

Tabulose Diskussion:

Regionalkonferenzen des ÖGB

Scharfe Kritik bei Diskussionen
im Internet

43

Flexibilität:

Nur die halbe Antwort

Interview mit
Poul Nyrup Rasmussen

22

Superreiche:

Abschaffung der Privilegien

Friedrich Karl Flicks Erbe
wird nicht besteuert

37

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

N°11 | November 2006 | 60. Jahrgang | € 2,- | www.arbeit-wirtschaft.at

Atypische Beschäftigung:

Das neue Prekariat

Seite 12

Callcenter:

Dienstleistungen am laufenden Band

Seite 16

Politische Steuerung:

Das Öffentliche

verantworten

Seite 26

An die künftige Bundesregierung:

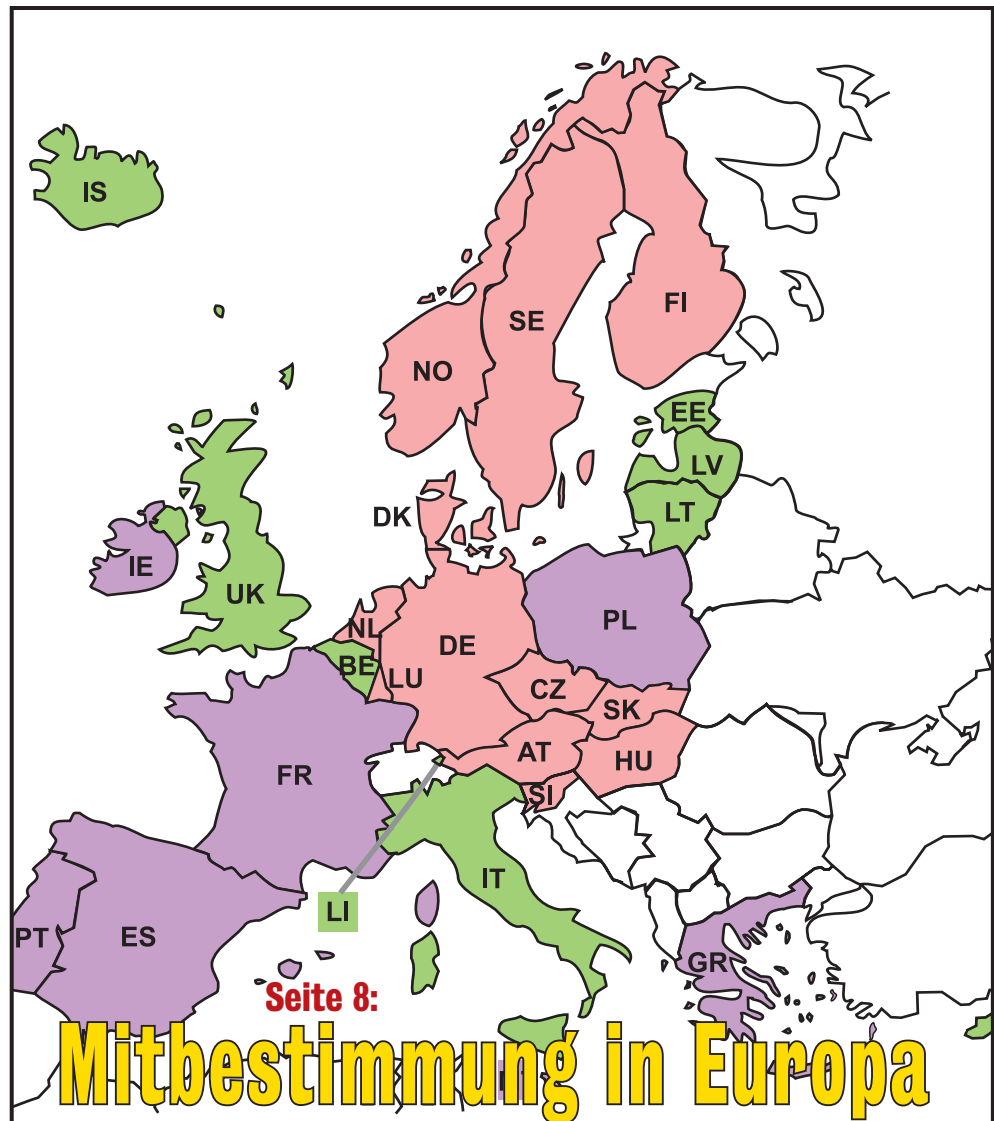
Forderungs- programm des ÖGB

Seite 32

Post:

Mitarbeiter- beteiligung (?)

Seite 38



Mitbestimmung auf Unternehmensebene in Europa

8 ^a

Durch die Schaffung europäischer Gesellschaftsformen und die weiter zunehmende länderübergreifende Verflechtung der Unternehmen steigt auch das Interesse an Mitbestimmung auf Unternehmensebene in anderen Mitgliedstaaten der Union. Gewerkschaftsnahe Organisationen haben daher in den letzten Jahren entsprechende Informationen gesammelt.

Das neue Prekariat

12 ^a

Die »selbständige« atypische Beschäftigung wird allmählich zur Norm. Ein überholter ArbeitnehmerInnenbegriff erleichtert die Flucht aus dem Arbeitsrecht. ÖGB und AK fordern gleiche Rechte für atypisch Beschäftigte.

Dienstleistungen am laufenden Band

16 ^a

Seit den Neunzigerjahren setzen viele Unternehmen auf »Outsourcing«, der Auslagerung bestimmter Abteilungen oder Bereiche. Kostenersparnis ist eine der Hauptgründe. In den vergangenen fünfzehn Jahren entstand so eine neue Branche in Österreich: die Callcenter.

Flexibilität ist nur die halbe Antwort

22

Wenn es um Modelle zur Bekämpfung der europaweit hohen Arbeitslosigkeit geht, ist gegenwärtig »Flexicurity« in aller Munde. Das neue Zauberwort der Beschäftigungspolitik stand auch auf der Prioritätenliste der österreichischen EU-Ratspräsidentschaft ganz oben. »Arbeit&Wirtschaft« sprach darüber mit dem ehemaligen dänischen Premierminister Poul Nyrup Rasmussen.

Das Öffentliche verantworten

26 ^a

In vielen Bereichen wurden in den letzten 10 bis 15 Jahren öffentliche Einrichtungen aus der Verwaltung ausgegliedert. Das öffentliche Interesse an ihrer Erfüllung und an der Zugänglichkeit öffentlicher Leistungen bleibt bestehen. Wie aber wird das Öffentliche unter diesen Voraussetzungen politisch gesteuert?

Forderungsprogramm des ÖGB an die künftige Bundesregierung

32 ^a

Die Regierungsverhandlungen sind mehr als zäh und schleppen sich dahin bzw. sind sie kurz vor Drucklegung abgebrochen worden. Hier die Forderungen von Gewerkschaftsseite an eine neue Bundesregierung, wie immer sie aussieht. Ein Text, den man sich in den nächsten vier Jahren vielleicht öfter anschauen kann!

Mitarbeiterbeteiligung (?)

38 ^a

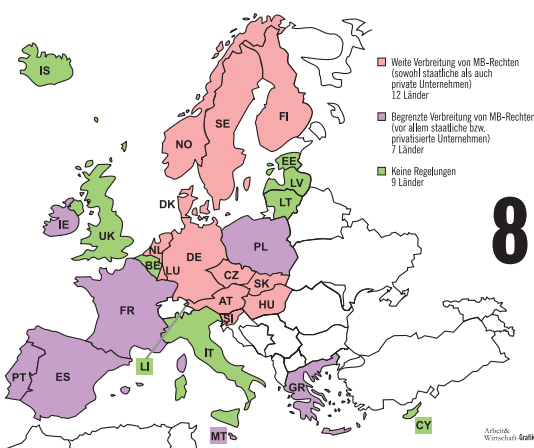
Bei der Börseprivatisierung der Post hat die Regierung von »Volksaktien« gesprochen. Den Mitarbeitern von der Post AG wurde ein Beteiligungsmodell angeboten. Was hats gebracht?

Tabulose Diskussion zur ÖGB-Reform

43

Im Oktober gingen die letzten Regionalkonferenzen des ÖGB zur Reformdiskussion zu Ende. Eher schwache Beteiligung, aber auch scharfe Kritik bei Diskussionen und auf der Internetplattform des ÖGB zeichneten die Debatte aus. Hier Schlaglichter aus Salzburg, Niederösterreich und Wien.

Unternehmensmitbestimmung in den 28 Staaten, in denen eine SE gegründet werden kann



8



22



38

Meinung

- 4 | Standpunkt: Aufklärungsauftrag
- 5 | Nachruf: Kurt Horak 1933–2006
- 20 | Kommentar:
Corporate Social Responsibility.
Etikett ohne Inhalt

Aus Arbeiterkammern&Gewerkschaften

- 6 | Brennstoffvergleich:
Kassenschlager Holzpellets
- 6 | Anton Benya-Preis:
Arbeitsmarkt-Projekt »Transjob«
- 7 | Gewerkschaft Bau-Holz:
Neuer Vorsitzender
- 7 | Lebensversicherungen:
Unseriöse Schönfärberei
- 7 | Kollektivvertragsverhandlungen:
Es geht auch anders

Wirtschaft&Arbeitsmarkt

- 31 | Verbraucherpreise

Gesellschaftspolitik

- 37 | Steuerprivilegien von Superreichen:
Flicks Erbe wird nicht besteuert

Internationales

- 15 | Weltbank: Geschäfte machen
- 15 | Vereinte Nationen: Gleichberechtigt
- 15 | Bangladesch: Billigarbeiter demonstrieren
- 30 | Generali: Internationale Protestaktion
- 30 | IMB: Weltweite Vereinbarungen

Kultur Bildung Medien

- 44 | Das »Wiener Stadtgespräch«

Bücher

- 25 | Heinz J. Bontrup/Julia Müller u. a.:
Wirtschaftsdemokratie
- 45 | Helfried Bauer, Peter Biwald,
Elisabeth Dearing (Hrsg.):
Öffentliches Management in Österreich

Zeit nehmen!

Redaktion intern

Irgendwann werden wir trotz aller Unkenrufe doch noch eine funktionsfähige Regierung haben.

Schon vorher ist es aber interessant, was so eine Regierung nach Meinung des Bundesvorstandes des ÖGB für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tun sollte, welche Anliegen die dringlichsten sind um mehr Beschäftigung zu erreichen oder bessere Berufsbildung. Zum Nachlesen finden Sie deswegen das Forderungsprogramm in diesem Heft.

Mitbestimmung ist ein zentrales Anliegen gewerkschaftlicher Organisation.

Dazu finden Sie in diesen Heft einen Hintergrundbericht und eine Buchbesprechung. Der atypischen Beschäftigung in verschiedenen Formen sind zwei Beiträge gewidmet. Und zur Frage der Verantwortung für das Öffentliche, wo doch immer mehr ausgegliedert und privatisiert wird, gibt es hier auch Antworten.

Aber wir wollen hier ja nicht das obenstehende Inhaltsverzeichnis wiederholen, sondern nur bitten, dass Sie sich für unsere interessanten Beiträge Zeit nehmen sollten.

Erst wenn die Leute nicht mehr da sind, weiß man, dass man ihnen viel-

leicht mehr Zeit hätte widmen sollen, wie man auch an die eigene Vergänglichkeit erinnert wird:

Für den Nachruf auf den ehemaligen Chefredakteur von »Arbeit&Wirtschaft«, Kurt Horak, müssen Sie umblättern.

Zu guter Letzt noch ein Hinweis. Die Wiener ÖGB-Zentrale zieht in Kürze um und damit auch die Redaktion von »Arbeit&Wirtschaft«.

Wer will, der findet uns ab 11. 12. 2006 am Laurenzerberg 2 in der Inneren Stadt (1010 Wien).

Siegfried Sorz

Standpunkt

Siegfried Sorz
Chefredakteur



Aufklärungsauftrag

Die bewussten Werk­tätigen verfolgen sehr aufmerksam die Entwicklungen im Österreichischen Gewerkschaftsbund und die Vorbereitungen zu einer Reform. Die Teilnahme an der Fragebogenaktion (der Monatszeitschrift »Solidarität beigelegt) war allerdings mit weniger als 60.000 Rücksendungen bestürzend gering.

Dazu meint der geschäftsführende ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer: »Ich warne davor, nur Fragebögen zu zählen und das Ergebnis gering zu schätzen. Über 80.000 Einzelschläge und Tausende, die sich persönlich bei den verschiedenen Konferenzen eingebracht haben, sind eine kostbare, aktive Unterstützung, die viele Unternehmen und Organisationen gerne hätten.« Der ÖGB-Präsident betont, dass das Befragungsergebnis die Politik des ÖGB zwar in manchen Bereichen unterstütze. »Wir haben aber auch viele Aufträge wie etwa mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten oder modernes Gewerkschaftsmanagement mit Qualitäts- und Leistungskontrolle bekommen. Und in manchen Bereichen zeigt uns die Befragung, dass wir noch einen Aufklärungs- und Meinungsbildungsauftrag haben. Ich spreche hier etwa den Wunsch nach mehr Frauen in der Geschäftsführung an, der nur von 28 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Befragung geäußert wurde oder internationale Gewerkschaftsarbeit, die 29 Prozent für wichtig halten.«

Ich meine, ist doch eigentlich ziemlich logisch, dass ein global entfesselter Kapitalismus auch globale Antworten braucht. Wenn die Arbeiter in China oder Korea oder sonst wo mehr Rechte haben und besser bezahlt werden, dann ist das auch für uns gut. Und wenn jemand jetzt sagt:

»Wieso? Ist doch mir egal?«, dann bitte ich ihn zu überlegen, ob er will, dass auch die letzten Industrieproduktionen ins billigere Ausland abwandern? Ob er will, dass zum Beispiel unsere sozialen Standards an den niedrigsten Level in der EU angepasst werden und ob er will, dass Lohnforderungen, die über einen Inflationsausgleich hinausgehen und einen – wenn auch noch so bescheidenen – Anteil an den nicht unbedeutlichen Gewinnen umfassen, mit dem Hinweis auf die viel billigeren Gehälter jenseits unserer Grenzen abgeschmettert werden? Eine grenzüberschreitende bzw. internationale Zusammenarbeit auf überstaatlicher Ebene ist für eine effektive Gewerkschaftsarbeit unverzichtbar

Mitbestimmungsmöglichkeiten

Im Handbuch »Politik in Österreich« (herausgegeben von Dachs, Gerlich, Gottweis und anderen, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, Wien 2006) sagt Ferdinand Karlhofer (Seite 469):

»Hinsichtlich der Einbindung der Mitglieder in die gewerkschaftliche Willensbildung, gehörte es lange Zeit zum Credo des ÖGB, dass man mehr erreicht und dabei schneller ist, wenn man etwas **für** die Mitglieder macht, statt es **mit** ihnen zu tun. Eine direkte Wahl der Funktionäre durch die Gewerkschaftsmitglieder war statutenmäßig nicht vorgesehen. Möglichkeiten der Partizipation eröffneten sich für das Gewerkschaftsmitglied erst mit der Ausübung einer Funktion als gewählter Betriebsrat bzw. Personalvertreter.«

Er weist auf die deutliche Erweiterung der »Partizipationsmöglichkeiten« durch die letzte Änderung der Statuten des ÖGB im Jahre 1995 hin.

Dort heißt es nämlich im § 14 Absatz 2: »Jedes Mitglied muss regelmäßig die Möglichkeit haben, sich an der Wahl von Organen und Delegierten seiner Gewerkschaft zu beteiligen ...«

Nach § 17 Absatz 3 hat jedes Mitglied das Recht, »an allen Veranstaltungen seiner Gewerkschaft teilzunehmen.«

Nach § 17 Absatz 5 sind die Gewerkschaften verpflichtet, mindestens alle 5 Jahre Mitgliederversammlungen durchzuführen.

Nach ja, immerhin: Wer kandidiert für den Betriebsrat? Und wer hat schon einmal gewählt? Also nicht nur seinen Betriebsrat oder Personalvertreter, sondern auch »Organe« oder »Delegierte«. Wer kommt zu Mitgliederversammlungen? Wer weiß überhaupt davon?

Willensbildung

Was die Entscheidungsstruktur und die Willensbildung betrifft, so sind die obersten Organe des ÖGB der Bundeskongress, das Präsidium und der Bundesvorstand. Der Bundeskongress tritt alle vier Jahre zusammen und der nächste wird im Jänner 2007 sein, und zwar voraussichtlich von Montag, den 22., bis Mittwoch, den 24. Jänner. Dort werden nicht nur die Spitzenfunktionäre gewählt, sondern vor allem auch programmatische Beschlüsse gefasst. Für »einfache« Mitglieder besteht durchaus die Möglichkeit, dort teilzunehmen – sofern sie sich rechtzeitig anmelden, denn die Zahl der Plätze ist begrenzt. Die Entscheidungen, die dort getroffen werden, sind sicherlich ausschlaggebend für die Zukunft der gewerkschaftlichen Bewegung und der Gewerkschaftsarbeit in unserem Lande.

Kurt Horak 1933–2006

Ein Leben der Arbeit in der Gewerkschaftsbewegung



Kurt Horak, ehemaliger Chefredakteur von »Arbeit&Wirtschaft«, ist Ende Oktober von uns gegangen.

Er war es, von dem ich Anfang 1994 die Leitung dieser Zeitschrift übernommen habe. Ich kannte ihn natürlich schon vorher, gehörte er doch zur alten Garde der Gewerkschaftsjournalisten, wie Winfried Bruckner, Fred Duval, Hans Fellingner oder Ernst Moravec. Alle sind sie uns schon voraus gegangen, dorthin, wo auch wir einmal sein werden, wir, die wir nicht Tag und Stunde kennen.

Kurt Horak war Angestellter in der Arbeiterbank AG (so hieß die 1922 gegründete Gesellschaft, bis sie 1963 in BAWAG umbenannt wurde), wo er auch als Jugendvertrauensrat gewählt wurde. In der Gewerkschaft der Privatangestellten wirkte er als Jugendfunktionär, vom Gruppenobmann bis zum Bundesjugendobmann.

In den Jahren 1953/1954 absolvierte er die Sozialakademie und seit 1955 war er dann »hauptamtlich« beim ÖGB beschäftigt: als pädagogischer Leiter des Bildungsheimes Anton-Hueber-Haus in Wien, dann kurz im Bildungsheim Neuwaldegg in Wien.

Zehn Jahre später sehen wir ihn dann als Jugend- und Bildungssekretär der Gewerkschaft der Chemiarbeiter, gleichzeitig ist er Mitarbeiter in der Gewerkschaftspresse. 1972 übernimmt er dann die Redaktion der Fachzeitschrift »Chemiarbeiter« sowie die Öffentlichkeitsarbeit dieser

Gewerkschaft, daneben sitzt er auch noch in einem Ausschuss »Arbeitstechnik und Automation« der AK und des ÖGB. Seit 1971 ist er auch noch als Nachfolger von Sepp Wille Leitender Redakteur der Zeitschrift »Welt der Arbeit« der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (bis 1991), und weiterhin Mitarbeiter der heutigen Zeitschrift »FSG direkt« bis zu seinem Tode.

1989 übernahm er dann von Fred Duval die Leitung der »Arbeit&Wirtschaft«, die er bis Ende 1993 führte und dann an mich übergab. Auch hier blieb er auch im Ruhestand weiterhin Mitarbeiter.

Das sind nüchterne Daten eines Lebenslaufes, der uns vor allem eines zeigt: Kurt Horak hat sein Leben lang für die Gewerkschaften gearbeitet, sich persönlich eingesetzt, argumentiert und gekämpft und sich auch weltanschaulich um die Richtung der Arbeitnehmervertretung bemüht.

Eine gewerkschaftliche Eigenschaft war bei ihm besonders ausgeprägt: Er war ein glühender Antifaschist, ein überzeugter Kämpfer gegen den Neonazismus. Sein Buch »Hitler ist nicht tot« (gemeinsam mit Franz Klar) liest sich noch heute spannender als ein Kriminalroman, weil es die Realität darstellt, wie auch viele seiner Beiträge – nicht nur zu diesem Themenbereich – heute noch ihre Gültigkeit haben und in gewissem Sinne leider noch immer aktuell sind.

Winfried Bruckner schilderte das so: »Meine beiden ersten Begegnungen mit Kurt Horak fanden in dicker Luft statt. Einmal klirrte es. Und einmal stank es. Einmal demonstrierten wir gegen eine Versammlung alter und junger Nazis, und damals schon interessierte sich die Polizei mehr für die erbosten Demokraten als für die Männer in Braunhemden. Das zweite Mal marschierten wir über die Wiener Ringstraße, um darauf hinzuweisen, daß Nazis in der Funktion von Universitätsprofessoren eine Schande seien. Man warf faule Eier auf uns. Und ein Pensionist, glühender Antifaschist, wurde getötet. ... Kurt Horak ... ist Österreicher, Demokrat, Gewerkschafter und überzeugter Kämpfer gegen den Neonazismus. So umgänglich er auch ist: Wenn man braune Umtriebe als Lausbübereien verniedlicht, wenn man taktisch überlegt, ob man Männer, die mit der ordentlichen Beschäftigungspolitik im Dritten Reich kokettieren, nicht irgendwie einbeziehen sollte – taktisch natürlich, ein wenig vielleicht, vielleicht mit Augenzwinkern –, wird er unwirsch. Nichts geht da bei ihm. Und seine Schreibmaschine rattert ...«

Jetzt hat seine Schreibmaschine – mit der er immer noch arbeitete – aufgehört zu rattern. Wir wollen ihm ein ehrendes Andenken bewahren und – auch den Kampf gegen den Faschismus in seinem Sinne weiterführen.

Siegfried Sorz

IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

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

E-Mail: aw@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

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

Redaktionskomitee:

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

Mitarbeiter/-innen dieser Ausgabe:

Siegfried Sorz (Chefredakteur), Kai Biehl, Astrid Fadler, Walter Gagawczuk, Wilfried Leisch, Gabriele Müller, Thomas Plaßmann, Reinhold Russinger, Sandra Stern, Tansel Terzioglu, Herbert Wabnegg, David Walch, Wolfgang Weinz

Gestaltung:

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

Herausgeber:

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

Medieninhaber:

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

Hersteller:

Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

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

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

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

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

Brennstoffpreisvergleich:

Kassenschlager Holzpellets

Der Winter steht vor der Tür und die Energiepreise steigen. Im Brennstoffpreisvergleich der AK NÖ besonders negativ: Preisanstieg bei Pellets um 45 Prozent in einem Jahr.

Um ein gut gedämmtes Einfamilienhaus zu beheizen, braucht man rund vier Tonnen Holzpellets. Kostete diese Menge vor einem Jahr im Schnitt noch 620 Euro, sind es heuer schon 904 Euro. In Einzelfällen konnten laut AK sogar Preissteigerungen bis zu 70 Prozent festgestellt werden. Für Josef Staudinger, Präsident der AKNÖ, sind die Preissteigerungen nicht ganz nachvollziehbar, brachte der vielbeworbene und geförderte Umstieg auf Pelletsanlagen nur eine kurzfristige Einsparung: »Der hohe Preis der Pellets schadet dem sauberen Image der nachwachsenden Rohstoffe und schreckt die Menschen davor ab, erneuerbare Energien zu nutzen.

Die Holzindustrie hat einerseits massiv Werbung für Pelletsheizungen betrieben, war aber auf die Nachfrage nicht vorbereitet. Von ArbeitnehmerInnen fordert man immer Flexibilität, diese fordern wir auch von der Wirtschaft.« Da auch der Heizölpreis um starke 19 Prozent angestiegen ist, kommen Pellets – ohne Berücksichtigung der Investitionskosten für neue Anlagen – trotz Überteuering noch günstiger. Die AK fordert, steuerliche Mehreinnahmen des Staates durch gestiegene Energiepreise für Wärmedämmmaßnahmen einzusetzen, und einen Preisindex für Brennstoffe, um die Preisentwicklung der Brennstoffe nachvollziehbar zu machen. *W. L.*

Anton Benya-Preis:

Arbeitsmarkt-Projekt »Transjob«

Zum 17. Mal wurde heuer der Anton Benya-Preis vergeben. Ausgezeichnet werden Personen, Projekte und Institutionen. Diese Jahr ging der Preis an das Projekt »Transjob«.

Wer im Bereich Facharbeit und Ausbildung hervorragendes leistet, ist preisverdächtig. Entscheidend für die Preisvergabe an das von der AK NÖ ins Leben gerufene sozialökonomische Betriebsprojekt »Transjob« war, dass seit Jahresbeginn 2006 die Möglichkeit besteht, Lehrlinge im Bereich Schlosserei und Tischlerei auszubilden. Die Auszeichnung mit einem der Hauptpreise erfolgte durch den geschäftsführenden ÖGB-Präsidenten Rudolf Hundstorfer und Nationalratspräsidentin Barbara Prammer in Anwesenheit unter anderem von AK NÖ Präsident Josef Staudinger.

Stolz verwies »Transjob«-Geschäftsführer Werner Pitzl in Zuge der Preisverleihung auch darauf, dass die von AMS

NÖ und der Stadt Amstetten mit 700.000 Euro geförderte neu errichtete Lehrwerkstätte im November eröffnet wird. Zwei weitere – Einzelpreisträger – aus Niederösterreich sind Christine Haager und Franz Sieder. Christine Haager, ehemalige Nationalratsabgeordnete und langjährige Leiterin der frauenpolitischen Abteilung der AK NÖ, erhielt die Auszeichnung für ihr Engagement für Frauenrechte und junge ArbeitnehmerInnen. Betriebsseelsorger Franz Sieder¹⁾ wiederum wurde dafür ausgezeichnet, dass er immer ein offenes Ohr für die Anliegen der ArbeitnehmerInnen hat. *W. L.*

1) Siehe den Kommentar von Franz Sieder: »Arbeitslosigkeit« im Heft 7-8/06

Gewerkschaft Bau-Holz:

Neuer Vorsitzender

In der Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter (GBH) löst Johann Holper den langjährigen Vorsitzenden Johann Driemer ab.

Mit 100 Prozent Zustimmung wurde schon im Oktober der stellvertretende Bundesvorsitzende und Wiener GBH-Landessekretär Johann Holper vom GBH-Bundesvorstand für diese Funktion designiert. Er ist seit 1988 in der GBH tätig, seit 2003 als Landessekretär der GBH Wien. Seit 2002 ist er stellvertretender Bundesvorsitzender. Holper: »Ich werde diese Herausforderung gerne annehmen. Es ist für mich nichts Neues, Verantwortung zu tragen,

das habe ich auch über lange Jahre erst als Betriebsratsvorsitzender und schließlich als Landessekretär der GBH Wien und stv. Bundesvorsitzender getan. Wir werden die Zukunftsthemen und -forderungen für die Bau- und HolzarbeiterInnen in den kommenden Jahren gemeinsam umsetzen und natürlich auch die ÖGB-Reform wesentlich mitgestalten.« Der zunächst als Nachfolger von Johann Driemer vorgesehene Josef Muchitsch wurde nach einem erfolg-

reichen Vorzugsstimmenwahlkampf in den Nationalrat gewählt und wird die GBH-Forderungen im Parlament einbringen. Der scheidende GBH-Vorsitzende Johann Driemer begrüßte die rasche und klare Nachfolgeentscheidung, um die wichtigen Zukunftsfragen wie eine echte Schwerarbeitsregelung, eine sozial verträgliche Pensions- und Gesundheitsreform, aber auch die ÖGB-Reform gemeinsam bewältigen zu können. *W. L.*

Lebensversicherungen:

Unseriöse Schönfärberei

Immer öfter erhält die AK in letzter Zeit Beschwerden, dass bei Lebensversicherungen die ausbezahlten Beträge zu gering seien. Die Enttäuschung ist groß, kann aber verhindert werden.

So wurde laut AK OÖ etwa einem Konsumenten bei Vertragsverlängerung im Jahr 2002 gesagt, dass der Auszahlungsbetrag maximal um Euro 1000,- bis 1500,- schwanken könne. Tatsächlich erhielt er dann um fast 5000,- Euro weniger als vorausgesagt. Daher Achtung auch bei Neuabschlüssen! Nicht von rosigen Prognosedaten blenden lassen, nur die Versicherungssumme ist garan-

tiert, warnt die AK! Alles darüber hinaus hängt vom Veranlagungserfolg ab. Bei fondsgebundenen Lebensversicherungen gibt es überhaupt keine garantierten Beträge. Die gesamte Auszahlung ist hier von der Entwicklung des Fonds abhängig. Daher empfiehlt die AK:

- Lassen Sie sich nicht von rosigen Prognosedaten blenden!
- Suchen Sie in Ihrem Vertrag die garan-

tierte Auszahlungssumme! Gehen Sie bei Ihren Überlegungen immer von den garantierten Mindestrenten aus!

- Lesen Sie sich die Polizze zu Ihrer Versicherung nach Erhalt genau durch. Bei Unzufriedenheit können Sie nach Erhalt der Polizze immer noch zurücktreten!
- Im Ernstfall gelten schriftliche Unterlagen mehr als mündliche Zusagen!

W. L.

Kollektivvertragsverhandlungen:

Es geht auch anders

2,3 Prozent, das war das vorläufig letzte Unternehmerangebot für die Beschäftigten in der Metallbranche Ende Oktober. Dagegen machten die Gewerkschaften mobil.

Von 23. bis 31. Oktober fanden in mehreren hundert Betrieben der Metallindustrie und des Bergbaus Betriebsversammlungen bei Arbeitern und Angestellten statt. Grund waren die verfahrenen Kollektivvertragsverhandlungen, die die Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (GMTN) und die der Privatangestellten (GPA) für diese Branchen führten. Unter dem Motto »2,3 Prozent Lohnerhöhung sind zu wenig – Höhere Löhne – auch für uns«

wurde bei Hunderten Betriebsversammlungen mit insgesamt rund 13.000 Beteiligten in ganz Österreich der Unmut und das Unverständnis der Beschäftigten deutlich sichtbar. Von den meisten Versammlungen wurden Resolutionen an Arbeitgeber und Wirtschaftskammer verabschiedet. Man verlangte darin Abschlüsse, die den Lebensstandard sichern und einen gerechten Anteil am wirtschaftlichen Wachstum darstellen. Das Angebot der Arbeit-

geber von 2,3 Prozent Lohn- und Gehaltserhöhung und einer nicht näher definierten Einmalzahlung wurde als völlig unzureichend und unannehmbar abgewiesen. Kein Verständnis gab es für das Verhalten der Arbeitgeber, den Beschäftigten angemessene Lohn- und Gehaltserhöhungen zu verwehren, während die Branche gleichzeitig hohe Gewinne schreibt und die künftige Wirtschaftslage als ausgezeichnet eingestuft wurde. *W. L.*

Mitbestimmung auf Unternehmensebene in Europa

Durch die Schaffung europäischer Gesellschaftsformen und die weiter zunehmende länderübergreifende Verflechtung der Unternehmen steigt auch das Interesse an Mitbestimmung auf Unternehmensebene in anderen Mitgliedstaaten der Union. Gewerkschaftsnahe Organisationen haben daher in den letzten Jahren entsprechende Informationen gesammelt¹⁾.

Autor: Walter Gagawczuk

*Mitarbeiter der Abteilung Sozialpolitik
in der AK Wien*

Seit dem 8. Oktober 2004 ist es möglich, eine Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea = SE) zu gründen. Seit dem 18. August dieses Jahres ist es möglich, eine Europäische Genossenschaft (Societas Cooperativa Europaea = SCE) zu gründen, und bis zum 15. Dezember 2007 ist die europäische Richtlinie über grenzüberschreitende Verschmelzungen in den Mitgliedstaaten umzusetzen.

Zunehmende Bedeutung der europäischen Ebene

All diesen neuen Möglichkeiten liegt keine einheitliche Regelung über die wirtschaftliche Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen zugrunde. Vorgesehen ist vielmehr, dass – gleich wie beim Europäischen Betriebsrat – eine Vereinbarung zwischen den Geschäftsführungen der beteiligten Unternehmen einerseits und ArbeitnehmervertreterInnen andererseits getroffen wird. Nur wenn die Verhandlungen scheitern, kommen gesetzliche Bestimmungen (so genannte Auffangre-

gelung) zur Anwendung. Da es um grenzüberschreitende Gesellschaftsformen geht, sind bei den Verhandlungen auf Seite der Beschäftigten naturgemäß Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Mitgliedstaaten beteiligt. Dies erschwert die Situation, da sich diese Vertreter vor den Verhandlungen oftmals noch nie vorher begegnet sind, meist sprachliche Barrieren bestehen und die wirtschaftliche Mitbestimmungen in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich geregelt ist. Insbesondere bei der aus mitteleuropäischer Sicht zentralen Frage der Mitbestimmung in den Unternehmensorganen gibt es große Differenzen.

Verschiedene Niveaus der Mitbestimmung

Wie aus der Grafik (»Unternehmensmitbestimmung in 28 Staaten«) zu entnehmen ist, können verschiedene Niveaus der Mitbestimmung unterschieden werden. Am weitesten verbreitet ist Mitbestimmung in mittel- und nordeuropäischen Ländern. Auch die an Österreich angrenzenden neuen Mitgliedstaaten der EU sind dazu zu zählen. Arbeitnehmermitbestimmung im Aufsichtsrat oder im Verwaltungsrat ist dort sowohl in staatlichen als auch in privaten Unternehmen zu finden bzw. gesetzlich vorgesehen. In sieben Ländern beschränkt sich Mitbestimmung auf staatliche und staatsnahe Unternehmen.

In Belgien, Zypern, Island, Italien, Liechtenstein, den drei baltischen Staaten und im Vereinigten Königreich gibt es keine gesetzliche Regelung über Arbeitnehmermitbestimmung, und VertreterInnen der Belegschaft sind im Verwaltungsrat auch in der Praxis nur selten anzutreffen (z. B. staatliche Bahn in Belgien oder Alitalia und Zanussi in Italien). Dies hat mehrere Gründe. Insbesondere zeigen sich viele Arbeitgeberverbände ablehnend. In Italien ist das auch darauf zurückzuführen, dass sich die Gewerkschaften bislang skeptisch gegenüber dieser Form der Mitbestimmung gezeigt haben. Es wird die Auffassung vertreten, sie sei wenig effektiv und mit einer auf Konfrontation orientierten Bewegung schlecht vereinbar.

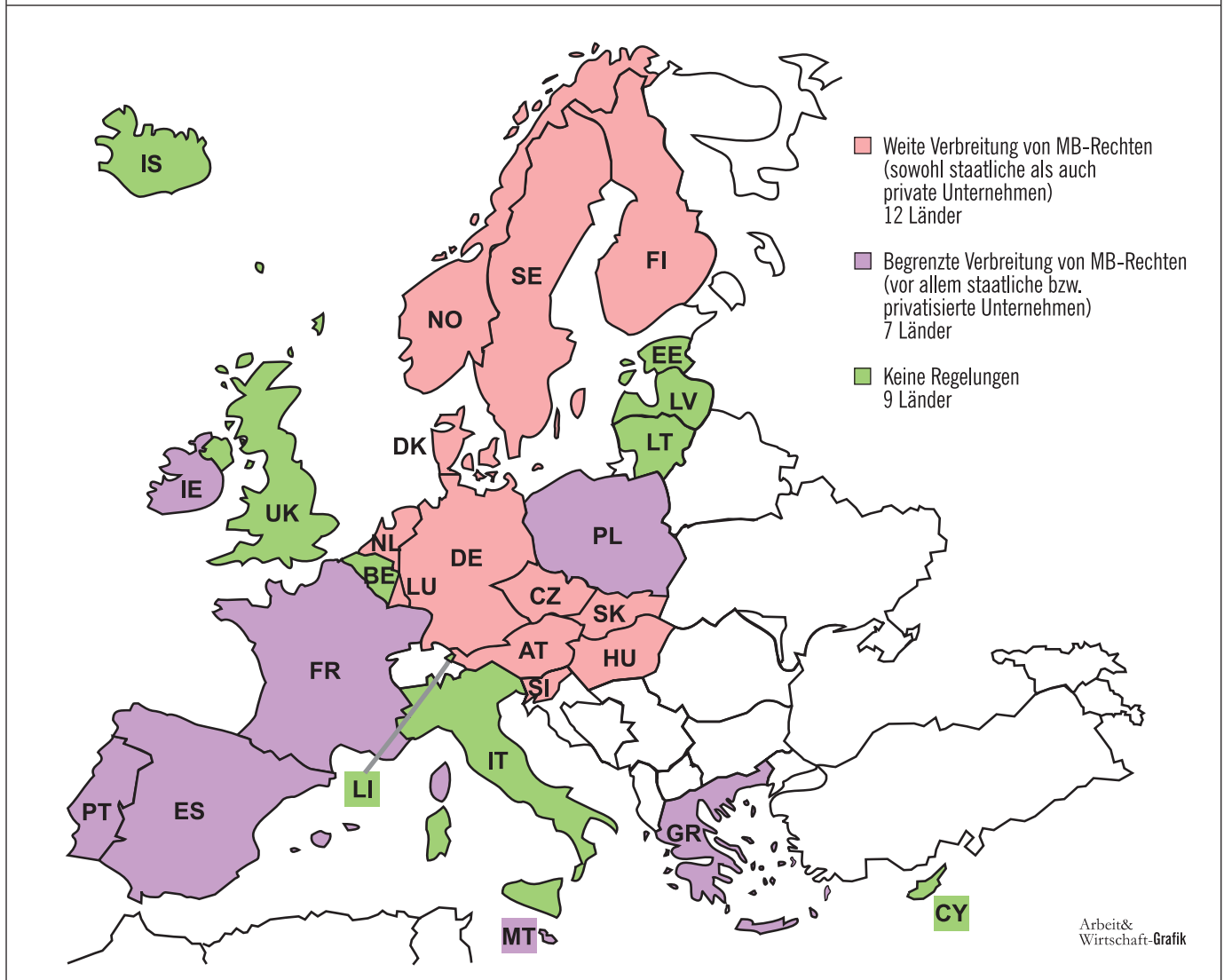
In Großbritannien gehört ein beträchtlicher Teil der Aktien den dortigen Pensionsfonds, und die Verwaltungsräte der Fonds bestehen zu einem Drittel aus Vertretern der ArbeitnehmerInnen. Ganz allgemein wird im Vereinigten Königreich unter Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen eher die Teilhabe am Unternehmen durch Aktien oder andere Formen der Beteiligung verstanden und praktiziert.

Staaten mit begrenzter Verbreitung von Mitbestimmung

Ein typisches Beispiel für ein Land mit begrenzter Verbreitung von Mitbestim-

1) www.seeurope-network.org

Unternehmensmitbestimmung in den 28 Staaten, in denen eine SE gegründet werden kann



Quelle: N. Kluge & M. Stollt, www.seeurope-network.org

mung ist Frankreich. Im öffentlichen Sektor ist Mitbestimmung ab einer Belegschaft von 200 ArbeitnehmerInnen Standard. Die Privatisierungswellen des letzten Jahrzehnts haben zwar zu einer Verschlechterung, aber nicht zu einer Abschaffung der Mitbestimmung geführt. Für den privaten Sektor ermöglicht das Gesetz Arbeitnehmermitbestimmung auf freiwilliger Basis und ist in der Praxis kaum anzutreffen. Der Schwerpunkt der wirtschaftlichen Mitbestimmung liegt bei den »Comites d'entreprise«. Es handelt sich dabei um Betriebsräte, die sich jedoch aus Vertretern der Belegschaft und des Managements zusammensetzen und

die auch das Recht haben Delegierte in den Verwaltungsrat zu entsenden. Diese können bei den Sitzungen und Diskussionen teilnehmen, haben aber kein formelles Stimmrecht.

Auch in Portugal ist wirtschaftliche Mitbestimmung auf die relativ gut entwickelte Betriebsratsebene konzentriert. Arbeitnehmermitbestimmung in den höchsten Unternehmensorganen ist nur im öffentlichen Sektor ein Thema.

In Griechenland und Spanien sind ArbeitnehmerInnen in den Verwaltungsräten staatlicher Unternehmen vertreten. Die Privatisierungen in diesen Ländern haben jedoch diese Mitbestimmung teil-

weise wieder beseitigt. In Spanien werden zudem Unterrichts- und Anhörungsrechte der Betriebsräte in der Praxis meist ignoriert.

Auch in Irland hat die auf den öffentlichen Sektor beschränkte Mitbestimmung durch die Privatisierungen gelitten, wengleich in einigen der ehemaligen staatseigenen Unternehmen noch ArbeitnehmerInnen in den Verwaltungsräten vertreten sind.

Komplizierter ist die Situation in Polen. Es ist nicht nur zu trennen zwischen dem öffentlichen, dem privatisierten und dem privaten Sektor. Bei den ehemals staatseigenen Betrieben ist wei-

ters zu unterscheiden, ob die Privatisierung so erfolgte, dass der Staat – zumindest vorerst – weiterhin Alleinaktionär wurde oder in der Form, dass alle Anteile direkt an Private verkauft wurden. Während in rein staatlichen Unternehmen weiterhin eine gesetzlich geregelte Arbeiterselbstverwaltung besteht, gibt es im Kontrast dazu im privaten Sektor und in den direkt verkauften ehemals staatlichen Betrieben keine Mitbestimmung bzw. allenfalls vereinzelt eine solche auf Basis einer Vereinbarung mit den Gewerkschaften. Ein Recht auf Unternehmensmitbestimmung besteht nur bei Privatisierungen, bei denen der Staat weiterhin der einzige Aktionär blieb. Der Anteil der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hängt jedoch von der Höhe des staatlichen Anteils ab, der durch den Verkauf der Anteile kontinuierlich sinkt.

Staaten mit weiter Verbreitung von Mitbestimmung

Die wohl ungewöhnlichste Form der Mitbestimmung gibt es in den Niederlanden. Sie erfasst grundsätzlich alle Unternehmen – sowohl öffentliche als auch private – mit mindestens 100 Mitarbeitern und einem Kapital von mindestens 16 Millionen €. Ein bloß eingeschränktes System gilt jedoch für internationale Konzerne, bei denen die Mehrzahl der Mitarbeiter außerhalb der Niederlande beschäftigt ist. Die VertreterInnen werden auch nicht direkt von den Betriebsräten ernannt, sondern diese haben bloß ein Vorschlagsrecht, welches praktisch jedoch bindend ist.

Die größte Besonderheit besteht darin, dass die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder nicht die spezifischen Belange einer Interessengruppe vertreten dürfen. Es sind daher weder Angestellte des Unternehmens noch VertreterInnen der Gewerkschaften oder der Aktionäre im Aufsichtsrat, sondern es werden in der Praxis vor allem Universitätsprofessoren und Politiker nominiert. Die Vorgabe, keine bestimmten Interessen zu vertreten wird laut Experten in der Praxis weitgehend ernst genommen, sodass die gemeinwirtschaftliche Funktion des Aufsichtsrats besonders ausgeprägt ist.

Als weitestgehend wird die Unternehmensmitbestimmung in Deutschland

angesehen. Dies ist insbesondere auf die paritätische Vertretung der ArbeitnehmerInnen in den Aufsichtsräten zurückzuführen. Diese Parität gab es ursprünglich nur in der Montanindustrie und wurde in den Siebzigerjahren in abgeschwächter Form auf die Aufsichtsräte aller Privatunternehmen mit mindestens 2000 MitarbeiterInnen ausgeweitet. Die abgeschwächte Form bedeutet insbesondere, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats grundsätzlich ein Kapitalvertreter ist und im Falle eines Stimmgleichstandes die entscheidende Stimme hat. Ein Sitz unter den ArbeitnehmervertreterInnen bleibt auch den leitenden Angestellten vorbehalten.

Im Gegensatz zur Montanmitbestimmung haben die ArbeitnehmervertreterInnen weiters bei der Ernennung des Arbeitsdirektors keine besonderen Rechte. Der Arbeitsdirektor ist ein Mitglied des Vorstandes, welches für Personal- und Sozialwesen im Unternehmen zuständig ist. Für Unternehmen unter 2000 ArbeitnehmerInnen ist eine Drittelbeteiligung vorgesehen. Das heißt, die ArbeitnehmerInnen können eine Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrates stellen.

Im Unterschied zur paritätischen Mitbestimmung sind auch die Rechte der Gewerkschaften bei der Besetzung der Vertreter im Aufsichtsrat schwächer. Der untere Schwellenwert für die Drittelbeteiligung liegt bei 500 ArbeitnehmerInnen.

In Slowenien war die Unternehmensmitbestimmung stark vom deutschen Modell beeinflusst und ging teilweise sogar darüber hinaus. In jüngster Zeit gab es jedoch wesentliche Änderungen, die die Position der ArbeitnehmerInnen verschlechtert haben. So wird nunmehr die Zahl der ArbeitnehmervertreterInnen in der Satzung des Unternehmens festgelegt. Sie darf nicht niedriger sein als ein Drittel und nicht höher als die Hälfte aller Mitglieder des Aufsichtsrats. Innerhalb dieser Bandbreite können somit die Eigentümer den Anteil bestimmen.

Jüngst wurde für slowenische Aktiengesellschaften die Möglichkeit eingeführt, zwischen dem traditionellen Aufsichtsratssystem (das Kontrollorgan des Unternehmens besitzt eine formelle Eigenständigkeit) und dem Verwaltungsratssystem (Geschäftsführung und Kontrolle liegt

formell bei einem Organ) zu wählen. Der Anteil der ArbeitnehmervertreterInnen ist im Verwaltungsrat stufenweise geregelt. Er liegt – je nach der Größe des Organs – zwischen einem Fünftel und einem Drittel. In kleinen Gesellschaften ist gar keine Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat vorgesehen.

Drittelbeteiligung

Die Unternehmensmitbestimmung in der Slowakischen Republik, der Tschechischen Republik und Ungarn ist großteils vom österreichischen System der Drittelbeteiligung beeinflusst. In Ungarn gilt dies für alle Aktiengesellschaften (Rt.) und GmbHs (Kft.), in denen ein Aufsichtsrat eingerichtet ist und ab einem Schwellenwert von 200 Vollzeitbeschäftigten. Die Bedeutung des Aufsichtsrats ist in der Praxis jedoch relativ gering. In der Regel tritt er nur zweimal im Jahr zusammen und beschränkt sich auf das Aussprechen von Empfehlungen.

In der Tschechischen Republik besteht der Anspruch auf eine Drittelbeteiligung in staatlichen Unternehmen und im privaten Sektor in Aktiengesellschaften mit mehr als 50 Beschäftigten. Ein spezifisches Recht auf Arbeitnehmervertretung besteht im Bankenbereich. Beschäftigte müssen dort neben der Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat auch im Vorstand vertreten sein.

In der Slowakischen Republik haben die ArbeitnehmerInnen in staatlichen Unternehmen das Recht, die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder zu benennen. Einige Unternehmen die im öffentlichen Interesse tätig sind, wie z. B. Bahn und Post, haben jedoch keinen Aufsichtsrat und daher keine Unternehmensmitbestimmung. Ansonsten haben die ArbeitnehmerInnen in Aktiengesellschaften das Recht auf Drittelbeteiligung, wenn es einen Aufsichtsrat und mehr als 50 Vollzeitbeschäftigte gibt.

Starke Position

Eine traditionell starke Position haben die ArbeitnehmerInnen in den nordischen Staaten. Dies trifft auch auf die Unternehmensmitbestimmung zu, wenn gleich sie eine Spur weniger ausgeprägt ist, als in Mitteleuropa. In Schweden etwa

haben die Mitarbeiter das Recht, mindestens zwei Vertreter in den Verwaltungsrat zu entsenden.

In Unternehmen mit 1000 Beschäftigten oder mehr müssen drei Sitze für Gewerkschaftsmitglieder zur Verfügung stehen. Am häufigsten anzutreffen sind Unternehmen mit einem siebenköpfigen Verwaltungsrat, von denen zwei die Arbeitnehmerseite vertreten.

In Dänemark ist eine Drittelbeteiligung für alle Unternehmen mit mindestens 35 ArbeitnehmerInnen vorgesehen. Daneben gibt es noch so genannte Kooperationsausschüsse, die paritätisch besetzt sind, weit reichende Rechte im Unternehmen haben und sowohl von Arbeitnehmer- als auch von Arbeitgeberseite stark unterstützt werden. Etwas komplizierter ist die Unternehmensmitbe-

stimmung in Finnland geregelt. Einerseits ist Arbeitnehmermitbestimmung in Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten gesetzlich vorgesehen. Andererseits hat die konkrete Festlegung der Anzahl der Vertreter und der Frage, in welches der verschiedenen Gremien (Aufsichtsrat, Vorstand, Managementausschuss) die Entsendung erfolgt, durch Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und der Belegschaft zu erfolgen. Wenn keine Vereinbarung zustande kommt, kann die Anwendung von gesetzlichen Mindestanforderungen verlangt werden.

Vorbildmodell?

Offenbar war dieses in Finnland seit 1990 bestehende Modell Vorbild für die Grundstruktur der Richtlinie zum Euro-

päischen Betriebsrat und diese wiederum für die Richtlinie über die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft.

Auch nach diesen Richtlinien soll die Rechtsstellung der ArbeitnehmerInnen und ihrer VertreterInnen vorrangig durch Vereinbarung geregelt werden.

Nur wenn eine solche nicht zustande kommt, treten gesetzliche Standards in Kraft.

Die Anforderungen an die Beteiligten sind bei diesem System hoch. Neben Organisationstalent, Verhandlungsgeschick, Diplomatie und Fremdsprachen-Know-how sind umfangreiche rechtliche Kenntnisse von Nutzen.

Die Ausbildung von ArbeitnehmervertreterInnen gewinnt daher immer mehr an Bedeutung.



DAS SYSTEM SCHLÄGT ZURÜCK!

Das neue Prekariat

*Die »selbständige« atypische Beschäftigung wird allmählich zur Norm.
Ein überholter ArbeitnehmerInnenbegriff erleichtert die Flucht aus dem Arbeitsrecht.
ÖGB und AK fordern gleiche Rechte für atypisch Beschäftigte.*

Autorin: Gabriele Müller

Freie Mitarbeiterin in Wien

Ich geb meinen Leuten einen Werkvertrag und schon bin ich vom Arbeitsrecht frei.« So skizzieren ÖGB und Arbeiterkammer die Einstellung vieler ArbeitgeberInnen. Immer mehr Menschen stehen unfreiwillig in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere in freien Dienstverträgen oder Werkverträgen – obwohl ihnen eigentlich reguläre Arbeitsverträge zustünden. Das Phänomen »Scheinselbständigkeit« zieht sich quer durch alle Wirtschaftsbereiche und Berufssparten. »Eine fatale Situation«, so Richard Leutner, Leitender Sekretär im ÖGB, und Christoph Klein, Bereichsleiter Soziales in der AK Wien.

Rasant im Steigen

Rund 140.000 Menschen in Österreich sind atypisch beschäftigt. Eine Zahl, die in den vergangenen Jahren rapide angestiegen ist. Sowohl die 72.000 so genannten freien DienstnehmerInnen, als auch die 67.000 auf Werkvertragsbasis arbeitenden »Neuen Selbständigen« haben keine arbeitsrechtliche Absicherung. Für sie gilt weder der Kollektivvertrag noch haben sie Anspruch auf Urlaub, Krankenstand, Karenzzeit oder Abfertigung. Wie viele davon »scheinselbständig« sind, weil sie eigentlich die Voraussetzungen eines herkömmlichen Arbeitsvertrags erfüllen, kann nur geschätzt werden. Die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs

zeige aber, dass die meisten durch die Instanzen geführten Verfahren am Ende zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen ausgehen, meint Christoph Klein.

Das wichtigste Unterscheidungsmerkmal zwischen selbständiger und unselbständiger Arbeit ist die »persönliche Abhängigkeit« vom Arbeitgeber. Der Umfang dieser Abhängigkeit entscheidet, ob ein klassisches Arbeitsverhältnis vorliegt. Und das trifft in den meisten Fällen zu.

Unfaire Mittel

Mit unfairen Mitteln, so ÖGB und AK, werden immer wieder die Regelungen umgangen. Etwa im Fall des Kochs, dem laut Werkvertrag »freie Zeiteinteilung« zusteht, obwohl er in Wirklichkeit mittags und abends im Restaurant Dienst versehen muss. Oder im Fall der Hilfsarbeiterin, deren »Unabhängigkeit« laut Vertrag darin besteht, dass sie sich jederzeit vertreten lassen könne. »Solche Beispiele finden wir in allen Branchen«, berichtet Christoph Klein.

»Die Sozialpolitiker sitzen auf einer Zeitbombe«, lautet das drastische Resümee der ArbeitnehmerInnenvertreter. »Es geht uns nicht darum, aus jedem freien Unternehmer einen Arbeitnehmer zu machen«, meint Richard Leutner. Im Zentrum der Aufmerksamkeit müssten aber jene »Neuen Selbständigen« und freien DienstnehmerInnen sein, die in Wahrheit unselbständig tätig sind. »Angesichts der neuen Zahlen muss das Parlament in der kommenden Legislaturperiode aufpassen«, meint Leutner.

AK und ÖGB fordern daher, den ArbeitnehmerInnenbegriff zu überdenken

und neu zu definieren. 1916 wurde das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB) um die noch heute geltende Definition des Arbeitsvertrages ergänzt. Sie orientiert sich am Bild des an Arbeitszeit und -ort gebundenen, in eine hierarchische Arbeitsorganisation eingegliederten Arbeitnehmers, der im wahrsten Sinn des Wortes »unselbständig« war. Kein Wunder, meinen die Vertreter der ArbeitnehmerInnen, dass in der veränderten Arbeitswelt immer mehr Beschäftigte aus dieser Definition herausfallen, auch wenn sie sich selbst zu Recht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezeichnen. Neben der persönlichen Abhängigkeit müsse heute auch die wirtschaftliche Abhängigkeit eine Rolle spielen. Unternehmen, die vorsätzlich durch freie Dienst- oder Werkverträge reguläre Arbeitsverhältnisse umgehen, sollten stärker zur Kasse gebeten werden.

Fokus: Atypische

Seit vielen Jahren ist die atypische Beschäftigung ein Schwerpunkt des ÖGB. »Ich leide darunter zu sagen, wir kümmern uns jetzt verstärkt« um diese Gruppe«, sagt Elisabeth Rolzhauser, Leiterin des ÖGB-Beratungsbüros. »Schließlich arbeiten wir schon seit geraumer Zeit in diesem Bereich und haben schon einiges erreicht.« So gibt es seit 7. Jänner 2001 die Flexpower-Beratung des ÖGB in Kooperation mit ursprünglich acht Einzelgewerkschaften und der AK Wien. »Seit Jänner dieses Jahres sind alle Einzelgewerkschaften dabei«, ist Elisabeth Rolzhauser stolz. Nunmehr gibt es in jeder Gewerkschaft eine Ansprechperson für

atypisch Beschäftigte, sprich freie Beschäftigte mit Dienstverträgen, Werkverträgen oder Gewerbeschein.

Selbstaussbeutung

Seit 2001 wurden über 4500 Erstberatungen (auch für Nichtmitglieder) durchgeführt. »Mittlerweile gibt es keine Berufssparte, in denen keine irregulären Arbeitsverhältnisse auftreten.« Es kommen Ratsuchende aus allen Bereichen und Einkommensschichten. Von ganz niedrigen bis zu solchen, von denen man nur träumen kann. Die sind allerdings in verschwindender Minderheit«, berichtet Rolzhauser.

Manche täuschen sich auch selbst darüber hinweg, dass sie – im Verhältnis zum Arbeitsaufwand, Eigeninvestitionen und Ausbildung – eigentlich miserabel verdienen. So etwa eine hochqualifizierte Frau, die selbständig in PR- und Lobbyarbeit tätig ist. »Immerhin komme ich auf circa 1500 Euro pro Monat«, meinte sie in der Beratung. Die vielen Stunden, die sie für die eigentliche Tätigkeit, Verwaltung, Abrechnung und Planung aufwendet, hat sie nicht gezählt. Bei genauer Rechnung verdient die Akademikerin weniger als ArbeitnehmerInnen mit Mindestkollektivvertrag.

»Der Wert der Arbeit wird durch die Verschleierung der Dienstverhältnisse enorm gedrückt«, beklagt Rolzhauser. »Die neuen Selbständigen sind meist isoliert und haben kaum Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch. Hier muss es Mindestnormen geben, die eingehalten werden, um sich nicht ausbeuten zu lassen.«

Schwerpunkt Erwachsenenbildung

Selbstaussbeutung ist derzeit im Bereich der Jugend- und Erwachsenenbildung gang und gebe, um überhaupt einen Auftrag zu bekommen. Von Mindesthonoraren oder sozialer Absicherung ist hier keine Rede. Ein Auszug aus dem Werkvertrag eines Reiseveranstalters für Jugendurlaubscamps, der dem ÖGB-Beratungsbüro vorliegt: »Als Entgelt für die zu erbringende Leistung wird ein Pauschalbetrag von 981 Euro pro Monat vereinbart. ... Mit diesem Pauschalbetrag sind auch Aufwendungen seitens des Auftragnehmers abgegolten. Eine besondere

Rechtsinfo der ÖGB-Frauen & des ÖGB-Beratungszentrums

Frauen
haben Zukunft.

Nr. 7 / Februar 2006

BIST DU A-TYPISCH?



ÖGB | Frauen & Beratungszentrum

Zu beziehen ist diese Broschüre in der Flexpower-Beratung, Wipplingerstraße 33, Telefon: 01/534 44-405

Vergütung für Fahrtkosten, Sozialabgaben, etc. erfolgt nicht. ... Dem Auftragnehmer ist bekannt, dass der Auftraggeber, da es sich um einen Werkvertrag handelt, eine Anmeldung zur Sozialversicherung nicht vornehmen kann (Bemerkung: Studenten, derzeit Berufstätige etc., sind ja meistens so und so schon sozialversichert.)«

Im allgemeinen nähern sich die Honorare im Bereich der Erwachsenenbildung

dem Entgelt für unqualifizierte Hilfsarbeiten. Elisabeth Rolzhauser: »Österreich ist das einzige Land in der EU, wo prioritäre Dienstleistungen durch das Vergaberecht geregelt werden. Das Arbeitsmarktservice muss Aufträge in bestimmter Höhe dem europäischen Wettbewerb unterwerfen. Das vernichtet eine ordentliche Preisgestaltung.« War im Jahr das Durchschnittseinkommen bei freien Dienstverträgen noch rund 30 bis 35 Euro brutto

pro Stunde, so liegt es heute bei etwa 20 bis 22 Euro. Immer mehr, vor allem Frauen und ältere Arbeitnehmer, sind aber bereit, auch um die Hälfte zu arbeiten.

Typisch atypisch

Prekäre Arbeitsverhältnisse, die von Unsicherheit und niedrigem Entgelt geprägt sind, gibt es in allen Sparten.

Im Handel sind die Vollzeitbeschäftigten bereits die Ausnahme, es überwiegen Teilzeit, Geringfügigkeit und Sonderformen der »Arbeit auf Abruf«. Freie Dienstverträge gibt es zunehmend für Büroberufe – mit zeitlicher Anwesenheitspflicht und mit voller organisatorischer Einbindung in den Betrieb. Auch viele Karenzvertretungen arbeiten mit freiem Dienstvertrag, in sozialen Einrichtungen werden BeraterInnen zunehmend nicht mehr fix angestellt. Im öffentlichen Dienst wird immer mehr »ausgelagert«, viele werden nur mehr auf Zeit beschäftigt. »Es sind alle Berufe betroffen«, betont Rolzhauser. »Mehr als die Hälfte müsste eigentlich einen ›normalen‹ Dienstvertrag haben. Meist sind es reine Umgehungsverträge, um die Kosten und Risiken zu den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu verlagern.«

Unklarheiten und Begriffsverwirrungen bei den Verträgen sind an der Tagesordnung. Häufig setzen Firmen MitarbeiterInnen unter Druck, – bei völlig identischem Tätigkeitsbereich – ihr derzeitiges Angestelltenverhältnis zugunsten eines freien Dienstvertrages zu lösen. Viele Arbeitgeber bezeichnen ihre atypischen Beschäftigungsverhältnisse in ein und demselben Schriftstück einmal als Werkvertrag – ein andermal als freien Dienstvertrag. Den ArbeitnehmerInnen ist nicht klar, unter welchen Bedingungen sie überhaupt arbeiten oder wollen ihren Vertrag überprüfen lassen.

Minimierungsrecht

»Die Frage ist, wofür man entlohnt wird«, berichtet Rolzhauser. »Ein freier Dienstvertrag ist ein so genanntes Dauerschuldverhältnis, das meist nach Stunden entlohnt wird. Im Gegensatz zum Werkvertrag, der ein ›Zielschuldverhältnis‹ begründet. Hier ist man selbstständig tätig und schuldet ein bestimmtes Werk oder

ÖGB-Archiv



Seit vielen Jahren ist die atypische Beschäftigung ein Schwerpunkt des ÖGB. »Ich leide darunter zu sagen, wir kümmern uns ‚jetzt verstärkt‘ um diese Gruppe«, sagt Elisabeth Rolzhauser, Leiterin des ÖGB-Beratungsbüros. »Schließlich arbeiten wir schon seit geraumer Zeit in diesem Bereich und haben schon einiges erreicht.«

eine Leistung.« Nähere Informationen dazu in der vom ÖGB-Beratungsbüro herausgegebenen Broschüre »BIST DU A-TYPISCH?«. Zu beziehen in der Flexpower-Beratung, Wipplingerstraße 33, Telefon: 01/534 44-405.

Solange die »Chemie« zwischen AuftraggeberIn und -nehmerIn stimmt, ist meist alles in Ordnung. Bei Unstimmigkeiten aber haben die AuftragnehmerInnen das Nachsehen. »Wenn nicht genau beschrieben ist, worin das abzugebende Werk besteht, können riesige Probleme auftreten. Der Auftraggeber hat das ›Minimierungsrecht‹: Er kann weniger oder gar nichts bezahlen, wenn er mit der Leistung nicht zufrieden ist.«

Der EDV-Spezialist Richard M., seit Firmenschließung selbstständig, weiß was es heißt, mehrere Nachschichten gratis zu arbeiten, um das ursprünglich vereinbarte Honorar zu bekommen. Er hatte für den Auftraggeber eine umfangreiche Kundendatei erstellt. Tage nach Abgabe des Werkes forderte der Auftraggeber eine mühsame Nachbearbeitung, weil ein kleiner Fehler aufgetreten war. Ob die Ursache beim Ersteller der Datei oder den fixen Firmenmitarbeitern lag, wurde nicht geklärt.

work@flex

Auch die Gewerkschaft der Privatangestellten hat das Thema »atypische Beschäftigung« bereits vor Jahren aufgegrif-

fen und ein Netzwerk für atypisch Beschäftigte eingerichtet: Die GPA-Interessengemeinschaft work@flex bietet gezielte Serviceleistungen an und versteht sich als politische Interessenvertretung.

Die wichtigsten Forderungen sind die Gleichstellung im Arbeits- und Sozialrecht und die Mitbestimmungsmöglichkeiten auf betrieblicher und kollektivvertraglicher Ebene. Dazu zählt etwa die Möglichkeit zur Betriebsratswahl in den Fällen, wo atypisch Beschäftigte von nur einem Auftraggeber abhängig sind. »Auch atypisch Beschäftigte sollen Betriebsräte wählen können oder selbst zum Betriebsrat gewählt werden können«, fordert Clemens Miniberger von work@flex in der GPA. Mehr dazu unter www.interesse.at.

Europaweit ist bereits vom »neuen Prekariat« die Rede. Immer mehr Menschen leben in prekären Lebenssituationen, die von unsicheren Jobs, Dauerpraktika und Selbstausbeutung geprägt sind. »Neue Selbständige und freie DienstnehmerInnen brauchen eine finanzielle Absicherung bei Arbeitslosigkeit so wie die unselbstständig Beschäftigten sie haben«, meint Rolzhauser.

Die verpflichtende Einbeziehung der beiden Beschäftigtengruppen in die Arbeitslosenversicherung und Einführung eines Krankengeldes sind daher die wesentlichen Forderungen von ÖGB und AK im Bereich atypischer Beschäftigung.

Weltbank: Geschäfte machen

Die Weltbank empfiehlt die Aufhebung von Arbeitsmarktregulierungen.

Scharf kritisierte der Internationale Bund freier Gewerkschaften (IBFG) die jüngste Ausgabe der meistverbreiteten Publikation der Weltbank »Doing Business 2007« (Geschäfte machen 2007). Ihr zufolge erbringen die Marshall-Inseln weltweit die »beste Leistung«, da sie nahezu kein Arbeitsrecht haben und nicht der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) angehören. Im Vorjahr war die ebenso im Pazifik gelegene winzige Insel Palau der »Spitzenreiter«. In beiden Ländern ist eine ununterbrochene Arbeitszeit

von bis zu 24 Stunden nicht verboten, weder Urlaub noch Kündigungsfrist sind gesetzlich vorgesehen. Als Nicht-Mitglieder der ILO sind die gelobten Inseln nicht zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen – etwa dem Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit – verpflichtet.

IBFG-Generalsekretär Guy Ryder forderte die Weltbank auf, die Publikation nicht länger bei der Erstellung von Vorschlägen zur Reform des Arbeitsmarktes zu verwenden. Vorherige Ausgaben waren Grundlage für Strategiepapiere

von Weltbank und Internationalem Währungsfonds (IWF), um einzelne Länder zur Aufhebung von Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmerschaft zu veranlassen. So hatte der IWF der südafrikanischen Regierung empfohlen, die Wirtschaftsindikatoren durch »Rationalisierung« bei Anstellungen und Entlassungen zu verbessern. Eine derartige »Verbesserung« impliziert die Aufhebung der Regelungen, die nach dem Apartheidregime zur Beseitigung der Rassendiskriminierung eingeführt worden waren. *G. M.*

Vereinte Nationen: Gleichberechtigt

Die 8. Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen verankert Rechte von Menschen mit Behinderungen.

»**Tragen Sie den** Geist dieser Deklaration in die Welt«, sagte der sichtlich bewegte Präsident der UN-Generalversammlung, Jan Eliasson, zu den Delegierten. Sie hatten den Text der achten UN-Menschenrechtskonvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen einstimmig angenommen. Als bahnbrechend bezeichneten die beteiligten Organisationen die ausverhandelten Ergebnisse für die 650 Millionen Menschen mit Behinderung, von denen 80 Prozent in den Entwicklungsländern leben. So wurde

erstmals das Recht behinderter Menschen auf gleichberechtigten Zugang zu Entwicklung, Ausbildung und Gesundheitsvorsorge festgeschrieben. Auch die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt soll – zumindest auf dem Papier – beseitigt und Entwicklungsländer bei der Umsetzung der Menschenrechtskonvention unterstützt werden.

In einem Zusatzprotokoll wird festgehalten, dass Menschen mit Behinderungen eventuelle Gleichstellungsbeschwerden an ein UN-Komitee richten

können. Die erste Konvention im neuen Millennium ist die schnellstverhandelte UN-Menschenrechtskonvention und jene mit der größten Beteiligung von (rund 800) Nichtregierungsorganisationen. Sobald der nunmehr ausverhandelte Text der UN-Generalversammlung vorgelegt und beschlossen wurde, (möglicherweise wird dieser Formalakt bereits in der Dezember Sitzung geschehen), ist die Unterschrift und Ratifizierung durch Österreich möglich, damit die neuen Standards auch national verbindlich sind. *G. M.*

Bangladesch: Billigarbeiter demonstrieren

Beschäftigte im Bekleidungssektor von Bangladesch gehören weltweit zu den billigsten Arbeitskräften.

Seit Anfang September demonstrieren ArbeiterInnen der Bekleidungsindustrie in Bangladesch gegen die gescheiterten Lohnverhandlungen. Sie fordern von der Bekleidungsindustrie eine Anhebung des Mindestlohns von 11,38 auf 36,71 Euro monatlich. Der Mindestlohn wurde zuletzt vor zwölf Jahren festgelegt und gehört zu den niedrigsten Löhnen weltweit. Seit Jahren fordern die ArbeiterInnen eine Erhöhung des Mindestlohns, doch erst als im Mai 2006 Unruhen ausbrachen, hat sich die Regierung zu dem Anliegen geäußert.

Als Reaktion auf die Demonstrationen im Sommer wurde ein Ausschuss aus VertreterInnen der Regierung, der Vereinigung der Exporteure und Unternehmen der Bekleidungsindustrie und ArbeitnehmerInnenverbänden gegründet. Dieses Gremium unterbreitete der Regierung von Bangladesch am 12. September 2006 den Vorschlag, den Mindestlohn vorerst auf 19,63 Euro zu erhöhen und ihn innerhalb von drei Jahren auf 25,90 Euro anzuheben. Den Gewerkschaften war der Vorschlag zu gering, den Unternehmen zu hoch.

Die Clean Clothes Campaign unterstützt die Forderung der Arbeiter und Arbeiterinnen auf einen Lohn von mindestens 36,71 Euro. Die Argumente: Seit der letzten Anhebung im Jahr 1964 ist die Bekleidungsindustrie extrem gewachsen. Derzeitig deckt der Mindestlohn nicht einmal die Kosten, die für das Essen einer Person notwendig sind. Auch mit der von der Regierung vorgeschlagenen Anhebung kommt man dem Millenniumsziel, nämlich Beseitigung von extremer Armut und Hunger, nicht näher.

G. M.

Dienstleistung am laufenden Band

Arbeiten in österreichischen Callcentern

Seit den Neunzigerjahren setzen viele Unternehmen auf »Outsourcing«, der Auslagerung bestimmter Abteilungen oder Bereiche.

Kostensparnis ist eine der Hauptgründe. In den vergangenen fünfzehn Jahren entstand so eine neue Branche in Österreich: die Callcenter.

Autorin: Sandra Stern

*Sekretärin des Geschäftsbereichs
Interessenvertretung der GPA*

In Ländern wie den USA und Großbritannien hat die Callcenter-Branche eine längere Tradition. Dort entstanden bereits in den Siebzigerjahren die ersten Callcenter. Unternehmen, die ihre KundInnenbeziehungen aus dem eigenen Betrieb herauslösen, verfolgen zumeist eine widersprüchliche Strategie: einerseits wollen sie sich stärker nach den eigenen (potentiellen) KundInnen orientieren, andererseits wollen sie Kosten sparen.

Die Liberalisierung des Telefonmarktes führte in vielen Ländern zu günstigeren Telefongebühren sowie zur Kostensenkung von Callcenterdienstleistungen. Die politischen Verantwortlichen sahen ein großes Beschäftigungspotenzial in dieser Branche. Neugründungen wurden daher oft mit öffentlichen Mitteln unterstützt. »Outsourcing« war rentabel.

Auslagerungen waren der Anfang, »Offshoring«, das heißt die Verlagerung des Unternehmens ins billigere Ausland, ist die Fortsetzung. Auch in Österreich beginnen BetreiberInnen von Callcentern darüber nachzudenken, ins Ausland zu verlagern: nicht wie im Falle von Großbritannien nach Indien, sondern dorthin, wo auch deutsch gesprochen wird.

Die heutige Entwicklung moderner Informations- und Kommunikations-

technologie ermöglicht, dass Callcenter-Dienstleistungen von beinahe jedem beliebigen Standort auf der Welt angeboten werden können. Doch die wichtigste Voraussetzung sind immer Menschen, die mit den Technologien umgehen, die notwendige(n) Sprache(n) sprechen und die sonstigen Anforderungen erfüllen.

Enorme Konkurrenz

Während des »Booms« in Deutschland und Österreich wurde eine große Anzahl

an Callcentern gegründet. Viele dachten, so ließe sich einfach und schnell Geld machen. Aufgrund der vielen Callcenter und des großen Konkurrenzdrucks sperrten allerdings etliche Betriebe in den letzten Jahren wieder zu oder fusionierten zu größeren Unternehmen.

Eine Entwicklung, die einige Jahre zuvor bereits in anderen Ländern eingesetzt hatte. Daraus hätte man in Österreich lernen können. Doch die Zahl der Callcenter hat sich in den letzten fünf Jahren verfünffacht. Der Konkurrenz-



CALLCENTER-AGENT?

Call gpa!

kampf wird immer stärker, meist zulasten der Beschäftigten.

Unbedingt flexibel

Viele BetreiberInnen bemessen ihre Personalressourcen äußerst knapp. Gleichzeitig fordern sie von den Beschäftigten das Höchstmaß an Flexibilität. Viele BetreiberInnen werben um Personal, indem sie freie Arbeitszeitgestaltung versprechen. Dies zieht vor allem Frauen an, die in bestimmten Lebensphasen Arbeit und Familie, Studium oder Weiterbildung vereinbaren wollen oder müssen.

Die große Mehrheit der Beschäftigten sind Frauen, die jegliche Flexibilitätsanforderungen des Unternehmens akzeptieren und erfüllen müssen. Frei nach dem Motto: »Wenn dir was nicht passt, dann kannst du ja gehen.«

Immer effizient und stressresistent

Um im starken Wettbewerb bestehen zu können, versuchen zahlreiche Callcenter-BetreiberInnen ihre Dienstleistung so günstig und effizient wie möglich anzubieten. Häufige Strategie ist es, die Arbeitsvorgänge zeitlich und personell genauestens zu zerteilen, Callcenter Agents schlecht zu bezahlen und ständig zu überwachen. Callcenter Agents sind mit enormem Leistungsdruck konfrontiert. Sie müssen Stresssituationen bewältigen, die oft mit starken psychischen und physischen Belastungen verbunden sind.

Zu Beginn wollen viele UnternehmerInnen ihre KundInnen von externen Callcentern professionell und kostengünstig betreuen lassen: das Unternehmen X beauftragt das Callcenter Y. Dafür erhält der/die Betreiber/in des Callcenters Y viel Geld. Die Callcenter Agents sehen davon nur sehr wenig. Die KundInnen des Unternehmens X rufen mit ihren Anliegen im Callcenter Y an, dessen Agents binnen kürzester Zeit den nächste Anruf entgegennehmen müssen. Ansonsten gelten sie als ineffizient und verlieren den Job. Übrig bleiben schlecht bezahlte Agents und unzufriedene KundInnen.

Meist schlecht bezahlt

Die Motivation, in einem Callcenter zu arbeiten, ist sehr unterschiedlich. Viele

Agents sehen ihren Job als Übergangslösung, andere als Nebenbeschäftigung. Immer größer wird die Gruppe derer, die sich mit dem Job als Callcenter Agent ihr Leben finanzieren.

Die hohe Fluktuation in der Branche zeigt aber, dass es vielen Callcenter-BetreiberInnen nicht gelingt, ihre Beschäftigten zu motivieren, längere Zeit im Callcenter zu arbeiten. Gründe dafür sind die niedrige Bezahlung und die schlechten Arbeitsbedingungen. Erfahrungsberichte von Callcenter Agents weisen darauf hin, dass es dabei große Unterschiede zwischen Inhouse- und externen Callcentern gibt. Ein Inhouse-Callcenter ist eine Abteilung in einem bestehenden Unternehmen. Dort ist die Bezahlung der Agents meist höher als in externen Callcentern und der Wechsel in andere Unternehmensbereiche ist eher möglich.

In externen Callcentern hingegen herrscht seit Jahren Lohndumping. Zahlreiche externe Callcenter-BetreiberInnen beschäftigen zu einem überwiegenden Teil freie DienstnehmerInnen, obwohl alle rechtlichen Kriterien eindeutig für

ein Anstellungsverhältnis sprechen. Doch freie DienstnehmerInnen zu beschäftigen ist günstiger. Die Beschäftigten haben mit dieser Strategie zu kämpfen.

Renate W., Agent in einem Callcenter in Wien, beschreibt ihre Situation als freie Dienstnehmerin so: »Wenn ich krank bin, dann bekomme ich kein Geld. Einmal hatte ich Fieber, hab aber das Geld gebraucht. Deshalb habe ich mich trotzdem in die Arbeit geschleppt. Es gibt kein Mindestgehalt. Bei uns hängt es eher von Sympathie ab, wer wieviel verdient.«

Freier Dienstvertrag oder gar kein Job

Laut Gebietskrankenkasse kann es aufgrund der rechtlichen Bestimmungen keine freien DienstnehmerInnen in Callcentern geben. Denn kaum ein Agent kann sich die Arbeitszeit wirklich frei einteilen. Zeitliche Wünsche können zwar bekannt gegeben werden, doch in vielen Fällen gibt es am Ende der Woche einen Dienstplan, der einzuhalten ist. Callcenter Agents sind an ihren Arbeitsort ge-



bunden und erhalten zeitliche und sachliche Weisungen seitens des Arbeitgebers. Es gibt standardisierte Gesprächsleitfäden und Arbeitsschritte, die alle Agents durchführen müssen. Freie DienstnehmerInnen können sich vertreten lassen. Dies ist im Callcenter ohne längere Einschulung unmöglich.

Obwohl diese Tatsachen eine eindeutige Sprache sprechen, wurden diese Zustände toleriert. Die gängige Praxis vieler ArbeitgeberInnen war: alles ist beliebig interpretierbar.

Denn freie DienstnehmerInnen zu beschäftigten bedeutet geringere Kosten: Es gelten weder Mindestgehalt noch arbeitsrechtliche Regelungen. Mittlerweile überprüfen die Gebietskrankenkassen die Callcenter-Branche in ganz Österreich.

VERWENDETE LITERATUR

Soziales Benchmarking. Das soCa-Buch: Soziale Gestaltung der Arbeit in Call Centern (2006) Hans-L. Endl (Hg.), VSA-Verlag, Hamburg

Qualität der Arbeit in Callcentern. Fallstudie Österreich im Global Callcenter Industry Project (2005), Annika Schönauer, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), Wien

Arbeit und Partizipation in Kleinbetrieblichen Strukturen ohne Betriebsrat. Eigenverantwortung und Fremdbestimmung in Software-/IT-Dienstleistungsfirmen und Callcentern (2005), Hubert Eichmann, Ines Hofbauer, Annika Schönauer, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), Wien

Die Arbeitskämpfe von morgen? Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich (2005) Peter Renneberg, VSA-Verlag, Hamburg

Verlagerung von Arbeit auf Basis von Informations- und Kommunikationstechnologien. Auswertung der Emergence-Projekte – Zusammenfassung und Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen (2004), Bericht für das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Wien.

Bedarfsprognose. Call Center in Wien 2000 bis 2002 (2000), IFA – Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung Wien, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF), Wien

Arbeitsgesellschaft und industrielle Demokratie in Europa. Die Rolle der Gewerkschaften im Wandel der Arbeitsgesellschaft. Endbericht: Die Genese gewerkschaftlicher Interessenvertretung für atypisch Beschäftigte. Erwachsenenbildung, Call Center und Elektroindustrie im Vergleich zwischen Österreich und Deutschland (2006), Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (bm:bwk)

Callcenter-Beschäftigte haben Interessen

Nur in der Hälfte aller Callcenter gibt es einen Betriebsrat. Andere Formen der Mitbestimmung von Callcenter Agents gibt es in den seltensten Fällen. Aufgrund des hohen Leistungsdrucks und der starken Kontrolle ist allein schon die Kommunikation unter den Beschäftigten über die eigenen Arbeitsbedingungen erheblich eingeschränkt und wird von den meisten Vorgesetzten nicht gerne gesehen. Die Arbeitsorganisation in vielen Callcentern vereinzelt die Menschen.

»Ich bin froh, dass ich überhaupt einen Job habe«, meint Alexandra S., Callcenter Agent in Linz. »Ich weiß zwar, dass mich mein Arbeitgeber eigentlich anstellen müsste, aber wenn ich als freie Dienstnehmerin meine Ansprüche einfordere, bin ich meinen Job sofort los. Dort, wo es einen Betriebsrat gibt, ist es einfacher.«

In vielen Callcentern wurden bisher nur freie DienstnehmerInnen beschäftigt, die formal kein Recht haben, einen Betriebsrat zu wählen. Um in einer kaum organisierten Branche gewerkschaftlich verankert zu sein, müssen Organisationsversuche gestartet werden. Ohne derartige Versuche können keine Erfahrungswerte gesammelt werden. Die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) hat das Thema Callcenter in den vergangenen Jahren immer wieder aufgegriffen. Aufgrund der großen Anzahl an freien DienstnehmerInnen versuchte die GPA, Callcenter Agents für die gewerkschaftlichen Angebote der Interessengemeinschaft *work@flex* zu interessieren. Verdeckte Dienstverhältnisse wurden aufgezeigt und Callcenter Agents rechtlich dabei unterstützt, ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche einzufordern.

Anfang April 2006 startete die GPA das Zukunftsprojekt Callcenter. Mit Verteilaktionen wurden Callcenter-Beschäftigte direkt kontaktiert. Da es in dieser Branche sowohl Angestellte als auch freie DienstnehmerInnen gibt, erwies sich das breite Angebot der GPA (Rechtsberatung, Interessengemeinschaft *work@flex*, Betriebsbetreuung) als treffend. Mittlerweile ist es gelungen, Callcenter Agents über ihre rechtliche Situation zu informieren, Agents und BetriebsrätInnen zu vernet-

zen und in konstruktive Gespräche mit den ArbeitgeberInnen zu treten.

Die Erfahrungen in der Callcenter-Branche haben gezeigt, dass sich jeder Versuch lohnt, neue Wege gewerkschaftlicher Organisation zu gehen.

Eine Vision

Wir schreiben das Jahr 2016. Iris R. arbeitet als Agent im Callcenter eines Grazer Unternehmens. Sie finanziert damit ihr Studium. Wolfgang O. lebt in Wien und arbeitet seit einigen Jahren im selben externen Callcenter. Beide sind angestellt und erhalten ein monatliches Mindestgehalt. Sie bekommen ihr Gehalt auch dann, wenn sie krank sind und sind arbeitslosenversichert. Freie DienstnehmerInnen gibt es in der Callcenter-Branche nicht mehr. Iris arbeitet fünfzehn Stunden wöchentlich, Wolfgang arbeitet Vollzeit.

Vollzeitarbeit bedeutet im Jahr 2016 dreißig Stunden in der Woche. Wolfgang erhält mit dem Einkommen als Callcenter Agent sich, seine Frau und die vierjährige Tochter. Seine Frau befindet sich derzeit in Bildungskarenz, um sich beruflich höher zu qualifizieren. Für Iris ist der Job im Callcenter ein Übergang, aber sie ist mit dem Arbeitsklima zufrieden, ihre Arbeit ist abwechslungsreich

Den Menschen helfen

Wolfgang gefällt es, den Menschen weiterzuhelfen, die bei ihm anrufen. Er hat genügend Zeit, um die Anliegen der KundInnen ernst zu nehmen und sorgfältig zu bearbeiten. Seine direkte Vorgesetzte ermutigt ihn auch dazu. Es gibt weder ein Minimum zu bearbeitender Anrufe pro Stunde noch eine Zeitbegrenzung für den einzelnen Anruf. Wenn Wolfgang in die Arbeit kommt, unterhält er sich bei einer Tasse Kaffee im Gemeinschaftsraum mit seinen KollegInnen.

Kaffee, Tee, Obst und Schokokekse gibt es für alle MitarbeiterInnen gratis. Großraumbüros sind out. Im Jahr 2016 wissen Callcenter-BetreiberInnen, dass permanenter Lärm die Produktivität mindert. Agents arbeiten in den unterschiedlichen Projekten in kleinen Teams von maximal sechs Leuten. In den Büros gibt es natürliches Licht und viele Pflanzen,



TRAGÖDIEN DER FREIHEIT XIII

jeder Arbeitsplatz verfügt über einen verstellbaren Bildschirm und einen ergonomisch individuell eingestellten Sessel. Weder Iris noch Wolfgang hatten jemals berufsbedingte Rücken- oder Kopfschmerzen.

Mentoring

Callcenter-BetreiberInnen achten auf die stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen, da sie nur so Agents im Unternehmen halten können. Führungskräfte ermutigen die Agents dazu, sich weiterzubilden. Iris kann so auch als Teilzeitbeschäftigte in der Unternehmenshierarchie aufsteigen. Sie wird Teamleiterin. Kontrolle am Arbeitsplatz existiert nicht mehr: Auswertungen einzelner Agents sind nicht mehr erlaubt, Gruppenauswertungen der Arbeitsleistungen dienen ausschließlich Schulungszwecken.

Mittlerweile gibt es in fast allen Callcentern BetriebsrätInnen. Callcenter Agents vernetzen sich über die Grenzen des eigenen Centers hinweg. Es gibt regelmäßige Treffen, wo sich Agents untereinander austauschen. Iris kann ihr Studium finanzieren und kann für ihre spätere Berufstätigkeit wichtige Erfahrungen in der Betreuung von KundInnen sammeln. Sie schreibt ihre Tätigkeit als Call-

center Agent in ihrem Lebenslauf. Bei zukünftigen Vorstellungsgesprächen kann sie wichtige Erfahrungen im Dienstleistungssektor vorweisen. Der Wettbewerb zwischen den vielen Callcentern hat sich verändert: entscheidend sind die Arbeitsbedingungen. Wer die am besten bezahlten und zufriedensten Beschäftigten hat, hat die größeren Marktvorteile und erhält die besten Aufträge.

Zahlen, Fakten

Zurück zur Wirklichkeit: Laut einer Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) gibt es in Österreich schätzungsweise zwischen 300 und 400 Callcenter mit insgesamt rund 33.000 Beschäftigten. Mehr als die Hälfte aller Unternehmen sind Inhouse-Callcenter und Teil eines bestehenden Unternehmens. Zehn Prozent aller Callcenter wurden in den vergangenen Jahren bereits ausgelagert und wechselten damit in den meist für das Unternehmen günstigeren Kollektivvertrag für das Allgemeine Gewerbe. Die übrigen 36 Prozent sind externe selbständige Unternehmen. Letztere haben den größten Anteil an freien MitarbeiterInnen.

Bislang wurden vor allem in externen Centern überwiegend freie Dienstneh-

merInnen beschäftigt. In den meisten Fällen handelte es sich um verdeckte Dienstverhältnisse. Die Bandbreite der Bezahlung ist sehr groß, in externen Callcentern jedoch am schlechtesten. Dort verdienen Agents sieben Euro fünfzig brutto in der Stunde. Der Frauenanteil in der Branche liegt bei über drei Viertel. Frauen sind zwar auf allen Hierarchieebenen vertreten, ihr Anteil nimmt jedoch mit höheren Positionen ab. Die meisten Beschäftigten bleiben nur zwischen einem und fünf Jahre im Callcenter. Die durchschnittliche jährliche Fluktuation liegt bei über einem Fünftel.

88 Prozent der Unternehmen nutzen die Möglichkeit, die computerisierte Arbeit von Agents zu überwachen. Im Durchschnitt werden 76 Prozent aller Aktivitäten eines Agents kontrolliert. Üblich ist auch die Gespräche mitzuhören.

LINKTIPPS

www.callgpa.at
www.gpa.at/flex
www.forba.at
www.node-research.at
www.soca-online.de

Kommentar

Von Wolfgang Weinz

Projekt-Koordinator, IUL*)



Corporate Social Responsibility: Etikett ohne Inhalt

Dass man »mit guten Taten gutes Geld verdienen kann« ist die saloppe, aber ehrliche Schlussfolgerung zur sozialen Verantwortung von Unternehmen.

Was als soziale Wohltat daherkommt, entpuppt sich bei genauerem Hinsehen allerdings als geschickte Deregulierungsinitiative: »Gerade in Deutschland mit unserer hohen Regulierungsdichte müssen wir aber den Mut haben, uns gegen neue CSR-Bestimmungen auszusprechen. Was wir brauchen, sind Innovationen und freiwilliges Engagement und nicht zusätzliche Vorschriften und Kosten« (E. Voscherau in Handelsblatt vom 25. 9. 2005).

Corporate Social Responsibility (CSR) ist eine einseitig vom Management formulierte und konzipierte Absichtserklärung, nach der ein verantwortungsvolles Unternehmen die Auswirkungen seiner Aktivitäten auf die Gesellschaft zu beachten hat. Solche unilateralen und auf Freiwilligkeit basierenden Erklärungen werfen die Frage nach unabhängiger Kontrolle und der Glaubwürdigkeit derartiger Selbstverpflichtungen auf.

Nicht so ernst

So stellt sich z. B. die Frage, warum die Essentials zur sozialen Verantwortung des

Unternehmens gegenüber den Beschäftigten nicht mit ihnen und der dafür zuständigen Gewerkschaft ausgehandelt wurden.

Der freiwillige Charakter von CSR legt den Verdacht nahe, dass man es mit der Teilhabe der Betroffenen, der korrekten Implementierung und dem unabhängigen Monitoring nicht so ernst nimmt. Das führt schließlich dazu, dass CSR doch eher als unverbindliche Good-Will- und PR-Übung denn als seriöser Versuch sozialer Verpflichtung verstanden wird. Dies wird bestätigt durch den sehr allgemeinen bis nichtssagenden Inhalt der Dokumente. Die dort formulierten »Selbstverpflichtungen« beinhalten in ihrer Substanz nichts anderes als Prinzipien kaufmännischer Klugheit und humane Selbstverständlichkeiten.

Zynismus

Das Bekenntnis eines global aktiven Unternehmens, die nationale Rechtsprechung und Gesetze in den jeweiligen Niederlassungen einzuhalten, ist in vielen Ländern der Welt nicht nur wertlos, sondern grenzt bei Staaten wie zum Beispiel

China, Russland oder Indonesien an Zynismus. Die prominenten Fälle sind vielfach dokumentierte. Gerade die sozialen Folgen der Outsourcing-Politik von Multis, ihr Verhältnis zu den Rohstofflieferanten und die sozialen Bedingungen in der Lieferkette insgesamt können durch keine noch so wohlfeil formulierte CSR-Broschüren gerechtfertigt werden.

Die CSR-Positionierung eines Unternehmens schafft noch ein zusätzliches Problem. Dahinter können sich sehr einfach repressive Regime – nach innen wie nach außen – verstecken, um so von ihrer Unfähigkeit und Unwilligkeit abzulenken, soziale Mindeststandards umzusetzen bzw. um notwendige Gesetzgebung zu verhindern.

Antiquierter Paternalismus

Kein Zweifel, all dies spiegelt den prekären Zustand internationaler Arbeitsbeziehungen, Sozialstandards und wirt-

*) Die Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL) ist ein internationaler Gewerkschaftsbund, dem 359 Gewerkschaften aus 125 Ländern mit insgesamt mehr als 2,8 Millionen Mitgliedern angehören. Sie hat ihren Sitz in Genf, Schweiz.

schaftspolitischer Deregulierung wider. Gerade im Zeichen der Globalisierung kann diese Diskrepanz und das daraus resultierende Vakuum arbeits- und sozialpolitischer Instrumente und Regulierungen eben nicht mit freiwilligen CSR-Statements beseitigt werden. Selbst Internationale Rahmenabkommen der Global Unions mit transnationalen Konzernen können nur als Vehikel, aber nicht als Ersatz notwendiger internationaler Regelungen und nationaler Implementierung verstanden werden.

Schließlich nutzen Unternehmen die Existenz von CSR-Papieren dazu, um zu behaupten, dass damit eine Gewerkschaft oder gewerkschaftliche Interessenvertretung obsolet sei, da ja die Unternehmenspolitik schon Sorge für die Beschäftigten trage. Diese Argumentation verweist auf den Kern der CSR-Strategie. Im besten Fall könnte man von einem antiquierten

Paternalismus sprechen, doch geht es in Wirklichkeit um die eigene Imagepflege und Angriffe auf die Gewerkschaften.

Sozialromantizismus

Das Interesse an CSR basiert auf dem Irrtum, zu meinen, dass eine Versöhnung von Shareholder- und Stakeholder-Interessen möglich ist. Dieser Sozialromantizismus verkennt, dass der ultimative Unternehmensauftrag in der Profitmaximierung liegt. Dies erst recht in Zeiten des Finanzmarkt-Kapitalismus. Dafür und nicht für soziale Wohltaten werden Manager (über-)bezahlt. Das ist systemlogisch auch kein Vorwurf und kann durchaus bedeuten, dass Unternehmen soziale Initiativen unterstützen, dass Konzerne aus wohl verstandenem Eigeninteresse den kooperatistischen Dialog – in einigen Regionen der Welt und da meist vor dem

Hintergrund gut organisierter Belegschaften, starker Gewerkschaften und legislativer Rahmenbedingungen – der konfliktorischen Auseinandersetzung vorziehen. Das ändert allerdings nichts an der Notwendigkeit, den Interessengegensatz Kapital – Arbeit durch Anerkennung und vertragliche Vereinbarungen mit Gewerkschaften weltweit auszugleichen.

Wort und Tat

In Tat und Wahrheit gilt für den globalen Kontext das gleiche wie für die nationale Ebene. Ohne Anerkennung der Gewerkschaften als Tarif- und Verhandlungspartner, ohne gemeinsam ausgehandeltes Abkommen zwischen den beiden Interessengruppen lässt sich eine glaubhafte Social Responsibility von Unternehmen nicht begründen.



Flexibilität ist nur die halbe Antwort

Wenn es um Modelle zur Bekämpfung der europaweit hohen Arbeitslosigkeit geht, ist gegenwärtig »Flexicurity« in aller Munde. Das neue Zauberwort der Beschäftigungspolitik stand auch auf der Prioritätenliste der österreichischen EU-Ratspräsidentschaft ganz oben. »Arbeit & Wirtschaft« sprach darüber mit dem ehemaligen dänischen Premierminister Poul Nyrup Rasmussen.

Arbeit & Wirtschaft: *Kann man Sie als den Erfinder der Flexicurity bezeichnen?*

Poul Nyrup Rasmussen: Ja, ich glaube schon. Denn während meiner neunjährigen Zeit als Premierminister meines Landes haben wir diese Reformen auf dem Arbeitsmarkt durchgeführt, in Kombination mit einer Politik des hohen Wachstums.

Das hat immense Resultate hervorgebracht, wie man sehen kann. Wir haben die Arbeitslosenquote von rund 12,5 Prozent bei meinem Amtsantritt als Premierminister im Januar 1993 auf vier Komma etwas bei meinem Abschied im November 2001 gesenkt.

Warum wurden sie nicht wieder gewählt, wenn Sie so erfolgreich waren?

In allererster Linie aufgrund von Diskussionen über die Migrationspolitik und

»Wenn wir uns fragen, was das künftige europäische Sozialmodell sein soll, und wenn wir das mit der Globalisierung und ihren Herausforderungen vergleichen, dann sollte es meines Erachtens auf dem Flexicurity-Denken beruhen.«

fremdenfeindlichen Diskussionen, wie man sie vielerorts gesehen hat.

Hatte die zunehmende Fremdenfeindlichkeit nicht mit dem Flexicurity-Modell zu tun?

Überhaupt nicht, im Gegenteil. Die Menschen in meinem Land sind stolz auf diese Reformen, und wir sehen, dass die Sozialpartner im Arbeitsmarkt sie wirklich beschützen. Wenn man statistische Daten vergleicht, sieht man, dass wir hier soziale Sicherheit in einer modernen Weise mit Mobilität auf dem Arbeitsmarkt vereinen. Es ist nicht entweder Flexibilität oder soziale Sicherheit, sondern beides zusammen. Das ist das Einzigartige daran.

Auf der einen Seite haben wir also den amerikanischen und angelsächsischen »Hire-and-fire« Ansatz. Was haben wir auf der anderen Seite?

Wir haben vier Systeme in Europa: das dänisch-skandinavische Flexicurity-Modell, das einen starken Wohlfahrtsstaat und zwei verantwortungsvolle Sozialpartner auf dem Arbeitsmarkt voraussetzt. Es gibt ein starkes Wechselspiel zwischen den Behörden und dem Einzelnen mit den vertraglichen Rechten und Pflichten wie Bildung, Qualifikation, Jobangebote, usw., wie ich sie beschrieben habe.

Auf der anderen Seite haben Sie das britische System, das keine Kopie des amerikanischen Modells ist, sondern ein ganz besonderes.

Dann gibt es das kontinentale System – Deutschland, Frankreich und andere –, und schließlich noch die neuen Mitgliedsländer, die man nicht vergessen darf.

FLEXICURITY

Ein Kunstwort, das sich aus dem englischen Wörtern »flexibility« (Flexibilität) und »security« (Sicherheit) zusammensetzt. Es bezeichnet die Idee, mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt mit sozialer Sicherheit zu verbinden.

ZUR PERSON

Poul Nyrup Rasmussen, 62, war von 1993 bis 2001 Premierminister Dänemarks. Der Politologe ist gegenwärtig Mitglied des Europäischen Parlaments und Vorsitzender der Sozialdemokratischen Partei Europas (SPE).



APA-IMAGES/WirtschaftsBlatt/EIZINGER Alexandra

Poul Nyrup Rasmussen: »Dieser europäische Kontinent sollte in Zukunft nicht auf der Ebene der Gehälter, sondern auf der Ebene der Qualitäten konkurrieren.«

Im Wesentlichen gibt es also vier verschiedene Gegenden, vier verschiedene »Modelle«. Aber diese vier haben mehr gemeinsam als jedes einzelne von ihnen mit den USA. Wenn wir uns fragen, was das künftige europäische Sozialmodell

»Dieser europäische Kontinent sollte in Zukunft nicht auf der Ebene der Gehälter, sondern auf der Ebene der Qualitäten konkurrieren.«

sein soll, und wenn wir das mit der Globalisierung und ihren Herausforderungen vergleichen, dann sollte es meines Erachtens auf dem Flexicurity-Denken beruhen. Aber bedenken sie bitte: Zu viele konservative Regierungen beginnen über Flexibilität zu sprechen, aber sie vergessen die Sicherheit. Und zu viele altmodische sozialistische Regierungen beginnen über soziale Sicherheit zu reden und vergessen die Flexibilität. Wir vereinen beides. Und das ist auch meine Botschaft an Kommissionspräsident Barroso: Herr Barroso, Sie haben eine Tendenz, sich nur auf die Flexibilität zu konzentrieren. Denken sie daran: Das ist nur die halbe Antwort!

Wie wird der starke Wohlfahrtsstaat in Ihrem System finanziert?

Sowohl in meinem Land als auch in Finnland oder Schweden wird er hauptsächlich durch Steuern finanziert. Das beruht auf Universalität, was im Wesentlichen bedeutet, dass die privaten Firmen hochqualifizierte Leute geliefert bekommen. Das wird finanziert durch Bildung und Ausbildung durch das duale System. Verglichen mit zum Beispiel Deutschland kann man sagen, dass Deutschland ein teures System für die Beschäftigten und für die Firmen hat.

Das bedeutet in der Praxis, dass der deutsche Arbeiter im Vergleich zum dänischen das gleiche oder vielleicht ein klein wenig niedrigere verfügbare Ein-

1) Anthony Giddens, Direktor der London School of Economics und wichtiger Ideengeber der neuen britischen Sozialdemokratie

Konsequenzen übernehmen

Poul Nyrup Rasmussen über sein Flexicurity-Konzept:

Es basiert auf dieser Philosophie: Wir leben in einer Welt des ständigen Wandels, was für den Einzelnen viel mehr Jobwechsel mit sich bringt als seine Eltern durchgemacht haben. Daher ist dies eine Reform, die sagt:

Erstens: Machen wir die Distanz zwischen den alten Jobs und den neuen Jobs für jeden Einzelnen so kurz wie möglich, und zwar durch ein hohes und beständiges Wachstum.

Zweitens: Nutzen wir diese Reise vom alten zum neuen Job so wirksam und aktiv, wie wir können. Das bedeutet, dass wir ein sehr hohes Arbeitslosengeld haben, das den Einzelnen vor zu schweren Einkommensverlusten bewahrt und das rund 75 Prozent des Einkommens entspricht, und für niedrig bezahlte Menschen sogar noch höher.

Drittens: Wir haben eine aktive Qualifizierungspolitik, die auf individuellen Verträgen zwischen dem/der Einzelnen und den Behörden basiert.

Viertens: Es basiert auf Rechten und Pflichten, das heißt, dass wenn der Einzelne auf seinem Weg vom alten zum neuen Job ein

Qualifikationsangebot oder ein Jobangebot hat, ist das ein Angebot, das man nicht ablehnen kann – ein sizilianisches Angebot, wenn man will.

Und schließlich basiert es auf der Verpflichtung für die Behörden, rasch zu handeln und binnen zwei, maximal drei Monaten der Arbeitslosigkeit einen ganzheitlichen Vertrag zu haben, wie ich ihn beschrieben habe, also basierend auf Bildung, Qualifikation und Schulung, und dann zum beschriebenen neuen Job zu gehen.

Das ist, in sehr konzentrierter Form, das Flexicurity-Konzept. Wir haben in meinem Land keine sehr langen Kündigungsfristen oder sehr hohe Abfindungen bei Entlassungen, weil wir befürchten, dass dies die Einstellung von Leuten erschweren würde. Stattdessen investieren wir direkt in die Menschen.

Man kann sagen, dass wir die vollen Konsequenzen der Globalisierung übernehmen. Wir können den Leuten nicht den gleichen Job für den Rest ihres Lebens garantieren, aber wir können ihnen garantieren, dass ihre Reise vom alten zum neuen Job so wenig schmerzhaft und so sehr einkommensmäßig und qualifikationsmäßig bereichernd wie möglich ist.

kommen nach Steuern und Sozialabgaben hat. Aber der Unterschied ist, dass die Akteure im skandinavischen Konzept mehr auf individuelle neue Chancen fokussiert sind als ich das im kontinentalen System sehe.

Bringt Flexicurity gute Jobs oder nur viele McJobs?

Flexicurity wird den Akzent immer auf die guten Jobs setzen. Selbst unsere britischen Freunde von der New Labour Party geben zu, dass viele der Jobs in Großbritannien Niedriglohn-Jobs sind. Beim skandinavischen Modell können Sie sehen, dass fast 80 bis 90 Prozent der Jobs hoch bezahlte Jobs mit hohen Qua-

lifikationen sind. Das Geheimnis ist, dass dieser europäische Kontinent in der Zukunft nicht auf der Ebene der Gehälter, sondern auf der Ebene der Qualitäten konkurrieren sollte.

Skandinavische Länder sind eher klein. Kann dieses System auch in großen Ländern funktionieren?

Das ist das alte Argument, das ich schon tausendfach von Anthony Giddens¹⁾ und anderen gehört habe. Es hat nichts mit der Größe eines Landes zu tun. Es hat zu tun mit dem politischen Willen, der Kohärenz und der Vision.

(Mit Poul Nyrup Rasmussen sprach Tansel Terzioglu.)

Wirtschaftsdemokratie

Dem flexiblen Kapitalismus und seinen ökonomischen, sozialen und kulturellen Implikationen sind in den letzten Jahren viele Analysen gewidmet worden. Diese Bestandsaufnahmen verlangen politische Alternativen. In diesem Band wird eine Alternative ins Zentrum gerückt: Wirtschaftsdemokratie!

Ist es möglich, den Wettbewerb von demokratisierten Unternehmen über Märkte auszunutzen? Den bislang nicht realisierten Anspruch einer zentralstaatlichen Planung zugunsten wirksamer Steuerungsmethoden aufzugeben und damit eine sozial und ökologisch verträglichere Ökonomie zu schaffen?

Entfesselung des Kapitalismus

Die kapitalistische Marktwirtschaft ist seit der großen Weltwirtschaftskrise Ende der 1920er-Jahre durch mehr oder minder weitreichende sozialstaatliche Absicherungen ergänzt worden. Diese Regulierungen wurden in den letzten Jahrzehnten in allen kapitalistischen Hauptländern wieder aufgehoben. Die wichtigsten Konsequenzen dieser Entfesselung des Kapitalismus sind die relative Verselbständigung der Finanzmärkte, die Verschiebung der Machtbalance zwischen Lohnarbeit und Kapital in den Unternehmen und der Gesellschaft, eine wachsende Zerstörung der Lohnarbeitsgesellschaft sowie die Rückkehr von Massenarbeitslosigkeit und heftigen Finanzkrisen.

Durch diese Entwicklung werden zwei Fragen in das Zentrum der politischen Debatte gerückt:

Wie konnte es zu dieser folgenreichen Veränderung der Machtverhältnisse zwischen Lohnarbeit und Kapital kommen? Und mit welcher wirtschaftspolitischen Reformkonzeption kann ein umfassender Politikwechsel angestrebt und durchgesetzt werden?

»In der heutigen Zeit eines gewachsenen Anpassungsdrucks auch gewerkschaftlicher und sozialdemokratischer Forderungen und Konzepte an den Mainstream des Neoliberalismus scheint die Reaktualisierung von Wirtschaftsdemokratie als politische Leitidee fast »revolutionär«. Doch in der bestehenden Krise

der politischen Repräsentanz lohnt ein Blick zurück.

Demokratisierung der Wirtschaft bezeichnet kein allgemeines Modell, sondern eine Methode der Politik. Sie definiert das übergeordnete politische Ziel und dient zur Entwicklung eines breit vermittelbaren Maßstabs zur Bewertung tagesaktueller Forderungen und Politiken. Politischer Pragmatismus und die Abwehrkämpfe gerade des gewerkschaftlichen Alltagsgeschäfts werden so strategisch diskutier- und verortbar, soziale Kämpfe erhalten einen Fokus über den Widerstand hinaus.

In den verschiedenen Beiträgen dieses Bandes geht es um die Frage: Ist die Demokratisierung der Ökonomie eine Alternative zur neoliberalen Totalität von Markt und Profit? Mit der Politik der Deregulierung und Privatisierung wird die Transformation in Richtung leistungsloser Einkommen verstärkt, die Abwärts Spirale der Ökonomie dreht sich schneller, immer stärker tritt eine Tendenz zur Entdemokratisierung in Erscheinung. Daher: Eine Demokratisierung der Wirtschaft kann mit einer deutlichen Verminderung der Massenarbeitslosigkeit und der Umweltgefährdung die Grundlage für neuen Gesellschaftsvertrag legen.

Aktive gesellschaftliche Teilhabe

Es geht aber auch um die Frage, wer die TrägerInnen einer Demokratisierung der Wirtschaft sein können, welche Bedeutung also den Beschäftigten bei der Umsetzung und Gestaltung von Wirtschaftsdemokratie zuwächst. Die neuen Dimensionen der Lohnarbeit werden die Frage nach den Entwicklungspotenzialen und der Dynamik dieser Gesellschaftsformation auf. Mit dem Übergang zur flexiblen Massenproduktion und einer entsprechenden Aufwertung der Subjektivität der unmittelbaren Reichtumsproduzenten werden die Grundlagen der bisherigen Entwicklung in Frage gestellt. Die Struktur der gesellschaftlichen Arbeit war stets eng mit der Herausbildung einer sozialen Ordnung und der dazugehörigen Einrichtung (wie etwa der Sozialversicherungen) verbunden, die wie-

derum das Verständnis von Arbeit und Individualität prägten. Mit der Erosion sozialer Inklusion geht es nicht nur darum, dass ein relevanter Teil der Bevölkerung vom System der gesellschaftlichen Arbeit abgekoppelt wird, sondern auch darum, dass die im System Eingeschlossenen – egal ob Träger eines Normalarbeitsverhältnisses oder Menschen in prekären Arbeits- und Lebensbedingungen – gewandelte Ansprüche an eine aktive gesellschaftliche Teilhabe stellen. Die Kluft zwischen den ökonomisch-sozialen Realitäten und dem Gestaltungswillen der Subjekte wird immer tiefer.

In der konkreten Ausgestaltung der Zivilgesellschaft ist ein wachsendes emanzipatorisches Potenzial eingeschlossen, das sowohl zur realen Ökonomie, der dieser entsprechenden Sozialstruktur und erst Recht dem politischen Feld in einen sich verschärfenden Widerspruch tritt. Die Anforderung an eine emanzipatorische Politik besteht darin, diese Potenziale freizusetzen. Die Demokratisierung der gesellschaftlichen Arbeit im entfesselten flexiblen Kapitalismus bleibt die Grundlage

F. K.



Heinz J. Bontrup/Julia Müller u. a.: **Wirtschaftsdemokratie. Alternative zum Shareholder-Kapitalismus.** 148 Seiten, VSA-Verlag, Hamburg 2006, € 12,80, ISBN 3-89965-190-1

Das Öffentliche verantworten

In vielen Bereichen wurden in den letzten 10 bis 15 Jahren öffentliche Einrichtungen aus der Verwaltung ausgegliedert.

Autor: Herbert Wabnegg

Selbständiger Organisationsberater

Theater und Museen sind davon ebenso betroffen wie Universitäten und Konservatorien, Krankenanstalten, kommunale Ver- und Entsorgungsdienstleister, Verkehrsbetriebe, Straßenerhalter, andere Infrastruktureinrichtungen, gemeinwirtschaftliche Unternehmungen ..., – die Aufzählung ließe sich beliebig fortsetzen.

Ebenso vielfältig wie die Aufgabengebiete, die aus der öffentlichen Verwaltung ausgegliedert werden, sind die Formen, in der das geschieht: Ob als Körperschaften öffentlichen Rechts, als Vereine, als Ges.m.b.H, als AG, in Form von Leistungsverträgen mit privaten Unternehmungen – auch diese Liste ist offen.

Politische Steuerung?

Auch die Motive für die Ausgliederungen sind vielfältig: Sie reichen von der formalen Entlastung öffentlicher Haushalte (Stichwort Maastricht-Kriterien) über die Hoffnung auf effizientere Abwicklung oder höhere Kostentransparenz bis zu Leistungsreduktion und Personalabbau.

Aber alle diese Beispiele werfen eine gemeinsame Frage auf: was geschieht mit der politischen Steuerung des Öffentlichen?

Politische Steuerung heißt: Wie wird entschieden, welche Leistungen weiterhin als öffentliche Leistungen angeboten werden? Wie wird entschieden, welche Qualität diese Leistungen haben sollen? Und, als wichtigste Frage: Wie wird entschieden, wer unter welchen Bedingungen Zugang zu dieser Leistung hat?

Öffentlich heißt zugänglich

Wir sind es gewohnt, als öffentlich solche Leistungen zu betrachten, die von der »öffentlichen Hand« – dem Bund, den Ländern oder Gemeinden oder von öffentlichen Einrichtungen – betrieben und finanziert werden.

Worauf es aber wirklich ankommt ist, wer Zugang zu einer Leistung erhält.

Ein öffentlicher Platz ist öffentlich, weil jedermann das Recht hat, sich darauf zu bewegen und aufzuhalten.

Ein öffentlicher Weg ist ein Weg, den jedermann benutzen darf – und das unabhängig davon, wem das Grundstück gehört, durch das der Weg führt.

Gesundheitswesen

Zugänglichkeit ist kein formales Kriterium. Wenn im öffentlichen Gesundheitswesen (wie etwa in Großbritannien) die Wartezeit auf manche (kostspieligen) lebenserhaltenden Behandlungen die mittlere Lebenserwartung der Betroffenen übersteigt, kann nicht mehr von einer öffentlichen Leistung gesprochen werden.

Wenn höhere Bildung nur für junge Menschen erreichbar ist, deren Eltern über eine vergleichbare Ausbildung und ein entsprechendes Einkommen verfügen, kann man nur schwer von einem öffentlichen Bildungswesen sprechen.

Der Markt als Steuerungsinstanz?

Eine Steuerungsinstanz, auf die im Zusammenhang mit Ausgliederungen immer wieder verwiesen wird, ist der Markt. Marktförmige Steuerung, so diese Theorie, sei in der Allokation knapper Güter stets überlegen.

Leuchtturm für alle

In der Vergangenheit galten als öffentliche Leistungen Güter, die der Kollektivkonsumtion (dem Verbrauch durch eine unbestimmbare Gruppe von Konsumenten) dienen und daher nicht marktfähig sind. **Adam Smith führt das Beispiel des Leuchtturms an, dessen Licht nicht nur zahlenden Schiffen diene.** Nicht als marktfähig galten aber auch private Bereiche: Kindererziehung oder die Pflege alter Menschen wurde im Rahmen der Familie oder häuslicher Abhängigkeitsverhältnisse (durch die Dienstboten der Wohlhabenden) erbracht.

Heute hat der Markt die meisten dieser Bereiche erfasst. Rundfunkanstalten unterscheiden sich in ihrer Funktionsweise nicht grundsätzlich von Leuchtfeuern – dennoch wurden Wege gefunden, sie zu kommerzialisieren und über den Markt zu finanzieren. Spezialisierte

Dienstleister bieten häusliche Pflege ebenso wie Erziehungshilfe an. Sogar der Stephansdom ist zum Werbeträger geworden. Das Schlagwort, unter dem die Suche nach immer neuen Wegen erfolgt, um Leistungen marktgängig zu machen, heißt »Geschäftsmodell«.

Fernsehsender

Was der Markt allerdings nicht zu sichern vermag ist Zugänglichkeit. Über den Markt gesteuerte Fernsehsender schränken das Angebot darauf ein, was als Träger für Werbebotschaften taugt; häusliche Dienstleister verlangen pünktliche Zahlung, unabhängig von der aktuellen Bedürftigkeit.

Mit der Realisierung von Leistungen über den Markt ist also das Problem der Steuerung des Öffentlichen nicht gelöst. Die Aufgabe, das Öffentliche politisch zu steuern bleibt bestehen, gleichgültig in welcher Form öffentliche Leistungen erbracht werden – ob im Rahmen staatlicher Verwaltung, durch öffentliche Einrichtungen, durch ausgelagerte Institutionen, durch Vereine und Verbände oder im Rahmen von Public Private Partnership-Modellen, also durch von der öffentlichen Hand beauftragte marktwirtschaftliche Unternehmen. Das neoliberale Credo »Weniger Staat, mehr privat!« verschiebt das Problem bloß.

Aufgaben und Organisationen

Öffentliche Aufgaben und öffentliche Organisationen, die der Erfüllung dieser Aufgaben dienen, haben sich im Lauf der Geschichte erst allmählich ausdifferenziert. Wohl die erste solche Differenzierung war die von ziviler und militärischer Verwaltung unter Konstantin im 4. Jahrhundert. Erst mit dem Investiturstreit im 11. Jahrhundert begannen sich Kirche und Staat zu trennen.

Vollzogen wurde diese Trennung erst mit der bürgerlichen Revolution Ende des 18. Jahrhunderts – radikal in der französischen Revolution mit der Etablierung des Kults der göttlichen Vernunft, auf die Freiheit der Religionsausübung beschränkt in den USA (»In God We Trust!«), halbherzig in den deutschsprachigen Ländern – bis heute heißen die für Wissenschaft, Unterricht und Kunst



Dr. Herbert Wabnegg war jahrelang in der AK Wien als politischer Experte, Organisationsentwickler und Manager tätig. Heute arbeitet er als selbständiger Organisationsberater in Wien. Schwerpunkte: Management von NPOs, NGOs und Interessenvertretungen sowie soziale Verantwortung von Organisationen.

Homepage: www.wabnegg.net

zuständigen Minister in Deutschland »Kultusminister«.

Bis in die Neuzeit blieben Universitäten, Schulen und Krankenanstalten primär kirchliche Einrichtungen, Systeme der sozialen Sicherheit entwickelten sich erst Ende des 19. Jahrhunderts in unterschiedlichen Formen.

Mit der Industrialisierung entstand das Bedürfnis nach öffentlichen Infra-

struktureinrichtungen: Post, Transportwesen, kommunale Versorgungseinrichtungen für die rasch wachsenden Städte – zunächst alle als private Unternehmen, die um die vorletzte Jahrhundertwende zur Sicherung einer gleichmäßigen Versorgung vom Staat oder den Kommunen übernommen wurden.

Daher rührt auch die in unserem Denken verwurzelte Gleichsetzung von öf-

fentlicher Aufgabe und öffentlichem Träger.

Staatsversagen

Tatsächlich ist diese Gleichsetzung aber keineswegs selbstverständlich. Das beginnt sich vermehrt ab den Sechzigerjahren des vergangenen Jahrhunderts mit den Bestrebungen zur Verwaltungsreform und dem Beginn der Diskussion über das Staatsversagen zu zeigen. Die Stärke der öffentlichen Verwaltung liegt in der Garantie der Gleichförmigkeit und Sicherheit staatlicher Entscheidungen. »Legitimation durch Verfahren« nennt der deutsche Soziologe Niklas Luhmann diese Funktion.

Gleichförmigkeit und Entscheidungssicherheit sind aber nicht die primären Kriterien für die Qualität vieler öffentlicher Leistungen. Hier geht es meist viel mehr um sehr spezifische Anpassungen: im Gesundheitswesen ebenso wie im Schulwesen, in der Wissenschaft, im Sozialwesen, bei kommunalen Ver- und Entsorgungsleistungen usw. Die verwaltungsförmige (»bürokratische«, das heißt auf genaue Regelung der Zuständigkeit und des Verfahrens abgestellte) Abwicklung erweist sich immer weniger als geeignet für die Erfüllung vieler öffentlicher Aufgaben.

Damit kommt es zu einer – der Differenzierung der Aufgaben entsprechenden – Differenzierung der zu ihrer Erfüllung eingerichteten Organisationen. Diese Entwicklung dauert an – allerdings nicht ohne Gegenbewegungen, vor allem wo staatliche Funktionen betroffen sind, bei denen es gerade auf die Legitimität ankommt; ein Beispiel ist die (vom Verfassungsgerichtshof aufgehobene) Auslagerung der Zivildienstverwaltung an das Rote Kreuz.

Steuern heißt verantworten

Verabschiedet sich der Staat damit von der politischen Verantwortung für öffentliche Aufgaben? Das mag zwar dem Wunschdenken mancher politischen Ideologen und der Absicht einiger politischen Macher entsprechen, kann aber nicht gelingen, solange ein ausreichend breiter gesellschaftlicher Konsens diese Verantwortung einfordert.

Was sich jedenfalls ändert, ist die Art, in der diese Verantwortung wahrgenommen wird. Zurzeit sind viele staatliche Stellen noch wenig darauf eingestellt, die Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben, die außerhalb der staatlichen Verwaltung erfüllt werden, angemessen zu steuern.

Herkömmliche Steuerungsformen setzen bei der **Ministerversantwortung** an und stützen sich auf einen Zug nachgeordneter, immer weiter spezialisierter Verantwortlichkeiten; sie operieren mit gesetzlichem Auftrag, ministerieller Verordnung und Weisung – eine Form der Steuerung, die auch in der Wirtschaft als regelbasierte Steuerung vorkommt.

Ein zweites tradiertes Steuerungssystem ist das der **Budgets**, und zwar der detaillierten, aufgabenbezogenen und zeitlich abgegrenzten Budgetierung. Auch diese Form kommt in der Wirtschaft als zentralisierte Mittelzuweisung vor.

Eine dritte Form ist informeller Art, aber nicht weniger verbreitet und wirksam: Die Steuerung über **persönliche Netzwerke und Abhängigkeiten**, durch Ein- und Absetzung von bestimmten Personen – ein Mittel, das mehr denn je Konjunktur zu haben scheint.

Eine vierte Form schließlich ist die Steuerung über **technische Strukturen** – Stichwort z. B. E-Government. Hier legt die Verpflichtung, bestimmte technische Arbeitsmittel zu verwenden, den Bearbeitungsspielraum für Beamte und oft auch Bürger so weitgehend fest, dass nur ganz bestimmte Geschäftsfälle überhaupt abgewickelt werden können, und das nur auf dem vorher festgelegten Weg.

New Public Management als Antwort?

Die Schwächen dieser Steuerungsformen, wo sie sich auf gegenüber der Verwaltung ausdifferenzierte Aufgaben beziehen, sind schon seit längerer Zeit offensichtlich. Seit dem Ende der Achtzigerjahre des vorigen Jahrhunderts werden daher neue Ansätze zur politischen Steuerung diskutiert, vor allem auch unter dem Schlagwort des »**New Public Management**« oder NPM, manchmal auch als »**wirkungsorientierte Verwaltungsführung**« bezeichnet, in der Schweiz auch als »Füh-

rung durch Leistungsaufträge und Globalbudgets« (FLAG).

Grenzen der Veränderung

Die Grundidee dieser Ansätze ist eine Umstellung von der Input- auf die Outputsteuerung. Damit ist gemeint, dass die Aufgaben nicht durch Bereitstellung von Budgets, Personal und Einrichtungen (**Input**) gesteuert werden sollen, sondern durch inhaltlich bestimmte Vereinbarungen über die zu erbringenden Leistungen (**Output**) und die angestrebten Wirkungen (**Outcome**). Im Rahmen dieser Vereinbarungen wird den verselbständigten Institutionen oder Verwaltungseinheiten ein Globalbudget zur Verfügung gestellt, über das sie in mehr oder minder engen Grenzen autonom verfügen können.

Dabei stößt die Veränderungsfreude allerdings immer wieder auf Grenzen. So hat etwa der Verfassungsgerichtshof den im neuen Universitätsgesetz ursprünglich vorgesehenen Abschluss von Leistungsvereinbarungen zwischen Universität und Ministerium untersagt, weil dadurch die Kontrolle über Rechtswidrigkeiten in diesen Verträgen eingeschränkt worden wäre.



Herbert Wabnegg: Das Öffentliche verantworten. Zur politischen Steuerung des Öffentlichen. 388 Seiten, kartoniert, Heidelberg (Carl-Auer Verlag) 2006, ISBN 3-89670-370-6, € 29,95

Ziel des NPM-Ansatzes ist eine strikte Trennung zwischen dem (operativen) Management öffentlicher Aufgaben und der politischen Entscheidung über diese Aufgaben und die durch öffentliche Einrichtungen mit öffentlichen Mitteln zu erreichenden Ziele.

Dagegen wird eingewandt, das führe zwangsläufig zu einer »Ökonomisierung des Politischen« (A. Pelizzari), weil die Einführung von NPM immer auch mit einer »Politik der leeren Taschen« verbunden sei. Die Politik könne dann sehr bequem die Bereitstellung ausreichender Mittel für öffentliche Aufgaben verweigern und die Verantwortung für die sich daraus ergebenden Leistungseinschränkungen und Qualitätsmängel auf die ausgelagerten Einrichtungen abschieben.

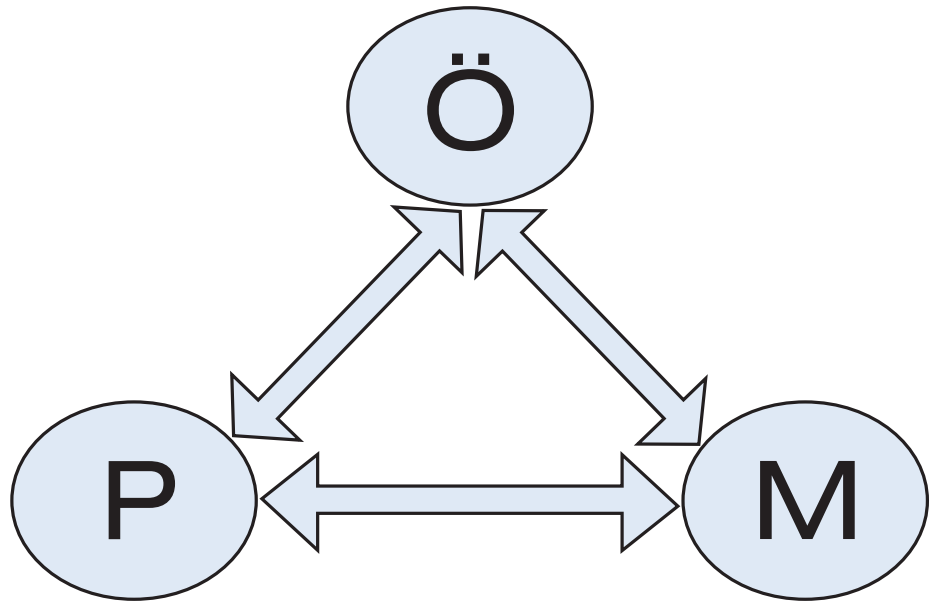
Wo liegt die Verantwortung?

Daraus wird klar, dass es sich bei der Frage der politischen Steuerung des Öffentlichen nicht um ein technisches, sondern um ein politisches Problem handelt, um ein Problem der Verantwortung. Verantwortung ist hier nicht moralisch gemeint, sondern bezeichnet glaubhafte Problembearbeitung.

Diese Verantwortung kann ebenso wenig abgeschoben wie geteilt werden. Sie trifft Politik ebenso wie das für die Erfüllung öffentlicher Aufgaben verantwortliche Management.

Steuerungssystem

Politik (P) und **Management des Öffentlichen (M)** beziehen sich darin auf den gleichen Gegenstand, nämlich die **öffentliche Aufgabe (Ö)** – (siehe Grafik: »Sicherungssystem des Öffentlichen«) – etwa die Aufgabe der Gesundheitsversorgung. Das geschieht allerdings unter verschiedenen Blickwinkeln: Das Management einer Krankenanstalt wird darauf zu achten haben, wie eine optimale Gesundheitsversorgung mit den verfügbaren Mitteln geboten und weiterentwickelt werden kann. Die Gesundheitspolitik wird diese Ziele gegen andere gesellschaftspolitische Ziele abzuwägen haben und darüber entscheiden müssen, welchen Stellenwert eine konkrete Einrichtung in diesem Rahmen erhält.



Steuerungssystem des Öffentlichen

Politik (P) und Management des Öffentlichen (M) beziehen sich darin auf den gleichen Gegenstand, nämlich die öffentliche Aufgabe (Ö).

Gemeinsame Verantwortung

In der Wahrnehmung der Verantwortung fürs Öffentliche müssen sich Politik und Manager des Öffentlichen abstimmen und aufeinander beziehen, sie müssen sich aber auch auf die Öffentlichkeit, auf den gesellschaftlichen Konsens, auf die Bürger des Staats beziehen. Darin liegt die Stärke eines solchen Steuerungsmodells: Durch die gemeinsame Verantwortung erhalten öffentliche Aufgaben sach- und fachkundige Sprecher, und Politik wird mehr als bisher dazu gezwungen, für die Integration unterschiedlicher gesellschaftlicher Ansprüche Sorge zu tragen.

Von Illusionen befreien

Politik muss sich von der Illusion befreien, das Öffentliche durch politische Entscheidungen allein steuernd bestimmen zu können. Das Management des Öffentlichen muss sich von der Vorstellung lösen, die eigene Verantwortung für das Öffentliche durch den Verweis auf politische Entscheidungen (oder deren Ausbleiben) zu ersetzen.

Eine neue Form der politischen Steuerung des Öffentlichen unter den Bedingungen sich immer weiter differenzie-

render öffentlicher Aufgaben und Einrichtungen kann nur partnerschaftlich gelingen, in enger Abstimmung zwischen Politik und Experten und, vor allem, unter Einbeziehung der Betroffenen.

Herbert Wabnegg

RESÜMEE

Öffentliche Aufgaben werden zunehmend aus der staatlichen Verwaltung ausgegliedert und mehr oder minder selbständigen Organisationen übertragen. Das öffentliche Interesse an ihrer Erfüllung und an der Zugänglichkeit öffentlicher Leistungen bleibt bestehen. Wie aber wird das Öffentliche unter diesen Voraussetzungen politisch gesteuert?

30 Expertengespräche mit Politikern, Managern des Öffentlichen und Beratern bilden die Basis eines virtuellen Symposiums, in dem unterschiedliche Ansätze und verschiedene Dimensionen politischer Steuerung des Öffentlichen aus systemischer Sicht erörtert werden. Fazit: Politische Steuerung des Öffentlichen kann nur als von Organisationen des Öffentlichen und Politik gemeinsam getragene Verantwortung gelingen.



Generali: Internationale Protestaktion

Einem positiven Konzernergebnis zum Trotz plant die Konzernleitung den Abbau von Arbeitsplätzen.

Gemeinsam mit anderen europäischen Gewerkschaften haben die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) und der Betriebsrat der Generali Österreich zu internationalen Protestaktionen aufgerufen. Unter dem Motto »Gleiche Rechte für alle Generali-Beschäftigten« werden alle Generäle der Generali auf Postkarten aufgefordert, die Zusage für die Sicherung der Arbeitsplätze in Italien für alle Beschäftigten des Konzerns in Europa wirksam werden zu lassen.

Hintergrund der Aktion ist der vom Konzern in Triest beschlossene Strategie-

plan 2005–2008. Allein in Österreich plant das Management von Generali im Rahmen des Umstrukturierungskonzeptes »Move on« trotz eines Konzernergebnisses 2005 von 1,9 Milliarden Gewinn die Kündigung von 390 Arbeitsplätzen.

»Während es in Italien kollektivvertragliche Abmachungen zur Verhinderung von Kündigungen und Standort-schließungen gibt, ist das für die anderen Länder mit Generali-Standorten offenbar nicht erwünscht. Was für die Beschäftigten in Italien gilt, muss auch für alle

anderen ArbeitnehmerInnen im Konzern gelten«, forderte der stellvertretende Geschäftsführer der GPA, Karl Proyer. Die italienischen Gewerkschaften unterstützten in einem Akt der Solidarität die Protestaktion, die am 17. Oktober stattfand. Protestaktionen gab es auch in Madrid und Barcelona, in Hamburg, München und Köln. Die Postkartenaktion lief in Polen, Tschechien, der Slowakei, in Ungarn und Slowenien. Bereits Ende Juli hatten 700 Beschäftigte von Generali Österreich in Kitzbühel gegen die drohenden Kündigungen protestiert. G. M.

IMB: Weltweite Vereinbarungen

Rahmenvereinbarungen zur Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten in globalisierter Weltwirtschaft.

Ende September 2006 veranstaltete der Internationale Metallgewerkschaftsbund (IMB) erstmals eine Weltkonferenz über Internationale Rahmenabkommen. Rund 160 Delegierte von Metallgewerkschaften aus der ganzen Welt diskutierten im Gebäude des IG Metall-Vorstandes über die zukünftige Strategien für internationale Rahmenabkommen.

Internationale Rahmenabkommen werden zwischen einem multinationalen Konzern und den Gewerkschaften auf globaler Ebene ausgehandelt, aber lokal um-

gesetzt. Inhaltlich geht es um drei Kernforderungen, die in diesen Abkommen enthalten sein müssen: Erstens die Kernarbeitsnormen (etwa Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen, Verbot von Kinderarbeit). Zweitens eine Klausel, die auch die Zulieferer und Geschäftspartner des Konzerns weltweit zur Einhaltung der Normen verpflichtet und drittens um einen Mechanismus zur Kontrolle der Einhaltung. Bisher wurden weltweite Abkommen in 15 Unternehmen der Metallindustrie, vorwiegend in der Automobilherstel-

ler- und -zuliefererindustrie (mit Konzernen wie BMW, VW oder DaimlerChrysler), aber auch in der Stahlindustrie (Arcelor), Luftfahrtsindustrie (EADS) abgeschlossen. Die erste Vereinbarung wurde 2001 mit dem Hausgerätehersteller Merloni/Indesit unterzeichnet, die letzte im Juni 2006 mit PSA Peugeot Citroen. Europäische Betriebsräte (EBR) und weltweite ArbeitnehmerInnenvertretungen spielen beim Abschluss und der Durchsetzung dieser Rahmenvereinbarungen als transnationale Gremien eine wichtige Rolle. G. M.

Statistiken sind Argumente

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

Der Arbeitsmarkt im September 2006				
	Stand Sept. 06	Veränderung zum Vormonat	Vorjahresmonat	
Unselbständige Beschäftigung	3.336.309	-29.593	61.858	
ohne KUG/Präsenzieller	3.218.460	-28.370	63.913	
Arbeiter	1.342.584	-22.881	24.453	
Angestellte u. Beamte	1.993.725	-6.712	37.405	
Männer	1.811.343	-14.718	32.829	
Frauen	1.524.966	-14.875	29.029	
Ausländer	406.278	-2.353	18.368	
Inländer	2.930.031	-27.240	43.490	
Vorgemerkte Arbeitslose	196.448	-4.354	-24.016	
Männer	100.315	-366	-13.680	
Frauen	96.133	-3.988	-10.336	
Ausländer	32.567	1.532	-4.926	
Inländer	163.881	-5.886	-19.090	
Jugendliche (bis unter 19)	9.435	247	-1.700	
Jugendliche (19 bis unter 25)	25.350	327	-4.352	
Ältere (50 bis unter 55)	17.996	-459	-1.525	
Ältere (55 bis unter 60)	14.706	-499	-1.268	
Ältere (über 60)	3.556	-45	-720	
Arbeitslosenquote	5,6	-0,1	-0,7	
Offene Stellen	38.016	974	10.069	
Lehrstellensuchende	7.511	-2.512	-387	
Offene Lehrstellen	4.648	-23	424	
Geringfügige Beschäftigung *	229.743	-76	4.355	
Männer	67.783	-191	1.922	
Frauen	161.960	115	2.433	
Arbeiter	131.707	-943	1.841	
Angestellte	98.036	867	2.514	

*) nicht in der unselbständigen Beschäftigung enthalten

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

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

Forderungsprogramm des ÖGB an die künftige Bundesregierung

Beschlossen vom ÖGB-Bundesvorstand

Die Regierungsverhandlungen sind mehr als zäh und schleppen sich dahin bzw. sind sie kurz vor Drucklegung abgebrochen worden. Hier die Forderungen von Gewerkschaftsseite an eine neue Bundesregierung, wie immer sie aussieht. Ein Text, den man sich in den nächsten vier Jahren vielleicht noch öfter anschauen kann!

Sofortprogramm für mehr Beschäftigung

1. Modernisierung der Infrastruktur

Eine funktionsfähige und leistungsfähige Infrastruktur ist eine wichtige Voraussetzung für die Erhaltung und die Sicherung des Wirtschaftsstandortes Österreich. Eine Vernachlässigung der Infrastruktur bedeutet eine Schwächung der Konkurrenzfähigkeit der österreichischen Wirtschaft und gefährdet somit Arbeitsplätze.

Zu diesen Herausforderungen kommt der Umstand, dass gegenwärtig die großen österreichischen Ballungs-, Produktions- und Distributionszentren (Wien, Linz, Graz) im Wege der Verkehrsinfrastruktur weder mit den Nachbarländern, noch untereinander (z. B. Bahn Wien–Graz) ausreichend verbunden sind. Der Ausbau der Bahnverbindungen zu einem langfristig wirkungsvollen Verkehrsträger ist dabei mit einzubeziehen.

Sichtbare Fortschritte sind auch bei der Umsetzung von Projekten im Umweltbereich wünschenswert, damit die erreichten Standards gehalten bzw. weiter ausgebaut werden können (z. B. Wärmedämmung).

Im Bereich der neuen Technologien (z. B. Breitband) soll die beschleunigte

Finalisierung bereits erstellter Konzepte unterstützt werden.

Im Energiebereich sollen umweltfreundliche, alternative Energieträger dann verstärkt ausgebaut werden.

Der ÖGB verlangt, dass zu den bereits laufenden Projekten zusätzliche Projekte umgesetzt bzw. fertiggestellt werden:

- Viergleisiger Ausbau der Westbahn (beseitigen von bestehenden Lücken)
- Verbindung nach Bratislava
- Umweltprojekte
- Umfassende Erhaltung der Nebenbahnen

Korrespondierend zur Modernisierung der Infrastruktur ist zur langfristigen Absicherung strategischer industriepolitischer Zielsetzungen öffentliches Kerneigentum an österreichischen Schlüsselbetrieben und Industrien auf Dauer sicherzustellen. Ein wichtiger Aspekt der Infrastruktur ist der soziale Wohnbau, zu dessen Finanzierung eine Stärkung der Zweckbindung der Wohnbauförderung notwendig ist.

2. Stärkung kleiner und mittlerer Einkommen

LOHNSTEUERSENKUNG EINE MILLIARDE EURO ALS SOFORTPROGRAMM

Mit der letzten Steuerreform wurde die Chance nicht ausreichend genutzt, der Inlandsnachfrage durch eine stärkere Senkung der Lohnsteuer einen kraftvolleren Impuls zu geben und so die private Konsumnachfrage zu stärken.

Vor diesem Hintergrund sowie zur Angleichung der Masseneinkommen an die allgemeine Wirtschaftsentwicklung verlangt der ÖGB eine Lohnsteuersenkung zugunsten kleiner und mittlerer Einkommen.

Die Lohnsteuersenkung muss folgende Eckpunkte haben:

- Es muss eine spürbare Entlastung für die kleinen und mittleren Einkommen geben, um die Kaufkraft zu stärken.
- Für 2,1 Millionen ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen, die infolge ihrer geringen Einkommen derzeit keine Lohnsteuer zahlen, muss die Negativsteuer von 110 auf 220 Euro im Jahr verdoppelt werden.

3. Mehr Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik

DER ÖGB VERLANGT ZUR VERBESSERUNG DER ARBEITSMARKTPOLITIK:

- Sicherung der finanziellen und personellen Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit auch nach 2006.
- Deutliche Verbesserung der Vermittlungs- und Berufsinformation, mehr und zielgruppengerechte Qualifizierungsprogramme statt undifferenzierter Berufsorientierungskurse.
- Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen statt Familienförderungen, die einen Anreiz zum Ausstieg aus dem Erwerbsleben darstellen.
- Nachhaltige und dauerhafte Erhöhung des Budgets für aktive Arbeitsmarktpolitik, Rechtsanspruch auf Weiterbildung.
- Mehr und bessere Förderung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben: Zum Beispiel durch ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds in allen Bundesländern (wie WAFF in Wien).
- Schaffung eines einkommensabhängigen Karenzgeldes mit Sockel und Deckel sowie Anreizen für Teil- und Väterkarenz.
- Erhöhung des Arbeitslosengeldes, keine Sperre bei Selbstkündigung.

MASSNAHMEN GEGEN ILLEGALE, ORGANISIERTE SCHWARZUNTERNEHMER UND SOZIALE REGELN BEI DER VERGABEPOLITIK ÖFFENTLICHER AUFTRÄGE.

Gliederung

Sofortprogramm für mehr Beschäftigung

1. Modernisierung der Infrastruktur
2. Stärkung kleiner und mittlerer Einkommen
Lohnsteuersenkung eine Milliarde Euro als Sofortprogramm
3. Mehr Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik

Programm für soziale Verantwortung

4. Für ein neues, modernes Arbeitsrecht
5. Für eine optimale Gesundheitsversorgung
6. Für Lebensstandard sichernde Pensionen

Aktive Berufsbildungs- und Bildungspolitik

7. Die Lehrstellensituation muss verbessert werden
8. Aktive Bildungspolitik notwendig

Gesundheit am Arbeitsplatz fördern

9. Menschengerechte Arbeit ermöglichen

EU zur Sozialunion machen

10. Die EU zur Sozialunion machen

■ Generalunternehmer sollen haften für Lohnansprüche bzw. wenn keine Sozialabgaben bezahlt werden.

■ ArbeitnehmerInnen müssen vor Arbeitsantritt angemeldet werden.

■ Mehr Kontrollen und wirksame Strafen.

■ Schlupflöcher im Gesellschaftsrecht für Schwarzunternehmer schließen.

■ Rigoroses Eintreiben der von den Unternehmen geschuldeten Rückstände bei der Gebietskrankenkasse in der Höhe von fast einer Milliarde Euro.

■ Knüpfung von öffentlichen Vergaben an die Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes sowie vorhandener Frauenförderpläne.

■ Schaffung der Möglichkeit der Verbandsklage für die ArbeitnehmerInnenvertretung.

Programm für soziale Verantwortung

4. Für ein neues, modernes Arbeitsrecht

■ Die noch immer bestehenden Unterschiede zwischen ArbeiterInnen und Angestellten müssen so schnell als möglich und endgültig beseitigt werden und die sogenannten »Atypisch Beschäftigten« vor Ausbeutung geschützt werden. Das heißt, wir brauchen einen Arbeitneh-

merInnenbegriff, der alle arbeitenden Menschen in Österreich, die wirtschaftlich von einer Person oder Firma abhängig sind, in die Schutzbestimmungen des Arbeitsrechts und der Kollektivverträge einbezieht. Im Zuge dessen soll das Arbeitsrecht insgesamt modernisiert und unfaire Arbeitsverträge verhindert werden.

■ Die Flucht aus dem Kollektivvertrag muss durch klarere gesetzliche Bestim-

mungen verhindert werden. Denn nicht nur durch die Beschäftigung Atypischer entziehen sich immer mehr Arbeitgeber ihren kollektivvertraglichen Pflichten, sondern auch dadurch, dass sie einfach die Gewerbeberechtigung wechseln. Das müssen wir verhindern, denn sonst verhandeln wir tolle Kollektivverträge, die für niemanden mehr gelten.

■ Arbeitszeiten und Durchrechnung sollen weiterhin kollektivvertraglich geregelt werden. Statt ständig über weitere Flexibilisierung zu reden, die den meisten Firmen nichts bringt und die auch nicht genutzt wird, die nur dazu dienen soll, die Einkommen der ArbeitnehmerInnen zu kürzen, müssen wir dafür sorgen, dass geleistete Überstunden auch bezahlt werden. Die Rechtsdurchsetzung muss verbessert werden.

■ Wenn wir wollen, dass Vollzeitarbeit und damit Vollzeiteinkommen die Regel bleibt, dann brauchen die Teilzeitbeschäftigten unsere volle Solidarität. Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten muss teurer werden. Nur wenn für Mehrarbeit Zuschläge zu bezahlen sind wie für Überstunden, nur wenn Arbeitgeber für kurzfristige Arbeitszeitverschiebungen Zuschläge bezahlen müssen, werden wir dieses Problem in den Griff bekommen. Hier müssen und werden wir gesetzliche Maßnahmen durchsetzen.

5. Für eine optimale Gesundheitsversorgung

■ In der Gesundheitspolitik gilt es, die Pflichtversicherung zu erhalten und die solidarische Finanzierung sicherzustellen. Alle sollen nach ihren Möglichkeiten dazu beitragen. Wir fordern die Verbreiterung der Beitragsgrundlagen (wertschöpfungsbezogene Komponenten). Einkommensbestandteile, für die bisher kein Krankenversicherungsbeitrag bezahlt wurde, sollen beitragspflichtig wer-

den. Dies umfasst auch die schrittweise Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage. Nur so kann eine weitere Belastung von kranken Menschen durch Selbsthalte oder eine Kürzung von Leistungen für Einkommensschwache verhindert werden.

■ Alle in Österreich legal aufhältigen Personen sind in den Krankenversicherungsschutz einzubeziehen.

■ Hohe Versorgungsqualität ist mit effizienter Leistungserbringung zu verbinden. Im Mittelpunkt müssen die PatientInnen stehen. Die bestmöglichen Leistungen sind auf kostengünstigstem Weg zu erbringen. Es ist daher notwendig, in allen Bereichen umfassende Qualitätssicherung und -kontrollen einzuführen.

■ Die Selbstverwaltung muss wieder mehr Spielraum und Einfluss bekommen. ArbeitnehmerInnen müssen entsprechend ihrem Anteil an den Versicherten in den Gremien vertreten sein. Eigene Einrichtungen der Sozialversicherungen sollen nicht ausgegliedert werden.

6. Für Lebensstandard sichernde Pensionen

■ In der Pensionsversicherung müssen doppelte Korridorabschläge wieder abgeschafft werden. Wir wollen Menschen, die ihr Leben lang gearbeitet haben, in Pension gehen lassen statt sie in die Arbeitslosigkeit zu schicken und

eine echte Harmonisierung der Systeme rascher als jetzt vorgesehen herbeiführen.

■ Für Schwerarbeit sollen Arbeitgeber höhere Pensionsbeiträge bezahlen. Sie machen die Gewinne mit der Schwerarbeit, sie sollen auch die Folgen – den früheren Pensionsantritt – finanzieren. Psychische Belastungen sind bei der Definition der Schwerarbeit verstärkt zu berücksichtigen.

■ Auch Frauen muss ein vorzeitiger Pensionsantritt durch Korridor pension oder Schwerarbeit ermöglicht werden.

■ Da besonders lange Versicherungszeiten honoriert werden sollen, soll die sogenannte »Hacklerregelung« der Pensionsharmonisierung aufrecht bleiben.

■ Der Beitragssatz der Selbstständigen und Bauern muss schrittweise auf 22,8 Prozent angehoben werden.

■ Neu- bzw. Höherbewertung der Kindererziehungszeiten.

■ Zeiten des Krankengeldbezuges, Arbeitslosen- und Notstandshilfezeiten sowie Zeiten des Präsenzdienstes bzw. Zivildienstes müssen im harmonisierten System besser bewertet werden.

■ Die Wertsicherung der Pensionen muss garantiert werden.

Aktive Berufsbildungs- und Bildungspolitik

7. Lehrstellensituation verbessern!

Trotz zahlreicher finanzieller Förderungen und gesetzlicher Entlastungen ist auch für Herbst 2006 mit einer dramatischen Situation auf dem Lehrstellenmarkt zu rechnen. 13.000 Jugendliche werden ohne einen betrieblichen Ausbildungsplatz auf der Straße stehen, für 10.000 davon sind Maßnahmen vorzusehen.

■ Diese seit Jahren anhaltende Situation verlangt nun nachhaltige Lösungen.

Der ÖGB fordert, dass ausreichend Plätze in Lehrgängen und überbetrieblichen Lehrwerkstätten zur Verfügung gestellt werden, wo Jugendliche den Abschluss einer Berufsausbildung erhalten.

■ Darüber hinaus ist eine Initiative zu setzen, um die Qualität in der betrieblichen Ausbildung zu erhöhen. So ist der Aus- und Weiterbildung der AusbilderInnen aber auch einer vollständigen Vermittlung der jeweiligen Berufsinhalte, zum Beispiel

durch Ausbildungsverbände, größere Aufmerksamkeit zu widmen.

Die letzten Jahre haben auch gezeigt, dass die bisherige Praxis der finanziellen Förderung nach dem Gießkannenprinzip nicht den gewünschten Effekt erzielt hat.

■ Der ÖGB fordert daher einen Berufsbildungsfonds, in dem alle finanziellen öffentlichen Mittel und eine finanzielle Beteiligung der Betriebe, die nicht ausbilden, zusammengeführt

werden. Aus dem Fonds werden dann nach Qualitätskriterien oder auf Grund arbeitsmarktspezifischer Erfordernisse (z. B. Ausbildung in zukunfts-trächtigen Berufen, die zu wenig von Betrieben angeboten werden) Mittel an die ausbildenden Betriebe zurückgeführt.

8. Aktive Bildungspolitik notwendig

Aber nicht nur am Lehrstellenmarkt ist die Krise unübersehbar. Auch im Bereich der schulischen und hochschulischen Ausbildung ist umfassender Handlungsbedarf geben. So ist das österreichische Schul- und Hochschulsystem noch immer nach sozialen Kriterien hoch selektiv und ermöglicht nicht allen Kindern und Jugendlichen die gleichen Bildungschancen. Auch werden nach wie vor Tausende BewerberInnen an berufsbildenden Schulen wegen Platzmangels abgewiesen oder sitzen in überfüllten ersten Klassen.

Um dies zu erreichen fordert der ÖGB:

- Den Ausbau des Förderunterrichtes,
- ein flächendeckendes Angebot an ganztägigen Schulen,
- Senkung der Klassenschülerhöchstzahlen,
- die Erhöhung der SchülerInnenbeihilfe um mindestens 16 Prozent und Anspruch ab der 9. Schulstufe
- sowie den Ausbau der Schulplätze vor allem in berufsbildenden mittleren und höheren Schulen und deren Öffnung für behinderte Jugendliche.
- Verstärktes Augenmerk auf persönlichkeitsbildende Inhalte in den Lehrplänen, insbesondere unter Berücksichtigung bildnerischer und musischer Fächer.

■ Im Hochschulbereich sollte statt Zugangsbeschränkungen mehr Geld zur Verbesserung der Studienbedingungen, insbesondere für berufstätige Studierende, eingesetzt werden.

■ Bei Zugangsregelungen in einzelnen Studien wie der Medizin muss der Studieneingang allen Interessierten offenstehen bzw. ein völlig freier Uni-Zugang wieder hergestellt werden.

■ Der besonders für Berufstätige wichtige Sektor der Fachhochschulen muss ausgebaut und mit den Erfahrungen der letzten Jahre neu ausgerichtet werden.

Das heißt zum Beispiel Ausbau der Fachhochschulen sowie eine strategische Planung von Lehrveranstaltungen auf Universitäten und Fachhochschulen.

■ Rücknahme der Studiengebühren.

Gesundheit am Arbeitsplatz fördern

9. Menschengerechte Arbeit ermöglichen

In der sich verändernden Arbeitswelt muss menschengerechte Arbeit gesichert und ausgebaut werden. Der ÖGB fordert dazu:

- Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus.
- Modernisierung des Arbeitnehmerschutzes, Gesundheits-Evaluierung von Arbeitszeitbestimmungen auf gesetzlicher und betrieblicher Ebene, die Stärkung betrieblicher Kompetenzen sowie der Aus- und Weiterbildung für ArbeitsmedizinerInnen und ArbeitspsychologInnen, Verordnungen wie die zu Heben und Tragen schwerer Lasten, Indikatoren für Stressprävention im Gesetz, erzwingbare Betriebsvereinbarungen zur Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen am Arbeitsplatz, Gesundheitsschutz und Förderung für alle ArbeitnehmerInnen.

■ Sicherung eines europäischen und nationalen Chemikalienrechts zum Schutz der ArbeitnehmerInnen und der Umwelt.

■ Förderungen für flächendeckende betriebliche Gesundheitsförderung mit Schwerpunkt kleine und mittlere Unternehmen.

■ Barrierefreies Arbeiten und barrierefreie Ausbildung für den Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung.

■ Nationaler Aktionsplan für altersgerechtes Arbeiten.

■ Präventions- und Gesundheitsförderungsgesetz zur verpflichtenden Zusammenarbeit aller Sozialversicherungsträger bei der Prävention arbeitsbedingter (Führung AUVA) und anderer Erkrankungen.

■ Forschungsschwerpunkt und flächendeckende Programme für Frauengesundheit.

■ In besonders belastenden Branchen zielgruppenorientierter Gesundheitsschutz sowie kostenlose und anerkannte Berufsaus- und Weiterbildungen.

10. Die EU zur Sozialunion machen

Wenn das Vertrauen zu Europa wachsen soll, ist die soziale Vertiefung Europas notwendig.

Konkret bedeutet dies insbesondere:

■ **Soziale Interessen** dürfen den Erfordernissen des Binnenmarktes nicht untergeordnet werden. Dies gilt für die endgültige Ausgestaltung der Dienstleistungs-Richtlinie ebenso wie für die Sicherung der Daseinsvorsorge und sozialer Dienstleistungen, die eine besonders wichtige Funktion im Binnenmarkt erfüllen und nicht nach rein marktwirtschaftlichen Gesichtspunkten bewertet werden dürfen.

■ **EU-weite soziale Mindeststandards** müssen forciert werden. Das nötige Ins-

trumentarium besitzt die EU seit dem Amsterdamer Vertrag. So fordert der ÖGB insbesondere eine Revision der Arbeitszeitrichtlinie, die allen ArbeitnehmerInnen verbindliche Mindestrechte garantiert, sowie einen EU-weiten Mindeststandard für LeiharbeiterInnen, der von der Kommission bereits 2002 (!) vorgeschlagen wurde, aber von den Mitgliedstaaten blockiert wird.

■ **Die EU-Beschäftigungsstrategie** muss eine zentrale Rolle – sowohl in der Europapolitik als auch in der Politik der Bundesregierung – einnehmen; die bessere Koordinierung innerhalb der Lissabon-Strategie muss Realität werden. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit in Österreich um über 30 Prozent seit dem Jahr 2000 ist absolut inakzeptabel.

■ **Die Europäische Zentralbank** sollte nicht nur einseitig das Ziel der Infla-

tionsbekämpfung verfolgen, sondern auch andere wichtige Zielgrößen wie Beschäftigung, Wirtschaftswachstum, Bekämpfung der Arbeitslosigkeit mitberücksichtigen. Dazu ist ein verstärkter Dialog bzw. Abstimmung mit den Sozialpartnern notwendig. Ansonsten droht die Politik der Europäischen Zentralbank in die falsche Richtung zu gehen.

■ **Die Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen, ihrer BelegschaftsvertreterInnen sowie der Gewerkschaften** muss auch ein anerkanntes und unbestrittenes Prinzip der EU-Politik sein. Insbesondere Mitbestimmungsrecht in Unternehmen bilden ein Kernelement des europäischen Sozialmodells und müssen auch im Rahmen EU-weiter Regelungen des Gesellschaftsrechtes voll anerkannt und schrittweise vereinheitlicht werden (Sitzungsverlegungs-Richtlinie, corporate governance).

■ **Gegen illegal operierende Unternehmen** sind effektive und präventiv wirkende Sanktionen sowohl im Sitzstaat als auch in jenem Staat, in dem sie tätig werden, zu ermöglichen. Ihre Verhängung im Sitzstaat muss auch von Gewerkschaften der Einsatzstaaten durchgesetzt werden können.

■ Initiative gegen das vorherrschende Steuerdumping in der EU – etwa über die Einführung von Mindeststeuern für Unternehmen und Kapitalerträge bei harmonisierten Bemessungsgrundlagen sowie die Einführung der Tobinsteuer – sollen unterstützt werden.

■ **Ein globaler Ordnungsrahmen muss die verbindliche Verankerung von Sozial- und Umweltstandards als grundlegende Bedingung bei weiteren Liberalisierungsschritten insbesondere bei der temporären Arbeitsmigration enthalten.**



© Plattmann

Attac fordert Abschaffung der Steuerprivilegien von Superreichen:

Flicks Erbe wird nicht besteuert

Superreiche parken ihr Vermögen in eigennützigen Privatstiftungen.

Attac Österreich fordert die Abschaffung der Steuerprivilegien von Superreichen. »Die österreichische Bevölkerung hat so gut wie nichts davon, dass Superreiche wie der verstorbene deutsche Industrielle Karl-Friedrich Flick ihr Vermögen in Österreich parken«, kritisiert die Steuerexpertin Sybille Pirklbauer von Attac Österreich.

Flick hatte sein Vermögen von 6,5 Milliarden Euro in eine eigennützige Privatstiftung eingebracht. Dank des Stiftungsrechts zahlte Flick auf seine Vermögenserträge geringere Steuersätze als BesitzerInnen von kleinen Sparbüchern.

Seine Erben können das Vermögen, das doppelt so groß ist wie das derzeitige Budgetdefizit, ohne Erbschaftsteuer in Empfang nehmen.

Die Beliebtheit österreichischer Privatstiftungen besteht darin, dass die

Reichsten die geringsten Steuern zahlen und somit fast nichts zur Finanzierung von Bildung, Gesundheit oder Pensionen beitragen.

60 Milliarden Euro – ungefähr der aktuelle Steuerhaushalt – werden auf diese Weise in Österreich gebunkert.

In Österreich gebunkert

In keinem anderen OECD-Land werden Vermögen so gering besteuert. »Es ist dringend erforderlich, dass eine neue Regierung Steuergerechtigkeit schafft. Österreichs Status als Steueroase setzt derzeit andere Staaten unter Druck«, so Pirklbauer.

Die SPÖ hatte vor der Wahl angekündigt, dass Steuerbegünstigungen nur mehr solchen Stiftungen zukommen sollen, die sich gemeinnützig en-

gagieren. »Als Kanzlerpartei muss dieses Versprechen eingelöst werden«, fordert Pirklbauer.

Weiters fordert Attac die Wiedereinführung der Vermögenssteuer. Würden nur die 60.000 Reichsten – die Top-10-Prozent – mit einer Steuer von durchschnittlich einem Prozent belegt, wären das bereits sechs bis sieben Milliarden Mehreinnahmen für die öffentlichen Kassen.

»Mit einem gerechteren Steuersystem wäre nicht nur das Budget saniert, sondern auch eine breite öffentliche Investitionsoffensive finanzierbar, die zigtausende Arbeitsplätze in so wichtigen Bereichen wie Gesundheit, Pflege, öffentlicher Verkehr und Bildung schaffen könnte«, so Sybille Pirklbauer von Attac Österreich abschließend.

D. Walch

Fachbuchhandlung
für Arbeit und Recht



**So kommen Sie
zu Ihrem Recht**
Umfangreiches Sortiment
und bester Service

- Vertrieb der Publikationen des ÖGB-Verlags
- Umfangreiches Buchsortiment zum Thema Arbeit und Recht
- Besorgungsgeschäft
- Außendienst-Kundenbetreuung

Unser thematischer Fokus
ArbeitnehmerInnen-interessens-
orientierte Fachliteratur

- Arbeitsrecht
- Sozialrecht
- Konsumentenschutz
- Geschichte – Österreich
- Politik
- Soziologie
- Wirtschaft
 - Globalisierung
 - Management
 - Büroorganisation
 - Berufsalltag



Unsere Öffnungszeiten:
Mo-Do 9-18 Uhr, Fr 9-15 Uhr

ÖGB VERLAG



**Mythos Rotes Antiquariat
aus Berlin**

... denn das Linke liegt so nah

Man muss nicht mehr nach Berlin reisen. Zumindest nicht, um die legendären Werke des Roten Antiquariats zu erwerben.

Gesammelte Werke und Prunkausgaben aus dem „Roten Antiquariat“ – die Standardwerke der Arbeiterbewegung, Marx, Engels & Co wurden vom Team der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags nach Wien geholt. Soeben ist eine neue Lieferung von 2.000 Exemplaren eingetroffen.

Schauen Sie einfach in der Wipplingerstraße 37 vorbei!

GARANTIERT GUT INFORMIERT
www.oegbverlag.at

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Buch-Media-Service
Wipplingerstraße 37, A-1010 Wien

Telefon: 01/534 44/132, Fax: 01/534 44/136
E-Mail: buchmedia@oegbverlag.at

Post: Mitarbeiterbeteiligung (?)

Bei der Börseprivatisierung der Post hat die Regierung von »Volksaktien« gesprochen. Den Mitarbeitern von der Post AG wurde ein Beteiligungsmodell angeboten. Was hats gebracht?

Autor: Wilfried Leisch

Freier Journalist in Wien

Die Regierung und ihr Finanzminister haben über die ÖIAG (Österreichische Industrieholding AG) die Post zu 49 Prozent privatisiert und dafür einmalig 650 Millionen Euro erlöst. Dafür verzichtet aber die Republik ab sofort auf die Hälfte der Einnahmen aus den Gewinnausschüttungen. So wurden von der Post AG allein von 2000 bis 2005 insgesamt 535 Millionen Euro an Dividenden ausbezahlt, die zu 100 Prozent ins Budget flossen.

Beharrliche Privatisierer

Zehn Jahre lang – unter wechselnden Regierungen – haben die Privatisierer beharrlich an ihrem Ziel gearbeitet, die Post ganz zu privatisieren.

Jetzt sind sie diesem Vorhaben einen Riesenschritt näher gekommen. Schon im 1996 beschlossenen Poststrukturgesetz wurde ein Börsegang von Post und Telekom (bis 1999) festgeschrieben. Nach der Abspaltung der Telekom 1998, der Verselbständigung der Post AG 1999, wurde ab 2000 die Telekom – mittlerweile bis zu 69,9 Prozent – und nun 2006 die Post zu 49 Prozent über die Börse teilprivatisiert.

Schon im Dezember 2002 wollte Finanzminister Grasser die Post verkaufen. Der zweite Vorstoß dazu erfolgte im Mai 2003, als er die Öffentlichkeit mit einer Hauptversammlung in der ÖIAG vor vollendete Tatsachen stellen wollte. Im Jahr 2004 schließlich wollten der Finanzminister und seine Manager in der ÖIAG die österreichische Post AG zu fast 75 Prozent an die finanzkräftige Deutsche Post AG veräußern. Als Begründung für so einen »strategischen Partner« wurde ein Chaos-Szenario, eine sogenannte »EBIT- (Betriebsgewinn)-Lücke« von knapp 264 Millionen Euro an die Wand gemalt.

Hungertuch?

Als der Deal wegen der öffentlichen Proteste scheiterte und weil die Post in Wirklichkeit Gewinne schreibt, »hieß es dann plötzlich ab 2005, die Post sei börsenfähig und es wurde fortan die Werbetrommel gerührt, um so doch noch zu einem Verkauf der Post – diesmal über die Börse – zu kommen«, weiß Gerhard Fritz, Vorsitzender der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF).¹⁾ Dabei war aus Sicht der Personalvertreter weder ein »Notverkauf« an die Deutsche Post, noch ein so schneller Börsegang, wie jetzt erfolgt, notwendig.

1) Gespräch mit GPF-Vorsitzenden Gerhard Fritz und Martin Palensky, Sprecher des Postbetriebsrates der GPF, am 3. August 2006.

2) Börseprospekt der Österreichischen Post AG vom 15. Mai 2006, Seite 8 – 9, bzw. 13 – 22.

»Weder nagte die Post am Hungertuch noch hat sie für den jetzt erfolgten ersten Schritt der Privatisierung über die Börse die nötigen Hausaufgaben zur Absicherung des Unternehmens gemacht«, analysiert Martin Palensky, Sprecher des Postbetriebsrates der GPF: »Wir von der Belegschaftsvertretung haben einen umfangreichen Katalog erstellt, der die Risikofaktoren enthielt, warum wir einen Börsegang der Post AG zum derzeitigen Zeitpunkt nicht für sinnvoll halten. Interessanterweise hat das weder die Post AG, noch die Regierung noch die ÖIAG abgehalten, diesen Schritt zu setzen. Gleichzeitig finden sich aber unsere – offenbar berechtigten – Kritikpunkte jetzt aber im offiziellen Börseprospekt²⁾ fast 1:1 wieder. Sogar das eigene »Wachstumspaket« der Post AG wird darin nicht garantiert. Auch die Osteuropaambitionen werden vorsichtig beurteilt. Genau diese Faktoren waren jedoch Hauptargumente für den Börsegang.« (siehe **Kasten »Risikofaktoren« Seite 41**)

Über 1000 Postämter geschlossen

Obwohl selbst Vorstand und Aufsichtsrat der Post AG sich nicht getrauen, die eigenen Markt- und Wachstumschancen vor 2008 seriös abzuschätzen – so heißt ihre eigene Ideensammlung »Wachstum 2008.plus« – wurde trotzdem die Postprivatisierung über die Börse durchgezogen. Die einzige Vorleistung, die erbracht

 **Post.at**

Die Post bringt allen was 

Öffnungszeiten

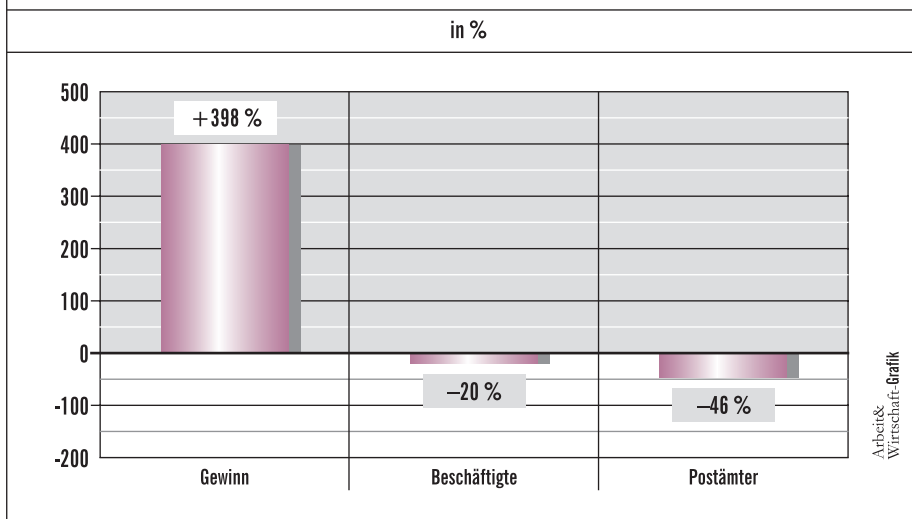
Montag - Freitag 16:00

Als es immer üblicher wird, immer mehr Briefe abzugeben, ist es wichtig, dass die Briefe rechtzeitig im Briefkasten ankommen. Bitte beachten Sie die aktuellen Zeiten.

Postort	Öffnungszeiten	Öffnungszeiten	Öffnungszeiten	Öffnungszeiten
Österreich	08:00 - 18:00	08:00 - 18:00	08:00 - 18:00	08:00 - 18:00
Österreich	08:00 - 18:00	08:00 - 18:00	08:00 - 18:00	08:00 - 18:00
Österreich	08:00 - 18:00	08:00 - 18:00	08:00 - 18:00	08:00 - 18:00
Österreich	08:00 - 18:00	08:00 - 18:00	08:00 - 18:00	08:00 - 18:00
Österreich	08:00 - 18:00	08:00 - 18:00	08:00 - 18:00	08:00 - 18:00

Ob und wie viele Post-Aktien sich auch die rund 10.000 Beschäftigten, die die Post AG in den letzten Jahren abgebaut hat, leisten konnten und gekauft haben, ist nicht bekannt ...

Geschäftsentwicklung der Post AG Vergleich von 2000–2005



Quelle: Daten Post AG; ÖIAG-Geschäftsberichte, eigene Berechnungen

EU-Vollliberalisierung und Briefzustellung

Wie stark Art und Weise einer EU-Vollliberalisierung die Post AG betreffen, zeigt der Umstand, dass drei Viertel des gesamten Geschäftsumsatzes oder 1,29 Milliarden Euro allein im Bereich der Briefzustellung getätigt wird. Und nach Schätzungen wird die Post rund zehn Prozent dieses Marktanteils oder rund 100 Millionen Euro verlieren. Das entspricht dem derzeitigen Betriebsgewinn der Post AG, so der GPF-Vorsitzende Fritz.

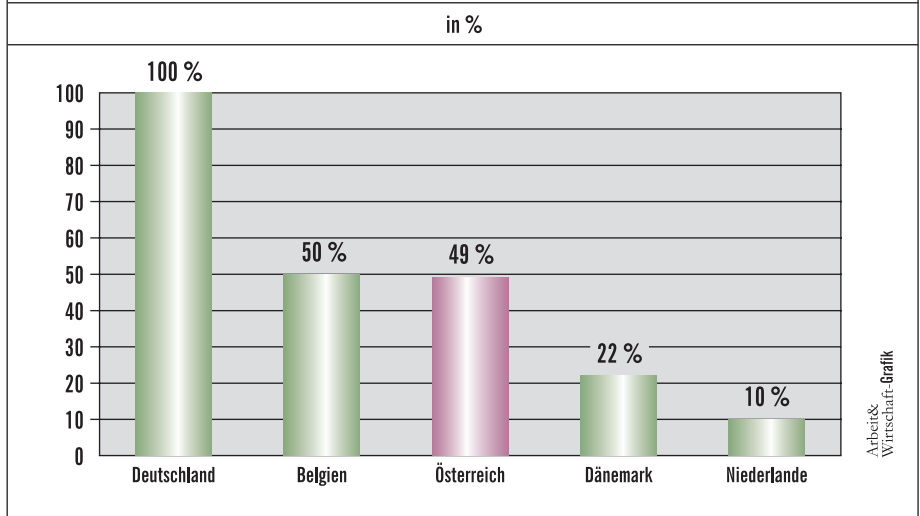
Tatsächlich wurde allein durch die letzte Schließungswelle 2005 schon mehr als 500.000 Menschen im ländlichen Raum das Postamt zugesperrt, weiß AK-Postexperte Mathias Grandosek. Kein Wunder also, dass Skepsis und Ablehnung einer Postprivatisierung – trotz oder wegen des »erfolgreichen« Börsegangs – in weiten Teilen der Bevölkerung vorhanden ist, wie eine von der AK beauftragte Umfrage ergab: Mehr als drei Viertel der 1000 vom Institut SORA Befragten meinten, dass die Regierung dem ländlichen Raum durch diese Politik schade. 85 Prozent wollen, dass der Staat wichtige Infrastruktureinrichtungen nicht verkauft. 72 Pro-

wurde, war, dass bei PostmitarbeiterInnen und Kundendienstleistungen der Rotstift angesetzt wurde: Allein in den letzten vier Jahren wurden über 1000 Postämter geschlossen. Derzeit gibt es nur mehr 1338 Postämter, 191 Postpartner und 350 Servicestellen. **Weiters wurde die Mitarbeiterzahl in den letzten fünf Jahren um 9000 Beschäftigte abgebaut und bis 2007 sollen es nochmals 3500 weniger werden, so dass dann die Post AG nur mehr 23.000 Beschäftigte haben soll.**

Für die Zukunft befürchtet GPF-Vorsitzender Gerhard Fritz noch mehr Einschränkungen für die österreichischen Postkunden, wenn die EU-Vollliberalisierung der Postdienste umgesetzt und die Postuniversaldienste (Versorgungsauftrag) neu definiert sind. Derzeit könne niemand sagen, wie dies konkret aussehen wird. Tatsache ist nämlich, so Fritz, Folgendes: »Derzeit sichert der österreichweit durch die Post AG erbrachte Universaldienst die tägliche Versorgung aller in Österreich vorhandenen 3,5 Millionen Haushalte mit einer gleichen Qualität zu einem für alle ÖsterreicherInnen gleichen Preis. Die ertragreiche Zustellung in den Ballungsbereichen sichert die defizitäre Zustellung in den strukturschwachen ländlichen Bereichen. Diese Tatsache ist lebenswichtig für die Erhaltung der Infrastruktur in ganz Österreich, denn 1,4 Millionen Haushalte der genannten 3,5 Millionen sind heute im Landzustellbe-

reich. Ein europaweit schlecht geregelter Universaldienst könnte somit mehr als ein Drittel aller ÖsterreicherInnen von der Basisinfrastruktur des Universaldienstes abschneiden. Die Zustellung in den strukturschwachen ländlichen Bereichen kann von niemandem auch nur annähernd kostendeckend erbracht werden.«

Postgesellschaften in Europa – Privatisierungsanteile



Quelle: APA, Post AG, GPF

Von den europäischen Postgesellschaften sind bislang nur fünf privatisiert. An der Börse notieren nur die deutsche, die niederländische und nunmehr auch die österreichische Post. Alle übrigen Postgesellschaften sind zu 100 Prozent in Staatsbesitz. Auch international sind sowohl die amerikanische US Mail als auch die britische Royal Mail gänzlich in Staatsbesitz, obwohl in beiden Ländern das Briefmonopol aufgehoben ist.

zent erwarten sich durch die Privatisierung keine Preisvorteile. 80 Prozent der Befragten befürchten, dass nach der Privatisierung der Post noch mehr Postämter zugespart werden und wollen, dass die Post als ein Unternehmen der Grundversorgung in Staatsbesitz bleiben soll.³⁾

Unbeeindruckt davon wurde der Börsegang der Post AG von Regierung und ÖIAG durchgezogen. Parallel dazu wurde den Postbeschäftigten eine Mitarbeiterbeteiligung angeboten.

Christgewerkschafter und Sozialdemokraten

Nach ersten Protesten der Postgewerkschaft wurde in insgesamt 22 getrennt voneinander geführten Verhandlungsrunden mit Finanzminister Grasser, ÖIAG und dem Postvorstand Verhandlungen aufgenommen. »Überschattet wurden die Verhandlungen durch das Bekanntwerden eines E-Mails (der 27 Prozent starken) Fraktion der Christgewerkschafter (FCG) an Vertreter der Bundesregierung, in dem diese dem Börsegang keine Absage erteilt haben. Im selben Mail wurden die Streikpläne der GPF bekanntgegeben. Damit wurde der Aktionsradius der Postgewerkschaft sehr stark eingengt. Das Management des Unternehmens übte ebenfalls Druck aus und fuhr mit österreichweiten Roadshows durchs Land, um den KollegInnen den Sinn und die Zweckmäßigkeit des Börsegangs näher zu bringen. Damit trat der Umstand ein, dass sich die KollegInnen der Post AG mit dem politischen Willen des Börseganges abgefunden haben. Während die Sozialdemokratische Gewerkschaftsfraktion (FSG) der GPF dem Börsegang (Postverkauf) aufgrund der hohen Risikofaktoren immer noch kritisch gegenübersteht, haben die Christgewerkschafter den Börsegang regierungsdienlich gefördert«, so Postgewerkschaftssprecher Martin Palensky.

Von der GPF wurde in der Folge ein Paket ausverhandelt und den Beschäftigten in einer Urabstimmung vorgelegt. Von den 25.811 abstimmberechtigten Beschäftigten gaben 14.719 ihre gültige Stimme ab. Für die Annahme des Verhandlungsergebnisses waren 8235 oder 56 Prozent, gegen die Annahme 6484 oder 44 Prozent.

Details zum Modell

Das Modell im Detail: Zu einem Eigenanteil der MitarbeiterInnen mit wahlweise drei fixen Beträgen, nämlich 500, 750 oder 1000 Euro, gab es einen ansteigenden Zuschuss der ÖIAG von 400, 650 bzw. 1000 Euro, sodass die MitarbeiterInnen entweder einen Gesamtgegenwert von 900, 1400 oder 2000 Euro erhielten. Kaufte sich ein Postmitarbeiter, eine Postmitarbeiterin Postaktien um 1000 Euro, so handelt es sich dabei um knapp einen Monatsgehalt.

Der Verkaufspreis für eine Aktie betrug laut Beschluss der ÖIAG 19 Euro. 13.361 MitarbeiterInnen haben 1.697.145 Stück Aktien mit einem Gesamtwert von 32.245.755 Euro gezeichnet. Das sind rund fünf Prozent aller verkauften Aktien. Die Postbeschäftigten haben davon zirka 19,1 Millionen Euro aus ihren Eigenmitteln investiert. Der von der Personalvertretung ausgehandelte ÖIAG-Zuschuss betrug zusätzlich zirka 13 Millionen Euro. Damit befinden sich jetzt 2,4 Prozent der gesamten Post AG (oder 4,8 Prozent des nunmehr privatisierten 49-Prozent-Anteils der Post) in den Händen der MitarbeiterInnen.

Laut Erhebung der AK Wien erlebte die Mitarbeiterbeteiligung durch die seit 2000 erfolgte starke Privatisierungswelle in Österreich eine Wiederbelebung, nachdem sie zu Beginn der 1990er-Jahre an Bedeutung verloren hatte. 2001 waren zirka 1,5 Prozent der Beschäftigten an ihren Unternehmen beteiligt und gab es insgesamt in rund 40 Firmen verschiedene Modelle dafür.⁴⁾

Die – auch medial – bekanntesten sind Beteiligungsmodelle bei der AMAG und bei der Voestalpine. Dabei handelt es sich jeweils um indirekte Beteiligungen über eine Stiftung. Bei der Voestalpine beispielsweise werden die Mitarbeiteraktien und damit deren Stimmrechte – derzeit 10,5 Prozent der gesamten Voestalpine-Aktien – gebündelt in einer Stiftung gehalten. Um diesen Anteil aufzubauen und zu erhalten bzw. auszuweiten, wurde die Öffnungsklausel der Kollektivvertragsverhandlungen genutzt.

3) AK-Presskonferenz vom 20. Juli 2006

4) Mitarbeiterbeteiligung, Motive – Modelle – Risiken – Tipps. Herausgeber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, AutorInnen: Heinz Leitsmüller, Ruth Naderer, Abteilung Betriebswirtschaft, Wien 2001.

RISIKOFAKTOREN

Laut Börsenprospekt der Post AG*)

■ Die Post AG erwirtschaftet einen erheblichen Teil ihres Umsatzes im reservierten Postdienst und ist verpflichtet, in ganz Österreich bestimmte Postdienste als Universaldienst anzubieten.

■ Die Umrüstung der Hausbriefkästen erleichtert die Konkurrenz von privaten Alternativen zu Lasten der Post AG. Zudem könnte die Post in Zukunft verpflichtet werden, besonders lukrative Marktsegmente (z. B. Ballungszentren) für private Anbieter zu öffnen, während sie selbst überall hin (Universaldienstpflicht) zu gesetzlich festgelegten Preisen zustellen muss.

■ Die Post AG kann ihre Preise im Universaldienst nicht frei festlegen, könnte in Zukunft dzt. geltende Umsatzsteuerbefreiungen verlieren, hätte durch allfällige Betriebsprüfungen einen zusätzlichen Steueraufwand zu erwarten und durch die weitere Liberalisierung nachträgliche gewerbliche Genehmigungen zu beantragen.

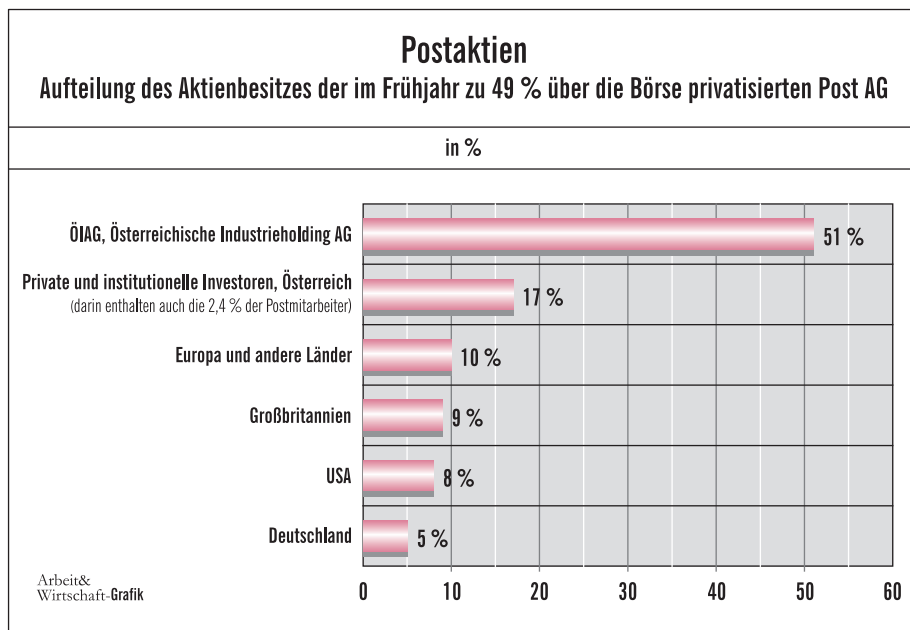
■ Rund die Hälfte der Außenumsätze des Filialnetzes stammen aus dem Vertrieb von Finanzprodukten für die BAWAG P.S.K., die sich dzt. in einer Geschäftskrise befindet.

■ Die Post AG macht den überwiegenden Teil ihres Umsatzes nur in Österreich und zu einem nicht unbeträchtlichen Teil mit nur einer geringen Anzahl von Großkunden.

■ Die Post AG ist im lukrativen Paketmarkt zunehmendem Wettbewerb ausgesetzt, kann nicht gewährleisten, dass ihr zukünftiges organisches Wachstum erfolgreich sein wird, insbesondere, dass sie im Osteuropamarkt – wie geplant – die passenden Akquisitionsziele erwerben, noch dass sie erworbene Unternehmen erfolgreich integrieren können wird.

■ Ein zukünftiger Verkauf von Aktien der Post AG durch die ÖIAG oder künftige Kapitalerhöhungen der Gesellschaft könnte den Aktienkurs negativ beeinflussen.

*) Börsenprospekt der Österreichischen Post AG vom 15. Mai 2006, Seite 8 – 9, bzw. 13 – 22.



Quelle: Post AG, GPF

Das heißt, vom frommen Wunsch der Regierung und der Post AG, dass die Postaktie eine »Volksaktie« werden möge, ist nichts übrig geblieben.

Treuhandvertrag

So wurden seit 2000 in Summe bisher zwei Prozent des Entgeltes aller Beschäftigten der Voestalpine AG für die Mitarbeiterbeteiligung verwendet. In einem Treuhandvertrag übertragen alle MitarbeiterInnen ihre Aktien der »voestalpine-arbeitnehmerprivatstiftung« zur treuhänderischen Verwaltung bis zum Ausscheiden aus dem Konzern. Die gebündelten Stimmrechte aller Mitarbeiteraktien bilden mittlerweile den zweitgrößten Aktionärsblock.⁵⁾ Hintergrund: Diese zehn Prozent und mehr ermöglichen nach Ansicht der Voestalpine-Belegschaftsvertreter den Aufbau einer sogenannten »strategischen Beteiligung« und somit indirekt den MitarbeiterInnen, im Rahmen der Hauptversammlung der Voestalpine AG an den grundsätzlichen Konzernentscheidungen teilhaben zu können.

Vor- und Nachteile für die Beschäftigten

Gemeinsam mit anderen Aktionären, bei denen man ein Interesse an der langfristigen Entwicklung des Konzerns und vor allem an einem Verbleib der Konzernzentrale in Österreich annehmen kann, ist so ein möglicher Schutz gegen einen

feindlichen Ausverkauf oder ein Abwandern des Konzerns gegeben, glauben die Voestalpine-Konzernbetriebsräte.⁶⁾ Nachteil für die Beschäftigten: Sie können nicht frei über die Belegschaftsaktien verfügen. Wird umgekehrt eine Bündelung von Mitarbeiteraktien – wie z. B. bei AUA und OMV – nicht angestrebt, reduziert sich der Belegschaftsanteil kontinuierlich oder löst sich im Laufe der Zeit gänzlich auf, ergaben die Analysen der AK Wien.

ÖGB und AK

Für AK und ÖGB ist die Schaffung von strategischem Eigentum via Mitarbeiterbeteiligung ein gangbarer Weg.

Allerdings sind die Anteile der Belegschaft in der Regel nur sehr gering (im Durchschnitt maximal fünf Prozent), schränken (insbesondere gebündelte) Mitarbeiteraktien das Einkommen ein und stellen Risikokapital verbunden mit der Gefahr von Vermögensverlusten dar.

Der Post-Zentralbetriebsrat hat in seinem Modell keine Bündelung und kein

5) Josef Kronister, Vorsitzender des Konzernbetriebsrates der voestalpine AG, »Wahrheit«, Juni 2006

6) Siehe: Mitarbeiterbeteiligung in der voestalpine – neue Antworten auf neue Herausforderungen, »Du voest mir«, ÖGB-Verlag 2004

strategisches Eigentum angestrebt: »Wir wollen, dass die MitarbeiterInnen nach der gesetzlichen Bindungsfrist (zwei Jahre für den ÖIAG-Zuschuss und fünf Jahre wegen der steuerlichen Bevorzugung) von sich aus wieder heraus können, wenn sie wollen«, so Gerhard Fritz.

Und weiter: »Da wir die Geschäftspolitik und damit den Erfolg nicht beeinflussen können, wollen wir auch weiterhin den berechtigten Anteil der Postbelegschaft an ihren Leistungen über entsprechende Lohn- und Gehaltserhöhungen und über Betriebsvereinbarungen abgesicherte Sozialleistungen erreichen.

Das ist zum Beispiel der bis 2008 verlängerte Sozialplan, die Abgeltung des Mehraufwandes durch die neuen Hausbriefkästen, Einkommenssicherung der 13.000 Beamten durch zugesicherte Vorrückungen bis 1. Juli 2008, oder – unabhängig von Mitarbeiteraktien – das seit 2001 ausverhandelte Beteiligungssystem, nach dem zehn Prozent des jährlichen Betriebsgewinnes an alle fast 26.000 MitarbeiterInnen ausgeschüttet werden. Das sind zurzeit zirka 400 Euro pro Person und Jahr.«

Betriebsrat kauft keine Aktien

Strategisches Mitarbeiter Eigentum untergräbt nach Ansicht des Postbetriebsrates seine Verhandlungsposition. »Deshalb haben wir als Belegschaftsvertreter auch keine Aktien gekauft, weil das die Bereitschaft, gegen soziale Verschlechterungen aufzutreten schwächt und überdies mit unserer Position im Aufsichtsrat der Post AG nicht vereinbar ist. Mitarbeiterbeteiligung klingt gut, ist es aber nicht.

Volksaktie klingt gut, ist es aber nicht. Weder können die MitarbeiterInnen an Entscheidungen ihres Unternehmens tatsächlich mitwirken noch sind nach dem Verkauf von 49 Prozent über die Börse die überwiegende Anzahl dieser Aktien im Besitz der Bevölkerung, sondern in den Händen von vor allem ausländischen Groß-Anlegern.« (siehe Grafik: »Postaktien«).

Ob und wie viele Post-Aktien sich auch die rund 10.000 Beschäftigten, die die Post AG in den letzten Jahren abgebaut hat, leisten konnten und gekauft haben, ist nicht bekannt ...

Fremd ist mir ein Tag ohne Besuch.



Für Sie da.
MigrantInnen in der mobilen Pflege und Betreuung.



Für Maria ist Patricia keine Fremde. Maria sind andere Dinge fremd: Ein Tag ohne Besuch zum Beispiel. Oder das Gefühl, nicht mehr zu wissen, was „draußen“ passiert. Denn Patricia ist für sie da.

MigrantInnen in der mobilen Pflege und Betreuung kümmern sich um hilfsbedürftige Menschen in Österreich – professionell, motiviert, menschlich. Auch wenn sie manchmal auf Ablehnung stoßen.



ÖSTERREICHISCHES ROTES KREUZ



ein Projekt der Gemeinnützigen EGPF, gefördert aus den Mitteln von



manches möglich machen ...

... wie das Panda-Projekt im Tiergarten Schönbrunn. Schönbrunn wurde in das internationale Pandaschutz- und Zuchtprogramm eingebunden und bietet beste Voraussetzungen dafür. Der Besucher bekommt die Möglichkeit, diese seltenen Bären hautnah zu erleben. Wir unterstützen dieses Projekt.



österreichische
LOTTERIEN

Tabulose Diskussion zur ÖGB-Reform

Im Oktober gingen die letzten Regionalkonferenzen des ÖGB zur Reformdiskussion zu Ende. Schwache Beteiligung, aber auch scharfe Kritik bei Diskussionen und auf der Internetplattform des ÖGB zeichneten die Debatte aus. Hier Schlaglichter aus Salzburg, Niederösterreich und Wien:

»Gewerkschaft sind wir alle«, war das Motto der **Regionalkonferenz in Bischofshofen im salzburgerischen Pongau**. »Was ist gut für das Mitglied? Welche Strukturen sind die besten, um eine optimale Leistungsfähigkeit für unsere Mitglieder zu erreichen«, formulierte ÖGB-Landessekretärin Heidi Hirschbichler die Zukunftsfragen. ÖGB-Landesvorsitzender Siegfried Pichler verwies neben dem wirtschaftlichen Dilemma, in dem sich der ÖGB befindet, auch auf das Vertrauensdefizit des ÖGB: »Um über die Zukunft reden zu können, braucht es eine saubere Aufarbeitung der Vergangenheit. Es ist außerdem unsere verdammte Pflicht, zukunftsfähige Strukturen aufzubauen. Zukunftschancen dürfen nicht verloren gehen.« Der aus Wien anwesende Vorsitzende der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Christian Meidlinger, betonte die Bedeutung der Mitglieder: »Wenn wir heute das Vertrauen der Mitglieder nicht zurückerobern, dann fehlen uns die Mitglieder von morgen!«

Regionale Betreuung

Die **Regionalkonferenzen im niederösterreichischen Waidhofen an der Thaya (Waldviertel) und Amstetten (Mostviertel)** zeigten ein wichtiges gemeinsames Problem auf: die regionale Betreuung. Dieses Anliegen zog sich wie ein roter Faden durch beide Veranstaltungen. »Wir brauchen eine regionale Betreuung!« waren sich die Waldviertler BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen einig. Die Regionalisierung der Gewerkschaft ist gerade für das Waldviertel besonders wichtig. »Schauen Sie sich doch nur an, dass umgekehrt heute Abend

ja auch kaum Vertreter aus den Zentralen es hier hinauf geschafft haben. Unsere Randlage und die langen Fahrtzeiten darf man einfach nicht unterschätzen«, so zahlreiche Wortmeldungen. Die BetriebsrätInnen wollen AnsprechpartnerInnen haben, die die Region und ihre Bedürfnisse kennen.

NGOs, Kirche und Non-Profit-Organisationen

Auch die rund hundert anwesenden Gewerkschaftsmitglieder bei der Mostviertler Konferenz in Amstetten betonten,

»Ich bin seit 20 Jahren Gewerkschaftsmitglied und will bei der Reform mitarbeiten.«

dass der ÖGB vor allem stärker in den Regionen und Bezirken vertreten sein müsse und bei der Durchsetzung von ArbeitnehmerInnen-Interessen mehr mit NGOs, der Kirche und Non-Profit-Organisationen zusammenarbeiten solle. Für heftige Diskussionen sorgte das Thema Entsendung von GewerkschaftsvertreterInnen in den Nationalrat, bezahlte Mehrfachfunktionen für SpitzenfunktionärInnen und die künftige Organisationsstruktur des ÖGB.

»Ich bin seit 20 Jahren Gewerkschaftsmitglied und will bei der Reform mitarbeiten. Also bin ich zur Regionalkonferenz gegangen«, berichtet Gerhard Auenheimer auf der ÖGB-Internetplattform zur

ÖGB-Reformdebatte über seine Erfahrungen bei den **Regionalkonferenzen in Wien-Innere Stadt und Wien-Liesing**.

Veranstaltung gestört?

»Dort habe ich zirka 60 bis 70 Kollegen getroffen. Davon ungefähr ein Drittel Pioniere ... Als dann der Ablauf besprochen wurde, kam es in der Theresienstraße (Wien Innere Stadt, Anm. d. Red.) zu einer offenen Diskussion, die aber letztendlich wieder in eine sehr interne Besprechung unter Funktionären ausartete ... Grundsätzliche Fragen nach der Entwicklung der Arbeitsverhältnisse wurden abgewürgt ... No na Fragen wurden gestellt ... ärgerlich! Ich bin dann nach eineinhalb Stunden gegangen, weil ich mich als einfaches Gewerkschaftsmitglied deplatziert gefühlt habe ... Erster Gedanke: Austreten, das ist nicht meine Welt ... dann darüber geschlafen, und einen zweiten Versuch gestartet. So bin ich dann nach Liesing gefahren, um meine Fragen zu stellen. Meine Hauptfrage: Warum verkaufen (verschenken) wir unsere Bank, die ja gut geht?

Reiner Kriminalfall?

Einige Kollegen haben mir ganz klar gesagt, dass ich mit meinen Fragen die Veranstaltung störe. Kollege Muchitsch (Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Anm. d. Red.) hat mir dann im Einzelgespräch (!) versprochen, dafür zu sorgen, dass ich eine Antwort bekomme, die über »das ist halt so ...« hinausgeht ... Also: Ich will eine Urabstimmung, ob die BAWAG verkauft werden soll! Solange wir die Kommunikationsstrategie nach

außen, von Dietmar Ecker »die BAWAG Affäre sei ein reiner Kriminalfall« selbst glauben, wird das Fundament des neuen ÖGB immer im Sumpf stehen.«

Betriebsräte keine Gewerkschaftsmitglieder

Eine anderer Teilnehmerin in Wien: »Am erschreckendsten für mich ist die Tatsache, dass von 15.000 Betriebsrats-Mitgliedern bei den Angestellten ein Drittel nicht bei der Gewerkschaft sind. Natürlich soll man Mitglieder werben, das ist keine Frage. Aber: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden im Moment kein Interesse haben, diesem ÖGB beitreten zu wollen.

Desinteresse der Mitglieder?

Zu allererst muss eine klare und offen ersichtliche Neuausrichtung bzw. Gestaltung des ÖGB und der Teilgewerk-

schaften erfolgt sein, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachvollziehbar ist. Dann erst kann an eine Mitgliederwerbung gedacht werden.«

Offene Fragen

Die auf den verschiedenen Konferenzen aber auch auf ÖGB-Internetplattform zu verschiedenen Themen der ÖGB-Reform geäußerten Fragen und Stellungnahmen, warum die Regionalkonferenzen so schlecht besucht seien, ob dies am Desinteresse der Mitglieder oder an den Vorgängen im Österreichischen Gewerkschaftsbund oder (auch) an der mangelhaften Bekanntmachung und Bewerbung dieser Veranstaltungen liegt und ob seitens der ÖGB-Spitze auch ein wirkliches Interesse an möglichst vielen und gut besuchten ÖGB-Reform-Regionalkonferenzen bestand, blieb da wie dort offen.

Dass es auch anders geht und in relativ kurzer Zeit bei entsprechender Vorbereitung und Bewerbung viele Mitglieder und Betriebsräte organisiert und einbezogen werden können, zeigen die Betriebsversammlungen zu den »Metaller-Kollektivvertragsverhandlungen« von Metaller- und Angestelltengewerkschaft, bei denen bis Ende Oktober allein innerhalb einer Woche an die 13.000 KollegInnen, also viermal so viele Mitglieder als bei den über zwei Monate laufenden Regionalkonferenzen, mobilisiert werden konnten.

W. Leisch

INFO

Mehr zur Reformdebatte zu den verschiedensten Themen unter der vom ÖGB eingerichteten Internet-Diskussionsplattform: www.oegbreform.at

Öffentliches Management in Österreich

Der Sammelband umfasst Erfahrungsberichte von Praktikern aus dem öffentlichen Bereich, wie Bundesdienststellen und Kommunen.

Sie zeigen, wie neue Ansätze in der Erfüllung öffentlicher Aufgaben umgesetzt werden. Dabei sind es vor allem drei Bereiche, die eingehender behandelt werden: Kontraktmanagement (Steuerung durch Leistungsvereinbarungen), Dezentrale Fach- und Ressourcenverantwortung (Globalbudgets) und ergebnisorientierte Steuerung. Den Rahmen geben New Public Management (NPM) und das Konzept von Good Governance.

NPM erhebt den Anspruch, die herkömmliche bürokratische Steuerung öffentlicher Aufgaben durch Verfahrensvorschriften (Kompetenzverteilung und Verwaltungsverfahren) und Kameratechnik (Dienstpostenpläne, Zuweisung von Sachmitteln und verbindliche Jahresvorausanschläge) durch einen neuen Ansatz der ergebnisorientierten Steuerung zu erset-

zen. NPM geht in der Regel Hand in Hand mit der Auslagerung öffentlicher Aufgaben aus der Verwaltung und ihrer Übertragung an verselbständigte Einrichtungen, zivilgesellschaftliche Organisationen und Unternehmen. Den Herausgebern des Bandes zufolge soll dieser Ansatz durch Good Governance, »einer neuen Strategie zur umfassenden, strategischen und nachhaltigen Modernisierung des öffentlichen Sektors« erweitert werden, die sich zunehmend auf Bürgerbeteiligung und Politikreform richte.

Das Buch gibt einen guten Überblick über aktuelle Veränderungsansätze im öffentlichen – vor allem kommunalen – Bereich. Wer sich allerdings eine kritische Auseinandersetzung mit diesen Ansätzen erwartet, wird enttäuscht werden.

H. Wabnegg



Helfried Bauer, Peter Biwald, Elisabeth Dearing (Hrsg.): **Öffentliches Management in Österreich. Realisierung und Perspektiven.** KDZ Managementberatungs- und WeiterbildungsGmbH, www.kdz.or.at Wien, Juni 2003, 364 Seiten. ISBN 3-901683-18-6, € 33,80

Allokation: Zuweisung von finanziellen Mitteln, Material u. ä. (Seite 26)

Apartheid: Bezeichnung für die frühere Politik der Diskriminierung von farbigen Menschen in Südafrika. Diese hatten weder das aktive noch das passive Wahlrecht auf gesamtstaatlicher Ebene. Schwarze durften nur in den sogenannten »Homelands« Land erwerben, keine sexuellen Kontakte zu Weißen haben, in sämtlichen öffentlichen Einrichtungen herrschte strenge Rassentrennung. Erst ab 1990 wurde über die Abschaffung der Apartheid verhandelt. Die ersten freien Wahlen in der Republik Südafrika fanden 1994 statt. (Seite 15)

Banglades(c)h: Volksrepublik in Süd-Asien, 141,8 Millionen Einwohner; Hauptstadt: Dhaka, mit derzeit geschätzten 11,3 Millionen Einwohnern, von denen fast die Hälfte in Elendsvierteln wohnt. Mit einem Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt von 360 Dollar im Jahr 2003 gehört Bangladesch zu den ärmsten Ländern der Welt. Indien hat an der Grenze zu Bangladesch bereits einen mit Stacheldraht gesicherten Grenzwall errichtet, um illegale Einwanderung zu verhindern. Laut Korruptionswahrnehmungsindex 2006 liegt Bangladesch unter 163 Ländern an neunter Stelle. (Seite 15)

Breitband: Ein Breitband-Internetzugang ermöglicht eine hohe Datenübertragungsrate (in Österreich und Deutschland mindestens 128 Kilobit pro Sekunde = DSL), womit beispielsweise auch Videokonferenzen in guter Qualität möglich sind. (Seite 32)

Corporate Governance: verantwortliche, auf langfristige und nachhaltige Wertschaffung ausgelegte Leitung und Führung von (börsennotierten) Gesellschaften und Konzernen. www.corporate-governance.at (Seite 36)

Eliasson, Jan: schwedischer Diplomat (geb. 1940), Botschafter in den USA, Präsident der UN-Vollversammlung, seit April 2006 schwedischer Außenminister in der Regierung der Allianz für Schweden, einem Zusammenschluss von vier bürgerlichen Parteien. (Seite 15)

Europäische Aktiengesellschaft: auch: Societas Europaea (SE), umgangssprachlich: Europa-AG; Die SE bietet europäischen Unternehmen die Möglichkeit, EU-weit als rechtliche Einheit aufzutreten. Europaweit tätigen Firmen ermöglicht die SE, ihre Geschäfte in einer Holding zusammenzufassen, anstatt wie bisher für jedes Land eine eigene Gesellschaft zu gründen. (Seite 8)

Flick, Karl Friedrich: deutscher Unternehmer (1927–2006), Sohn von Friedrich Flick, der die Nazis mit Waffen, Bomben, Flugzeugen etc. versorgt und durch die Übernahme arisierter Betriebe sowie mit Hilfe von Zwangsarbeitern sein Firmen-Imperium vergrößert hatte. Friedrich Flick wurde 1947 als Kriegsverbrecher verurteilt, 1950 begnadigt. Als Alleininhaber der Friedrich Flick Holding gehörten Karl Friedrich Flick Anfang der 70er Jahre 330 Unternehmen mit einem Jahresumsatz von 18 Milliarden DM und über 300.000 Beschäftigten. Bei der sogenannten Flick-Affäre wurde ihm vorgeworfen, dass zwischen 1969 und 1980 25 Millionen Mark als Spenden an die im Bundestag vertretenen Parteien geflossen waren. Flick selbst wurde nicht angeklagt, die Affäre führte allerdings u. a. zu Politiker-Rücktritten. Flick verkaufte 1985 sämtliche Unternehmen an die Deutsche Bank, 1994 ließ er sich in Österreich nieder. (Seite 37)

Genese: Entwicklung, Entstehung (Seite 19)

Good Governance: Bezeichnung für ein gutes Steuerungs- und Regelungssystem einer politisch-gesellschaftlichen Einheit wie zum Beispiel eine Gemeinde. Entscheidende Faktoren dafür sind unter anderem Transparenz, Effizienz, Marktwirtschaft, Verantwortlichkeit, Partizipation etc. – im Prinzip geht es um »Entstaatlichung«, was sehr wohl auch kritisch betrachtet wird. (Seite 44)

implementieren: in ein bestehendes System einbauen (Seite 21)

Investurstreit: Höhepunkt eines Konflikts zwischen weltlichen Herrschern und Kirche im Mittelalter um die Amtseinsetzung von Geistlichen (1075–1122). Im Wormser Konkordat 1122 erhielt die Kirche das Recht zur Ernennung von Geistlichen, die Einheit von Kaiser- und Papsttum war damit aufgehoben. (Seite 27)

Kameralistik: Finanzwissenschaft; auf den Nachweis von Einnahmen und Ausgaben ausgerichtete Rechnungsführung. (Seite 44)

Konstantin der Große: römischer Kaiser, regierte von 306 bis zu seinem Tod 337, Reformen: Trennung militärischer und ziviler Gewalt, Ausbau des Verwaltungssystems, Förderung des Christentums. (Seite 27)

Korridorabschlüsse: Bei der Pensionsreform 2005 wurde der sogenannte Pensionskorridor geschaffen. Ein Pensionsantritt kann so in einem Korridor zwischen dem 62. und 65.

Lebensjahr erfolgen. Die Abschläge der Korridor-pension, die schrittweise die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer ersetzen soll, betragen derzeit 4,2 Prozent pro Jahr Pensionsantritt vor dem 65. Lebensjahr. (Seite 34)

Marshallinseln: Inselstaat im westlichen Pazifik, Teil von Mikronesien, Republik seit 1990, freier Assoziierungsvertrag mit den USA, die dadurch für die Verteidigung zuständig sind. (Seite 15)

Mentoring: gezielte Weitergabe von Wissen und Fähigkeiten eines Mentors an eine noch unerfahrenere Person, häufig innerhalb eines Unternehmens. Mentor war ursprünglich in der griechischen Sage der Freund von Odysseus und Lehrer dessen Sohnes Telemach. (Seite 19)

New Public Management: Anwendung der Prinzipien der lean production (schlanken Produktion) im Bereich der öffentlichen Verwaltung. Ziel ist die optimale Wertschöpfung, was durch einen grundlegenden Wandel der Arbeitsorganisation erreicht werden soll: Teamarbeit, kontinuierlicher Verbesserungsprozess, Ausbau der Selbst- und Mitbestimmung der Arbeitnehmer, Total Quality Management etc. (Seite 44)

Palau: Inselwelt östlich der Philippinen und nördlich von Neuguinea. (Seite 15)

Paternalismus: Bestreben, einen anderen zu bevormunden. (Seite 20)

Prioritäre Dienstleistungen: Planungs- und Beratungsleistungen auf den Gebieten des Ingenieurwesens, der Finanzdienstleistung, der Datenverarbeitung, Forschung und Entwicklung, Buchführung und verwandte Tätigkeiten, Unternehmensberatung und Marktforschung, Architektur, Werbung, PR-Branche sowie Verlags- und Druckereiwesen. (Seite 12)

ratifizieren: als gesetzgebende Körperschaft einen Vertrag in Kraft setzen. (Seite 15)

Smith, Adam: schottischer Philosoph (1723–1790), gilt als Begründer der klassischen Volkswirtschaftslehre. Er befasste sich unter anderem mit den Themen Arbeitsteilung, freier Markt und den Aufgaben des Staates. (Seite 26)

tradieren: überliefern, weitergeben (Seite 28)

unilateral: einseitig (Seite 20)

Neuaufgabe

OGB VERLAG



Alexander Heider, Gustav Poinstingl, Hans Schramhauser

ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz

Gesetze und Kommentare 163

5. neu bearbeitete Auflage 2006
400 Seiten, € 31,-
ISBN 3-7035-1245-8

ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz

Ein umfassender und funktionierender Arbeitnehmerschutz ist Grundvoraussetzung für die Sicherung und Erhaltung der Gesundheit der Arbeitnehmer. In diesem Sinne soll das Buch die betriebliche Umsetzung der Arbeitnehmerschutzvorschriften erleichtern.

Das 1995 neu eingeführte ASchG bringt eine Reihe von Verbesserungen im Zusammenhang mit dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer. Von Bedeutung ist auch die Einführung des § 92a im Arbeitsverfassungsgesetz, welcher die Mitwirkungsrechte der Belegschaftsorgane in Belangen des Arbeitnehmerschutzes

erheblich ausweitet.

Seit der letzten Auflage im Jahre 2002 sind zwar keine gravierenden Gesetzesänderungen zu berichten, jedoch hat sich die Judikatur zur Thematik weiterentwickelt. Aus diesem Grunde wurde der Kommentarteil in der Neuaufgabe erheblich ausgeweitet und vertieft.

Im Anhang finden sich Auszüge wesentlicher Verordnungen sowie eine Liste aller zum ASchG erlassenen Verordnungen (BauarbeiterschutVO, ArbeitsmittelVO, VO über die Fachausbildung von Sicherheitsfachkräften etc). Ein umfassendes Stichwortverzeichnis erleichtert die Benutzung dieses Standardwerkes.

GARANTIERT GUT INFORMIERT
www.oegbverlag.at

Bestellung:

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

BESTELLSERVICE

In jeder Buchhandlung
oder direkt beim ...

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Buch-Media-Service
Wipplingerstraße 37, A-1010 Wien

Telefon: 01/534 44/132, Fax: 01/534 44/136
E-Mail: buchmedia@oegbverlag.at

Ja, ich bestelle _____ Exemplar/e von **ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz**

à € 31,-

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

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

AW 11/06

Wenn alles auf den Kopf gestellt wird

Im Informationszeitalter heißt fester Boden: Wissen, was gespielt wird. Kenntnis ökonomischer Zusammenhänge. Information darüber, was ausgekocht wird und was sich zusammenbraut.

In **Arbeit&Wirtschaft** analysieren Wirtschaftsexperten die aktuellen Probleme und stellen die Hintergründe dar.

Sie warnen vor Fehlentwicklungen und verweisen auf die Folgen.

... ist fester Boden unter den Füßen gefragt

Arbeit& Wirtschaft

Bestellen Sie jetzt kostenlos 3 Ausgaben zum Probelesen!

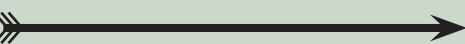
Bitte senden Sie mir ohne weitere Verpflichtung kostenlos die nächsten drei Ausgaben von Arbeit&Wirtschaft. Wir fragen anschließend an, ob Sie die Zeitschrift beziehen wollen. Weitere Werbezusendungen erfolgen nicht.

Vor- und Zuname:

Adresse:

Postleitzahl:

Unterschrift:



Bitte senden Sie diesen Kupon mit Kuvert
oder auf Postkarte an die Redaktion
Arbeit&Wirtschaft,
Hohenstaufengasse 10, 1011 Wien, oder
schicken Sie ein Fax an 01/534 44-595

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

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank

AW