

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl



We Must Do It!

Schwerpunkt internationale Solidarität

Schwerpunkt:
Von Frantschach bis Kabul

Gewerkschaften füllen den Begriff internationale Solidarität mit Leben

6

Interview:
Verteilung mehr ins Zentrum

Soziologin Julia Hofmann über Beispiele internationaler Solidarität und (Macht-)Fragen

12

Reportage:
Zu Hause an 100 Standorten

Ein Tag mit Österreichs einzigem Weltbetriebsrat Wolfgang Knes

28



6

Coverstory

Neben der Arbeit im Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) gibt es Kooperationen auf unterschiedlichen Ebenen zwischen gewerkschaftlichen AkteurInnen. Die IG Metall etwa engagiert sich in Afghanistan.



12

Interview

Soziologin Julia Hofmann darüber, warum die Verteilungsfrage im Zentrum der Diskussionen über globale Gerechtigkeit stehen müsste, und über positive Beispiele von internationaler Solidarität.

Schwerpunkt

Die Textil-Karawane zieht weiter

16

Verlangen nach billiger Kleidung versus Ausbeutung: Wie sich Gewerkschaften über Ländergrenzen hinweg unterstützen.

Raus aus der Schokoladen-Falle

18

Warum Solidarität mit dem „globalen Süden“ Sinn macht und was ArbeitnehmerInnen tun können.

Neue Verbindungen

20

Im Verkehrs- und Transportwesen sind länderübergreifende Kooperationen besonders wichtig.

Heterogene Herausforderungen

22

Jedes Land stellt GewerkschafterInnen vor spezifische Herausforderungen. Ein Rundblick.

Keine Alternative

26

Ohne Solidarität innerhalb globaler Konzerne droht die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen.

Grenzenlos dageg gehalten

32

Wer seine Rechte kennt, fordert diese auch ein. Das ist für alle gut: Denn Lohn- und Sozialdumping wird verhindert.

Drunter geht's nicht

34

Die Tarifpolitik ist das wichtigste Aktionsfeld der Gewerkschaften. Ein Überblick über Mindestlöhne in Europa.

Lohnpolitik ohne Grenzen

36

Um einen Wettlauf nach unten zu vermeiden, haben Gewerkschaften in Europa begonnen, sich zu koordinieren.

Widerstand gegen Flexibilisierung

38

Frankreich ist mit den größten Protesten seit Jahrzehnten konfrontiert. Ein Lokalausgang.

Im Zeichen der Ratlosigkeit

40

In Bosnien-Herzegowina protestierten Gewerkschaften erneut gegen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.

Feigenblatt oder Kurswechsel?

42

In Brüssel diskutierten GewerkschafterInnen das Kommissionsprojekt einer „Säule der sozialen Rechte“ in der EU.



Reportage

Die Arbeiterleichterung durch die Automatisierung hat ihren Preis: 1.200 Arbeitsplätze sind in den letzten 40 Jahren bei der Firma Mondi allein in Kärnten verloren gegangen. Ein Tag mit dem dortigen Weltbetriebsrat Wolfgang Knes.

Standards

Historie:

Die Fahne der Solidarität 4

Standpunkt:

Mehr als ein gutes Gefühl 5

Zahlen, Daten, Fakten 24

Nicht zuletzt – von Luca Visentini 43

Frisch gebloggt 44

Aus AK und Gewerkschaften 45

Man kann nicht alles wissen 46

Erklärungen aller grün markierten Worte.

Impressum

Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,
 Tel.: (01) 534 44-39263 Dw.,
 Fax: (01) 534 44-100222 Dw.,
 Sonja Fercher (CvD),
 Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw.
E-Mail: sonja.adler@oegb.at
Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

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

Redaktionskomitee:
 Bernhard Achitz, Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum, Georg Feigl, Sonja Fercher, Andreas Gjecaj, Elisabeth Glantschnig, Angelika Gruber, Richard Halwax, Melissa Huber, Georg Kovarik, Florian Kräftner, Iris Krassnitzer, Sylvia Kuba, Barbara Lavaud, Sabine Letz, Pia Lichtblau, Markus Marterbauer, Martin Müller, Klaus Mulley, Ruth Naderer, Brigitte Pellar, Charlotte Reiff, Philipp Schnell, Georg Sever, Josef Thoman, Erik Türk, Christina Wieser, Gabriele Zgubic, Karin Zimmermann, Josef Zuckerstätter

Redaktionsmitglieder:
 Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler (Sekretariat),
 Michael Mazohl (Artdirektion)
 Dietmar Kreuzberger (Grafik und Layout)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:
 Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Christian Bunke,
 Banu Celik, John Evers, Astrid Fadler, Sophia Fielhauer-Resei, Vera Glassner, Stefan Gredler,
 Sandra Knopp, Irene Mayer-Kilani, Michael Mazohl,
 Silviu Mihai, Amela Muratovic, Brigitte Pellar,
 Christian Resei, Alexandra Rotter, Udo Seelhofer,
 Irene Steindl, Iris Strutzmann, Luca Visentini

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

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

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

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:
www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung
 ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655
 Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder/ jede AutorIn trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung.
 Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte.
 Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

Die Fahne der Solidarität

1920–1930: Im Auftrag der Internationale kämpfen Österreichs Gewerkschaften gegen rechte Aufrüstung und stoppen Waffenlieferungen.

Wien, Rathausplatz, Frühjahr 1930: Die freigewerkschaftlichen Organisationen der Verkehrs- und Transportbediensteten präsentieren eine dunkelrote Seidenfahne mit dem Logo der Internationalen Transportarbeiterföderation (ITF), die sie als Ehrengeschenk für ihre Mitwirkung an den Boykottaktionen des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB) und der ITF 1920 erhalten hatten. In einem Dankbrief schrieb ITF- und IGB-Generalsekretär Edo Fimmen:

Die Internationale dankt Euch dafür, was Ihr auf ihr Gebeiß gebracht habt, und wird Euch Eure Hingabe und Euer richtig-solidarisches Benehmen nicht vergessen. Bleibt, was Ihr bewiesen habt, die beste Truppe der internationalen Arbeiterarmee.

Der Hintergrund: Die ungarische Räterepublik war blutig zerschlagen worden und mit Duldung der Siegermächte des Ersten Weltkriegs konnte Admiral Horthy ein autoritäres Regime errichten. Der IGB rief zum Boykott Horthy-Ungarns auf, um wenigstens eine Milderung des Regime-Terrors zu erreichen. Der Gewerkschaftsredakteur Richard Wagner schilderte den Verlauf der Aktion als Zeitzeuge:

Dem roten Terror folgte der viel grausamere weiße Terror, der die Arbeiterschaft blutig niedertrat. Am 20. Juli 1920 begann beschlussgemäß der internationale Boykott. Die österreichischen Arbeiter und Angestellten sperrten, allem Widerstand der Bourgeoisie zum Trotz, die

Grenzen lückenlos ab. Der Güterverkehr stockte. Kein Brief, kein Telegramm ging über die Grenze. Aber die Nachbarländer verfügten nicht über die gleiche gewerkschaftliche Macht. Am 8. August wurde der Boykott abgebrochen.

Die ebenfalls beteiligten deutschen und jugoslawischen Freien Gewerkschaften hielten also nicht sehr lange durch, die christlichen Gewerkschaften lehnten eine Beteiligung am Boykott gegen Horthy-Ungarn, mit dem sie sympathisierten, grundsätzlich ab. Neben wirtschaftlichen Überlegungen führten sie an, sie wollten sich nicht an diesem Boykott beteiligen, ***der von dem von der internationalen Judenschaft ausgesprochenen Hass gegen das christliche Ungarn diktiert wurde.***

Erfolgreicher war die Verhinderung von Waffenlieferungen nach Polen, zu der IGB und ITF aufriefen und an der sich Österreichs Freie Gewerkschaften ebenfalls beteiligten. Es ging darum, ein möglichst rasches Ende des Krieges zwischen dem wiedererstandenen Staat Polen und der noch vom Bürgerkrieg zerrissenen jungen Sowjetunion herbeizuführen – ein Krieg, der von 1919 bis 1921 dauerte und sich zu einem neuen großen Konflikt auszuweiten drohte.

Die Internationale beschloss, dem drohenden neuen Krieg die Waffen zu entziehen, berichtete Eduard Straas, der Vertreter der österreichischen Freien Gewerkschaften im IGB.



Die ITF-Fahne auf dem Wiener Rathausplatz 1930. Sie konnte nach dem Ende der Demokratie in Österreich 1935 außer Landes geschmuggelt und der Internationale zur Aufbewahrung übergeben werden. 1946 kam sie zurück und ist heute im Archiv der Gewerkschaft vida gelagert.

Es sollte kein Zug mit Kriegsmaterial nach Polen geführt werden, kein Schiff, das Kriegsgeräte führte, irgendeinen Hafen verlassen und kein einziger Soldat befördert werden. Diesen Beschluss durchzuführen, war nicht leicht. Aber es gelang. Als die Friedensverhandlungen zwischen Russland und Polen begannen, konnte die Aktion abgeschlossen werden.

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

Mehr als ein gutes Gefühl

Standpunkt



Sonja Fercher

Chefin vom Dienst
Arbeit&Wirtschaft

Solidarität: Dieses Wort hat in meinen Ohren einen sehr wohligen Klang. Es löst Assoziationen aus zu Menschen, die sich gegenseitig unterstützen und vor allem gemeinsam gegen eine Ungerechtigkeit kämpfen. Bloß wenn ich es mir genauer überlege, merke ich: Hinter der romantischen Fassade steckt eine sehr unbequeme Realität, die sich Ungleichheit nennt. Diese ist der eigentliche Grund, weshalb Solidarität überhaupt erst notwendig wird.

Es gibt nämlich einen Unterschied zwischen Mitgefühl und Solidarität. Ersteres ist eine sehr wichtige Emotion, die man unabhängig von konkreten Umständen für einen anderen Menschen empfindet, dem es gerade schlecht geht. Zweitere setzt voraus, dass man als Gruppe in einer benachteiligten Situation ist und hofft, gemeinsam stärker auftreten zu können. Oder aber jemand ist in einer privilegierten Situation und hält eben diesen Vorteil für nicht gerechtfertigt, weshalb man sich mit weniger Privilegierten solidarisch zeigt.

Immer noch aktuell

„Vorwärts und nicht vergessen, worin unsere Stärke besteht! Beim Hungern und beim Essen, vorwärts nie vergessen: die Solidarität!“ Es mag verstaubt wirken, an dieser Stelle Passagen aus dem Solidaritätslied zu zitieren. Immerhin hat sich tatsäch-

lich einiges verändert, seitdem Bertolt Brecht den Text für dieses Lied geschrieben hat. Und doch müssen auch heute noch Menschen hungern oder mit Löhnen auskommen, die ihnen bei Weitem kein Überleben sichern. Selbst hierzulande werden Menschen noch heute ähnlich wie SklavInnen ausgebeutet. Dabei hat sich der Reichtum weltweit kontinuierlich vermehrt. Allein, von einer gerechten Verteilung kann bis jetzt keine Rede sein, auch nicht innerhalb der europäischen Nationalstaaten, die per Wohlfahrtsstaat zumindest theoretisch sehr viel für die Umverteilung getan haben.

Und so bleibt die ungerechtfertigte Ungleichheit auch innerhalb der europäischen Staaten eine der größten Herausforderungen, erst recht jedoch ist sie es, wenn man es auf globaler Ebene betrachtet. Zweifellos hat sich viel verbessert, nicht zuletzt aufgrund des Engagements von Gewerkschaften sowie zunehmend von NGOs, mit denen sich Gewerkschaften immer mehr vernetzen. An den Grundfesten der Ungleichheit zu rütteln vermochte bisher leider noch niemand.

„Schwarzer, Weißer, Brauner, Gelber! Endet ihre Schlächtere! Reden erst die Völker selber, werden sie schnell einig sein.“ Mit dieser Strophe spricht Brecht ein weiteres Thema an, das bis heute bedauerlicherweise nicht an Aktualität verloren hat. Leider aber hatte er in einem Punkt unrecht: ArbeitnehmerInnen las-

sen sich allzu leicht gegeneinander auszuspielen – nur weil sie unterschiedliche Nationalitäten oder Religionen haben, während sie aber nach wie vor die gleichen Interessen verbinden wie zu Brechts Zeiten. Würden sie dem Gerede der Mächtigen nur weniger Glauben schenken und stattdessen mehr miteinander sprechen, würde sehr schnell klar, wie viel sie eigentlich gemeinsam haben.

Nicht entzweien lassen

„Wollen wir es schnell erreichen, brauchen wir noch dich und dich. Wer im Stich lässt seinesgleichen, lässt ja nur sich selbst im Stich.“ Es ist ein schwieriges Thema, denn wer schon in einer schwierigen Situation ist, hat auch jedes Recht zu sagen, dass er oder sie keine Kapazitäten mehr hat, sich auch noch zu engagieren.

Heutzutage gibt es allerdings deutlich mehr Möglichkeiten, aktiv zu werden. Das muss natürlich die Gewerkschaft berücksichtigen und entsprechende Angebote machen. Zugleich sind auch die ArbeitnehmerInnen gefragt, die Vertretung ihrer Interessen nicht zu delegieren, sondern dabei ein Wörtchen mitzureden. Es ist ein wechselseitiger Prozess, der aber nötig ist, denn auch darin hat Brecht recht: „Unsre Herrn, wer sie auch seien, sehen unsre Zwietracht gern, denn solange sie uns entzweien, bleiben sie doch unsre Herrn.“

Ein Schlüsselbegriff

Internationale Solidarität begleitet moderne Gewerkschaften seit ihrer Entstehung

Internationale Solidarität wird immer wieder in Festtagsreden beschworen. Gleichwohl habe der Begriff an Strahlkraft und Wirkmächtigkeit verloren, behauptet die deutsche Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). Eine (neo)liberale Website beschreibt (internationale) Solidarität demgegenüber zynisch als „Plastikwort“, das beliebig im politischen Alltag eingesetzt werde.

In ihrem Beitrag zum Momentum-Kongress im Jahr 2010 mit dem Titel „Solidarität im Kapitalismus“ kommentieren Stephan und Markus Pühringer: „Wie viele der zentralen Begriffe des politischen Diskurses scheint auch Solidarität kaum greifbar und in einem stetigen Spannungsverhältnis zwischen verschiedensten Deutungsmustern und Ideologien. Im modernen Sprachgebrauch wird er inflationär verwendet.“ Selbst für Militärinterventionen, bei denen es tatsächlich um strategische Interessen oder Rohstoffe geht, wird der Begriff der Solidarität bemüht. Auch bei der sogenannten Griechenlandrettung wurde behauptet, aus einer ethisch motivierten internationalen Solidarität heraus zu handeln.

Die Momentum-Autoren führen drei Konzepte der Solidarität auf: die Gemeinschafts-Solidarität aus der christlichen Soziallehre, die Kampf-Solidarität, wie sie die ArbeiterInnenbewegung geprägt hat, und eine revolutionär-marxistisch orientierte, emanzipatorische Solidarität. Während das erste Konzept ebenfalls ethisch – im Sinne der christlichen Nächstenliebe bzw. Brüderlichkeit – aufgeladen ist, argumentierte z. B. Marx seine Vorstellung von (internationaler) Solidarität praktisch. Die Kapitaleseite agiert international, effiziente Gegenwehr bzw. die Überwindung des Systems ist daher nur durch einen weltweiten Zusammenschluss der ArbeiterInnenschaft möglich. „Proletarier aller Länder, vereinigt euch!“, wurde im Jahr 1848 schließlich proklamiert. Für die Gewerkschaften ist die Frage der internationalen Solidarität bis heute ein wichtiges Anliegen. Die praktische Arbeit allerdings ist von vielerlei Spannungsfeldern geprägt. Eines davon entsteht daraus, dass Gewerkschaften vorrangig auf nationalstaatlicher Ebene organisiert sind. Das andere Spannungsfeld lässt sich mit dem Schlagwort Augenhöhe zusammenfassen: Internationale Solidarität soll nicht mehr einer asymmetrischen Logik folgen, wonach Gewerkschaften der Industrieländer dem Rest der Welt erklären, wie Gewerkschaftsarbeit funktioniert.

Proletarier aller Länder



Von Berlin nach Kabul

Gewerkschaften füllen den Begriff internationale Solidarität in vielfältiger Weise mit Leben. Die IG Metall etwa engagiert sich in Afghanistan.

Text: John Evers, Sophia Fielhauer-Resei | Fotos: Michael Mazohl

Dass es im von Dekaden des Krieges geplagten Afghanistan eine aktive Gewerkschaft gibt, ist wohl vielen nicht bewusst. Dabei wurde die Nationale Union der Afghanischen Arbeiter und Angestellten (NUAWE) bereits im Jahr 1967 gegründet. Erst wenige Jahre zuvor, genauer gesagt 1964, war die konstitutionelle Monarchie eingeführt worden. Heute ist die NUAWE in 25 von 34 Provinzen mit einem Büro vertreten und kann die meisten AfghanInnen erreichen. Als im Jahr 2014 ein Mitarbeiter in seinem Büro von Taliban-Kämpfern enthauptet wurde, führte das zu einer großen spontanen Demonstration – Tausende Menschen schlossen sich an. „Das hat den Leuten Mut gemacht, wieder auf die Straße zu gehen“, weiß Tom Kehrbaum, 45, Projektleiter der internationalen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der IG Metall in Frankfurt (www.igmetall.de). Ausreichend Kraft, um auch gleich die alte Tradition des Maiaufmarsches wiederzubeleben – ebenfalls seit 2014 findet deshalb in der Hauptstadt



Kabul am 1. Mai wieder eine Kundgebung statt. Lautstark wird für Arbeit, Bildung und Frieden demonstriert. Die IG Metall unterhält zahlreiche Bildungsarbeits-Projekte für BetriebsrätInnen und Vertrauensleute unter anderem in Lateinamerika, Tunesien, Ungarn und den USA. Kehrbaum: „Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit spielt bei internationalen Kooperationen eine wichtige Rolle. Von vielen Gewerkschaften wird sie als Chance gesehen, innerorganisatorische Reformen mit anzustoßen.“ Die NUAWE wird seit zwei Jahren intensiv unterstützt. Projekte wie diese sind konkrete Beispiele dafür, wie internationale Solidarität in der Praxis konkret aussehen kann.

Grundgedanke

Solidarität: Sie ist der Grundgedanke von Gewerkschaften. Die internationale Dimension war und ist ein wichtiger Teil gewerkschaftlichen Engagements. Die Entstehung moderner Gewerkschaften etwa ab der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts war eine Reaktion auf die globale Durchsetzung des Kapitalismus sowie der damit verbundenen (und bis heute) wachsenden Ungleichheit in und zwischen Klassen, aber auch Staaten und Regionen. Bereits um 1900 existierten in allen Industriestaaten starke, branchenübergreifende Gewerkschaftsbewegungen.

Am Beginn standen ab Mitte des 19. Jahrhunderts zunächst exklusive Fachorganisationen, die mit dem Mittel des Streiks ihre Interessen durchzusetzen versuchten. Zeitgleich häufte sich bemerkenswerterweise der Begriff Solidarität im allgemeinen Sprachgebrauch. Für diese Vorläufer moderner Gewerkschaften bedeutete diese Parole vor allem die gegenseitige Unterstützung bei Arbeitskämpfen bzw. insbesondere die Abwehr von Streikbrechern, welche die Arbeitgeber aus unterschiedlichen Regionen Europas herbeischafften. Solidaritätsarbeit musste sich demnach überregional entwickeln, zumindest wenn sie effizient sein sollte. Es waren sozialistische Kräfte wie die Erste Internationale (IAA), die das erkannten und durch ihre Strukturen einen organisatorischen Rahmen anbieten wollten.


Die IAA leistete aber noch mehr für die Gewerkschaftsbewegung im Hinblick

auf die internationale Solidarität. Sie beobachtete nämlich genau die Entwicklungen der Gewerkschaften in unterschiedlichen Ländern, insbesondere in Britannien. Im Mutterland der Industrialisierung war der Einfluss der IAA (und später der Sozialdemokratie) aus historischen Gründen zwar schwach, aber die Entwicklung der Gewerkschaften schon weit fortgeschritten. Bereits im Jahr 1868 wurde hier ein branchenübergreifender und gleichzeitig überregionaler, also im Gesamtstaat wirksamer und daher erfolgreicher Gewerkschaftsdachverband gegründet. Erfolgsmodelle wie dieses wurden von der IAA aufgegriffen, beworben und schließlich von der (zweiten) Sozialistischen Internationale ab 1889 auf dem europäischen Festland konsequent umgesetzt. In vielen Staaten konzipierten sozialistische GewerkschaftsaktivistInnen Dachverbände, die sich in den beiden Jahrzehnten vor dem Ersten Weltkrieg mit Leben und Mitgliedern füllten.

Inhaltliche und praktische Impulse

Weitere wichtige inhaltliche und praktische Impulse der Sozialdemokratie für diese wachsende Bewegung betrafen ebenfalls Fragen der internationalen Solidarität. Dazu gehörte beispielsweise der Beschluss der Zweiten Internationale, ArbeitsmigrantInnen überall zu organisieren und ihre Interessen gewerkschaftlich vertreten zu wollen, oder auch jener, am 1. Mai einen internationalen Streik- und Kampftag für die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung durchzuführen. Insbesondere für die Gewerkschaften im Habsburgerstaat hatte die Umsetzung des „Ersten Mai“ eine hohe symbolische Bedeutung, weil hier immer wieder im tobenden Nationalitätenstreit ein gemeinsames Zeichen der ArbeiterInnenschaft gezeigt wurde. Ebenfalls bemerkenswert: Pro Kopf gerechnet leisteten die sozialistisch geprägten Freien Gewerkschaften der Monarchie die höchsten Geldbeiträge für die branchenübergreifenden Gewerkschaftsgremien auf internationaler Ebene, die ab 1902 entstanden.

So wichtig die internationale Solidarität den Gewerkschaften auch schien, so schwierig sollte es sich gestalten, diese mit Leben zu erfüllen. Denn die weitere Entwicklung der Gewerkschaften sollte



In einer normalen afghanischen Familie müssen sieben Menschen mit dem monatlichen Durchschnittslohn von 5.000 Afghani ernährt werden. Rund 64 Euro sind das umgerechnet. Pro Person und Tag bleiben somit rund 24 Afghani bzw. 30 Cent. Eine 0,25-Liter-Flasche Wasser kostet 19, ein Brot 13 Cent. Im Land am Hindukusch setzt sich die Gewerkschaft NUAWE für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen ein. Unter anderem fordert sie einen Mindestlohn von 10.000 Afghani, was in etwa 127 Euro entspricht. Damit die AfghanInnen ein Leben führen könnten, wie es uns vertraut ist, müsste der Mindestlohn deutlich höher liegen, nämlich bei 70.000 Afghani, umgerechnet rund 895 Euro.

auf nationalstaatlicher Ebene stattfinden. Alle wichtigen Entscheidungen sowie der überwältigende Anteil der Verfügungsgewalt über die gewerkschaftlichen Ressourcen blieben bei den nationalstaatlichen Verbänden. Explizit wurde von den internationalen Gremien sogar festgehalten, nicht über Unterstützungszahlungen bei Arbeitskämpfen entscheiden zu dürfen. Gegenüber dem Import von Streikbrechern konnte sich eine internationale Konferenz 1907 lediglich auf eine öffentliche Namensliste entsprechender Personen einigen. Angesichts der Globalisierung und der starken Machtposition



des Kapitals wäre eine starke internationale Vernetzung umso wichtiger. Die Dominanz der nationalstaatlichen Verbände aber ist bis heute erhalten geblieben. Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hält in seiner Satzung sogar fest: „Die Mitgliedsorganisationen bleiben auf nationaler Ebene uneingeschränkt autonom.“ Die Mitgliedsbeiträge und damit die Schlagkraft der internationalen Strukturen sind gering. Politisch verstehen sich diese Gremien vor allem als (Gegen-)Lobby in verschiedenen internationalen Organisationen. So pflegt der IGB Beziehungen zur Internationa-

len Arbeitsorganisation, UNO-Sonderorganisationen, OECD oder den G20, um dort die Interessen der ArbeitnehmerInnen voranzutreiben.

Voneinander lernen

Konkrete Solidaritätsarbeit wird vor allem von nationalen Verbänden, Fachgewerkschaften bzw. – grenzüberschreitend – durch interregionale Gewerkschaftsräte (IGR) geleistet. Aber auch hier sind strukturelle Probleme erkennbar. So räumte Marcus Strohmeier, der Leiter des Internationalen Referats des ÖGB, bei einer

Buchpräsentation im Jahr 2015 ein, dass die Ansätze des ÖGB aufgrund mangelnder Finanzmittel begrenzt seien. Hinsichtlich der internationalen Zusammenarbeit bestünden die Aufgaben des ÖGB vor allem in der Reaktion auf dringende Notrufe und der Organisation von Seminaren für KollegInnen aus dem sogenannten Süden. Sepp Wall-Strasser ergänzte, dass die Arbeit des ÖGB darauf abziele, AkteurInnen unterschiedlicher Länder zusammenzuführen, damit diese voneinander lernen.

Bemerkenswert sind in diesem Kontext gewerkschaftliche Basisinitiativen wie die Unterstützung streikender Berg-



arbeiterInnen in Südafrika (2012) oder die „Klinik der Solidarität“ in Griechenland. Ein Beispiel für transnationale Kooperationen ist eben die Zusammenarbeit der IG Metall mit der afghanischen Gewerkschaft NUAWA. Diese ist Mitglied im Welt-Gewerkschaftsdachverband und hat Frauen- wie Jugendorganisationen – nicht selbstverständlich in dieser Gegend. Zusätzlich wurde vor einem Jahr die Abteilung für gewerkschaftliche Bildung organisiert. „Wir unterstützen sie bei der Organisationsentwicklung, der politisch strategischen Entwicklung und bei der Ausbildung der BildungsreferentInnen“, erklärt Kehrbaum von der IG Metall. Eigens dafür wurden sechs junge Studierende – fünf Männer und eine Frau – eingestellt und von der IG Metall als TrainerInnen, etwa

in Methodik oder Didaktik, ausgebildet. Die Ausbildungsmodule für GewerkschafterInnen finden in Indien (meist Neu Delhi) statt, denn in Kabul mit einem Alltag aus Anschlägen ist es zu gefährlich.

Ausbeutung und Missbrauch

Bildungsexperte Kehrbaum reiste öfters nach Afghanistan, spricht schon ein paar Brocken Dari und ist Referent bei allen drei Modulen des ersten Ausbildungsgangs in Indien. Die Module dauern je eine Woche und behandeln die Themen Kommunikation, Methodik und Didaktik. Der gelernte Mechaniker kam mit 18 Jahren zur IG Metall, arbeitet seit 1999 hauptberuflich dort und ist heute im Vorstand für die internationale Bildung zu-

ständig. Kehrbaum hat dazwischen sogar ein Studium der Pädagogik und Philosophie abgeschlossen und promoviert nun. Welche immense Bedeutung gewerkschaftliche Bildungsarbeit und damit internationale Solidarität haben kann, zeigt sich auch durch die Altersstruktur der afghanischen Bevölkerung. „Afghanistan ist das einzige Land der Erde, in dem 65 Prozent der Bevölkerung unter 25 Jahre alt sind“, sagt Tom Kehrbaum.

Der Krieg hat vielen Älteren und Männern das Leben gekostet – Frauen sind gezwungen, ihre Familien allein zu ernähren. „Dadurch sind sie absoluten Ausbeutungsverhältnissen und zum Teil Missbrauch ausgesetzt.“ Wenig verwunderlich: Familien, gerade die verbliebenen älteren Menschen, legen ihre gesamten Ersparnisse aus dem Verkauf letzter ver-

Die Fluchtbewegungen lassen die globale Ungleichheit immer mehr zu einem Thema in Europa werden. Denn solange Menschen in anderen Ländern mit Armut, schlechten Wirtschaftsaussichten oder gar mit Krieg und politischer Verfolgung konfrontiert sind, werden sie sich auf den Weg in den „reichen Westen“ machen. In Afghanistan etwa legen die noch dort verbliebenen älteren Menschen ihre gesamten Ersparnisse zusammen, damit ihre Kinder oder Enkel in eine bessere Welt flüchten können: Afghanistan ist das einzige Land der Erde, in dem fast zwei Drittel unter 25 Jahre alt sind.

äußerbarer Habseligkeiten zusammen, damit ihre Kinder oder Enkel in eine bessere Welt flüchten können. Diese Mütter und Großmütter rechnen nicht damit, die jungen Leute jemals wiederzusehen.

Fluchtursachen bekämpfen

Die sogenannte Willkommenskultur und das Begrüßen ankommender Flüchtlinge verschafften den Angehörigen etwas Seelenfrieden: „Die Menschen hören Wochen oder Monate nichts von ihren Kindern. Wenn sie dann sehen, dass sie begrüßt werden, und dann erhalten sie auch noch einen Anruf, ist das für sie das Wichtigste auf der Welt.“ Doch NUAWE versucht freilich gegenzusteuern und die Zukunft Afghanistans im Land zu halten. „Sie organisiert Demos gegen die Flucht und be-

schwört die Jungen: Bleibt hier, baut gemeinsam das Land auf und engagiert euch auch politisch!“

Die überwiegende Armut der Bevölkerung macht es der NUAWE allerdings nicht leichter. Manche Provinz bietet Bedingungen, die mittelalterlich anmuten. Anders verhält es sich rund um Kabul und die großen Städte der Provinzen – dort ist die Wirtschaft nach den Grundbedürfnissen ausgerichtet. Kehrbaum: „Der Mensch muss essen, er muss Kleidung haben und irgendwo wohnen. Industrie kann man es nicht nennen, aber es gibt eine nicht unerhebliche Agrarwirtschaft, eine Textilwirtschaft und die Herstellung von Baumaterialien.“

Koran und Mindestlohn

Die Verarbeitung der Wolle zu Textilien ist zumeist Frauensache, in der Herstellung von Ziegeln wiederum grassiert die Kinderarbeit – die Jüngsten müssen mitarbeiten, um die Familien zu ernähren. „Die Gewerkschaften fahren mehrgleisig. Sie wollen gegen absolute Ausbeutung vorgehen – Übergriffe und Missbrauch werden thematisiert“, weiß der Projektleiter der internationalen Bildungsarbeit. Auf politischer Ebene ist gerade eine Kampagne für den Mindestlohn von 10.000 Afghani gestartet worden.

„Bezahle deinen Arbeiter, solange sein Schweiß noch nass ist“ – so ähnlich besagt es eine Regel im Koran. „Die Taliban haben grundsätzlich nichts gegen Gewerkschaften. Im Koran wird auch Grundsätzliches wie gerechter Tausch und kein Mehrwert wie Zinsen angesprochen. Es gibt Regeln, die Gewerkschafter verwenden können, und sie arbeiten auch auf den Prinzipien der Religion“, erzählt Kehrbaum. Der NUAWE-Modernisierungskurs mit Forderungen nach Bildung und Gleichstellung wird in Kreisen der Taliban und des IS naturgemäß nicht gutgeheißen. Modernisierung heißt in einem Land wie Afghanistan auch Mut.

Sind die gewerkschaftlichen Vertreter derzeit noch mehrheitlich ältere Männer, liegt der Fokus auf den jungen Menschen und Nachwuchskräften. Kehrbaum: „Wir haben sie darin bestärkt, dass sie in Zukunft auf die Jungen setzen. Auch im Vorstand arbeiten schon viele junge Leu-

BUCHTIPP

Reiner Tosstorff (Hrsg.):

Die Rolle der Gewerkschaften in der europäischen Sozialpolitik

edition sigma,

2009, € 15,90

ISBN: 978-3-8996-5920-7

Bestellung:

www.besserewelt.at



te. Die sind auf Zack, wenn es um Computer geht, und sprechen auch gut Englisch.“ An ihrer Seite steht während der Ausbildung auch Kehrbaums junger Kollege Sultan Amini, der mit 17 Jahren von Afghanistan nach Deutschland geflohen ist und ebenfalls beim Vorstand der IG Metall arbeitet. Ende Juli und Ende August finden das zweite und das dritte Modul statt. „Gerade wird ein Seminarkonzept entwickelt, um im nächsten Jahr wieder drei Module anbieten zu können. Es wird verstärkt um Arbeitsrecht, politisches Campaigning und Kommunikationsstraining gehen.“

Zurück zum Thema internationale Solidarität. Aus globaler Perspektive spiegelt sich in den Schwerpunkten der Solidaritätsarbeit letztlich die reale Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung wider: Im Süden bzw. teilweise wieder im Osten Europas liegen auch jetzt die Wachstumsregionen der Gewerkschaften. Beispielsweise haben einige Organisationen in Indien ihre Mitgliedsstärke in den letzten 20 Jahren verdoppelt oder sogar verdreifacht. In einzelnen Staaten – wie etwa Afghanistan – mussten Gewerkschaften überhaupt erst (wieder) aufgebaut werden. Umgekehrt bläst diesen KollegInnen seit jeher jener raue Wind entgegen, der auch in (West-)Europa inzwischen zu spüren ist. Eben aufgrund dieses rauen Windes bedarf es einer starken wie grenzüberschreitenden Organisation der ArbeitnehmerInnen, auf dass deren Interessen wieder mehr Gewicht bekommen.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen

john.evers@vhs.at

sophia.fielhauer@chello.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at

Julia Hofmann

ist Assistentin am Institut für Soziologie der Johann Kepler Universität Linz, Abteilung Wirtschafts- und Organisationssoziologie.

Sie ist aktiv beim BEIGEWUM und beim Jahoda-Bauer-Institut, die 2014 gemeinsam das Projekt „Mythen des Reichtums“ ins Leben gerufen haben.

Sie forscht zu Gewerkschaften und Gewerkschaftsarbeit in Europa, zu den Chancen und Grenzen europaweiter gewerkschaftlicher Mobilisierungen, internationaler Solidarität sowie der Rolle von Abstiegsgängsten bei der Organisation von ArbeitnehmerInnen.



Verteilung mehr ins Zentrum

Soziologin Julia Hofmann über Beispiele internationaler Solidarität und (Macht-)Fragen, die gestellt gehören.

Interview: Sonja Fercher | Fotos: Michael Mazohl

Arbeit&Wirtschaft: Haben wir derzeit denkbar schlechte Rahmenbedingungen für Solidarität?

Julia Hofmann: Verunsicherungen am Arbeitsmarkt, die Krise oder Abstiegsängste können auf jeden Fall zur Entsolidarisierung führen. Dabei ist es nicht nur so, dass diejenigen, die immer schon ganz unten waren, auf jene losgehen, die noch weiter unten sind. Es ist ein Mechanismus, der ganz stark aus der Mitte der Gesellschaft heraus kommt. Wenn man das Gefühl hat, dass man seinen Status nicht mehr halten kann, mit prekären Arbeitsverhältnissen konfrontiert ist, die eigenen Kinder finden keine Arbeit – das ist ein ganz wichtiger Punkt, dass sich die Ängste nicht nur auf sich selbst beziehen, sondern auch auf die Kinder –, dann kann das dazu führen, dass man sich zunehmend auf sich selbst konzentriert. An diesem Punkt ist man anfällig für rechtspopulistische Ideen und Muster, für Vorurteile und für Entsolidarisierung.

Das soll nicht heißen, dass das ein Automatismus ist. Man kann dem sehr wohl entgegenwirken, wenn man Abstiegsängste thematisiert und die soziale Frage in den Mittelpunkt stellt. Zeiten der Krise beinhalten auf jeden Fall ein Gefährdungspotenzial, solange es keine Kräfte gibt, die versuchen, Solidarität zu erzeugen – sondern vielmehr Akteure omnipräsent sind, die auf Entsolidarisierung und auf Spaltung setzen.

Sind diese nur aufseiten der Rechtspopulisten zu suchen?

Nein, zahlreiche Studien zeigen, dass der gesamtgesellschaftliche Diskurs nach rechts gewandert ist, also in Richtung Spaltung. Es ist ein Faktum, dass der Neoliberalismus

stark auf den Individualismus abzielt und nicht auf das Kollektiv, auf Solidarität oder ein Miteinander. Vielmehr zielt er auf das Individuum ab, auf „Ich setz mich durch“, auf Leistung. Wir haben jetzt 30 Jahre ideologische Propaganda miterlebt, die natürlich nicht nur im Rechtspopulismus ihren Ausdruck findet, sondern durchaus Teil des öffentlichen Diskurses überhaupt ist.

In einer solchen Situation, noch dazu bei schwierigen materiellen Verhältnissen, ist es natürlich extrem schwierig, Solidarität zu erzeugen. Dann ist es ein noch größerer Kraftakt, als er es so schon ist. Die Vorstellung, dass es automatisch gemeinsame Interessen gäbe, ist falsch, diese Gemeinsamkeiten entstehen nicht automatisch. Vielmehr geht es immer darum, die gemeinsamen Interessen herauszuarbeiten. Im derzeitigen Kontext ist das eben schwierig.

Wie lässt sich Solidarität leichter erzeugen?

Ein wichtiges Element ist, dass man ein gemeinsames Framing, also Deutungsmuster von der Situation etabliert: Worum geht es denn eigentlich? Wogegen wenden wir uns? Was wollen wir überhaupt? Das ist das eine. Das andere ist, dass man gleichzeitig gemeinsame Problemlagen herausarbeiten und zeigen muss, warum das einem selbst auch ein Anliegen sein sollte. Es geht also auch darum, wie man das Anliegen konkret auf die eigene Situation, die betriebliche oder regionale Ebene herunterbricht: Wie äußert sich das dann? Was könnte man durchsetzen? Wo würde der Weg hingehen? Eine Kampagne nur für „ein anderes Europa“ ist schon wichtig und gut. Aber es muss auch klar sein, was man davon hat, sich daran zu beteiligen.

Wo könnte es solche gemeinsamen Interessen geben?

Wir haben in ganz Europa das Thema Dezentralisierung von Kollektivverträgen, Angriffe auf soziale und arbeitsrechtliche Standards, auf Lohnstandards et cetera. Diese Themen gehen alle etwas an. Wenn man wie in Spanien die Kollektivvertragabdeckung massiv senkt, ist das zwar natürlich etwas anderes, als wenn wir in Österreich noch mehr als 90 Prozent haben. Der Punkt ist aber: Es gibt auch hier ähnliche Angriffe. Das herauszuarbeiten und jeweils für den eigenen nationalen, regionalen und betrieblichen Kontext zu konkretisieren: Das ist das A und O. Solidarität ist ein Konstrukt, das heißt, man muss herausfinden, wo die gemeinsamen Problemlagen und die gemeinsamen Interessen sind.

Und man muss immer auf allen Ebenen aktiv sein und diese Ebenen miteinander kombinieren. Man kann nicht einfach sagen: Wir machen jetzt Aktionen oder Kampagnen nur auf der europäischen Ebene oder nur im Betrieb. Man muss zeigen, dass es wichtig ist, auf verschiedenen Ebenen aktiv zu werden, man muss sie verknüpfen und klar kommunizieren, warum sie zusammenhängen.

Das hat in der Krise nicht so gut funktioniert. Man hat es einerseits nicht geschafft, zu zeigen, warum es wichtig ist, prinzipiell Solidarität mit den ArbeitnehmerInnen in Griechenland oder in Spanien zu üben. Andererseits hat man auch nicht vermitteln können, dass das Kämpfe sind, die wir auch in Österreich führen. Dass Spanien oder Griechenland Experimentierlabore sind, weshalb wir uns an dem Kampf beteiligen müssen, weil es sonst zu einem Dammbbruch kommen könnte.

Das war sicher extrem schwierig und es war eine extrem komplexe Situation. Dass man die Solidarisierung nicht geschafft hat, liegt sicher auch an unterschiedlichen Krisenbetroffenheiten. Natürlich ist es einfacher, wenn man gegen eine konkrete Maßnahme mobilisiert, wie etwa die **Bolkestein-Richtlinie**. Da wusste man einfach klar: Wogegen sind wir und warum trifft uns das? Das ist ein positives Beispiel, weil es da funktioniert hat. Deshalb kann man auch die Erfahrungen, die man dort gemacht hat, für zukünftige Auseinandersetzungen heranziehen.

Zugleich ist es nachvollziehbar, wenn ArbeitnehmerInnen in Österreich, bei denen es finanziell eng ist, meinen: Ich wäre ja gern solidarisch, aber ich kann nicht?

Das ist sicher ein Problem, und das muss man auch thematisieren. Natürlich kann man nicht moralisch drüberfahren und sagen: Die ArbeitnehmerInnen in Österreich sind so vorurteilsbelastet und extrem unsolidarisch. Man muss den Kontext betrachten, in dem solche Einstellungen entstehen oder rezipiert werden. Das heißt aber natürlich nicht, dass man nicht mit Aufklärungsarbeit und mit gezielten Informationskampagnen dagegenarbeiten kann.

Eine große Herausforderung besteht in der Digitalisierung, eine andere sind Standortverlagerungen. Wie lässt sich dieser Vereinzelung zum Trotz Solidarität erreichen?

Es gibt ja schon Versuche, Organisationen aufzubauen, um genau diesem globalen Standortwettbewerb etwas entgegenzusetzen. Zum Beispiel hat man Europäische Betriebsräte in multinationalen Konzernen eingesetzt. Das ist eine wichtige Innovation, und es hat auch schon erfolgreiche Kämpfe gegeben, in der Autoindustrie etwa konnten Standortschließungen verhindert werden. Da hat man sich mit dem Vorschlag durchgesetzt, die Produktion in einem Land zurückzufahren, damit der Standort in einem anderen Land bestehen bleiben kann. Das ist ein wichtiges, positives Beispiel dafür, dass es funktionieren kann, internationale Solidarität auch unter widrigen Bedingungen zu üben.

Das andere ist, dass der Eindruck vorherrscht, dass man gegen die multinationalen Konzerne nichts tun kann: Die sind

so mobil und es ist schwer, deren habhaft zu werden. Dazu noch ein anderes wichtiges Argument: Das Kapital ist nicht so scheu, wie man immer tut. Mehrere ökonomische Studien zeigen, dass sehr viel Kapital eigentlich nationalstaatlich verankert ist, weil es vor Ort präsent ist. Nicht jedes Kapital ist so mobil, wie man meint.

Die Digitalisierung bietet natürlich auch ein enormes Potenzial für den Austausch über Grenzen hinweg.

Ich habe für meine Dissertation mit Gewerkschaftern in verschiedenen Ländern geredet und mein Eindruck ist, dass diese Chance auch extrem genutzt wird. Sie sind alle extrem gut vernetzt, wissen eigentlich recht gut Bescheid darüber, was gerade bei den anderen passiert, haben stabile Netzwerke. Das Problem ist, dass sie teilweise fast schon zu viel an Information haben. Der nächste Schritt wäre, dass man diese internationale Vernetzung auch zum Leben erweckt. Soll heißen, dass man nicht nur in den Organisationen weiß, wer der Ansprechpartner oder die Ansprechpartnerin in einem anderen Land ist, dass man weiß, dass man in Brüssel die Vertretung hat und so weiter. Es geht darum, dass man nun die Mitglieder, die ArbeitnehmerInnen für internationale Arbeit mit an Bord holt. Nur dann kann es funktionieren. Ich glaube, da gibt es noch viel Potenzial.

Ich habe mir ja in meiner Dissertation angesehen, inwieweit man es schafft, Menschen zu mobilisieren, in Kampagnen einzubeziehen. Da kann man auch als Gewerkschaft, die vielleicht nicht immer so kampagnenaffin oder mitgliederorientiert ist, noch einiges lernen, auch von anderen Gewerkschaften. Da gibt es auch ein irrsinniges Wissen in Ländern wie Südeuropa. Sie haben viel an Protestwissen und ein Wissen, wie man gemeinsam mit Menschen etwas machen kann. Auch auf das müsste man in der internationalen Arbeit ein bisschen stärker den Fokus legen. Dann lebt die Organisation auch und ist nicht nur eine Lobbyorganisation, obwohl auch das natürlich sehr wichtig ist.

Der Widerspruch bleibt natürlich: So solidarisch man vielleicht mit ArbeitnehmerInnen sein möchte, aber was, wenn man sich fair produzierte Produkte schlichtweg nicht leisten kann?

Das ist ein wichtiger Punkt. Ich selbst habe beispielsweise ein Fairphone, aber das können sich viele Leute eben nicht leisten. Man darf aber auch da nicht moralisch werden, sondern muss die globalen Zusammenhänge aufzeigen. Außerdem muss Solidarität nicht immer nur über das Finanzielle laufen, man kann auch andere Instrumentarien dafür entwickeln. Genau deshalb machen diese Kampagnen Sinn, weil man dann im Betrieb oder in der Region partizipieren kann, und das kostet nichts außer Engagement und Zeit. Ein Beispiel dafür war die „Klinik der Solidarität“.

Muss fair kaufen automatisch mit Konsumverzicht einhergehen?

Ich glaube, dass man in eine Hölle reinkommt, wenn man auf dieses Diskussionsmuster reinfällt. Wir müssen da raus. Natürlich wäre es gut, wenn alle fair einkaufen würden, aber wir müssen das globaler sehen. Denn es geht darum, gute Arbeit zu guten Löhnen in allen Ländern durchzusetzen. Weil dann können sich die Leute das auch leisten.

Gleichzeitig sind wir damit auch bei einem anderen Thema: Es ist natürlich auch eine Machtfrage, und die gehört thematisiert, statt ArbeitnehmerInnen in Österreich vorzuwerfen, sie seien unsolidarisch. Denn es ist ein globales System, das auf Ungleichheit aufbaut, das auf Machtverhältnissen aufbaut – und das auch teilweise darauf aufbaut, Menschen gegeneinander auszuspielen. Stattdessen müsste man die Verteilungsfrage stellen, dann kann man aus der Spaltungslogik und dem Spaltungsargument rauskommen.

Das Problem besteht also darin, dass die Löhne zu niedrig sind?

Genau. Und dass es ein Prozent gibt, das massiv viel hat, während den anderen 90 Prozent kaum etwas vom Kuchen übrig bleibt. Und wenn argumentiert wird, die Löhne seien deshalb so niedrig, weil man nichts zu verteilen habe:: Das ist falsch.

Grundsätzlich geht es also um die Verteilungsfrage?

Das ist ein Thema, das man, wenn es um internationale Solidarität geht, viel stärker ins Zentrum rücken müsste und auch kann.



Das globale System baut auf Ungleichheit auf. Deshalb müsste man die Verteilungsfrage stellen, um aus der Spaltungslogik und dem Spaltungsargument herauszukommen.



Um internationale Solidarität zu erzeugen, muss man ein gemeinsames Deutungsmuster der Situation entwickeln. Gleichzeitig muss man gemeinsame Problemlagen herausarbeiten oder zeigen, warum das einem selbst ein Anliegen sein sollte.

Ich glaube, dass es auch ein Thema ist, wo man Mehrheiten finden kann. Wir haben erst vor Kurzem eine Studie gemacht über Einstellungen zu Reichtum und Gerechtigkeit in Österreich.

Und wir sehen, oben gibt es ein klares Muster, das sagt: Wir finden das legitim, und das ist gut, wie die soziale Ordnung funktioniert. Unten hingegen sind die Einstellungen extrem uneinheitlich, und ich glaube, dass man da Mehrheiten finden kann. Aber man muss die Verteilungsfrage auch zum Thema machen.

Wie lässt sich vermeiden, dass internationale Solidarität bevormundend wird?

Indem man die PartnerInnen vor Ort mit einbezieht. Indem man nicht hingehet und sagt: Wir erklären euch die Welt. Sondern indem man lokale Kräfte ernst nimmt und gleichzeitig offen ist, dass man dadurch etwas lernt. Dass man einen Schritt weitergeht und fragt: Was könnt ihr uns eigentlich lehren, wie können wir alle davon profitieren? Mittlerweile gibt es schon einige Ansätze, wo man das tut.

Ein gutes Beispiel dafür wäre ein Projekt des ÖGB mit der moldawischen Gewerkschaft, die gemeinsam eine Gewerkschaftsschule aufbauen. Natürlich gibt es Machtverhältnisse und es gibt finanzielle Unterschiede, und die kann man nicht negieren. Man kann aber auch etwas finanziell unterstützen, ohne davon auszugehen,

dass man die Weisheit mit dem Löffel gegessen hat.

Faire Löhne zu verlangen scheint fast einem Frevel gleichzukommen. Wie können Gewerkschaften diesen Diskurs durchbrechen?

Ich höre oft eine Art Wehklagen: Wir versuchen ja alles, aber es funktioniert nicht. Ich glaube, dass man dabei bedenken muss, dass der Neoliberalismus auch 30 Jahre gebraucht hat, bis er quasi hegemoniefähig geworden ist, und dass das einfach ein langer, harter Kampf war, dass sich die Deutungsmuster durchgesetzt haben. Ich glaube, dass es ein genauso langer, harter Kampf ist, das wieder umzudrehen.

Natürlich könnte man sagen, dass das doch im ureigensten Interesse der Mehrheit der Bevölkerung sein müsste. Aber es wurde einfach so viele Jahre und Jahrzehnte in die andere Richtung argumentiert und dann ist es natürlich extrem mühsam, extrem schwer, diesen Diskurs umzudrehen. Ich glaube aber, dass man nicht aufgeben darf.

Die Vermögenssteuern etwa sind ein gutes Argument. Oder auch die Erbschaftssteuern, denn da haben viele Angst um Omis Sparbuch, ohne zu sehen, dass sie davon gar nicht betroffen wären. Man darf nicht aufgeben, nur weil man einmal verloren hat, sondern muss konsequent an diesem Thema dranbleiben. Und manch-

mal entstehen dann plötzlich Bewegungen und manchmal entstehen dann plötzlich Mehrheiten. Das war ja bei Occupy auch so, dass auf einmal die Hälfte der Amerikaner oder mehr mit der Bewegung solidarisch waren und deren Visionen unterstützt haben. Das ist also eine mühselige und lange Arbeit rund um Deutungsmacht und Deutungshoheiten, noch dazu in der widrigen Situation, mit der wir konfrontiert sind.

Die Fluchtbewegungen machen die globalen Ungleichheiten stärker zu einem europäischen Thema. Zugleich scheint es, als müssten nun die sozial Schwächeren die Rechnung dafür zahlen, Stichwort Kürzung der Mindestsicherung.

Diesem Diskurs darf man nicht auf den Leim gehen, sondern man sollte versuchen, ihn in eine andere Richtung zu drehen. Es kann nicht darum gehen, dass jene, die eh schon arm dran sind, den Ärmeren noch was geben. Dass sie von ihrem Miniteil des Kuchens noch etwas abgeben. Vielmehr geht es um die Verteilungsfrage.

Wir danken Ihnen für das Gespräch.

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

Die Textil-Karawane zieht weiter

Verlangen nach billiger Kleidung versus Ausbeutung – die Globalisierung macht es möglich. Deshalb unterstützen sich Gewerkschaften über Ländergrenzen hinweg.

Alexandra Rotter
Freie Journalistin

Wir leben in einer Zeit, in der viel Wert auf Außenwirkung gelegt wird. Ein gepflegtes Erscheinungsbild reicht oft nicht mehr aus: Die Kleidung sollte up to date sein, das gilt auch für dazu passende Schuhe und Accessoires. Junge Menschen sollten auf keiner Party mit demselben Outfit auftauchen und die Klamotten generell öfter runderneuern. ModebloggerInnen machen es vor. „Fast fashion“, „schnelle Mode“ heißt der Trend: Modemarken bringen jetzt statt zweimal im Jahr einmal wöchentlich eine neue Kollektion heraus.

Möglich macht das die globalisierte Kleidungsindustrie, die auch was für kleine Börsen bietet: T-Shirts um vier, Hosen um zehn, Schuhe um 15 Euro. Am anderen Ende der Wertschöpfungskette, in der Produktion, herrschen weitgehend untragbare Zustände: 16-Stunden-Arbeitstage, schlechte Luft, giftiges Material, düsteres Licht, einsturzgefährdete Gebäude, fehlende soziale Absicherung sowie Löhne, die bestenfalls vor dem Verhungern bewahren, sind in Produktionsländern wie **Bangladesch, China, Kambodscha**, in Südosteuropa und Afrika an der Tagesordnung. Überfluss hier, Armut da. Nicht vorhandene Lebensqualität dort scheint jene bei uns zu ermöglichen.

Großer Wurf mit Haken

Muss das so sein? Oder ist Solidarität über Ländergrenzen hinweg möglich? „In manchen Bereichen funktioniert internationa-

le Solidarität sehr gut“, sagt Monika Kemperle, stellvertretende Generalsekretärin beim internationalen Gewerkschaftsverband IndustriALL mit Sitz in Genf und selbst ehemalige Näherin. Insbesondere seit dem Rana-Plaza-Einsturz in Bangladesch, bei dem 2013 mehr als 1.100 Menschen starben und rund 2.500 verletzt wurden, hat sich viel getan. „Es hat eine Wende in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch gegeben“, sagt Kemperle. Ein Rana-Plaza-Fonds wurde installiert: Ehemalige ArbeiterInnen und Hinterbliebene erhalten Kompensationszahlungen, die nicht wie bisher einmalig, sondern laufend erfolgen und auch die Ausbildung von Waisen und den Lohnentgang von Verehrten abdecken.

Außerdem gelang „ein sehr großer Wurf, mit dem niemand gerechnet hat“: Wenige Wochen nach dem Unglück wurde ein Abkommen über Brand- und Gebäudeschutz für Kleidungsfabriken in Bangladesch durchgesetzt, das bisher von 26 Marken unterzeichnet wurde, darunter H&M, C&A, Aldi, Mango, Kik, Tchibo und Benetton. Damit verpflichten sich die Ketten dazu, dass unabhängige InspektorInnen ihre Zulieferbetriebe überprüfen dürfen. Leichte Mängel müssen behoben werden, bei Einsturzgefahr setzt ein Mechanismus ein, der zur Schließung des Gebäudes führt. Das Ganze hat aber einen Haken: Der Vertrag wurde nur für fünf Jahre vereinbart und läuft 2018 aus. „Wir bemühen uns derzeit um Nachfolgeregelungen, aber wir wissen, dass das nicht leicht ist“, sagt Monika Kemperle. 26 Kleidungshändler sind zudem ein Minimalanteil der Firmen, die in Bangladesch nähen lassen. In

anderen Ländern wäre man dennoch über eine solche Regelung heilfroh.

Gewerkschaften in den Betrieben wären ein wichtiger Schritt. Doch selbst die Gründung einer Gewerkschaft wird oft unterdrückt und mit Gewalt niedergeschlagen. In Andrew Morgans Dokumentarfilm „The True Cost“, der sich mit dem gesellschaftlichen und ökologischen Preis billig produzierter Kleidung beschäftigt, erzählt die Näherin Shima Akhter aus Bangladesch, dass sie eine Gewerkschaft gegründet hat. Nachdem das Team eine Liste mit Forderungen ans Management geschickt hatte, kam es zu einer Auseinandersetzung. „Danach schlossen die Manager die Tore und mit ihnen attackierten uns 30 bis 40 Angestellte und verprügelten uns. Sie verwendeten Stühle, Stöcke, Waagen und Dinge wie Scheren, um uns zu schlagen. Sie schlugen unsere Köpfe gegen die Wände. Sie schlugen uns zumeist in die Brust und in den Unterleib“, erzählt Akhter unter Tränen. „So etwas ist fast an der Tagesordnung“, sagt Monika Kemperle, die viel in Produktionsländern unterwegs ist. Ein sehr hoher Anteil von Frauen – und in der Textilindustrie arbeiten vor allem Frauen – ist laut Kemperle „täglichen Belästigungen jeder Form“ ausgesetzt, von verbalen Übergriffen bis hin zu Vergewaltigungen.

140 Euro im Monat

In manchen Ländern, etwa Kambodscha, werden zuweilen Demonstrationen von FabrikarbeiterInnen gewaltvoll niedergeschlagen. Zwar erreichte man dort einen Mindestlohn von 140 Euro im Monat, das



In der Textilproduktion herrschen weitgehend untragbare Zustände. Überfluss hier, Armut da. Nicht vorhandene Lebensqualität dort scheint jene bei uns zu ermöglichen.

genügt aber kaum zum Überleben. Gerald Kreuzer von der Produktionsgewerkschaft PRO-GE sagt: „Nicht überall gibt es Arbeitnehmerrechten gutgesinnte Regierungen und funktionierende Verwaltungsapparate. Oft gibt es Probleme mit Korruption und Verstrickungen öffentlicher Einrichtungen mit Unternehmen.“ Häufig bestehen Gesetze, die ArbeitnehmerInnen schützen sollten, aber „Papier ist das Eine“, die Ahndung von Übertreten könne nicht garantiert werden. Die PRO-GE versuche über internationale Verbände, „entlang der Wertschöpfungskette ein gewerkschaftliches Kommunikationsnetz zu knüpfen“. Gibt es am anderen Ende der Welt Schwierigkeiten, können sich Gewerkschaften an Genf wenden: „In Einzelfällen funktioniert das sehr gut.“ Auch mit NGOs wie Clean Clothes, der Fair Wear Foundation oder Fairtrade arbeite man zusammen. Übergriffe gegen Gewerkschaften werden publik gemacht und so wird Druck auf Marken ausgeübt. Auch bei der Gewerkschaftsgründung unterstützt man einander: „Über unsere europäischen und weltweiten Verbände werden Seminare und Workshops abgehalten und es wird vermittelt, wie Gewerkschaften aufgebaut werden können. Hinter den Kulissen passiert schon sehr viel an internationaler Solidarität“, so Kreuzer.

Nach der Landwirtschaft

Die Kleidungsindustrie funktioniert nach dem Schema: Wo die Arbeit am billigsten ist und die Auflagen am geringsten sind, wird produziert. „Textil ist immer eine Pionierbranche, wenn sich eine Volkswirtschaft von der Landwirtschaft weg entwi-

ckelt. Sie beginnen oft mit der Erzeugung einfacher Produkte“, erzählt Kreuzer. Irgendwann reife die Volkswirtschaft und entwickle sich in eine andere Richtung, „siehe China“, das jedoch nach wie vor zu den größten Kleidungsproduzenten zählt. Vietnam werde für die Schuhindustrie immer interessanter. Südosteuropäische und baltische Staaten würden mit ihrer „Nähe zu Europa“ punkten. Im weiteren Trendverlauf „geht die Karawane in Richtung Nordafrika“.

Billige Ausrede

Gegen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen wird oft vorgebracht, dass die ArbeiterInnen keine oder noch schlimmere Arbeit machen müssten, hätten sie den Job in der Nähfabrik, der Färberei oder Gerberei nicht. Hartwig Kirner, Leiter von Fairtrade Österreich, findet dieses Argument „hinterlistig und fast ein bisschen erpresserisch – damit könnte ich auch in Europa Mindestlöhne wegdiskutieren“. Natürlich sollte nicht arbeitsplatzfeindlich agiert bzw. sollten nicht nur sofortige Änderungen akzeptiert werden, aber es sei eine „etwas billige Ausrede“, denn die Unternehmen könnten trotzdem faire Löhne zahlen.

Teuer zu kaufen heißt übrigens nicht, Ausbeutung zu verhindern, denn auch viele hochpreisige Marken lassen in denselben Fabriken wie Billigshops produzieren. Verantwortungsbewussten KonsumentInnen bleiben vor allem zwei Möglichkeiten: der Kauf von fair gehandelten und produzierten Produkten, wobei es nicht leicht ist, den Überblick über die Label zu behalten. Greenpeace emp-

fehlt etwa die Siegel der Fair Wear Foundation, von **GOTS** und jenes von Fairtrade, das sich bisher zwar nur auf Baumwollprodukte konzentriert, dort jedoch die gesamte Lieferkette einbezieht. Monika Kemperle empfiehlt als zweite Möglichkeit, sehr kritisch zu sein und Firmen mit Fragen zu belästigen, wo und unter welchen Bedingungen etwas produziert wurde: „Konsumenten, die nachfragen, fürchten die Unternehmen am meisten.“ Von einem Boykott rät sie strikt ab: „Damit gehen Arbeitsplätze verloren.“ Gerade für Frauen sei die Textilarbeit oft „die einzige Chance auf eine Beschäftigung, die ihnen ein wenig Unabhängigkeit bringt“.

Andrew Morgan: „The True Cost“, 2015, siehe: truecostmovie.com

Überblick über Textilsiegel: tinyurl.com/hwz4tdz

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin alexandra.rotter@chello.at

oder die Redaktion aw@oegb.at

BUCHTIPP

Heike Holdinghausen:
**Dreimal anziehen,
weg damit**
Verlag Westend,
2015, € 17,50
ISBN: 978-3-86489-104-5

Bestellung:
www.besserewelt.at





Raus aus der Schokoladen-Falle

Solidarität mit dem „globalen Süden“ macht Sinn, immerhin verbinden ArbeitnehmerInnen da wie dort nicht nur gemeinsame Interessen.

Banu Celik

Projektleiterin bei „weltumspannend arbeiten“

Schokolade ist ein Massenprodukt. In verschiedenen Formen finden wir sie im Supermarkt und können es uns leisten, sie zu kaufen. Mehr als die Hälfte des Kakaos, der weltweit angebaut wird, stammt aus der Elfenbeinküste. Die meisten Schokoladeprodukte, die wir hierzulande kaufen, enthalten Kakao aus dieser Region. Während wir für die Schokolade einen leistbaren Preis zahlen, zahlen Menschen in der Region dafür einen hohen Preis.

Die ErntehelferInnen sind meistens Kinder und Jugendliche aus dem benachbarten Burkina Faso. Die Bäuerinnen und Bauern müssen von weniger als 1,25 US-Dollar pro Tag leben. Sie rechtfertigen den Einsatz von Kindern und Jugendlichen damit, dass sie es sich nicht leisten können, Erwachsene zu beschäftigen, weil die AbnehmerInnen ih-

nen keinen fairen Preis dafür bezahlen. Die Kinder und Jugendlichen werden, gelockt von der Hoffnung, ihre Familien finanziell unterstützen zu können, weitervermittelt. Es kann durchaus vorkommen, dass sie für ihre Leistungen nicht entschädigt werden. Darüber hinaus ist es auch nicht selten, dass sie Gewalt erfahren. Zumindest sind sie meist monatelang von ihren Familien getrennt.

Arbeiten statt spielen und lernen

Dies hat zwei Auswirkungen: Einerseits gibt es weniger Arbeit für die Erwachsenen. Andererseits sind Kinder, die mit Lernen und Spielen beschäftigt sein sollten, schwersten Formen von Arbeit und Gewalt ausgesetzt. Gleichzeitig macht die kakaoverarbeitende Industrie, die sich auf einige wenige, aber sehr große Konzerne beschränkt, Millio-nengewinne. Soziale Verantwortung aber

zeigen sie allzu selten. Was hat das mit uns zu tun? Auch Europa sieht sich mit Problemen konfrontiert, die aus der Globalisierung resultieren. Die Rechte von ArbeitnehmerInnen werden in vielen Ländern „flexibilisiert“, was gleichbedeutend mit ihrer Verschlechterung ist. Beispiele dafür sind etwa Frankreich, Italien oder Griechenland. Wenn es schon in Europa so schwierig ist, könnte man fragen: Warum sollten wir uns mit den Problemen anderer beschäftigen? Warum ist Entwicklungszusammenarbeit bzw. Solidarität wichtig, wenn das eigene Land oder der eigene Kontinent von Problemen gebeutelt wird?

Aufschlussreich dabei ist, einen Schritt zurückzugehen und zu fragen: Was bedeutet denn eigentlich Entwicklungspolitik? Bei der Gründung der NATO 1949 nahm der damalige US-Präsident Harry Truman zum ersten Mal den Begriff Entwicklungspolitik in den Mund. In einer Ansprache kündigte er an, Länder, die Unterstützung

brauchen, sowohl militärisch als auch finanziell unterstützen zu wollen. Das erklärte Ziel: Freiheit und Sicherheit in den jeweiligen Ländern zu sichern. Auf der einen Seite war man damals geprägt von den Erfahrungen des Zweiten Weltkriegs. Auf der anderen Seite hatte der Kalte Krieg schon längst begonnen. Die Entwicklungspolitik diente westlichen Ländern Jahrzehnte hinweg zur Durchsetzung der eigenen Interessen.

Zurück in die Gegenwart: Die Austeritätspolitik, die wir seit einigen Jahren in Europa erleben, wurde jahrzehntelang in Afrika durchgeführt. Länder im globalen Süden bekamen Geld von der Weltbank und dem Internationalen Währungsfonds. Abgesehen von den Rückzahlungsplänen brachten die Kredite viele Auflagen mit sich: Kürzungen der sozialen Ausgaben, Flexibilisierung der ArbeitnehmerInnenrechte und sogenannte Strukturanpassungsprogramme. Diese neoliberalen Zugänge haben in ebendiesen Ländern ihre Spuren hinterlassen. Von den verlangten „Reformen“ haben vor allem Industrieländer profitiert – und einige wenige in den sogenannten Entwicklungsländern. Das Ziel der Entwicklung wurde jedenfalls verfehlt, die Armut ist im Gegenteil sogar durch diese Entwicklungspolitik gestiegen.

Menschen- und Steuerflucht

Die Folgen dieser Politik und anderer Interessenpolitik sind derzeit in Europa spürbar. Menschen, deren Ursprungsländer zu lebensgefährlichen und menschenunwürdigen Orten werden, machen sich selbstverständlich auf die Suche nach „Lebensstandorten“, an denen sie sich eine Existenz aufbauen können. Ob sie jetzt Kriegsflüchtlinge oder WirtschaftsmigrantInnen genannt werden, ist letztlich sekundär. Denn ihre Heimat ist aufgrund der Interessenpolitik von außenpolitischen AkteurInnen zu einem nicht lebenswerten Ort geworden. Zugleich profitieren internationale Konzerne von fehlenden ArbeitnehmerInnenrechten oder Steuerbegünstigungen im globalen Süden und erzielen unvorstellbare Gewinne. Die allzu voreilig als „anders“ bezeichneten Menschen sind aber keine „Fremden“. Vielmehr sind sie KollegInnen und haben ähnliche Bedürfnisse wie alle ArbeitnehmerInnen: eine menschenwürdige Ar-

beit, ein friedliches Leben und soziale Sicherheit. Allein, in ihren Herkunftsländern werden diese Bedürfnisse nicht befriedigt, wenn nicht sogar ignoriert. Die Konsequenz ist jene Fluchtbewegung, deren ZeugInnen wir wurden und vermutlich weiterhin sein werden. Am besten lässt sich diese Situation dadurch verbessern, indem die Gegebenheiten in den Herkunftsländern verbessert werden. Da die Konflikte sehr komplex sind, muss auch die Bewältigung dieser sehr komplex sein. Einer der wichtigsten Schritte ist die Verbesserung der internationalen Arbeitsrechte.

Was können wir tun? Die Beantwortung dieser Frage ist vielseitig. Jedenfalls muss ein öffentliches Bewusstsein dafür geschaffen werden, wie wichtig es ist, Solidarität mit den ArbeitnehmerInnen zu zeigen und bewusst zu konsumieren. Zurück zum Beispiel Schokolade: Um die Situation zu verbessern, wurde die europäische Kampagne „Make Chocolate Fair“ ins Leben gerufen. An dieser Kampagne haben sich diverse NGOs und Gewerkschaften beteiligt.

Die Forderungen

- » Faire Bezahlung von Kakaobauern und -bäuerinnen und ihren ArbeiterInnen
- » Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte entlang der gesamten Kakao-Wertschöpfungskette und Ablehnung ausbeuterischer Kinderarbeit
- » Anwendung eines unabhängigen Zertifizierungs- und Kontrollsystems
- » Unterstützung von Kakaobauern und -bäuerinnen bei der Umsetzung einer nachhaltigen und diversifizierten Landwirtschaft

Die Bewusstseinsbildung und der internationale Druck haben bereits Erfolge gezeitigt. Manche Firmen sind auf fair gehandelten Kakao umgestiegen. Damit die ArbeitnehmerInnen, die von dieser Ausbeutung betroffen sind, Chancen auf Verbesserung haben, ist es unabdingbar, dass sie sich organisieren können. In vielen Ländern der Welt ist es leider keine Selbstverständlichkeit, eine Gewerkschaft zu gründen. Gemeinsam mit ihnen müssen wir uns dafür einsetzen, dass das zu einer Normalität wird. Auch gesetzliche Rahmenbedingungen sowie Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Regeln müssen sichergestellt werden. Solange Arbeits- und Menschenrechte den Profiten im

Wege stehen, wird sich die Situation nicht ändern. Viele Firmen bekennen sich auf dem Papier zu sozialen und ökologischen Standards, aber es scheitert an der Umsetzung. Daher ist es wichtig, dass diese Standards überprüft werden und es bei Verstößen Konsequenzen gibt.

Zugleich haben wir als KonsumentInnen Möglichkeiten: In einer kapitalistischen Weltordnung, in der Produkte AbnehmerInnen finden sollten, kann auch durch bewussten Konsum politisch ein Zeichen gesetzt werden.

Gerade bei Schokolade, die nicht zu den Grundnahrungsmitteln gehört, können wir durch unser Konsumverhalten auch signalisieren, dass wir bei der Ausbeutung von KollegInnen nicht mitmachen. Einerseits kann man weniger Schokolade konsumieren, sie ist nicht überlebensnotwendig. Andererseits gibt es verschiedenen Zertifizierungen wie z. B. Fairtrade, bei denen sichergestellt ist, dass bestimmte Standards eingehalten werden.

Verpflichtung

Internationale Solidarität ist also nicht nur ein ideologischer Ansatz, sondern auf vielen Ebenen eine unerlässliche Handlungsverpflichtung. Wenn wir die ArbeitnehmerInnen international nicht in ihren Forderungen unterstützen, ist es nur eine Frage der Zeit, bis wir mit den negativen Folgen unseres Nichtstuns konfrontiert sind. Dabei ist internationale Solidarität bisweilen ziemlich einfach.

Europäische Kampagne für faire Schokolade:
at.makechocolatefair.org

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
banu.celik@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

BUCHTIPP

Susanne Wolf:
Nachhaltig leben mit Kindern
Verein für Konsumenten-
information, 2016, € 19,90
ISBN: 978-3-99013-056-8

Bestellung:
www.besserewelt.at



Offene Grenzen, Globalisierung und Dienstleistungsfreiheit haben den Konkurrenzdruck für die Unternehmen erhöht und die Situation für viele ArbeitnehmerInnen verschlechtert.

In großem Maßstab denken, grenzüberschreitend vernetzen und handeln lautet daher immer öfter auch das Motto von Gewerkschaften.



© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

Neue Verbindungen

Im Verkehrs- und Transportwesen, den grenzüberschreitenden Branchen schlechthin, sind länderübergreifende Kooperationen besonders wichtig.

Astrid Fadler
Freie Journalistin

An Beispielen für Ausbeutung und miserable Arbeitsbedingungen – auch Lohn- und Sozialdumping genannt – mangelt es nicht: Cateringpersonal arbeitet in österreichischen Eisenbahnen zu ungarischen statt zu österreichischen Löhnen. BusfahrerInnen verzichten auf Lenk- und Ruhepausen, um den Fahrplan einzuhalten. Lkw-FahrerInnen sind über dubiose Firmenkonstruktionen für österreichische Speditionen in ganz Europa zu slowakischen Löhnen unterwegs.

Konkurrenzdruck

Offene Grenzen, Globalisierung und Dienstleistungsfreiheit haben den Konkurrenzdruck für die Unternehmen erhöht und letztendlich die Situa-

tion für viele ArbeitnehmerInnen verschlechtert.

Fair Transport Europe

In großem Maßstab denken, grenzüberschreitend vernetzen und handeln lautet daher immer öfter auch das Motto von Gewerkschaften. Eine Million Unterschriften will die Europäische TransportarbeiterInnenföderation ETF gemeinsam mit 231 Gewerkschaften aus 28 Staaten bis September für die Kampagne „Fair Transport Europe“ sammeln. In Form einer **Europäischen BürgerInnen-Initiative** (EBI) sollen europaweit Maßnahmen durchgesetzt werden, die den Beschäftigten im Verkehrsbereich gute soziale Bedingungen und faire Löhne garantieren. Ein weiteres Ziel ist es, auch in Zukunft zu gewährleisten, dass die Verkehrsversorgung Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge bleibt. Die wichtigsten Forderungen

von „Fair Transport Europe“ sind:

- » Klare Definition von Sozialdumping sowie Harmonisierung der Sozialgesetzgebung und ihrer Durchsetzung in Europa;
- » eine „soziale Fortschrittsklausel“, welche die Sozial- und ArbeitnehmerInnenrechte mit den Grundsätzen der Personenfreizügigkeit verbindet;
- » Anerkennung der Gewerkschaften und ihrer Kollektivvertragsfähigkeit.

PilotInnen in Leiharbeit

Christian Horvath, Experte für Transport und Bahnverkehr bei der Gewerkschaft vida, kennt den aktuellen Stand: „Bisher haben wir rund 4.000 Unterschriften in Österreich gesammelt, mindestens 14.250 sind erforderlich für die Anerkennung als Teil der EBI. Die größte Hürde bei der Sammlung der Unterschriften ist die Angabe der Reisepass- bzw. österreich-

chischen Personalausweisnummer.“ In Österreich sind rund 200.000 Personen im Transport- und Lagereiwesen beschäftigt, rund die Hälfte davon ist auf der Straße unterwegs. Mehr als 70 Prozent der Güter werden in der EU per Lkw transportiert. Auf den durch die Liberalisierung des Verkehrsmarktes entstandenen Konkurrenzdruck in Form von Preiskämpfen reagierten auch heimische Unternehmen mit der Reduktion des größten Kostenfaktors. Die Folge waren Personalkürzungen, Outsourcing sowie Sparmaßnahmen bei Löhnen und Gehältern. Eine aktuelle Studie im Auftrag des Europäischen Parlaments ergab etwa, dass nur rund 50 Prozent der PilotInnen, die für Billiglinien unterwegs sind, einen direkten, unbefristeten Arbeitsvertrag mit der jeweiligen Fluggesellschaft haben. Der Rest arbeitet selbstständig, befristet oder in Leiharbeit.

DACH-Allianz

Der Kosten- und Konkurrenzdruck bei Eurowings, der Billig-Fluglinie der Luftansa, führte im April zur Gründung der DACH-Allianz. Damit haben vier Gewerkschaften und ein Verband ihren Schulterschluss demonstriert: Die PilotInnenvereinigung Cockpit und die Unabhängige Flugbegleiter-Organisation (UFO) aus Deutschland, vda aus Österreich sowie kapers (Schweizerische Gewerkschaft des Kabinenpersonals) und AEROPERS (Verband des SWISS-Cockpitpersonals) aus der Schweiz treten an, um Qualitäts- und Sozialkriterien in der Arbeitswelt der Luftfahrt-Beschäftigten stärker in den Vordergrund zu rücken. „Globalisierung, Dienstleistungsfreiheit etc. sind für Unternehmen schon länger Selbstverständlichkeiten. Aber es stört sie, wenn ArbeitnehmerInnenvertretungen das Gleiche machen und sich international vernetzen“, berichtet Johannes Schwarcz, vda-Vorsitzender des Fachbereichs Luft- und Schiffverkehr. Geplant sind regelmäßige Treffen der DACH-Beteiligten, zum Teil auch gemeinsam mit Gewerkschaften aus Luxemburg.

Die gewerkschaftliche Zusammenarbeit endet selbstverständlich nicht an den EU-Grenzen, die Internationale Transportarbeiter Föderation (ITF) ist in zahlreichen Ländern sehr aktiv. Es

laufen immer mehrere Kampagnen. Weltweit 130 ITF-InspektorInnen sind AnsprechpartnerInnen direkt vor Ort.

Seit 20 Jahren organisiert die ITF regelmäßig eine Aktionswoche für Gewerkschaften im Straßentransport, bei den Bahnen und im öffentlichen Personennahverkehr. Es begann 1997 mit einem Aktionstag für Straßentransportbeschäftigte unter dem Motto „Übermüdung tötet“. Im Oktober 2014 wurde im Rahmen der Aktionswoche unter anderem eine sektorenübergreifende Kampagne zum Thema Containersicherheit gestartet. Beteiligt war nicht nur die ETF, sondern auch Gewerkschaften aus vielen Ländern wie Ägypten, den Niederlanden oder Rumänien waren mit dabei.

Auf der Website der ITF finden sich zahlreiche Beispiele für grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Aktuell ziehen beispielsweise seit April neun Gewerkschaften aus sechs Ländern gegen ein rasant expandierendes transnationales Unternehmen an einem Strang. Das US-amerikanische Logistikunternehmen XPO hat seit 2011 zahlreiche Verkehrsunternehmen aufgekauft. Das Umsatzvolumen ist seitdem von 177 Millionen auf 15 Milliarden Dollar hochgeschwollen, und die Beschäftigten befürchten, dass es durch den Fokus auf schnellen Profit zu schlechteren Arbeits- und Sicherheitsbedingungen sowie zu Stellenabbau kommen wird. An der ersten XPO-Strategiesitzung, die auf Einladung der ITF in Paris stattfand, nahmen GewerkschafterInnen aus Belgien, Frankreich, den Niederlanden, Spanien, Großbritannien und den USA teil. Sie erörterten den Geschäftsplan von XPO, seine derzeitigen Operationen und Übernahmen sowie seine Leitungsstrukturen und wichtigsten InvestorInnen und tauschten sich über ihre jeweiligen Erfahrungen mit dem Unternehmen aus. Außerdem wurden konkrete Maßnahmen erarbeitet, wie sich die Beschäftigten im Unternehmen zur Wehr setzen können.

Branchenübergreifende Vernetzung

Es klingt fast wie einem klassischen Sozialroman entnommen, aber tatsächlich sind ausstehende **Heuern** auch heute noch das häufigste Problem bei ITF-Kontrollen im Bereich Schifffahrt. Hier ist es

möglich, dass sich Seeleute, die nicht bezahlt oder auf andere Weise unter Druck gesetzt werden, direkt an die ITF-InspektorInnen wenden. „Diese intervenieren dann entsprechend, egal in welchem Hafen sich das betreffende Schiff befindet. Das beschränkt sich keineswegs nur auf verbale oder schriftliche Interventionen, es kommt durchaus vor, dass das Schiff dann eben nicht entladen wird“, berichtet Christian Horvath.

Gegendruck

„Our **Hub**“ nennt sich ein branchenübergreifendes ITF-Projekt: Beschäftigte im Straßentransport, bei den Bahnen, in der Seeschifffahrt und den Häfen sowie in Raffinerien, Kraftwerken, Stahlwerken, Lebensmittel- und Lagerunternehmen und der Öl- und Gasindustrie stammen zwar aus unterschiedlichen Sektoren, arbeiten aber häufig alle rund um einen Schwerpunkt, beispielsweise einen Hafen oder einen Flughafen. Das Programm für industrielle Drehkreuze (Hub-Programm) will ArbeitnehmerInnen aus unterschiedlichen Sektoren zusammenbringen, um Kollektivmaßnahmen und gegenseitige Unterstützung zu ermöglichen, statt den globalen Arbeitgebern freie Hand zu lassen, sie gegeneinander auszuspielen.

Die britische Unite war die erste Gewerkschaft, die das Programm als Modellversuch umsetzte und Beschäftigte aus fünf Sektoren vernetzte. Von diesen Erfahrungen profitieren jetzt GewerkschafterInnen aus aller Welt, die die entsprechenden ITF-Schulungen besuchen.

Unterzeichnen der Initiative
Fair Transport Europe:

www.fairtransporteurope.at

(gültig nur mit Reisepass-
oder Personalausweisnummer)

Zahlreiche Infos über Kampagnen, Erfahrungs-
berichte etc. auch auf Deutsch:

www.itfglobal.org

AK/FORBA-Studie „Grenzenlose Mobilität –
Grenzenlose Ausbeutung“:

tinyurl.com/zyojstc

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin

afadler@aon.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at

Heterogene Herausforderungen

*Jedes Land stellt GewerkschafterInnen vor spezifische Herausforderungen.
Ein Rundblick über die Lage in Ungarn, Italien und Tunesien.*

Irene Mayer-Kilani

Freie Journalistin für die österreichische Tageszeitung Kurier und Printmagazine

Auf dem Weg in eine junge Demokratie hat der tunesische Gewerkschaftsbund Union Générale Tunesienne du Travail (UGTT) eine zentrale Rolle gespielt. Für das Engagement erhielt die UGTT gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband, der Menschenrechtsliga und der Anwaltskammer im Jahr 2015 den Friedensnobelpreis. In Ungarn hingegen hat der rechtspopulistische Regierungschef Viktor Orbán die Gewerkschaften zu einer Farce verkommen lassen. Sie sind in den vergangenen sechs Jahren derart in der Versenkung verschwunden, dass die deutschsprachige Tageszeitung „Pester Lloyd“ kürzlich besorgt nachfragte, ob es die Gewerkschaften überhaupt noch gibt. In Italien wiederum haben die einflussreichen Gewerkschaften, vor allem der größte Gewerkschaftsbund Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), aufgrund der Wirtschaftskrise schmerzhafte Abstriche machen müssen. Trotz der Gewerkschaftsproteste zog Premier **Matteo Renzi** seine groß angekündigte Arbeitsmarktreform unbeirrt durch.

Zweiklassensystem

Italiens Wirtschaft besteht vornehmlich aus Mittelstands- und Kleinunternehmen, es sind oftmals Familienbetriebe, in denen es keine Betriebsräte gibt. In den vergangenen Jahrzehnten ist ein „Zweiklassensystem“ auf dem Arbeitsmarkt entstanden: Auf der einen Seite befinden sich gut abgesicherte ArbeitnehmerInnen mit Anstel-

lungen und Privilegien. Auf der anderen Seite lebt eine immer größere Zahl jüngerer Leute in äußerst prekären Verhältnissen. Für die zurückhaltende Einstellungs- politik der Unternehmen werden strenge rechtliche Auflagen und die Unkündbarkeit angestellter MitarbeiterInnen verantwortlich gemacht. Nur noch in Ausnahmefällen wurden Kurzzeitverträge vergeben. Den Gewerkschaften wurde vorgeworfen, durch die Verteidigung des rigiden Kündigungsschutzes den Markt zu blockieren. Ein zentraler Punkt von Renzis „Jobs Act“ ist die Lockerung des in Italien traditionsgemäß sehr strengen Kündigungsschutzes. Das wäre noch vor zehn Jahren unvorstellbar gewesen: Wenn die ArbeiterInnenbewegung zum Generalstreik aufrief, legten Millionen ArbeiterInnen das Land lahm und die Regierung zitterte. Der Ausstand dauerte so lange, bis die verantwortlichen PolitikerInnen schließlich den Forderungen nachgaben.

Regierungschef Renzi brüstet sich damit, durch die Reform 500.000 neue Arbeitsplätze geschaffen zu haben. Die Arbeitslosigkeit ist von 13,2 auf 11,3 Prozent gesunken. Im Süden des Landes allerdings ist laut Schätzungen weiterhin jeder zweite junge Mensch arbeitslos. Die CGIL-Vorsitzende Susanna Camusso kann über Renzis Optimismus nur den Kopf schütteln. „Interessant ist aber, dass im vergangenen Jahr Arbeitsgutscheine stark gewachsen sind“, sagt Camusso. „Der größte gesetzliche Sozialversicherungsträger hat hundert Millionen davon ausgestellt.“ Mit diesen Gutscheinen kann ein Unternehmer Zeitarbeit kaufen. Bei einem Zehn-Euro-Gutschein be-

kommt der oder die ArbeitnehmerIn 7,50 Euro, die restlichen 2,50 Euro sind ein minimaler Versicherungs- und Rentenbeitrag. Zehn Euro sind eigentlich als Stundenlohn gedacht, es kommt aber oft vor, dass dafür drei Arbeitsstunden geleistet werden. „Diese Gutscheine sind im Tourismus, in der Landwirtschaft und in Fabriken sehr verbreitet. Betroffen sind vor allem Jugendliche“, berichtet die Gewerkschafterin. Ein gesetzlicher Mindestlohn wurde in Italien bisher noch nicht eingeführt. Laut CGIL plant Renzis Regierungskoalition einen Mindestlohn von 5,50 Euro pro Stunde. „Ein Großteil der jungen Leute denkt angesichts der Lage daran, dass sich eine Zukunft nur anderswo aufbauen lässt. Die Kluft zwischen Arm und Reich wird zunehmend tiefer. Ich verstehe nicht, wie man von einer Schönwetterlage sprechen kann, die es für die meisten ItalienerInnen gar nicht gibt“, wundert sich Camusso.

Fachkräftemangel

Auf der Suche nach einer besseren Zukunft brechen auch junge, gut ausgebildete UngarInnen in Scharen Richtung Ausland auf. Seit 2010 haben 600.000 UngarInnen ihre Heimat verlassen. Das führte zu einem Fachkräftemangel in vielen Sektoren, unter anderem in der Hotellerie. Kein Wunder bei Jobs, die mit einem minimalen Verdienst von weniger als zwei Euro entlohnt werden. So verdient eine Hotelfachkraft am Plattensee bestenfalls 600 Euro monatlich und in diesem Betrag ist ein großzügiges Trinkgeld bereits einberechnet. Eine Studentin aus Szeged hat sich schon fürs Auswandern entschieden: „Hier

kommen wir mit unserem Verdienst nicht über die Runden. Im Ausland aber können wir uns nach ein paar Jahren ein Auto oder eine kleine Wohnung leisten. Auf jeden Fall will ich weg. Sobald mein Freund sein Diplom hat, gehen wir weg, wenigstens für ein paar Jahre“, sagt sie.

Prekärer denn je

Die Arbeitsbedingungen in Ungarn gestalten sich prekärer denn je: Entrechtung, zu niedrige Einkommen und Zukunftsangst sind die Hauptprobleme. Weitere Baustellen sind Lohndumping, fehlende rechtliche Absicherungen, ein marodes Rentensystem sowie fehlender Kündigungsschutz und Urlaubsanspruch. „Die europaweit gültigen Mindeststandards bei Kündigungsschutz und allgemein bei Arbeitsrechten wurden längst unterschritten. Orban hat den Kündigungsschutz bis zur Unkenntlichkeit aufgeweicht“, sagt ein Beobachter. Dazu kommt die prekäre gewerkschaftliche Situation. Die Gewerkschaft MSZSZ ist aus den drei größten Konföderationen des Landes entstanden. Sie ist kurz nach der Gründung im Jahr 2013 praktisch in der Versenkung verschwunden. Ihr gehören 250.000 ArbeiterInnen und Angestellte an. Bis auf regelmäßige Aussendungen, in denen MSZSZ-Chef László Kordás beteuert, dass „alles dank der Sozial- und Wirtschaftspolitik der Regierung gut laufe“, ist nichts mehr zu hören. Ab und zu finden ein paar kleine Demos statt, die allerdings mehr einen „Pro-forma-Charakter haben“, erklärt ein Beobachter der Politszene in Budapest. „Gewerkschaftsfunktionäre müssen den Mut haben, ihr Scheitern sowie ihre eigene Agonie und Weinerlichkeit einzugestehen. Nicht nur die demokratische Opposition, sondern auch die Gewerkschaftsbewegung wurde von Orbán und seinen Kommandos komplett zerschlagen.“

Während in Tunesien der führende Gewerkschaftsbund Union Générale Tunisienne du Travail in der postrevolutionären Phase stark mit politischer Arbeit beschäftigt war, legt er nun wieder stärker den Fokus auf die Kernambitionen: Aushandlungen akzeptabler Arbeitsverträge, Korruptionsbekämpfung sowie eine stärkere Einbeziehung der Basis und vor allem der Frauen stehen auf dem Pro-



Der Präsidentin der tunesischen Gewerkschaft Wided Bouchamaoui wurde dieses Jahr der Friedensnobelpreis verliehen. Im Parlament in Tunis gratulierte ihr Parlamentspräsident Mohamed Ennaceur zu dieser Würdigung.

© FETHI BELAID/AFP/pictureesk.com

gramm. Weitere Prioritäten sind der Ausbau des Reformprozesses, der beruflichen Bildung und industrieller Beziehungen. Doch der Weg ist hürdenreich und von Drohungen des IS-Terrors gepflastert.

Macht und Gegenmacht

Unter dem Dach der UGTT sind 24 regionale Einzel- und 19 Branchengewerkschaften sowie 21 Basisorganisationen versammelt. Der größte und bis zur Revolution einzige legale Gewerkschaftsverband tritt für die Interessen seiner 700.000 Mitglieder in jährlichen Lohnverhandlungen gegenüber dem Arbeitgeberverband ein. „Die UGTT war und ist eine sozioökonomische, aber auch eine politische Kontrollinstanz“, erklärt Gewerkschafter Mustapha Ben Ahmed. „Sie war immer hin- und hergerissen zwischen Macht und Gegenmacht“, analysiert das langjährige Gewerkschaftsmitglied. Im Gewerkschaftsverband habe es immer zwei Strömungen gegeben: jene, die in Opposition zum Regime standen, und jene, die den Staat unterstützten. „Aber in den wichtigen historischen Momenten hat sich die Gewerkschaft seit ihrer Gründung 1946 immer für die Opposition, für den Wan-

del entschieden.“ Unter der Diktatur von **Ben Ali** gab es außer der Gewerkschaft nichts, mit dem man Widerstand gegen das Regime leisten konnte. „Es gibt uns einen Freiraum gegen die religiösen Kräfte, die unsere Rechte einschränken wollen“, betont Gewerkschafterin Nejiba Bakhtri. Die Terroranschläge in Sousse und Tunis im vergangenen Jahr waren ein riesiger Rückschlag: Mit dem Tourismus ist der wichtigste Wirtschaftszweig im Land eingebrochen. Dutzende Hotels mussten schließen, Tausende TunesierInnen verloren ihre Arbeitsplätze. Finanzielle Hilfe gibt es für die Arbeitslosen keine. Die Gewerkschaft ist sich ihrer Verantwortung und des großen Drucks bewusst. Die Zeit rennt. Umso wichtiger ist es, appelliert Friedensnobelpreisträger und Gewerkschaftsführer **Houcine Abassi**, gemeinsam für den Traum einer offenen Gesellschaft einzutreten: „Die Terroristen wollen das genaue Gegenteil.“

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
irene_mayer@hotmail.com
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Die internationale Gewerkschaftslandschaft

Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB)

Präsident
João Antonio Felício (Brasilien)

Generalsekretärin
Sharan Burrow (Australien)

Mitglieder: 305 Gewerkschaften (u. a. ÖGB) aus 153 Ländern mit rund 167,6 Mio. Mitgliedern

Regionalorganisationen:



Internationaler Polizeigewerkschaftsverband (EuroCOP)

Internationale Transportföderation (ITF)

Bildungsinternationale

Global Union für Lebensmittel-, Landwirtschafts- und Hotelbeschäftigte (IUL)

Globale Föderationen (nach Branchen organisiert)

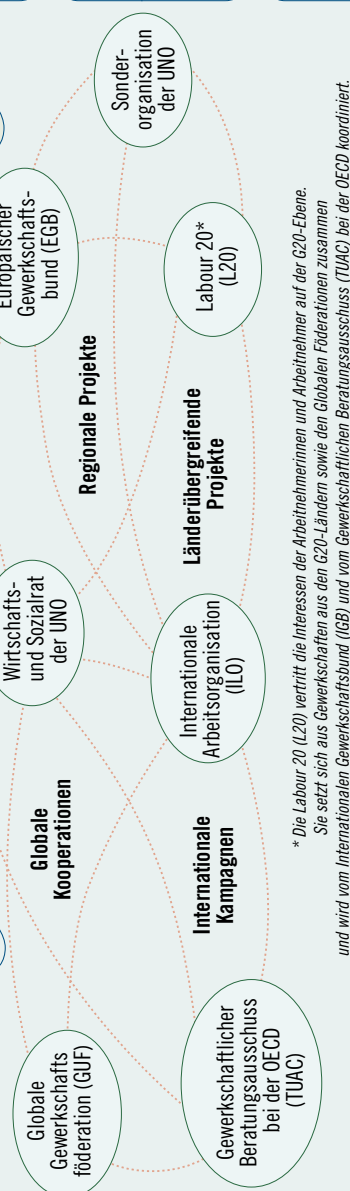
Global Union für den öffentlichen Dienst (PSI)

Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI)

UNI Global Union (DienstleistungsarbeiterInnen)

IndustriALL Global Union (Metall-, Chemie-, Bau-, Holz- und TextilarbeiterInnen)

Zusammenarbeiten



* Die Labour 20 (L20) vertritt die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der G20-Ebene. Sie setzt sich aus Gewerkschaften aus den G20-Ländern sowie den Globalen Föderationen zusammen und wird vom Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und vom Gewerkschaftlichen Beratungsausschuss (TUAC) bei der OECD koordiniert.



Weltgewerkschaftsbund

Linksorientierte und kommunistische Gewerkschaften (Ö: Gewerkschaftlicher Linksblock)

Gewerkschaftsbünde und Branchenorganisationen aus 101 Ländern

Nationale Gewerkschaften

Regionale Zusammenschlüsse

Europäischer Gewerkschaftsbund

89 nationale Gewerkschaftsverbände aus 39 europäischen Staaten

12 europäische Branchenverbände mit insgesamt 60 Millionen Mitgliedern

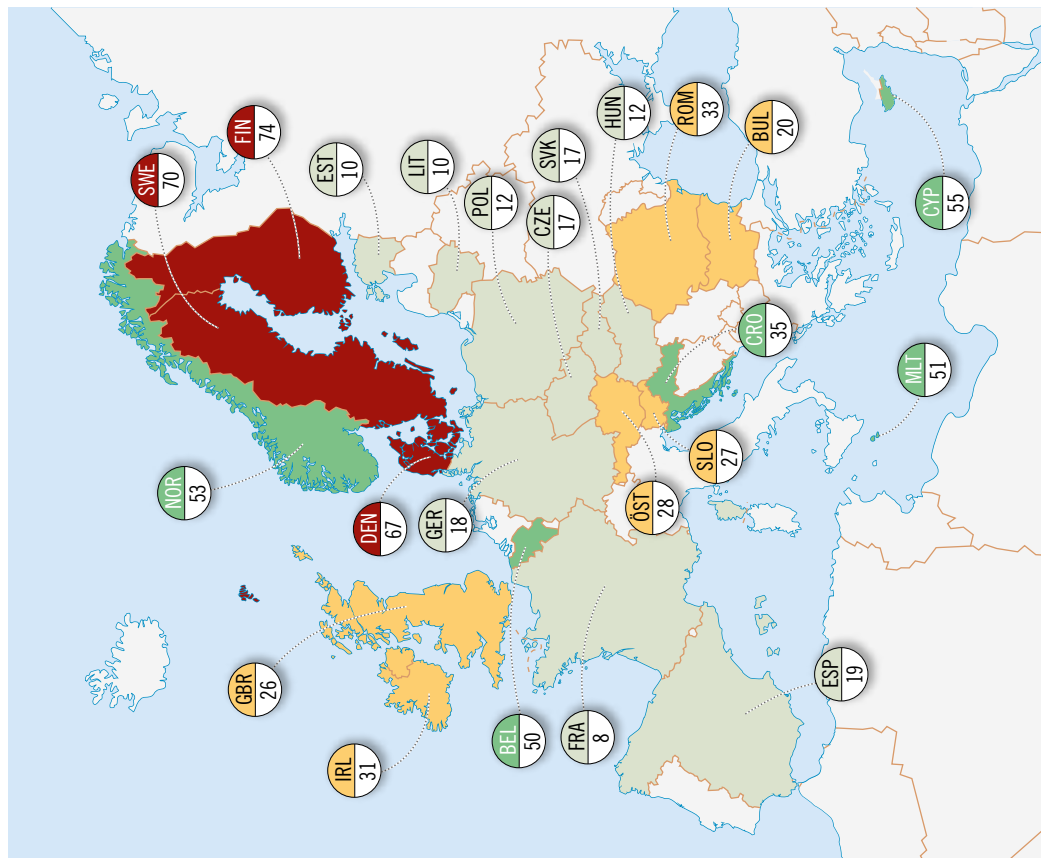
3 Gewerkschaftsbünde mit Beobachterstatus

Zivilgesellschaft



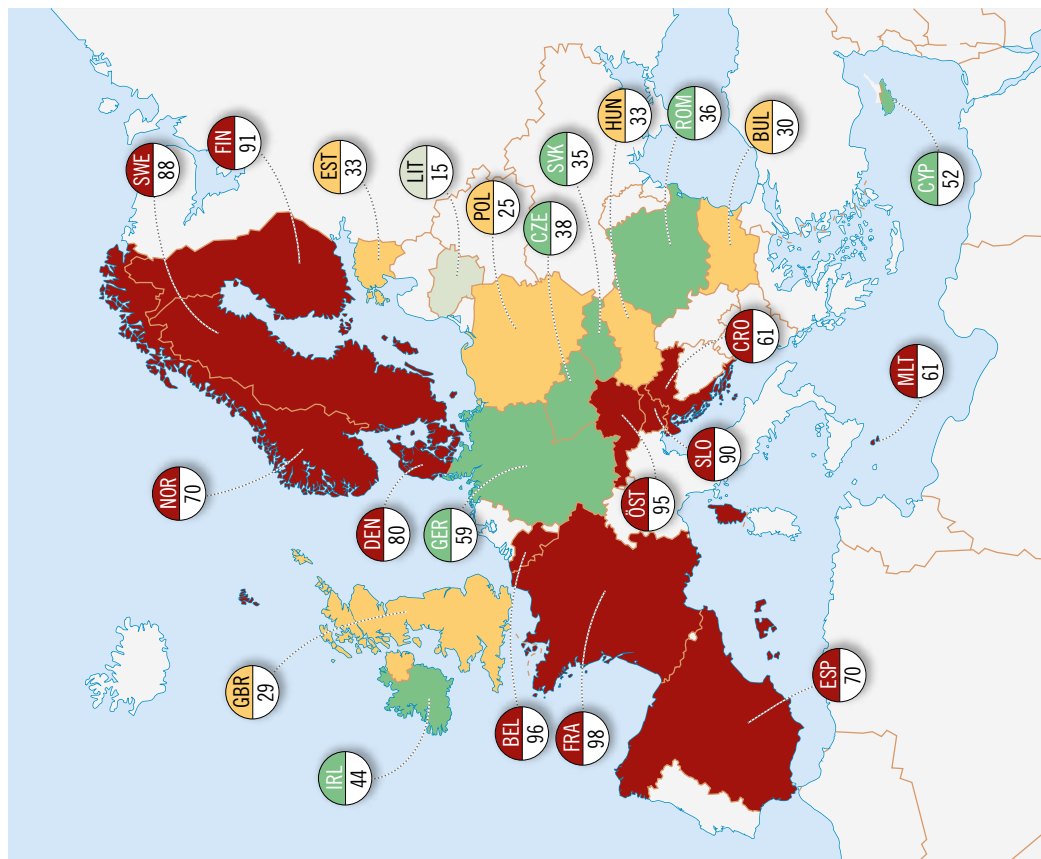
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad

■ bis 19,9 %
 ■ 20 bis 34,9 %
 ■ 35 bis 59,9 %
 ■ über 60 %



Tarifvertragliche Abdeckung in Europa

■ bis 19,9 %
 ■ 20 bis 34,9 %
 ■ 35 bis 59,9 %
 ■ über 60 %



Restliche Länder – keine Angaben. Zypern: nur Gebiet der offiziell anerkannten Republik Zypern = griechisch-zypriotischer Süden

Quelle: ETUI, Stand 2014; AK/ÖGB-Darstellung, zusammengestellt von Sonja Fercher.

Arbeit&Wirtschaft 5/2016

ÖGB-VERLAG/APA-AUFTRAGSGRAFIK

Keine Alternative

Ohne lebendige Solidarität innerhalb global operierender Konzerne droht ein globales Wettrennen um die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen.

Christian Bunke
Freier Journalist

Arbeit war über lange Zeit hinweg für die meisten Menschen an einen Ort gebunden. Wer arbeitet, fährt in den allermeisten Fällen zu einem Arbeitsplatz – ein Büro, eine Fabrik oder ein Depot. Doch oft gehört der lokale Arbeitsplatz zu einem großen, international agierenden Unternehmen. Die Firmenzentrale kann sich in Österreich, vielleicht aber auch in Frankfurt oder London befinden, das lokale Unternehmen Teil eines internationalen Firmengeflechts sein. Umso schwieriger fällt natürlich die Organisation der ArbeitnehmerInnen.

Fuß in die Tür

Wolfgang Greif weiß ein Lied davon zu singen. Bei der GPA-djp leitet er die Abteilung „Europa, Konzerne und Internationale Beziehungen“. In dieser Funktion beschäftigt er sich mit den Möglichkeiten und Problemen gewerkschaftlicher Solidarität innerhalb großer internationaler Konzerne. Diese findet oft durch sogenannte Europäische Betriebsräte (EBR) statt. „Derzeit haben rund 25 Konzerne mit zentraler Unternehmensleitung in Österreich einen EBR“, erzählt er. „Doch viel häufiger sind österreichische Betriebsräte Teil eines EBR von Konzernen, die in Österreich agieren, aber ihre Unternehmensleitung im Ausland haben. Da werden zentrale wirtschaftliche Entscheidungen nicht mehr von der lokalen Geschäftsführung, sondern von der zentralen Unternehmensführung aus getroffen. Die EBR sind ein Mittel für lokale Betriebsräte, hier

einen Fuß in die Tür der wirtschaftlichen Mitbestimmung zu bekommen.“

Letzteres gestaltet sich bei vielen internationalen Konzernen schwierig, so Greif. „Es gibt österreichische Unternehmen, die sich im Inland pipifein verhalten, aber kaum gehen sie nach Osteuropa, verhindern sie dort die Gründung von Gewerkschaften in ihrem Betrieb. Oder nehmen wir den schwedischen H&M-Konzern. In Schweden gewinnen sie alle möglichen Preise als besonders toller Arbeitgeber. Aber in Österreich haben wir viele Probleme mit ihnen. Deshalb ist es wichtig, einen internationalen Austausch zu entwickeln.“ Aber wie kann konkrete internationale Solidarität innerhalb eines Unternehmens entstehen? Was, wenn ein Konzern beispielsweise an einem Standort Arbeitsplätze abbaut? „Natürlich sind alle BelegschaftsvertreterInnen auch ‚ihren Leuten‘ verpflichtet“, meint Greif. „Dort sind sie gewählt und legitimiert. Insofern ist die Identität als Standortvertreter kein Fehler, sondern Ausgangspunkt grenzübergreifender Kooperation. Die Herausforderung ist es, eine wirkliche europäische beziehungsweise internationale Identität gegenüber der zentralen Konzernleitung zu gewinnen. Das ist nicht jedem in die Wiege gelegt und muss erarbeitet werden. Das hat viel mit **Empowerment**, Qualifizierung und europäischer Koordinierung der beteiligten Gewerkschaften zu tun.“

Genau das versucht unter anderem der internationale Dachverband UNI Global Union zu organisieren. Hinter diesem Namen versteckt sich ein im Jänner 2000 gegründeter Zusammenschluss internationaler Gewerkschaftsverbände

im Dienstleistungssektor. 20 Millionen Beschäftigte in über 900 Mitgliedsorganisationen in mehr als 150 Ländern vertritt der Verband weltweit. Ein Beispiel für die Arbeit von UNI Global Union ist der im Jahr 2013 veröffentlichte Bericht „Aussagen von Mitarbeitern der Deutschen Telekom“. Hierbei handelt es sich um eine Studie über die Arbeitsbedingungen bei Tochterunternehmen der Deutschen Telekom außerhalb Deutschlands. An seiner Erstellung waren GewerkschafterInnen aus Bosnien-Herzegowina, Kroatien, der Tschechischen Republik, Griechenland, Montenegro, Rumänien und den USA beteiligt, die eine Befragung der DT-MitarbeiterInnen in den jeweiligen Ländern organisierten.

Katastrophale Bedingungen

Der Bericht förderte katastrophale Arbeitsbedingungen zutage. Außerdem kam eine durch die erklärte Gewerkschaftsfeindlichkeit des Unternehmens beförderte Atmosphäre der Angst ans Licht: „Bei ihrer ersten Kontaktaufnahme mit den Arbeitnehmern erhielten die Gewerkschaften einen Einblick, wie die Unternehmen auf die Versuche von Gewerkschaften reagieren, mit den Angestellten in Kontakt zu treten. In der Regel hatten die Mitarbeiter Angst, sich öffentlich als Befürworter der Gewerkschaft zu ‚outen‘. Selbst in Ländern mit Gewerkschaftspräsenz und Kollektivverhandlungen wurden die Gewerkschaften mit Verboten konfrontiert, mit den Angestellten über die Befragung zu sprechen“, heißt es in dem Bericht.

Ein Ergebnis der Studie ist die Forderung von UNI Global Union an die



In Europa treffen verschiedene gewerkschaftliche Mentalitäten aufeinander. Die einen setzen auf Kooperation, die anderen auf den Konflikt.

Deutsche Telekom, ergebnisoffene Verhandlungen zur Erstellung eines globalen Rahmenvertrages aufzunehmen. Ein wesentlicher Punkt ist dabei die Vereinigungsfreiheit: „Wir fordern eine konzernweite, schriftliche Verpflichtung zur Wahrung der Rechte aller Mitarbeiter von Geschäftsbereichen der DT auf der ganzen Welt, Gewerkschaften zu gründen, ihnen beizutreten und an Kollektivverhandlungen teilzunehmen.“

Verschiedene Mentalitäten

Im Kampf zur Durchsetzung solcher Forderungen treffen häufig sehr verschiedene gewerkschaftliche Mentalitäten aufeinander, so Wolfgang Greif. „Neben den oft sehr unterschiedlichen rechtlichen Lagen in den verschiedenen Ländern gibt es auch in den Gewerkschaften verschiedene Konzepte. Die einen setzen auf Kooperation, die anderen auf den Konflikt.“ Das lässt sich auch beim seit 2013 in Deutschland beim Internetversandhändler Amazon geführten Arbeitskampf der Gewerkschaft ver.di herauslesen. Mehr als 80-mal wurden die deutschen Lagerhäuser des Konzerns bereits bestreikt, um einen Tarifvertrag durchzusetzen. Dieses Ziel wurde zwar noch nicht erreicht, wohl konnte aber eine stetig selbstbewusster werdende gewerkschaftliche Betriebsstruktur im Angesicht einer sehr feindlichen Stimmung vonseiten der Unternehmensführung aufgebaut werden.

Auch in diesem Arbeitskampf kommt internationaler gewerkschaftlicher Solidarität eine zentrale Rolle zu, wie die Journalisten Jörn Boewe und Johannes Schulten in einer lesenswerten Studie

schreiben. Denn Amazon versucht, die Beschäftigten der verschiedenen Länder gegeneinander auszuspielen. Amazon hat „systematisch damit begonnen, Aufträge aus bestreikten Versandzentren ins Ausland, vor allem nach Polen, Tschechien und Frankreich, zu verlagern. Hier wird deutlich, wie dringend nötig es ist, die internationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften zu verstärken – und zwar nicht nur auf der Ebene der Vorstände, sondern auch und vor allem bei der direkten Vernetzung der betrieblichen Aktiven“, schreiben sie.

Dabei muss die Gewerkschaft ver.di diplomatisch vorgehen. So konkurrieren in Polen zwei Gewerkschaften miteinander. Eine davon unterstützte einen spontanen Solidaritätsstreik mit den deutschen KollegInnen, während die andere auf Sozialpartnerschaft setzt. Hier schlagen Boewe und Schulten eine Vermittlung vonseiten der Gewerkschaft ver.di vor. Wichtig sei es, „keine Partei zu ergreifen, sondern Hilfe anzubieten, das Verhältnis der beiden Organisationen zu entkrampfen, um negative Auswirkungen der unterschiedlichen politisch-strategischen und organisationspolitischen Konzepte auf die Auseinandersetzung mit dem Unternehmen möglichst zu begrenzen“.

Austausch und Koordinierung

Tatsächlich haben sich bei Amazon vielfältige internationale Beziehungen gebildet. Es gibt sowohl selbst organisierte Austauschtreffen von AktivistInnen an der Basis als auch durch UNI Global Union initiierte Koordinationstreffen auf der ge-

werkschaftlichen Führungsebene. Das ist kein Widerspruch, finden Boewe und Schulten: „Direkte horizontale Kontakte zwischen gewerkschaftlich Aktiven an verschiedenen Amazon-Standorten, sowohl national als auch grenzübergreifend, sind ein hohes Gut und in der Auseinandersetzung mit einem transnationalen Konzern unabdingbar. Sie sind keine Konkurrenzaktivität zur Kooperation auf Ebene des Dachverbandes UNI und der nationalen Ebene.“

Letztendlich gibt es für die Gewerkschaftsbewegung keine Alternative zum Aufbau lebendiger Solidarität innerhalb global operierender Konzerne. Geschieht dies nicht, droht ein globales Wettrennen um die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen. Diese Erkenntnis scheint sich langsam herumzusprechen.

Jörn Boewe, Johannes Schulten:
Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten
– Labor des Widerstands: Gewerkschaftliche
Organisierung im Onlinehandel,
Hg.: Rosa Luxemburg Stiftung, 2015:
tinyurl.com/jxjm4q9

Aussagen von Mitarbeitern der Deutschen
Telekom: Ein Bericht über Geschäftsbereiche
außerhalb Deutschlands,
Hg.: UNI Global Union, 2013:
tinyurl.com/zkpa8vj

Website des Dachverbandes UNI Global Union:
www.uniglobalunion.org/de

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
christian@bunke.info
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Wolfgang Knes Österreichs einziger Weltbetriebsrat

Ein Berg voller Arbeit, das Handy stets griffbereit. Als Welt-Betriebsrat des global agierenden Papierkonzerns Mondi ist Wolfgang Knes von früh bis spät für seine KollegInnen erreichbar. 100 bis 120 E-Mails und Anrufe rieseln täglich beim 52-jährigen Kärntner ein. Was wie ein Einzelkampf aussieht, ist in Wahrheit ein gut aufgebautes Netz aus KollegInnen in ganz Europa. Nun will der Kärntner bis 2020 seine Netze über den gesamten Globus spannen. Ein schwieriges Unterfangen: Nicht überall auf der Welt ist Knes als Betriebsrat so willkommen wie in seiner Heimat Frantschach im Lavanttal.



Zu Hause an 100 Standorten

Zuhören, vermitteln – und notfalls auf den Tisch hauen. Als Weltbetriebsrat führt Wolfgang Knes ein Leben zwischen Sozialplänen, Swimmingpools und Entspannung auf Kommando.

Text: Irene Steindl | Fotos: Michael Mazohl

Es hat 34 Grad in der Verladestation, als Wolfgang Knes vor die Arbeiter tritt und ihnen freundschaftlich die Hände schüttelt. Es ist 13.30 Uhr und 18 Männer in grauen Arbeitshosen und orangefarbenen Mond-T-Shirts warten mit verschränkten Armen vor der Brust auf die Betriebsleitung. „Wir sind heute da, um die Situation zu beruhigen und eine Lösung zu finden“, eröffnet Knes die Betriebsversammlung in der Papierfabrik Mondi in Frantschach. Am Wochenende zuvor hat ihn der Anruf eines Kollegen ereilt – die Betriebsleitung will einen Mitarbeiter in der Nachtschicht einsparen. Die Arbeiter sind außer sich. Ein Kollege Mitte 50 fragt: „Wie stellt ihr euch das vor? Wenn wir so weitermachen, sterben hier der Reihe nach die Leute weg!“ Die Stimmung ist aufgeheizt, der Umgang dennoch respektvoll. Knes hört aufmerksam die Argumente der Betriebsleitung und jene der Arbeiter an, alles Männer zwischen 25 und 55 Jahren. Eine Stunde wird unter dem dröhnenden Lärm von Maschinen diskutiert, während Tausende Kilo schwere Papierrollen voll automatisiert durch die Halle rollen. „Das kommt sicher nicht infrage. Wir haben einen Schichtplan und der ist einzuhalten“, ergreift Knes das Wort und warnt

die Betriebsleitung: „Wenn noch einmal so was vorkommt, ohne unser Wissen, dreh ich euch die Bude zu.“ Am Ende der Versammlung macht die Betriebsleitung das Zugeständnis, einen weiteren Mitarbeiter für die Nachtschicht vorzusehen.

Gespräche dieser Art sind business as usual, meint Knes. Einmal in der Woche versucht er, vor Ort in Frantschach zu sein. Christof Schlatter ist meist dabei.

„Wenn noch einmal so was vorkommt, ohne unser Wissen, dreh ich euch die Bude zu.“

Wolfgang Knes, Weltbetriebsrat

Der junge Betriebsrat hält in Kärnten die Stellung, wenn Knes zwischen Wien, Südafrika, Polen, der Türkei oder Russland pendelt.

Seit Oktober 2015 vertritt der 52-jährige Kärntner mit silberblondem Haar und eiserner Miene die Anliegen von 26.000 ArbeitnehmerInnen in 30 Ländern. Dabei geht es vor allem darum, Lösungen zu finden und zwischen Beschäftigten, Gewerkschaften und Management zu vermitteln. Seit 20 Jahren funktioniert das im Europäischen Betriebsrat von Mondi so gut, dass der Konzernchef vergangenen Herbst meinte: „So Wolfi, jetzt kannst du gleich einen Welt-Betriebsrat gründen.“

Spinnennetz über Europa

In Frantschach ist der Betriebsratsvorsitzende gern gesehen. Hinter einer Glas-



Tausende Tonnen Papierrollen vollautomatisiert durch die Werkshallen in Frantschach. Die Arbeitserleichterung hat ihren Preis: 1.200 Arbeitsplätze sind in den letzten 40 Jahren allein in Kärnten verloren gegangen. Wolfgang Knes will für Mondi weltweit kürzere Arbeitszeiten und eine bessere Umverteilung der Arbeit erreichen.

scheibe winkt ein Mitarbeiter, der die Verladung der Papierrollen kontrolliert, ein anderer ruft aus der Ferne „Servas Wolf!“.

Hier hat die steile Karriere des gelernten Maschinenschlossers begonnen: Nach vielen Jahren im Betriebsrat wurde er 2008 zum Betriebsratsvorsitzenden von Mondi Frantschach gewählt, 2009 zum Vorsitzenden des Konzernbetriebsrats und des Europabetriebsrats. Viermal im Jahr treffen sich unter seiner Leitung 32 Mitglieder aus den europäischen Ländern, um sich über die Arbeitssituation in Europa auszutauschen. Nicht alle sprechen Englisch. Bis zu zehn Übersetzer waren schon mit von der Partie, jetzt werden es noch mehr werden. „Ich habe Europa wie ein Spinnennetz eingeteilt“, berichtet Knes und deutet mit den Händen in die Himmelsrichtungen. „Jeweils ein Betriebsrat ist für den Norden, den Osten, den Süden und den Westen zuständig. Dann gibt’s noch Kollegen, die die Regionen dazwischen betreuen.“ Er habe dafür gesorgt, dass alle Mitglieder des Europäischen Betriebsrats mit Laptop und Handy ausgestattet sind, erzählt er stolz. Immerhin gab es in einigen Ländern bis vor Kurzem Betriebsräte, die

„In einigen Ländern gab es bis vor Kurzem Betriebsräte, die nicht einmal ein Handy hatten.“

Wolfgang Knes, Weltbetriebsrat

nicht einmal ein Handy hatten. Eine reibungslose Kommunikation sei aber das Wichtigste in diesem Job. Bis 2020 soll der Weltbetriebsrat bei Mondi ebenso selbstverständlich sein wie der Europabetriebsrat heute.

Umfragen in 24 Sprachen

In den nächsten Jahren will Wolfgang Knes alle hundert Standorte abklappern. Und Mondi expandiert. Erst kürzlich hat der Papierkonzern ein Werk in der Türkei aufgekauft. „Ich würde mir wünschen, dass wir mit den Leuten auch so expandieren.“ Vor vierzig Jahren werkten noch 1.600 MitarbeiterInnen in Frantschach, heute sind es knapp über 400. Den Personalstand zu halten ist eine der größten Herausforderungen – weltweit. „Wir müssen realistisch sein: Jede Investition bedeutet Arbeitsplätze zu rationalisieren“, meint Knes. Die Produktivität steigt zunehmend, gleichzeitig sinkt die Zahl der MitarbeiterInnen.

In Deutschland hat ein Werk zugemacht und die gesamte Produktion wurde nach Spanien verlagert. Dort lässt es sich billiger produzieren. Was kann ein

Betriebsrat da bewirken? „Verhandeln! Sozialpläne ausverhandeln und das Beste für die Beschäftigten rausholen!“ Während der 1,90 Meter große Betriebsrat erzählt, marschiert er mit schnellen Schritten durchs Werk.

Die Kollegen grüßt er alle beim Namen. Als Europabetriebsrat habe er schon einiges erreicht, meint er. Zum Beispiel konnte er in Thessaloniki die massiven Lohnkürzungen abwehren und den Drei-Schicht-Betrieb auf Vier-Schicht umstellen. Er hat auch eine weltweite MitarbeiterInnen-Umfrage über die Zufriedenheit am Arbeitsplatz eingeführt. Die Ergebnisse der ersten Umfrage waren katastrophal. An vielen Standorten beklagten Beschäftigte die schlechte Kommunikation mit der Betriebsleitung. „Wir haben sofort neue Kommunikationsregeln aufgestellt“, so Knes.

Alle zwei Jahre wird die Umfrage nun wiederholt, mittels Fragebogen in 24 Sprachen. Wichtig sei, dass die Arbeit der Betriebsräte Konsequenzen hat. „Wir treffen uns ja nicht zum Kaffeetratsch. Wir sitzen an einem Tisch und gehen jede Region durch: Was steht wo an, welche Probleme gibt es? Wenn irgendwo der Hut brennt, fahre ich persönlich hin.“



Vom Stille-Post-Spiel hält der globale Betriebsrat wenig. Wenn es ein Problem gibt, werden alle Beteiligten zusammengetrommelt und die Karten offen auf den Tisch gelegt. Egal, ob in Kärnten eine Maschine kaputt ist oder in Griechenland Lohnkürzungen auf dem Tisch liegen: Eine Lösung muss her.

„Unlängst habe ich in Wien auf Englisch einen Kaffee bestellt. Das kann passieren, wenn man so viel unterwegs ist“, schmunzelt der Wolfsberger. Englisch, Italienisch und Spanisch spricht er mittlerweile fließend, Russisch macht ihm noch zu schaffen. Welche Skills braucht also ein Weltbetriebsrat? Wie aus der Pistole geschossen antwortet Knes: „Weitblick, Verständnis für andere Länder und ein gutes Netzwerk.“

Die Antworten fallen knapp aus, auch mit Reden ist keine Zeit zu verlieren. „In anderen Ländern sind nicht nur die Gesetze anders, auch die Kulturen. Das muss man berücksichtigen, sonst kommt man nicht weiter.“ In Russland zum Beispiel badeten Kinder der Beschäftigten in einem reißenden Fluss hinter dem Betriebsgelände. Das sei viel zu gefährlich, befand Knes und ließ kurz darauf einen Sicherheitszaun um den Fluss und einen riesigen Swimmingpool für die Kinder bauen. Manchmal sind es auch solche Themen, mit denen sich ein globaler Betriebsrat herumschlägt. Auch wenn der Weltbetriebsrat keine gesetzliche Grundlage hat, sei durch seine Arbeit nun vieles einfacher als früher. Bislang

war es immer ein Goodwill der Geschäftsleitung, ihn zu empfangen, vor allem an Standorten, an denen kein Betriebsrat installiert ist. Wenn er heute vor verschlossenen Toren steht, wie kürzlich in der Türkei, reicht ein Anruf beim Konzernchef und schon wird er freundlich ins Werk gebeten. „Dafür braucht es eben auch Vertrauen und sehr gute Zusammenarbeit mit dem Topmanagement.“

Entspannung auf Knopfdruck

16.30 Uhr. Der nächste Termin wartet bereits. Die Woche darauf geht es für den Betriebsrat wieder nach Wien und St. Pölten. Neben seinen vielen gewerkschaftlichen Funktionen sitzt Knes auch im Nationalrat. „Manche meinen, ich bin ein Postenschacherer. Aber das stimmt so nicht.“ Er sei ja nicht nur anwesend, sondern lege sich immer ins Zeug, rund um die Uhr. Wie es mit kürzeren Arbeitszeiten für den Betriebsrat aussieht? Knes lacht. „Das geht nicht. Für die Kollegen ja, aber als Betriebsrat musst du immer erreichbar

sein.“ Abschalten ist da nur schwer vorstellbar. Das sei aber kein Problem, meint Knes. Mittlerweile geht das auf Knopfdruck, am besten beim Wandern oder zu Hause. Dort ist er dann auch voll und ganz Familienmensch. „Natürlich braucht man eine Frau, die da mitspielt.“

Seine Frau hat sich an die vielen Reisen ihres Mannes gewöhnt. Sie packt sogar die Koffer, wenn auch mit Bauchweh. Denn ab und zu kann es richtig brenzlich werden. Zum Beispiel vor einigen Jahren in Russland: Nur dem Zufall einer kurzfristigen Flug-Umbuchung ist es zu verdanken, dass der Betriebsrat zwei Stunden vor den tödlichen Anschlägen bereits auf dem Heimweg war. Bei den Anschlägen in Brüssel heuer saß er eine Stunde zuvor im Flieger. Ob er da selbst nie Angst habe? „Angst?“, fragt Knes erstaunt. „Nein. Wer Angst hat, hat in diesem Job verloren.“

„Wenn irgendwo der Hut brennt, fahre ich persönlich hin.“

Wolfgang Knes, Weltbetriebsrat

„Manche meinen, ich bin ein Postenschacherer.“

Wolfgang Knes, Weltbetriebsrat

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

Grenzenlos dagegenhalten

Wer seine Rechte kennt, fordert diese auch ein. Das ist für alle ArbeitnehmerInnen gut: Lohn- und Sozialdumping wird verhindert.

Amela Muratovic
ÖGB Kommunikation

Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen zu verbessern und soziale Gerechtigkeit zu schaffen, das ist schon seit der Gründung der Gewerkschaften ihr oberstes Ziel. Dazu gehört auch die internationale Vernetzung und Solidarität, die mit einer immer globaler agierenden Wirtschaft zunehmend in den Mittelpunkt der Gewerkschaftsarbeit rückt. Die internationale Zusammenarbeit ist nicht nur aus Gründen der Solidarität wichtig, sondern auch, um den Druck von den einheimischen ArbeitnehmerInnen zu nehmen und um zu verhindern, dass Beschäftigte in unterschiedlichen Ländern gegeneinander ausgespielt werden. Im Jahr 2015 arbeiteten zum Beispiel fast 22.000 AusländerInnen im Burgenland, zwei Drittel von ihnen waren ungarische TagespendlerInnen. Viele dieser ArbeitnehmerInnen haben mangelnde Deutschkenntnisse, sie kennen ihre arbeitsrechtlichen Pflichten und Rechte nicht. Oft verdienen sie weniger als ihre burgenländischen KollegInnen, weil sie das, was ihnen zustehen würde, nicht einfordern können. Das verursacht einen enormen Verdrängungswettbewerb und erhöht den Druck am burgenländischen Arbeitsmarkt.

Info-Point beim ÖGB Burgenland

Das Beratungsprojekt des ÖGB Burgenland „MIG – Mehrsprachliche Beratungsstelle im Grenzraum“ versucht, genau diese Menschen mit verschiedensten Angeboten und Aktionen zu erreichen. „Für uns als ArbeitnehmerInnenvertreter gilt ganz

klar: gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Aus Erfahrung wissen wir, dass ausländische ArbeitnehmerInnen ihre Rechte einfordern, wenn sie sie kennen. Also geben wir ihnen die Informationen, die sie brauchen, in ihrer Muttersprache, um Lohn- und Sozialdumping zu verhindern“, erklärt MIG-Projektleiter Bertold Dallos. Seit 2004 führt der ÖGB Burgenland muttersprachliche Beratungen in Form von Projekten durch. Vor allem nach der Arbeitsmarkttöffnung im Mai 2011 hat der ÖGB in den Grenzgebieten verstärkt auf Rechtsberatung auf Tschechisch, Slowakisch und Ungarisch gesetzt. Ziel war und ist unter anderem, die ausländischen ArbeitnehmerInnen über die rechtlichen Rahmenbedingungen in Österreich zu informieren. Zugleich sollte ein Erfahrungsaustausch ermöglicht werden, um eventuellen Handlungsbedarf am Arbeitsmarkt frühzeitig zu erkennen und Maßnahmen setzen zu können.

Bis heute wurden mehr als 80.000 ArbeitnehmerInnen informiert und beraten – Tausende Fälle konnten positiv erledigt und Lohn- und Sozialdumping erfolgreich verhindert werden. Das neue Projekt „MIG“ läuft seit 1. April 2015 und ist als Nachfolger des Projektes „IGR – Zukunft im Grenzraum“ zu sehen. Damit hat der ÖGB wieder einen wichtigen Info-Point für ausländische ArbeitnehmerInnen geschaffen. Zwei Ungarisch sprechende MitarbeiterInnen, der Projektleiter Dallos, eine Juristin mit ungarischer Muttersprache und ein Rumänisch sprechender Jurist bilden das MIG-Team. Sie kümmern sich um die Anliegen der Beschäftigten, geben allgemeine Informationen und unterstützen die KollegInnen

in den Fachgewerkschaften, der Arbeiterkammer und der Gebietskrankenkasse durch Dolmetsch- und Übersetzungstätigkeit. Das MIG-Team führt auch sehr oft Beratungen und Informationsaktionen vor Ort durch. So etwa in der Sonnentherme Lutzmannsburg oder im Designer Outlet Parndorf. Gemeinsam mit der Gewerkschaft Bau-Holz (GBH), der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp), der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) sowie der Gewerkschaft vida waren zum Beispiel BetreuerInnen an den Grenzübergängen Hegyeshalom-Nickelsdorf, Sopron-Klingenbach und Fertöd-Pamhagen unterwegs, um Erstberatung im Arbeitsrecht anzubieten. „Bin ich richtig angemeldet‘ oder ‚Welche Sonderzahlung steht mir zu?‘ – die Fragen ziehen sich über mehrere Themenfelder. Arbeitsrechtliche Probleme stehen bei den Infogesprächen ganz oben auf der Liste“, sagt Dallos. Insgesamt nahmen an drei Tagen mehr als 200 Menschen diese in Anspruch.

Projekte in den EU-Staaten

„Wir leben in Zeiten eines völlig integrierter Arbeitsmarktes, Menschen können überall hingehen und überall arbeiten. Das Wichtigste für uns als Gewerkschaften ist, dass sie faire Arbeitsbedingungen vorfinden. Niemand soll benachteiligt werden, nur weil er oder sie aus einem anderen Land kommt. Das ist gut für alle, die heimischen und die neu hinzukommenden Beschäftigten, aber auch für Betriebe, denn es garantiert ihnen einen fairen Wettbewerb“, sagte Erich Foglar, ÖGB-Präsident, anlässlich

der im März eröffneten muttersprachlichen Rechtsberatung auf Bulgarisch und Rumänisch im ÖGB. Plamen Dimitrov, Präsident der Konföderation der Unabhängigen Gewerkschaften Bulgariens, betonte in diesem Zusammenhang, dass ähnliche Projekte auch in vielen anderen europäischen Staaten gestartet wurden und vor allem in Krisenzeiten für bulgarische ArbeitnehmerInnen besonders wichtig sind. Bei einer Diskussionsveranstaltung im Rahmen der Konferenz „Faire Mobilität 2014“ in Deutschland hob Dimitrov hervor, dass die Zusammenarbeit der Gewerkschaften zum „European Fair Mobility Project“ (Faire Mobilität) geführt hat – ein Kooperationsprojekt zwischen DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) und Gewerkschaften bzw. Gewerkschaftsbünden in Bulgarien, Rumänien und Slowenien. Das Ziel des Projektes ist, mobile ArbeitnehmerInnen bereits vor der Arbeitsaufnahme in Deutschland über ihre Rechte auf dem Arbeitsmarkt zu informieren. Das Projekt hat sechs Beratungsstellen in Berlin, Dortmund, Frankfurt, Stuttgart, Kiel und München mit unterschiedlichen Kompetenzschwerpunkten und sprachlichen Ausrichtungen.

Broschüren zur Unterstützung

Da in der EU die Mobilität von Beschäftigten in den vergangenen Jahren durch den wirtschaftlichen Druck deutlich zugenommen hat, kommen auch immer mehr Menschen aus Südeuropa, wie etwa aus Spanien und Griechenland, nach Österreich und Deutschland. Gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di in Deutschland führte das Projekt „Faire Mobilität“ vor etwa zwei Jahren eine Informationsveranstaltung für spanische Fachpflegekräfte durch. Anlass dafür war, dass sich viele junge SpanierInnen, die sowohl in der häuslichen als auch stationären Pflege arbeiten, an Beratungsstellen vor allem mit Fragen zur Rückzahlung von Weiterbildungskosten wandten. Zudem beklagten die Beschäftigten Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz, eine im Vergleich zu anderen KollegInnen schlechtere Bezahlung und fehlende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Bei der Veranstaltung wurde mithilfe einer spanischen Dolmetscherin versucht, die Betroffenen über ihre rechtliche Situation zu informieren. Der DGB hat im selben Jahr mit ei-



Viele aktuelle Probleme können nicht innerhalb der eigenen Grenzen, sondern nur international gelöst werden. Unterstützung bietet der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB/ITUC).

nigen Kooperationspartnern die Broschüre „Wissen ist Schutz!“ für spanische BürgerInnen in Deutschland herausgegeben. Diese bietet Tipps, wie sie sich am besten auf den Arbeitsmarkt vorbereiten können und worauf sie achten müssen, vor allem aber auch, an wen sie sich in Deutschland zur Unterstützung wenden können. Inzwischen existiert die Broschüre auch auf Bulgarisch, Polnisch, Rumänisch und Griechisch sowie jeweils in einer deutschen Übersetzung.

Mit dem IGB weltweit vernetzt

Viele aktuelle Probleme können nicht innerhalb der eigenen Grenzen, sondern nur international gelöst werden. Mit allen Ländern der Welt laufend direkten Kontakt zu halten und sich auszutauschen, das ist aber für Gewerkschaften fast unmöglich. Brauchen sie jedoch Informationen, zum Beispiel aus Japan, dann bekommen sie Unterstützung vom Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB/ITUC), der im Jahr 2006 in Wien gegründet wurde. „Der IGB ist unser Auge und Ohr in der Welt“, erklärt Marcus Strohmeier, Internationaler Sekretär des ÖGB. Dem IGB gehören mehr als 300 Gewerkschaften an. Auch in

der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist der ÖGB vertreten. Anfang Juni besuchte eine Delegation der GBH die Jahreskonferenz der ILO. Thema waren weltweite Standards für ArbeitnehmerInnen. Parallel dazu wurde eine internationale Unterstützungsaktion der Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI) für Arbeitsmigranten in Katar und deren Familien im Heimatland gestartet. Bisher verunglückten dort 1.993 indische und nepalesische Bauarbeiter tödlich. „Wenn es für den Fußball internationale Spielregeln gibt, verstehe ich nicht, warum das nicht auch für Arbeitsstandards möglich ist“, sagt Josef Mutschitsch, GBH-Vorsitzender, und freut sich, dank dieser Unterstützungsaktion einen Beitrag zum Wiederaufbau von Infrastruktur leisten zu können.

Weitere Infos finden Sie unter:
www.oegb.at/burgenland
www.mitgliederservice.at
www.gbh.at
www.dgb.de

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



Drunter geht's nicht

*Die Tarifpolitik ist und bleibt das wichtigste Aktionsfeld der Gewerkschaften.
Ein Überblick über Mindestlöhne in Europa.*

Sandra Knopp und Udo Seelhofer
ÖGB-Sekretariat der Geschäftsleitung

Chicago, Illinois: Bei Regen und Sturm ziehen am 26. Mai rund tausend ServicemitarbeiterInnen vor das McDonald's Hauptquartier in Oak Brook. Im Inneren des Gebäudes lauschen AktionärInnen bei der Hauptversammlung den Ausführungen der Geschäftsführung. Die unter dem Namen „Fight for 15“ versammelten DemonstrantInnen fordern einen Mindeststundenlohn von 15 Dollar. Seit 2009 beträgt der gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn in den USA 7,25 Dollar. Bundesstaaten und Unternehmen können darüber hinaus eigene Regelungen treffen. Der Mindestlohn ist im US-Wahlkampf ein heißes Eisen: Hillary Clinton kann sich mindestens zwölf Dollar vorstellen, Bernie Sanders plädiert für 15 Dollar. Die DemonstrantInnen fordern zudem eine stärkere ge-

werkschaftliche Vertretung. „Der Organisationsgrad der Gewerkschaften und ihr Einfluss auf die Lohnpolitik ist in Europa ausgeprägter als in den USA“, erklärt Heinz Gärtner, Vorstand des Instituts für internationale Politik.

Mindest- oder Armutslohn?

Von Chicago nach Berlin: Deutschland hat im Jahr 2015 einen gesetzlichen Mindestlohn eingeführt und ist das jüngste Mitglied im Kreis jener 22 von 28 EU-Staaten, die einen Mindeststundensatz vorschreiben. Spitzenreiter ist Luxemburg mit einem Stundenentgelt von mindestens 11,12 Euro. Das ist etwa das Zehnfache des Schlusslichts Bulgarien. Deutschland liegt mit 8,50 Euro an siebenter Stelle. „Vom Mindestlohn soll ein Vollzeitbeschäftigter leben können, ohne staatliche Unterstützungsleistungen beziehen zu müssen“, erklärt Thorsten Schulten, Experte für Arbeits-

und Tarifpolitik der Hans-Böckler-Stiftung. Doch das sei für viele schwierig. Gemessen am mittleren Einkommen verdient ein/e deutsche/r MindestlohnbezieherIn nur 48 Prozent. Einige ExpertInnen bezeichnen Löhne unterhalb von 50 Prozent des Durchschnittslohns als Armutslohn.

Dennoch feierten die Gewerkschaften nach zehn Jahren intensiver Verhandlungen die Einführung eines generellen Mindestlohns als Erfolg. Dabei hat Deutschland einen der größten Niedriglohnsektoren unter den Hochlohnländern. Vor der Einführung des Mindestlohns verdienten zwischen 4,8 und 5,4 Millionen Menschen weniger als 8,50 Euro pro Stunde. In Ostdeutschland waren Vollzeitbeschäftigte betroffen, mehr als jedes zweite Arbeitsverhältnis wurde ohne Tarifvertrag geregelt. „Gerade im Dienstleistungsbereich war der Organisationsgrad zu schwach, um dem entgegenzuwirken. Es brauchte eine untere Grenze, die es er-

möglichst, auf vernünftigem Niveau Tarifverhandlungen zu führen“, betont Norbert Reuter, Leiter der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung bei ver.di.

Den Unkenrufen der Wirtschaft zum Trotz gab es im Jänner 2016 730.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigten mehr als im gleichen Monat des Vorjahres. „Die Konjunktur ist die entscheidende Variable für den Arbeitsmarkt und nicht der Stundensatz“, erklärt Schulten. Die Böckler-Stiftung hat den deutschen Mindestlohn evaluiert. Im dritten Quartal 2015 stiegen die Verdienste im Westen um 1,7 Prozent, im Osten um 3,6 Prozent. Niedriglohnsektoren wie die Gastronomie verzeichneten deutliche Zuwächse. In Ostdeutschland waren es sogar 8,6 Prozent. Bei den Minijobs, hierzulande als geringfügige Beschäftigungen bekannt, gab es einen Rückgang. Dies wird aus gewerkschaftlicher Sicht als Erfolg gewertet, da viele dieser Jobs in reguläre Stellen umgewandelt wurden.

Hohe Tarifabdeckung

Österreich hat wie Dänemark, Schweden, Finnland, Italien und Zypern keinen gesetzlich verankerten Mindeststundenlohn. Vielmehr verhandeln diesen die Gewerkschaften in Österreich sozusagen über die Kollektivverträge. Anders als in Deutschland sind in Österreich 97 Prozent der Beschäftigten kollektivvertraglich erfasst. Hintergrund dafür ist nicht zuletzt die Pflichtmitgliedschaft bei den Vertretungen der Arbeitgeber. Dass der Mindestlohn in Deutschland eingeführt wurde, führt ÖGB-Experte Martin Müller denn auch darauf zurück, dass die kollektivvertragliche Abdeckung seit der Wiedervereinigung massiv gesunken ist, vor allem im Osten des Landes konnten sich viele ArbeitnehmerInnen nicht auf Mindeststandards berufen (zur kollektivvertraglichen Abdeckung in EU-Ländern siehe auch S. 25). Vor diesem Hintergrund haben die deutschen Gewerkschaften den Weg über den Gesetzgeber gewählt.

Hierzulande liegt der Fokus der Gewerkschaft auf den Kollektivverträgen. „Wir wollen die Verantwortung für gerechte Löhne nicht an den Gesetzgeber delegieren“, sagt Müller. Schließlich könnte dieser auch beschließen, den Mindestlohn zu kürzen. „Es ist gescheiter, wir

haben die Tarifpolitik in der Hand. Dann können wir im Fall des Falles auch mit Kampfmaßnahmen reagieren“, begründet er die Haltung der Gewerkschaft. „Gegen den Gesetzgeber kann man zwar protestieren, aber es ist deutlich schwieriger, Druck aufzubauen. Gegen Arbeitgeber hingegen kann man streiken. Von daher ist das effizienter und damit auch letztlich besser, um die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchzusetzen zu können.“ Die GPA-djp geht schon einen Schritt weiter: „Wir fordern von den Arbeitgebern, die Mindesttarife für Vollzeitbeschäftigte auf 1.700 Euro festzulegen“, so GPA-djp-Experte David Mum.

Und wie ist die Lage in anderen europäischen Ländern? In Griechenland wurde der Mindestlohn im Jahr 2012 um 22 Prozent auf 586 Euro gesenkt. Der Stundensatz liegt aktuell bei 3,35 Euro. „Immer mehr Länder sind im Vorjahr zur Normalität zurückgekehrt und haben die Mindestlöhne erhöht“, sagt Thorsten Schulten. In Großbritannien, wo es bereits seit Ende der 1990er-Jahre einen Mindestlohn gibt, gilt seit 1. April 2016 ein Stundensatz von 7,20 Pfund. Das ist ein Plus von 7,5 Prozent. Bis 2020 will Finanzminister George Osborne den „Living Wage“, wie der Mindestlohn in Großbritannien auch genannt wird, auf neun Pfund erhöhen.

Indikator Kaufkraft

Die Böckler-Stiftung unterscheidet drei Mindestlohngruppen: Nach den Hochlohnländern Luxemburg, Frankreich, Niederlande, Großbritannien, Irland, Belgien und Deutschland mit Löhnen zwischen 11,12 Euro und 8,50 Euro folgt eine mittlere Gruppe mit Löhnen zwischen 4,57 Euro in Slowenien und 3,19 Euro in Portugal. Slowenien weist unter den ehemaligen Ostblockstaaten das höchste wirtschaftliche Leistungsniveau auf. Die sieben Gewerkschaftsbünde kooperieren eng und haben Einfluss auf die Kollektivverträge. Laut Eurostat ist der Mindestlohn in Slowenien seit 2008 um 47 Prozent gestiegen. Die OECD fordert jedoch von Slowenien ein angemesseneres Verhältnis zwischen Mindestlohn und durchschnittlichem Bruttoverdienst, um die Einstellung von Jugendlichen und schlechter ausgebildeten Arbeitskräften zu fördern.

Ein wichtiger Indikator für einen Vergleich von Mindestlöhnen ist die Kaufkraft. Es kommt darauf an, wie viel man sich vom niedrigsten Stundensatz leisten kann. EU-Staaten wie Tschechien, Ungarn oder Polen profitieren von niedrigen Lebenshaltungskosten. Thorsten Schulten geht davon aus, dass ein höherer Mindestlohn zu höherer Kaufkraft führt. „Generell haben Menschen mit geringerem Verdienst eine niedrigere Sparquote und müssen den Verdienst ausgeben.“

Perspektiven

Die dritte Gruppe umfasst Mindestlöhne von unter drei Euro. Das ist in Ungarn, Polen, Rumänien und Bulgarien der Fall. In Polen liegt der Mindestlohn aktuell bei umgerechnet 2,55 Euro. Ein Mindeststundensatz bei Dienstleistungsverträgen von rund drei Euro soll geplant sein. Rumänien lag am 1. Jänner 2016 mit 1,40 Euro auf dem vorletzten Platz im Ranking. Laut den GTAI-ExpertInnen erlebt das Land derzeit einen konsumgetriebenen Aufschwung. Im Mai erfolgte eine Anhebung um 19 Prozent. Der Mindestlohn beträgt nun nahezu die Hälfte des Durchschnittslohns. Beim Schlusslicht Bulgarien sind zwölf Prozent der Erwerbstätigen Mindestlohnbezieher. Pro Stunde verdienen sie 1,24 Euro.

Von Südosteuropa zurück in die Vereinigten Staaten: Der Protestmarsch zum McDonald's Hauptquartier in Oak Brooks fand heuer das dritte Jahr in Folge statt. Die Proteste haben eines bewirkt: Der Fast-Food-Konzern kündigte im Jahr 2015 an, die Stundenlöhne von neun auf zehn Dollar erhöhen zu wollen. Der Haken daran: FranchisenehmerInnen müssen nicht mitziehen – und das sind 90 Prozent der Schnellrestaurants. Gute Nachrichten für die „Fight for 15“-Bewegung gab es unlängst aus den Bundesstaaten New York und Kalifornien: Bis 2020 sollen die Mindestlöhne sukzessive auf 15 Dollar steigen.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen
udoseelhofer426@msn.com
sandra.knopp@gmx.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Lohnpolitik ohne Grenzen

Um einen Wettlauf nach unten zu vermeiden, haben Gewerkschaften in Europa begonnen, sich in der Lohnpolitik zu koordinieren.

Vera Glassner

Institut für Soziologie an der Johannes Kepler
Universität Linz

Die Lohn- und Tarifpolitik ist in der EU eine Domäne der nationalen Sozialpartnerorganisationen und in Ländern mit tripartistischer Lohnbestimmung eine der politischen AkteurInnen. Auf EU-Ebene wurden in den Jahren vor der Umsetzung der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion (EWU) zwar Institutionen etabliert, die einen Rahmen für ein europäisches System der Arbeitsbeziehungen schaffen können. Die europäischen Sozialdialoge beispielsweise ermöglichen es den europäischen Dachverbänden der ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber, in gemeinsamen Verhandlungen „Rahmenabkommen“ zu Mindeststandards in Bereichen der Arbeitspolitik abzuschließen. Die Sozialdialoge können auf branchenübergreifender und sektoraler Ebene stattfinden. Kernarbeitsbedingungen wie Löhne oder Arbeitszeit sind von den Sozialpartnerverhandlungen jedoch weitestgehend ausgenommen.

Ausnahmefall

Zu den Ausnahmen zählen die Rahmenabkommen zur Regulierung bestimmter Aspekte der Arbeitszeit in einigen Transportsektoren. In der Handelsschifffahrt wurde außerdem ein Rahmen für globale Tarifverhandlungen zwischen der Internationalen Transportarbeitergewerkschaft (ITF) und dem globalen Arbeitgeberverband der Seeschifffahrt (IMEC) vereinbart. Dieses institutionelle Arrangement ermög-

licht die weltweite Koordinierung der Löhne und Arbeitsbedingungen eines großen Teils der Seeleute. Darüber hinaus können Sozialpartnerverhandlungen auf der Ebene transnationaler Unternehmen (TNU) geführt werden. Europäische Betriebsräte (EBR) sowie nationale und internationale (europäische und globale) Gewerkschaften schließen mit dem Konzernmanagement transnationale Unternehmensabkommen ab. Gegenstand dieser Abkommen sind vor allem Unternehmensrestrukturierungen.

Widerstand der Konzerne

In zunehmendem Maße werden auch lohnbezogene Themen wie die Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmensgewinn und Bonussysteme geregelt. EBR haben sich aber als zu schwach erwiesen, um eine tarifliche Koordinierung auf grenzüberschreitender Unternehmensebene zu ermöglichen. Nur ein geringer Teil der EBR ist in der Lage, über die Funktionen der ArbeitnehmerInneninformation und -konsultation hinaus mit der Managementseite in Verhandlungen zu treten. Erschwerend kommt hinzu, dass die Gewerkschaften einer Ausweitung der tarifpolitischen Funktion von EBR ablehnend gegenüberstehen.

Die europäischen Arbeitgeberverbände haben an einer transnationalen Koordinierung der Tarifpolitik kein Interesse. Vor allem transnational operierende Unternehmen treffen ihre Investitionsentscheidungen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Niveaus der Löhne und Arbeitsstandards in den EU-Staaten. Tatsächliche oder angedrohte Standortverlagerungen verleihen dem Management ei-

nen Vorsprung in der Verhandlungsposition gegenüber den ArbeitnehmerInnenvertretungen. Deren Mitgliederbasis ist national verankert und sie vertreten vor allem in Zeiten angespannter Arbeitsmärkte die Standortinteressen lokaler Belegschaften.

Asymmetrien

Die Europäische Kommission wiederum unterstützt eine wettbewerbsorientierte Lohnpolitik, wie sie auch von transnationalen Ebenen und europäischen Arbeitgeberverbänden gefordert wird. Dabei fordert sie die Sozialpartnerorganisationen dazu auf, Lohntarifverträge abzuschließen, die nominelle Lohnsteigerungen im Einklang mit der Preisstabilität vorsehen. Zudem sollen sie qualifikationsbezogene, regionale sowie sektorale Produktivitätsdifferenziale berücksichtigen. Die meisten Gewerkschaften hingegen bekennen sich zu einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik, die einen Lohnunterbietungswettbewerb zwischen den EU-Staaten verhindert und eine Beteiligung der Beschäftigten am Produktivitätswachstum garantiert. Die Interessen- und Machtasymmetrien werden auch auf der Ebene der EU-Institutionen deutlich. Im Gremium des makroökonomischen Dialogs, in dem sich VertreterInnen von Kommission, Rat, Europäischer Zentralbank und der europäischen Sozialpartner zur Abstimmung der Lohnpolitik mit der Geld- und Fiskalpolitik in der Eurozone beraten, ist die Gewerkschaftsseite de facto einflusslos.

Angesichts des Desinteresses der Arbeitgeberseite und mangelnder institutioneller Unterstützung auf EU-Ebene ha-

ben die nationalen und europäischen Gewerkschaften begonnen, ihre Tarifpolitiken unilateral über die Grenzen hinweg zu koordinieren. Da in der Eurozone der Mechanismus der Währungsabwertung zur Verbesserung bzw. Wiederherstellung der Kostenwettbewerbsfähigkeit nicht mehr zur Verfügung stehen würde, befürchteten die Gewerkschaften eine Intensivierung des Wettbewerbsdrucks auf die Löhne und Arbeitsbedingungen. Um einen Lohnsenkungswetlauf zu vermeiden, begründeten die Gewerkschaften Initiativen zur transnationalen Koordinierung der Lohnpolitik. Kern dieser Koordinierungsansätze war die Verabschiedung sogenannter tarifpolitischer Leitlinien seitens des Europäischen Gewerkschaftsbundes und des Europäischen Metallarbeiterbundes bzw. seiner Nachfolgeorganisation IndustriALL. Diese sehen vor, dass sich Lohnerhöhungen am Ausmaß der Summe der Steigerungen der durchschnittlichen Gesamtproduktivität und der Inflationsrate orientieren. Diese gewerkschaftlichen Initiativen zur Lohnkoordinierung blieben jedoch auf Industriebranchen wie die Metallindustrie sowie auf Länder mit ähnlichen Tarifsystemen und tarifpolitischen Traditionen wie Nordeuropa, Deutschland, Österreich, Belgien und die Niederlande beschränkt.

Perspektiven seit der Krise

In den ost- und mitteleuropäischen Staaten dominieren unkoordinierte und unorganisierte Arbeitsbeziehungen, z. B. fehlende ArbeitnehmerInnenorganisationen, schwache und zersplitterte Gewerkschaften, Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene oder geringe Tarifbindungsraten. Mit dem Beitritt dieser Länder zur EU sind die transnationalen Koordinierungsbemühungen der Gewerkschaften an ihre Grenzen gestoßen. Kontinuierlich sinkende Organisationsgrade und die jüngsten Arbeitsmarkt- und Beschäftigungskrisen haben die finanziellen und personalen Ressourcen sowie die Legitimität für transnationale Aktivitäten verringert.

Auch die Entwicklungen auf EU-Ebene waren nicht förderlich für gewerkschaftliche Koordinierungsstrategien. Der als Reaktion auf die Schulden- und Fiskalkrise geschaffene Rahmen der „EU Economic Governance“ zur Forcierung

der wirtschaftspolitischen Koordinierung ist einseitig auf die Kontrolle von Haushalts- und Leistungsbilanzdefiziten ausgerichtet – Überschüsse hingegen stehen weit weniger im Fokus der Überwachungsprozeduren. Die Eingriffe in die Tarifsysteme der südeuropäischen „Schuldnerländer“ wurden durch den strikten Kontroll- und Überwachungsrahmen legitimiert – gegen die in den EU-Verträgen festgeschriebene tarifpolitische Autonomie der nationalen Sozialpartner.

Mehr Anstrengungen nötig

Als Fazit bleibt festzuhalten, dass die Tarifpolitik neben anderen haushalts- und steuerpolitischen Maßnahmen einen Ausweg aus der gegenwärtigen Wachstumskrise eröffnen könnte. Klar ist auch, dass sich durch die Internationalisierung der Märkte das Feld der Lohnpolitik geöffnet hat und es zu einer Veränderung der Machtverhältnisse gekommen ist. Gewerkschaften wie zum Teil auch kleinere und transnational weniger mobile Unternehmen müssen mehr Ressourcen einsetzen und stärkere Anstrengungen unternehmen, um ihr Interesse an einer koordinierten Lohnpolitik durchzusetzen. Neben der Stärkung und Wiederherstellung nationaler tarifpolitischer Institutionen können arbeitnehmerInnenseitige AkteurInnen dazu beitragen, transnationale Institutionen der Kooperation und Solidarität aufzubauen, wie zum Beispiel die Europäischen Betriebsräte oder transregionale tarif- und arbeitspolitische Kooperationen. So können sie zumindest in Teilbereichen wie transnationalen Unternehmen oder auch in bestimmten Branchen oder Regionen ein Gegengewicht zur wettbewerbsbasierten Lohnpolitik schaffen.

Glassner, V., Pernicka, S. und Dittmar, N. (2016) „Arbeit am Konflikt“ – eine Fallstudie zum Europäischen Betriebsrat von General Motors, WSI-Mitteilungen 4/2016, i.E.:
tinyurl.com/zjv58jv

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
vera.glassner@jku.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at



Widerstand gegen Flexibilisierung

Frankreich ist mit den größten Protesten seit Jahrzehnten konfrontiert, sie richten sich gegen das neue Arbeitsgesetz „El Khomri“. Ein Lokalaugenschein.

Stefan Gredler
Freier Journalist

Fr Frankreich. Anfang Juni. Während die Hollande-Valls-Regierung bereit ist, ein neues Arbeitsgesetz mit voller Härte durchzusetzen, wehren sich dagegen seit Monaten Millionen von Menschen. Demonstrationen, Streiks und Blockaden werden von der Polizei brutal angegriffen und demokratische Grundrechte von der Regierung ausgehebelt. All das erreicht hiesige Medien nur sehr langsam. Doch es sind die größten Proteste, die Frankreich seit Jahrzehnten erlebt hat.

Fit für welche Zukunft?

Das Arbeitsgesetz, benannt nach der Arbeitsministerin **Myriam El Khomri**, bedeutet einen Angriff auf grundlegende Errungenschaften der französischen ArbeiterInnenbewegung. Der Artikel 2 des Gesetzes soll es ermöglichen, sich durch Betriebsvereinbarungen über Kollektivverträge und das allgemeine Arbeitsgesetz hinwegzusetzen. Die französische 35-Stunden-Woche, die ohnehin schon aufgeweicht ist und durch Ausnahmen in der Überstundenregelung nicht für alle Betriebe gilt, soll endgültig beseitigt werden. „El Khomri“ sieht vor, den Rahmen des Arbeitstages auf zwölf Stunden, die Arbeitswoche auf 48 und in einzelnen Fällen sogar auf 60 Stunden pro Woche auszuweiten. Die Regierung und die Unternehmen argumentieren damit, dass so der Arbeitsmarkt fit für die Zukunft gemacht werde. Doch gerade die Jugend sieht in dem Gesetz alles andere als einen Fortschritt. Die letzten Monate voller Demonstrationen, Schulblockaden und

Streiks haben besonders für viele junge Menschen eine massive Radikalisierung bewirkt. „Ich will nicht, dass wir zu Maschinen werden, ich will die Dinge verändern. Ich protestiere nicht nur gegen das Arbeitsgesetz, sondern kämpfe für eine andere Gesellschaft!“, sagt die 15-jährige Schülerin Lucie aus Paris.

Neben der Jugend sind es vor allem auch Teile der französischen Gewerkschaftsbewegung, die ihre kämpferischen Traditionen wiederbeleben. Allen voran die mächtige **CGT**, die besonders von ihren vielen aktiven und kämpferischen Mitgliedern in den Betrieben sowie den lokalen Strukturen lebt. Belegschaften privater sowie staatlicher Unternehmen stimmen bei Vollversammlungen selbst ab, ob gestreikt und blockiert wird oder nicht. Hunderte lokale Arbeitskämpfe um Löhne und Arbeitsbedingungen in den Betrieben vereinen sich mit dem breiten Widerstand gegen das Gesetz. „Nuit debout“, eine neu entstandene Bewegung, die über das ganze Land zentrale Plätze besetzt, spielt eine wichtige Rolle bei der Verbindung zwischen den bestreikten Betrieben, den regelmäßigen Demonstrationen, der Jugend und den lokalen Nachbarschaften. Debout heißt auf Französisch aufrecht sein, stehen. Im übertragenen Sinn könnte man „Nuit debout“ mit „Stehend durch die Nacht“ übersetzen.

In dieser Situation sind es besonders Teile der Gewerkschaften, die ihre kämpferischen Traditionen neu entdecken. Die französischen Gewerkschaften organisieren sich als Richtungsgewerkschaften und stehen, anders als im einheitsgewerkschaftlichen ÖGB, in Konkurrenz zueinander. Trotzdem arbeiten zum Beispiel

CGT, FO (der ÖGB war im Februar 2015 auf dessen Kongress eingeladen), FSU (Bildungsbereich) oder SUD und viele weitere Gewerkschaften auf verschiedenen Ebenen zusammen. Die PS-(Parti socialiste)-nahe Gewerkschaft CFDT befürwortet das Arbeitsgesetz und will lediglich einzelne Punkte ändern. Diese Meinung teilen jedoch nicht alle ihre Mitglieder, viele von ihnen beteiligen sich an gemeinsamen Demonstrationen und Streiks. Genau diese Streiks breiteten sich zuletzt auf immer mehr Sektoren aus. Zeitweise wurden alle Raffinerien des Landes blockiert, immer mehr Tankstellen gingen die Reserven aus. Der riesige Hafen von Marseille wurde bestreikt und Dutzende Schiffe mussten darauf warten, betankt zu werden. Auch auf den Energiesektor sind die Streiks übergeschwappt.

Wo es wehtut

Die Bewegung greift das System dort an, wo jeder und jede die Auswirkungen spüren kann. Gilles Guyomard, Vertreter der CGT im Energiesektor, fasst die allgemeine Radikalität von vielen Betrieben mit den Worten zusammen: „Wir müssen zuschlagen, wo es wehtut.“ Und das ist dort, „wo es die Geldbörsen der Bosse trifft“. Wenn sie wollte, könnte die Bewegung die Wirtschaft mit einem Generalstreik komplett blockieren. Obwohl die Ölreserven knapp werden, es an Tankstellen zu langen Warteschlangen und durch eine gedrosselte Energieproduktion zu Stromausfällen kommt, steht ein Großteil der Bevölkerung hinter den Mobilisierungen und Streiks. Nach wie vor lehnen je nach Umfrage 60 bis 70 Prozent der Französischen und Fran-



Das Arbeitsgesetz der sozialistischen Regierung Hollande löste massiven Widerstand aus. Die Proteste dagegen sind die größten, die Frankreich seit Jahrzehnten erlebt hat.

zosen das Arbeitsgesetz ab. Das zeigt, dass die französischen Gewerkschaften trotz eines sehr geringen Organisationsgrads von 7,7 Prozent alles andere als „zu schwach“ sind, sondern tatsächlich einen sozialen Gegenpol im Land repräsentieren können.

Widerstände brechen

Als Vertreter der anderen Seite steht Pierre Gattaz, seines Zeichens Multimillionär und Kopf des französischen Pendant zur Industriellenvereinigung, des MEDEF. Er bezeichnet die GewerkschafterInnen und Jugendlichen als „Gauner“ und „Terroristen“ und ruft die Regierung dazu auf, „nur ja nicht nachzugeben“ – genau dies tut diese auch nicht. Das macht die Regierung zu einer der unbeliebtesten in Frankreichs Nachkriegsvergangenheit. Die ohnehin schon notorisch schlechten Umfragewerte von François Hollande haben einen neuerlichen Tiefpunkt erreicht: Gerade einmal 13 Prozent der Bevölkerung haben noch Vertrauen in Hollande. Die miese Stimmung gegenüber der Regierung färbt inzwischen auch auf Premierminister Manuel Valls ab. Stand dieser über lange Zeit in den Umfragen deutlich besser da als Hollande und erreichte selbst Zustimmungswerte von fast 50 Prozent, schafft er nun gerade noch 18 Prozent.

Um das Gesetz allen Widerständen zum Trotz durchzubringen, bedient sich die Regierung Valls eines Artikels der Verfassung, der es den Abgeordneten möglichst schwer macht, das Gesetz zu verhindern: Sie müssen die Regierung als Ganzes stürzen, um das Gesetz zu Fall zu bringen. Am 14. Juli muss es der Senat als letzte Instanz absegnen – der Nationalfeiertag,

ein Entscheidungstag für die linke Regierung. Bei den Protesten wendet die Polizei extreme Gewalt gegen streikende ArbeiterInnen, demonstrierende SchülerInnen und Reporter an. Seit Ende Mai liegt ein Journalist im Koma und schwebt in Lebensgefahr – er wurde von einer explodierenden Tränengas-Granate getroffen. In Rennes verlor ein Schüler während Protesten ein Auge durch ein Hartgummigeschoss. Seit November besteht der Ausnahmezustand, der nach den Anschlägen im November ausgerufen und seitdem dreimal verlängert wurde. Dadurch können Gewerkschaftslokale ohne richterlichen Beschluss durchsucht werden, es kam dabei zu Verwüstungen. Jugendliche wurden zu haarsträubenden Strafen im Eilverfahren verurteilt und es wurden Demonstrationen verboten.

Doch selbst das bringt die Bewegung nicht zum Schweigen, gerade dort nicht, wo sie am stärksten ist. In Le Havre, einer Hafenstadt in der Normandie, konzentriert sich die kämpferische Stimmung im Land am meisten. „Man könnte behaupten, hier ist die Streik-Hauptstadt von Frankreich“, meinte ein CGT-Aktivist aus der Stadt. „Der Hafen ist blockiert, die Polizei wagt es nicht, es mit den Blockaden aufzunehmen, und jeden Tag gibt es Versammlungen von RepräsentantInnen aus allen Betrieben und auch von StudentInnen.“ In Le Havre kommt es im Übrigen zu keinen Übergriffen auf Jugendliche, denn die HafentarbeiterInnen haben angekündigt, im Falle von Polizeigewalt die ganze Stadt zu blockieren.

Kurz vor Beginn der Europameisterschaft stellte der CGT-Generalsekretär Philippe Martinez klar: „Wir werden die

Leute nicht davon abhalten, zu den Fußballspielen zu gehen.“ Die Betonung liegt hier beim Wort „gehen“, denn in der ersten Woche der Meisterschaft streiken nicht nur die PilotInnen der Air France, sondern auch die EisenbahnerInnen der SNCF und die Pariser Metro-ArbeiterInnen. „Ich bin Bürger, Vater und Arbeiter – ich kann nicht zulassen, dass diese Regierung uns und unsere Kinder zu Sklaven macht!“, erklärte der wütende Ticketverkäufer Steve beim Streik der U-Bahn-Bediensteten erzürnt.

Angriffe auf Arbeitsstandards

Die Gewerkschaften bieten der Regierung zwar nach wie vor an, zurück an den Verhandlungstisch zu kommen. Doch ob ein Kompromiss die Bewegung stoppen kann, ist ungewiss. In Belgien ist ab Oktober ein Generalstreik gegen ein ähnliches Arbeitsgesetz angesetzt, und sämtliche Punkte von „El Khomri“ überschneiden sich mit Forderungen, die auch von der Industriellenvereinigung in Österreich bekannt sind. Sparpolitik und Angriffe auf Arbeitsstandards nehmen europaweit zu. Frankreich zeigt, wie wichtig starke Antworten der Gewerkschaften darauf sind.

Weitere Infos unter:

www.cgt.fr

www.facebook.com/NuitDebout

twitter.com/nuitdebout

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
stefangredler@hotmail.com

oder die Redaktion
aw@oegb.at

Bosnien-Herzegowina steht kurz vor einer neuen Eskalation der Proteste. Lehrkräfte, Gesundheitspersonal und ArbeitnehmerInnen in diversen Industriebranchen kündigten zahlreiche Aktionen für Sommer und Herbst an.



Im Zeichen der Ratlosigkeit

© ÜG&V-Verlag/Michael Mazohl

In Bosnien-Herzegowina protestierten Gewerkschaften in den letzten Monaten erneut gegen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.

Silviu Mihai

Freier Journalist und Osteuropa-Korrespondent

Die ArbeitnehmerInnen in Bosnien befinden sich zurzeit in einer Situation, die ohne Übertreibung an die Sklaverei erinnert“, sagt Ismet Bajramović, Vorsitzender des nationalen Verbands der Unabhängigen Gewerkschaften. „Bei vielen KollegInnen sitzt der Ärger schon sehr tief, vor allem nach der Verabschiedung des neuen Arbeitsgesetzbuchs, die wir letztes Jahr trotz aller Bemühungen und Proteste nicht verhindern konnten. Seitdem gibt es so gut wie keine Tarifverträge mehr, individuelle und kollektive Entlassungen sind jederzeit ohne große Probleme möglich, und selbst im öffentlichen Sektor geht es mittlerweile genauso hart zu wie in den kleinen Privatunternehmen, wo es kaum eine gewerkschaftliche Vertretung gibt.“ In der Tat spitzte sich die soziale Krise in Bosnien und Herzegowina

in den letzten Jahren deutlich zu, und das in vielerlei Hinsicht. Bei den Parlaments- und Präsidentschaftswahlen im Jahr 2014 hatten erneut die nationalistischen Parteien gewonnen. Ihr Erfolgsrezept: das Versprechen nach Stabilität. Von Stabilität aber kann keine Rede sein, ganz im Gegenteil. Bosnien-Herzegowina steht kurz vor einer neuen Eskalation der Proteste: Lehrkräfte, Gesundheitspersonal und ArbeitnehmerInnen in diversen Industriebranchen kündigten zahlreiche Aktionen für Sommer und Herbst an.

Ringens um Reformen

Seit anderthalb Jahren versuchen die politischen VertreterInnen der drei ethnischen Gruppen, sich über wichtige Reformen zu einigen. Doch bisher sind die einzigen Ergebnisse Beschneidungen von ArbeitnehmerInnenrechten und fragwürdige Privatisierungen, während die Lage der Wirt-

schaft miserabel bleibt. Statt auf Lösungen hinzuarbeiten, üben sich die PolitikerInnen in gegenseitigen Schuldzuweisungen. Sie werfen den jeweils anderen Korruption vor und stellen manchmal sogar die Zusammenarbeit mit den jeweils anderen Ethnien infrage.

Damoklesschwert Teilung

In der Hoffnung, die verfestigte Situation in Bewegung zu bringen, hat die EU das lange blockierte Stabilisierungs- und Assoziierungsabkommen mit Bosnien in Kraft gesetzt. Doch am Tag danach verkündeten die VertreterInnen der serbischen Nationalisten in der Republika Srpska ihre Absicht, das Parlament bis auf Weiteres zu boykottieren, was das erforderliche Quorum für die Regierungsbildung monatelang praktisch unerreichbar machte. Kritische KommentatorInnen in Sarajevo unterstellen der Führung der ethnisch serbischen Entität,

sie habe eigentlich kein Interesse am Aufbau eines funktionalen Staats. Vielmehr streben sie mittelfristig eine Loslösung von Bosnien und einen Beitritt zu Serbien an. Ähnliches Gezänk gehört allerdings seit Langem zum Alltag der bosnischen Politik.

Zweifelhafte Ansprüche

Das Abkommen selbst sieht neben sinnvollen Maßnahmen, die den Rechtsstaat stärken sollen, viele problematische Punkte vor: Der bosnische Markt soll bald für EU-Firmen und europäische Produkte vollständig geöffnet werden, zahlreiche Subventionen sollen gestrichen, Kündigungsschutzgarantien weiter gelockert werden.

Um die EU und vor allem den Internationalen Währungsfonds (IWF) zumindest teilweise zu beschwichtigen, verabschiedeten die Parlamente der beiden bosnischen Entitäten im vergangenen Jahr eine umfangreiche Reform des Arbeitsrechts, die das Land „wettbewerbsfähiger“ machen sollte. Die Repräsentativitätskriterien für Gewerkschaften wurden verschärft, die Verpflichtung zur Verhandlung von Tarifverträgen abgemildert, genau wie die Regelung der Arbeitszeit. Die Gewerkschaften befürchten, dass die weiteren geplanten Reformen zu einer Vertiefung der bereits herrschenden sozialen Krise führen werden. Vor allem im Bildungs- und Gesundheitssektor, wo viele Frauen für sehr niedrige Gehälter arbeiten, wird in den kommenden Monaten erneut gegen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, gegen die chronische Unterfinanzierung des öffentlichen Sektors und gegen die weiteren geplanten Kürzungen protestiert.

Die Innenstädte von Sarajevo und Banja Luka sind heute noch voll mit Wahlplakaten der Parteien aller Couleur, die „ein normales Land“ und „Lösungen statt Slogans“ versprechen – oder die Bekämpfung der horrenden Arbeitslosigkeit, die unter den jungen Menschen bei mehr als 60 Prozent liegt. Dabei bleiben die meisten BosnierInnen sehr skeptisch und das Land so gespalten wie eh und je. Dementsprechend stehen die Chancen für eine Überwindung der tiefen sozialen Krise alles andere als gut. Der Hauptgrund dafür liegt nahe: Das hochkomplexe und ineffiziente politische System, das 1995 mit den Dayton-Abkommen in der

Verfassung des Landes festgeschrieben wurde, bietet wenig Spielraum für die Durchsetzung tiefgreifender Reformen, die die Wirtschaft ankurbeln und die Gesellschaft gerechter organisieren könnten.

Nicht nur die grassierende Korruption plagt die aufgeblähte öffentliche Verwaltung, die seit Jahren die EU-Hilfsgelder in den Taschen von PolitikerInnen und BeamtenInnen versickern lässt. Auch die allgegenwertige nationalistische Rhetorik der wichtigsten Parteien verhindert systematisch die politische Willensbildung und stellt falsche Themen auf die Agenda. Mit Erfolg, denn bisher konnte keine echte Alternative identifiziert werden.

Dementsprechend verlieren viele Menschen die Hoffnung, dass das Land jemals funktionieren könnte. „Daran ist auch die EU schuld“, glaubt Feđa Kazlagić, ein 30-jähriger Deutschlehrer aus Banja Luka. „Es macht überhaupt keinen Sinn, uns mit Geld zu überfluten wie zum Beispiel nach der Hochwasserkatastrophe 2014. Man weiß ja ganz genau, dass nur ein Bruchteil dieser Summen dort ankommt, wo sie wirklich benötigt werden.“ Kazlagić unterrichtet an mehreren Schulen und auch privat, oft mehr als zehn Stunden am Tag, auch am Wochenende. „Alle wollen Deutsch lernen, damit sie später eine Stelle in Mitteleuropa finden. Ich selber würde mich natürlich freuen, wenn der Unterricht besser bezahlt wäre, dann hätte ich nämlich auch ein Privatleben. Zunächst muss ich aber froh sein, dass ich überhaupt Arbeit habe, ich gehöre ja insofern zu den Privilegierten, die sich ausbeuten lassen können“, sagt der junge Mann mit einem sehr typischen balkanischen Sarkasmus.

Ähnlich sieht die Lage auch der 26-jährige Tamir Kuko, der Marketing studiert und abends als Kellner in einem Café in der Altstadt von Sarajevo arbeitet. Vor zwei Jahren hat er an den Protesten teilgenommen, die das Land erschütterten. „Wir wollen einfach normal arbeiten in einem normalen Land“, sagt der junge Mann. „Doch diese Perspektive rückt immer wieder in weite Ferne. Wenn hundert andere hinter dir auf einen Job warten, kann der Arbeitgeber alles machen, was er will. Schickt er dich, Blumen für seine Frau zu kaufen, dann gehst du halt – oder du fliegst raus.“ In Tuzla, wo die Proteste 2014 angefangen haben, kämpft die

55-jährige Emina Busuladžić seit Jahren für die Rechte der Beschäftigten. Die Waschmittelfabrik Dita, bei der sie als Chemietechnikerin arbeitete, wurde infolge einer gescheiterten Privatisierung geschlossen, zuvor hatte der Arbeitgeber monatelang die Löhne einfach nicht gezahlt. Busuladžić, eine der Hauptfiguren der Protestbewegung, war stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft, als sie und ihre KollegInnen gekündigt wurden. Es folgte eine lange Justizodyssee: „Bis heute haben wir nur einen Bruchteil unserer Gehälter aus den vergangenen zwei Jahren bekommen. Wenn der Staat nicht in der Lage ist oder den politischen Willen hat, gesetzliche Bestimmungen und Gerichtsbeschlüsse durchzusetzen, dann hilft auch Gewerkschaftsarbeit allein nur wenig. Du gewinnst den Prozess, und dann passiert doch nichts.“

Langer Weg

Deshalb beschloss Busuladžić im Jahr 2014, bei den Wahlen für eine der wenigen multiethnischen Linksparteien zu kandidieren. Mit Erfolg: Sie zog als Abgeordnete ins kantonale Parlament. „Wir haben einen langen Weg vor uns“, stellt sie fest. Ähnlich sieht die Lage übrigens auch Federica Mogherini, die Außenbeauftragte der EU, die in regelmäßigen Abständen nach Bosnien reist, um die Politiker davon zu überzeugen, dass eine schnellere Annäherung an Europa und die dafür erforderlichen Reformen wichtiger sind als ethnische Spaltungen.

Die Bilanz der Besuche bleibt allerdings eher bescheiden: Zwar verpflichtete sich das neu gewählte Parlament dazu, das Stabilisierungsabkommen mit der EU zu implementieren. Doch die strukturellen Probleme bleiben. „Kein Weg führt daran vorbei, eine neue Verfassung ohne ethnische Kategorien zu schreiben“, meint Deutschlehrer Feđa Kazlagić. „Wir haben alle die gleichen sozialen Probleme und wir wollen fast alle abhauen. Vielleicht sollte das unsere neue Identität sein.“

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
silviumihai@gmail.com
 oder die Redaktion
aw@oegb.at



Feigenblatt oder Kurswechsel?

In Brüssel setzten sich GewerkschafterInnen kritisch mit dem Kommissionsprojekt einer „Säule der sozialen Rechte“ in der EU auseinander.

Die Europäische Kommission hat vergangenen März angekündigt, den Fokus ihrer Aktivität wieder stärker auf sozialpolitische Themen zu setzen. Unter dem Titel „Europäische Säule sozialer Rechte“ sollen Herausforderungen erkannt werden und Ziele für die Teilnehmerstaaten festgelegt werden. Der Vorschlag wird derzeit in einer öffentlichen Konsultation diskutiert, die noch bis Jahresende läuft. Könnte die soziale Säule einen politischen Kurswechsel einläuten oder ist sie nur ein weiteres soziales Feigenblatt der EU-Kommission: Mit dieser Frage beschäftigte sich Anfang Juni eine ganztägige Konferenz in Brüssel.

Verbindliche Standards

Die Finanzkrise hat in der EU zu einer massiven Legitimations- und Vertrauenskrise geführt. Fast ein Viertel der EuropäerInnen lebt laut der OECD an oder unter der Armutsgrenze. Die meisten der DiskutantInnen stimmten darin überein, dass das Vertrauen der Menschen nur zurückgewonnen werden kann, wenn die EU ihre Handlungsfähigkeit beweist und die sozialen Standards in den Mitgliedstaaten anhebt. „Angesichts der schlechten Erfahrungen mit sozialen Initiativen der EU-Kommission ist Skepsis angebracht“, fasste Bernhard Achitz die erste Reaktion der Gewerkschaften zusammen. Dennoch werden die Gewerkschaften sich aktiv in die Diskussion einbringen, denn „wir haben in der EU nicht zu viele, sondern zu

wenige verbindliche soziale Mindeststandards“, betonte der Leitende Sekretär des ÖGB. Neue soziale Standards dürften sich nicht am niedrigsten Niveau in der EU orientieren.

Investition in die Zukunft

Den Fokus auf niedrigere Leistungen für Arbeitslose oder auf die weitere Schwächung des Pensionssystems zu legen, sei der völlig falsche Ansatz, hielt Achitz fest: „Entscheidend für den Erfolg der Initiative wird sein, ob wir starke Sozialsysteme nur als Kostenfaktor sehen oder als notwendige Absicherung und Investition in die Zukunft.“ Im Übrigen könne die Beschränkung der Initiative auf die Eurozone nur ein erster Schritt sein, denn soziale Standards müssten für alle EU-Staaten gelten.

Die beiden EU-Abgeordneten Udo Bullmann (SPD) und Thomas Händel (Die Linke) begrüßten die Kommissionsinitiative zumindest im Grundsatz. Händel ist Vorsitzender des Beschäftigungsausschusses und forderte die Durchsetzung des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“. Die meisten RednerInnen waren sich einig, dass verbindliche Standards nötig seien. Das sehen offenbar auch einige Regierungen so. „Ein sozialer Knigge reicht nicht, wir brauchen nach der Konsultation auch weitergehende Vorschläge für konkrete Richtlinien“, erklärte Susanne Hoffmann vom deutschen Arbeitsministerium. Ver-

besserungswürdig sei die Einbindung der Sozialpartner, wenn im Kommissionsdokument von Löhnen und Produktivität gesprochen werde. Andreas Botsch vom DGB kritisierte die von der Kommission empfohlene automatische Koppelung von Pensionsalter und Lebenserwartung. „Schaffen wir mit der sozialen Säule endlich den sozialen Aufbruch oder brechen wir Europa ab?“ sei die entscheidende Frage, so Botsch.

Gefährdetes Sozialmodell

Zum Abschluss betonten die TeilnehmerInnen die Wichtigkeit von Sozialinvestitionen. Der luxemburgische Sozialminister Nicolas Schmit kritisierte die Vorgangsweise der EU-Kommission: „Man diktiert Budgetregeln und überlässt die sozialen Aufgaben allein den Nationalstaaten.“ Ohne verstärkte Investitionen in den Sozialstaat sei die Stabilität des europäischen Sozialmodells akut gefährdet. Christof Cesnovar vom AK-Europa-Büro betonte die Mehrfachdividende von zukunftsgerichteten Sozialinvestitionen. So haben Studien der Arbeiterkammer Wien klar gezeigt, dass verstärkte Investitionen in die Kinderbetreuung positive Auswirkungen auf Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt haben.

Weitere Infos unter:
www.akeuropa.eu
www.oegb-eu.at

Nicht zuletzt

von

Luca Visentini

Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB)

Solidarische Vorreiter

Während Millionen Flüchtlinge ihr Zuhause verlassen, um sich in Sicherheit zu bringen, und zugleich hinter verschlossenen Türen hochrangige Wirtschaftsgespräche abgehalten werden, ist der Europäische Gewerkschaftsbund zunehmend dazu gezwungen, zu globalen Themen Position zu beziehen, die sich nur durch internationale Solidarität lösen lassen. Die Welt im Allgemeinen und Europa im Besonderen ist mit der größten Flüchtlingskrise seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs konfrontiert. In enger Zusammenarbeit mit internationalen Institutionen und dem Internationalen Gewerkschaftsbund arbeiten wir darauf hin, dass Menschen, die vor Krieg, Hunger und Verfolgung fliehen, nicht nur ein sicherer Hafen gewährt wird, sondern auch gute Arbeit.

Verantwortung übernehmen

Die entwickelten Länder müssen Flüchtlinge aufnehmen und für ihre Unterkunft sorgen, denn auf lange Sicht werden die Flüchtlinge einen positiven Beitrag zur Wirtschaft der Aufnahmeländer leisten. Diese Verantwortung, die die europäischen Staaten nicht zuletzt in internationalen Abkommen übernommen haben, nehmen sie allerdings nicht wahr. Stattdessen bauen sie Mauern und errichten Hürden, um Flüchtlinge abzuwehren. Gewerkschaften kommt die Aufgabe zu, Fremdenfeindlichkeit und Rechtspopulis-

mus zu bekämpfen, wo auch immer diese das Zusammenleben vergiften. Und die Gewerkschaften sind Vorkämpferinnen, wenn es um die Integration von und faire Arbeitsbedingungen für Flüchtlinge und MigrantInnen geht.

Menschenhandel und Zwangsarbeit sind im Aufwind. 1,2 Millionen Menschen in Europa und 45 Millionen Menschen weltweit arbeiten laut Globalem Sklaverei-Index in sklavenähnlichen Verhältnissen. EGB und IGB setzen sich gemeinsam dafür ein, dass Regierungen das ILO-Protokoll zur Abschaffung der Zwangsarbeit ratifizieren und Maßnahmen setzen, um Zwangsarbeit zu bekämpfen sowie deren Opfer zu unterstützen.

Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit innerhalb der EU zu fördern ist eine der zentralen Aufgaben des EGB. Eine Methode dafür sind **Interregionale Gewerkschaftsräte** (IRTUCs), die ArbeitnehmerInnen aus verschiedenen Ländern mit gleichen Interessen zusammenbringen. Wir machen Druck auf die EU-Kommission, damit sie sich für den Schutz jener ArbeitnehmerInnen einsetzt, die über die Entsenderichtlinie in andere Mitgliedstaaten geschickt werden, und dass sie ihre Bemühungen fortsetzt, das europäische Recht in diesem Bereich zu verbessern, und das Recht auf Gleichbehandlung aller ArbeitnehmerInnen gewährleistet. ArbeitnehmerInnen brauchen mehr Mitspracherechte in internati-

onalen Konzernen. Der EGB unterstützt Gewerkschaften auf europäischer wie internationaler Ebene darin, in multinationalen Konzernen länderübergreifende Betriebsvereinbarungen zu verabschieden. Gleiches gilt für den Europäischen Betriebsrat, wenn dessen Mitglieder eine bessere Vertretung von ArbeitnehmerInnen im Vorstand der Unternehmen fordern. Ein zentrales Ziel ist es, zu verhindern, dass multinationale Konzerne die unterschiedlichen Steuerregime in der EU ausnutzen und damit die EU um wichtige Steuereinnahmen bringen.

New Deal

Die Idee des New Deals besteht darin, heilige Kühe der Wirtschaft zu schlachten, die Auslöser der größten globalen Krise waren und nun für Armut und Ungleichheit weltweit sorgen. Diese Idee wird von der UNO unterstützt und gewinnt immer mehr Zuspund. Gemeinsam mit Gewerkschaften aus den Americas wird der EGB eine transatlantische Initiative für einen globalen New Deal starten, der öffentliche Investitionen in nachhaltige Entwicklung, soziale Gerechtigkeit und Lohnerhöhungen vorsieht, um so die Nachfrage anzukurbeln und Ungleichheit zu bekämpfen.

Wir unterstützen die nachhaltige Entwicklungsagenda 2030 der UNO als Weg in die Zukunft und werden unser Engagement für internationale Solidarität fortsetzen.

ANHEBUNG DES FRAUENPENSIONALTERS ALS SCHEINDISKUSSION

Seit Jahren wird von manchen Institutionen und politischen Parteien die frühere Anpassung des Frauenpensionalters eingefordert. Laut Verfassungsbestimmung darf damit erst 2024 begonnen werden. Grundlage dafür war die Erkenntnis, dass mit einer Angleichung des Frauenpensionalters eine „weitgehende Gleichstellung von Frauen und Männern in gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Belangen“ einhergehen muss. Ingrid Mairhuber zeigt auf, dass dieses Ziel noch lange nicht erreicht ist. Nach wie vor sind es die Frauen, die vorwiegend die Kinderbetreuung übernehmen und daher überwiegend teilzeitbeschäftigt sind. Die Pensionshöhe zeigt dies deutlich: Frauen in Österreich erhalten im Durchschnitt noch immer um fast die Hälfte weniger Alterspension als Männer. Die vorzeitige Anhebung des Frauenpensionalters ist daher eine Scheindiskussion, die vom eigentlichen Problem der anhaltenden Benachteiligungen von Frauen und ihren niedrigen Pensionsleistungen ablenkt.

Lesen Sie mehr: tinyurl.com/jal58v5

EXPANSIVE BUDGETPOLITIK: INVESTITIONEN FÖRDERN, BESCHÄFTIGUNG SCHAFFEN

Für die Jahre 2016 und 2017 plant die Bundesregierung eine expansivere Budgetpolitik. Die neue AK-Analyse zeigt, dass dieser Kurswechsel angesichts der anhaltend schwachen Wirtschaftsdynamik richtig ist. Die Umsetzung der Steuerreform bringt wichtige Impulse für den privaten Konsum, gleichzeitig steigt der öffentliche Konsum infolge der Mehrausgaben für Arbeitsmarkt, Integration und Sicherheit an. Aus Sicht von Romana Brait reichen diese Anstrengungen aber nicht aus, um das drohende Anwachsen der Arbeitslosigkeit abzuwenden. Dafür braucht es weitere beschäftigungsfördernde Investitionen in Infrastruktur und soziale Dienstleistungen.

Lesen Sie mehr: tinyurl.com/hm72c8v

WACHSENDE UNGLEICHHEIT SCHADET GESAMTER VOLKSWIRTSCHAFT

Stefan Trappl nähert sich der Verteilungsfrage aus ethischer, sozialwirtschaftlicher und wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive. Immer mehr junge Menschen sind selbst in Industriestaaten dem Problem der Arbeitslosigkeit ausgesetzt und fühlen eine Perspektivenlosigkeit. Welchen Einfluss hat eine ungleiche Einkommens- und Vermögensaufteilung auf das Wirtschaftswachstum? So kann die steigende Kluft zwischen Arm und Reich einer der Hauptgründe für das Auftreten von Wirtschaftskrisen sein. Eine kürzlich verfasste Studie zeigt, dass in den USA – wo die beiden größten Wirtschaftskrisen der letzten hundert Jahre, nämlich die „Great Depression“ (1929–1933) und die „Great Recession“ (seit 2007), ihren Ausgang nahmen – die personelle Einkommenskonzentration vor beiden Krisen tatsächlich deutlich zunahm.

Lesen Sie mehr: tinyurl.com/h4qljeu

NEUES BLOG-E-BOOK „DIE VERTEILUNGSFRAGE“ – HOLT ES EUCH!

Passend zum Blogbeitrag von Stefan Trappl: das neue Blog-E-Book „Die Verteilungsfrage“. Das E-Book geht den Fragen nach: Wie kommt es zur dramatischen Entwicklung, dass die Schere zwischen Arm und Reich immer weiter auseinandergeht? Was heißt das für die Mittelschicht und was für jene am unteren Ende der Armutsskala? An welchen Schauplätzen des Verteilungskampfes geht es ans Eingemachte? Und: Mit welchen Ablenkungsmanövern wird das alles gerechtfertigt? Die AutorInnen dieses Buches liefern brandaktuelle Antworten auf die Mutter aller gesellschaftspolitischen Fragen: die Verteilungsfrage.

Das E-Book steht ab sofort gratis zum Download bereit: tinyurl.com/gussoar

Der blog.arbeit-wirtschaft.at ergänzt die Printausgabe der „A&W“ als digitales Informations- und Diskussionsforum. Frisch gebloggt gibt einen Einblick, was in letzter Zeit online los war. In voller Länge finden Sie diese sowie jede Menge anderer aktueller Debattenbeiträge zum Nachlesen auf

blog.arbeit-wirtschaft.at.

Diesmal legen wir Ihnen diese Beiträge besonders ans Herz:

» Anhebung des Frauenpensionalters als Scheindiskussion (Ingrid Mairhuber)

» Expansive Budgetpolitik: Investitionen fördern, Beschäftigung schaffen (Romana Brait)

» Wachsende Ungleichheit schadet gesamter Volkswirtschaft (Stefan Trappl)

» Neues Blog-E-Book „Die Verteilungsfrage“ – holt es euch!

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

Wir freuen uns, wenn Sie uns abonnieren:

blog.arbeit-wirtschaft.at

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

Aus AK und Gewerkschaften

IGB:

Unter Beschuss wie noch nie

Globaler Rechtsindex des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) 2016: Nahost und Nordafrika sind die schlimmsten Regionen für ArbeitnehmerInnen, es gibt auch Kritik an Europa.

Die Untergrabung der ArbeitnehmerInnenrechte in den meisten Regionen der Welt wird durch brutale Angriffe auf die Rede- und die Versammlungsfreiheit noch verschärft. Das geht aus dem Globalen Rechtsindex des IGB 2016 hervor. Die Beschränkungen der Rede- und der Versammlungsfreiheit, einschließlich gewaltsamer Übergriffe in einigen Ländern, haben um fast ein Viertel zugenommen, wobei in 50 der 141 untersuchten Länder Beschränkungen dokumentiert wurden.

„Wir erleben, wie demokratische Spielräume schwinden und wie Unsicherheit, Angst und Einschüchterungen für erwerbstätige Menschen zunehmen. Die Geschwindigkeit, mit der unsere Rechte unter Beschuss geraten, selbst in demokratischen Ländern wie Finnland und

Großbritannien, macht einen alarmierenden Trend für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Familien deutlich“, erklärt IGB-Generalsekretärin Sharan Burrow.

Die Unterdrückung der ArbeitnehmerInnenrechte geht Hand in Hand mit einer verstärkten staatlichen Kontrolle über das Recht auf freie Meinungsäußerung, Versammlung und andere bürgerliche Grundfreiheiten. „Zu viele Regierungen versuchen, ihre eigene Macht zu konsolidieren, und stehen häufig auf der Seite von Großkonzernen, die grundlegende Rechte oft als unvereinbar mit ihrem Profitstreben um jeden Preis betrachten“, kritisiert Burrow.

Die schlimmste Region für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer war wieder Nahost/Nordafrika. Zwar schnei-

det Europa im Index traditionell am besten ab, aber auch hier verschlechtert sich die Rechtslage weiter. Obwohl die Sparpolitik offensichtlich nicht ge-griffen hat, hebeln viele Regierungen in Europa die Rechte der ArbeitnehmerInnen weiterhin aus. Die Tatsache, dass die meisten europäischen Länder ihren Verpflichtungen gegenüber Flüchtlingen nicht nachkommen, unter anderem in Bezug auf das Recht auf Arbeit, verschärft das Problem zusätzlich.

Der Internationale Gewerkschaftsbund sammelt bereits seit über 30 Jahren Daten über weltweite Verletzungen des ArbeitnehmerInnenrechtes auf eine Gewerkschaftsmitgliedschaft und auf Tarifverhandlungen.

Infos unter:

tinyurl.com/zcgu2ky

IGB:

Kurswechsel für Wachstum

Internationale Gewerkschaften fordern von internationalen Finanzinstitutionen Maßnahmen, um die weltweite Konjunkturerholung zu unterstützen: Investitionen in die Infrastruktur sowie Lohnerhöhungen.

Mitte April fanden in Washington die „Frühjahrstagungen“ des Internationalen Währungsfonds (IWF) und der Weltbank auf MinisterInnenebene statt. In einer Erklärung forderten der Internationale Gewerkschaftsbund und seine Global-Unions-Partnerorganisationen die internationalen Finanzinstitutionen auf, Maßnahmen zu ergreifen, um die Erholung der Weltwirtschaft zu unterstützen: durch Investitionen in die physische und die soziale Infrastruktur einschließlich der Pflegewirtschaft sowie durch Lohnerhöhungen.

Der Hintergrund: Der IWF hatte seine globalen Wirtschaftswachstumsprognosen erneut nach unten korrigiert. Dies bestätigte den Trend einer gefährlichen Abwärtsspirale aus sinkenden Wachstumsraten und sogar einer Deflation in einigen Regionen. IGB-Generalsekretärin

Sharan Burrow: „Während sich die Spitzen des IWF langsam bewusst werden, dass es einer konzertierten globalen Anstrengung bedarf, um eine Konjunkturerholung zu erreichen und die Menschen wieder in Arbeit zu bringen, halten seine Fachabteilungen an erfolglosen Spar- und Deregulierungsmaßnahmen fest. Diese Maßnahmen führen zu noch größerer Ungleichheit.“

Die eigenen Untersuchungen des IWF belegen, dass eine Aushöhlung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen und der Arbeitsinstitutionen sowie eine Kürzung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit die Konjunkturerholung behindern und die Einkommensungleichheit vergrößern könnten. Dennoch fördert der IWF genau diese Maßnahmen in Ländern, die eine Rezession durchmachen

oder ein langsames Wachstum zu verzeichnen haben.

Die jüngste Veröffentlichung der Weltbank zum Thema Arbeitsmarktregulierung bewerten die Gewerkschaften positiv. Erstmals werde in einem detaillierten Bericht der Bank unterstrichen, welchen Schaden eine zu geringe Regulierung und welche Kosten eine allzu starke Regulierung verursacht. Dies sei eine „willkommene Abweichung“ von bisherigen Berichten des IWF, die davon ausgingen, „dass sämtliche Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer nichts weiter sind als Geschäftshindernisse“, so Burrow. Die „wirkliche Nagelprobe“ wird für Burrow sein, inwieweit die Bank ernsthafte Schritte unternimmt, um dies in die Praxis umzusetzen.

Die Erklärung: tinyurl.com/hazjqct

Man kann nicht alles wissen ...

Abassi, Houcine: tunesischer Lehrer und Gewerkschafter, geb. 1947; Vorsitzender des Tunesischen Arbeiterbundes Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT). Er war nach dem revolutionären Arabischen Frühling Teil des Nationalen Dialogquartetts, bestehend aus Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen, Menschenrechtsliga und Anwaltskammer, das einen Kompromiss zwischen Islamisten und Säkularen für die neue Verfassung Tunesiens erreicht hat. Abassi und fünf weitere VertreterInnen der tunesischen Zivilgesellschaft erhielten dafür 2015 den Friedensnobelpreis. (Seite 23)

Bangladesch: parlamentarische (Volks-)Republik in Südasien, ca. 160 Mio. EinwohnerInnen. Nach dem Brand in einer Textilfabrik 2012 und dem Einsturz eines Fabrikgebäudes 2013 mit insgesamt mehr als 1.200 hauptsächlich weiblichen Todesopfern gab es zwar von vielen Seiten Forderungen und Versprechungen, die Arbeitsbedingungen für TextilarbeiterInnen zu verbessern. Infolge der Ereignisse beschloss das Kabinett in Dhaka, dass es künftig Beschäftigten der Textilindustrie auch ohne Erlaubnis der Arbeitgeber möglich ist, Gewerkschaften zu gründen. Doch Verbesserungen gehen nur langsam voran. Anfang Mai 2014 kamen bei einem weiteren Unglück in einer Textilfabrik acht Menschen ums Leben. Nachhaltige Veränderungen werden auch durch die brisante politische Situation in verzögert. Einige Verdächtige sind abgetaucht, aktuell hat im Juni 2016 ein Prozess gegen 18 am Fabrikeinsturz Beteiligte begonnen. (Seite 16)

Ben Ali, Zine el-Abidine: tunesischer Politiker, geb. 1936; 1987–2011 autokratisch regierender Präsident. Er startete seine Karriere bei Militär und Geheimdienst, 1984 Innenminister. Nach seiner Ernennung zum Premierminister wurde er durch einen unblutigen Putsch Präsident, nachdem sein Vorgänger Habib Bourguiba für senil erklärt worden war. Ben Ali leitete die Modernisierung des Landes ein, schuf u. a. ein Sozialversicherungssystem, baute das Bildungssystem aus etc. 2002 ließ er die Verfassung ändern, um seine Regierung über 2004 hinaus verlängern zu können (1988 war die Amtszeit auf 15 Jahre begrenzt worden). Laut Transparency International hat Ben Ali gemeinsam mit der Familie seiner zweiten Frau durch Korruption und Betrug bis zu einem Drittel der tunesischen Wirtschaft (BIP 31 Milliarden Euro) gnadenlos abgeschöpft. Seit seiner Flucht während des Arabischen Frühlings 2011 lebt er mit seiner Familie in Saudi-Arabien unter dem Schutz der Königsfamilie. (Seite 23)

Bolkestein-Richtlinie (auch: Dienstleistungsrichtlinie): Seit Ende 2006 gültige EU-Richtlinie zur Verwirklichung des Europäischen Binnenmarkts im Bereich der Dienstleistungen. Namensgeber war 2004 der damalige EU-Binnenmarkt-Kommissar Frits Bolkestein. Ziel war, „archaische, übertrieben

aufwändige Vorschriften“, welche die Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit behindern, so rasch wie möglich abzuschaffen. Proteste vor allem gegen das Herkunftslandprinzip (es gelten immer die Vorschriften des Landes, wo das Unternehmen seinen Sitz hat, egal in welchem EU-Staat gearbeitet wird), das Sozialdumping und ein nach unten Regulieren von Umweltbestimmungen, Konsumenschutz etc. bedeutet hätte, führten schließlich zu einer Entschärfung der Richtlinie. Unter anderem wurden die meisten Daseinsvorsorgeleistungen wie Kinder- und Altenbetreuung, das Gesundheitswesen etc. ausgenommen, aber etwa auch Finanzdienstleistungen. (Seite 14)

CGT (Confédération générale du travail): 1895 gegründeter französischer Gewerkschaftsbund, der lange Zeit der Kommunistischen Partei (PDF) nahestand. So stand die CGT etwa dem Generalstreik vom Mai 1968, an dem sich zeitweilig bis zu zehn Millionen ArbeiterInnen beteiligt hatten, ablehnend gegenüber, weil die studentische 68er-Bewegung im kommunistischen Lager als im Kern „bürgerlich“ angesehen wurde. Nach dem Zerfall der Sowjetunion und dem Fall des Eisernen Vorhangs lockerte sich dieses Verhältnis. (Seite 38)

China: Laut WTO exportierte China im Jahr 2013 Kleider im Wert von 177 Milliarden Dollar, fast achtmal mehr als Bangladesch, die damalige Nummer drei hinter Italien. Mittlerweile liegt Bangladesch auf Platz zwei. In Asien, das mehr als zehn Jahre lang die weltweite Textilproduktion dominiert hat, sind Lebensstandard und Löhne merklich gestiegen, die Unternehmen sehen sich bereits nach kostengünstigeren Produktionsstätten in Afrika um. (Seite 16)

Clean Clothes: (Seite 17)

El Khomri, Myriam: französische Politikerin der Parti socialiste (PS), geb. 1978 in Rabat; seit 2015 Ministerin für Arbeit, Beschäftigung und sozialen Dialog. (Seite 38)

Empowerment: Ermächtigung; Strategien und Maßnahmen, die Autonomie und Selbstbestimmung im Leben von Menschen oder Gemeinschaften ermöglichen bzw. verbessern sollen. (Seite 26)

Europäische BürgerInnen-Initiative: Ziel dieses demokratischen Instrumentes ist, dass sich die Europäische Kommission mit einem bestimmten Thema beschäftigt. Dafür müssen innerhalb von zwölf Monaten in einem Viertel aller EU-Staaten eine Million Unterstützungsbekundungen zu einem bestimmten Anliegen gesammelt werden. Außerdem muss in den betreffenden Ländern jeweils eine fixe Mindestzahl an Unterschriften vorliegen. Die Kommission ist allerdings nicht verpflichtet, dann tatsächlich eine entsprechende Gesetzesinitiative einzuleiten. Seit der Einführung dieses Instruments der politischen Teilhabe 2012 gab es zahlreiche

BürgerInneninitiativen, die gescheitert sind oder abgebrochen wurden. (Seite 20)

GOTS (Global Organic Textile Standard): weltweit angewendeter Standard für die Verarbeitung von Textilien aus biologisch erzeugten Naturfasern. Er definiert umwelttechnische Anforderungen entlang der gesamten textilen Produktionskette so wie Sozialkriterien. Die Qualitätssicherung erfolgt durch unabhängige Zertifizierung der gesamten Textillieferkette. (Seite 17)

Heuer: Lohn für Seeleute, der Begriff ist in der Schifffahrt auch heute noch gebräuchlich. (Seite 21)

Horthy, Miklós: österreichisch-ungarischer Admiral und ungarischer Politiker (1868–1957); 1919 Oberbefehlshaber der „Nationalarmee“, 1920 bis 1944 Reichsverweser und damit Staatsoberhaupt des Königreichs Ungarn. Er konsolidierte den Staat und führte gleichzeitig ein autoritäres Regierungssystem in Ungarn ein, bei welchem die Bevölkerungsmehrheit von den Parlamentswahlen ausgeschlossen blieb. Er näherte Ungarn an das Deutsche Reich und Italien an. Nachdem Horthy am 15. Oktober 1944 Waffenstillstandsverhandlungen mit der Roten Armee aufgenommen hatte, wurde er einen Tag später von SS-Truppen gestürzt und in Bayern interniert. 1948 ging er ins Exil nach Portugal. (Seite 4)

Hub: Knotenpunkt, Drehkreuz. (Seite 21)

Interregionaler Gewerkschaftsrat (IGR): Spezielle Form der transnationalen Zusammenarbeit von Gewerkschaften in den Grenzregionen Europas. Mittlerweile hat Österreich neun derartige grenzüberschreitende Initiativen, europaweit gibt es 45 IGRs, von denen derzeit 25 aktiv sind. (Seite 43)

Polnisch-Sowjetischer Krieg: Im Bestreben, nach dem Ersten Weltkrieg seinen historischen Grenzverlauf wiederherzustellen, löste Polen durch den Vorstoß seiner Truppen bis Kiew 1920 diesen Krieg gegen die noch junge, im Bürgerkrieg befindliche Sowjetmacht aus. Mit dem Vertrag von Riga im März 1921 vereinbarten sie unter anderem die Verschiebung der polnisch-sowjetischen Grenze um stellenweise bis zu 250 km Richtung Osten. Das Übereinkommen war die zweite vertragliche „Gebietsamputation“ von russischem Territorium nach der Oktoberrevolution. (Seite 4)

Renzi, Matteo: italienischer Politiker der sozialdemokratisch-linkskatholischen Demokratischen Partei PD, geb. 1975; seit 2014 italienischer Ministerpräsident. (Seite 22)

Valls, Manuel Carlos: französischer sozialdemokratischer Politiker, geb. 1962 in Barcelona; 2012 Innenminister, seit März 2014 Premierminister. (Seite 38)



Die Verteilungsfrage

Von Reichtum, Krisen und Ablenkungsmanövern

Bundesarbeitskammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund (Hrsg.)

Varia / 2016 / 136 Seiten / EUR 14,90

ISBN 978-3-99046-209-6

Kopfschüttelnd werden wir Zeugen, wie das reichste Promille den Rest der Menschheit immer weiter abhängt. Der Abstand zwischen dem reichsten Promille der Menschen und der Mitte der Bevölkerung erinnert an die Gesellschaft zu Anfang des 20. Jahrhunderts. Auch in Österreich, wie neue Daten zeigen. Wie kommt es zu dieser dramatischen Entwicklung? Was heißt das für die Mittelschicht und was für jene am unteren Ende der Armutsskala? Wer sind eigentlich die „Reichen“ und wie kommen sie zu ihrem Vermögen? Und vor allem: Wie werden diese Ungerechtigkeiten im täglichen Diskurs so gerechtfertigt, dass sie uns allen recht normal erscheinen? Die Autorinnen und Autoren dieses Buches liefern brandaktuelle Antworten auf die Mutter aller gesellschaftspolitischen Fragen: die Verteilungsfrage.

Das Besondere daran: Das vorliegende Werk setzt sich aus Blog-Artikeln zusammen. Alle Beiträge sind ursprünglich auf blog.arbeit-wirtschaft.at erschienen. Dort ergänzen Expertinnen und Experten das politische Tagesgeschehen täglich mit Hintergründen und empirisch belegten Kommentaren, die einen erweiterten Blick auf aktuelle Debatten erlauben.

Das Buch steht hier gratis zum Download zur Verfügung:

www.blog.arbeit-wirtschaft.at/ebook



BESTELLUNG

IM THEMESHOP DES ÖGB-VERLAGS

www.arbeit-recht-soziales.at / kontakt@arbeit-recht-soziales.at

F +43 1 405 49 98-136 / T +43 1 405 49 98-132

oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags

1010 Wien, Rathausstraße 21

Anzahl der Exemplare

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





... MACHT STARK!

Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, auch 13. bzw. 14. Gehalt genannt, sind Errungenschaften der Gewerkschaften, die laufend verteidigt werden müssen. Es besteht kein gesetzlicher Anspruch darauf, wie manche irrtümlicherweise glauben.

JETZT MITGLIED WERDEN!

OGB ÖSTERREICHISCHER
GEWERKSCHAFTSBUND

www.oegb.at/mitgliedwerden

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

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

Postleitzahl / Ort

Besten Dank

AW