazu am Telefon mit allen erwähnten Schwierigkeiten bei der Auswahl der Befragten und dem Interviewerbias der Fragenden. Dazu kommen bewusst falsche Antworten. Bis zum Eintritt der FPÖ in die Regierung Schüssel galt es bei manchen Wählern nicht als »fein« zuzugeben, dass man FPÖ wählt;

die Meinungsforscher »lernten« daraus, der FPÖ einen höheren Stimmenanteil vorauszusagen als es den offenen Antworten in den Umfragen entsprach. Als sehr chic gilt es dagegen zu sagen, dass man Grün wählen wird; am Wahlabend haben die Grünen dann fast immer weniger Stimmen, als ihnen die Wahlforscher vorausgesagt hatten. Offensichtlich nimmt auch die Zahl jener Wähler, die sich tatsächlich erst im letzten Moment (womöglich erst in der Wahlzelle) entschließen, wen sie wählen werden, immer mehr zu. Ihr Verhalten vorauszusagen, ist sehr schwer.

Nicht ins Bockshorn

Natürlich versuchen die Meinungsforscher das alles bei der Interpretation ihrer Umfragen zu berücksichtigen. Ihre geringe Treffsicherheit beweist aber mehr als deutlich, dass ihnen das nicht immer gelingt. Dennoch wollen weder sie (es ist schließlich ihr Geschäft) noch die Medien (die damit Leser, Hörer und Seher anlocken) auf diese Umfragen verzichten.

Nach so vielen Wenn und Aber, nach so vielen Gefahren, die aufgezeigt wurden, mag nun der Leser zu dem Schluss kommen, die Stichprobenmethode und vor allem die Erhebung von Meinungen durch Stichproben sei ein völliger Unsinn. Nichts wäre falscher. In der heutigen Zeit kann man sicher ohne die Methode der Stichprobe und der auf ihr beruhenden Meinungsforschung nicht das Auslangen finden, weder in der Politik noch in der Wirtschaft.

Es geht also nicht darum, Stichprobe und Meinungsforschung in Verruf zu bringen. Es soll nur darauf aufmerksam gemacht werden, dass man mit den Ergebnissen einer solchen Umfrage besonders vorsichtig und kritisch umgehen muss.

Der aufmerksame Konsument solcher Statistiken wird in der Lage sein, zu beurteilen, ob es sich um eine seriöse Umfrage handelt. Er wird sich deren Größe und Methodik genau anschauen und erkennen, ob es sich nur um Propaganda oder Stimmungsmache handelt. Und auf diese kritische Einstellung kommt es an. Man braucht die Stichprobe und die Umfrage. Man sollte sich aber nicht von schlechten Stichproben und falschen Umfragen ins Bockshorn jagen lassen.

Pflegeproblematik:**Umfassendes Konzept statt Schnapsideen**

Statt die Pflegeproblematik anzuerkennen und ein echtes Modell vorzulegen, soll nur ein bisher illegaler Zustand zum Gesetz gemacht werden, kritisiert der ÖGB.

Wirtschaftsminister Martin Bartenstein hat jüngst seine Vorschläge zur Behebung der Pflegeproblematik präsentiert. Die Eckpunkte: 14-Stunden-Arbeitstag sieben Mal in der Woche, Schein-Ruhezeiten, keine Freizeit- und Urlaubsregelung, oder Unklarheit bei Entgeltfortzahlung und Vertretung im Fall von Krankheit, kritisiert die Vorsitzende der ÖGB-Fachgruppenvereinigung für Gesundheitsberufe (ÖGB-FGV), Gerda Mostbauer die Bar-

tenstein-Idee: »Egal ob Pflege oder Betreuung, beides sind höchst verantwortungsvolle Tätigkeiten, und ein Brutto-Stundenlohn von sechs bis sieben Euro ist daher für eine ›Rund-Um-die-Uhr‹-Betreuung einfach nicht akzeptabel.« Statt einen bisher illegalen Zustand zum Gesetz zu erheben, verlangt Mostbauer ein umfassendes Konzept für mobile medizinische Pflege und Betreuung. Dazu gehören: gemeindenahere Strukturen, An-

gebote wie Tagesbetreuung, Unterstützung der Angehörigen oder betreutes Wohnen, freie Angebotswahl, Rechtsanspruch auf Pflege und Betreuung zu Hause, oder die Leistbarkeit der Angebote bei gleichzeitiger gerechter Entlohnung der Beschäftigten. Als »unverantwortliche Schnapsidee« weist die ÖGB-FGV-Vorsitzende den Vorstoß von OÖ. LH Josef Pühringer zurück, Pflege als Lehrberuf einzurichten. *W. L.*

Europäische Union: Entwicklungshilfe neu

Künftig könnten Gelder, die für Armutsreduktion bestimmt sind, auch für Terrorbekämpfung benutzt werden.

Entwicklungspolitik und Armutsbekämpfung sollten – nach den Worten der zuständigen Politiker – ein Schwerpunkt der EU-Ratspräsidentschaft sein. Die Papiere besagen anderes. Laut den »Länderstrategie-Papieren« der EU-Kommission können Entwicklungshilfegelder künftig auch für den Kampf gegen den Terror verwendet werden. Etwa in Malaysia: Unter dem Titel »Handel und Investitionen« wird im Strategiepapier auch die »Förderung von Fähigkeiten im Bereich Antiterror« genannt. Immerhin acht Millionen Euro in den nächsten drei

Jahren veranschlagt die EU für diesen Zweck. Auch in den Programmen zur Armutsbekämpfung anderer Länder, darunter Indonesien, Pakistan und Kolumbien, taucht die Antiterrorbekämpfung auf. Oft sind die einzelnen Länderbudgets nicht an bestimmte Entwicklungsprogramme gebunden: Offen ist daher, wie viel tatsächlich für welchen Zweck verwendet wird.

Die »Neuorientierung« der EU-Entwicklungspolitik verlief recht unbemerkt. Selbst im EU-Parlament sorgten die Strategiepapiere kaum für Diskussionen.

Schließlich hatten die Abgeordneten kaum Zeit, die umfangreichen Dokumente zu lesen. Die zuständige Kommissarin Benita Ferrero-Waldner hatte sie erst kurz vor Jahreswechsel zugesandt. Zahlreiche Abgeordnete beklagten das »unmögliche Verfahren«. Jetzt soll die deutsche Bundesregierung in ihrer Funktion als EU-Präsidentschaft bestimmen, wann der Rat der Regierungen die Strategieprogramme zur Armutsbekämpfung und Entwicklungshilfe endgültig abstimmt. Soviel Zeit zum Lesen sollte sein. *G. M.*

EU und Internationales: Mehr Europa

Im Leitantrag zu »EU-Politik und Internationales« wird die Öffnung des ÖGB nach außen gefordert.

Für ein verstärktes europapolitisches Engagement setzt sich eine Arbeitsgruppe mit VertreterInnen aller Gewerkschaften unter dem Vorsitz des stellvertretenden Vida-Vorsitzenden Wilhelm Haberzettl ein. »Die Menschen lehnen das EU-Projekt nicht grundsätzlich ab, sind aber nicht länger bereit, eine unausgewogene Politik zu ihren Lasten widerspruchslos zu akzeptieren«, stellt Haberzettl fest. Der Ausbau des Europäischen Sozialmodells mit einer EU-Beschäftigungsstrategie und ein Kurswechsel in der EU-Wirt-

schaftspolitik sind zentrale Anliegen der Arbeitsgruppe. Haberzettl: »Wir lehnen die Strategie der Liberalisierung und Privatisierung der öffentlichen Infrastruktur ab. Bei der beschlossenen EU-Dienstleistungsrichtlinie müssen die nationalen Spielräume voll ausgenutzt werden.«

Im Bereich Internationales unterstützt der ÖGB das Programm des am 1. November 2006 in Wien gegründeten Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB). Gefordert wird weiters eine tiefgreifende Reform des internationalen Fi-

nanz- und Handelsregimes. Die Entwicklungshilfeleistungen Österreichs sollten endlich auf das international vereinbarte Ziel von 0,7 Prozent des Bruttoinlandsproduktes angehoben werden. Als dringend nötig erachtet wird eine Reform der österreichischen Asylpolitik im Einklang mit menschenrechtlichen und rechtsstaatlichen Standards. Erleichtert werden soll vor allem der Zugang zum Arbeitsmarkt und die Aufrechterhaltung der familiären Bindungen von AsylwerberInnen. *G. M.*

Nach der Wahl ist vor der Wahl?

**Kommentar von Barbara Blaha,
Mitglied des Vorsitzteams der Österreichischen Hochschülerschaft (ÖH)**

Im Nationalratswahlkampf 2006 waren Studiengebühren ein wichtiges Thema, nicht zuletzt weil es dabei um die Zukunft von Bildung geht – und den Zugang zu dieser. Die SPÖ vertrat die klare Position, dass Studiengebühren abgeschafft werden müssen. Mehr noch: Sie gab das Versprechen ab, dass es unter einer SPÖ-geführten Regierung keine Studiengebühren mehr geben werde. Die angestrebte Bildungsexpansion und die angekündigte Erleichterung des Zugangs zu Bildung waren letztlich für viele Studierende ein Grund, die SPÖ zu wählen.

Enttäuschung der Studierenden

Nun haben wir eine SPÖ-geführte Regierung, und trotzdem bleiben die Studiengebühren. Die Studierenden sind nicht nur deshalb so verärgert, weil hier eindeutig ein Wahlversprechen gebrochen wurde (obwohl eingehaltene Wahlverspre-

chen die Politik einmal insgesamt glaubwürdig erscheinen lassen würden). Der Ärger rührt vielmehr daher, dass Studiengebühren für die Mehrheit der Studierenden ein massives Problem darstellen – und viele sogar ganz von einem Studium ausschließen. Die Enttäuschung der Studierenden ob des gebrochenen Versprechens der SPÖ ist in dem Kontext ihrer Lage eine logische Konsequenz. Kein Wunder also, dass viele von ihnen ihrem Groll Luft machten und protestierten.

Zunächst einmal muss das Bild von Studierenden, das in der Öffentlichkeit transportiert wird, zurechtgerückt werden. Denn Studierende sind in der Regel auch ArbeitnehmerInnen. Etwa 80 Prozent der Studierenden gehen neben ihrem Studium einer Erwerbsarbeit nach, um sich ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gerade einmal knappe 20 Prozent der Studierenden beziehen ein Stipendium.

Vier von fünf

Während vier von fünf StudentInnen also einer Erwerbsarbeit nachgehen (müssen), darf nicht vergessen werden, dass das Studium selbst im Durchschnitt etwa 40 Stunden pro Woche an Zeitaufwand bedeutet. Studieren heißt nämlich nicht nur den Besuch von Vorlesungen. Das Verfassen schriftlicher Arbeiten, der Besuch von Praktika, Lektüre der einschlägigen Literatur und (natürlich) Lernen gehören zum Alltag aller Studierenden. Daher sind die meisten Studien nur in Mindestzeit schaffbar (was Bedingung für einen Beihilfenbezug ist), wenn Studierende sich ausschließlich ihrem Studium widmen können. Für 80 Prozent ist diese Voraussetzung allerdings nicht gegeben.

Es ist zwar schwierig, neben dem Studium noch Geld verdienen zu müssen, doch die Finanzierung stellt etliche Studierende vor massive Probleme. Bei den wenigsten reicht das Geld aus, das die Eltern zur Verfügung stellen können; das Stipendiensystem ist mehr als mangelhaft. So wurden die Stipendien seit 1999 nicht einmal mehr an die Inflation angepasst. Gleichzeitig sind die Kosten eines Studiums enorm: Zusätzlich zu den »normalen« Lebenserhaltungskosten wie Miete, Strom, Gas und Essen kommen noch Kosten für Skripten, Bücher, Lernunterlagen – und eben die Studiengebühren dazu. 363 Euro pro Semester, natürlich auf einmal zu bezahlen.

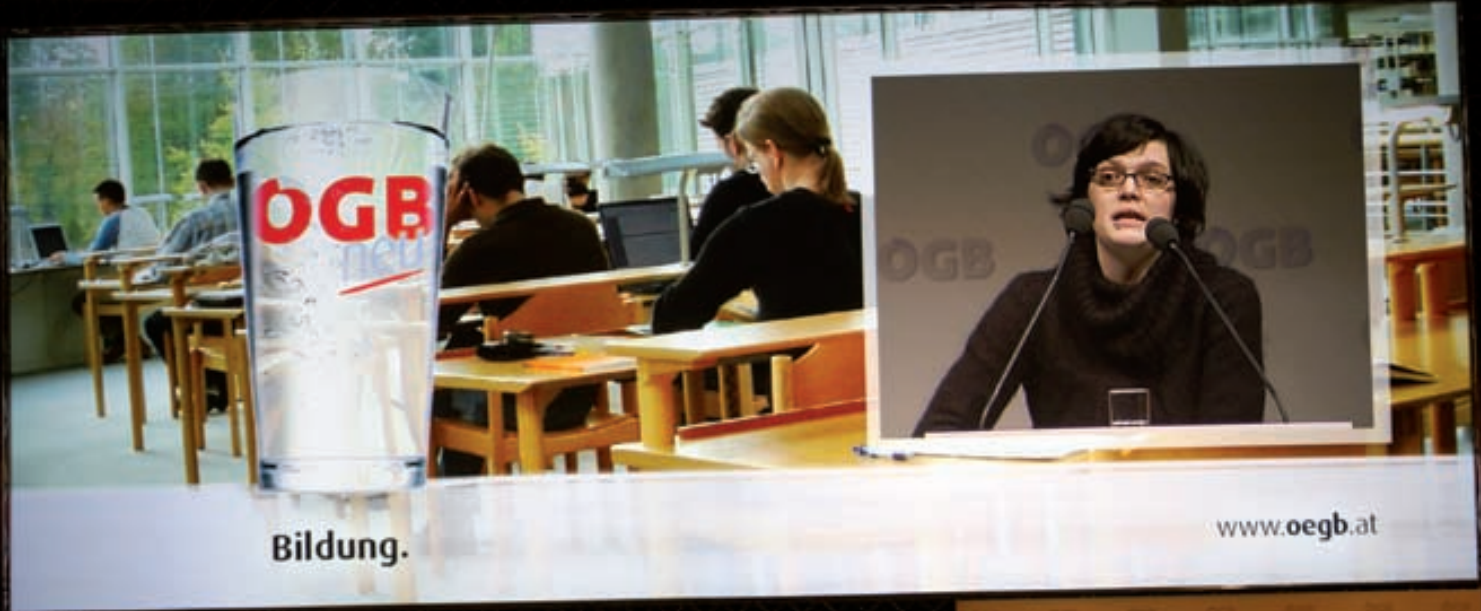
Insbesondere sozial schlechter gestellte Studierende sind davon besonders betroffen. Denn auch wer ein Stipendium bezieht, muss dem Staat zunächst einmal die Studiengebühren vorstrecken. Dann kann ein Antrag gestellt werden, und mit viel Glück werden die Studiengebühren dann rückerstattet. Zusätzlich zu diesen »formalen« Problemen beziehen viel zu wenige Studierende ein Stipendium, und in einer viel zu geringen Höhe. Nicht einmal das Höchststipendium – das fast niemand bekommt – reicht wirklich zum Leben aus.

Diese Situation führt dazu, dass – wie oben erwähnt – vier von fünf Studierenden nebenbei einer Erwerbsarbeit nachgehen müssen. Dass es sich dabei meist um (schlecht bezahlte) prekäre Beschäftigungsverhältnisse handelt, scheint für die jeweiligen ArbeitgeberInnen eine Selbstverständlichkeit zu sein, denn bei zunehmend »verschulden« Studienplänen mit Anwesenheitspflicht unter Tags benötigen Studierende extrem flexible Arbeitszeiten.

ZUR PERSON

Barbara Blaha, nominell ÖH-Vorsitzende, ist Anfang Jänner unter Protest aus der SPÖ ausgetreten. Damit wurde sie zu einer »Gali-onsfigur des studentischen Protests« (Standard) und zu einer »Metapher für politisches Rückgrat« (Falter). »Wenn die SPÖ sich von ihren Grundsätzen verabschiedet«, argumentiert die 23-Jährige, »muss ich mich von der SPÖ verabschieden.«

Kollegin Blaha hatte einen viel beachteten Auftritt beim ÖGB-Bundeskongress, und nicht nur deswegen haben wir sie um einen Gastkommentar gebeten.



16. OGB-Bundeskongress

OGB-Archiv

Dadurch setzt sich ein Teufelskreis in Gang: Wer zuviel verdient (oder wegen Erwerbstätigkeit zu langsam studiert), verliert schnell das Stipendium – und steht völlig ohne staatliche Unterstützung da. Insbesondere Studierende mit Betreuungspflichten (über 10 Prozent) sind davon besonders stark betroffen.

Zynische Verhöhnung

In diesem Zusammenhang ist es klar, dass Studierende den Gusenbauer-Vorschlag von 60 Stunden Sozialarbeit pro Semester als Ersatz für Studiengebühren nur als zynische Verhöhnung interpretieren können. Denn dieser Vorschlag hilft niemandem. Anstatt die Studiengebühren abzuschaffen und das Stipendiensystem massiv auszubauen, gibt es nun ein staatliches »Job-Angebot« mit einer Bezahlung von umgerechnet 6,05 Euro pro Stunde. Reiche werden sich davon freikaufen, diejenigen Studierenden jedoch, die bisher schon nebenbei erwerbstätig waren, werden es sich schlicht nicht leisten können, zu so einem »Lohn« zu arbeiten.

Die praktische Umsetzung dieses unglücklichen Vorschlages steht ohnehin in den Sternen. Denn abgesehen davon, dass

wohl kaum jemand dieses Angebot in Anspruch nehmen wird, bleiben etliche Fragen der Umsetzung offen. Hier nur ein paar Beispiele: Was wird als »Sozialarbeit« anerkannt, was nicht, wer entscheidet? Wer soll dieses Modell administrieren und zu welchen Kosten? Gibt es einen Rechtsanspruch auf eine Stelle?

Eine Verbesserung der Situation ist das nicht. Zumindest die Ausweitung der Stipendien ist im Regierungsprogramm vorgesehen, jedoch betont vorsichtig. Mittlerweile ist von 25 Millionen Euro die Rede, was nicht einmal den Wertverlust seit 1999 abdecken würde. Eine reale Erhöhung und Ausweitung würde um einiges mehr an Geld brauchen.

Zugang zur Bildung

Aber bei der Diskussion um Studiengebühren geht es auch um prinzipielle Fragen: Wer soll die Bildung der nächsten Generation bezahlen? Und wer kann sich diese leisten? Eine sozialdemokratische Antwort darauf wäre ganz klar: Soziale Herkunft und Geld dürfen kein Hindernis beim Bildungszugang sein. Da jedoch jedes Stipendiensystem mangelhaft ist, muss der Zugang zu Bildung prinzipiell

kostenlos sein. Die anfallenden Kosten müssen über ein (progressiv gestaltetes) Steuersystem gedeckt werden. Nur so kann ausgeschlossen werden, dass Menschen aus finanziellen Gründen der Zugang zu Bildung verwehrt wird.

Massive Chancenungleichheiten

Aber auch andere Gründe führen zu sehr unterschiedlichen »Bildungskarrieren« verschiedener Bevölkerungsteile. So gibt es in Österreich die Situation, dass den Universitäten ein extrem selektives Schulsystem vorgelagert ist. Gerade einmal 40 Prozent eines Jahrganges haben mittels Matura (oder Äquivalent) Zugang zu den Universitäten. Dazu kommen Studiengebühren, das oben beschriebene Stipendiensystem und einiges mehr – und schon haben wir die für Österreich »typische« extrem niedrige AkademikerInnenquote, geringe Bildungsbeteiligung und massive Chancenungleichheiten.

Daher muss schleunigst gehandelt werden. Eine komplette Schulreform, die Abschaffung der Studiengebühren und die Erhöhung und Ausweitung der Stipendien sind nur einige der dringend nötigen Maßnahmen.

Arbeitszeit und Regierungseinkommen:

Lohnklau erhält Absage

Der Leitende Sekretär des ÖGB, Richard Leutner, erklärt in diesem Beitrag, warum er der Meinung ist, dass die im Regierungsübereinkommen festgelegte Verlängerung der Tagesarbeitszeit keine Verschlechterung darstellt.

Allgemeines

Anfang Jänner 2007 wurde zwischen SPÖ und ÖVP ein Regierungsübereinkommen geschlossen, das auch ein Kapitel zur Arbeitszeit enthält. Dabei wurden 1:1 entsprechende Sozialpartnervorschläge übernommen¹⁾. Im Einzelnen sind folgende Punkte angesprochen:

■ **Anhebung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeitgrenzen** (12/60) durch Ausweitung der bestehenden Regelung des § 7 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz – AZG (Ausweitung der maximal 12 Wochen auf bis zu 24 Wochen); Öffnung auch für schriftliche Einzelvereinbarungen in Betrieben ohne Betriebsrat bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit.

■ **12-Stunden-Schichten durch Kollektivvertrag** bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit.

■ **Kollektivvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten:** Generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag, die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden anzuheben.

■ **Stärkung der betrieblichen Ebene:** Die Betriebsebene soll immer dann zur Regelung ermächtigt sein, wenn auf Arbeitgeberseite keine kollektivvertragfähige Interessenvertretung besteht.

■ **Flexiblere Gleitzeit:** Anhebung der täglichen Normalarbeitszeitgrenze bei Gleitzeit auf 10 Stunden.

■ **4-Tage-Woche:** Das Arbeitszeitgesetz soll – auch für nicht zusammenhängende Tage – eine 4-Tage-Woche (4 x 10 Stunden) durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, zulassen.

■ **Einarbeiten durch regelmäßige Mehrarbeit in Verbindung mit Feiertagen:** Einarbeitungszeitraum grundsätzlich 13 (statt 7) Wochen, tägliche Normalarbeitszeit bis 10 Stunden.

■ **Flexibilisierung der Lage der Wochenendruhe** im Schichtbetrieb.

■ **Jahresarbeitszeitmodelle** sind auf Kollektivvertragsbasis möglich.

■ **Zuschlag für Teilzeitkräfte bei Mehrarbeit** (es entsteht kein Zuschlag, wenn die vertraglich vereinbarte Zeit angepasst wird).

■ **Maßnahmen gegen Verletzungen des Arbeitszeitrechts.**

■ **Vereinfachung der Regelung über Abbau von Zeitguthaben (§ 19f AZG).**

Was ist von diesem Paket zu halten?

Wir erinnern uns zunächst: Seit Jahren will die Wirtschaft zwei Dinge in der Arbeitszeit:

1. Die Normalarbeitszeit soll allein nach den Wünschen der Unternehmen durchgerechnet werden können. Mehrarbeit in Zeiten erhöhten Arbeitsbedarfs soll dabei nicht mit Überstundenentgelt samt Zuschlag abgegolten werden, sondern im Verhältnis 1:1 durch Zeitausgleich. Für die ArbeitnehmerInnen bedeutet das den Verlust von Einkommen, die Gefährdung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Freizeit. Durchrechnungen der Normalarbeitszeit im Interesse des Betriebes bedürfen daher eines vernünftigen Interessenausgleichs, der nicht auf betrieblicher Ebene sondern nur durch Kollektivvertrag hergestellt werden kann. In den Kollektivverträgen findet sich auch dieser Interessenausgleich in den unterschiedlichsten Formen (Grenzen für zuschlagsfreie Mehrstunden, Zuschläge für Mehrstunden, Regeln für den Konsum von Zeitausgleich etc.). Um sich diesen Interessenausgleich zu »ersparen« und lohnkostensenkende Durchrechnungsmodelle flächendeckend einzuführen, drängt die Wirtschaft daher immer auf die Durchrechnung auf betrieblicher und auf Einzelvertragsebene (ohne Kollektivvertrag).

2. Weiters will die Wirtschaft immer großzügigere Möglichkeiten, die Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit (einschließlich Überstundenarbeit in Fällen erhöhten Arbeitsbedarfs) zu überschreiten. Tatsächlich sind solche Überschreitungen im Arbeitsleben angesichts der geringen

1) Sozialpartnerübereinkommen zu Wachstum und Vollbeschäftigung, Dezember 2006

Kontrolle und bescheidenen Strafen ohnedies oft nicht die Ausnahme.

Was ist nun das Ergebnis der eingangs genannten Arbeitszeitmaßnahmen?

Der erste Wunsch der Wirtschaft – Durchrechnungsmodelle zugunsten der Betriebe auf Betriebs- und Einzelvertrags-ebene – hat angesichts der Notwendigkeit, einen **fairen** Interessensausgleich bei flexiblen Arbeitszeitmodellen herzustellen, keinen Eingang ins Regierungsübereinkommen gefunden. Dem Wunsch der Wirtschaft nach Lohnsenkung durch rein betriebsorientierte Durchrechnungsmodelle ohne Regelung der Kollektivvertragspartner wurde damit eine klare Absage erteilt. **Durchrechnungsmodelle der Normalarbeitszeit gibt es weiterhin nur auf Kollektivvertragsbasis. Lohnklau ist verhindert.**

Die neu geschaffenen erweiterten Durchrechnungsmöglichkeiten erscheinen alles in allem vertretbar. Das gilt z. B. für (außer für Tätigkeiten mit hoher Belastung!) die Zulassung von 12-Stunden-Schichten bei Schichtarbeit durch Kollektivvertrag bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit. Ähnliches wird wohl auch für die Einführung der 4-Tage-Woche (4 x 10 Stunden), die Ausdehnung des täglichen Spielraums für selbst bestimmte Gleitzeit auf 10 Stunden, sowie die Erweiterung des Einarbeitens von arbeitsfreien Tagen in Verbindung mit Feiertagen durch regelmäßige Mehrarbeit in bis zu 13 Wochen (bisher 7 Wochen) gelten können.

Dem zweiten beschriebenen Wunsch der Wirtschaft nach Ausdehnung der höchstzulässigen Arbeitszeiten trägt das Regierungsübereinkommen bis zu einem gewissen Grad Rechnung. **In bis zu 24 Wochen jährlich (derzeit 12 Wochen) soll Überstundenarbeit (!) bis zu 12 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche durch Betriebsvereinbarung** – in betriebsratslosen Betrieben bei Vorliegen eines arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeitsgutachtens auch durch Einzelvereinbarung – **zulässig sein**. Die generell geltende Arbeitszeitbegrenzung – **mit 48 Stunden im 17-Wochen-Durchschnitt** bleibt selbstverständlich bei dieser Ausweitung der Grenzen der Höchstarbeits-

zeit von § 7 Abs. 4 AZG bestehen. Angesichts der herrschenden Praxis bei erhöhtem Arbeitsbedarf in den Betrieben²⁾ und dem Inhalt der Neuregelung, die klare Dokumentation, Einbeziehung des Betriebsrates und entsprechende Abgeltung voraussetzt, ist sie **ein gerade noch vertretbarer Kompromiss**.

Für die größere Bereitschaft bei den Höchstgrenzen der Arbeitszeit hat die Arbeitnehmerseite zwei wesentliche Anliegen im Regierungsübereinkommen verankern können.

Erstens sollen wirksame Maßnahmen gegen Verletzungen des Arbeitszeitrechtes gesetzt werden. Illegale Flexibilisierungsmodelle und ständige Überschreitungen der Höchstarbeitszeit – oft nicht einmal abgegolten – müssen bekämpft werden.

Zweitens soll ein Zuschlag für Teilzeitkräfte (analog dem Überstundenzuschlag) **die flexibel eingesetzte Teilzeitarbeit deutlich verteuern** und damit den Anreiz für die Zerlegung von Vollzeitarbeit in Teilzeitarbeit verringern. Damit soll vor allem aber auch die Unsitte eingeschränkt werden, dass Arbeitgeber von vornherein ein zu geringes Teilzeitausmaß vereinbaren und dann ständig große Mengen von Mehrarbeit leisten lassen und sich die ArbeitnehmerInnen auf Arbeitszeit und Einkommen nicht einstellen können.

Zu den einzelnen Maßnahmen

12-Stunden-Schichten durch Kollektivvertrag (bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit)

12-Stunden-Schichten sind derzeit im Regelfall nur am Wochenende und in Verbindung mit einem Schichtwechsel zulässig. In Zukunft sollen diese Einschränkungen für die Kollektivvertragsparteien wegfallen. Vorausgesetzt wird allerdings, dass arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit vorliegt. Außer bei Tätigkeiten mit hoher Belastung ist die Möglichkeit auf mehr als drei Tage zu reduzieren (3 x 12 = 36), allerdings auch von ArbeitnehmerInnen gewünscht, da bei solchen Modellen eine längere durchgehende Freizeit möglich wird.

2) Bevor Aufträge verloren gehen, wird die Arbeit immer gemacht.



Richard Leutner: »... ein gerade noch vertretbarer Kompromiss.«

10 Stunden Normalarbeitszeit durch Kollektivvertrag

Der Kollektivvertrag kann bereits nach geltendem Recht in einer Anzahl von Fällen 10 Stunden Normalarbeitszeit pro Tag zulassen (bei Gleitzeitregelungen, bei einer Vier-Tage-Woche, bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit über längere Zeiträume und mehrtägigem Zeitausgleich). Die Neuregelung erweitert den Gestaltungsspielraum der Kollektivvertragspartner über die Fälle hinaus. Die Gewerkschaften werden Arbeitszeitmodelle mit einer täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden weiterhin nur bei fairem Interessensausgleich akzeptieren, wenn die Regelung also auch den ArbeitnehmerInnen Vorteile bringt.

Stärkung der betrieblichen Ebene, falls auf Arbeitgeberseite keine kollektivvertragsfähige Interessenvertretung besteht

Ist auf Arbeitgeberseite keine kollektivvertragliche Interessenvertretung gegeben (und damit auch kein Kollektivvertrag möglich), so ist nach geltendem Recht eine betriebliche Regelung nur in jenen Fällen möglich, in denen das Gesetz das ausdrücklich vorsieht. Diese Beschränkung zum Abschluss betrieblicher Regelungen soll wegfallen.

Flexiblere Gleitzeit – 10 Stunden Normalarbeitszeit

Gleitzeit liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

Die konkrete Festlegung der Gleitzeit muss in einer Betriebsvereinbarung erfolgen bzw. in einer schriftlichen Gleitzeitvereinbarung, falls es keinen Betriebsrat gibt. Die Möglichkeit zur Selbstbestimmung der Lage der Arbeitszeit ist allerdings in manchen Fällen eng, weil nach dem geltenden Recht die Normalarbeitszeit pro Tag maximal 9 Stunden betragen darf, es sei denn, es liegt eine entsprechende kollektivvertragliche Regelung vor. Mit der Neuregelung wird den Gleitzeitvereinbarungen generell die Möglichkeit eröffnet, 10 Stunden Normalarbeitszeit festzulegen. In der Praxis wird vor allem darauf zu achten sein, dass 10-Stunden-Arbeit nicht den Voraussetzungen der Gleitzeit entsprechen und demnach Überstundenzuschläge hervorrufen.

4-Tage-Woche – Einführung durch Betriebsvereinbarung

Die Einführung einer 4-Tage-Arbeitswoche wird von den Arbeitgebern in aller Regel nur akzeptiert, wenn pro Tag 10 Stunden Normalarbeitszeit möglich sind. Nach geltendem Recht kann das nur durch einen Kollektivvertrag zugelassen werden und das auch nur dann, wenn die Arbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage verteilt wird. Nun soll auf diese Vorgaben für die Einführung von 4-Tage-Wochen verzichtet werden, da 4-Tage-Wochen oft auch im Interesse der ArbeitnehmerInnen liegen, gleichzeitig aber die betriebliche Praxis vier zusammenhängende Arbeitstage nicht immer möglich macht. Wichtig ist, dass derartige Regelungen in Betrieben mit Betriebsrat an den Abschluss einer Betriebsvereinbarung gebunden sind.

Verlängerung des Einarbeitungszeitraumes in Verbindung mit Feiertagen

Für das Einarbeiten von arbeitsfreien Fenstertagen stellt nach geltendem Recht ein Zeitraum von 7 Wochen zur Verfügung. In Zukunft soll der zulässige Einarbeitungszeitraum 13 Wochen betragen. Die geplante Änderung ist sinnvoll, weil der bisherige Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen oft auch für die ArbeitnehmerInnen in der Praxis Schwierigkeiten brachte. ■

»Arbeitsklima-Index«:

Europameister bei längster Wochenarbeitszeit

Einmal mehr bestätigt der jüngste Arbeitsklima-Index der oberösterreichischen Arbeiterkammer die Dringlichkeit einer Arbeitszeitverkürzung, meint die Fraktion Gewerkschaftlicher Linksblock im ÖGB (GLB).

Laut diesem Bericht arbeiten ein Drittel der Beschäftigten regelmäßig länger als 40 Stunden, 17 Prozent sogar mehr als 45 Stunden wöchentlich. Im Ergebnis ist Österreich mit 44,1 Stunden realer Wochenarbeitszeit neben Griechenland (44,3) Europameister.

Regelmäßige Überstunden sind die Kehrseite wachsender Prekarisierung. Zwar arbeiten sowohl Voll- als auch Teilzeitbeschäftigte im Schnitt um zwei Stunden mehr. Aber die Teilzeitquote liegt in Österreich bei Männern mit sechs Prozent unter, bei Frauen mit 39 Prozent jedoch über dem EU-Durchschnitt. Im Tourismus sind fünf, im Bau vier, im Handel zwei Stunden Mehrarbeit die Regel, auch damit geraten Frauen am meisten unter die Räder, da gerade bei dem im Tourismus und Handel hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigung bislang keine Überstundenzuschläge bezahlt werden.

Paradox

Im krassen Gegensatz zu der vom »Arbeitsklima-Index« konstatierten Unzufriedenheit durch meist erzwungene Mehrarbeit steht allerdings, dass von AK und ÖGB dies nicht mit einer klaren Ansage für eine Arbeitszeitverkürzung beantwortet: »Es ist paradox, wenn der ÖGB zwar seit zwanzig Jahren regelmäßig die 35-Stunden-Woche fordert, sich realpolitisch aber auf die berüchtigte Flexibilisierungsstrategie der Unternehmerseite eingelassen hat und wir als Ergebnis eine der längsten realen Wochenarbeitszeit Europas haben«, meint GLB-Bundvorsitzende Karin Antlanger.

Verlängerung der Tagesarbeitszeit

Als falsche Antwort bezeichnet Antlanger in diesem Zusammenhang auch die vor-

gesehene Verlängerung der Tagesarbeitszeit auf zehn Stunden bzw. im Schichtbetrieb auf zwölf Stunden sowie der Wochenarbeitszeit auf 60 Stunden ohne Zuschläge und der Ladenöffnungszeiten von 66 auf 72 Stunden pro Woche, die eins zu eins aus einem Sozialpartnerpapier unter Mitwirkung des ÖGB in das Koalitionsabkommen übernommen wurden.

Schlüsselfrage Arbeitszeitverkürzung

Laut einer Arbeiterkammer-Statistik (Stand 3. Quartal 2005) leisten 748.500 ÖsterreicherInnen durchschnittlich 9,4 Überstunden pro Woche. Die Summe von 7,04 Millionen Überstunden wöchentlich entspricht umgerechnet auf eine 40-Stundenwoche einem Arbeitskräftepotential von 175.900 zusätzlichen Arbeitsplätzen. Daraus wird auch deutlich, dass Überstundenleistung eine Männerdomäne und vor allem für Facharbeiter und höhere Angestellte lukrativ ist: 508.600 Männer, aber nur 239.900 Frauen leisten regelmäßig Überstunden.

Für den GLB sei daher die Reduzierung der Überstunden im Zusammenhang mit einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung eine Schlüsselfrage. Dadurch könne Druck auf die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze entstehen, um der wachsenden Arbeitslosigkeit gegenzusteuern. Hingegen sei die Behauptung, durch eine weitere Flexibilisierung und Abschaffung der Überstundenzuschläge würden Arbeitsplätze geschaffen, nur Lug und Trug und halte keiner seriösen Prüfung stand. Der ÖGB und vor allem die ArbeiterInnen und Angestellten seien schlecht beraten, wenn sie weiterhin der Erpressung der Unternehmer mit verstärkter Flexibilisierung nachgeben.

Deutschland:

Nach dem Studium: Praktikum

Die »Generation Praktikant« ist bereits ein soziologischer Begriff. Die realen Umstände sind erschreckend.

Erstmals hat der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) eine Studie präsentiert, die belegt, dass ein Praktikum nach dem Universitäts-Abschluss bereits zum Normalfall geworden ist. Aus der im Auftrag des DGB und der Hans-Böckler-Stiftung erstellten Studie geht hervor, dass 37 Prozent der HochschulabsolventInnen an ihren Universitätsabschluss ein Praktikum anhängen. Elf Prozent absolvieren anschließend sogar ein zweites. Im Durchschnitt dauern die Praktika sechs Monate. Die Hälfte da-

von wird unbezahlt geleistet. Zwei Drittel der PraktikantInnen werden durch ihre Eltern finanziell unterstützt, rund 40 Prozent verdienen Geld in einem Nebenjob, um sich so den Luxus des Praktikums leisten zu können. Nur etwa ein Drittel der AbsolventInnen erhält im Anschluss ein weiteres Beschäftigungsangebot. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock sieht »dringenden politischen Handlungsbedarf« und forderte die Abgeordneten des Deutschen Bundestages

auf, politische Konsequenzen zu ziehen. »Sorgen Sie dafür, dass Praktika wieder einen guten Ruf bekommen, als Zeit des Lernens und der beruflichen Orientierung. Arbeit dagegen muss angemessen entlohnt werden und berufliche Perspektiven bieten. Praktika müssen gesetzlich eindeutig als Lernverhältnis definiert und ihre Dauer auf drei Monate begrenzt werden.« Neben den notwendigen Gesetzen fordert sie aber auch direkt die Unternehmen zu fairem Handeln auf. *G. M.*

Deutschland: Altes Eisen

Deutsche MetallarbeiterInnen protestieren gegen die Anhebung des Pensionsalters.

Die deutsche Metallgewerkschaft (IG-Metall) hat eine Protestkampagne gegen die von der Bundesregierung geplante Anhebung des Pensionseintrittsalters auf 67 Jahre und das Auslaufen des bisherigen Alterszeitgesetzes gestartet.

Nach den Plänen der deutschen Bundesregierung soll ab 2012 die Altersgrenze bis 2029 schrittweise um zwei Jahre angehoben werden. Wer mit 65 Jahren aufhören will, muss zusätzliche Abschläge in Kauf nehmen. Eine abschlagsfreie Rente mit 65 Jahren erhält nur, wer 45 Versicherungs-

jahre nachweisen kann. Dabei zählen die Zeiten der Arbeitslosigkeit nicht mit.

»In den Betrieben rumort es, die Empörung bei den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen über diese Pläne der großen Koalition ist enorm«, berichtete Jürgen Peters, der Erste Vorsitzende der IG-Metall. Schon heute könne nur jede fünfte Arbeitnehmerin bzw. jeder fünfte Mitarbeiter direkt aus dem aktiven Erwerbsleben mit 65 in Pension gehen, erklärte der Gewerkschafter. Alle anderen seien längst ausgeschieden, weil die hohen

Belastungen sie zwangsweise früher zur Aufgabe zwingen würden.

Nach Ansicht Jürgen Peters sei die Anhebung des Rentenalters nichts anderes als ein Regierungsprogramm zur Absenkung der Pensionsbezüge. Die IG-Metall fordert deshalb die Beibehaltung der Rente mit 65, die Verlängerung der geförderten Alterszeit über 2009 hinaus, die Einbeziehung aller Selbständigen, Freiberufler und Beamten in die gesetzliche Rentenversicherung und die ungekürzte Rente nach 40 Versicherungspflichtjahren. *G. M.*

Deutschland: Der dritte Arbeitsmarkt

Mit staatlichen Mitteln soll der deutsche Niedriglohnsektor neu geordnet werden.

Die Arbeitsgruppe des deutschen Ressortministers Franz Müntefering der SPD erstellt derzeit ein Konzept, welches »einfache Arbeit« auf dem Niedriglohnsektor ermöglichen und »schwer vermittelbaren« Langzeitarbeitslosen bei dem Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt helfen soll.

Über das eiligst abgesegnete Projekt besteht parteiübergreifender Konsens. Schon im Frühjahr sollen die ersten 100.000 Teilnehmer an die gemeinnützige Arbeit gehen, ohne dass diese bisher allerdings konkretisiert worden wäre.

Die Einigung der Koalition über den »dritten Arbeitsmarkt« wird auch vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) begrüßt. Annelies Buntenbach, Mitglied des DGB-Bundesvorstands, »begrüßte die Einigung der Koalition über den sogenannten dritten Arbeitsmarkt. Die Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist die bessere Alternative zu Ein-Euro-Jobs und bietet besonders schwer vermittelbaren Langzeitarbeitslosen neue Perspektiven. Damit werden große Teile unseres Konzepts zum »ehr-

lichen zweiten Arbeitsmarkt« aufgegriffen, mit dem zusätzliche Arbeitsplätze vor allem im gemeinnützigen Bereich geschaffen werden sollen.«

Entscheidend sei, dass tatsächlich zusätzliche Beschäftigung entsteht und kein neuer Subventionstopf für Arbeitgeber aufgemacht werde. Buntenbach: »Um die Verdrängung regulärer Stellen zu verhindern, sind verbindliche Mitsprache- und Kontrollrechte der Sozialpartner vor Ort über die Einsatzfelder von Langzeitarbeitslosen und die Anzahl der Plätze nötig.« *G. M.*

Aktivierungsmaßnahmen: haben das Ziel, Arbeitslose zu fördern und dabei zu unterstützen, aktiv auf Arbeitsuche zu gehen und wieder ins Erwerbsleben einzusteigen. In den meisten EU-Ländern werden die Betroffenen zusätzlich durch finanzielle Anreize motiviert. (Seite 11)

Babyboomer-Generation: in den Nachkriegsjahren zwischen 1946 und 1964 Geborene, mit dem fortschreitenden Einsatz der Anti-Baby-Pille sanken danach die Geburtszahlen merklich. (Seite 30)

Benchmark: Richtwert, Maßstab, der durch den Vergleich mit Konkurrenzprodukten entsteht. (Seite 25)

Christliche Soziallehre: Sammelbegriff für die katholischen, evangelischen und orthodoxen Soziallehren. Sie beschäftigen sich im Wesentlichen mit den Problemen und Anforderungen menschlichen Zusammenlebens, wobei die orthodoxe Soziallehre erst nach dem Zusammenbruch des Kommunismus an Bedeutung gewann. (Seite 17)

EBIT: Earnings before Interest and Taxes = Gewinn vor Zinsaufwand und Steuern. (Seite 26)

EGB: Europäischer Gewerkschaftsbund, auch: European Trade Union Confederation (ETUC), gegründet 1973; er vertritt 77 Gewerkschaftsbünde aus 35 Ländern und 11 Branchenverbände, insgesamt 60 Millionen Mitglieder. www.etuc.org (Seite 15)

EU-Dienstleistungsrichtlinie: Der liberale niederländische Politiker Frits Bolkestein entwarf 2004 als EU-Kommissar für Binnenmarkt, Steuern und Zollunion die nach ihm benannte Europäische Dienstleistungsrichtlinie. Damit sollten »archaische, übertrieben aufwändige Vorschriften«, welche grenzüberschreitende Dienstleistungen behindern, so rasch wie möglich abgeschafft werden. Von dieser Deregulierung betroffen waren Post, Telekommunikation, Verkehr, Bildungseinrichtungen etc. Durch das Herkunftslandprinzip (egal in welchem Staat ein Unternehmen tätig wird, es gelten immer die Vorschriften des Landes, wo das Unternehmen seinen Sitz hat) würden soziale Errungenschaften, Konsumenten- und Umweltschutz etc. nach unten reguliert. Nach heftigen Protesten einigten sich die Staats- und Regierungschefs der EU-Staaten auf eine Entschärfung der Bolkestein-Richtlinien. Denn das entsprechende Gesetz müsse sowohl eine Marktöffnung ermöglichen als auch das Europäische Sozialmodell erhalten. Im Februar 2006 wurde schließlich ein Kompromisspaket mit zahlreichen Abänderungen beschlossen. (Seite 17)

Hospitant: Gasthörer (Seite 14)

Indonesien: Republik in Südost-Asien, Hauptstadt Jakarta auf der Insel Java, in Indonesien gibt es gleich mehrere regionale Konfliktherde, vor allem durch regionale Unabhängigkeitsbestrebungen und religiöse Auseinandersetzungen (z. B. zwischen Mus-

limen und Christen auf den Molukken). Naturkatastrophen wie der Tsunami 2004 machten vor allem den ärmeren Bevölkerungsgruppen zusätzlich schwer zu schaffen. In den Großstädten gibt es viele Slums, allein auf Java leben 1,7 Millionen Straßenkinder. Vor allem die Buben werden teilweise von radikalislamistischen Gruppen aufgegriffen und ausgebildet. (Seite 39)

Industriellenvereinigung: Interessensvereinigung auf freiwilliger Basis, derzeit 3447 Mitglieder, Präsident ist seit Juni 2004 Dr. Veit Sorger. Um die Anliegen der österreichischen Industrie in der EU entsprechend vertreten zu können hat die Industriellenvereinigung bereits seit 1988 ein ständiges Büro in Brüssel. (Seite 24)

Katholischer Familienverband: Kirchliche Organisation, die neben Serviceleistungen wie Omadienst, Elternakademie, Familienurlaube etc. auch versucht, politische Verbesserungen für Familien mit Kindern zu erreichen. Die Forderungen sind u. a.: Familie muss Vorrang vor Wirtschaft haben; gerechte Verteilung der Kinderkosten auf alle; freie und flexible Wahl zwischen Beruf und Familie. (Seite 29)

Kolumbien: Republik in Südamerika, Hauptstadt Bogota; rund 25% der Bevölkerung leben noch immer unter dem vom Staat festgelegten Mindeststandard – obwohl es in den letzten Jahren punkto Armut, Bildung etc. beträchtliche Fortschritte gab. Präsident Alvaro Uribe wurde 2006 mit 62% der Stimmen (der größten Mehrheit seit 80 Jahren) wiedergewählt. (Seite 39)

Konjunktur: Zyklischer Ablauf der wirtschaftlichen Entwicklung in einer Volkswirtschaft. Die Zyklen bestehen aus vier Phasen, die unterschiedlich stark ausgeprägt sein können: Aufschwungphase (Expansion), Hochkonjunktur, Abschwungphase und unterer Wendepunkt. Das Überwinden des unteren Wendepunktes ist in der Regel erst mit staatlicher Hilfe möglich. Die Dauer der einzelnen Phasen ist unterschiedlich, mit der Ursache für die Konjunkturschwankungen ist seit langem Stoff für mehrere wissenschaftliche Theorien. (Seite 24)

LO: Landesorganisation; hier Abkürzung für: Landesorganisationen i Sverige, Dachverband der schwedischen Gewerkschaften, gegründet 1898. Ihr gehören 16 Einzelgewerkschaften an. LO vertritt die Interessen der Arbeiter in Schweden, während Angestellte im Dachverband TCO und Akademiker im Dachverband SACO organisiert sind.

Lohnquote: Verhältnis von Einkommen aus unselbständiger Arbeit zum Volkseinkommen. Die Lohnquote ist ein wichtiger Indikator für die Verteilung des Volkseinkommens auf die Bereiche Arbeit und Kapital. Da die Lohnquote naturgemäß nicht nur von der Höhe der Einkommen, sondern auch von der Zahl der

unselbständig Erwerbstätigen abhängt, gibt es die sogenannte bereinigte Lohnquote. Sie gibt an, wie sich die Lohnquote entwickelt hätte, wenn die Zahl der unselbständig Erwerbstätigen gleich geblieben wäre. (Seite 27)

marginal: am Rande; in den unsicheren Bereich zwischen zwei Entscheidungsmöglichkeiten fallend (Seite 8)

Mikrozensus: statistische Erhebung, bei der im Gegensatz zur Volkszählung nicht alle Haushalte beteiligt sind. Der Mikrozensus dient dazu, die im Rahmen von umfassenden Volkszählungen erhobenen Daten in kurzen Zeitabständen mit überschaubarem organisatorischem Aufwand zu überprüfen und falls nötig zu korrigieren. Derzeit werden pro Quartal rund 22.500 zufällig ausgewählte Haushalte in ganz Österreich befragt. (Seite 34)

Monks, John: englischer Gewerkschafter (geb. 1945), Generalsekretär des EGB seit 2003. (Seite 16)

Müntefering, Franz: deutscher SPD-Politiker (geb. 1940), seit 2005 Bundesminister für Arbeit und Soziales (Seite 45)

Normalarbeitszeit: Die tägliche Normalarbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten. Wird diese überschritten, so fallen Überstunden an. Bei flexibler Arbeitszeit Gleitzeit, Schichtarbeit, Einarbeiten von Fenstertagen etc.) kann die Normalarbeitszeit überschritten werden, wenn die dadurch entstandenen Gutstunden innerhalb eines bestimmten Zeitraums wieder ausgeglichen werden. (Seite 24)

Ownership Unbundling (englisch; sprich: ownership anbandling): Entwirren der Eigentümerschaft, Entflechtung der Eigentümerstrukturen

Pakistan: Islamische Republik in Südasien, Hauptstadt Islamabad; neben den für ein Entwicklungsland typischen Problemen wird die Lage seit Jahrzehnten durch mehrere ethnische und religiöse Konflikte verschärft. (Seite 39)

Pensionsvorschuss: finanzielle Absicherung für Personen, die während eines Arbeitslosengeld- bzw. Notstandshilfebezugs einen Pensionsantrag stellen. (Seite 11)

Random-Sample (englisch; sprich: rändom sämpl): (zufällige) Stichprobe (Seite 36)

valorisieren: Durch staatliche Maßnahmen Preise zugunsten der Konsumenten beeinflussen (Seite 15)

Wertschöpfung: Ziel jeglicher produktiver Tätigkeit, zum Beispiel indem bereits vorhandene Güter in Güter höheren Wertes umgewandelt werden. Wertschöpfung als Kennzahl misst den Ertrag wirtschaftlicher Tätigkeit (Produktionswert minus Vorleistung bzw. vorher bereits vorhandene Güter). (Seite 24)

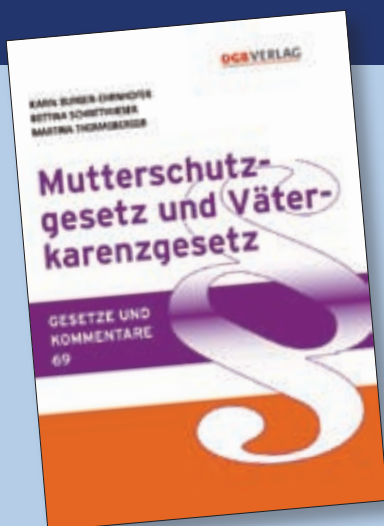
Auslieferung sofort
nach Erscheinen

OGB VERLAG

Karin Burger-Ehrnhofer
Bettina Schrittwieser
Martina Thomasberger

Mutterschutz- gesetz und Väterkarenzgesetz

Gesetze und
Kommentare 69
2007, ca. 640 Seiten
€ 45,-/sfr 71,-
ISBN 10stg: 3-7035-1231-8
ISBN 13stg: 978-3-7035-1231-5



Mutterschutzgesetz und Väterkarenzgesetz

Die Autorinnen erläutern die gesetzlichen Regelungen zum Schutz werdender und stillender Mütter sowie die Regelungen über den Karenzurlaub von Müttern und Vätern.

Insbesondere werden die Beschäftigungsverbote, der Kündigungs- und Entlassungsschutz, die Weiterzahlung des Arbeitsentgelts, die Karenz sowie alle Sonderbestimmungen für den öffentlichen Dienst erläutert. Das Kinderbetreuungsgeldgesetz wird nur auf die Bezüge zum Arbeitsrecht kommentiert. Anson-

ten wird auf den eigenen Kommentar „Kinderbetreuungsgeld“ im Verlag des ÖGB verwiesen.

Josef Cerny, Hans Trenner

Arbeitsver- fassungsrecht Band 4

Gesetze und
Kommentare 158
4. neu bearb. Auflage
2007, 212 Seiten
€ 26,80/sfr 43,50
ISBN 10stg: 3-7035-1265-2
ISBN 13stg: 978-3-7035-1265-0



Ein umfangreiches Stichwortverzeichnis und weiterführende Literatur komplettieren die Neubearbeitung.

Arbeitsverfassungsrecht Band 4

Kommentar

Jugendvertretung, Vorschriften für einzelne Betriebsarten, Behörden und Verfahren, Schluss- und Übergangsbestimmungen

§§ 123 bis 170

GARANTIERT GUT INFORMIERT
www.oegbverlag.at

Bestellung:

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

BESTELLSERVICE

In jeder Buchhandlung
oder direkt bei der ...

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21, 1010 Wien

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

Ja, ich bestelle _____ Exemplar/e von **Mutterschutzgesetz und Väterkarenzgesetz** à € 45,00
_____ Exemplar/e von **Arbeitsverfassungsrecht Band 4** à € 26,80

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 2/07

Mit gemeinsamen Zielen in die Zukunft!



Foto: Buenos Dias/photos.com

Näheres unter www.oegb.at

Die menschliche Kraft.

OGB
neu

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

02Z031759M

P. b. b. Erscheinungsort Wien VERLAGSPOSTAMT 1230 WIEN