

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

Solidarisiert euch!

ab Seite 8



© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Interview: **Politik in Geiselhaft**

Zu viel Neoliberalismus, zu wenig Solidarität
ortet Theologin Ingeborg Gabriel

8

Schwerpunkt: **Wer sind die Guten?**

Solidarität ist noch immer gefragt, ihre
Erscheinungsformen ändern sich

38

Internationales: **Tiefe Gräben**

Palästinensische Gewerkschafter zu Besuch
beim ÖGB

44



8



20



28



34

Schwerpunkt:

- Gesellschaftlicher Zusammenhalt** 12
Das alte Motto „Vereint stehen wir, getrennt fallen wir“ findet im dritten Jahrtausend neue Ausdrucksformen.
- Spaltfaktor Neoliberalismus** 14
Griechenland wirkt wie eine Warnung an die Bevölkerung Europas, sich dem „Lauf der Wirtschaft“ anzupassen.
- Die oberen zehn Prozent** 16
Der OECD-Report beweist, dass die Kluft zwischen Arm und Reich seit den 1980er-Jahren gewachsen ist.
- Managergagen erleben Hochkonjunktur** 18
Selektive Information – polarisierende Vergütung – gesplante Gesellschaft.
- „Wir Frauen müssen uns europaweit verbünden!“** 20
EU-Kommissarin Viviane Reding fordert eine Frauenquote in den Aufsichtsräten.
- Unternehmerisch und erschöpft?** 22
Immer öfter werden wir im Bildungsbereich mit neoliberaler Verwertungslogik konfrontiert. Bildung kann emanzipatorisch sein.
- Pogo-Punk im Altenheim** 24
Die Alten werden älter, die Jungen weniger. Was ist mit Gesundheits- und Pensionsvorsorge? Sind Konflikte unausweichlich?
- Migration und Gewerkschaften** 26
Migration und Integration in Europa – Themen einer Tagung, organisiert von der Europäischen Gewerkschaftsakademie.
- Gibt es Unterschiede?** 28
Menschen mit Migrationshintergrund haben andere Probleme und Sorgen als ÖsterreicherInnen. Stimmt das?
- Franziska – damals und heute** 30
Sybille Hamann präsentierte ihr Buch „Saubere Dienste. Ein Report“ Anfang Mai in der ÖGB-Fachbuchhandlung.
- Grenzüberschreitend** 32
Eine Gewerkschafts-Kooperation zwischen Österreich und Tschechien verhilft ArbeitnehmerInnen zu ihren Rechten.

Übler Beigeschmack	34	Standards:	
„Mohr im Hemd“ schmeckt wie „Schokokuchen mit Schlag“. Doch manche hängen an diskriminierenden Begriffen.		Standpunkt: Die Zärtlichkeit der Völker	4
Kollabiert, aber nicht ohnmächtig	36	Veranstaltung: Arbeitsmarktöffnung – ein Jahr danach	5
Glaubwürdigkeit ist in der globalen Wirtschaft Kapital. Mit gezielten Aktionen werden Konzerne an den Pranger gestellt.		Aus AK & Gewerkschaften	6/7
Solidarität in der Krise	38	Historie: „jenes Lumpenproletariat“	11
Ein Schlüsselwort der ArbeiterInnenbewegung ist wieder aktuell: Wie viel Solidarität können wir uns leisten?		Zahlen, Daten, Fakten	40
Interview:		Internationale Kurzmeldungen	42
„Ohne Solidarität am Holzweg“	8	Man kann nicht alles wissen	46
Die Leiterin des Instituts für Sozialethik, Ingeborg Gabriel, über Neoliberalismus, Finanztransaktionssteuer, Politik und Moral.		Erklärungen aller grün-markierten Worte.	
Aus AK und Gewerkschaften:			
Die vielen Gesichter der „Ungerechtigkeit“	43		
Internationales:			
„Kämpfen an zwei Fronten“	44		

www.arbeit-wirtschaft.at

Alle Beiträge finden Sie auch auf unserer Homepage sowie die eine oder andere Ergänzung zu einzelnen Themenschwerpunkten, die wir aus Platzgründen in der Zeitschrift nicht mehr berücksichtigen konnten.



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

JedeR gegen jeden?

Redaktion intern

„Wir alle sind in irgendeiner Phase unseres Lebens in der Situation, dass wir auf die Solidarität anderer angewiesen sind. Wenn eine Gesellschaft das nicht mehr sieht, ist sie auf dem Holzweg“, erklärte Prof. Ingeborg Gabriel, Leiterin des Instituts für Sozialethik und Direktorin der österreichischen Kommission „Justitia et Pax“ im Interview mit der „A&W“ 5/2012 zum Schwerpunktthema „Solidarisiert euch!“.

Auch sie diagnostiziert ein Schwinden des gesellschaftlichen Zusammenhalts mit zunehmendem Machtgewinn des Spalt-

faktors Neoliberalismus: Griechenland wird als Warnung für die EU-Bevölkerung benutzt (S. 14).

Doch während allerorten zum Sparen aufgerufen und auf die Schuldenbremse gestiegen wird, verdienen manche Manager 2011 das 48-Fache eines einfachen Arbeiters (S. 18), Frauen sind kaum darunter – in den Aufsichtsräten sind sie noch immer unterrepräsentiert (S. 20).

Age-ismus heißt eines der Schlagwörter der Zeit, am Arbeitsmarkt werden Alt und Jung gegeneinander ausgespielt. Dabei fordert und fördert die EU gerade 2012

– im offiziellen Jahr dafür – „Solidarität zwischen den Generationen“ (S. 24). Neben vielen anderen Aspekten zum Schwerpunkt berichten wir auch vom Besuch palästinensischer Gewerkschafter (S. 44). Lesen Sie all das und mehr in der neuen A&W. Sie finden uns übrigens auch auf Facebook, in unserem prodblog.arbeit-wirtschaft.at oder auf unserer Homepage: www.arbeit-wirtschaft.at.

Wir freuen uns stets über Kritik und Anregung: aw@oegb.at

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee

Katharina Klee
Chefredakteurin



Standpunkt

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Die Zärtlichkeit der Völker

Ich sei ein sonniges Gemüt, wird mir gerne und oft bestätigt – und das bin ich auch. Aber manchmal hilft nicht einmal das sonnigste Gemüt und der gemütlichste Sonnentag, wenn ich während des ersten Kaffees des Tages Nachrichten höre. Da schmeckt der Espresso gleich noch bitterer und zusätzlich zum Koffein überschwemmt Adrenalin meinen Körper. So auch an jenem Donnerstag Anfang Mai: Die Regierung unterzeichnet den sogenannten „Stabilitätspakt“ zur sogenannten „Schuldenbremse“. Die Parteien diskutieren über sogenannte „Transparenzvereinbarungen“, über Moral und Kinderstube. Ein Demokratiepaket soll geschnürt werden und vor dem Korruptionsuntersuchungsausschuss kann sich niemand an etwas erinnern. „Was war mei Leistung?“, fragen die Erfolg-Reichen aus der Leistungsträger-Generation. Und kassieren Millionen, während wir „über unsere Verhältnisse gelebt haben“, wie man uns versichert, und „den Gürtel enger schnallen müssen“. Noch mehr „Sparpakete“ müssen gepackt werden – nach den „Rettungs-Paketen“.

Verständliche Empörung

In Griechenland versuchen sie eine Regierung zu bilden, in Spanien gehen die Menschen wieder auf die Straße – Indignados, die Empörten. Und ihre Empörung kann

man verstehen. Das meint auch die Theologin Ingeborg Gabriel, die ich an jenem Donnerstagvormittag für diese Ausgabe der A&W interviewe. Der Neoliberalismus habe in den letzten Jahrzehnten Gemeinwohl und Solidarität in Europa, in der Welt, in den Köpfen der PolitikerInnen verdrängt. Die Professorin für christliche Gesellschaftslehre malt dasselbe Zeitbild wie acht Stunden später der britische Politikwissenschaftler Colin Crouch, der mit seinem aktuellen Buch „Das befremdliche Überleben des Neoliberalismus. Postdemokratie II“ zu Gast bei den Wiener Stadtgesprächen ist.

Die Wirtschaft hat die Macht übernommen, das ist längst nicht nur in linken Kreisen ein offenes Geheimnis – die Politik wurde in Geiselhaft genommen von Banken und Konzernen. Gespart wird in erster Linie am Sozialstaat, eine Finanztransaktionssteuer rückt immer wieder in weite Ferne. Beide, Gabriel und Crouch, blicken wohlwollend auf die Gegenbewegungen der Zivilgesellschaft wie Occupy Wall Street – doch nicht ohne Sorge. Es bestehe die Gefahr der Instrumentalisierung und auch der Radikalisierung, warnen sie. Man könnte radikal werden, wenn man wie in dieser Ausgabe der A&W liest, dass das Jahreseinkommen mancher Vorstände börsennotierter Unternehmen hierzulande das 48-Fache der Einkünfte

eines Arbeiters beträgt – in Zeiten, wo „wir alle sparen müssen“. Es macht wütend, wenn auch ein Finanzminister glaubt, seine Steuern nicht bezahlen zu müssen. Und mitten drin Frank Stronach, der sich als selbst ernannter Heilsbringer aufspielt und mit seinem Leitbild „Wer das Gold hat, macht die Regeln“ doch nur wirkt wie ein Lehrbeispiel der Crouch'schen Postdemokratie.

Gediegen, echt und fest

Aber wir haben ein Gegengift gegen Postdemokratie und neoliberale Eiszeit, auch wenn manche von uns es zwischen „Geiz ist geil“ und „Jeder ist sich selbst der Nächste“ fast vergessen haben: Die gute alte Solidarität, Grundwert der Gewerkschaftsbewegung. Das Wort kommt von solidar, gediegen, echt und fest – so wollen wir zusammenhalten. Und das ist mehr als ein „Like“ im Internet, das Teilen eines Filmchens oder ein Flashmob. Solidarität erfordert Hinschauen, Nachdenken und Bekenntnis. Sie endet nicht vor der eigenen Haustür, sie reicht bis Spanien, Griechenland oder bis in die Sweatshops Asiens. Ihr Lohn ist – daran glaube ich mit meinem ganzen sonnigen Gemüt – eine bessere Welt oder wie Che Guevara meinte: „Solidarität ist die Zärtlichkeit der Völker.“ Solidarisiert euch!

Arbeitsmarktöffnung: Ein Jahr danach

Am 7. Mai schilderten im ÖGB-Catamaran Expertinnen und Experten aus ÖGB, Gewerkschaften, AK, BMASK und Kontrollbehörden ihre Erfahrungen mit dem seit 2011 geöffneten Arbeitsmarkt.

Seit 1. Mai 2011 gilt die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit am österreichischen Arbeitsmarkt auch für die 2004 der EU beigetretenen Staaten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn. Im Vorfeld wurden eine Reihe flankierender Maßnahmen gesetzt, die faire Lohn- und Arbeitsbedingungen für ArbeitnehmerInnen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten garantieren sollen. Außerdem informierten das Europäische Parlament, die Europäische Kommission, das Bun-

desministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK), die AK, der ÖGB und seine Gewerkschaften bereits im Vorfeld BetriebsrätInnen in vier großen Konferenzen.

Doch nicht genug: Ein Jahr später, am 7. Mai 2012, luden die Veranstalter in den ÖGB-Catamaran, um über das erste Jahr Bilanz zu ziehen. Die Veranstaltung bot BetriebsrätInnen die Gelegenheit, ihre individuellen Fragen, Probleme und Erfahrungen nach einem Jahr Arbeitsmarktöffnung einzubringen und

gemeinsam mit Expertinnen und Experten zu diskutieren. Erfahrungen wurden ausgetauscht, Zahlen, Fakten und Fallbeispiele diskutiert. Zwei Workshops boten die Gelegenheit zu vertieftem Austausch. Am Rande der Veranstaltung präsentierten „IGR – Zukunft im Grenzraum“, ZUWINS (Zukunftsraum Wien, NÖ, Südmähren), die Wiener Gebietskrankenkasse (WGKK) und andere ihr umfangreiches Angebot.

Mehr Infos unter:
arbeitsmarktoeffnung.at



Die Chance zum Erfahrungsaustausch wurde gerne angenommen. Hier ÖGB-Präsident Erich Foglar im Gespräch mit Siemens Betriebsrätin Regina Assigal.



Den Workshop „Anlaufstellen, Beratung und Intervention“ betreuten Thomas Grammelhofer (PRO-GE) und Eszter Toth (ÖGB Burgenland, IGR), die viel Erfahrung mit ungarischen KollegInnen mitbringt.



Rita Medek und Rainer Griebl von der Bauarbeiterurlaubskasse (BUAK) moderierten den Workshop „Kontrollen und Anzeigen“ mit Fallbeispielen und Erfahrungsberichten aus den Kontrollbehörden.



Zufrieden mit der Initiative zeigte sich die Abgeordnete zum Europäischen Parlament, Evelyn Regner. A&W-Chefredakteurin Katharina Klee (links im Bild) führte durch den Tag.

IMPRESSUM

Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:

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

E-Mail: sonja.adler@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

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

Redaktionskomitee:

Arthur Ficzkó (Vorsitz), Nani Kauer (Stellvertretender Vorsitz),
Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum, Lucia Bauer,
Thomas Fessler, Andreas Gjecaj, Elisabeth Glantschnig,
Richard Halwax, Katharina Klee (Chefredakteurin),
Karl Kollmann, Georg Kovarik, Barbara Lavaud, Pia Lichtblau,
Markus Marterbauer, Klaus-Dieter Mulley, Ruth Naderer,
Brigitte Pellar, Elke Radhuber, Alexander Schneider, Georg Sever,
Paul Sturm, Erik Türk, Christina Wieser, Josef Zuckerstätter

Redaktionsmitglieder:

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

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Soma Ahmad,
Martin Bolkovac, Adi Buxbaum, John Evers, Astrid Fadler,
Sophia Fielhauer-Resei, Martin Haiden, Simone Hudelist,
Nani Kauer, Harald Kolerus, Amela Muratović, Gabriele Müller,
Markus Oberbauer, Brigitte Pellar, Christian Resei, Lisa Seidl,
Ulrich Schönbauer, Paul Sturm, Petra Völkerer, Christina Wieser,
Josef Zuckerstätter

Herausgeber:

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

Medieninhaber:

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

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

Einzelnummer: € 2,50; 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 96-39738 Dw., E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

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

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

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

ÖGB:

Alles neu macht der Mai

Die Website www.oegb.at präsentiert sich in neuem Design.

Der ÖGB bietet seinen Mitgliedern und den
ArbeitnehmervertreterInnen mit den
neuen Internetauftritten von www.oegb.at,
www.betriebsraete.at und der neuen Web-
site www.mitgliederservice.at ein gutes und
übersichtliches Service mit allen Leistun-
gen und Angeboten sowie aktuelle Infor-
mationen zu politischen Themen und
Positionen.

Einfacher, schneller, übersichtlicher:
www.oegb.at enthält alle Informatio-
nen rund um den ÖGB und die Ge-
werkschaften sowie alle politischen The-
men und Positionen.

www.mitgliederservice.at bietet Mit-
gliedern des ÖGB umfangreiche Ange-
bote und Leistungen von News über
Kollektivvertragsverhandlungen bis hin
zum Download von nützlichen Bro-
schüren und Zeitschriften des ÖGB.

www.betriebsraete.at beinhaltet wich-
tige Instrumente und Informationen für
die wertvolle Tätigkeit der Arbeitneh-
mervvertreterInnen.

Sie haben Fragen oder möchten uns
ihr Feedback schicken?

Dann senden Sie uns ein E-Mail an:
onlinestart@oegb.at

Arbeiterkammer:

Mehr Schutz für BankkundInnen

Die Regulierung der Finanzmärkte geht uns alle an – viele haben durch schlechte Beratung Geld verloren.

Die Folgen der Finanzkrise sind für die Ver-
braucherInnen vielfältig. Vielen Kleinan-
legerInnen erging es zum Beispiel wie
Frau W.: Sie kaufte vor zehn Jahren auf
Anraten eines Finanzberaters eine fonds-
gebundene Lebensversicherung und ver-
zichtete dafür auf ihr lieb gewonnenes
Sparbuch. Der Finanzberater zerstreute
alle ihre Bedenken mit den Worten:
„Aktien erträge können nie auf das tiefe
Niveau von Sparbuchzinsen fallen.“

Frau W. zahlte also zehn Jahre in das
als sicher beworbene Produkt insgesamt
20.000 Euro ein. Ihr Pech: Statt der an-
fangs versprochenen neun Prozent Er-
trag gab es schließlich kräftige Verluste.
Am Laufzeitende betrug der Auszah-
lungsbetrag rund 12.400 Euro. Ein Fi-
nanzdebakel für Frau W., die für die
private Pensionsvorsorge sparen wollte.
Der Finanzberater jedoch tat die Ver-
luste mit einem Schulterzucken ab: Pech
gehabt, die Schuld liegt nicht bei mir.

Viele SparerInnen und Kleinanlege-
rInnen haben wie Frau W. in der Krise
durch hoch riskante Produkte und
Falschberatung viel Geld verloren – weil

ihnen sichere Sparprodukte versprochen
wurden. Die Finanzkrise in Österreich
ist somit reich an Anlage-Skandalen,
von denen etliche noch gar nicht end-
gültig aufbereitet und erledigt worden
sind. Denn den VerbraucherInnen ste-
hen zu wenig Instrumente zur Verfü-
gung, ihre Verluste auszugleichen oder
gegen Finanzdienstleister anzukämpfen.
Damit KleinanlegerInnen und Bank-
kundInnen künftig nicht mehr derartig
über den Tisch gezogen werden, sind
verschiedene Maßnahmen notwendig.
Bislang aber gleichen viele Reparatur-
maßnahmen bei der AnlegerInnenent-
schädigung und Initiativen für neue Re-
geln im Vertrieb noch einer Baustelle.
Holen Sie sich Rat in der Arbeiterkam-
mer, diskutieren Sie mit den Exper-
tinnen und Experten über nachhaltige
Änderungen – damit es künftig mehr
Sicherheit für die Spareinlagen der Kon-
sumentInnen gibt.

Mehr Infos und die Broschüre „Bau-
stelle 1: Schutz der KleinanlegerInnen
und BankkundInnen“ unter:

tinyurl.com/cqymq9m

vida:

Gemeinsam für gute öffentliche Dienste

vida-Website informiert über aktuelle Lage und Feinde der Daseinsvorsorge.

Wodurch geraten unsere öffentlichen Dienste in Gefahr? Wie können sie abgesichert und verbessert werden? Unter daseinsvorsorge.vida.at gibt vida darauf Antworten und lädt zum Einsatz für unseren Sozialstaat ein. „Zustände wie in Großbritannien, wo selbst Aufgaben der Polizei an Private ausgelagert werden, gibt es bei uns nicht. Doch auch wir müssen wachsam sein und uns aktiv für unsere öffentlichen Dienstleistungen einsetzen“, erklärt vida-Vorsitzender Rudolf Kaske. Im Rahmen der ÖGB-Kampagne „Sozi-

alstaat fairbessern“ konzentriert sich vida auf die Bereiche Verkehr, Pflege und Betreuung sowie das Gesundheitssystem. „Unser Ziel ist es, diese Dienstleistungen zum Wohl aller zu verbessern. Hier gibt es durchaus Handlungsbedarf“, sagt Kaske. Ein Beispiel dafür ist das Öffi-Angebot: Immer mehr PendlerInnen können sich die hohen Spritpreise nicht leisten, doch in vielen ländlichen Regionen wurde der Nahverkehr ausgedünnt. Hier muss dringend investiert werden. Vida will mit der Website zur Diskussion

über den Sozialstaat und die sogenannten Leistungen der „Daseinsvorsorge“ beitragen. „Die meisten von uns werden im Alter auf Pflege und Betreuung angewiesen sein. Deshalb betrifft es jeden von uns, wie es mit der Finanzierung der Pflege weitergeht“, nennt Kaske ein Beispiel.

Betriebsrätinnen und -räte finden auf daseinsvorsorge.vida.at umfassendes Infomaterial zum Thema. Auch ReferentInnen für Veranstaltungen rund um die Daseinsvorsorge können über die Website angefragt werden.



AK und ÖGB:

Rating braucht Regeln

EU-weite Kampagne fordert die Zählung von Ratingagenturen.

Mit intransparenten und gesteuerten Beurteilungen der Kreditwürdigkeit von Staaten und Unternehmen haben Ratingagenturen die Krise verstärkt. Die Plattform „Europeans for Financial Reform“, der auch der ÖGB angehört, fordert sofortige Regulierungsmaßnahmen, um die wichtigsten Probleme des privaten Ratingsystems in den Griff zu bekommen. Neben einem strikten Regulierungsrahmen für registrierte Ratingagenturen braucht es vor allem auch tiefgreifende

Änderungen in Gesetzen und Regelwerken, die sich auf die Urteile von Ratingagenturen beziehen. Es geht darum, übermäßige wirtschaftliche Macht zu bekämpfen und politische Kontrolle zurückzuerlangen!

Die Forderungspunkte von „Europeans for Financial Reform“:

- » Bedeutung der Ratings in Gesetzen verringern!
- » Verantwortung der EntscheidungsträgerInnen stärken!

- » Interessenkonflikte reduzieren!
- » Marktkonzentration bekämpfen!
- » Transparenz schaffen!
- » Unabhängige Gegengewichte schaffen!

Unter www.stopratingagencies.eu können die Ratingagenturen beurteilt werden. Weiters gibt es alle wichtigen Informationen über Ratingagenturen sowie interessante Zahlen und Fakten über das Wirken, Handeln und die Machtposition der Agenturen.

Initiative:

The Good1s

Soziales Netzwerk für mehr Solidarität – ein globales Sozialprojekt.

Die einfache Idee hinter www.good1s.com ist es, Geld, das von Firmen für Werbung vorgesehen ist, in Geld für notleidende Menschen oder unsere Umwelt umzuwandeln. Alles, was dazu nötig ist, sind genügend Menschen, die diese Seite regelmäßig besuchen, und Firmen, die davon wissen. Ein Zähler zeigt die Anzahl der täglichen BesucherInnen an.

Je mehr Menschen diese Seite kennen und sie regelmäßig aufrufen,

- » umso mehr werden die nebenstehenden Werbebanner wert,
- » umso mehr soziale Projekte können realisiert werden,
- » umso mehr Menschen können mittels dieser einfachen Idee unterstützt werden.

Dies ist ein globales Sozialprojekt. Dir gefällt die Idee? Du möchtest mehr tun als zu klicken? Hilf uns bei der Verbreitung, bring dich ein, engagiere dich! Du kannst vom PC aus wirken, ganz

unverbindlich. Es entsteht kein messbarer Nachteil für jemanden, umgekehrt jedoch ein Vorteil für alle Interessierten – das Sozialprojekt wächst weiterhin!

Facebook, Twitter, Blogs, Foren, E-Mail ... es gibt viele Arten, sich im Internet mitzuteilen. Nutze deine Möglichkeiten. Erzähl davon!

www.good1s.com
www.facebook.com/good1s
twitter.com/#!/Wearethegoodone

„Ohne Solidarität am Holzweg“

Die Leiterin des Instituts für Sozialethik, Ingeborg Gabriel, über Neoliberalismus, Finanztransaktionssteuer, Politik und Moral.

ZUR PERSON

Ingeborg Gabriel



Geboren in Wels, Oberösterreich.

Studium der Handelswissenschaften und Volkswirtschaftslehre an der Universität Wien; Post-Graduate Studium an der Diplomatischen Akademie.

Internationale Beamtin der UNO-Entwicklungshilfe (UNDP) in New York, Katmandu (Nepal) und Ulan Bator (Mongolei).

Studium der Katholischen Theologie an der Universität Wien.

Seit 1997 Professorin für Christliche Gesellschaftslehre und Sozialethik an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Wien.

Leiterin des Instituts für Sozialethik an der Universität Wien und Direktorin der österreichischen Kommission „Justitia et Pax“.

Arbeit&Wirtschaft: Prof. Ingeborg Gabriel, Sie sind Leiterin des Instituts für Sozialethik und Herausgeberin des eben erschienenen Buchs „Solidarität in der Krise: Auf der Suche nach neuen Wegen“ – was bedeutet Solidarität für Sie?

Ingeborg Gabriel: Der Begriff Solidarität war die letzten Jahrzehnte unterbeleuchtet. Wir haben auf Eigeninitiative, auf Individualisierung gesetzt, was eine gewisse Berechtigung hat, aber das muss ausbalanciert werden durch ein starkes Gefühl für den sozialen Zusammenhalt, und das heißt Solidarität. Solidarität kommt von in solidum im Römischen

Recht, d. h. man haftet gemeinsam für eine Sache. Der soziale Zusammenhalt in unserer Gesellschaft und natürlich auch weltweit verlangt Solidarität. Wenn wir das ausblenden, werden unsere Gesellschaften nicht nur inhuman, sondern auch unser Wohlstand ist nicht mehr haltbar. Die Grundlage unserer Gesellschaften ist, dass Menschen füreinander einstehen, dass nicht nur die, die leistungsstark, leistungsfähig sind, Rechte haben, sondern auch diejenigen, die nicht arbeiten können, entweder weil sie zu jung, zu alt oder krank sind. Eine Gesellschaft besteht nicht nur aus leistungsstarken, ihre Leistung immer stärker betonenden Individuen, sondern aus sehr vielen Menschen – und wir alle sind in irgendeiner Phase unseres Lebens in der Situation, dass wir auf die Solidarität anderer angewiesen sind. Wenn eine Gesellschaft das nicht mehr sieht, ist sie auf dem Holzweg.

Der Sozialstaat ist in Gefahr – in ganz Europa wird gespart, mit verheerenden Folgen für die Menschen in Portugal, Spanien, Rumänien und Griechenland. In einem Gastkommentar in der Tageszeitung „Die Presse“ kritisierten Sie die aktuelle EU-Politik. Sie befürchten einen Kollaps der Demokratie?

Die gegenwärtige Finanzkrise ist nicht ausgestanden, auch wenn das immer wieder behauptet wird. Sie ist wirklich bedrohlich, das ist inzwischen allen klar. Und zwar aus zwei Gründen: Einerseits, weil die Finanzwirtschaft die Realwirtschaft in Geiselhaft genommen hat. Und andererseits, weil die Finanzwirtschaft die

Staaten teilweise in Geiselhaft nimmt. Wir brauchen eine starke innereuropäische Solidarität, die natürlich nicht unbegrenzt sein kann. Wir müssen jedoch die Realität sehen: inzwischen sind unsere Wirtschaften so miteinander verflochten, dass Griechenland aus dem Euro austreten zu lassen auch für die stärkeren Volkswirtschaften ein großes Risiko bedeuten würde. Innereuropäische Solidarität ist daher nicht nur eine humane Tugend, sondern eine Notwendigkeit. Wir müssen das gemeinsam durchstehen, oder wir begeben uns in unübersehbare Turbulenzen hinein. Das ist die eine Seite der Sache; die andere ist, dass es natürlich auch eine zutiefst menschliche Frage ist. Was mich zunehmend stört, ist, dass nur mehr das wirtschaftliche Eigeninteresse als plausibles und echtes Argument gilt. Das greift aber nicht nur zu kurz, sondern wir höhlen auch die Wirtschaft langfristig aus. Denn Solidarität ist auch die Basis jeder wirtschaftlichen Aktivität.

Um es konkret zu sagen, wenn Schulen nicht mehr finanziert werden, wenn Gesundheitsfürsorge nicht mehr finanziert wird, dann leidet längerfristig auch die Wirtschaft. Das Leben auf die wirtschaftliche Dimension zu reduzieren, führt in eine Sackgasse.

Hat die EU hier einen Pfad der Solidargemeinschaft verlassen oder war das abzusehen?

Ich glaube, dass aufgrund der Einseitigkeit im Diskurs – Stichwort: Neoliberalismus – in den letzten Jahren der Solidaritätsgedanke einfach aus dem Blick verschwunden ist, obwohl er in

Das müsste durch internationale Steuern wie die Finanztransaktionssteuer korrigiert werden. Doch sie wird, obwohl lange diskutiert und möglich, nicht eingeführt. Da hat sich die City of London durchgesetzt. Das empfinde ich wirklich als skandalös.



Artikel 1 des Lissaboner Vertrags als eines der Grundprinzipien der EU genannt wird. Natürlich muss man sich bei jeder Solidarität fragen, wie das konkret ausschaut. Es gibt kein Patentrezept für Solidarität, das muss man auch klar sagen. Da stellt sich auf verschiedenen Ebenen die Frage, was ist gerecht? Wer soll wie viel bekommen? Aber wenn wie in Griechenland 200 Mrd. Euro von den Reichen aus dem Land raustransferiert wurden – auch in anderen europäischen Ländern gibt es das –, muss man sich die Frage nach den Spielregeln stellen. Das ist einfach langfristig so nicht haltbar. Auch darum habe ich meinen Kommentar „Wir alle sind Griechen“ genannt; nicht nur, weil ich mich mit den Menschen in Griechenland solidarisch erklären wollte, sondern weil dasselbe natürlich ebenso bei uns passieren kann. Auch bei uns werden Milliarden nach außen transferiert und das hält längerfristig keine Wirtschaft aus. Wir sind noch immer in einer starken wirtschaftlichen Position, aber sobald sich die Situation in Österreich oder in Deutschland verschlimmert – und aufgrund der Exportgeleitetheit beider Wirtschaften kann das passieren – haben wir ähnliche Probleme. Das heißt, wir müssen das ganze System noch einmal überdenken unter den Stichworten Solidarität und Gerechtigkeit. Ich würde mir hier differenzierte Diskurse in den einzelnen Gesellschaften und auch auf europäischer Ebene wünschen. Zum Teil geschieht es ja bereits. Das ist eine der positiven Entwicklungen der letzten ein, zwei Jahre, dass derartige Debatten wieder stärker geführt werden.

Sie sind Theologin und haben Wirtschaft studiert. Solidarität gehört zu den Kernwerten der Gewerkschaftsbewegung – welche Unterschiede und Parallelen sehen Sie beim Vergleich des christlichen Solidaritätsbegriffs mit dem der ArbeitnehmerInnenvertretung?

Solidarität hat verschiedene Ebenen. Ich unterscheide zwischen einer symmetrischen und einer asymmetrischen Solidarität. Man könnte auch sagen zwischen einer Con- und einer Pro-Solidarität. Eine Con-Solidarität gibt es in einer sozialen Gruppe zwischen ihren Mitgliedern, also z. B. ArbeitnehmerInnen wie im Fall der Gewerkschaft. Eine Pro-Solidarität oder eine asymmetrische Solidarität richtet sich an diejenigen, die schwächer sind und ist eigentlich eine Form universaler Solidarität. Ich würde jetzt nicht sagen, dass da grundsätzliche Differenzen sind. Doch gewerkschaftliche Solidarität richtet sich erst einmal an die ArbeitnehmerInnen, was die Solidarität mit anderen nicht grundsätzlich ausklammert. Manchmal stelle ich mir freilich schon die kritische Frage: Wie weit verstehen sich die Gewerkschaften auch solidarisch mit denen, die keine Arbeit haben? Werden die europäische und die globale Solidarität dort genug gesehen? Vielleicht hat man das lange etwas unterbelichtet. Sie verzeihen, ich will keine Ezzes geben – aber vielleicht ist das auch der Grund für eine gewisse Schwäche.

Derzeit wird auch wieder gerne über Moral diskutiert.

Moral ist ein öffentliches Gut. Und öffentliche Güter haben die Eigenschaft, nur dann zu wirken, wenn sie von der Mehrheit verantwortlich mitgetragen werden. Das ist das typische Allmende-Problem. Es gibt eine Wiese, auf der alle ihre Tiere grasen lassen dürfen. Wenn die übergrast wird, weil man zu viele Tiere auf die Wiese schickt, funktioniert das nicht mehr. Und ähnlich ist es mit der Moral. Wenn zu viele sich von einem verantwortlichen Verhalten verabschieden und glauben, als Trittbrettfahrer der Moral dabei sein zu können, dann wird das für alle zum Problem. Zu viele Menschen fragen sich bereits: Wie kann ich die Regeln umgehen und mir einen persönlichen Vorteil dadurch erwirtschaften? Je mehr das tun, umso schwieriger wird es für die anderen, den moralischen Grundwasserspiegel aufrecht zu erhalten, da sich dann immer noch mehr Leute fragen: Sind wir eigentlich die Dummen, wenn wir uns zum Beispiel an Steuergesetze halten ...

... wenn nicht einmal ein Finanzminister seine Steuern korrekt bezahlt hat ...

Warum dann wir? Viele stellen sich diese Frage. Wenn Politiker unverantwortlich mit Steuergeldern umgehen, warum soll dann jemand für 1.000 Euro im Monat arbeiten? Das unterhöhlt ja die gesamte Arbeitsmoral. Da sind negative Dynamiken am Werk, die man erstens benennen und zweitens entsprechend sanktionieren muss.

War das schon immer so, oder hat das mit dem Neoliberalismus zu tun?

Es hat sich in den letzten Jahren verstärkt, einfach dadurch, dass ein Übergewicht der Wirtschaft durch die Globalisierung entstanden, aber auch der Egoismus zur Ideologie geworden ist. Für die Politik wurde es immer schwieriger, sich zu behaupten. Eine große Frage ist für mich: Hat die Politik das ausreichend versucht oder hat sie sich da nicht bluffen und ins Eck drängen lassen? Wenn ich jetzt lese, dass die Budgetdefizite einfach davon kommen, dass wir über unsere Verhältnisse gelebt haben, dann ärgert mich das. Denn es wird nur ein Teil des Problems benannt. Es wird auch nicht mehr gesagt, dass die Situation dadurch kritisch geworden ist, dass Finanzinstitute vom Staat finanziell aufgefangen wurden und werden. Natürlich haben wir auch über unsere Verhältnisse gelebt. Das heißt, wir haben in guten Zeiten Budgetdefizite angehäuft aufgrund einer demokratischen Klientelpolitik. Das war verfehlt und da muss man sich was überlegen. Aber die zweite Ursache für die gegenwärtig kritische Situation der Staatsfinanzen in fast allen Ländern waren die Bankenrettungen.

Ist unser Steuersystem unsolidarisch?

Internationale Unternehmen und Banken haben in den letzten Jahren immer weniger Steuern bezahlt, das zeigen Untersuchungen der Arbeiterkammer. Das ist ein Fehler des Systems und auch eine Schwäche der Politik. Das müsste durch internationale Steuern wie die Finanztransaktionssteuer korrigiert werden. Doch diese wird, obwohl lange diskutiert und möglich, nicht eingeführt. Da hat sich die City of London durchgesetzt. Das empfinde ich wirklich als skandalös – da sind wir uns wahrscheinlich einig.

Heuer ist das europäische Jahr der Solidarität zwischen den Generationen – gibt es die?

Ich halte es für ein sehr komplexes Thema. Auf der einen Seite sind die Arbeitsverhältnisse um vieles prekärer geworden. Für unsere Generation war es noch eine sichere Sache, dass man mit einer guten Ausbildung eine entsprechende Stelle bekommt. Andererseits ist die all-

gemeine Ausstattung mit Vermögen jetzt in breiten Teilen der Bevölkerung eine viel bessere als vor 40 Jahren. Das ist ein Polster nicht für alle, aber doch für einen guten Teil der Bevölkerung, von dem die Jungen wieder zehren können. Ein gewisses Problem sehe ich in Privilegien, die sich über die Jahrzehnte angehäuft haben, auch im Pensionsbereich – wieder nicht für alle, aber doch für gewisse Gruppen, die jetzt Vertragssicherheit einfordern, was die nächsten Generationen benachteiligt. Das muss man offen diskutieren und auch gesamtgesellschaftlich Fragen stellen.

Das zweite ist das allgemeine Klima der Unsicherheit, das sich breit macht. Und da sind wir wieder beim Generalthema: Ich glaube, man muss die Diskurse über Solidarität und Gerechtigkeit mit aller Ernsthaftigkeit führen, auch um die Leute ins Boot zu holen. Dabei muss man schon sagen, dass in Österreich das Potenzial immer noch ein sehr gutes ist. Darum hält sich auch Österreich in der Wirtschaftskrise verhältnismäßig gut. Die Sozialpartnerschaft wurde oft diskreditiert, sie hat aber sehr positive Seiten und funktioniert noch in weiten Bereichen, auch in der Industriellenvereinigung denkt man z. B. über Solidarität nach.

Wie kann man wieder mehr Solidarität in die Gesellschaft bringen?

Ich glaube schon, dass ein Umdenken stattfindet – die Frage ist nur, ob es schnell genug geht und ob es konstruktiv genug sein wird. Wir haben heute viele neue Protestbewegungen von Occupy Wall Street zu den spanischen Indignados usw. An und für sich habe ich eine gewisse Sympathie dafür; ich hoffe nur, dass es gelingt, sie mit realistischen Lösungsansätzen zu verbinden. Sonst bleibt das ein Protest, der entweder verpufft oder gewalttätig wird. Darin sehe ich eine echte Gefahr, wenn sich die sozialen Bedingungen verschlimmern und wir keine Lösungen finden, die große Teile der Gesellschaft mittragen können. Wir müssen den Menschen wieder das Gefühl geben, dass es in der Gesellschaft gerecht zugeht.

Ihr Symposium und das dazu gehörige Buch heißt ja „Solidarität in der Krise:

Auf der Suche nach neuen Wegen“ Wo sehen Sie neue Wege?

Ich unterscheide drei Ebenen: Die Mikro-Ebene, das ist die individuelle Moralebene. Die Meso-Ebene, das sind die vielen zivilgesellschaftlichen Aktivitäten, wo Solidarität gelebt wird, wo solidarische Modelle ausprobiert werden. Und die Makro-Ebene als die politische und Rechtsebene. Diese drei Ebenen müssen sich ergänzen und dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Auf keiner kann das geleistet werden, was die andere machen müsste. Das heißt, um die Finanzwirtschaft in den Griff zu kriegen, können wir nicht auf Solidarität in der Zivilgesellschaft setzen. Da muss die Politik her. Zugleich braucht es zivilgesellschaftliche Solidarität. Der große Vorteil einer liberalen Gesellschaft ist, dass derartige Netzwerke bestehen, wo Neues ausprobiert werden kann – aber das ist weder ein Ersatz für Moral des Einzelnen noch für tragfähige rechtliche Regelungen im Finanzbereich und in der EU. Wenn der Euro auseinanderbricht oder ähnliche Horrorstellungen Wirklichkeit werden, kann das nicht durch zivilgesellschaftliche Solidarität in kleinen Gruppen aufgefangen werden.

Was kann man machen?

Jede, jeder kann ihr bzw. sein Leben reflektieren – das ist die individuelle Ebene – und sich entsprechend ihrer, seiner ganz persönlichen Möglichkeiten engagieren. Das ist die zivilgesellschaftliche und auch die politische Ebene. Da gibt es zahlreiche Möglichkeiten und ich bin beeindruckt, wie viele Menschen in unserer Gesellschaft sich solidarisch engagieren – auch hier hat Österreich eine Spitzenposition.

Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte Katharina Klee für Arbeit&Wirtschaft. Das gesamte Interview finden Sie ab Ende Mai auf www.arbeit-wirtschaft.at

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

„jenes Lumpenproletariat“

Die GewerkschaftspionierInnen setzten auf Solidarität, um den brutalen Konkurrenzkampf innerhalb der Arbeiterschaft zu überwinden.

Die erste industrielle Revolution setzte in Österreich-Ungarn vor etwa 150 Jahren voll ein. Sie führte zusammen mit dem Durchbruch der modernen kapitalistischen Wirtschaft zu Umwälzungen in der Arbeitswelt. Mit der Modernisierung der Landwirtschaft und dem Niederkonkurrenzieren traditioneller Gewerbe durch die neuen Industrien verloren unzählige Menschen Arbeit und Brot. Einige fanden Beschäftigung in den Fabriken, die Mehrheit schlug sich aber als GelegenheitsarbeiterInnen durch, immer bedroht, als „Vagabunden“ in Schubhaft genommen und in den Heimatort zurückgeschickt zu werden. In den Gewerben verdrängten Angelernte, darunter viele Frauen, zunehmend die Facharbeiter. Die Folge war starke Konkurrenz zwischen den Arbeitergruppen: Facharbeiter kämpften gegen Angelernte und IndustriearbeiterInnen und beide verachteten das „Lumpenproletariat“, die Masse der ganz Armen. Dieser Ellenbogenmentalität wollte die junge sozialdemokratische Bewegung die Solidarität der Arbeiterschaft entgegensetzen. Dabei gab es zwei Strömungen: Die einen wollten nur die Fach- und Industriearbeiterschaft organisieren, sie hielten – wie Karl Marx – das „Lumpenproletariat“ für unfähig, etwas zum Kampf für eine bessere Gesellschaft beizutragen. In den Freien Gewerkschaften Österreichs setzte sich aber die andere Strömung durch: Sie entschieden sich nach heftigen Debatten dafür, alle ArbeiterInnen anzusprechen und „mit ihnen zu gehen“. Am Gründungskongress der gesamtösterreichischen Gewerkschaftsorganisation 1893 prallten die beiden Strömungen aufeinander. Hier ein Auszug aus der Debatte.

Spera (tschechisch): ... meint, es wird nicht gehen, in den Vereinen Arbeitslosenunterstützung einzuführen. Mit dieser werde nur das Lumpenproleta-



Die Postkarte erinnert an den erfolgreichen Streik der Weber von Brünn/Brno 1899. Viele Streikende waren nicht organisiert, aber die Finanzhilfe der Gewerkschaft ermöglichte das Durchhalten.

riat unterstützt. Unsere Genossen beneützen diese Arbeitslosenunterstützung nicht und das Lumpenproletariat, das nur deswegen in unsere Vereine kommt, brauchen wir nicht zu unterstützen. ...

Dolejšy: ... warum ich mich zum Wort gemeldet habe ... ist, dass ich von diesem Platze aus protestieren will gegen einen Ausdruck, den Genosse Spera heute und Genosse Čermak gestern gebraucht haben. Sie sprachen nämlich die Befürchtung aus, dass das Lumpenproletariat die Gewerkschaftsvereine durch die Arbeitslosenunterstützung ausbeuten würde. Ich muss vom sozialdemokratischen Standpunkte aus dagegen auf das Entschiedenste protestieren ... Ich protestiere, weil es ungerecht ist, heute Jemanden einen

Lumpenproletarier zu nennen, ohne die Ursachen zu nennen, aus denen das Lumpenproletariat entsteht, und die Mittel, mit denen es abzuschaffen wäre. ... wenn wir zu Hause weiter agitieren und organisieren, dann werden wir im Stande sein, jenes Lumpenproletariat, gegen welches sich hier Stimmen erhoben haben, aufzuklären.

Čermak (zur Richtigstellung): Ich muss betonen, dass ich gestern sagte „das sogenannte Lumpenproletariat“. Ich habe dieses nicht so aufgefasst, wie mir vorgeworfen wurde, nachdem ich sehr wohl weiß, dass ich mit diesem gehen muss.

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

Gesellschaftlicher Zusammenhalt

Das alte Motto „Vereint stehen wir, getrennt fallen wir“ findet im dritten Jahrtausend neue Ausdrucksformen.

Autor: Ulrich Schönbauer

*Sozialforscher, Abteilung Betriebswirtschaft
der AK Wien*

United we stand, divided we fall“ („Vereint stehen wir, getrennt fallen wir“) textete einst der griechische Fabel-Dichter **Aesop**. Ein Motto, das in Politik, Kunst und Kultur unzählige Male Verwendung fand. Es brauchte den jüngsten Verteilungsbericht der OECD, bis daraus ein schlichtes „Divided we stand ...“ – „Getrennt stehen wir“ – wurde. Nüchtern wird darin festgehalten, dass die Ungleichheit zunimmt. Abgelesen am Gini-Koeffizienten, dem Maß für die Einkommensungleichheit, haben sich seit Mitte der 1980er-Jahre die Unterschiede weiter verschärft: Die reichsten zehn Prozent in den OECD-Staaten verdienen neunmal so viel wie die ärmsten zehn Prozent. Und – ein schwacher Trost – sie werden rascher reich, als die Armen arm werden.

Diagnose „Zeitenwende“

Das Heidelberger Sinus-Institut spricht in ähnlichem Zusammenhang von einer „Zeitenwende“, die dadurch geprägt ist, dass sich die Schere zwischen Arm und Reich weiter öffnet, die digitale Spaltung zunimmt und die Zeit kontinuierlicher Wohlstands- sowie Sicherheitsgewinne endet. Durch Einschnitte in den Sozialstaat und die Privatisierung von immer mehr Lebensrisiken werden laut Sinus-Institut sozial schwächere Milieus benachteiligt und tendenziell überfordert. Was bedeuten diese Entwicklungen für die konkreten Lebenswelten der Betrof-

fenen? Mittels einer empirischen Untersuchung (vgl. A&W 07/2009) versuchte die Arbeiterkammer, darauf Antworten und Ideen für adäquate Politikansätze zu finden. 34 Personen im erwerbsfähigen Alter und unterschiedlichster sozialer Herkunft wurden mittels sogenannter Leitfadeninterviews zu ihrem Einnahmen- und Ausgabenverhalten im Laufe des Lebens befragt. In der Stichprobe überrepräsentiert waren atypisch Beschäftigte (Teilzeit, geringfügig Beschäftigte usw.) sowie Arbeitslose. Durch diese besondere Zusammensetzung des Samples sollte die weitere Prekarisierung der Gesellschaft vorweggenommen werden. Je nach individuellen Werten und Neigungen gestaltet sich die Art und Weise der Geldbeschaffung unterschiedlich. Gleiches gilt für die Ausgabenseite. Geld ist somit jenes Medium, über das der „Lebenssinn“ seinen stärksten Ausdruck erhält.

Fasst man die Interviews mit ähnlichen „Sinnstrukturen“ zusammen, so wird die künftige Gesellschaft durch folgende Faktoren geprägt sein:

» Entrepreneurship – Suche nach den „neuen Grenzen“: Auch in Zukunft werden jene die Entwicklungsrichtung und das Entwicklungstempo wesentlich bestimmen, die nie mit dem Alten zufrieden sind und sich immer wieder auf die Suche nach Neuem machen.

» Soziale Erdung und Vernetzung: Selbst wenn man den europäischen Sozialstaat nicht, wie EZB-Chef Mario Draghi, als Auslaufmodell ansieht, so besteht allein

aufgrund der ökonomischen und soziodemografischen Entwicklung ein Reformbedarf. Vieles von dem, was die Gesellschaft nicht mehr leisten kann oder leisten will, wird von der Gemeinschaft aufgefangen werden müssen. Damit kommt dem „sozialen Kapital“ des/der Einzelnen mehr Bedeutung zu.

» Teilhabe am Konsum: „Kleider machen Leute“, hieß es einst in der gleichnamigen Novelle von **Gottfried Keller**. Wurde damals der arme Schneider noch als Hochstapler entlarvt, so ist heute eine entsprechende Inszenierung geradezu ein Muss. Über die spezifische Konsumkultur wird definiert, wo man sich zugehörig und aufgenommen fühlt. Und wo nicht. Konsum macht also Gemeinschaft möglich und schließt umgekehrt von Gemeinschaft aus!

» AussteigerInnen: Die besondere Logik der Leistungsgesellschaft führt dazu, dass immer mehr Menschen an den Rand gedrängt werden oder von sich aus nicht mehr mitmachen wollen. Auch sie haben ein Bedürfnis nach Gemeinschaft. Einer Gemeinschaft, die nach anderen Kriterien funktioniert. In der auch sie geschätzt werden und sich verwirklichen können.

Was sind nun die Funktionsmechanismen einer Gesellschaft, die auf diesen vier Grundorientierungen aufbaut?

Entrepreneurship: Gestalten und möglichst viel selbst in der Hand haben zu wollen erstreckt sich bei EntrepreneurInnen auch auf den sozialen Bereich. Ressourcen sollen nicht „im Moloch Staat“ versickern, sondern es sollten

für die Lösung gesellschaftlicher Probleme die gleichen Effizienzkriterien gelten wie für unternehmerisches Handeln generell. Gemäß dieser Logik zielt „Social Entrepreneurship“ auf die innovative Lösung sozialer Probleme ab. In Österreich versucht die gemeinnützige Organisation „Ashoka“ diesem Ansatz mehr Geltung zu verschaffen.

Soziale Erdung und Vernetzung: Der Urvater der deutschen Soziologie, Ferdinand Tönnies, sieht im Wandel der Gemeinschaft zur Gesellschaft den Kern der Moderne. Die jüngsten Trends lassen darauf schließen, dass es in der Postmoderne wieder zu einer Rückentwicklung kommt: dem Zerfall der Gesellschaft in Gemeinschaften. Nichtsdestotrotz wollen immer mehr Menschen eine umfassende Umorientierung der Gesellschaft in Richtung Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung. Sie würden sich daran auch gerne beteiligen. Zum Beispiel durch Modelle wie den Bürgerrat, der seit einiger Zeit in Vorarlberg mit recht gutem Erfolg erprobt wird, oder wie die „Wiener Charta“, die noch bis in den November 2012 läuft. So verdienstvoll diese Versuche zur Rettung von Gesellschaft sind, so darf nicht übersehen werden, dass Gemeinschaft künftig mehr Bedeutung erhalten wird. Schon allein wegen des immer wichtiger werdenden „sozialen Kapitals“. Solidargemeinschaften sind der ArbeiterInnenbewegung ja nicht gerade fremd. Man denke nur an die „Bruderlade“, die den Ursprung des Sozialversicherungssystems begründete. Heute lässt sich bezüglich Solidarität sehr viel von MigrantInnen-Netzwerken lernen. Sie akkumulieren aus den vielen Einzel-Vermögen der NetzwerkteilnehmerInnen ein Sozialkapital, das die Mitglieder solidarisch nutzen können. Auch „bei uns“ wird die Zugehörigkeit zu Gemeinschaften an Bedeutung gewinnen.

Teilhabe am Konsum: Vergemeinschaftung erfolgt auch durch das Zueinander-Finden Gleichgesinnter zu „Stämmen“, die sich um Marken bilden. Die Barbie-Puppen der Kleinkinder finden im Harley-Davidson-Kult bärtiger Männer ihre Entsprechung. Wie man aus neurophysiologischen Untersuchungen weiß, hat diese Marken-Orientierung einfache neurologische Ursachen: Man muss weniger denken, es

werden vor allem die Gefühlsareale angesprochen. In diesem Sinne muss auch die Nachhaltigkeit sexyer werden, ein Segment mit attraktiven Marken. So, wie es das Wiener Modelabel „Göttin des Glücks“ seit geraumer Zeit mit Erfolg demonstriert.

AussteigerInnen: Am 26. September 1971 ruft Jacob Ludvigsen die Freistadt „Christiania“ aus. Es handelt sich um einen ehemaligen Militärkomplex in Kopenhagen, der in der Folge sukzessiv in einen alternativen Wohnblock umgestaltet wird. Ziel ist das Erschaffen einer sich selbst regierenden Gesellschaft, wo jede Person für das Wohlergehen der gesamten Gemeinschaft verantwortlich ist, die ihrerseits ökonomisch selbsttragend sein soll.

Eine Utopie aus vergangenen Tagen? 2012 ist Marburg die Kulturhauptstadt Europas. Mit einem aufsehenerregenden Projekt, den sogenannten „Urban Furrows“, den „urbanen Furchen“: Ein Hektar Land wird den BewohnerInnen eines Wohnblocks in den Suburbs zur Verfügung gestellt, den sie, künstlerisch-wissenschaftlich begleitet, in Eigenregie bebauen können. Bald finden sich hier verschiedene ethnische Gruppen, Expertinnen und Experten, Jugendliche, Bäuerinnen und Bauern, ArbeiterInnen, Obdachlose, Roma, behinderte Menschen und Menschen ohne Zukunftsperspektive ein. Und allmählich entsteht aus diesem bunten Häuflein ein emanzipatorischer Prozess der Gemeinschaft, der Kooperation, der Solidarität und der Würde.

Soziale EntrepreneurInnen setzen sich zum Ziel, mit unternehmerischen Mitteln gesellschaftlich Sinnvolles zu bewirken. Effizient und innovativ. An Visionen für eine neue Gesellschaft mangelt es nicht. Was hindert sie noch?

Internet:

„Biographie des Geldes“, A&W 07/2009:
tinyurl.com/d7xd75p

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



In diesem Sinne muss auch die Nachhaltigkeit sexyer werden, ein Segment mit attraktiven Marken. So, wie es das Wiener Modelabel „Göttin des Glücks“ seit geraumer Zeit mit Erfolg demonstriert.

Spaltfaktor Neoliberalismus

Griechenland wirkt wie eine Warnung an die Bevölkerung Europas, sich dem „Lauf der Wirtschaft“ anzupassen.

Autor: John Evers

Erwachsenenbildner und Historiker

Wer das Gold hat, macht die Regeln – Woche für Woche erklärt Frank Stronach „seine Welt“ in der Sonntagskrone. Einem Millionenpublikum teilt der Milliardär mit, dass ökonomische „Naturgesetze“ einfach stärker sind, als die von Menschen immer wieder vorgenommenen Eingriffe in die Wirtschaft.¹ Ebenfalls jeden Sonntag bringt Franz Schellhorn in der „Presse“ einem eher bürgerlichen Publikum nahe, dass nur durch Lohn- und Steuersenkungen wirtschaftliche Probleme überwunden werden könnten.² Investment-„Punk“ Gerald Hörhan schwingt sich demgegenüber medienwirksam gleich zum Sprecher einer ganzen Generation auf: „Die Jugend will ohnehin keine Pension mehr.“³ Und nicht nur die FPÖ versucht mit dem Griechenlandthema zu punkten, wenn sie einen in einer griechischen Flagge liegenden „Südländer“ plakatiert, der sich offensichtlich diebisch über „unser Geld“ freut.

„Über die Verhältnisse gelebt“

„Die Griechen haben lange über ihre Verhältnisse gelebt und bekommen dafür nun die Rechnung präsentiert.“⁴ Neoliberale Vorstellungen auf Stammtischniveau sind offenbar in der politischen Elite Österreichs fest verankert. „Man schlägt die Griechen und meint den Sozialstaat“, kommentiert demgegenüber der Bereichsleiter für Bildung und Zukunftsfragen im ÖGB Oberösterreich, Sepp Wall-Strasser,

den Gehalt dieser Stimmungsmache.⁵ So werden momentan nicht nur das griechische Sozialsystem und die demokratisch gewählten Institutionen des Landes auf ein Minimum reduziert. Man sendet auch eine Warnung an die Bevölkerung Europas, sich doch dem „Lauf der Wirtschaft“ anzupassen, und spaltet gleichzeitig ArbeitnehmerInnen entlang nationaler Linien. Zu Recht solidarisiert sich daher die österreichischen Gewerkschaften mit ihren griechischen Kolleginnen und Kollegen.⁶

Aus gewerkschaftlicher Perspektive kann der ideologische Gehalt des Neoliberalismus wie folgt zusammengefasst werden: „Die (kapitalistische, Anm.: JE) Ökonomie ist die Leitkultur der Gesellschaft. Alles ist marktwirtschaftlich steuerbar. Soziale Ungleichheit ist eine natürliche Voraussetzung innerhalb der Gesellschaft. Misserfolg, niedrige Einkommen und Armut sind Eigenverschulden und Ausdruck mangelnder Anpassungsfähigkeit an die Markterfordernisse.“⁷ Die AutorInnen des Buches „Neoliberalismus und die Krise des Sozialen: Das Beispiel Österreich“ beschreiben darüber hinaus auch die Wirkungsmächtigkeit neoliberaler Dogmen auf die etablierte Politik. Weltweit könne man diese daran erkennen, dass nach der Krise 2008 kein Kurswechsel stattgefunden habe. Auch in Österreich werde weiter ein Abbau des Wohlfahrtsstaates betrieben, während die Lohnstückkosten kontinuierlich sinken.⁸ Bereits 1999 haben Studien das Vordringen des neoliberalen Gedankengutes im Rahmen der politischen Eliten über eine ganze Dekade beschrieben.⁹ Als eine Speerspitze dieser Entwicklung fungierte lange Zeit die (Haider-)FPÖ, welche der-

artige Vorstellungen gemeinsam mit ihrer „Anti-Ausländer“-Linie popularisierte. Sowohl die sozialen Auswirkungen neoliberaler Politik als auch die Wirkung fremdenfeindlicher Hetze auf das gesellschaftliche Bewusstsein sind inzwischen gut bekannt. Weniger thematisiert werden demgegenüber in der Regel die komplexen Folgen des spezifisch neoliberalen Populismus auf das Denken der Menschen.

„Jeder ist seines Glückes Schmied“

Die Leiterin einer neuen Studie des Institutes für Jugendkulturforchung, Beate Großegger, will in diesem Sprichwort eine Art Motto für die heutige Jugend erkennen. Wer arm ist, sei also meistens auch faul und damit selber schuld, denken nach ihren Erhebungen fast 40 Prozent der Jugendlichen. „Darin spiegelt sich der neoliberale Zeitgeist.“¹⁰ Auch die Ergebnisse einer anderen Erhebung scheinen in eine ähnliche Richtung zu weisen. Nicht weniger als 36 Prozent der ÖsterreicherInnen sehen demnach Armut als notwendiges Produkt wirtschaftlicher Entwicklung. 46 Prozent trauen privaten Unternehmen

¹ Vgl.: tinyurl.com/87tfazf, Zugriff 18.4.2012.

² tinyurl.com/84rx43o, Zugriff 18.4.2012.

³ tinyurl.com/87xjfh4, Zugriff 18.4.2012.

⁴ www.oevp.at/index.aspx?pageid=55980, Zugriff 18.4.2012.

⁵ tinyurl.com/89ckelz, Zugriff 18.4.2012.

⁶ tinyurl.com/6wr2u7u, Zugriff 18.4.2012.

⁷ Lucia Bauer, Sepp Wall-Strasser: Liberalismus/Neoliberalismus, Politik und Zeitgeschehen 4, AK/VOEGB, Stand 2009, S. 24.

⁸ Vgl.: Andrea Grisold, Wolfgang Maderthaler, Otto Penz (Hg.): Neoliberalismus und die Krise des Sozialen: Das Beispiel Österreich, Wien 2010.

⁹ Vgl. z. B.: Brigitte Unger: Politischer versus ökonomischer Handlungsspielraum in Österreich, in: Josef Schmees, Erwin Weissel (Hg.): Die Armut des Habens, Wien 1999.

¹⁰ tinyurl.com/bukjhp. Volltext der Jugendstudien 2010/11 auf: tinyurl.com/722mr73, Zugriff 18.4.2012.

eine effiziente Bekämpfung der Armut zu (wobei nur vier Prozent diesen Akteuren die entsprechende Aufgabe vollständig überlassen möchten).¹¹ Trotzdem: Von einer lückenlosen Durchdringung der Gesellschaft durch den Neoliberalismus kann keine Rede sein. So sprechen sich auch jeweils 80 bis 90 Prozent der in Österreich Befragten für Einkommensgerechtigkeit, Umverteilung und Besteuerung der Reichen zur Armutsbekämpfung aus. Selbst die pessimistische Jugendstudie 2011 räumt ein, dass den erwähnten 40 Prozent der Jugendlichen zumindest 20 Prozent gegenüberstehen, die überzeugt sind, dass Armut auf Ungerechtigkeit in der Gesellschaft zurückzuführen ist. Und 2011 sprachen sich laut Umfragen immerhin 60 Prozent der ÖsterreicherInnen für „Solidarität mit Griechenland“ aus.¹²

Schwer aufsteigen, flott absteigen

Bemerkenswert erscheint darüber hinaus, dass neoliberale Dogmen inzwischen kaum mehr mit positiven Visionen – „vom Tellerwäscher zum Millionär“ – besetzt sind. Im Gegenteil: Allgemein sei die Jugend stark verunsichert und der Wunsch nach Sicherheit sehr groß, wird Großegger weiter zitiert. „Wir leben in einer Gesellschaft, in der man relativ schwer sozial aufsteigen, aber relativ flott absteigen kann. Und die auf der Verliererseite haben schreckliche Angst, noch weiter abzusteigen.“¹³ Bei Jugendlichen hängen somit neoliberale – ebenso wie übrigens fremdenfeindliche – Einstellungen offenbar mit Krisenerscheinungen in Wirtschaft und Gesellschaft zusammen. Doch welche Signale werden gerade auch an junge Menschen ausgesendet. Wie sind soziale Herausforderungen heute angeblich zu meistern? Beispielsweise rechnet nach Jahren der (Verbal-)Attacken auf das Pensionssystem die Hälfte der im Rahmen einer Umfrage befragten Jugendlichen damit, überhaupt keine Pension mehr zu bekommen.¹⁴ Dass angesichts solcher Perspektiven die Bereitschaft sinkt, in staatliche Solidar-

systeme einzubezahlen, kann kaum verwundern. Doch gleichzeitig hat die Finanz- und Wirtschaftskrise gerade auch im Pensionsbereich das Vertrauen in private – also neoliberal geprägte – „Lösungsmodelle“ nachhaltig erschüttert.

Auch die FPÖ hat diese stärker gewordene Infragestellung neoliberaler Dogmen bereits erkannt und gibt sich – neben ihrem rassistischen Kulturkampf – inzwischen betont kapitalismuskritisch. Und selbst Franz Stronach, dessen Parteiprojekt Meinungsforscher bis zu 20 Prozent prophezeien, sieht sich zu Anpassungsschritten gegenüber einem sich wandelnden Zeitgeist gezwungen. Während er in den 1990ern fast ausschließlich den ÖGB angriff, wagt er heute die Beschneidung der Gewerkschaften nur noch im Zusammenhang mit Beschränkung der Macht der Banken zu fordern.¹⁵ Entspannung ist freilich trotzdem nicht angesagt, denn die Vorstellungen, welche das neoliberale Programm heute ergänzen, sind durchaus gefährlich.

Neben der weiter grassierenden Fremdenfeindlichkeit existiert, wie Griechenland ebenfalls demonstriert, beispielsweise eine Tendenz zu autoritären Lösungsansätzen. Auch hier sind Neoliberale anschlussfähig, wenn sie – wie Stronach unter zuweilen großem Beifall – PolitikerInnen durch ManagerInnen auswechseln wollen, also den Staat letztlich so autoritär wie ein Unternehmen führen möchten. Aber: Historische Fenster öffnen sich auch für die Gegenkräfte immer wieder. Als sehr bemerkenswert stellte sich beispielsweise die Unterstützung im diesbezüglich ungeübten Österreich für den Ausstand der Metaller im Herbst 2011 dar. Mehr als die Hälfte der Bevölkerung hielt einen Arbeitskampf damals für notwendig und solidarisierte sich mit den Streikenden.¹⁶ Die Gewerkschaften haben es somit auch immer wieder selbst in der Hand, den (neoliberalen) Strategien der Spaltung etwas entgegenzusetzen.

¹¹ Vgl.: Eurobarometer spezial 321, Armut und soziale Ausgrenzung in Europa, 2010, tinyurl.com/88qgfch, Zugriff 18.4.2012.

¹² Vgl.: tinyurl.com/6or8tx8, Zugriff 18.4.2012.

¹³ tinyurl.com/bukjhpe, Zugriff 18.4.2012.

¹⁴ tinyurl.com/7tzlb2e, Zugriff 18.4.2012.

¹⁵ Vgl. z. B.: tinyurl.com/7e4bpzr, Zugriff 18.4.2012.

¹⁶ tinyurl.com/89yrrzc, Zugriff 18.4.2012.

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



Als bemerkenswert erscheint darüber hinaus, dass neoliberale Dogmen inzwischen kaum mehr mit positiven Visionen – „vom Tellerwäscher zum Millionär“ – besetzt sind. Im Gegenteil: Allgemein sei die Jugend stark verunsichert und der Wunsch nach Sicherheit sehr groß.

Die oberen zehn Prozent

Der OECD-Report „Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising“ beweist, dass die Kluft zwischen Arm und Reich seit den 1980er-Jahren gewachsen ist.

Autorin: Astrid Fadler
Freie Journalistin

Besorgniserregend, aber wenig überraschend, so würden manche die Ergebnisse des im Herbst 2011 veröffentlichten OECD-Reports „Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising“ vielleicht kommentieren. Ein Nachteil derart groß angelegter Berichte ist in der Regel, dass sie nicht wirklich up to date sein können: Die letzten Zahlen für diesen OECD-Report stammen aus der Zeit vor der Wirtschaftskrise. Damals nahm die OECD an, dass krisenbedingte geringere Kapitalerträge auf der einen und Kurzarbeit sowie steigende Arbeitslosenzahlen auf der anderen Seite die Einkommensschere zwischen Arm und Reich nicht unbedingt weiter öffnen würden.

Gewinne für wen?

Tatsächlich zeigte etwa im Dezember 2010 der AK-Unternehmensmonitor, dass die Ausschüttungen der heimischen Unternehmen gemessen an den Löhnen und Gehältern von 2005 bis 2009 massiv gestiegen und selbst im Krisenjahr 2009 auf dem hohen Niveau von 39,7 Prozent geblieben sind. Laut Statistik Austria ist sowohl die Lohnquote als auch die Sparquote der Haushalte von 2009 bis 2011 gesunken, die Gewinnquote des Unternehmenssektors aber gestiegen.

Weltweit entwickelten sich Einkommensungleichheiten unterschiedlich. Der Anstieg begann in den frühen 1980er-Jahren in Großbritannien, den USA und Israel, breitete sich dann wei-

ter aus. Um die Jahrtausendwende hatte der Trend schließlich auch Deutschland, Österreich und Skandinavien erreicht. 2008 waren in Israel und Japan die Realeinkommen all jener, die ohnehin schon wenig verdienen, unter das Niveau der 80er-Jahre gefallen! 2008 veröffentlichte die OECD mit der Publikation „Mehr Ungleichheit trotz Wachstum?“ Daten über den Stand der Einkommensverteilung Mitte der 2000er-Jahre in 30 OECD-Ländern. Von zwei Dritteln dieser Staaten konnten sogar bis Mitte der 1980er-Jahre zurückreichende Informationen miteinbezogen werden. Der Anstieg der Ungleichheit war 2008 zwar in fast allen Ländern deutlich sichtbar, aber noch nicht spektakulär. So betrug die durchschnittliche Zunahme der Disparitäten seit den 1980er-Jahren rund zwei Gini-Punkte. Dies entsprach ungefähr der Differenz zwischen Deutschland und Kanada. Die Einkommen der Superreichen fanden in diesem Bericht keine Berücksichtigung, da sie mit den üblichen Datenquellen zur Einkommensverteilung nicht hinreichend erfasst werden konnten.

Auch Wohlfahrtsstaaten betroffen

Für den 2011 veröffentlichten Report „Divided We Stand“ konnten zusätzlich neuere Daten bis ins Jahr 2008 herangezogen werden. In fast allen Staaten ist ein weiteres Anwachsen der Ungleichheit feststellbar. Seit Mitte der 1980er-Jahre ist der Gini-Koeffizient für Personen im erwerbsfähigen Alter von durchschnittlich 0,29 um zehn Prozent auf 0,316 in den späten 2000er-Jahren gestiegen. Be-

INFO & NEWS

Der Gini-Koeffizient:

Auch Gini-Index: statistisches Maß, das Anfang des 20. Jahrhunderts vom italienischen Statistiker Corrado Gini entwickelt wurde, um Ungleichverteilungen darzustellen. Der Gini-Koeffizient wird in Kommazahlen zwischen Null und Eins dargestellt, je höher der Index, desto größer ist die Ungleichheit. Im Bankwesen wird der Gini-Koeffizient als Maß dafür verwendet, wie gut ein Ratingsystem gute von schlechten Kundinnen und Kunden trennen kann. In der Ökonomie findet er bei der Darstellung der Ungleichheit von Einkommen und Vermögen Verwendung. Hier würde der Gini-Index 1 (= 100 Prozent) bedeuten, dass eine Person über das gesamte Einkommen eines Landes verfügt.

sonders deutlich zeigte sich diese Entwicklung in Finnland, Deutschland, Israel, Luxemburg, Neuseeland, Schweden und den USA. Gesunken ist die Disparität nur in jenen Ländern, wo sie vor einigen Jahren ohnehin sehr hoch war (Griechenland, Türkei, Chile, Mexiko). In Österreich hat sich die Einkommensschere zwischen Arm und Reich seit Mitte der 1980er-Jahre kontinuierlich geöffnet. Ende der 1990er lag das Land mit dem Gini-Koeffizienten von 0,252 an vierbester Stelle hinter Dänemark, Schweden und den Niederlanden (OECD-Durchschnitt: 0,307), 2008 war der Wert auf 0,261 angestiegen und Österreich damit auf Platz neun zurückgefallen. Schlüsselt man die Daten genauer auf, dann ergibt sich folgendes Bild: Die

Ganz anders hingegen die Leistung von Reinigungspersonal, das etwa in Krankenhäusern durch seine Tätigkeit die Ausbreitung von Keimen verhindert: Es erwirtschaftet das Zehnfache seines Einkommens an Sozialrendite.



Einkommensungleichheit ist unter Teilzeitbeschäftigten deutlich höher als unter Vollzeitangestellten. Sobald auch die selbstständig Erwerbstätigen in die Berechnungen miteinbezogen werden, steigt der Gini-Index merklich weiter an. Der Trend, in Berufsgruppen mit niedrigen Einkommen die Arbeitszeiten zu reduzieren, während BesserverdienerInnen eher länger arbeiten als in den 1990er-Jahren, hat ebenfalls die Kluft zwischen Arm und Reich vergrößert.

Durchschnittlich sieben Prozent aller Haushaltseinkommen stammen aus Kapitalvermögen. Markteinkommen, also Brutto-Einkünfte aus Erwerbseinkommen plus Ersparnisse und anderes Kapital, sind – auch in Österreich – deutlich ungleicher verteilt als Erwerbseinkommen. Und während die **Divergenz** bei den Markteinkommen zugenommen hat, wurden seit Mitte der 1990er-Jahre in vielen Ländern die ausgleichenden Effekte von Steuern und Transferzahlungen geringer. Ob und wie staatliche Sparmaßnahmen angesichts von Wirtschafts- und Euro-Krise Umverteilungseffekte weiter reduzieren, bleibt abzuwarten.

Ursachen der Ungleichheit

Der OECD-Report meint dazu:

» Das Einkommen der reichsten zehn Prozent der ArbeitnehmerInnen ist deutlich schneller und stärker gestiegen als das der restlichen Beschäftigten. Die oberen zehn Prozent haben sich von der Mittelschicht rascher entfernt als diese von den GeringverdienerInnen.

» Gutausgebildete profitierten deutlich stärker vom techn(olog)ischen Fortschritt, besonders begünstigt sind Menschen mit Kenntnissen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) oder auf dem Finanzsektor.

» Je mehr Langzeitarbeitslose, schwer Vermittelbare etc. wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden, desto größer wird der Anteil an Menschen mit geringen Einkommen.

» Die Globalisierung hat laut OECD nur wenig Einfluss auf diese Entwicklung.

Durchschnittlich 13 Prozent des BIP investieren die OECD-Staaten in Sozialleistungen, dies reduziert die Ungleichheit um durchschnittlich ein Fünftel. Frei zugängliche, qualitätsvolle öffentliche Dienstleistungen in den Bereichen Erziehung, Bildung, Gesundheit und Pflege sind ebenfalls wichtig, vor allem für aufstrebende Länder und für Menschen mit geringem Einkommen. Deren Lebensstandard kann dadurch merklich verbessert werden, entscheidend sind für diesen Personenkreis aber auch die Preise für Lebensmittel etc.

Lösungsvorschläge

Jobs schaffen, Bildung fördern, Anreize für lebenslanges Lernen bieten, das sind die – wenig überraschenden – Tipps der OECD-AutorInnen für mehr Ausgleich. Zur besseren Umverteilung wären nicht unbedingt neue Steuern nötig, auch Maßnahmen, welche die „Steuer-Compliance“ erhöhen bzw. die Beseitigung so

mancher Steuererleichterungen und -schlupflöcher wären sinnvoll.

„A Bit Rich“

Fragt sich nur, wie weit die Maxime „je mehr Menschen mit höherer Bildung, desto besser“ funktionieren kann, wenn man nicht parallel dazu manche Berufsgruppen wie etwa Pflegepersonal aufwertet. In Großbritannien zeigte 2009 die Studie „A Bit Rich“ der Denkfabrik NEF (the new economy foundation, www.neweconomics.org), welche Berufsgruppen in welchem Ausmaß zum gesellschaftlichen Wohlstand beitragen: Für jedes Pfund, das superreiche BankerInnen an Gehalt bekommen, zahlt die Allgemeinheit das Siebenfache drauf. Noch schlechter waren die Ergebnisse bei SteuerberaterInnen, die dem Staat Einnahmen „wegnehmen“, sie kosten 47 Pfund pro verdientem Pfund. Ganz anders sieht es hingegen bei der Leistung von Reinigungspersonal aus, das etwa in Krankenhäusern durch seine Tätigkeit die Ausbreitung von Keimen verhindert: Es erwirtschaftet das Zehnfache seines Einkommens an Sozialrendite.

Internet:

Mehr Infos unter:
tinyurl.com/cdxurh3

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

Managergagen erleben Hochkonjunktur

Selektive Information – polarisierende Vergütung – gesplante Gesellschaft.

AutorInnen:

Christina Wieser, Markus Oberrauter

Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien

Erfolg. Unsere Definition“, „Es reicht uns nicht, der größte Ziegelhersteller der Welt zu sein“ oder „Profitables Wachstum durch eine konzernweit gesteigerte Performance“. Die Geschäftsberichte der Unternehmen an der Wiener Börse scheinen hinsichtlich der geltenden Devise „schneller, höher, weiter“ normiert zu sein. Was langfristige, nachhaltige Betrachtungen betrifft, gibt man sich bedeckt. Generell fehlt es in den Strategieerläuterungen von Vorständen an konkreten Informationen. Es bleibt bei leeren Floskeln. Umso mehr Mühe wird dafür aufgewendet, die Berichte so abwechslungsreich und bunt wie möglich zu gestalten. Bei der Präsentation des Vorstands gelingt dies allerdings nicht einmal der besten Beratungsfirma. Die anzugtragende Uniformität des Managements langweilt ein weiteres Jahr, daran ändert der eine oder andere pastellfarbene Krawattentupfer auch nichts. Die anschließende Darstellung der Vorstandsvergütung besticht im Vergleich dazu mit ungewohnter Vielfalt.

48-mal so viel wie ein Arbeiter

Das Recherchieren der einzelnen Gehaltskomponenten erfordert Geduld, die Spannung steigt, das Ergebnis ist greifbar: Im Jahr 2011 erreicht die Vorstandsvergütung mit 1,3 Mio. Euro pro Kopf einen weiteren Höhepunkt und befindet sich damit auf einem neuen Rekordniveau.

Wofür andere ein Leben lang arbeiten, das erhält ein ATX-Vorstand innerhalb eines Jahres, es ist das 48-Fache von ArbeitnehmerInnen. Im Jahr 2000 hat ein Top-Manager noch rund 500.000 Euro pro Kopf verdient und damit das 20-Fache eines durchschnittlichen Beschäftigten. In die aktuelle Untersuchung der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien konnten Mitte April bereits 16 der 20 im Top-Börsensegment ATX notierten Kapitalgesellschaften einbezogen werden. Diese Konzerne erwirtschafteten im Jahr 2011 aufgrund der guten Konjunktur einen Umsatz in der Höhe von insgesamt 89,7 Mrd. Euro, ein Plus von fast zehn Prozent. Zwei Drittel der Unternehmen erzielten zum Teil deutliche Ertragssteigerungen, der Gesamtgewinn liegt insgesamt bei 3,9 Mrd. Euro. Von den florierenden Umsätzen und guten Gewinnen profitiert ganz besonders die Konzernspitze.

Bis zu 124 Prozent mehr Gehalt

Am meisten verdienen die Vorstandsmitglieder der OMV (durchschnittlich 2,5 Mio. Euro pro Kopf), gefolgt vom Anlagenbauer Andritz (2,2 Mio.), dem Faserproduzenten Lenzing (2,2 Mio.), der Raiffeisen Bank International (1,7 Mio.) und der Österreichischen Post (1,2 Mio.). Bis auf drei Unternehmen verzeichnen die Vorstandsgehälter durchwegs Zuwächse, die Bandbreite der Steigerungsraten reicht von 13,5 Prozent bis zu 124,0 Prozent. Doppeltes Gehalt, doppelte Freude! Dank der gelungenen Kapitalerhöhung schießen in der Chef-

etage von Lenzing nicht nur die Sektorkorken, sondern vor allem die Bonuszahlungen in die Luft. Hat die Vorstandsrategie der Vienna Insurance Group und bei Wienerberger im Vorjahr noch medienwirksam auf Bonuszahlungen verzichtet, wird über die Verdoppelung des Gehalts vergleichsweise bescheiden berichtet.

Wie entscheidet sich, wer wie viel bekommt? In der Debatte, ob die Bezahlung der Vorstände angemessen und vor allem gerecht ist, geht es jenseits der Frage „Wer bekommt wie viel?“ vor allem um die zugrundeliegenden Anreizstrukturen der gängigen Vergütungssysteme. Mit welchen Parametern wird der Erfolg eines Vorstands gemessen, woran sind die entsprechenden Kriterien der variablen Entgeltbestandteile geknüpft? Die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung gilt naturgemäß als zentrales, richtungweisendes Instrument zur Steuerung von Unternehmen. Hintergrund dabei muss immer folgende gesetzliche Vorgabe sein: Der Vorstand hat die Geschäfte so zu leiten, wie es das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der AktionärInnen, der ArbeitnehmerInnen sowie der Öffentlichkeit erfordert.

Falsche Anreize, fatale Folgen

Doch strukturell falsche Anreize, die sich ausschließlich an den Interessen der AktionärInnen orientieren, haben Managergehälter in unverschämte Höhen getrieben. Wie der deutsche Ökonom **Gustav Horn** analysiert, haben diese Fehlentwicklung und die Ungleichheit der

Die anzugtragende Uniformität des Managements langweilt ein weiteres Jahr, daran ändert der eine oder andere pastellfarbene Krawattentupfer auch nichts. Die anschließende Darstellung der Vorstandsvergütung besticht im Vergleich dazu mit ungewohnter Vielfalt.



Einkommen maßgeblich zur Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 beigetragen, mit deren Folgen die Staaten derzeit noch immer kämpfen. Die Europäische Union hat darauf reagiert und im April 2009 eine unverbindliche Empfehlung für eine nachhaltig orientierte Managerversgütung in börsennotierten Unternehmen ausgegeben. Während in Deutschland ein Gesetz für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung verabschiedet wurde, sind die Regelungen dazu in Österreich lediglich auf freiwilliger Basis geblieben. Wie die vorliegenden Geschäftsberichte zeigen, haben die weichen Empfehlungen des Corporate Governance Kodex nichts an den inhaltlichen Vergütungsmaßstäben geändert. Nach wie vor dominieren bilanzbezogene Kennzahlen wie Betriebsergebnis oder Jahresüberschuss. Misserfolge werden nur unzureichend sanktioniert. Langfristige Strategien mit beschäftigungsrelevanten Erfolgsvorgaben wie der Schaffung von Arbeitsplätzen oder Personalentwicklungsmaßnahmen werden bisher von keinem einzigen Konzern berücksichtigt.

Kobra-Effekt: Aktienkurs ist Trumpf

Ein spannendes Ergebnis der Untersuchung ist außerdem, dass Aktienoptionspläne als nicht mehr zeitgemäßes Mittel zur **Incentivierung** des Managements klassifiziert werden. Vielmehr ist richtig, dass schärfere bilanzielle Regelungen und **volatile** Finanzmärkte dafür gesorgt haben, dass Optionspläne in den letzten Jahren immer mehr an Attraktivität verloren haben. Im Gegenzug gewinnen

längerfristig angelegte, aktienbasierte Vergütungsmodelle an Popularität. Damit wird die variable Vergütung aber weiterhin an die Performance und gleichzeitig an die Entwicklung des Aktienkurses geknüpft. Der häufig gewählte Indikator dafür ist die Aktienrendite (Total Shareholder Return). Diese Kennzahl misst, wie sich der Wert eines Aktienengagements über einen Zeitraum (zumeist drei Jahre) hinweg entwickelt hat und berücksichtigt sowohl die gezahlten Dividenden als auch Kurssteigerungen.

Diesem Mechanismus folgen beispielsweise die Vergütungssysteme des Managements von OMV, Post und Telekom. Die Vorstände werden demnach entsprechend lukrativer entlohnt, wenn die EigentümerInnen höhere Dividendenzahlungen erhalten und der Aktienkurs steigt. Damit hat sich das Grundprinzip der Vergütung keineswegs geändert, sondern diese ist noch stärker mit den Interessen der EigentümerInnen verwoben, die nicht selten diametral zu den Ansprüchen der Beschäftigten oder der Allgemeinheit stehen. Der Wirtschaftsethiker Ulrich Thielemann spricht in diesem Zusammenhang zu Recht von einer neuen ökonomischen Radikalität des Managements.

Gerechte Gehälter

Die gegenwärtige Struktur der Managemententlohnung ist aber nicht nur für die Zukunft der Unternehmen und ihrer Beschäftigten nachteilig, sondern führt zunehmend zu einer Polarisierung der Gesellschaft. Die herrschende Systemlogik, basierend auf strukturell falschen

Anreizen, gefährdet eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Es bedarf rasch einer konzeptionellen Neuorientierung bei der Formulierung der Erfolgsparameter, die der variablen Vergütung zugrunde liegen.

Boni für Nachhaltigkeit

Bonuszahlungen sollen nicht an die Steigerung des Aktienkurses geknüpft werden, sondern sich an nachhaltigen Kriterien wie etwa der Schaffung von Arbeitsplätzen, Qualifizierungsmaßnahmen oder Förderung der Diversität orientieren. Die Höhe der variablen Vergütung muss mit 30 Prozent der Gesamtvergütung gedeckelt werden, um überzogene Prämien zu verhindern. Es scheint nur gerecht, wenn die maximale Höhe eines Managergehältes über einen vom Aufsichtsrat festgelegten Faktor an die durchschnittlichen Einkommen der Belegschaft gekoppelt wird. Schließlich sitzen alle im selben Boot, das es zum Wohl der gesamten Besatzung, der EigentümerInnen und der Öffentlichkeit umsichtig und weitblickend zu steuern gilt.

Internet:

Das Fact-Sheet zur ATX-Vorstandsvergütung 2012 ist abrufbar unter:
tinyurl.com/d2tst7q

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die AutorInnen
christina.wieser@akwien.at
markus.oberrauter@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

„Wir Frauen müssen uns europaweit verbünden!“

EU-Kommissarin Viviane Reding fordert eine Frauenquote in den Aufsichtsräten.

Autorinnen:
Soma Ahmad

*Politikwissenschaftlerin,
Akademie der bildenden Künste Wien,
Netzwerk für Frauenförderung Österreich*

Simone Hudelist

*Betriebswirtin, AK Wien –
Abteilung Betriebswirtschaft*

Frauen sind in den Vorständen und Aufsichtsräten von Unternehmen im Jahr 2012 immer noch eklatant unterrepräsentiert. Europaweit führen zwar immer mehr Staaten gesetzliche Bestimmungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen ein, allerdings ist diese im Erwerbsleben noch lange nicht erreicht. Gerade in die Top-Führungsetagen dringen Frauen kaum durch, obwohl sie wichtige Akteurinnen sind: Kundinnen und vor allem Mitarbeiterinnen. Gerade deshalb müssen Frauen an der Unternehmensführung teilhaben und mitbestimmen können.

Frauen.Management.Report.2012

Der AK Frauen.Management.Report.2012 zieht für Österreich erneut eine ernüchternde Bilanz: Trotz Initiativen von Politik und Wirtschaft liegt der Anteil der Aufsichtsrätinnen bei nur 11,2 Prozent, und bei den Geschäftsführerinnen in den Top 200 Unternehmen sind es gerade einmal 5,1 Prozent. Damit ist nur jeder zwanzigste Vorstandsposten und jede neunte Aufsichtsratsfunktion weiblich besetzt. In den börsennotierten Gesellschaften ist „Man(n)“ fast gänzlich unter sich, denn nur vier der 232 Vorstände sind weiblich. Besonders desillu-

sionierend: In nur 19 der Top 200 Unternehmen ist zumindest eine Frau sowohl in der Geschäftsführung als auch im Aufsichtsrat vertreten.

Freiwilligkeit – nein Danke!

Dank gesetzlicher Quotenregelungen ist der Frauenanteil in den Verwaltungsräten einiger europäischer Länder in den letzten Jahren gestiegen. Norwegen, Schweden und Finnland liegen im Spitzenfeld, die Niederlande und Spanien konnten den Frauenanteil seit 2006 immerhin verdoppeln. Auch Italien und Belgien haben kürzlich eine gesetzliche Quote eingeführt. Österreich zählt hingegen nach wie vor zu den Schlusslichtern.

EU-Kommissarin **Viviane Reding** ist bemüht, eine einheitliche, verordnete Frauenquote für alle Mitgliedsstaaten durchzusetzen. Dieses Vorhaben unterstrich sie abermals in der Berliner Erklärung, einer überparteilichen Forderung von PolitikerInnen nach einer Frauenquote von 30 Prozent in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen. „Wir müssen uns europaweit verbünden!“, so Reding.¹

In elf europäischen Staaten enthält der Corporate Governance Kodex, also die freiwilligen Selbstregulierungsmaßnahmen für Unternehmen, genderbezogene Empfehlungen: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Großbritannien, die Niederlande, Österreich, Polen, Schweden und Spanien. Diese Bestimmungen sind vage formuliert, zudem sind bei Nichteinhaltung keine Sanktionen vorgesehen.

INFO & NEWS

Frauen.Management.Report.2012

Internet: tinyurl.com/6vjs738

In Deutschland ist die Debatte um die Einführung einer Frauenquote gerade von großer Bedeutung. Denn der deutsche Corporate Governance Kodex beinhaltet momentan nur implizit eine Vorgabe zur Verbesserung des Frauenanteils in Führungspositionen: So soll der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstandes auch auf Vielfalt (Diversity) achten. Dass aber diese „soft laws“ aufgrund der Sanktionsfreiheit nicht weit genug greifen, ist an den Ergebnissen zu erkennen: „Wir haben zehn Jahre auf Freiwilligkeit gesetzt. Das hat fast nichts gebracht“, gesteht der Abgeordnete der konservativen CDU Jan-Marco Luczak ein.² Dennoch beharrt die Familienministerin **Kristina Schröder** auf ihrem Standpunkt, dass eine Verbesserung auch ohne Quote möglich ist, denn Frauen „wollen einfach nur faire Chancen, kein Mitleid und keine Bevorzugung“.³

Same old same old

Dass aber gesetzliche Maßnahmen zur Gleichstellung keine Frage des Mitleids, sondern eine Notwendigkeit sind, stellt man auch hierzulande fest. In Österreich sind ähnlich wie in Deutschland keine

¹ www.zeit.de/karriere/beruf/2012-02/frauenquote-reding

² tinyurl.com/7vavmkh

³ tinyurl.com/7vavmkh

Geschlechtsspezifische Stereotype werden als einer der Schlüsselfaktoren betrachtet, die Frauen den Weg zur Unternehmensführung versperren. So muss eine Frau für den gleichen Posten oftmals mehr Qualifikationen vorweisen, um sich gegen männliche Kollegen behaupten zu können.



Fortschritte zu erkennen: Die Entwicklung des Frauenanteils in den letzten sechs Jahren zeigt, wie langsam es gelingt, den weiblichen Anteil in Aufsichtsräten zu erhöhen. Es ist ein zähes Ringen: Seit 2005 ist der Anteil an Frauen um nur 3,7 Prozentpunkte gestiegen. In den letzten fünf Jahren stagnierten die Veränderungsrate bei bis zu einem Prozentpunkt. Diese statische Entwicklung beweist, dass gesetzliche Kontrollmechanismen notwendig sind, um einen Fortschritt zu erwirken. Daher möchte Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek „verpflichtende Förderpläne im Gleichbehandlungsgesetz verankern“.⁴

Norwegen: 40 Prozent Frauenanteil

Einen hohen Frauenanteil in den Chefetagen weisen jene Staaten auf, die bereits eine gesetzliche Basis für die Frauenquote geschaffen haben – allen voran Norwegen. In weniger als sechs Jahren nach der Einführung der gesetzlichen Frauenquote wurde der vorgegebene Frauenanteil von 40 Prozent in den Unternehmen erreicht. Die Wogen der anfänglichen Aufregung sind längst geglättet, Gleichberechtigung in Chefetagen gehört mittlerweile zum Alltag. Das beweist einmal mehr: Norwegen ist ein Best-Practice-Beispiel dafür, dass gesellschaftliches Umdenken durch gesetzliche Quotenregelungen forciert wird.

Was ist es aber, das Frauen den Weg in die Unternehmensführung versperrt?

Gängige Erklärungsmodelle beziehen sich oftmals auf die fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dort, wo traditionelle Rollenbilder vorherrschen, ist es für Frauen besonders schwer, die Karriereleiter zu erklimmen. Kindererziehung bleibt weiterhin vorwiegend den Frauen überlassen.

Geschlechtsspezifische Stereotype gelten ebenso als einer der Schlüsselfaktoren, die den Aufstieg von Frauen in die Unternehmensführung verhindern. So muss eine Frau für den gleichen Posten oftmals mehr Qualifikationen vorweisen, um sich gegen männliche Kollegen behaupten zu können.

Zusätzlich wird oft mit dem Mangel an qualifizierten Frauen argumentiert, der allerdings in Anbetracht der Anzahl der Studienabgängerinnen nur ein Vorwand sein kann. Eine Vorwand, der die gläserne Decke – die unsichtbare Barriere, die ein gleichwertiges berufliches Vorankommen verhindert – weiterhin stärkt. Dass kein Widerspruch zwischen Frauen und Führung besteht, wird durch Länder wie Norwegen belegt, die die Quote von Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren deutlich anheben konnten.

Erfolgreich durch Frauen

Mit Frauen in der Führungsetage wirtschaften Unternehmen erfolgreicher, heißt es in einer kürzlich erschienenen Erhebung des Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmens Ernst & Young.⁵ Ein Vergleich der Jahre 2005 und 2010 zeigt, dass Frauen an der Unternehmensspitze ein eindeutiger Erfolgsgarant sind.

Hinzu kommt, dass sich mehr weibliche Führungskräfte positiv auf die Unternehmenskultur und das Gruppenklima auswirken. Frauen an der Spitze von Unternehmen sind jedenfalls ein Indiz für eine offene, zukunftsorientierte Leitkultur, die Diversität nicht nur predigt, sondern auch praktiziert. Damit setzt man symbolpolitische Signale sowohl nach außen als auch nach innen und steigert die Motivation und Leistung der MitarbeiterInnen.

Reding: „Das geht mir zu langsam!“

Männliche Monokulturen, die die Mehrheit der Bevölkerung ausschließen, sind ein längst überholtes Konzept. Der Handlungsbedarf ist hoch, will Europa nicht in der Vergangenheit stehen bleiben.

Die derzeit geltenden „soft laws“, wie die Empfehlungen des Corporate Governance Kodex, sind bisher wirkungslos. „Sorry, das geht mir einfach zu langsam“, fasst EU-Kommissarin Viviane Reding treffend zusammen.⁶ Gleichstellungsmaßnahmen und -regelungen müssen bei Nichteinhaltung sanktioniert und gesetzlich festgeschrieben werden, um sichtbare Erfolge zu erzielen.

⁴ tinyurl.com/7rzvzdq

⁵ tinyurl.com/cvsg3ok

⁶ tinyurl.com/c3w73gt

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorinnen
s.ahmad@akbild.ac.at
simone.hudelist@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Unternehmerisch und erschöpft?

Immer öfter werden wir auch im Bildungsbereich mit neoliberaler Verwertungslogik konfrontiert. Dass Bildung emanzipatorisch sein kann, wird vergessen.

Autorin: Petra Völkerer

Bildungsökonomin der AK Wien

Der Neoliberalismus hat auch in Österreich die Gesellschaft auseinanderdriften lassen. Es gibt zwar noch immer einen – zum Glück – nicht unwesentlichen Kern an gut abgesicherten Arbeitsverhältnissen, in denen Beschäftigte einen Lohn bekommen, von dem sie leben können. Der bedeutend schneller wachsende Bereich ist jedoch jener der prekäre(re)n Teilzeit- oder pseudo-selbstständigen Dienstverhältnisse. Wenn man in den Arbeitsrecht-Beratungsstellen von Arbeiterkammer und Gewerkschaften nachfragen würde, bekäme man wohl wilde Geschichten über Sub-Sub-Unternehmer-Konstruktionen oder über Freie DienstnehmerInnen sowie mit Werkvertrag Tätige und ihre prekäre Selbstausbeutung zu hören. In einer solchen Gesellschaft ist jede und jeder für ihr bzw. sein Fortkommen selbst verantwortlich – das EinzelkämpferInnenentum scheint unaufhaltsam auf dem Vormarsch.

Europe 2020 Strategie

Auch im Bildungsbereich wird man immer öfter mit den Auswirkungen neoliberaler Verwertungslogik konfrontiert. Besonders unverhohlen geben dies diverse EU-Dokumente wieder: Wenn in Kommissions-Mitteilungen in einem fort von Employability (Beschäftigungsfähigkeit) die Rede ist oder ein wichtiger Bildungsschwerpunkt der Europe 2020 Strategie die sogenannte „Entrepreneurship Education“ (Erziehung zum Unter-

nehmerInnentum)¹ ist, dann kann man als ArbeitnehmerInnen-Vertretung schon mal versucht sein, sich an die Stirn zu greifen.

Wenn man jedoch von der Wortwahl absieht, stellt sich die Frage, ob das Phänomen des Ausrichtens auf Verwertbarkeiten in der Bildungspolitik an sich so ein neues ist oder ob die österreichische Bildungspolitik nicht von jeher für eine gesplante Gesellschaft gestanden hat.

Seit 1918 gegen gemeinsame Schule

Historische Dokumente geben darüber Aufschluss: Bereits in der Geburtsstunde der Ersten Republik im Jahre 1918 wurde auf das Heftigste gegen den Plan der Sozialdemokratie opponiert, eine gemeinsame Schule der 10- bis 14-Jährigen zuzulassen. Die damalige Rektorenkonferenz wünschte „keinen völligen Neubau des Ganzen, der einen Umsturz des Bestehenden zur Voraussetzung hat. Dadurch würden Werte zerstört, deren Größe und Bedeutung gewaltiger sind, als die der Wissenschaft fernstehenden Kreise zu glauben vermögen. Schon aufgrund der wirtschaftlichen Lage sollten die Unterrichtseinheiten rasch und gut auf das Leben vorbereiten.“ Die Rektoren traten für eine möglichst frühe Trennung der verschiedenen Schullaufbahnen ein. Übertritte sollten für besonders Begabte wohl möglich sein, dürften aber nicht gefördert werden.² Unterstützung bekamen die Rektoren wenig überraschend von den Christlich-Sozialen, die die klare Spaltung der Gesellschaft in unterschiedliche Lager deutlich betonten: „In einer Ge-

sellschaft gibt es unterschiedliche Leben. Leben als arme und reiche Menschen, Leben als Bauern, Arbeiter etc. Diese Leben werden in unterschiedlichen Sphären geführt mit unterschiedlichen Möglichkeiten der Selbstbestimmung und Gestaltung des Lebens.“ Und genau darauf sollte die Schule „möglichst rasch und gut“ vorbereiten. Sie blieb somit auch in der Demokratie ein Instrument zur Reproduktion der sozialen Ordnung, sprich: ausgelegt auf klare Verwertbarkeiten je nach Schicht-Zugehörigkeit. Und das ist sie im Großen und Ganzen auch heute noch. Die Bildungsvererbung ist in kaum einem Land stärker ausgeprägt als in Österreich: Aus FacharbeiterInnenkind wird FacharbeiterIn, aus MedizinerInnenkind aller Voraussicht nach wieder ein Arzt bzw. eine Ärztin.

Vorbereitung aufs Arbeitsleben

Selbstverständlich ist eine Aufgabe von schulischer (Aus-)Bildung, Menschen auf ihr Arbeitsleben vorzubereiten. In einer Wirtschaftsordnung, in der Menschen einen Großteil ihrer Zeit in der Arbeit verbringen, ist die Teilhabe am Arbeitsmarkt auch relevant für die Teilhabe an der restlichen Gesellschaft und somit für den sozialen Zusammenhalt. Studien zufolge sind Menschen, die in Beschäftigung stehen, deutlich häufiger auch ehrenamtlich tätig als Beschäftigungslose. Daher besitzen (Aus-)Bildungen, die in erster Linie auf die Verwertbarkeit am

¹ Beispielsweise: tinyurl.com/co3rnmn

² Vgl. Völkerer/Schneider: „Bildung, Verteilung und Demokratie“, 2009



Die Bildungsvererbung ist in kaum einem Land stärker ausgeprägt als in Österreich: Aus FacharbeiterInnenkind wird FacharbeiterIn, aus MedizinerInnenkind aller Voraussicht nach wieder ein Arzt, eine Ärztin.

Arbeitsmarkt ausgerichtet sind, dennoch einen emanzipatorischen Effekt: Sie schulen das Denken. Sie lehren Menschen, sich Wissen anzueignen, es zu bewerten und dementsprechend anzuwenden. Vielleicht nicht im gleichen Ausmaß wie politische Bildung, aber doch.

Mehr Spaltung als Zusammenhalt

All das ökonomisch – und zum Teil auch politisch – motivierte (Halb-)Wissen der so (Aus-)Gebildeten wird häufig als Begründung und als Rechtfertigung von WissenschaftlerInnen und PolitikerInnen verwendet, um eine Politik- und Demokratieverdrossenheit im neoliberalen Zeitalter zu konstatieren.

Wenn nun aber auch auf wirtschaftliche Verwertbarkeit ausgerichtete (Aus-)Bildung das Rüstzeug für Emanzipation vermittelt, warum schafft das Schulsystem über den eigentlichen Schulbesuch hinaus nach wie vor mehr Spaltung als Zusammenhalt? Wie viel Initiative der Klasse, der sozialen Schicht oder auch des/der Einzelnen muss erwartet oder gar eingefordert werden, um die Bildungssegregation zu überwinden? Schnell stößt man bei der Suche nach Antworten auf ein Beispiel für eine solche emanzipatorische Initiative, der es genau darum ging: Schon im Jahr 1867 gründeten ArbeiterInnen „Arbeiterbildungsvereine“. Sie verbanden Bildungsabsichten (Vorträge, Unterricht, Bibliotheken) mit geselligen und wirtschaftlichen Zielen (Kranken- und Invalidenunterstützungskassen).

Die Arbeiterbildungsvereine waren integraler Bestandteil proletarischer Emanzipation und wurden wohl auch deshalb schnell als „staatsgefährlich“ untersagt: Im Jahr 1870 wurde gegen die Exponenten des Wiener Vereins ein Hochverratsprozess angestrengt.³

Wenige Jahre und eine Gesetzesänderung später gab es bereits 59 Arbeiterbildungsvereine und 78 Gewerkschaftsvereine mit rund 80.000 Mitgliedern. Ein eindeutiges Zeichen dafür, dass der emanzipatorische Wert von Bildung erkannt und genutzt wurde. Aus den Arbeiterbildungsvereinen gingen die Volkshochschulen hervor, die auch heute noch niedrigschwellige Kurse (Alphabetisierung etc.), aber auch solche zur politischen Volksbildung anbieten.

Negts exemplarische Bildungsarbeit

Oskar Negt hat sich in den 1960er-Jahren Gedanken zur Theorie und Praxis der ArbeiterInnenbildung gemacht. In seinem Werk „Soziologische Phantasie und exemplarische Bildungsarbeit“ (1968) beschreibt er gesellschaftliche Schlüsselqualifikationen, die für ihn „Kompetenzen in den Dimensionen des Lebens sind“. Hier finden sich schon damals die „ökologische Kompetenz“ neben der „technologischen“ und der „Gerechtigkeitskompetenz“. Lediglich eine der sechs formulierten Kompetenzen ist die ökonomische, die bei ihm aber als das Verstehen definiert ist: „wie der Markt funktioniert, was seine Gesetze sind ist der Lerngegenstand, der heute nottut“ (und das zu Zeiten des keynesianischen Wohlfahrtsstaates!) und nicht

als „Funktionieren für den Markt“. Gewerkschaftsschulen nicht nur in Deutschland haben entlang seiner Prinzipien gearbeitet.

Bildung und Emanzipation

Eine Ökonomisierung von Bildung ist aus emanzipatorischer Sicht problematisch: Es besteht kein Zweifel, dass eine immer stärker werdende Ausrichtung auf ökonomische Verwertbarkeiten das emanzipatorische Potenzial von Bildung massiv einschränkt. Jedoch zeigen Beispiele aus der weiteren und näheren Vergangenheit, dass dies immer der Fall war. Der entscheidende Unterschied im Neoliberalismus dürfte also darin zu finden sein, dass Menschen die Verwertbarkeitslogik verinnerlicht haben und auf alle ihre Lebensbereiche übertragen. Deutliches Beispiel dafür ist der stetig steigende Anteil von beruflicher Bildung in der Freizeit, wie ihn der **Adult Education Survey** ausweist. Die Tradition der Arbeiterbildungsvereine zeigt aber, wie Bildung für die Emanzipation aller genutzt werden kann. An diesen Zugang gilt es wieder anzuknüpfen.

Internet:

Mehr Infos unter:
tinyurl.com/5swldpk

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
Petra.VOELKERER@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

³ Vgl.: www.dasrotewien.at/arbeiterbildungsvereine.html

Pogo-Punk im Altenheim

Die Alten werden älter, die Jungen werden weniger – das stellt die Gesundheits- und Pensionsvorsorge auf die Probe. Sind somit Konflikte unausweichlich?

Autor: Harald Kolerus
Freier Journalist

Alt gegen Jung“, so der Titel einer Quiz-Show mit Günther Jauch, in der ältere Semester ihr Wissen mit der jüngeren Generation messen. Die RTL-Produktion erwies sich als mächtig erfolgreich und wurde heftig kritisiert, weil hier ein Graben zwischen Alt und Jung gezogen werde. Nichtsdestotrotz ist es ein deutliches Zeichen für die Brisanz einer Thematik, wenn sie nicht nur journalistische Medien, sondern auch die Unterhaltungsindustrie bzw. Populärkultur erreicht. „Renten ham’ wir längst versoffen. Könn’ nur noch auf die Stütze hoffen“, heißt es etwa im Song „Pogo-Punk im Altenheim“ der deutschen Band „Rauschgriff“. Über die textliche und inhaltliche Qualität lässt sich streiten, ohne Zweifel bereitet aber das angesprochene Thema tiefe Sorgenfalten: die Sicherheit des Pensionssystems.

In Armut altern?

Tatsächlich stellt die demografische Entwicklung das staatliche Pensionssystem auf eine harte Probe. Ein heute in Österreich geborenes Kind genießt die realistische Fifty-fifty-Chance, das stolze Alter von 100 Jahren zu erreichen. Wir – und vor allem unsere Kinder – werden älter, was prinzipiell natürlich erfreulich ist, jedoch notgedrungen Auswirkungen auf die Rentenstruktur hat. Verbrachte eine Österreicherin vor 40 Jahren im Schnitt 16 Jahre im Ruhestand, sind es heute schon 27. Bei den Männern stieg die An-

zahl der Pensionsjahre im gleichen Zeitraum von elf auf 22 Jahre. Wobei sich die Altersstruktur weiter verschiebt: In rund zehn Jahren werden die 50- bis 59-Jährigen die stärkste Altersgruppe darstellen. Derzeit gibt es in Österreich an die 2,2 Mio. PensionistInnen, bereits 2020 sollen es 2,5 Mio. sein. Gleichzeitig treten wegen sinkender Geburtenraten weniger Menschen in die Berufswelt ein bzw. beginnen sie wegen längerer Ausbildungszeiten später zu arbeiten. Daher müssen immer weniger Junge eine steigende Anzahl von PensionärInnen erhalten, dem Umlageverfahren drohe somit der finanzielle Kollaps, so zumindest neoliberale PolitikerInnen und ÖkonomInnen. Ganz „nebenbei“ wird von den gleichen ProponentInnen zu steigenden Investitionen in private Vorsorgemodelle geraten, um die sogenannte Pensionslücke zu schließen. Am stärksten von der Finanz- und Versicherungsindustrie, also von denen, die die genannten Modelle anbieten – und an ihnen verdienen. Ein Schelm, wer Böses dabei denkt ...

Kapitalgedeckte Pensionssysteme, also private Altersvorsorge, stellen sicher kein Allheilmittel dar. Auch bei der Kapitaldeckung werden die Pensionen von der Erwerbsgeneration bezahlt – wobei sich in Zeiten schrumpfender Reallohnzuwächse die Frage der Finanzierung durch Private stellt. Anders ausgedrückt: Woher das Geld für den Ruhestand nehmen, wenn bereits im Erwerbsleben die Kasse oft knapp ist?

Auch die phasenweise hohen Gewinne auf den Finanzmärkten für die private Vorsorge dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass diese Rendite in der

„realen Wirtschaft“ erarbeitet werden muss. Die private Vorsorge ist zusätzlich durch hohe Finanzmarktrisiken belastet, wie die Entwertung der Kapitalstöcke in der Finanzkrise der vergangenen Jahre gezeigt hat. Die AK weist darauf hin, dass auch wegen der hohen Verwaltungs- und Veranlagungskosten das Kapitaldeckungsverfahren keineswegs effizienter ist als das Umlageverfahren (mit einem Verwaltungsaufwand von 1,55 Prozent). Die private Altersvorsorge kann helfen, die individuelle Rente aufzubessern, sie ist aber nicht die Retterin des Pensionssystems. Judit Havasi, Vorstandsdirektorin der Wiener Städtischen Versicherung, bringt es auf den Punkt: „Private Vorsorge ist wichtiger denn je – additiv zur staatlichen Vorsorge, die wir nicht kaputt reden möchten.“ An anderer Stelle passiert das leider immer wieder.

Bitte keine Panikmache

„Rentner – Leben auf Kosten der Anderen“, so reißerisch titeln auch seriöse Medien wie „Die Welt“. Die Tendenz, einen Keil zwischen die ältere und jüngere Generation zu treiben, ist unübersehbar. Vor dieser Art der Panikmache und Entsolidarisierung warnt die AK. Es sei unsinnig, über Zeiträume wie die nächsten 65 Jahre Bevölkerungsprognosen zu erstellen. Darin würden nur derzeit feststellbare Trends fortgeschrieben. Seitens der AK heißt es etwa: „Umgelegt auf das beginnende 20. Jahrhundert hätten die Demografen alle wesentlichen Ereignisse wie Kriege, Babyboom, Zuwanderung oder den Pillenknick übersehen. Ein beson-

Gerade ArbeiterInnen können aufgrund der hohen körperlichen Belastung oft nicht bis zum gesetzlich vorgeschriebenen Pensionsalter „durchhalten“. Wenn gesundheitliche Schäden bereits aufgetreten sind, kann es für Rehabilitationsmaßnahmen, die die Rückkehr in den Job ermöglichen sollen, bereits zu spät sein.



ders wichtiger Faktor ist etwa die angenommene Netto-Migration, die kaum vorherzusagen ist. Die ArbeitnehmervertreterInnen raten dazu, die Diskussion sachlich zu führen und scheinbar beängstigende Zahlen kritisch zu betrachten. So soll in den kommenden Jahrzehnten der Anteil der „Erwerbsgeneration“ zwischen 20 und 64 Jahren von rund 60 Prozent auf circa 52 Prozent fallen. Das klingt beunruhigend, tatsächlich war das Verhältnis bereits Anfang der 1970er-Jahre ähnlich – das Umlagesystem hat dennoch funktioniert.

Altersquotient – Pensionslastquote

Oft wird übersehen, dass es nicht auf den Altersquotienten, sondern auf die Pensionslastquote ankommt. Der Altersquotient beschreibt das Verhältnis der Erwerbsgeneration zur PensionistInnengeneration, die Pensionslastquote hingegen das tatsächliche Verhältnis der Erwerbstätigen zu PensionsbezieherInnen.

Der Unterschied: Auch in der Erwerbsgeneration der 20- bis 64-Jährigen arbeiten nicht alle: wegen Behinderungen, Invalidität, Chancenlosigkeit am Arbeitsmarkt und (auch ungewollter) Pensionierung vor dem 65. Lebensjahr. Dazu kommt der „Verzicht“ auf Berufstätigkeit aufgrund von Kindererziehung, Pflege und anderen privaten Motiven bzw. Sachzwängen. Die Erwerbsquote betrug 2009 in Österreich 71,6 Prozent, im Jahr 2000 lag das Verhältnis von ErhalterInnen zu Erhaltenden bei 1:1 (Alte, Junge, Arbeitslose und „FrühpensionistInnen“, aber ohne Hausfrauen). Bis 2050 wird sich dieses

Verhältnis laut AK nur geringfügig verschlechtern.

Durch aktive Beschäftigungspolitik könnte die Erwerbsquote auf das Niveau der skandinavischen Staaten steigen. Dort arbeiten über 70 Prozent der Frauen, dazu kommt noch ein steigendes faktisches Pensionsantrittsalter. Der doppelte Effekt: weniger Ausgaben, dafür aber mehr Beitragseinnahmen. Damit würden die prognostizierten Finanzierungsprobleme massiv entschärft. Für Monika Weißensteiner, Sozialversicherungsexpertin in der AK Wien, ist bei der Diskussion über das Pensionsantrittsalter wichtig, dass auch entsprechende alternsgerechte Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden: „Das kann über ein Bonus-Malus-Modell erreicht werden oder über Modelle der Teilzeitpension, die noch in Diskussion sind.“ Gerade ArbeiterInnen können auch aufgrund der hohen körperlichen Belastung oft nicht bis zum gesetzlich vorgeschriebenen Pensionsalter „durchhalten“. Wenn gesundheitliche Schäden bereits aufgetreten sind, kann es für Rehabilitationsmaßnahmen, die die Rückkehr in den Job ermöglichen, bereits zu spät sein. Weißensteiner: „Deshalb ist es wichtig, nicht nur auf Rehabilitation, sondern auch auf gesundheitliche Prävention zu setzen, damit Menschen möglichst lange und gesund im Berufsleben aktiv sein können.“

Jahr des aktiven Alterns

Die Pension ist aber nicht das einzige Thema, das Spannungen zwischen den Generationen erzeugt – auch Pflege- und Gesundheit sind „heiße Eisen“. Zur sach-

lichen Lösung der Probleme wurde 2012 von der EU zum „Europäischen Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“ ausgerufen.

Nicht gegeneinander „aufhussen“

Das Europäische Jahr soll die Öffentlichkeit für den gesellschaftlichen Beitrag älterer Menschen sensibilisieren. Mit der Initiative sollen politische Entscheidungs- und InteressenträgerInnen auf allen Ebenen dazu angehalten werden, auf bessere Rahmenbedingungen für aktives Altern und die Stärkung der Solidarität zwischen den Generationen hinzuwirken. Ein klare Forderung lautet wiederum, älteren ArbeitnehmerInnen bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu geben. Fazit: Das „Aufhussen“ der Generationen gegeneinander bringt natürlich die eine oder andere quotenwirksame Schlagzeile, für ein konstruktives Zusammenleben ist aber Solidarität notwendig. Denn „die Alten“ sind gerne so lange wie möglich jung, und auch „die Jungen“ wollen alt werden.

Internet:

Mehr Infos unter:
tinyurl.com/cjz8a7s

Jahr des aktiven Alterns:
www.ej2012.at

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

Migration und Gewerkschaften

Migration und Integration in Europa waren Themen einer Tagung Anfang 2012 in Portugal, organisiert von der Europäischen Gewerkschaftsakademie.

Autor: Martin Bolkovac

Grundlagenabteilung GPA-djp

Bei allen Verschiedenheiten, die von der unterschiedlichen Anzahl der Bevölkerung mit Migrationshintergrund bis zu differenten rechtlichen Rahmenbedingungen reichen, stehen die europäischen GewerkschafterInnen doch vielfach vor denselben Problemstellungen:

- » Wie kann der Zugang zu Arbeitsrecht (z. B. Unterbezahlung) und Sozialleistungen für MigrantInnen gesichert werden?
- » Wie kann Rassismus in den jeweiligen Staaten entgegengetreten werden?
- » Wie können MigrantInnen besser erreicht und gewerkschaftlich organisiert werden?

Viele Kolleginnen und Kollegen berichten von eingeschüchternen MitarbeiterInnen mit migrantischem Hintergrund, die den Kontakt mit der Gewerkschaft scheuen, weil es in ihren Herkunftsländern zum Teil sehr gefährlich ist, sich einer ArbeitnehmerInnen-Interessensorganisation anzuschließen.

Drei Grundprinzipien

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat drei Grundprinzipien formuliert, für die Gewerkschaften in Europa stehen sollen:

- » „Inclusive Citizenship“
- » Toleranz
- » Solidarität

Der englische Ausdruck „Inclusive Citizenship“ steht für eine Politik, die darauf ausgerichtet ist, allen BürgerInnen das Gefühl zu geben, Teil der Gesamtgesellschaft zu sein. Dafür müssen Gesetze erlassen werden, die den gleichen Zugang zu allen arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten sicherstellen. Und das unabhängig von Hautfarbe, Geschlecht oder Religion der Betroffenen.

Toleranz steht nicht für das einfache „Tolerieren“ von Menschen anderer Hautfarbe oder anderer Religion. Toleranz heißt, Differenzen zu akzeptieren und sie als Teil einer pluralistischen Gesellschaft anzuerkennen.

Solidarität im Rahmen von Migration bedeutet, Zuwanderinnen und Zuwanderer, die in europäischen Ländern leben und arbeiten, einen Teil des Kuchens abzugeben. Und mehr noch: Wenn sie dieses Kuchenstück nicht bekommen, müssen wir als GewerkschafterInnen mit demselben Einsatz dafür sorgen, dass MigrantInnen erhalten, was ihnen zusteht, wie wir es bei ÖsterreicherInnen tun.

GewerkschafterInnen aus unterschiedlichen Staaten stellen in **Sesimbra** entsprechende Best-Practice-Beispiele aus ihren Ländern vor, um zu untermauern, wie diese drei Prinzipien in der Praxis gelebt werden können und sollen.

Finnland

Die Zentralorganisation der finnischen Gewerkschaften SAK ist der größte der drei Gewerkschaftsdachverbände des nordeuropäischen Landes. Während

Finnland generell mit einer sehr hohen gewerkschaftlichen Organisationsrate von etwa 70 Prozent zur Spitze zählt, erreicht auch die Organisationsrate von MigrantInnen mit 30 Prozent im europäischen Vergleich einen hohen Wert.

Doch die Finninnen und Finnen wollen sich nicht auf ihren Lorbeeren ausruhen, und versuchen, besonders aktiv auf die ArbeiterInnen mit Migrationshintergrund zuzugehen. Ihr Motto lautet, dass der schriftliche Kontakt nie ausreicht und immer der persönliche Austausch gesucht werden soll. Zuletzt wurde in diesem Zusammenhang etwa eine eigene russischsprachige Abteilung innerhalb der finnischen Bauarbeitergewerkschaft eingerichtet, um Russisch sprechende Mitglieder nicht nur zu werben, sondern diese auch effektiv betreuen zu können.

Ein großer Erfolg gelang den finnischen Kolleginnen und Kollegen auch im Atomkraftwerk Olkiluoto. Polnische ArbeiterInnen brachten ungerechte Arbeitsbedingungen mit der Unterstützung der Gewerkschaft erfolgreich vor Gericht und erhöhten so das Ansehen der SAK und das Vertrauen innerhalb der polnischen Community zu den GewerkschafterInnen generell.

Man muss fairerweise anmerken, dass die finnischen Kolleginnen und Kollegen für ihre Aktivitäten auch bessere Rahmenbedingungen vorfinden als GewerkschafterInnen in anderen Ländern. So darf die Rolle des vorbildlichen finnischen Schulsystems bei der Integrationspolitik nicht unterschätzt werden. MigrantInnenkinder weisen kaum mehr Defizite auf als

Viele Kolleginnen und Kollegen berichten von eingeschüchternen MitarbeiterInnen mit migrantischem Hintergrund, die den Kontakt mit der Gewerkschaft scheuen, weil es in ihren Herkunftsländern zum Teil sehr gefährlich ist, sich einer ArbeitnehmerInnen-Interessensorganisation anzuschließen.



einheimische Kinder und werden gezielt und effektiv gefördert.

Belgien

Eine OECD-Studie aus dem Jahr 2009 stellt große Übereinstimmungen zwischen Belgien und Österreich fest, wenn auch leider nicht im positiven Sinne.¹

Belgien hat teilweise ähnliche Probleme wie Österreich: Wie hierzulande ist die Arbeitslosenquote von jungen Erwachsenen (20–29 Jahre) mit Migrationshintergrund verglichen mit jener von Einheimischen mehr als doppelt so hoch. Ein besonders großes Problem stellen in diesem Zusammenhang auch die selektiven Bildungssysteme der beiden Länder dar, die Kinder von MigrantInnen nur unzureichend fördern. So wiesen junge Erwachsene der zweiten Generation (Menschen, die zwar eine migrantische Herkunft haben, aber bereits in Belgien bzw. Österreich geboren sind) im Durchschnitt ein weitaus schlechteres Bildungsniveau auf als Einheimische.²

Die belgische Gewerkschaft versucht hier gegenzusteuern. Der christlich-soziale Gewerkschaftsdachverband ACV-CSC ist mit 1,7 Mio. Mitgliedern die größte der drei belgischen Gewerkschaftsdachorganisationen und diesbezüglich der einflussreichste Player.

¹ Thomas Liebig, Sarah Widmaier (2009): „Children of Immigrants in the Labour Markets of EU and OECD Countries: An Overview“, OECD Social, Employment and Migration Working Papers no. 97

² Dass es auch anders geht, zeigen angloamerikanische Länder wie Großbritannien oder Kanada vor, wo sich die Arbeitslosenraten von In- und AusländerInnen de facto nicht unterscheiden und sich auch bei Bildungstests zumindest bei der zweiten Generation keine Defizite mehr gegenüber der einheimischen Bevölkerung feststellen lassen.

Um möglichst alle MigrantInnen-Gruppen zu erreichen, legen die belgischen GewerkschafterInnen Arbeitsrechtsbroschüren in 30 verschiedenen Sprachen auf: von Serbisch über Arabisch bis zu Deutsch. Auch in Belgien konnten die größten Erfolge bei der polnischen Community erzielt werden. Die Gewerkschaft nutzte die enge organisatorische Verflechtung der Polinnen und Polen untereinander, um sie zu organisieren. Schwieriger gestaltet sich dieses Unterfangen bei den – mehrheitlich eher schlecht ausgebildeten – NordafrikanerInnen.

Um zu zeigen, dass die Themen Migration und Integration nicht immer nur todernst zu sein haben, engagierten die belgischen GewerkschafterInnen bekannte Kabarettisten, die in Form von kleinen Videos auf ironische und humoristische Weise auf einer Website Integrationsprobleme präsentierten.

Großbritannien

Der englische Gewerkschaftsdachverband TUC engagierte sich bereits in den 1970er-Jahren aktiv gegen Rassismus. Ein bis heute gerne zitiertes Beispiel dafür ist etwa die Unterstützung von Musikveranstaltungen unter dem Banner „Rock against racism“. Die Anti-Rassismus-Kurse innerhalb der britischen Gewerkschaften sind bis heute verpflichtender und wichtiger Teil der Ausbildung von hauptamtlichen GewerkschafterInnen.

Nach der EU-Osterweiterung und der sich daraus ergebenden stärkeren Zuwanderung – Großbritannien sprach sich

gegen jegliche Übergangsfristen aus – aus Polen und Portugal, wurden enge Kooperationen mit den Gewerkschaften der beiden Länder gebildet. Die polnischen und portugiesischen Gewerkschaften unterstützen den TUC vor Ort bei der Organisation ihrer Landsleute, die in Großbritannien oft mit schlechten Lohn- und Arbeitsbedingungen konfrontiert sind, welche auch zu Sozialdumping geführt haben. Von der britischen Gewerkschaft werden die wichtigsten Informationen auch auf Polnisch und Portugiesisch zur Verfügung gestellt.

Die englischen GewerkschafterInnen vertreten die Ansicht, dass die MigrantInnen insgesamt die Wirtschaft Großbritanniens gestärkt und zum Wirtschaftswachstum beigetragen haben. Trotzdem werden die Rechte der MigrantInnen immer noch oft missachtet, und auch gut ausgebildete OsteuropäerInnen üben unqualifizierte Jobs aus, die von Britinnen und Briten als zu minder angesehen werden. Der Agrar- und der Nahrungsmittelsektor könnten ohne Zuwanderinnen und Zuwanderer etwa überhaupt nicht mehr existieren.

Insgesamt gilt für alle europäischen Gewerkschaften gleichermaßen, dass sie die Herausforderungen, die Migration mit sich bringt, annehmen und ihrer Verpflichtung nachkommen müssen, Neuankömmlinge aktiv zu unterstützen.

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

Gibt es Unterschiede?

Menschen mit Migrationshintergrund haben andere Probleme und Sorgen als ÖsterreicherInnen. Stimmt das?

Autorin: Amela Muratović

*Mitarbeiterin der Öffentlichkeitsarbeit
des ÖGB*

Immer mehr Menschen kommen mit ihrem Einkommen nicht aus. Das geht aus dem Österreichischen Arbeitsklima Index hervor. Auch wenn sich Österreich bereits im zweiten Jahr des Aufschwungs nach der Krise befindet, die ArbeitnehmerInnen merken wenig davon. Innerhalb nur eines Jahres stieg der Anteil der Menschen, die mit ihrem Einkommen nur knapp ihren Lebensunterhalt bestreiten können, von 44 auf 50 Prozent. Zählt man diejenigen dazu, die gar nicht mit ihrem Verdienst über die Runden kommen (elf Prozent), sind es bereits mehr als 60 Prozent der österreichischen Beschäftigten. „Menschen mit mittlerem Einkommen kommen immer mehr unter Druck. Die zunehmende Schwierigkeit, mit dem erarbeiteten Einkommen einigermaßen gut leben zu können, wirkt sich auf das Gefühl aus, an der Gesellschaft teilhaben zu können“, sagt ÖGB-OÖ-Vorsitzender Johann Kalliauer.

Noch schwerer

Menschen mit Migrationshintergrund haben es sogar noch schwerer am Arbeitsmarkt, auch das geht aus dem Arbeitsklima Index hervor. Denn wenn sie eine Stelle gefunden haben, werden sie schlechter bezahlt. ArbeitnehmerInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien verdienen für den gleichen Job rund zehn Prozent weniger als gebürtige ÖsterreicherInnen, Beschäftigte aus der Türkei sogar

rund 20 Prozent weniger. Zudem klagen sie häufiger über Zeitdruck, schlechte Gesundheitsbedingungen sowie Unfall- und Verletzungsgefahr.

„Besonders hart ist es im Sommer am Bau. Wir sind oft stundenlang der prallen Sonne ausgesetzt und erhalten nicht einmal eine Sonnencreme oder eine Mütze als Sonnenschutz. Die Arbeiter zahlen das alles aus eigener Tasche“, erzählt Enis Spahic über die Arbeitsbedingungen auf der Baustelle. Er sagt, dass die meisten Arbeiter „UV-Schutz am Bau“, eine Kampagne der Gewerkschaft Bau-Holz, kennen und meint: „Wir würden uns darüber freuen, wenn die Arbeitgeber mehr Verantwortungsbewusstsein zeigen würden. Oft werden wir wochenlang vertröstet, irgendwann ist der Sommer dann auch vorbei und nichts passiert“. Viele Arbeiter sind schon lange in Österreich, beherrschen die deutsche Sprache aber nur bruchstückhaft, kennen ihre Rechte kaum und informieren sich nicht. „Das ist die ältere Generation, sie haben sich an so ein Arbeiten gewöhnt – haben sich immer selbst um Sonnenschutz, Essen und Trinken gekümmert. Das wichtigste war immer, die Arbeit nicht zu verlieren, denn die Familie muss ernährt werden. Das bedeutet wiederum, nur keinen Streit mit dem Bauleiter anfangen. Dass der Arbeitgeber etwas beisteuern könnte, an so etwas denken die meisten gar nicht“, weiß Spahic.

Doch nicht nur ältere ArbeiterInnen haben Probleme und Sorgen, auch die Jungen, die in Österreich geboren und aufgewachsen sind. Schaut man sich in den überbetrieblichen Lehrlingsausbil-

dungsstätten um, fällt auf, dass dort der Großteil der Jugendlichen einen Migrationshintergrund hat. „Eine Lehrstelle in einem Betrieb wäre mir schon lieber gewesen, aber leider bekam ich nur Absagen oder gar keine Rückmeldung“, erzählt Khan Shahdath, der in der überbetrieblichen Lehrwerkstätte des bfi zum Metallarbeiter ausgebildet wird. „Auch während meiner Pflichtpraktika waren alle zufrieden mit mir, aber kein Betrieb will mich übernehmen.“ Doch die Jugendlichen sind glücklich darüber, diese Chance auf eine Berufsausbildung bekommen zu haben. Ihnen ist zwar bewusst, dass sie im Gegensatz zu Lehrlingen in Betrieben weniger Geld erhalten, aber darüber meckern die wenigsten. „Besser als zu Hause sitzen und ohne Ausbildung“, sagen die meisten. Um junge MigrantInnen auf eine bessere Zukunft in Österreich vorzubereiten, hat Integrationsstaatssekretär Sebastian Kurz die Initiative „Zusammen: Österreich“ ins Leben gerufen. Im Zuge des Projekts sollen mehr als 100 sogenannte IntegrationsbotschafterInnen (Prominente aus Sport, Wirtschaft und Kultur) an ausgewählten Schulen Österreichs mit den Jugendlichen über ihren beruflichen und persönlichen Werdegang sprechen. Ziel der Initiative ist es, SchülerInnen zu motivieren und Vorurteile abzubauen.

Mentoringprogramm für MigrantInnen

Eine weitere Initiative ist das „Mentoringprogramm für MigrantInnen“: Erfahrene MentorInnen aus dem Wirtschaftsleben sollen qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer beim Einstieg

in den österreichischen Arbeitsmarkt unterstützen. Dieses Mentoringprogramm gibt es bereits in sechs Bundesländern (Wien, Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Vorarlberg).

Sorgen und Ängste

Viele Menschen mit Migrationshintergrund freuen sich, wenn ihre Kinder ein Studium absolvieren, gleichzeitig plagen sie aber oft Sorgen: Können wir uns das leisten? Was passiert, wenn das Kind danach keinen Job bekommt? Wen kann ich um Hilfe und Rat fragen? Nicht selten hört man von MigrantInnen, dass ihr soziales Netzwerk nicht gut ausgebaut ist. Auch wenn sie ihre Kinder bei der Zukunftsplanung unterstützen möchten, mangelt es ihnen aufgrund fehlenden Wissens oft an Ratschlägen. Zwar leben viele bereits seit einigen Jahren in Österreich, waren aber bisher hauptsächlich damit beschäftigt, sich hier eine Existenz aufzubauen, damit es ihre Kinder einmal besser haben. Gelegenheiten, um Kontakte zu knüpfen, bieten sich dabei kaum. Die Sprachbarriere und unregelmäßige Arbeitszeiten sind weitere Gründe für mangelnde soziale Vernetzung.

Ein sehr großes Problem für Menschen mit Migrationshintergrund besteht darin, dass viele von ihnen noch immer in Berufen beschäftigt sind, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen und auch schlechter bezahlt werden. Nur jede/r Fünfte mit fertigem Lehrabschluss, jede/r Vierte mit Abschluss einer berufsbildenden Schule und jede/r Dritte mit Matura oder akademischer Bildung lässt sich seine/ihre Qualifikation anrechnen. „Vor einigen Jahren entschied ich mich, meinen Abschluss als Technische Zeichnerin anerkennen zu lassen. Dass ich einen regelrechten Hürdenlauf hinter mich bringen muss, wurde mir erst später bewusst“, erzählt Fadila Hidic, gebürtige Bosnierin. Seit 1992 hat sie ihren Lebensmittelpunkt in Wien, anfangs verdiente sich die alleinerziehende Mutter ihr tägliches Brot in einer Reinigungsfirma. Als sich ihre Deutschkenntnisse verbesserten, wechselte sie rasch ihren Arbeitgeber und nutzte alle Chancen zum beruflichen Aufstieg. Hidic besorgte alle Unterlagen ihrer Schul- und Berufszeit in ihrem

Heimatland, was auch viel Zeit und Geld kostete, ließ diese in Österreich übersetzen. „Mein Abschluss wurde anerkannt, jedoch hieß es zugleich, die Anforderungen hätten sich geändert, ich müsse noch etliche Stunden die Schulbank drücken, um auch in Österreich diesen Beruf ausüben zu können“, erzählt die heute 41-Jährige. Für Hidic ging der Hürdenlauf weiter: etliche Behördenwege, zahlreiche Gespräche mit Professoren – und zur gleichen Zeit Geld verdienen, um über die Runden zu kommen, und sich um die Erziehung ihres Sohnes kümmern. „Zu dem Zeitpunkt war der Aufwand zu hoch und ich konnte nicht riskieren, meinen Job zu verlieren, also gab ich auf“, so Hidic. Genau diesen Umstand kritisiert auch die Arbeiterkammer und fordert eine zentrale Anlaufstelle, eine begrenzte Verfahrensdauer sowie angemessene Verfahrens- und Ausbildungskosten. Noch heute denkt die alleinerziehende Mutter darüber nach, ob sie vielleicht einen Fehler gemacht hat und eine Chance, ihren tatsächlich erlernten Beruf auszuüben, verstreichen hat lassen. Doch nicht nur sie scheiterte an der Bürokratie. Viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund starteten den Versuch und brachen diesen ab, weil sie sich einige Monate ohne geregeltes Einkommen nicht leisten konnten.

Oft dieselben Probleme

Ob ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund oder ohne, die meisten haben dieselben Sorgen und Probleme. Auch gebürtige ÖsterreicherInnen suchen oft nach einem Job, fühlen sich um ihre Rechte betrogen. Einen Unterschied gibt es jedoch: Viele MigrantInnen haben nicht die Möglichkeit, ihren erlernten Beruf in Österreich auszuüben.

Internet:

Mehr Infos unter:

www.integrationsfonds.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin

amela.muratovic@oegb.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at



„Besonders hart ist es im Sommer am Bau. Wir sind oft stundenlang der prallen Sonne ausgesetzt und erhalten nicht einmal eine Sonnencreme oder eine Mütze als Sonnenschutz. Die Arbeiter zahlen das alles aus eigener Tasche“, erzählt Enis Spahic über die Arbeitsbedingungen am Bau.

Franziska – damals und heute

Sybille Hamann präsentierte ihr Buch „Saubere Dienste. Ein Report“ Anfang Mai in der ÖGB-Fachbuchhandlung.

Autorin: Lisa Seidl
Freie Journalistin

Erst im Laufe der Recherchen sei ihr aufgefallen, wie viel die Geschichte der „sauberen Dienste“, der Frauen in Reinigung und Pflege, mit ihrer eigenen zu tun hat, eben jener rote Faden, der die Dienstbotin um die Jahrhundertwende Franziska – Vorfahrin ihres Mannes – mit der Undercover-Putzfrau Franziska im Selbstversuch verknüpft. Damals wie heute sind die DienstleisterInnen im Privathaushalt unscheinbare und auch versteckte Gestalten unserer Gesellschaft.

Schon vor dem Beginn der Lesung drängten sich einige Fragen auf. Warum spielt Scham im Umgang mit den Helferlein im Haushalt noch immer eine Rolle? Ist ein – wenn auch „schwarzes“ – Dienstverhältnis trotz höflichen Umgangs und fairer Bezahlung etwas, das einem unangenehm sein müsste? Oder reicht das Eindringen in die intime Privatsphäre aus, dass man diese „Verhältnisse“ geheim hält?

Die Wurzeln

Franziska O. ist eine Vorfahrin der Kinder von **Sybille Hamann**. Durch die Geburt ihrer Kinder habe sie sich auch für deren Wurzeln interessiert und sei so auf die Frau gestoßen, die 1847 in Mähren geboren wurde. Bekannt ist von ihr nicht viel, nur die Meldeadresse in Wien. Sie war ein klassisches Wiener Dienstmädchen, erst war der Beruf „Bedienerin“ angegeben, dann Pensionistin. Franziska

O. verließ ihre Heimat, weil sie von einem wohlhabenden Fabrikantensohn ein uneheliches Kind erwartete, das sie später ins Kinderheim in Wien gab. Aber wie ihr Alltag war oder wo sie arbeitete, weiß man heute nicht.

Im Unterschied zu damals gibt es heute keine Dienstbotengesellschaft mehr, so sagt man. Denn in Wirklichkeit hat unsere Gesellschaft keine Lösung dafür, wer sich um die alte, kranke Oma kümmert, wer den Haushalt macht, wenn zu wenig Zeit ist, oder wer die Babys sittet. Dafür gibt es Frauen, meist aus dem Osten, die das für uns erledigen. Oft leben sie illegal in Österreich, seit der Ostöffnung arbeiten mehr von ihnen legal als Dienstleisterinnen. Aber es kann keine Rede davon sein, dass keine Dienstboten mehr existieren. Was es heute nicht mehr gibt, sind die Regeln, wie mit den Dienstboten umgegangen wird.

Die falsche „Franziska, 7 Euro“

In Jogginghose und mit Kopftuch machte sich Topjournalistin Hamann auf die Suche nach einem Auskommen. So dachten die Ahnungslosen, die auf ihre Annonce „Franziska, 7 Euro“ antworteten. Mit zurechtgelegtem, ausgedachtem Lebenslauf im Gepäck und ein bisschen Scham, da sie, ohne es zu können, angeben hatte, auch Hemden zu bügeln, betrat sie ihre erste Arbeitsstelle. Ein gutbürgerlicher Messi-Haushalt, der Arbeit ohne Grenzen bot, jedoch auch Probleme ohne Lösungen. Frau D., die Dame des Hauses, war sichtlich nicht zufrieden. Dass das Problem nicht an ihr lag, son-

BUCHTIPP

Sybille Hamann
Saubere Dienste

Ein Report

Residenz, 2012,
256 Seiten, € 21,90,
ISBN 978-3-7017-3258-6



Bestellung:

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

dern am Gerümpel, um das die verdeckte Journalistin herumputzen musste, konnte sie nicht erklären. „Sie müssen noch viel lernen“, sagte man ihr und sie nickte nur.

Bei Frau S. hatte die erfundene Putzfrau noch weniger Glück. Auf ihr Inserat meldete sich eine junge Frau, die sehr überrascht war, dass ihr Gegenüber so gut Deutsch könne: „Sie werden doch auch mein Klo putzen müssen!“ Mit dem Argument „Lieber wäre mir eine richtige Putzfrau, eine Polin zum Beispiel“ wurde sie abgewiesen. Dass eine Österreicherin ein Klo putzt, war der Auftraggeberin unangenehm. Und auch nach ihrem fingierten Leben, das sie sich zurechtgelegt hatte, fragte keiner.

„Zu große Ähnlichkeit ist nicht erwünscht“, erzählt die Journalistin im Gespräch. Und selbst der erfundene Lebenslauf mache keinen Unterschied. Eine Migrantin im selben Alter, mit der gleichen Ausbildung und Arbeitserfahrung als Journalistin, finde man sicher auch in dieser Situation wieder. Und dass die meisten Haushaltshilfen oder



In Jogginghose und mit Kopftuch machte sich Topjournalistin Hamann auf die Suche nach einem Auskommen. So dachten die Ahnungslosen, die auf ihre Annonce „Franziska, 7 Euro“ antworteten.

Pflegerinnen überqualifiziert sind, sei schon lange kein Geheimnis mehr. Doch oft werde diese Tatsache verschwiegen, da es sonst zu Spannungen im Arbeitsverhältnis kommen könne. Womöglich „könne man sich für etwas Besseres halten“, zu gut, um als Akademikerin den Boden zu wischen.

Alles besser nach der Ostöffnung?

Obwohl durch die offizielle Möglichkeit, in Österreich zu arbeiten – was besonders für Besuche zu Hause eine große Verbesserung brachte – einige den Weg aus der Illegalität fanden, arbeiten noch immer viele Dienstleisterinnen aus Osteuropa in unsicheren Arbeitsverhältnissen. Da es nach wie vor keine richtigen Aufklärungsmaßnahmen vonseiten des Staates gibt bzw. nur für die ArbeitgeberInnen, arbeiten viele „schwarz“. „Warum gibt es keine One-Stop-Shops zum Anmelden eines Gewerbes für Putzfrauen“, fragt Hamann. Die Entkriminalisierungsmaßnahmen würden nur in Richtung der ArbeitgeberInnen gesetzt und auch Broschüren zu dem Thema gebe es nur auf Deutsch. Somit bestehe auch eine große Hemmschwelle zum Anmelden eines eigenen Gewerbes.

Auch die Vorteile, die sich aus einem offiziellen Arbeitsverhältnis ergeben, seien den Arbeiterinnen oft nicht klar oder es gebe sogar gar keine. Pflegerinnen, die im Zwei-Wochen-Takt in ihre Heimat zurückkehren und dort sozialversichert sind, nicht in Österreich leben wollen und daher auch nie hier eine Pension beziehen, sollten in ein Pensionssystem einzahlen? Im höheren

Einkommensbereich gibt es schon grenzüberschreitende Pensionsversicherungen für sogenannte **Expats**: ManagerInnen, die oft in verschiedenen Ländern angestellt sind, dort in eine Pensionskasse einzahlen und diese von Staat zu Staat mitnehmen können. Im Niedriglohnbereich existiere es so etwas nicht, kritisiert Hamann.

„Von dir wird erwartet, dass du selber keine Probleme hast“, zitiert die Journalistin eine Altenpflegerin. Diese leistet harte Arbeit, die nur zu ertragen ist, weil die Pflegerinnen gemeinsam in einem Minibus alle zwei Wochen wieder in ihre Heimat gefahren werden und somit eine gewisse Austauschmöglichkeit haben. Aber der Geiz mancher Alten, das Misstrauen und der Entzug von jeglichem menschlichen Kontakt, besonders in ländlichen Gegenden, erschweren die Tätigkeit und lassen keine persönlichen Probleme zu. Zu Hause fehlen die Mütter, deren Nachwuchs wird zur „Zombie-Generation“ ausgerufen und an allem sind auch noch die abwesenden, arbeitenden Mütter schuld. In den Fällen, in denen die ArbeiterInnen nicht aus dem Schengen-Raum kommen, z. B. aus Europas Armenhaus Moldawien, ist der Besuch der Familie fast unmöglich. Nur materielle Zuneigung per Post ist für die Kinder der Ausgewanderten drin. Und obwohl oft keine andere Möglichkeit zum Einkommenserwerb bleibt, als das Heimatdorf zu verlassen und einen gutbezahlten Job in Westeuropa anzunehmen, sehen sich die Frauen oft mit dem Vorwurf der Geld- und Konsumgier konfrontiert. Dass eine Arbeit im Ausland in konser-

vativen Gesellschaften auch eine gewisse Emanzipation bedeutet, weil Scheidungen mancherorts einfach nicht möglich sind, spielt da wohl eher eine Rolle. „Philippinische Scheidung“ nennt sich diese Möglichkeit, immer noch geachtet, seinen Verpflichtungen nachzukommen und dem Ehemann trotzdem zu entfliehen. Im Laufe der Recherchen über die moldawischen Schicksale traf Hamann auch auf die Filmemacher von „Mama Illegal“, ein Streifen, der das Leben von drei moldawischen Putzfrauen zeigt.

Aber nicht mehr lange

Eines ist der Aufdecker-Journalistin jedoch klar: Unsere Gesellschaft wird sich nicht mehr lange dieser fleißigen ArbeiterInnen bedienen können. Durch den demografischen Wandel, den es auch in Osteuropa gibt, und die stetige Lohnangleichung wird es in Zukunft nicht mehr so sein, dass eine Physikerin in Moldau weniger verdient als eine Putzfrau in Österreich. Somit werde man sich in Zukunft andere Lösungen für Oma, Haushalt und Baby überlegen müssen.

Internet:

Mehr Infos unter:

www.facebook.com/Mama.Illegal

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

Grenzüberschreitend

Eine Gewerkschafts-Kooperation zwischen Österreich und Tschechien verhilft ArbeitnehmerInnen zu ihren Rechten.

AutorInnen:

Sophia Fielhauer-Resei & Christian Resei

Freie JournalistInnen

Dezent statt opulent. Ein Jahr ist vergangen, seit der heimische Arbeitsmarkt am 1. Mai 2011 für osteuropäische EU-Staaten geöffnet wurde. Rund 20.800 zusätzliche ArbeitnehmerInnen werken nun in Österreich – von bis zu 25.000 Menschen ging das BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) aus. „Es gab Legalisierungseffekte, die Anzahl der ungarischen Beschäftigten ist gestiegen, aber auch die Anzahl der Arbeitsplätze. Unsere Vermutung: Die Menschen haben zuvor eben nicht legal gearbeitet. Der Riesenboom ist nicht passiert“, erklärt Thomas Kaindl, Leiter der AK Wiener Neustadt. AK und ÖGB sind auch in der Grenzpartnerschaft EURES-T Pannonia – ein Zusammenschluss von 27 Institutionen – vertreten.

ZUWINS und ZUWINBAT

Von einer Überschwemmung mit Arbeitskräften keine Spur. Das berichtet auch die Medien-Servicestelle Neue ÖsterreicherInnen (Portal zu Migration und Integration): Doppelt so viele Männer (67,15 Prozent) wie Frauen (32,85 Prozent) nutzen die Arbeitsmarktöffnung. Die meisten von ihnen kommen aus Ungarn (41,76 Prozent bzw. 8.682 Menschen), ein großer Teil pendelt. Weitere EU-Herkunftsländer sind u. a. Polen (4.617 Beschäftigte), die Slowakei (4.062) und die Tschechische Republik (1.402). Heimische Branchen wie Tourismus, Bau, Handel, KFZ und

Dienstleistungen (z. B. Gebäudebetreuung, Gartenbau) profitieren von den neuen ArbeitnehmerInnen. Dass jedoch viele Menschen von ihren ArbeitgeberInnen nicht immer fair behandelt werden, ist leider eine Tatsache.

Im Rahmen des Projektes ZUWINS (Zukunftsraum – Wien – Niederösterreich – Südmähren) bietet der ÖGB Informationen sowie kostenlose Rechtsberatung in tschechischer Sprache an. Tschechische ArbeitnehmerInnen, die in den Regionen Wien und Niederösterreich tätig sind, werden von Rechtsberaterin Agnieszka Bros in Fragen des österreichischen Arbeits- und Sozialrechts unterstützt. Umgekehrt erhalten österreichische und tschechische ArbeitnehmerInnen, die in der Region Südmähren tätig sind, Beratung in Tschechien. Parallel existiert das Projekt „Gemeinsamer Arbeitsmarkt – gemeinsame Zukunft“ in Kooperation mit der Slowakei.

Ende April wurde die Nachbarschaft nahe der Wiener Strudlhofstiege beschworen. Zehn TeilnehmerInnen aus Niederösterreich und acht aus Tschechien reisten an, um einen Lehrgang der MEGAK (Mittleuropäische Gewerkschaftsakademie) zu absolvieren. Dabei sind die Kontakte zwischen ÖGB und ČMKOS (Tschechischmährische Konföderation der Gewerkschaftsbünde) und zwischen den ArbeitnehmervertreterInnen auf beiden Seiten der Grenzen gestärkt worden. Gestartet wurde ZUWINS 2009 – gefördert vom BMASK und dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), Ende 2012 läuft es aus. Geht es nach Projektleiter Marcus Strohmeier, ÖGB-Sekretär

im Internationalen Referat, sollte die Zusammenarbeit verlängert werden.

Kleiner Grenzverkehr mit Tschechien

In perfektem Tschechisch unterhält sich Marcus Strohmeier noch mit Kollegin Stanislava Slavíková (ČMKOS). „Seit wir im Waldviertel grenzüberschreitend aktiv wurden, also seit der Wende, spreche ich Tschechisch.“ Einst Bankangestellter in Gmünd, hätte Strohmeier eigentlich eine Bankfiliale in Hradec Králové (Königrätz) eröffnen sollen. Stattdessen studierte er Politikwissenschaften und lernte auch Russisch. Lehrgangsteilnehmerin Regina Assigal, Arbeiterbetriebsrätin der Siemens AG Österreich, besucht einmal pro Woche einen Tschechisch-Kurs und weiß über die Schattenseiten der Arbeitsmarktöffnung Bescheid: „Ich kenne ein Lokal, wo der Wirt gesagt hat: ‚Warum soll ich mir einen Koch aus Österreich nehmen, wenn die Tschechen billiger sind und ich denen nicht alles zahlen muss?‘ Offiziell sagt er, dass er keinen österreichischen Koch findet. Der tschechische Koch kennt sich nicht aus und sucht dringend einen Job.“ Auch Erich Macho, ÖGB-Regionalsekretär Waldviertel West, hat in den acht Seminartagen schon ein paar Brocken der Nachbarsprache aufgeschnappt und arbeitet wie Andrea Seidl-Schuhmacher in Gmünd. Die Betriebsrätin im Landeskrankenhaus Gmünd ist Röntgenassistentin und zudem ÖGB-Frauenvorsitzende der Region. Seidl-Schuhmachers Tschechisch-Kurs wird vom Arbeitgeber bezahlt, für den Lehrgang hat sie Urlaub genommen. Im LKH Gmünd haben schon lange vor der Arbeitsmarktöffnung tschechische

Krankenschwestern und Krankenpfleger gearbeitet. Neu sind Ärzte, die über die Grenze pendeln – die zwei tschechischen Oberärzte in der Anästhesie des LKH Gmünd sind mehr als willkommen. Weniger gut sehen die Bedingungen für Pflegekräfte aus: „Sie sind zwar selbstständige UnternehmerInnen, aber wir machen die Rechtsberatung für ArbeitnehmerInnen und nicht nur für Gewerkschaftsmitglieder. Die Ausbeutung bei den Pflegekräften ist weiterhin ganz stark, und es gibt auch viele Anfragen“, berichtet Projektleiter Marcus Strohmeier. Anfragen erhält die Rechtsberatung aus allen Branchen. Strohmeier: „Immer wieder versuchen Firmen zu betrügen, wir müssen ständig intervenieren.“

FacharbeiterInnen fehlen

Es sind etwa Firmen aus Österreich, die in Tschechien ein Subunternehmen betreiben, das wiederum LeiharbeiterInnen nach Österreich entsendet. „Da muss man aufpassen, denn dafür gibt es das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz. Unsere Broschüren in tschechischer Sprache vermitteln den Leuten, worauf sie schauen müssen, wenn sie bei uns arbeiten.“ Immer wieder hat es die ZUWINS-Rechtsberatung mit Leuten zu tun, die entweder gar nicht angemeldet sind oder im KV falsch eingestuft wurden. Manch ArbeitgeberIn stellt einen tschechischen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin nach KV an, sagt ihm bzw. ihr aber nicht, dass es einen 13. und 14. Monatsgehalt gibt. „Früher haben Bulgaren und Rumänen bei der Weinernte in Retz geholfen, aber jetzt ist die Wirtschaftslage scheinbar so schlecht, dass wieder viele Tschechen bei der Lese helfen“, erzählt Strohmeier. „Viele arbeiten auch am Bau, in der Landwirtschaft, Gastronomie, als Pflegekräfte, und auch die Fleischhauer in Niederösterreich sind fast alle Tschechen.“ Die Anforderungen an das Projekt steigen, pro Jahr werden rund 2.000 Beratungen durchgeführt. Strohmeier: „Wenn Tschechen bei uns in den Kollektivvertrag eingestuft werden, sind sie keine Konkurrenz zu unseren ArbeitnehmerInnen – weil sie ja das Gleiche verdienen. Wichtig ist, dass die Menschen nicht am Schwarzmarkt landen.“

In Znaim und Brünn finden regelmäßig Informationsveranstaltungen statt:

„Da kommen Hunderte Leute und fragen, wie sie erfahren, ob sie in Österreich angemeldet und sozialversichert sind.“ In der tschechischen Republik hingegen fehlen die Fachkräfte: „Den Tschechen laufen die Facharbeiter davon. In Südmähren suchen sie händeringend Köche. Im größten Metallbetrieb in Brünn werden Turbinen für Russland gefertigt, die Auftragsbücher sind voll, aber die Facharbeiter fehlen.“ Bei einem Betriebsbesuch entdeckte Marcus Strohmeier die vielen angegrauten Herren in der Brünner Fabrik, dachte an einen speziellen Anlass. „Doch jeder zweite Arbeitnehmer in diesem riesigen Betrieb ist ein Pensionist. Die jüngeren Facharbeiter sind weg, sie arbeiten nicht mehr zu den Gehältern und die Firma will nicht mehr zahlen. Daher haben sie die Pensionisten für drei Tage in der Woche reaktiviert.“ Eine verkehrte Welt. Manche Fälle, die ZUWINS betreut, schockieren und machen sprachlos. Wie dieser: Bis zu 50 tschechische Gärtner wurden für die Instandsetzung einer Parkanlage in Wien angeheuert. Die Männer waren weder angemeldet, noch bekamen sie jemals Lohn. Der miese Trick: Knapp vor Monatsende schmiss der sogenannte Arbeitgeber die Gärtner raus und sagte ihnen, dass wer weniger als einen Monat arbeitet, keinen Anspruch auf Lohn habe. „Die Gärtner haben keinen Cent gesehen. Der Chef hat sich jedes Mal neue Arbeiter geholt und dasselbe wieder gemacht“, berichtet Marcus Strohmeier. Einige der Arbeiter hörten von der ZUWINS-Rechtsberatung und fragten nach. Strohmeier: „Wir verfolgen den Fall gerade und haben ihn an die AK übergeben. Den Arbeitgeber haben wir mit der Finanzpolizei auf frischer Tat ertappt.“

Internet:

ZUWINS:

www.zuwins.at

Arbeitsmarktöffnung – Ein Jahr danach:

www.arbeitsmarktöffnung.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die AutorInnen

resei@gmx.de

sophia.fielhauer@chello.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at



Doppelt so viele Männer (67,15 Prozent) wie Frauen (32,85 Prozent) nutzen die Arbeitsmarktöffnung. Die meisten kommen aus Ungarn (41,76 Prozent bzw. 8.682 Menschen), ein großer Teil pendelt. Weitere EU-Herkunftsländer: u. a. Polen (4.617), Slowakei (4.062), Tschechische Republik (1.402). Heimische Branchen wie Tourismus, Bau, Handel, KFZ und Dienstleistungen (z. B. Gebäudebetreuung, Gartenbau) profitieren von den neuen ArbeitnehmerInnen.

Übler Beigeschmack

„Mohr im Hemd“ schmeckt gleich gut wie „Schokokuchen mit Schlag“. Doch die ÖsterreicherInnen wehren sich gegen die Eliminierung diskriminierender Begriffe.

Autor: Martin Haiden
Freier Journalist

Zum Himmel schreiend grausam sei die Bezeichnung Wiener Schnitzel. Erinnere Österreichs Lieblingsspeise doch „durch seine Panier an die grausame Foltermethode des Teeren und Federns“. Warum also dürfe das Wiener Schnitzel noch immer so heißen, während gegen den Mohr im Hemd Sturm gelaufen werde? Der FPÖ-Nationalratsabgeordnete Josef Riemer versteht das nicht.

„MenschInnen aus Polen“

Warum wolle der „dubiose Verein“ SOS-Mitmensch die Bezeichnung „Mohr im Hemd“ abschaffen, jedoch nichts gegen das Frankfurter Würstchen tun, wenn „die Bezeichnung ‚Würstchen‘ für Frankfurter Bürger wohl als beleidigend aufgefasst werden müsse“, wie Rieder in einer Presseaussendung vom 7. März 2012 erklärte. Dann müsste ja auch SOS-Chef Pollak „seinen Namen ändern, denn ‚Pollak‘ sei ein übles Schimpfwort für MenschInnen aus Polen.“

So weit reicht der Horizont von Herrn Rieder. Ja, einfach ist es nicht, mit Sprache umzugehen – wie man auch an Rieders Verwendung des sogenannten Binnen-I erkennt. Aber dieser Herausforderung muss man sich stellen. Das Wiener Schnitzel ist nicht das Problem, auch nicht die Frankfurter Würstchen – selbst wenn sie auch Wiener Würstchen genannt werden. Doch beim Mohr im Hemd oder dem Zigeunerschnitzel sieht die Sachlage anders aus. Speisennamen mit diskriminierender As-

soziation findet man noch auf vielen Speisekarten der heimischen Gastronomie und erst seit Kurzem sind das Negerbrot und der Negerkuss aus den Regalen der Supermärkte verschwunden. Nun soll es auch dem Zigeunerschnitzel und dem Mohr im Hemd an den Kragen gehen: Laut Alexander Pollak, Sprecher von SOS-Mitmensch, haben diese Speisen künftig auf den Speisekarten nichts mehr verloren. In Absprache mit SOS-Mitmensch hat die Fachgruppe Gastronomie der Bundeswirtschaftskammer in ihrem brancheninternen Newsletter die Empfehlung weitergegeben, diskriminierende Speisebezeichnungen zu streichen. Aus dem „Mohr im Hemd“ sollte beispielsweise ein „Schokokuchen mit Schlag“ werden. Was für ein Eingriff in die Kultur der ÖsterreicherInnen! Das seien doch lange vertraute und traditionsbehaftete Begriffe! Aber sind sie deshalb weniger diskriminierend? Natürlich nicht, im Gegenteil: Die Bezeichnungen entstanden zu einer Zeit, als man das N-Wort noch ungehemmt und in pejorativer Bedeutung verwendete. Sogenannte Neger oder Mohren wurden als andersartige, minderwertige Personen und sogar nicht einmal als Menschen betrachtet. Das hat sich heute zwar schon um einiges gebessert, doch die Relikte der Unterdrückung findet man noch immer in der Sprache – und nicht nur bei Speisen be sitzen sie einen üblen Beigeschmack.

Es macht einen erheblichen Unterschied, ob Speisen nach Herkunftsorten benannt werden, wie dies zum Beispiel beim „Wiener Schnitzel“ der Fall ist, oder ob Speisennamen Gruppenbezeichnungen beinhalten, die von Betroffenen

als diskriminierend angesehen werden. Schwarze AktivistInnen kämpfen schon lange gegen die Bezeichnung „Mohr“ und gegen die Verwendung des N-Wortes, und sie setzen sich auch seit Längerem gegen diskriminierende Abbildungen zur Wehr. Roma protestieren bereits viele Jahre gegen die Bezeichnung „Zigeuner“ und lehnen diese – wie der Zentralrat Deutscher Sinti und Roma – als diskriminierend ab. Die gesamte Volksgruppe wird demnach als Sinti und Roma bezeichnet. Die Termini im Singular lauten Sinto bzw. Sintiza (für im deutschsprachigen Raum lebende) und Rom bzw. Romni (für im europäischen Raum lebende Angehörige der Volksgruppe).

Was macht eine Bezeichnung diskriminierend? „Diskriminierend sind Gruppenbezeichnungen, die von den betroffenen Menschen abgelehnt werden“, bringt es SOS-Mitmensch auf den Punkt. Aus vielen Benennungen oder Bebilderungen spricht Geringschätzung, Sexismus oder Rassismus. Zahlreiche ÖsterreicherInnen verbinden nichts Negatives mit Begriffen wie „Mohr“, „Zigeuner“ oder „Indianer“. Allerdings sind alle diese Ausdrücke zu einer Zeit eingebürgert worden, als die Menschen, die mit diesen Begriffen bedacht wurden, nicht anerkannt und respektiert waren.

Der schmale Grat

Jedes Wort kann eine Bedeutung haben, die über das hinausgeht, was man in erster Linie sagen möchte. „Sprache ist weder bedeutungs- noch harmlos. Und sie

Viele ÖsterreicherInnen verbinden nichts Negatives mit Begriffen wie „Mohr“, „Zigeuner“ oder „Indianer“. Allerdings sind alle diese Bezeichnungen zu einer Zeit eingebürgert worden, als die Menschen, die mit ihnen bedacht wurden, nicht anerkannt und respektiert waren.



war es auch früher nicht“, so die Sprachwissenschaftlerin Verena Krausneker. Diese Erkenntnis – sie ist wahrlich nicht neu, aber vielen Personen fremd – führt dazu, dass eine große Verantwortung entsteht, wie und wann man welche Wörter verwendet.

Jede einzelne Person, jede Firma, jede Institution muss sich aktiv mit dem eigenen Sprachgebrauch auseinandersetzen – und das ist ein andauernder Prozess. Menschen müssen sich bewusst machen, dass Sprache kein unveränderliches oder neutrales Etwas ist. Sprache verändert sich, und man kann auf die Veränderung bewusst Einfluss nehmen. Der Grat zwischen verantwortungsvollem Sprachgebrauch und unsinnigen, intoleranten und diskriminierenden Formulierungen ist jedoch schmal.

„Blinder Passagier“ ist nicht blind

So witterte der Münchner Stadtrat Orhan Akman Diskriminierung bei dem Begriff „Schwarzfahren“ und wollte das Wort ersetzen lassen. Christiane Wanzeck, Linguistin an der Ludwig-Maximilians-Universität, gab Entwarnung: Mit der Hautfarbe habe der Begriff Schwarzfahrer rein gar nichts zu tun, ebensowenig wie „blinder Passagier“ mit Blinden. So wie ein blinder Passagier nichts mit Blinden zu tun habe. Vielmehr stehe „schwarz“ in dem Fall für illegal. Für etwas, das im Dunkeln, im Verborgenen passiert. Schon vor Jahrhunderten seien solche Kombinationen aus Farbadjektiven und Hauptwörtern weitverbreitet gewesen. Dass „Schwarzfahrer“ ein rassistischer Ausdruck sein soll, hält sie für „sprachlich

null haltbar und an den Haaren herbeigezogen“, ebenso wie „Schwarzbrenner“.

Konservative Gruppierungen stehen Antidiskriminierungsbemühungen prinzipiell eher ablehnend gegenüber. Daneben existieren Stimmen, die die hinter einer solchen Sprachpolitik stehende Motivation zwar anerkennen, die erwünschte Wirkung jedoch bestreiten. Eines ihrer Hauptargumente ist, dass mit der Schöpfung neuer Begriffe keine Veränderung der sozialen Wirklichkeit einhergehe und die tatsächlichen Ursachen von Rassismus, Sexismus sowie anderer Diskriminierung durch Sprachpolitik nicht überwunden werden könnten. Im Gegenteil könne es unter dem Deckmantel mildernder Benennungen sogar zu einer Verharmlosung gesellschaftlicher Missstände, sozialer Ungerechtigkeiten und Vorurteile kommen. Doch Sprache schafft Bewusstsein, egal ob durch das bewusste Hinzufügen oder Verweigern genderneutraler Schreibweisen oder das Verwenden diskriminierender Begriffe. Und Sprache verändert sich mit der Gesellschaft.

„Othello im Hemd“

Natürlich sind Begriffe wie der „Mohr im Hemd“ oder auch das Julius-Meinl-Logo historisch gewachsen und traditionell gebräuchlich, doch an solchen Traditionen festzuhalten ist ein Verweigern der Auseinandersetzung mit der Historie der Bezeichnung bzw. der Abbildung. Gerade traditionsbewusste Menschen und Einrichtungen sollten sich nicht der Geschichte verschließen, die hinter Speise- und Getränkebezeichnungen sowie

hinter Firmenlogos steckt. Wenn diese Geschichte eine des Ausschlusses, der Herabwürdigung und der Diskriminierung ist, dann sollte das zum Anlass genommen werden, um Bezeichnungen und Logos zu ändern. Und es gibt eine Reihe von Gasthäusern und Restaurants, die keine diskriminierenden Speisennamen mehr verwenden und trotzdem ihr Speisesortiment beibehalten haben. Eines unter vielen ist das „Kleine Café“ von Hanno Pöschl in der Wiener City – hier wird schon seit Jahren statt dem Mohren der „Othello im Hemd“ serviert.

„Das kommt mir österreichisch vor“

Umbenennen ist überhaupt ein effektives Mittel, um den sensibleren Umgang mit der Sprache zu lernen und zu lehren. Versuchen Sie doch einmal, statt jedem abwertenden Begriff einen bisher neutralen einzusetzen: „österreichern“ statt „türken“ oder „das kommt mir österreichisch vor“, wenn es Ihnen doch eigentlich „spanisch“ vorkommt. Vielleicht hilft der Denkanstoß.

Internet:

„Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache“, Susan Arndt und Nadja Ofuatay-Alazard (Unrast Verlag):
tinyurl.com/bq3g734

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an den Autor
martin.haiden@tele.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Kollabiert, aber nicht ohnmächtig

*Glaubwürdigkeit ist in der globalen Wirtschaft entscheidendes Kapital.
Mit gezielten Aktionen werden auch große Konzerne an den Pranger gestellt.*

Autorin: Gabriele Müller
Freie Journalistin

Seit Juni 2010, so berichtet die Kampagne für Saubere Kleidung, sind in kambodschanischen Textilfabriken über 2.400 ArbeiterInnen kollabiert. Auch in den Zulieferbetrieben, die etwa für den schwedischen Modekonzern H&M produzieren, habe es Massenohnmachtsanfälle gegeben. Als Ursachen führt die Clean Clothes Kampagne, die in Österreich unter anderem von Südwind und der Gewerkschaft PRO-GE getragen wird, die schlechte Luft in den Betrieben und lange Arbeitszeiten ohne Pausen an.

Nike, nein danke!

Exkurs: Zeitgleich sind in Wien zwei Mädchen auf Shopping-Tour ohne Geld unterwegs. Sie wollen einmal so ausschauen wie die auf den Plakaten. Beim Ausgang piepst aber der Chip am bunten Top. „Das wird teuer“, sagt der Kaufhausdetektiv. „Lohnt sich das wegen dieser billigen Fetzen?“ Ob Wien die Bronx werden könnte? Dort, in New York, hatte es der Sozialarbeiter Mike Gitelson satt, die Jugendlichen in Nike-Schuhen zu sehen, die sich ihre Eltern eigentlich nicht leisten konnten. Gitelson sagte ihnen, was Sache ist: Die Arbeitskraft in Indonesien verdient zwei Dollar am Tag, ein Paar Schuhe kostet den Hersteller fünf Dollar. Die Kinder bzw. deren Eltern zahlen bis zu 100 US-Dollar für die prestigeträchtigen Tennisschuhe aus Asien. Fazit der Aufklärung des Streetworkers: Rund zweihundert Kids zogen vor die

„Nike-Town“, den Erlebnis-Supermarkt des Konzerns in N. Y., und kübelten den Sicherheitskräften alte Markentennisschuhe made in Indonesia vor die Füße. Das Ergebnis: Nike gab Missstände in den Betrieben zu und führte einige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen ein.

Solidaritätsromantik?

Wenn es Zahntechnikern gestattet ist, den öffentlichen Raum mit abstrusen Sprüchen zu verunzieren, ist es an der Zeit, vernünftige Argumente verstärkt mit Emotionen zu begleiten. Aber: „Die Lüge ist als Mittel untauglich“, sagt ÖGB-Kampagnenprofi Willi Mernyi. Man müsse sich nicht auf das Niveau des Gegners hinunterbegeben. „Wir unterscheiden uns sehr wohl in Inhalt und Stil. Emotionalisierung und Personalisierung aber sind nötig. Kampagnen schaffen es, Solidarität nicht nur theoretisch, sondern gemeinsam zu erleben.“ Das geht in vielfältiger Weise. Entweder durch Menge und Stärke oder durch Phantasie, durch Witz und auch durch Konsequenz. Mernyi denkt an die fünf „PelzaktivistInnen“, die sich jahrelang jeden Samstag vor einer Peek & Cloppenburg-Filiale in Wien platzierten. Das nervt auch große Konzerne – P&C verkauft keine Pelze mehr. Nun ist Kleiderbauer dran.

Die Beispiele gelungener Kampagnen und Aktionen zeigen, wie wichtig auch der Spaß an der Sache ist. So startete die Grazer Gewerkschaftsabendsschule im Rahmen des Volksbegehrens „Sozialstaat Österreich“ unter dem Titel „gerupfte Hühner“ eine lustige Aktion, die einiges Aufsehen in der Grazer Innenstadt er-

BUCHTIPP

Willi Mernyi

Kampagnen erfolgreich organisieren

ÖGB-Verlag, 2. aktualisierte Auflage 2007, 128 Seiten, € 19,90, ISBN 3-70351026-9



Bestellung:

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

regte. „Wirklichkeit ist, was wirkt“, lautet eine weitere Regel erfolgreicher Kampagnen: So etwa die Aktion junger GewerkschafterInnen, die in einer Fußgängerzone gratis Schuhe von PassantInnen putzten, um auf das Recht auf Ausbildung von Jugendlichen hinzuweisen. Dass es den Beruf des Schuhputzers bald auch bei uns geben wird, wurde von einigen „Kundinnen“ und „Kunden“ doch für möglich gehalten. „Wir zählen zu sehr Misserfolge“, bedauert Mernyi, „und zu wenig die Erfolgsgeschichten, wo wir das Ziel durch Zusammenhalt durchgesetzt, wo Betriebsrätinnen und Betriebsräte einen Missstand aufgedeckt und auch abgestellt haben.“

Kampagne „Faire Arbeit“

Bündnispartner tragen zum Erfolg von Kampagnen wesentlich bei. So war es etwa mit der Kooperation zwischen Greenpeace und ÖGB gelungen, das sperrige Thema „Stopp GATS“ erfolgreich zu transportieren. Ein ähnlicher Erfolg zeichnet sich bei der Kampagne faire Ar-

Wenn es Zahntechnikern gestattet ist, den öffentlichen Raum mit abstrusen Sprüchen zu verunzieren, ist es an der Zeit, vernünftige Argumente verstärkt mit Emotionen zu begleiten. Aber: „Die Lüge ist als Mittel untauglich“, sagt ÖGB-Kampagnenprofi Willi Mernyi.



beit ab, die der ÖGB gemeinsam mit Südwind gestartet hat: Mehrere Tausend Unterschriften wurden Anfang Mai von ÖGB-Präsident Erich Foglar an Sozialminister Rudolf Hundstorfer übergeben. In der Petition werden die Regierungen aufgefordert, die grundlegenden Rechte für die Beschäftigten sicherzustellen. Die Betroffenheit ist einfach nachvollziehbar, schließlich wirken sich die Zustände in der internationalen Textil- und Bekleidungsindustrie unmittelbar auf den europäischen Arbeitsmarkt aus: Verlagern die Unternehmen ihre Produktion in Billiglohnländer, steigt die prekäre Beschäftigung in Österreich. „Konzerne wie H&M nehmen in Kauf, dass die ArbeitnehmerInnen in Entwicklungsländern zu Niedrigstlöhnen unter teils lebensgefährlichen Umständen ausgebeutet werden“, kritisiert Stefan Kerl, Kampagnenleiter bei der entwicklungspolitischen Agentur Südwind. Inzwischen hat die Firma angekündigt, sich um menschenwürdige Arbeitsbedingungen in der Zulieferkette zu bemühen. Die weitere Forderung von ÖGB und Südwind sind unabhängige Kontrollinstanzen, die prüfen sollen, ob Ruhezeiten, Mindestlöhne und Schutzbestimmungen tatsächlich eingehalten werden.

Kuchen der Aufmerksamkeit

„Der Kuchen der Aufmerksamkeit wird täglich neu verteilt, es liegt an dir, mit deiner Kampagne ein Stück abzuschneiden“, schreibt ÖGB-Kampagnenprofi Willi Mernyi in seinem Handbuch „Kampagnen und Aktionen erfolgreich organisieren“. Das Buch (zweite Auflage 2007) hat

nichts an Aktualität verloren – im Gegenteil. Große Unternehmen beschäftigen inzwischen gut bezahlte JuristInnen, um ArbeitnehmerInnenrechte erfolgreich zu umgehen. Betriebsrätinnen und -räte sowie ArbeitnehmervertreterInnen werden durch Standortkonkurrenz im In- und Ausland ausmanövriert. Auch durch Erpressung und Vortäuschung falscher Tatsachen, meint Mernyi. „Mehr denn je sind die Gewerkschaften auf die Kampf- und Aktionsbereitschaft ihrer Mitglieder angewiesen. Auch die Stärkung des internationalen Engagements wird für die Arbeitnehmervertretung zur Überlebensfrage.“

Der Kampf um die öffentliche Aufmerksamkeit wird dabei immer härter: Allein in Deutschland, so berichtet Willi Mernyi, laufen derzeit rund 500 Kampagnen. Nur ein kleiner Bruchteil schafft es, sich medial durchzusetzen.

Personalisiere deine Gegner

„Immer stärker wird in Organisationen und Parteien die Frage von ‚Negative Campaigning‘ diskutiert“, führt Mernyi unter „Personalisiere deinen Gegner“ – eine der „15 Regeln einer erfolgreichen Kampagne“ – an. Vorbild könnten hier strategische Kampagnen von US-amerikanischen Gewerkschaften sein. Sie nutzen gezielt spezifische wunde Punkte eines bestimmten Arbeitgebers, um Aufmerksamkeit für Missstände zu erzielen.

Emotionen gewinnen in Politik und Kampagnen zunehmend an Bedeutung. So fordert etwa der Politikberater Thomas Hofer, hochemotionale Kampagnen wie jene von RechtspopulistInnen ebenfalls mit emotionalen Botschaften zu

kontern. Dass gefühlsbetonte Kampagnen nicht per se niedrige Instinkte des Menschen bedienen, belegt Christoph Hofinger, Kampagnenexperte des SORA-Instituts, mit Daten aus der Gehirnforschung. Nicht nur Angst und Neid, auch Solidarität, Zusammenarbeit und Altruismus seien in unseren Gehirnen verankert. Gegenüber der Angst, so die These von Hofer und Hofinger, Co-Autoren des Buches „Emotions in Politics and Campaigning“, sei positiver Enthusiasmus letztlich die stärkere Emotion, wenn auch schwieriger zu vermitteln.

Mitglieder an Kampagne beteiligen

Neue Wege will Willi Mernyi, Leiter des Referats für Organisation, Koordination und Service des ÖGB, beschreiten. Er denkt an ein Experiment: die Mitglieder direkt an einer Kampagne zu beteiligen. Wurde einmal die Entscheidung über das Thema der Kampagne getroffen, soll die Frage nach der Zeit der Mitarbeit gestellt werden. „Wenn tausend Leute eine Stunde für ein Thema investieren, kann einiges bewegt werden“, meint Mernyi. Das komplexe Thema „Sozialstaat“ würde sich als Thema eignen.

Internet:

Mehr Infos unter:
www.fairearbeit.at

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

Solidarität in der Krise

Ein Schlüsselwort der ArbeiterInnenbewegung ist wieder aktuell: Wie viel Solidarität können wir uns leisten, wenn die Zeiten schlechter werden?

Autorin: **Astrid Fadler**
Freie Journalistin

Lena ist stinksauer: „Gabi und ich, wir hatten doch einiges gemeinsam. Während des Studiums waren wir beide politisch aktiv, ein paar Jahre danach waren wir zufällig gleichzeitig schwanger, unsere Kinder haben miteinander gespielt.“ Und dann war Gabis Mann zur selben Zeit wie Lena auf Jobsuche. „Ich hatte mir dieses Stellenangebot mit Leuchtstift markiert. Nach Gabis Besuch lag die Zeitung plötzlich nicht mehr auf dem Tisch. Als ich sie endlich fand, fehlte der Anzeigenteil.“ Zwei Wochen später erfuhr Lena, dass Gabis Mann den Job bekommen hatte. „Natürlich habe ich die Stellenanzeige schließlich auch im Internet gefunden, aber ich bin einfach enttäuscht über dieses unfaire Verhalten.“

Nur die Hälfte ist zufrieden

Gute Jobs werden knapper, immer weniger Beschäftigte kommen mit ihrem Einkommen aus. Laut aktuellem Arbeitsklima Index ist der Anteil all jener, deren Einkommen gerade noch ausreicht, innerhalb eines Jahres von 44 auf 50 Prozent gestiegen. Parallel dazu sind die Werte bei „Zufriedenheit mit den Rechten bzw. der sozialen Position als ArbeitnehmerIn“ deutlich gesunken. Mit ihrem sozialen Status sind aktuell nur 63 Prozent der Beschäftigten zufrieden, was den Tiefstwert seit der Einführung des Arbeitsklima Index vor 15 Jahren bedeutet. Auch eine aktuelle repräsentative Umfrage im Auftrag der Uni

Kassel ergab, dass 60 Prozent der Deutschen ihre finanzielle Situation äußerst kritisch sehen, 40 Prozent machen sich große Sorgen um ihren Job.

Dass der Wind rauer wird, zeigt außerdem der Anstieg der Streitwertsummen in den AK/ÖGB-Rechtsschutzfällen: Allein im Burgenland sind diese von 2008 bis 2010 um mehr als 50 Prozent auf 10,5 Mio. Euro angewachsen.

Wie reagieren die Menschen angesichts allgegenwärtiger Sparmaßnahmen? Manche Studien prognostizieren einen Wertewandel, Freundschaft und Solidarität würden wichtiger, ergab etwa eine TNS-Emnid-Umfrage im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung 2009. Jede/r vierte Befragte gab an, dass die Familie an Stellenwert gewonnen habe. 85 Prozent wünschten sich einen stärkeren gesellschaftlichen Zusammenhalt zwischen den Generationen. Offen blieb, ob die Befragten damit auch ihre eigenen guten Vorsätze meinten oder vor allem ihre Erwartungen an die Verwandtschaft.

Wer sind „die Guten“?

„Wer im Stich lässt seinesgleichen, lässt ja nur sich selbst im Stich ...“, heißt es im Solidaritätslied von Bertolt Brecht, das zur Zeit der Weltwirtschaftskrise 1929 entstanden ist. Doch heute ist die Rollenverteilung längst nicht mehr so klar. Meinesgleichen, wer ist das eigentlich? Wer sind die „Guten“ und wer die „Bösen“? Mit wem soll/kann ich mich solidarisch fühlen? Mit meiner Familie, den Frauen, der 50-plus-Generation,

den neuen Selbstständigen, der Umweltbewegung, mit den ausgebeuteten KafepflückerInnen und TextilarbeiterInnen oder aus aktuellem Anlass eher mit den notleidenden Griechinnen und Griechen?

24 Stunden Ausbeutung hautnah

Massenmedien, Globalisierung und das Internet haben die Welt zu uns nach Hause gebracht. 24 Stunden täglich können beziehungsweise müssen wir hautnah Ausbeutung und Unrecht auf der ganzen Welt miterleben. Wir wissen, dass in vielen Ländern noch immer ArbeiterInnen und auch Kinder für einen Hungerlohn schufteten müssen. Wir sehen live die Bilder von Überschwemmungen, Ölteppichen, toten Vögeln und Fischen. Wir erfahren alles über den Klimawandel und dessen negative Auswirkungen auf bestimmte Regionen. Wir lesen, dass die Aktienerträge steigen und die Gehälter sinken. Wie sollen wir uns entscheiden, für wen wir uns einsetzen?

Solidarität ist nach wie vor gefragt und wichtig, aber ihre Erscheinungsformen haben sich zum Teil genauso verändert wie die Technologien oder die Arbeitswelt. „In vielen Demokratien geht es jetzt nicht mehr darum, gleiches Recht für alle zu erkämpfen“, so der Historiker und Autor **Pierre Rosanvallon** bei einem Vortrag im vergangenen Herbst in Wien, „sondern jeder Einzelne strebt danach, in den Augen der anderen wichtig und außergewöhnlich zu sein ...“ Man will nicht mehr Gleiche/r unter Gleichen sein,

Man sieht, Solidarität muss nicht zwangsläufig mit Verzicht oder Einschränkung der Lebensqualität einhergehen (verständlicherweise ist diese Form der Solidarität besonders beliebt). Man kann auch einfach entsprechend bedruckte T-Shirts, Buttons oder Taschen durch die Gegend tragen – eine geringe Investition und meist wenig Risiko.



und dazu gehört auch, dass man sich seinen Platz in der Gesellschaft aussuchen möchte, dass man selbst entscheiden will, wo man dazugehört.

Solidarität 2.0

Solidarität, diese kann – wie bei der Occupy-Bewegung – tatsächlich so wie früher in Form von Aktionen und Demos auf der Straße stattfinden, aber auch einfach nur per Mausklick auf Facebook. So geschehen beispielsweise im vergangenen März, als ein Designer aus Tel Aviv mit den Sätzen „Iraner, wir werden euer Land nicht bombardieren. Wir lieben euch.“ unter einem privaten Foto von sich und seiner Tochter eine Facebook-Kampagne startete. Innerhalb kürzester Zeit hatten sich tausende Menschen beteiligt und die Aktion fand einige NachahmerInnen.

Man sieht, Solidarität muss nicht zwangsläufig mit Verzicht oder Einschränkung der Lebensqualität einhergehen (verständlicherweise ist diese Form der Solidarität besonders beliebt). Man kann auch einfach entsprechend bedruckte T-Shirts, Buttons oder Taschen durch die Gegend tragen – das bedeutet eine geringe Investition und meist wenig Risiko. Noch angenehmer fühlt sich Solidarität in Form des Erwerbs von Bio-Lebensmitteln an. Sie sind zwar nach wie vor etwas teurer als herkömmliche Produkte, aber mittlerweile ja auch in Supermärkten erhältlich. So tut man seiner Gesundheit etwas Gutes, schont gleichzeitig die Umwelt und hilft den Bäuerinnen und Bauern. Sarkasmus beiseite (auch ich

hatte einen Anti-AKW-Button und kaufe Bio-Produkte), tatsächlich wird Fairtrade-Ware in Österreich immer beliebter, 2011 hat die Organisation erstmals mehr als 100 Mio. Euro umgesetzt. Das bedeutet eine Steigerung von stolzen 15 Prozent gegenüber 2010. Verantwortlich dafür sind die größere Produktvielfalt mit neuen Eigenmarken, mehr Lizenzpartnerfirmen, ein stärkeres Engagement des Handels und in der Gastronomie. Aber auch öffentliche Einrichtungen und Gemeinden wie die Stadt Wien haben ihren Einkauf entsprechend umgestellt.

Keine Wertekrise

Noch eine gute Nachricht zum Schluss: Im fünften Jahr der Rezession und angesichts einer Erwerbslosenquote von 21 Prozent gibt es aus Griechenland nicht nur Berichte von öffentlichen Suppenküchen und hungernden Menschen, sondern auch viele Beispiele für Erfindungsreichtum und Solidarität. So berichtete die britische Zeitung „The Guardian“ im vergangenen März etwa von einem Universitätsprofessor, der mit seiner Idee der Direktvermarktung von Kartoffeln an die VerbraucherInnen quasi den Grundstein für mehrere kleine Shops gelegt hat, in denen die Waren an alle Mitglieder fast zum Selbstkostenpreis verkauft werden.

In den Schulen fehlt das Geld für Förderunterricht, Bücher usw. Viele Eltern können sich keine Nachhilfestunden leisten. So entstand aufgrund einer einzigen Twitter-Meldung im Dezember 2011 ein TutorInnenpool von rund

500 Menschen, die gratis Nachhilfeunterricht für verarmte Kinder anbieten. Der Unterricht findet zum Teil sogar über Skype statt.

Lebensmittel für Theaterkarten

Regionale Währungen und Tauschbörsen entstehen, an denen von MedizinerInnen über LehrerInnen, BuchhalterInnen und FriseurInnen bis hin zu LandwirtInnen so gut wie alle Bevölkerungsgruppen vertreten sind. Selbst in den Großstädten ist es teilweise möglich, Theaterkarten mit Lebensmitteln zu bezahlen.

„Ich habe im vergangenen Jahr wirklich ermutigende, spannende Dinge gesehen“, berichtet eine Mitarbeiterin von „**Médecins Sans Frontières**“ in Griechenland im „The Guardian“-Interview. „Die Menschen hier erleben die Stärke der Selbstorganisation, der Selbsthilfe und der gegenseitigen Unterstützung. Das ist wundervoll und es gibt mir die Kraft weiterzumachen.“

Internet:

TNS-Emnid-Umfrage im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung 2009:
tinyurl.com/yz7o6cw

Fair Trade:
www.fairtrade.at

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

Zahlen, Daten, Fakten

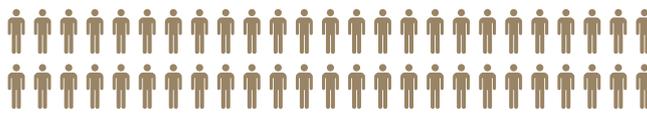
Die Armutgefährdung in Europa wächst und Österreich ist keine Ausnahme. Vielleicht, weil Geldvermögen und Einkommen höchst ungerecht verteilt sind.

Verteilung der Geldvermögen in Österreichs Haushalten

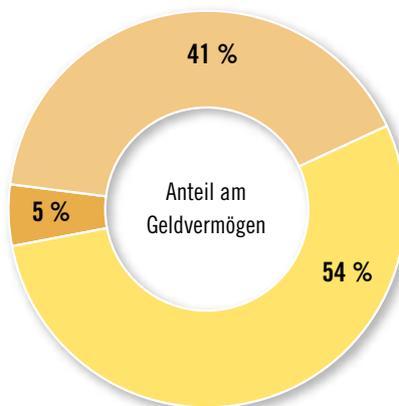
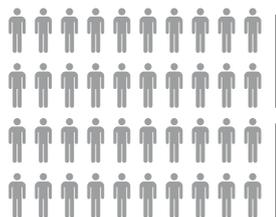


Anteil der Haushalte

mittlere 50 % der Haushalte



unterste 40 % der Haushalte



reichste 10 % der Haushalte



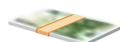
Quelle: OeNB

ÖGB-VERLAG/APA-AUFTRAGSGRAFIK

2011: Ein ATX-Vorstand verdient das 48-Fache eines Beschäftigten



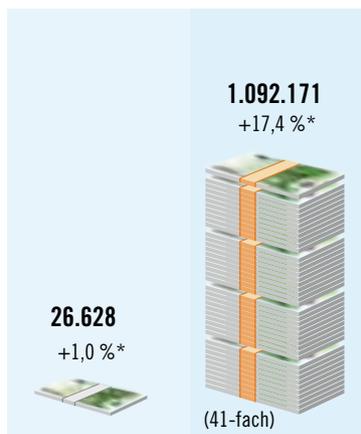
Beschäftigten-Medianeinkommen/Jahr



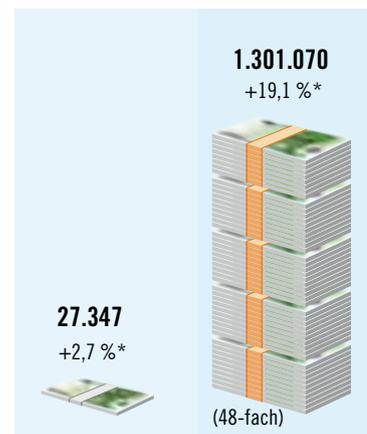
Durchschnittliches Jahreseinkommen eines Vorstandes (ATX-Unternehmen)



2009



2010



2011

* Veränderung zum Vorjahr

Quelle: AK-Wien, Hauptverband, WIFO

ÖGB-VERLAG/APA-AUFTRAGSGRAFIK

Armutsgefährdung und Sozialstaat in Europa ¹						
	Eine allein- stehende Person	Eine 4-köpfige Familie	Ohne Sozialleistungen betrifft dies ... Prozent ³		Durch die Sozialleistungen sind es „nur“ mehr ... Prozent ⁴	
	gilt als armutsgefährdet bei einem Einkommen von weniger als ... netto 14-mal im Jahr ²		der Männer	der Frauen	der Männer	der Frauen
Luxemburg	1.386	2.910	29 %	29 %	15 %	14 %
Finnland	915	1.921	26 %	28 %	12 %	14 %
Österreich	884	1.856	23 %	25 %	11 %	14 %
Niederlande	870	1.826	21 %	22 %	10 %	11 %
Frankreich	859	1.804	24 %	26 %	13 %	14 %
Irland	852	1.789	40 %	41 %	16 %	16 %
Belgien	834	1.752	26 %	28 %	14 %	15 %
Deutschland	806	1.692	23 %	25 %	15 %	16 %
Zypern	762	1.600	21 %	25 %	16 %	19 %
Italien	683	1.434	22 %	25 %	17 %	20 %
Spanien	558	1.173	28 %	29 %	20 %	21 %
Griechenland	513	1.077	23 %	25 %	19 %	21 %
Slowenien	503	1.056	23 %	25 %	11 %	14 %
Malta	448	941	22 %	24 %	15 %	16 %
Portugal	372	781	26 %	27 %	17 %	18 %
Slowakei	262	551	20 %	20 %	12 %	12 %
Estland	245	515	25 %	25 %	15 %	16 %
Euroraum			24 %	26 %	15 %	17 %
Dänemark	1.100	2.310	28 %	30 %	13 %	13 %
Schweden	845	1.774	25 %	29 %	11 %	14 %
Vereinigtes Königreich	733	1.540	29 %	33 %	16 %	18 %
Tschechische Republik	303	635	17 %	19 %	8 %	10 %
Lettland	194	408	29 %	29 %	22 %	21 %
Polen	189	397	25 %	24 %	17 %	18 %
Ungarn	182	382	29 %	28 %	13 %	12 %
Litauen	174	365	32 %	32 %	21 %	20 %
Bulgarien	129	272	25 %	29 %	19 %	22 %
Rumänien	87	183	28 %	28 %	21 %	21 %
Europäische Union			25 %	27 %	16 %	17 %
Norwegen	1.388	2.916	25 %	28 %	10 %	12 %
Schweiz	1.315	2.761	22 %	24 %	14 %	16 %
Island	785	1.649	22 %	24 %	10 %	10 %
Kroatien	245	515	30 %	31 %	20 %	21 %

Quelle: Eurostat, EU Silk Erhebung. ¹ Als armutsgefährdet gelten Personen, die weniger als 60 Prozent des nach Personen gewichteten Medianeinkommens zur Verfügung haben. ² Diese Spalten zeigen für zwei Haushaltstypen wie viel Einkommen dazu 14-mal pro Jahr zur Verfügung stehen müsste. ³ Folgende Prozentsätze ergäben sich für die Armutsgefährdung, wenn außer Pensionen keine Sozialleistungen ausbezahlt würden. ⁴ Diese Werte ergeben sich für die Armutsgefährdung unter Berücksichtigung der Sozialleistungen.

ÖGB und Südwind:

Für faire, menschenwürdige Arbeit

Knapp 4.300 Unterschriften an Hundstorfer und Regner übergeben.

Ende März starteten der ÖGB und die entwicklungspolitische Organisation Südwind eine Unterschriftenaktion für menschenwürdige Arbeit weltweit. Die Zustände in den Produktionsstätten vor allem in Asien wirken sich auch negativ auf den europäischen Arbeitsmarkt aus. Weil die Unternehmen drohen, ihre Produktionen in Billiglohnländer auszulagern, nimmt die prekäre Beschäftigung auch in Europa zu. „Der ÖGB kämpft nicht nur in Österreich für menschen-

würdige Arbeitsbedingungen“, sagt ÖGB-Präsident Erich Foglar. „Internationale Solidarität ist für uns kein Schlagwort in Sonntagsreden. Wo Menschen für den Profit von Konzernen ausgebeutet werden, dürfen wir nicht wegschauen, sondern müssen uns engagieren.“ Im Rahmen des Projekts „Menschenwürdige Arbeit für menschenwürdiges Leben“ wurden in Österreich knapp 4.300 Unterschriften gesammelt, die ÖGB-Präsident Foglar und Südwind-Geschäftsfüh-

rerin Elfriede Schachner am 7. Mai an Sozialminister Rudolf Hundstorfer und EU-Abgeordnete Evelyn Regner übergeben. Südwind und ÖGB fordern die weltweite Einhaltung sozialer Mindeststandards wie Ruhezeiten, Mindestlöhne und Schutzbestimmungen am Arbeitsplatz. Sowohl in Österreich als auch in der EU werden PolitikerInnen aufgefordert, sich dafür auf globaler Ebene einzusetzen.

Mehr Infos unter:
www.fairearbeit.at

Iran:

Busfahrer-Gewerkschafter in Haft

Sorge um Gesundheit von Reza Shahabi.

Reza Shahabi, Kassier der Gewerkschaft des Teheraner Busunternehmens „Sherkat-e Vahed“, wurde im Juni 2010 festgenommen und zu sechs Jahren Haft verurteilt. Er befindet sich in einem sehr schlechten Gesundheitszustand und machte mit mehreren Hungerstreiks auf seine Situation aufmerksam. Auf seine im Februar 2012 geäußerte Klage über eine einseitige Lähmung reagierten die Behörden erst Ende April 2012 und überstellten ihn in ein Spital. Es ist unklar, ob er adä-

quate medizinische Versorgung erhält. Die Gewerkschaft des Teheraner Busunternehmens „Sherkat-e Vahed“ wurde nach der islamischen Revolution 1979 verboten, konstituierte sich nach einer Gesetzesänderung (Zulassung von Gewerkschaften) 2004 als erste unabhängige Gewerkschaft des Irans neu. Seither sind ihre Mitglieder, insbesondere die Führungsmitglieder, im Visier der Behörden; einige wurden verhaftet. Den iranischen GewerkschafterInnen wurde verboten,

den 1. Mai 2012 zu feiern. In Teheran wurde der 1. Mai in einer Sporthalle abgehalten. In Sanandaj (Provinz Kurdistan) versammelten sich Menschen mit dem Slogan „Wir sind ArbeiterInnen, wir sind hungrig“ auf der Straße; die Versammlung wurde von Sicherheitskräften zerschlagen. Appellieren Sie bis 20. Juni 2012 an die iranischen Behörden und fordern Sie die Freilassung von Reza Shahabi und Zabihollah Bagheri.

Info: gewerkschafterinnen.amnesty.at

Kolumbien:

Gewerkschafter „verschwunden“

Seit Organisation eines Protestmarsches fehlt jede Spur.

Seit dem 18. April 2012 fehlt von Hernán Henry Díaz im Departamento Putumayo im Süden Kolumbiens jede Spur. Díaz ist Sprecher der Versammlung sozialer Organisationen im Departamento Putumayo (Mesa de Organizaciones Sociales, Campesinas, Indígenas y Afrodescendientes del Departamento de Putumayo) und Mitglied des nationalen Gewerkschaftsverbands der Beschäftigten in der Landwirtschaft (Federación Nacional Sindical Unitaria Agropecuaria –

FENSUAGRO). Er koordinierte die Teilnahme von 200 Delegierten einer Vereinigung von Kleinbäuerinnen und -bauern aus dem gelegenen Valle del Guamuez an einem Protestmarsch in der Hauptstadt Bogotá, der am 21., 22. und 23. April stattfand. Am 18. April schrieb er eine SMS an seine Freundin, dass er bei ihr vorbeikommen werde. Seitdem fehlt jede Spur von ihm. Vor Monaten reiste Díaz nach Bogotá, um die Behörden auf die kritische humanitäre und menschenrecht-

liche Situation in Putumayo aufmerksam zu machen. In der Vergangenheit wurden OrganisatorInnen von Protestmärschen immer wieder zum Ziel von Einschüchterungen und Drohungen. Einige verschwanden oder wurden getötet. Appellieren Sie bis 8. Juni an die Behörden und fordern Sie Maßnahmen, um Henry Díaz ausfindig zu machen und zu schützen.

Mehr Info über GewerkschafterInnen in Not und Musterbriefe zum Download: gewerkschafterinnen.amnesty.at

Die vielen Gesichter der „Ungerechtigkeit“

Eine Broschüre der AK Sozialpolitik liefert Argumentationsmaterial.

Autor: Adi Buxbaum

Abteilung Sozialpolitik der AK Wien

Wirtschafts- und gesellschaftspolitische Diskussionen haben stets mit Fragen der Verteilung von Ressourcen und Machtverhältnissen zu tun. Gerade im Gefolge der Finanz- und Wirtschaftskrise stehen in Europa wesentliche Richtungsentscheidungen an, wie das europäische Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell künftig ausgestaltet sein soll.

Bei Überlegungen bezüglich möglicher Wege aus der Krise ist es unumgänglich, sich mit deren Ursachen auseinanderzusetzen. Diese liegen vor allem in der systematischen Deregulierung der Finanzmärkte der letzten Jahrzehnte und in der Zunahme der ungleichen Verteilung von Einkommen und Vermögen.

Regierungen ignorieren Probleme

Trotz dieser Erkenntnis konnten sich die zentralen politischen AkteurInnen auf europäischer Ebene bisher nicht dazu durchringen, eine effektive Regulierung der Finanzmärkte zu implementieren und die bestehende Verteilungsschieflage zu korrigieren. Im Gegenteil: Im Fokus steht fast ausschließlich die Budgetkonsolidierung – vorrangig über Kürzungen der Staatsausgaben, die Aushöhlung der arbeits- und sozialrechtlichen Standards (unter dem Deckmantel „notwendiger Strukturreformen“) sowie eine generelle Schwächung der staatlichen Institutionen. Dass diese Strategie aber zum Scheitern verurteilt und perspektivenlos ist, meinte auch Wirtschaftsnobelpreisträger

Joseph Stiglitz in einem Interview im April 2012: „Es gibt weltweit nicht ein einziges Beispiel dafür, dass Kürzungen von Löhnen, Renten und Sozialleistungen ein krankes Land genesen lassen. Die Chancen, dass weitere Einsparungen die Probleme lösen, liegen nahe null.“

Aus ökonomischer und sozialpolitischer Sicht ist es notwendig, endlich effektive Regulierungsmechanismen für den Finanzmarkt durchzusetzen, die Schieflage in der Einkommens- und Vermögensverteilung zu korrigieren, die steigende Arbeitslosigkeit erfolgreich zu bekämpfen, faire Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt zu schaffen, einen universellen Zugang zu Bildung, sozialen Diensten sowie eine faire Teilhabe am Wirtschafts- und Gesellschaftsleben zu ermöglichen.

In zwei Bänden zum Thema Verteilungspolitik wird anhand eines breiten Spektrums an Themenfeldern beschrieben, welche Schieflagen bestehen und welche Maßnahmen erfolgversprechend sind, um mehr Verteilungs- und Chancengerechtigkeit zu erreichen.

Während in Band Eins die Entwicklungen der Schieflage der Verteilung auf internationaler und österreichischer Ebene von der volkswirtschaftlichen bis zur individuellen Ebene des täglichen Lebens analysiert werden, legt Band Zwei den Fokus auf sozial-, bildungs- und rechtspolitische Fragestellungen – mit Beiträgen u. a. zu geschlechts- bzw. altersspezifischen Arbeitsmarktchancen, zur Einkommenssituation und zur Veränderung von arbeitsrechtlichen Standards sowie zu Zugangsmöglichkeiten bei Aus- und Weiterbildung.

WUSSTEN SIE, DASS ...

- » im OECD-Raum das Durchschnittseinkommen der reichsten zehn Prozent neunmal so hoch wie das der ärmsten zehn Prozent ist?
- » die Bruttoentgelte aus unselbstständiger Arbeit in den letzten 30 Jahren um das Zwölfwache wuchsen, aber das Einkommen aus Besitz und Unternehmen um das 30-Fache?
- » Top-ManagerInnen von ATX-Unternehmen 2011 das 48-Fache eines Beschäftigten bekamen (2000 war es noch das 20-Fache)?
- » private VermieterInnen zwischen 2005 und 2010 bei einer Inflationsrate von neun Prozent die Mieten um 22 Prozent erhöht haben?
- » zwei Drittel der MigrantInnen ein Einkommen unter 1.400 Euro Monatsbrutto haben?
- » in Österreich pro Jahr rund 300 Mio. Mehr- bzw. Überstunden geleistet werden, 70 Mio. davon unvergütet, d. h. weder in Zeitausgleich noch finanziell abgegolten?
- » 35 Prozent aller befristet Beschäftigten und fast 20 Prozent der LeiharbeiterInnen mit weniger als 1.300 Euro im Monat so wenig verdienen, dass sie akut armutsgefährdet sind?

Beide Bände sind kostenlos zu bestellen unter:
bestellservice@akwien.at

Band 1: ISBN: 978-3-7063-0432-0

Band 2: ISBN: 978-3-7063-0433-7

„Kämpfen an zwei Fronten“

Wachstum, Beschäftigung und Fortschritt sind in den palästinensischen Gebieten nur mit Ende der Beschränkungen möglich.

Autorin: Nani Kauer

*Pressesprecherin des ÖGB-Präsidenten
Erich Foglar und Leiterin des Referats für
Öffentlichkeitsarbeit im ÖGB*

Wir führen unseren Kampf an zwei Fronten: für die Rechte der Arbeitnehmer in Palästina und gegen die israelische Besatzung.“ Mohammed Shafer Saed, Generalsekretär des Palästinensischen Gewerkschaftsbundes PGFTU, bringt die schwierige Arbeit der Gewerkschaft in einer Gesellschaft auf den Punkt, die nicht nur in „Arbeit hier, Kapital da“ gespalten ist, sondern in der die Gräben noch viel tiefer sind.

Probleme Arbeitslosigkeit und Armut

Arbeitslosigkeit und Armut sind die zwei größten Probleme, mit denen der Palästinensische Gewerkschaftsbund zu kämpfen hat – zusätzlich zur Situation, die sich durch die israelische Besatzung ergibt, berichtete Mohammed Shafer Saed, der Mitte April auf Einladung des ÖGB zu Besuch in Wien war. „Soziale Gerechtigkeit wird es ohne ein Ende der israelischen Besatzung nicht geben können“, sagt er. Früher waren die PalästinenserInnen willkommen, billige Arbeitskräfte, vor allem in der Baubranche. Die Zahl der Arbeitsbewilligungen sank aber drastisch, und inzwischen wurden palästinensische Beschäftigte durch – ebenfalls billige – Arbeitskräfte aus Rumänien und einigen asiatischen Staaten ersetzt.

Rund vier Millionen Menschen leben in den palästinensischen Gebieten – 27 Prozent davon sind (laut palästinensischer Statistikbehörde und UNO) ar-

beitslos, 48 Prozent leben unter der Armutsgrenze. Die Zersplitterung der Region – israelische Siedlungen, Checkpoints, Straßensperren, Siedlerstraßen durch palästinensisches Gebiet – verkompliziert die Situation. „Besonders schwierig ist es für die rund 100.000 Palästinenser, die für israelische Firmen arbeiten“, berichtete Saed. Stundenlanges Warten an den Checkpoints ist die Regel. Nur rund ein Viertel dieser Gruppe, knapp 23.000 Menschen, arbeitet legal in Israel. Die anderen haben, zusätzlich zu den Strapazen des Arbeitsweges, als illegal Beschäftigte keine Rechte, keinen Anspruch auf Sozialleistungen. „Sie zu vertreten ist für uns besonders schwierig.“

Der Arbeitsmarkt ist für PalästinenserInnen sehr eingeschränkt. Einerseits werden ihnen immer weniger Arbeitsbewilligungen in Israel und in jüdischen Siedlungen erteilt – daher auch die hohe Zahl an illegal Beschäftigten in diesen Regionen. Andererseits ist die eigene Wirtschaft durch die Beschränkungen, die die israelische Besatzung mit sich bringt, enorm gehemmt. Einzig derzeit boomender Wirtschaftszweig ist die Baubranche. Der Tourismus kam nach der zweiten **Intifada** fast völlig zum Erliegen, viele neu errichtete Hotels wurden wieder geschlossen. Auch TouristInnen sind mit der Zersplitterung der Region konfrontiert: Jerusalem liegt einen Steinwurf von Betlehem entfernt – dazwischen ragt allerdings die Mauer auf, sodass man umständliche Fahrwege inklusive Kontrollen an Checkpoints in Kauf nehmen muss. Für TouristInnen mag das ein interessanter Aspekt einer fremden Region sein, für die Menschen, die dort leben

INFO & NEWS

Palestinian General Federation of Trade Unions (PGFTU)

Gegründet 1967, geht zurück auf die palästinensische Arbeiterbewegung der 1920er-Jahre. Die PGFTU hat derzeit rund 300.000 Mitglieder und ihren Sitz in Nablus, Westbank. Sie ist Mitglied im Internationalen Gewerkschaftsbund (www.ituc-csi.org); Generalsekretär der PGFTU ist Mohammed Shafer Saed.

Histadrut (hebräisch: „Zusammenschluss“)

Gegründet 1920 in Haifa, Dachverband der Gewerkschaften Israels. Histadrut hat rund 650.000 Mitglieder und gehört dem Internationalen Gewerkschaftsbund an. Ofer Eini ist Histadrut-Vorsitzender.

und arbeiten, mühevoller Alltag. Bei Produkten aus der palästinensischen Landwirtschaft stellen sich Transport und Export als oft unüberwindbare Hindernisse für eine Weiterentwicklung dieser Branche dar: Die wenigen Möglichkeiten, Grenzen zu passieren, sind der Haltbarkeit von Erzeugnissen aus der Landwirtschaft mehr als abträglich. Hauptprodukt der Agrarwirtschaft ist Olivenöl, auf rund 45 Prozent der landwirtschaftlichen Flächen werden Oliven angebaut. Immer wieder werden allerdings große Bestände an Olivenbäumen abgeholzt – aus Sicherheitsgründen, wie es heißt.

Die übrige Wirtschaft in Palästina ist klein strukturiert: Familienbetriebe im Textilbereich und generell kleine Produktionsbetriebe bestimmen das Bild,



Der Internationale Gewerkschaftsbund hat in Vancouver einen „Pakt für Frieden und Gerechtigkeit in Palästina und in Israel“ gefordert, um die Situation der ArbeitnehmerInnen zu verbessern.

wobei gerade im textilen Sektor der Druck durch Importe aus China große Probleme bereitet. Großbetriebe gibt es nur wenige, sie werden meist von Israelis nahe den Grenzen betrieben.

Pakt für Frieden und Gerechtigkeit

„Menschenwürdige Arbeit und sozialer Schutz sind zentral für eine lebensfähige Wirtschaft“ – genau das fehlt aber den palästinensischen ArbeitnehmerInnen – konstatierte auch der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) bei seinem Kongress 2011 im kanadischen Vancouver. „Unter den derzeitigen Umständen finden Hunderttausende keine Arbeitsplätze, Verzweiflung und Ernüchterung sind weit verbreitet.“ Der Internationale Gewerkschaftsbund hat in Vancouver einen „Pakt für Frieden und Gerechtigkeit in Palästina und in Israel“ gefordert, um die Situation der ArbeitnehmerInnen zu verbessern. Dabei geht es um ein gemeinsames Bekenntnis zu Sicherheit, Freiheit, Demokratie und um Perspektiven für die künftigen Generationen palästinensischer und israelischer Beschäftigter und ihrer Familien, so der IGB. Neben diesem allgemeinen Bekenntnis fordert der IGB im Einklang mit der PGFTU von der palästinensischen Autorität ganz konkrete Gesetze: ein Arbeitsrecht, Bestimmungen über sozialen Schutz, und die gesetzliche Verankerung eines Arbeitsamtes (Arbeitsvermittlung-Agentur). Eine gesetzlich verankerte Sozialversicherung steht auch auf der Forderungsliste der PGFTU weit oben. „Sozialversicherung gibt es in den palästinensischen Gebieten nur für die Beschäftigten von staatlichen Firmen“,

sagte Saed. Der Internationale Gewerkschaftsbund tritt, auch zum Wohl der ArbeitnehmerInnen, für die „Zwei-Staaten-Lösung“ ein. Auf internationaler Ebene sucht der IGB immer wieder den Dialog mit Regierungen, wobei das Recht für Palästinenser und für Israelis, in Sicherheit und frei von Besatzung zu leben, im Zentrum steht. Der IGB unterstützt auch die Bemühungen der PGFTU und des israelischen Gewerkschaftsverbandes Histadrut um Frieden, Gerechtigkeit und die Rechte der ArbeitnehmerInnen.

„In Gaza hat die Abriegelung zu hoher Arbeitslosigkeit und zu Abhängigkeit von externer Hilfe und informeller ‚Tunnelwirtschaft‘ geführt“, berichtete Juan Somavia, Generaldirektor der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) im Rahmen der 100. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Mai 2011 über die Lage der ArbeitnehmerInnen in den besetzten arabischen Gebieten. Seit knapp drei Jahrzehnten entsendet die ILO sogenannte Missionen in diese Regionen, nach Israel und nach Syrien. Bestandteil solcher Missionen sind auch Gespräche mit ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in den besetzten palästinensischen Gebieten. Die Mission aus 2011 ergab ein gespaltenes Bild: Zwar hat sich, so Somavia in seinem Bericht, die wirtschaftliche Lage etwas verbessert, allerdings fiel das Wachstum sehr ungleichmäßig aus. Einerseits geht die Erholung von einem sehr tiefen Niveau aus, andererseits – das wird in dem Bericht mehrfach festgehalten – ist die Abriegelung von Gaza ein wesentliches Hindernis. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen bemängelte die ILO-Mission als

„erschreckend niedrig“, hier seien besondere Anstrengungen nötig. Insgesamt kann es ohne eine Beendigung der von der israelischen Besatzung auferlegten Beschränkung keine echten Fortschritte für die ArbeitnehmerInnen geben, so Somavia. „Ohne eine Aufhebung der vollständigen Abriegelung von Gaza wird sich die Auflösung des wirtschaftlichen und sozialen Gefüges Gazas fortsetzen.“

Von Partnerschaft weit entfernt

Ein wichtiger Aspekt für Aufbau und Stabilisierung der Wirtschaft sind nach Ansicht der ILO starke Institutionen. Deren Entwicklung hat inzwischen einen Punkt erreicht, der einen eigenständigen, lebensfähigen Staat Palästina als eine reale Option erscheinen lässt, beurteilte die ILO nach ihrer Mission von 2011. Verbesserungsbedarf beim Aufbau stabiler Institutionen sehen auch die Gewerkschafter, berichtete Saed. Zwar gebe es seit Mitte der 1990er-Jahre regelmäßig Verhandlungen und Gespräche zwischen Regierung und Gewerkschaften, von einer Partnerschaft, wie etwa der österreichischen Sozialpartnerschaft, sei das aber noch weit entfernt.

Internet:

Info der Friedrich-Ebert-Stiftung:
tinyurl.com/cu8qh27

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an die Autorin
nani.kauer@oegb.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Adult Education Survey: Diese Erhebung über Erwachsenenbildung wurde erstmals im Zeitraum 2005 bis 2007 in fast allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (außer Irland und Luxemburg) sowie in Kroatien, Norwegen, der Schweiz und der Türkei durchgeführt. Der Survey ist Teil der EU-Statistiken über lebenslanges Lernen, befragt wurden in privaten Haushalten lebende 25- bis 64-Jährige. Es ist geplant, die Erhebung alle fünf Jahre durchzuführen. (Seite 23)

Aesop (auch Äsop): berühmter griechischer Dichter, der um 600 v. Chr. lebte und als Schöpfer der Fabeldichtung gilt. Bis heute bekannt sind unter anderem „Der Fuchs und die Trauben“ sowie „Der Junge, der Wolf schrie“. (Seite 12)

Ashoka: Als sozialer Investor sucht und fördert die Non-Profit-Organisation Ashoka seit 1980 in fast 70 Ländern Social Entrepreneurs, die mit innovativen, nachahmbaren Konzepten gesellschaftliche Probleme lösen. Diese sogenannten Ashoka Fellows (Stipendiaten) erhalten von Ashoka finanzielle Unterstützung, Beratung und Anschluss an Netzwerke im sozialen Sektor, in Wirtschaft und Wissenschaft. Es bestehen Partnerschaften u. a. mit der Bill and Melinda Gates Foundation, Nike, National Geographic, Citibank und der Goldman Sachs Foundation. Der Name geht zurück auf den indischen Fürsten Ashoka, der sich im 3. Jahrhundert vor Christus nach Jahren kriegerischer Herrschaft für Toleranz, Freiheit und ökonomischen Wohlstand einsetzte. Das österreichische Ashoka-Team wird von der früheren Grünen-Gemeinderätin Marie Ringler geleitet. austria.ashoka.org (Seite 13)

Bertelsmann-Stiftung: 1977 von Reinhard Mohn, dem Leiter des Verlagshauses Bertelsmann, ins Leben gerufene gemeinnützige Stiftung; Fundament der Stiftungsarbeit ist die Überzeugung, dass Wettbewerb und bürgerschaftliches Engagement eine wesentliche Basis für gesellschaftlichen Fortschritt sind. (Seite 38)

Bruderlade: Im 18. Jahrhundert wurde ein Teil der Löhne von Bergleuten (etwa in der Steiermark) in die sogenannte Bruderlade gelegt. Das Geld diente zur Altersversorgung und Unterstützung nach Unfällen. (Seite 13)

Compliance, engl., sprich kompleiens: Bereitschaft zur aktiven Mitwirkung an (therapeutischen) Maßnahmen; Sicherstellung der ordnungsgemäßen Durchführung von Wertpapierdienstleistungen der Banken zum Schutz der AnlegerInnen. (Seite 17)

Divergenz: Auseinanderentwicklung (Seite 17)

EFRE: Europäischer Fonds für regionale Entwicklung. Er soll durch den Ausgleich der wichtigsten regionalen Ungleichgewichte sowie durch die Beteiligung an der Entwicklung und Umstellung der Regionen den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt fördern, dies alles in Koordination mit den mittlerweile drei anderen Strukturfonds. Die

Gemeinschaftsinitiative INTERREG III sowie die innovativen Maßnahmen (Studien, Pilotprojekte und Erfahrungsaustausch) zur regionalen oder lokalen Entwicklung werden ausschließlich aus dem EFRE finanziert. Der Geltungsbereich des EFRE kann auf den der anderen Strukturfonds ausgedehnt werden, damit sämtliche Maßnahmen durchgeführt werden können, die in dem betreffenden Programm im Rahmen einer Gemeinschaftsinitiative oder im Rahmen des betreffenden Pilotprojekts vorgesehen sind. (Seite 32)

Expat, englisch, sprich expät: Kurzform von Expatriat, Bezeichnung für eine Person, die nicht in ihrer Heimat lebt, dieser aber weiterhin sehr verbunden bleibt. (Seite 31)

Hamann, Sybille: österreichische Journalistin (Profil, Die Presse, Falter etc.) und Feministin, geb. 1966, Bücher: „Weißbuch Frauen, Schwarzbuch Männer. Warum wir einen neuen Geschlechtervertrag brauchen“, „Dilettanten unterwegs“. (Seite 30)

Horn, Gustav: deutscher Wirtschaftswissenschaftler, geb. 1954. Seit 2005 leitet er das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der staatsunabhängigen, gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung. (Seite 18)

Incentivierung: das Setzen von Anreizen (Seite 19)

Intifada: übersetzt: abschütteln; Bezeichnung für bisher zwei palästinensische Aufstände gegen Israel. Die erste Intifada begann 1987 in einem Flüchtlingslager und dauerte bis 1992. Die zweite begann im September 2000. Der angekündigte Besuch des damaligen Oppositionsführers Ariel Scharon auf dem auch für Moslems heiligen Tempelberg führte zu heftigen Protesten unter den PalästinenserInnen. Nach dem Scheitern des Gipfels von Camp David war die Gründung eines palästinensischen Staates erneut in weite Ferne gerückt. Scharon wollte mit seinem Gang gemeinsam mit mehr als tausend Polizisten über den Tempelberg ein Zeichen dafür setzen, dass Jerusalem nicht geteilt werden würde. Offiziell beendet wurde die zweite Intifada im Februar 2005 mit einem vom Präsidenten der palästinensischen Autonomiebehörde Mahmud Abbas und Präsident Ariel Scharon vereinbarten Waffenstillstand. Einzelne Kampfhandlungen gibt es allerdings weiterhin. (Seite 44)

Keller, Gottfried: Schweizer Dichter und Politiker (1819–1890), wollte ursprünglich Maler werden, Vertreter des bürgerlichen Realismus. Werke: Der grüne Heinrich, Romeo und Julia auf dem Dorfe, Zürcher Novellen etc. (Seite 12)

Kobra-Effekt: Bezeichnung für das Phänomen, dass Maßnahmen, die getroffen werden, um ein bestimmtes Problem zu lösen, dieses verschärfen können. Der Begriff geht auf ein historisches Ereignis in Indien zurück: Ein britischer Gouverneur

wollte einer Kobra-Plage Einhalt gebieten, indem er ein Kopfgeld auf jedes erlegte Exemplar aussetzte. Scheinbar funktionierte das Konzept zunächst gut: Immer mehr tote Schlangen wurden abgeliefert. Jedoch wurde deren Anzahl nicht gemindert, da die Bevölkerung dazu überging, Kobras zu züchten. (Seite 19)

Médecins sans Frontières: Ärzte ohne Grenzen, 1971 in Paris gegründete private internationale Hilfsorganisation für grenzüberschreitende medizinische Nothilfe. (Seite 39)

Negative Campaigning: Einsatz von negativen Botschaften (im Wahlkampf), die sich gegen politische KonkurrentInnen richten. (Seite 37)

Negt, Oskar: deutscher Sozialphilosoph, geb. 1934, seit den frühen 1960er-Jahren ist er den Gewerkschaften eng verbunden. 1994 begründete Negt die Loccumer Initiative kritischer Wissenschaftler mit, die sich nach eigenen Angaben aus Sorge um „die geistig-politische Vorherrschaft konservativer und neo-liberaler Ideologien im öffentlichen Leben“ zusammengefunden hatte. In seinen jüngsten Büchern beschäftigte Negt sich hauptsächlich mit den Themen Arbeit, Würde und Globalisierung. (Seite 23)

Proponent: Antragsteller (bei Vereinsgründungen, Volksbegehren etc.); offizieller Initiator (Seite 24)

Reding, Viviane: luxemburgische Journalistin und christlich-soziale Politikerin, geb. 1951, seit 2010 EU-Kommissarin für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft. (Seite 20)

Rosanvallon, Pierre: französischer Historiker, geb. 1948, gilt u. a. als einer der wichtigsten Theoretiker der kollektiven Selbstverwaltung. Er beschäftigt sich hauptsächlich mit den Themen Demokratie und soziale Gerechtigkeit. (Seite 38)

Schröder, Kristina: deutsche CDU-Politikerin, geb. 1977, seit Ende 2009 Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (Seite 20)

Sesimbra: 1201 gegründete portugiesische Kleinstadt an der südwestlichen Küste. (Seite 26)

Soft laws: Sammelbezeichnung für nicht rechtsverbindliche Übereinkünfte, Richtlinien u. ä. (Seite 20)

Streik der Weber von Brünn: Von 2. Mai bis 26. Juni 1899 streikten in Brünn 12.000 Weber erfolgreich für die Einführung des Zehnstudentags. Weberaufstände gab es vor allem im 18. und 19. Jahrhundert u. a. auch in Deutschland. (Seite 11)

Tunnelwirtschaft: Wegen der israelischen Handels- und Wirtschaftssanktionen sowie der oft tagelangen vollständigen Abriegelung bringen PalästinenserInnen Waren durch Schmugglertunnel in den Gazastreifen. Nach palästinensischen Angaben sollen 600 Tunnel existieren, Israel zufolge deutlich weniger. Immer wieder sterben PalästinenserInnen bei Tunnelstürzen. (Seite 45)

volatil: flüchtig, schwankend (Seite 19)

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

OGB VERLAG

garantiert gut informiert

ARBEITSVERFASSUNGSRECHT BAND 5

Europäische Betriebsverfassung



Gesetze und Kommentare 166

Klaus Mayr, Walter Gagawczuk

2. neu bearbeitete Auflage 2012 || 560 Seiten || EUR 48,-

ISBN: 978-3-7035-1518-7 || Inklusive e-Book inside!

Das Buch ist die erste umfassende Kommentierung der österreichischen Bestimmungen über die Europäische Betriebsverfassung, die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen in der Europäischen Gesellschaft, in der Europäischen Genossenschaft sowie über die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften.

Neben den Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen enthält der Text auch Hinweise auf einschlägige Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes und Kommentare zum vergleichbaren deutschen EBRG und eine ausführliche Analyse, in der Grundsätze und Ziele, Entwicklung und Zukunftsperspektiven dargestellt und bewertet werden. Überblicksweise wird auch die Rechtslage in anderen Mitgliedsstaaten dargestellt.

BESTELLUNG:

im Web: www.oegbverlag.at || per Mail: bestellung@oegbverlag.at

per Fax: +43 1 405 49 98-136 || in jeder Buchhandlung oder

direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags



JA, ICH BESTELLE ...

Anzahl der Exemplare

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



INFO, SERVICE, UNTERSTÜTZUNG
DIE WEBSITE FÜR DIE BETRIEBSRATSARBEIT.

Instrumente und Werkzeuge für die tägliche **BETRIEBSRATSARBEIT**.

Infos über Rechte im **AUFSICHTSRAT** und Aufsichtsratsversicherung.

Schwerpunktinfos zum Thema **ARBEIT UND BEHINDERUNG**.

Hintergründe zu aktuellen **ÖGB-SCHWERPUNKTEN**.

Kostenloser Zugang zur **GESETZSAMMLUNG** Arbeit und Recht.

Das alles und mehr bietet die neu gestaltete Website für BetriebsrätlInnen und PersonalvertreterInnen. Einfach, schnell und übersichtlich.

www.betriebsraete.at

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