

Interview:

Metaller-Kollektivvertrag

Erich Foglar und Karl Proyer zum guten Gesamtpaket

8

Hintergrund:

Arbeit im Privathaushalt

Viele Sonderbestimmungen, wenig Rechte für Beschäftigte

24

International:

US-Immobilienblase

Verluste gehen auf Kosten kleiner KreditnehmerInnen

48

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

N° 11 | November 2007 | 61. Jahrgang | € 2,- | www.arbeit-wirtschaft.at

Schwerpunktthema:

So wichtig ist der freie Sonntag

ab Seite 15



Allianz für den freien Sonntag

Schwerpunkt:

Ein gutes Gesamtpaket, das man nicht verstecken muss

8

Erich Foglar und Karl Proyer haben in drei Verhandlungsrunden 3,6 Prozent mehr Mindestlohn und –gehalt für die Beschäftigten in Metallindustrie und Bergbau herausgeholt. Keine leichte Übung, wie sie im Arbeit&Wirtschaft-Interview berichten.

52 freie Sonntage!

15

Die Allianz für den freien Sonntag präsentierte in der Fachbuchhandlung des ÖGB einen Kalender für das Jahr 2008.

»Uns fehlt nur eine Kleinigkeit ... nur Zeit!«

16

Noch früher als der arbeitsfreie 1. Mai war der arbeitsfreie Sonntag für die ArbeitnehmerInnenbewegung ein Symbol für den Anspruch auf gesellschaftliche Gleichberechtigung.

Hintergrund:

MitarbeiterInnenbeteiligung – zu hohe Erwartungen

12

Die Nettolohnentwicklung ist in den letzten Jahren deutlich hinter den Zuwächsen der Unternehmensgewinne zurückgeblieben. Gründe dafür waren Druck durch steigende Arbeitslosigkeit, ständige Drohungen mit Produktionsverlagerungen und steigende Steuern und Abgaben auf Löhne und Gehälter.

Arbeit im Privathaushalt: schwarz oder ohne Rechte

24

Die Beschäftigung in Privathaushalten ist seit jeher von Sonderbestimmungen und weniger Rechten als für die übrigen ArbeitnehmerInnen gekennzeichnet.

Das Platzen der US-Immobilienblase

34

»Nur weil die Kreditinstitute zu viel Geld an die Heuschrecken ausleihen, zahlen jetzt die kleinen KreditnehmerInnen die Zeche und verlieren dabei auch noch eventuell ihren Arbeitsplatz«, so beschrieb ein Beobachter die gegenwärtige Immobilien- und Finanzkrise.



Meinung

- 4 | Standpunkt: Sonntags nie!
- 5 | Leserforum
- 18 | Kommentar: Beseitigung der Sonntagsruhe käme teuer
- 20 | Kommentar: Wo bleibt die Work-Life-Balance?
- 28 | Kommentar: Tobinsteuer
- 32 | Kommentar: Arbeitswelt andersrum ist schwierig
- 43 | Kommentar: Eine Woche Weiterbildung
- 44 | Kommentar: Sackgasse Ökonomisierung

Aus Arbeiterkammern&Gewerkschaften

- 6 | AK-Initiative: Fit mit 50 plus
- 6 | EU-Energiepläne: Privatisiert und teurer
- 7 | Tourismus: Branchenflucht eindämmen
- 7 | Vermögen: Fehlende Besteuerung
- 7 | Öffentlicher Dienst: Hundert Jahre
- 42 | Wir sind Europa

Aktuelles

- 11 | Euro 2008: Guter Kompromiss für Handel

Gesellschaftspolitik

- 22 | Pendeln mit Zukunft

Wirtschaft&Arbeitsmarkt

- 27 | Verbraucherpreise
- 30 | Glaubenssache
- 38 | Einer für alle

Internationales

- 40 | Kolumbien: Frauen für den Frieden
- 40 | EU/Afrika-Karibik-Pazifik: Unfaire Handelsabkommen
- 40 | Clean Clothes Kampagne (CCK): Maulkorb
- 41 | Nicaragua: Abtreibungsverbot
- 41 | Vereinigte Staaten: Neuer Tarifvertrag bei General Motors
- 41 | Kanada: Fairer Frank

Bücher

- 45 | TAZ Verlag, Edition le monde diplomatique: Die Globalisierungsmacher

Der nächste Schritt

Redaktion intern

Die Veränderungen in der »Arbeit&Wirtschaft« schreiten voran, wie Sie auf den nächsten Seiten unschwer erkennen können.

Die aktuelle »A&W« bietet Ihnen ein umfassendes Interview zum Metaller-Kollektivvertrag, der jedes Jahr am Anfang der Kollektivverhandlungen steht. Die beiden Chefverhandler Erich Foglar und Karl Proyer sind uns Rede und Antwort gestanden und haben uns verraten, warum sie von MitarbeiterInnenbeteiligungen als Teil der Lohn- und Gehaltserhöhungen nicht viel halten (Seite 8).

Zu diesem immer wieder heftig diskutierten Thema lesen Sie auch in dieser »A&W« wieder einen Hintergrundartikel. Diesmal warnen Ruth Naderer und Sepp Zuckerstätter von der AK Wien vor zu hohen Erwartungen (Seite 12).

Hohe Erwartungen setzten auch viele AnlegerInnen in die MeInl-European-Land-Zertifikate. Über ihre Enttäuschung berichten wir unter dem Titel »Glaubenssache« (Seite 30).

Das Platzen der US-Immobilienblase hat weltweit zu Verunsicherung auf den Finanzmärkten beigetragen. Was dahinter steckt erfahren sie im internationalen Teil der aktuellen »A&W« (Seite 34).

Weitere wichtige Themen dieser Ausgabe sind die schwierige Rechtssituation bei der Arbeit in Privathaushalten (Seite 24), der BAGS-Kollektivvertrag (Seite 38), die Probleme von Homosexuellen und Transgenderpersonen am Arbeitsplatz (Seite 32) und die oft diskutierte »Tobinsteuer« (Seite 28), zu der Mitte November ein Buch erscheint. Wir konnten die Autorin Cornelia Staritz für einen Fachkommentar

zu diesem Thema gewinnen. Neu ist die Serie »Wir sind Europa«, in der wir in den nächsten Monaten Europäische BetriebsrätInnen und ihre Heimatländer vorstellen wollen (Seite 42).

Vielleicht haben auch Sie eigentlich nur am Sonntag Zeit, die für Sie interessanten Artikel in dieser Zeitschrift in Ruhe zu lesen. Dann geht es Ihnen wie vielen anderen. Das ist nur einer der Gründe, warum uns der arbeitsfreie Sonntag ein wichtiges Anliegen ist. So wichtig, dass wir diesem Thema in diesem Heft einen ausführlichen Schwerpunkt widmen.

Es muss ja nicht am Sonntag sein: Schreiben Sie uns doch, wie Sie sich die »Arbeit&Wirtschaft« wünschen. Wir freuen uns über jede Anregung: aw@oegb.at

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee

Standpunkt

Katharina Klee



Sonntags nie?

Es ist Sonntagabend, draußen wird es langsam dunkel, während ich diesen Text schreibe. Am Sonntag zu arbeiten, ist für mich nichts Außergewöhnliches. Fast mein ganzes Berufsleben lang kenne ich Sonn- und Feiertagsdienste. Und ich arbeite im Grunde recht gerne, wenn die anderen frei haben. Das hat schon beim Radio begonnen. Es hatte für mich immer einen besonderen Reiz, Menschen mit meiner Arbeit ins Wochenende zu begleiten. Ich mochte es, wenn die Redaktion nur spärlich besetzt war und sich auch am Nachrichtensektor weniger ergab als unter der Woche.

Ich kann mich aber auch an Sonntage erinnern, an denen ich voll Qual auf den Dienstschluss wartete. Draußen schien die Sonne und FreundInnen und Familie saßen schon beim Grillfest, während ich Kurzmeldungen verlas. Oder an Samstagabende, an denen ich früher nach Hause musste, um beim Sonntagfrühdienst nicht zu müde zu sein.

Ein schöner Sonntag liegt heute hinter mir. Draußen am Land haben wir uns getroffen: Eine bunte Truppe aus FreundInnen und Verwandten. Wir hatten vor, Most zu pressen und sammelten Fallobst. Die sechsjährige Barbara war ein bisschen traurig. Ihr geliebter Papa musste arbeiten. Auch seine Fußballmannschaft war deswegen ziemlich sauer. Ausgerechnet beim letzten Spiel der Saison mussten sie ohne ihren besten Stürmer auskommen. Barbara hätte ihn so gerne angefeuert. Stattdessen jammerte sie, dass sie – seit sie in die Schule gekommen war – noch kein Wochenende mit Papa verbracht hatte. Und auch Barbaras Mutter war

enttäuscht. Sie hätte den Sonntag gerne zum Lernen genutzt, sie macht gerade die Abendmatura. Später kommt dann auch noch der Cousin meines Mannes: Geschafft und müde von der Übung der Freiwilligen Feuerwehr.

Abends telefoniere ich mit der Freundin in Tirol. Auch sie hat die Sonntage oft als Freiberuflerin zum Arbeiten genutzt. Jetzt, im neuen Job in der Gastronomie, muss sie sonntags arbeiten. Und als gute Chefin nimmt sie in der Aufbauzeit ihrem Team den einen oder anderen Sonntagsdienst ab. Das zehrt an ihren Kräften und die Alleinerzieherin leidet, weil sie die Kinder dadurch kaum mehr sieht. Die große Tochter etwa, die, obwohl gerade beim Karrierestart in Ostösterreich, regelmäßig heimfährt, um beim Roten Kreuz freiwilligen Sonntagsdienst zu machen. Und auch für den Buben hat sie weniger Zeit, wenn er aus dem Internat kommt und jemanden bräuchte, der ihn zum Sport fährt und dort bejubelt.

Die andere Freundin, Lehrerin voll Engagement hat 58 von 52 Sonntagen im Jahr schon fix vergeben: Für Chorproben und die Produktion von Leckereien, für außertourliche Ausflüge mit den SchülerInnen, für den Besuch bei ihren Eltern in Oberösterreich, die so gerne mit den Enkeln spielen. Oder die engagierte Politikerin, die seit ein paar Jahren im Parlament arbeitet. Ihre Heimat ist ihre Heimat geblieben und sie ist froh, dass sie regelmäßig einen freien Sonntag hat, um mit der Familie etwas zu unternehmen und einfach die Wäsche zu waschen.

Tausende müssen Sonntag für Sonntag arbeiten, ganz egal ob es um den Ver-

kehr oder den öffentlichen Dienst geht, um Sicherheit, Gesundheit, Tourismus, Journalismus oder Unterhaltung. Und viele von ihnen tun es gerne.

Und doch bin ich irgendwie überzeugt, dass der Freund bei den Wiener Philharmonikern mit seinem Sonntagsdienst besser zurechtkommt als die Alleinerzieherin in der Bäckerei. Noch kann sie rechnen, die Sonntagsarbeit besser vergütet zu bekommen. Sie hat Anrecht auf regelmäßige, freie Sonntage. Noch.

Und während ich kurz die Augen schliesse, stelle ich mir eine Welt ohne freien Sonntag vor: Wir wären wohl nur noch eine Hand voll Menschen beim Fallobst sammeln. Barbaras Papa müsste weit öfter mit sonntäglichen Arbeitseinsätzen rechnen, und ihre Mama müsste wohl weiter auf die Matura verzichten. Barbara selbst hätte vielleicht in ihrer Schule auch am Sonntag Unterricht. Den örtlichen Fußballverein gäbe es wohl nicht mehr, zu schwierig wäre es, Trainingstermine zu vereinbaren. Squash ist auch schön und man kann es allein spielen. Die Freiwillige Feuerwehr käme kaum mehr zum Üben und die Rettung müsste auf PensionistInnen als Freiwillige zurückgreifen. Der Kirchenchor würde auf ein Duett zusammenschrumpfen. Sonntagsarbeit würde – ob für meine Freundin in der Gastronomie oder die Alleinerzieherin in der Bäckerei – kaum mehr extra in Zeit oder Geld abgegolten. Einzig für meinen Freund, den Philharmoniker, würde sich vielleicht nur wenig ändern. Und für mich. Ich darf am Sonntag arbeiten – muss aber nicht.

Ich kann auch einfach nur Apfelmöste machen.

Arbeit&Wirtschaft } – Leserforum

Wer sich kurz fasst, wird abgedruckt. Längere Zuschriften werden gekürzt. Adressen: aw@oegb.at / Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«, Laurenzberg 2, 1010 Wien, Fax: 01/534 44-595

Veränderungen

Betreff: Anregungen zur »A&W«

Die neue Chefredakteurin wünscht sich und freut sich über Anregungen zur »Arbeit&Wirtschaft«. Vorweg sollen einige der schon durchgeführten »sanften Änderungen« gewürdigt werden. Dass »Gender Mainstreaming« nun in der »A&W« Einzug gehalten hat war längst überfällig und trägt dem Rechnung, dass sich in einigen Gewerkschaften schon manches bewegt hat. Das gilt auch für die neuen nützlichen Weblinks, auch in Bezug auf die Internetnutzung gab es Nach-

holbedarf. Dazu noch eine weitergehende Anregung. Bei den archivierten »A&W«-Ausgaben sollte es eine Suchmöglichkeit geben. Vielleicht ist dies rückwirkend nicht mehr durchführbar, sollte aber in Zukunft zur Verfügung stehen.

In der letzten Ausgabe hat sich vieles schon positiv verändert, dazu noch einige Wünsche und Anregungen, immer im Vergleich zu früher. »Expertenbeiträge« sollten kürzer und lesbarer sein, Themenschwerpunkte mit mehr Meinungsvielfalt wären zeitgemäßer. Wünschenswert wäre auch eine noch stärkere Berücksichtigung des Bildungs- und Kulturbereichs. Auch

»Randgruppen« sollten entsprechend der gesellschaftlichen Weiterentwicklung auch thematisch berücksichtigt werden. So hat sich der ÖGB ganz klar gegen eine Diskriminierung von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz ausgesprochen. Dass Pensionisten einen nicht unwesentlichen Teil der Gewerkschaftsbewegung darstellen, sollte ebenso in der »A&W« merkbar sein. Eine seriöse Aufarbeitung der Probleme dieser Gruppen wäre wichtiger, als so manches der früheren Interviews, die schon an eine Hofberichterstattung erinnerten.

P. Heimerl, Wien



IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

Laurenzberg 2, 1011 Wien,
Telefon: (01) 534 44, Fax: (01) 534 44-595,
Katharina Klee (Chefin vom Dienst): 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 Ficzeko (Vorsitz), Annemarie Kramser (Stellvertretender Vorsitz), Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Lucia Bauer, Günther Chaloupek, Thomas Fessler, Andreas Gjecaj, Katharina Klee (Chefin vom Dienst), Karl Kollmann, Georg Kovarik, Barbara Lavaud, Sabine Letz, Ruth Naderer, Katharina Painer, Brigitte Pellar, Johannes Richarz, Alexander Schneider, Erik Türk

Redaktionsmitglieder

Katharina Klee (Chefin vom Dienst), Sonja Adler (Sekretariat), Karl Kollmann (Konsumentenpolitik), Wilfried Leisch (AK und Gewerkschaften), Gabriele Müller (Internationale Umschau), Dietmar Kreutzberger (Grafik und Layout)

Mitarbeiter/-innen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefin vom Dienst), Sonja Adler, Kai Biehl, Hubert-Christian Ehalt, Astrid Fadler, Nani Kauer, Barbara Lavaud, Wilfried Leisch, Georg Michenthaler, Ingrid Moritz, Gabriele Müller, Ruth Naderer, Walter Nöstlinger, Martin Panholzer, Brigitte Pellar, Christian Reiner, Reinhold Russinger, Cornelia Staritz, Michael Tölle, Manfred Wolf, Thomas Zotter, Sepp Zuckerstätter

Herausgeber:

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20-22, und Österreichischer
Gewerkschaftsbund, 1011 Wien, Laurenzberg 2

Medieninhaber:

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

Hersteller:

Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

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

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

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

Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte.

Leserzuschriften können auch gekürzt wiedergegeben werden. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

AK-Initiative:

Fit mit 50 plus

Die Belegschaften werden immer älter, die Unternehmen sind säumig, dieses Problem anzugehen. Die AK Salzburg startet mit drei Programmen für ältere ArbeitnehmerInnen durch.

»Salzburgs Sozialpartner sind sich einig, dass die Beschäftigungsquote der 50- bis 60-jährigen Arbeitnehmer deutlich erhöht werden muss«, sagte Salzburgs AK-Direktor Gerhard Schmidt anlässlich der AK-Tagung »Betriebliche Veränderungsprozesse für alternde Belegschaften«. In sechs Jahren werden in Österreich die über 45-Jährigen die größte Erwerbsgruppe darstellen. Nach Ansicht der AK Salzburg verschließen die Unternehmen die Augen vor dieser Entwicklung. Laut einer aktuellen Umfrage ist nur in rund 17 Prozent der österreichischen Firmen »altersgerechtes Arbeiten« ein Thema, weiß Elsbeth Huber vom Zentralarbeitsinspektorat. Für die Arbeitspsychologin Karin Hagenauer vom

Arbeitsmedizinischen Dienst ist »offenbar der Leidensdruck, dass unter 45-jährige Dienstnehmer immer schwerer zu finden sind, für die Unternehmen noch nicht groß genug«. Die AK Salzburg hat zum Thema »altersgerechtes Arbeiten« inzwischen vorerst drei Projekte (**Easy Entrance, Paradigmenwechsel mit Gewinn, Oberpinzgau Fit mit 50 plus**) mit verschiedenen Partnern (Wirtschaftskammer, AMS, Firmen) gestartet. Ziel muss sein, so AK-Direktor Schmidt, dass »alle Beschäftigten bis zum Ende ihrer Erwerbstätigkeit gesund bleiben, um dann später ihre Pension auch noch genießen können.« *W. L.*

www.ak-salzburg.at
kontakt@ak-salzburg.at

EU-Energiepläne:

Privatisiert und teurer

Die EU will die Trennung der Energieerzeuger von ihren Strom- und Gasnetzen oder die Auslagerung des Netzbetriebs durchsetzen. Zum Schaden der KonsumentInnen, sagen AK und ÖGB.

Diese Energiepläne der EU-Kommission, das sogenannte »Unbundling« laufen nach Ansicht der AK-Energieexpertin Gunda Kirchner aufgrund aller bisheriger Erfahrungen darauf hinaus, dass Strom und Gas für die KonsumentInnen mehr kosten und die Energiewirtschaft unnötig aufgebläht würde. Zudem wäre das eine Privatisierung durch die Hintertür. Diese verursache zusätzliche Kosten, da zwischen den Unternehmen bei Beschaffung, IT usw. keine Synergien mehr genutzt werden könnten. Die Trennung von Erzeugung und Netz gefährdet auch das einwandfreie Funktionieren des Netzes. Der Strom-Blackout im November 2006 habe deutlich die Labilität der europäischen Stromnetze aufgezeigt. In Neuseeland, wo eine »Ent-

flechtung« der E-Wirtschaft bereits stattgefunden habe, zeigte sich, dass die Strompreise nur kurzfristig sanken, dann aber umso mehr stiegen.

In der EU selbst wiederum ging schon in den letzten Jahren die Zahl der Beschäftigten und die Investitionsquote in der Energiewirtschaft zurück, betonte Gunda Kirchner auf der in Brüssel durchgeführten AK/ÖGB-Veranstaltung »Die neue EU-Energiepolitik«. Die AK verlangt von der EU ein Bekenntnis zum mehrheitlichen Anteil der öffentlichen Hand, Sicherheit der Versorgung und eine langfristige EU-Energiestrategie. Mehr siehe ÖGB/AK-Positionspapier. *W. L.*

www.arbeiterkammer.at/pictures/d51/AK-Position_EU_Energieleitlinien_2007.pdf

Tourismus:

Branchenflucht eindämmen

Das Durchschnittsalter im Tourismus beträgt 33 Jahre. In Zukunft werden aber immer weniger junge Beschäftigte zur Verfügung stehen. Die Lebensgewerkschaft vida steuert dagegen.

Es stellt sich immer drängender die Frage, wie kann es gelingen, die Beschäftigten länger in der Tourismusbranche zu halten, analysiert vida-Vorsitzender Rudolf Kaske. Eine aktuelle Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) hat sich mit Ansätzen zum Umgang mit älteren ArbeitnehmerInnen anhand von Arbeitsbedingungen und Unternehmen in Metallindustrie und Tourismus beschäftigt. »Im Gastgewerbe sind es neben

den körperlichen vor allem psychische Belastungen, die viele KollegInnen vor ihrem 35. Geburtstag aus der Branche vertreiben«, erläutert Kaske. »Der Zwang zur Freundlichkeit auch unter Stress für das Service, schweres Heben und Hantieren in der Küche, extreme Arbeitsspitzen und Stressniveaus zu Mittag und abends für die Beschäftigten beider Bereiche. Das Ganze für wenig Geld und mit wenig Chancen, Beruf und Familie zu vereinba-

ren.« Schon kleine Veränderungen am Arbeitsplatz, so ein Ergebnis der FORBA-Studie, können große Auswirkungen zeigen. Zum Beispiel das Arbeiten außerhalb des Blickfeldes der Gäste. Effekt: weniger Stress, weil keine Unterbrechung durch die Gäste. Viele Ideen sind für Kaske leicht und schnell umsetzbar. W. L.

www.vida.at

Studie siehe: www.forba.at unter [Download/Forschungsberichte](#)

Vermögen:

Fehlende Besteuerung

Derzeit machen die vermögensbezogenen Steuern in Österreich nur 0,5 Prozent der Wirtschaftsleistung (BIP) aus. Die AK NÖ fordert eine Anhebung auf das Niveau des EU-15-Durchschnitts.

Eine AK-Analyse der Vermögensbesteuerung in Österreich zeigt, dass die Verteilung der Abgabenlast zwischen Arbeit und Vermögen dringend geändert gehört. AK NÖ-Präsident Josef Staudinger: »Viele Teilzeitbeschäftigte im Handel müssen derzeit mit knapp über 700 Euro pro Monat netto auskommen. Ich fordere eine massive Entlastung für jene Menschen, die es ohnedies schwer haben, mit ihrem geringen Einkommen den Lebensunterhalt zu be-

streiten.« Wird die Erbschafts- und Schenkungssteuer wie geplant abgeschafft, verringert sich die Vermögensbesteuerung noch weiter. Diese macht schon jetzt nur noch ein Viertel des durchschnittlichen EU-Niveaus aus. Die AK NÖ ist aber der Ansicht, dass die Höhe der öffentlichen Abgaben konstant gehalten werden soll. Nur so stehen die Mittel für notwendige Investitionen in Infrastruktur, Bildung und ins Sozialsystem zur Verfügung. Stau-

ding: »Der internationale Vergleich gibt uns Recht, dass eine hohe Abgabenquote kein Widerspruch zu wirtschaftlichem Erfolg ist. Die skandinavischen Länder sind mit einem überdurchschnittlichen Wirtschaftswachstum, niedriger Arbeitslosigkeit, einem hohen sozialen Zusammenhalt und einer niedrigen Armutsgefährdung Paradebeispiele.« W. L.

noe.arbeiterkammer.at/pictures/d59/Kurzstudie_Vermögensbesteuerung.pdf

Öffentlicher Dienst:

Hundert Jahre

Die Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD) feierte in Wien bei ihrem 28. Weltkongress gleichzeitig ihr hundertjähriges Bestehen.

Der IÖD ist ein internationaler Gewerkschaftsverband, der aus 650 Gewerkschaften in 160 Ländern besteht und rund 20 Millionen Menschen vertritt. 1.500 Delegierte aus aller Welt tagten in der Wiener Hofburg. »Eine demokratische Gewerkschaftsbewegung ist unverzichtbar, um die ArbeitnehmerInnen wirkungsvoll und mit Augenmaß zu vertreten«, so die Grußworte von Bundespräsident Heinz Fischer an die Delegierten des IÖD-

Weltkongresses. Für ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer ist die Arbeit der IÖD ganz wichtig im weltweiten Kampf gegen die Privatisierung oder für bessere öffentliche Dienste. Um auf ihr internationales Agieren hinzuweisen, organisierten die Delegierten den sogenannten Marsch für Lohngerechtigkeit, bei dem sie auch Geld für ein soziales Projekt in Indien sammelten. Der 51-jährige Däne Peter Waldorff folgt als Generalsekretär dem Niederlän-

der Hans Engelberts nach, der 26 Jahre lang diese Funktion ausübte. Die IÖD-Präsidentin Ylva Thörn fordert, dass alle Nationen ein rechtsverbindliches Abkommen der UNO gegen den Klimawandel unterzeichnen und qualitativ hochwertige öffentliche Dienste in den Mittelpunkt des Kampfes gegen den Treibhauseffekt stellen. W. L.

www.world-psi.org/TemplateDe.cfm?Section=German

Ein gutes Gesamtpaket, das man nicht verstecken muss

Erich Foglar und Karl Proyer haben in drei Verhandlungsrunden 3,6 Prozent mehr Mindestlohn und -gehalt für die Beschäftigten in Metallindustrie und Bergbau herausgeholt. Keine leichte Übung, wie sie im Arbeit&Wirtschaft-Interview berichten.

Arbeit&Wirtschaft: Die Ausgangslage für die Lohn-/Gehaltsverhandlungen war heuer denkbar gut: Die Konjunktur läuft, die Wirtschaft wächst, die Gewinne sprudeln – nur der Konsum hinkt hinterher. Das waren doch ausgezeichnete Argumente für deutliche Erhöhungen.

Erich Foglar: Das war auch unsere Auffassung. Um die Konjunktur längerfristig auf stabil hohem Niveau zu halten, brauchte unserer Ansicht nach die Kauf-

Gehälter, denn eine Steuerreform, die den Menschen mehr im Börsi lässt, wird noch auf sich warten lassen.

Karl Proyer: Man kann das ja den Menschen auch nicht erklären: Die Gewinne steigen, die Managergehälter steigen, überall wird die gute wirtschaftliche Lage bejubelt – aber angemessene Gehaltserhöhungen sollen sich da nicht ausgehen. Wir hören schon die Stimmen, die sagen, zu üppige Erhöhungen gefährden den Standort – Beweise dafür kenne ich aber

Karl Proyer: »Wir sind hart an unserer Forderung nach Nachhaltigkeit geblieben und waren damit am Ende erfolgreich.«

kraft einen massiven Schub – auch viele Experten bestätigten das immer wieder. Das geht eben nur über die Löhne und

keine. Im Übrigen gefährdet ja wohl auch sinkende Kaufkraft die gute Entwicklung einer Volkswirtschaft.

Trotz der relativ klaren Ausgangslage waren die Verhandlungen kein »Spaziergang« ...

Karl Proyer: Stimmt, die Unternehmer haben die gute Lage relativiert: Sie haben behauptet, nur wenige große Unternehmen würden die guten Gewinne machen, von denen im Vorfeld die Rede war, die Mehrheit der Betriebe hätte sich aber schwach entwickelt, und die wenigen großen würden die Realität verfälschen. Der Wunsch war, dass wir uns bei den Verhandlungen nach den »schwächeren« Betrieben richten.

KURZ GEFASST

Der Abschluss

Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne/-gehälter um 3,6 Prozent.
Der neue Mindestlohn/das neue Mindestgehalt liegt dadurch bei 1.402,31 €
Erhöhung der Ist-Löhne/-gehälter fix um 3,2 Prozent, zusätzlich um 0,3 Prozent variabel (mit Betriebsvereinbarung).
Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen, Zulagen und Aufwandsentschädigungen um 3,6 Prozent.

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.gpa-djp.at
www.gmtn.at

Erich Foglar: Das ist aus ArbeitgeberInnen­sicht legitim, aus unserer Sicht ist es aber auch legitim zu sagen, wir richten uns sicher nicht nach den schwächsten Unternehmen einer Branche – schon gar nicht in dem hervorragenden wirtschaftlichen Umfeld des Herbstes 2007.

Im Verhandlungsverlauf war ein Knackpunkt nachhaltige Erhöhungen versus Einmaligkeit – wie habt ihr das gelöst?

Erich Foglar: Für uns stand außer Frage, dass wir uns nur die Inflation nachhaltig abgelten lassen und der Rest über Einmalzahlungen passiert. Wir hatten natürlich auch die weiterhin bestehenden Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern im Auge, und gegen die kann man mit Inflationsabgeltung plus Einmalzahlung wirklich nicht vorgehen.

Karl Proyer: Im Verhandlungsverlauf sind die ArbeitgeberInnen lange bei ihren Forderungen nach niedrigeren Abschlüssen und einmaligen Extras geblieben. Das ist aber bei der guten wirtschaftlichen Lage mit nichts zu rechtfertigen. Wir sind daher hart an unserer Forderung nach



Erich Foglar, Bundesvorsitzender der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (GMTN), und **Karl Proyer**, stv. Bundesgeschäftsführer der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-DJP)

Nachhaltigkeit geblieben, und waren damit letztendlich auch erfolgreich.

Im Vorfeld der Verhandlungen waren Gewinnbeteiligungen als Teil der Lohn-/ Gehaltserhöhungen immer wieder Thema – für die Gewerkschaften ein Tabu?

Karl Proyer: Nein, kein Tabu, wenn ein Unternehmen zusätzlich Geld zu verteilen hat, soll es uns recht sein. Aber MitarbeiterInnenbeteiligungen können niemals ein Ersatz für nachhaltig wirkende Lohn- und Gehaltserhöhungen für alle ArbeitnehmerInnengruppen sein. Sie erreichen nur einen geringen Prozentsatz der Beschäftigten und entsprechen nicht dem, was wir unter solidarischer Lohn- und Gehaltspolitik verstehen. Wir wollen anständige Erhöhungen, die langfristig wirken und für alle gelten.

Erich Foglar: Außerdem wälzen individuelle Unternehmensbeteiligungen auf Sicht das unternehmerische Risiko auf die Beschäftigten ab, das lehnen wir klar ab. Es klingt in guten Zeiten verlockend, am Unternehmen oder an seinem Gewinn beteiligt zu sein. Wenn aber die Ge-

Vor Beginn der Verhandlungen stand auch die Forderung nach vier Prozent Erhöhung im Raum – war das hilfreich oder schädlich?

Erich Foglar: In der Öffentlichkeit genannte Zahlen sind niemals hilfreich.

Erich Foglar: »Unternehmensbeteiligungen wälzen das unternehmerische Risiko auf die Beschäftigten ab.«

winne ausbleiben und die Lohn- und Gehaltserhöhungen plötzlich nur noch in Höhe der Inflation liegen, erweist das der Volkswirtschaft keinen guten Dienst. Die Folge wäre nämlich ein massiver Kaufkraftverlust, gar nicht zu reden vom sinkenden Lebensstandard der Beschäftigten.

Auch wenn eine Zahl noch so große Berechtigung hat, schon allein aus verhandlungstaktischen Gründen ist es dann irrsinnig schwierig, sie zu erreichen bzw. »herzugeben« – für beide Seiten. Es ist ja auch im Nachhinein schwierig, zu rechtfertigen, warum man diese Zahl nicht erreicht, unter- oder überschritten hat,

wie auch immer. Hilfreich war das sicher nicht, aber gar nicht so sehr, weil die Zahl nicht realistisch gewesen wäre, sondern weil das eine ganz neue Art der Einmischung war. Wir sind es gewohnt, dass Wochen vor den Verhandlungen diverse gute Ratschläge kommen – aber so konkret war das neu. Wir haben seit Jahren eine Verhandlungskultur, in der wir uns in einer kleinen Runde unsere Vorstellungen nennen und dann darüber verhandeln.

Erich Foglar: »Gemeinsam Kollektivverträge zu verhandeln lohnt sich für ArbeiterInnen und Angestellte.«

Karl Proyer: Dass es den Unternehmen in der Metallindustrie hervorragend geht, haben wir übrigens auch ohne die Zurufe gewusst ...

Mit 3,6 Prozent bei den Mindestlöhnen sind die Gewerkschaften dem »Vierer« ja schon sehr nahe gekommen.

Karl Proyer: Wir haben mit dem Plus von 3,6 Prozent bei den Mindestlöhnen und -gehältern vor allem die Nachhaltigkeit erreicht, die uns aufgrund der guten wirtschaftlichen Lage und des trotzdem nachhinkenden privaten Konsums heuer besonders wichtig war. Diese Nachhaltigkeit ist auch angesichts der Diskussionen über Beteiligungs- oder Prämienmodelle anstelle nachhaltiger Erhöhungen im Vorfeld der Verhandlungen ein wirklich guter Erfolg.

Erich Foglar: Wir sehen den Abschluss und alle seine Bestandteile als Gesamtpaket. Da sind zum einen die Mindesterhöhungen, auf der anderen Seite die – wie das Wifo nach dem Abschluss gesagt hat – höchste Ist-Lohnerhöhung seit

1995 mit dem Detail 3,2 Prozent fix und 0,3 Prozent variabel, das Ganze aber verpflichtend. In die Gesamtbetrachtungen gehört auch die Einmalzahlung von 200 bzw. 150 Euro, die nur unter bestimmten Kriterien und strikter Kontrolle geringer sein oder entfallen kann. Das ist alles in allem ein sehr gutes Paket, das wir trotz schwieriger und im Verhandlungsverlauf manchmal sogar dramatischer Gespräche erreicht haben.

GPA-DJP und GMTN verhandeln in der Metallindustrie seit 15 Jahren gemeinsam – wie fällt die Bilanz aus?

Karl Proyer: Die Verhandlungsgemeinschaft war und ist zweifellos gut für die Beschäftigten – ArbeiterInnen und Angestellte. Es ist aber auch für das Verhandlungsteam eine wichtige Erfahrung, zu sehen, wo die Probleme der jeweils anderen Gruppen liegen. Die Angestellten haben zum Beispiel schon lange ein System von Vorrückungen – die ArbeiterInnen haben das bis vor zwei Jahren nicht gehabt, sie sind irgendwann am Ende der Lohngruppe angestanden ohne Aussicht auf Weiterentwicklung. Mit dieser Sicht der Dinge war es für uns selbstverständlich, uns mit der damaligen GMT für ein gemeinsames Entgeltsystem für alle einzusetzen.

Erich Foglar: Dieses Beispiel ist ein Höhepunkt in der langjährigen Zusammenarbeit. Gemeinsam zu verhandeln lohnt sich in jedem Fall. Erstens ist man natürlich stärker, wenn man geeint auftritt und es nicht die geringste Möglichkeit gibt, einen Keil zwischen ArbeiterInnen und Angestellte zu treiben.

Zweitens bin ich davon überzeugt, dass wir gerade in der Frage der Angleichung der Bestimmungen der ArbeiterInnen an die der Angestellten – und auch umgekehrt – allein nicht so rasch so weit gekommen wären.

*Wir danken für das Gespräch.
Nani Kauer, Martin Panholzer*

INFO & NEWS

Guter KV-Abschluss im Handel

»Nach harten und konstruktiven Verhandlungen konnten wir am 8. November ein sehr gutes Ergebnis für die rund 500.000 Handelsangestellten und Lehrlinge erreichen. Besonders für die GeringverdienerInnen ist dieser Abschluss ein klarer Gewinn. Für die Mehrheit der Handelsangestellten kommt der Abschluss fast an das Niveau des Abschlusses in der Metallindustrie heran«, zeigt sich der GPA-DJP-Verhandlungsführer und Vorsitzende des Wirtschaftsbereichs Handel, Felix Hinterwirth, zufrieden.

Die Gehälter werden um 3,1 Prozent, mindestens aber 45 Euro, angehoben. Bestehende Überzahlungen bleiben in voller Höhe aufrecht. Die euromäßigen Erhöhungen werden auf alle Gehaltsgebiete und höheren Gehaltstafeln übertragen. Die Lehrlingsentschädigungen steigen im ersten Lehrjahr um 15 Euro, im zweiten Lehrjahr um 20 Euro, im dritten und vierten Lehrjahr um je 26 Euro. Das bedeutet, dass jede/r vollzeitbeschäftigte Handelsangestellte ab 1. Jänner 2008 mindestens 45 Euro mehr Gehalt bekommt. Im Schnitt liegen die Erhöhungen bei 3,3 Prozent.

»Besonders erfreulich ist, dass für die niedrigeren Einkommen eine deutliche Erhöhung durchgesetzt werden konnte. Wer 1.400 Euro im Monat oder weniger verdient, für den sind 45 Euro deutlich mehr als 3,1 Prozent. Eine Handelsangestellte mit 1.200 Euro Bruttoeinkommen erhält durch den Mindestbetrag eigentlich sogar 3,75 Prozent Gehaltserhöhung«, sagt Manfred Wolf, der zuständige Sekretär in der GPA-DJP.

Auch bei den KV-Verhandlungen in der Stein-Keramik-Industrie gab es ein beachtliches Ergebnis: Die Ist-Gehälter der rund 5.000 Angestellten werden um 3,0 Prozent angehoben, mindestens aber um 55,- Euro. Das Mindestgrundgehalt, die Lehrlingsentschädigungen und alle kollektivvertraglichen Zulagen steigen um 3,0 Prozent.

Der Mindestbetrag ergibt für BezieherInnen niedriger Einkommen einen durchschnittlichen Zuwachs von bis zu 3,5 Prozent.

Der KV tritt mit 1.11.2007 in Kraft und hat eine Laufzeit von zwölf Monaten.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an die AutorInnen
nani.kauer@gmtn.at
martin.panholzer@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

EURO 2008:

Ein guter Kompromiss für den Handel

Die Sozialpartner im Handel haben sich auf einen befristeten Kollektivvertrag einigen können, der die Arbeitsbedingungen an Sonntagen während der Fußball-EM regeln wird.

Nach langen, zähen und äußerst schwierigen Verhandlungen gab es Anfang Oktober schließlich doch eine Einigung, die alle zufrieden stellt: Die GPA-DJP und die Wirtschaftskammer haben einen befristeten Kollektivvertrag mit einer Sonderregelung für die Fußball-Europameisterschaft 2008 abgeschlossen. Dieser Kollektivvertrag ist ein vertretbarer Kompromiss für alle Beteiligten und gilt für ein einmaliges Ereignis – die besonderen Bedürfnisse der freiwillig arbeitenden Menschen werden dabei berücksichtigt.

Die ausgehandelte Regelung sieht die Möglichkeit der Ladenöffnung an den Sonntagen während der EM zwischen 12 und 18 Uhr vor und lehnt sich damit an bereits existierende Sonder-Kollektivverträge an. Abgegolten wird die Arbeitsleistung an diesen Sonntagen als Überstundenleistung mit 100 Prozent Zuschlag. Grundsätzlich ist die Arbeitsleistung an den Sonntagen freiwillig, ArbeitnehmerInnen haben das Recht zur Entschlagnung – sie können zur Arbeit nicht gezwungen werden. In diesem Zusammenhang wurde ein Benachteiligungsverbot vereinbart. Es gilt außerdem die so genannte »Schwarz-Weiß-Regelung«, d. h. die freiwilligen Einsätze sind auf jeden zweiten Sonntag begrenzt.

Ball liegt bei den Landeshauptleuten

Eine weitere anlassbezogene Sondervereinbarung betrifft die Heimfahrmöglichkeit: Die ArbeitgeberInnen müssen in bestimmten Fällen auch Sorge für die Heimfahrt der Beschäftigten tragen und – unpräjudiziell – auch die Zusatzkosten für die Kinderbetreuung übernehmen. Für diese Einigung mussten beide Seiten

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.fairplayatwork.at



über ihren Schatten springen: Die Gewerkschaft bei der Zustimmung zur einmaligen Sonntagsarbeit, die ArbeitgeberInnen beim Zugeständnis bezüglich Kinderbetreuungskosten.

Nun liegt der Ball bei den Bundesländern: Jeder Landeshauptmann und jede Landeshauptfrau der Länder, in denen Spiele an Sonntagen stattfinden, kann nun entscheiden, ob die Möglichkeit zum Offenhalten am Sonntag genutzt werden soll. Die GPA-DJP betreibt mit dieser Sondervereinbarung keine Sonntagsöffnung – dies entscheidet immer noch die jeweilige regionale oder bundesweite Gesetzgebung. Der Entschluss, einen Kollektivvertrag rund um die bevorstehenden Verordnungen zur Sonntagsöffnung zu verhandeln, war eine einstimmige Entscheidung von rund 50 AngestelltenbetriebsrätInnen aus österreichischen Handelsbetrieben.

Diesem Beschluss war eine lange und verantwortungsvolle Diskussion vorausgegangen – sicherlich nicht zuletzt geprägt von der Schweizer Entscheidung zur kantonalen Sonntagsöffnung. Dort hatte niemand die Interessen der betroffenen Schweizer Handelsangestellten angehört oder gar vertreten. In Österreich hingegen verschafften die GewerkschaftsvertreterInnen den Interessen ihrer Mitglieder in der politischen Debatte Gehör. Die GPA-DJP hat bekanntlich einen jahr-

zehntelangen Kampf rund um den arbeitsfreien Sonntag hinter sich und vermutlich auch noch vor sich. Allerdings will die GPA-DJP in dieser für viele Menschen in Österreich so wesentlichen soziokulturellen Frage nicht wie viele andere europäische Gewerkschaften im sozialen Dialog in der Bedeutungslosigkeit versinken. Der mitgestaltende Zugang zu arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenregelungen scheint uns hier die zukunftsweisendere Strategie.

Sonntagsarbeit bleibt Ausnahme

Wir fühlen uns nach wie vor der Sonntagsallianz verbunden. Wir denken nicht daran, unsere bisherige Einstellung zum arbeitsfreien Sonntag zu verändern – an dieser Haltung ändert auch der nunmehr abgeschlossene KV nicht das Geringste! Der Sonntag bleibt, was er ist, eine Ausnahme und kein Regelarbeitstag im Handel.

Barbara Lavaud

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
barbara.lavaud@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

MitarbeiterInnenbeteiligung – zu hohe Erwartungen

Die Nettolohnentwicklung ist in den letzten Jahren deutlich hinter den Zuwächsen der Unternehmensgewinne zurückgeblieben. Gründe dafür waren Druck durch steigende Arbeitslosigkeit, ständige Drohungen mit Produktionsverlagerungen und steigende Steuern und Abgaben auf Löhne und Gehälter.

AutorInnen: Mag^a. Ruth Naderer
Mag. Sepp Zuckerstätter

Expertin in der Abteilung Betriebswirtschaft.
Wissenschaftl. Mitarbeiter Abteilung Wirtschaftswissenschaft, Statistik. Beide AK Wien.

Die Schieflage bei der Lohnentwicklung kann nur durch Steuerentlastungen für kleine und mittlere Lohn- und Gehaltseinkommen und eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik ausgeglichen werden. MitarbeiterInnen- und Gewinnbeteiligungen sind dazu nicht geeignet.

Was ist MitarbeiterInnenbeteiligung?

MitarbeiterInnenbeteiligung ist im Allgemeinen eine Beteiligung der ArbeitnehmerInnen am Eigenkapital ihres ArbeitgeberInnenunternehmens. Daraus kann in der Folge eine Beteiligung am Gewinn resultieren, wenn z. B. Dividenden an MitarbeiterInnen-AktionärInnen ausgeschüttet werden. Beschäftigten-Kapitalbeteiligungsmodelle können auch als indirekte Modelle über Stiftungen oder Vereine angelegt sein.

WEBLINKS

Broschüre der AK Wien zum Download
[wien.arbeiterkammer.at/
www-403-IP-11095.html](http://wien.arbeiterkammer.at/www-403-IP-11095.html)

Sie resultieren meist aus einer verbilligten Abgabe von Aktien an die Belegschaft im Zuge eines Börsenganges oder einer Kapitalerhöhung (z. B. Telekom, Post, Wienerberger, RHI etc.). Die Motivation für die verbilligte Abgabe von Aktien seitens der Unternehmen besteht einerseits im Ausnützen von Steuerbegünstigung für solche Modelle. Andererseits sollte die Unterstützung der Belegschaft für Börsengänge sichergestellt werden.

Überzogene Motive und Erwartungen

Zusätzliche Mitbestimmung bzw. strategisches Eigentum durch Bündelung der Stimmrechte werden dadurch nur selten ermöglicht (voestalpine, Flughafen Wien, AMAG, Salinen).

Die Motive, die Beschäftigten am Unternehmen zu beteiligen, sind vielschichtig. Von Unternehmensseite wird gerne mit einer Motivationssteigerung der Beteiligten argumentiert. Es gibt jedoch nur selten einen erkennbaren Zusammenhang zwischen Unternehmenswert und Arbeitsmotivation. Auch mit einer höheren Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen wird argumentiert. Hier sei jedoch angemerkt, dass man mit der Abfertigung Neu die enge Bindung der ArbeitnehmerInnen an ein Unternehmen lockern wollte, um eine erhöhte Flexibilität zu erreichen.

Bleibt also, dass MitarbeiterInnenbeteiligung das Unternehmerdenken in den Köpfen der Beschäftigten verankern und

INFO & NEWS

MitarbeiterInnenbeteiligungs-Verlustfälle

Eine Binsenweisheit der Wertpapierveranlagung lautet, man soll zu niedrigen Kursen kaufen und zu hohen verkaufen. Der Zeitpunkt einer MitarbeiterInnenbeteiligung ist daher für die daraus resultierenden Erträge von zentraler Bedeutung.

Ein kritischer Fall tritt immer dann auf, wenn MitarbeiterInnen in sehr erfolgreichen Jahren Unternehmensanteile als Erfolgsprämien erhalten.

In diesen erfolgreichen Jahren ist in aller Regel der Kurs der jeweiligen Aktie sehr hoch, und die Aktie hat, um im Börsenjargon zu bleiben, kaum mehr Potenzial nach oben. Werden Unternehmensbeteiligungen dagegen in einer schweren Krise, also zu Zeiten niedriger Börsenkurse ausgegeben, so besteht viel Potenzial für Steigerungen, allerdings auch für Konkurse. Die finanziell auffallend erfolgreichen Beteiligungen sind daher auch solche, die in Sanierungen entstanden sind wie bei der AMAG.

Unternehmensanteile in guten Jahren zu erhalten ist also vor allem, wenn sie mit Behaltfristen versehen sind, eine riskante Angelegenheit. In so einem Fall wird nämlich systematisch zu hohen oder Höchstkursen gekauft.

Thomas Zotter

zu einer höheren Produktivität sowie einem verstärkten Kostenbewusstsein führen soll. Letztendlich geht es der Unternehmensseite vor allem um eine Flexibi-

INFO & NEWS

Gewinnbeteiligung

Beschäftigte erhalten neben ihrem festen Lohn bzw. Gehalt zusätzliche Einkommenselemente, die vom Gewinn bzw. Erfolg des Unternehmens abhängig sind. Die UnternehmerInnen wollen die Beschäftigten an den wirtschaftlichen Erfolgen ›teilhaben lassen‹. Gewinnprämien werden jedoch nur in guten Jahren ausgeschüttet und stellen keine nachhaltigen Lohn- und Gehaltsbestandteile, vielmehr kommt es zu einer Flexibilisierung von Löhnen und Gehältern auf Kosten der ArbeitnehmerInnen. Auch hier gilt, dass viele Beschäftigtengruppen wie z. B. der Nonprofit- und öffentliche Bereich und atypisch Beschäftigte ausgeschlossen sind.

lisierung der Lohn- und Gehaltskosten. Das Unternehmensrisiko soll teilweise auf die Beschäftigten abgewälzt werden.

Die ArbeitnehmerInnen wollen an Unternehmenswertsteigerungen teilhaben, womit jedoch auch die Beteiligung an sinkenden Unternehmenswerten verbunden ist. Zu einer Sicherung von Arbeitsplätzen kommt es nur, wenn die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen hoch genug ist, um einen strategischen Einfluss auf das Unternehmen auszuüben. Oft bleibt den beteiligten MitarbeiterInnen nur die zweifelhafte Freude am steigenden Aktienkurs auf Kosten von »wegrationalisierten« und »ausgliederten« KollegInnen.

Die Erwartungen sind in den meisten Fällen überzogen, die Wirkung von MitarbeiterInnenbeteiligung wird oft überschätzt.

Nur wenige profitieren

Derzeit sind nur rund 160.000 ArbeitnehmerInnen bzw. sechs Prozent der unselbstständig Beschäftigten an ihren Unternehmen beteiligt. Der Großteil davon ist an großen börsennotierten Aktiengesellschaften wie voestalpine, RHI, Verbund, Erste Bank, Telekom, Post, Wienerberger und Flughafen Wien beteiligt. Generell sind MitarbeiterInnenbeteiligungsmodelle auch nur in börsennotierten Aktiengesellschaften – cirka 100 Unter-

nehmen in Österreich – leicht realisierbar, weil diese im Gegensatz zu allen anderen Unternehmen einen jederzeit feststellbaren Marktpreis (Börsekurs) haben, was beim Ein- und Ausstieg von MitarbeiterInnen besonders wichtig ist.

Nur zwölf Prozent aller unselbstständig Beschäftigten arbeiten in Aktiengesellschaften!

Direkte Beteiligungen an GmbHs sind mangels einer laufenden Bewertung sowie der Notwendigkeit eines Notariatsaktes bei Gesellschafterwechsel – jedes Mal, wenn eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter aussteigen möchte bzw. muss – kaum möglich. Auch MitarbeiterInnen von Personengesellschaften und Einzelunternehmen sind ausgeschlossen.

Frauen öfter ohne Zugang

Darüber hinaus sind Arbeitskräfte in ausgegliederten oder »outgesourcten« Unternehmen (Reinigung, Wäschereien, Kantinen, Informationstechnologie oder Instandhaltung) und Leiharbeitskräfte (cirka 60.000) in der Praxis ausgeschlossen, weil sie bei einem Unternehmen formal beschäftigt sind, aber faktisch für ein anderes arbeiten. Atypisch Beschäftigte, neue Selbstständige, freie DienstnehmerInnen, Saisonarbeitskräfte und nicht jahresdurchgängig Beschäftigte (cirka 30 Prozent der Beschäftigten) werden ebenfalls kaum je beteiligt. Der große nicht gewinnorientierte Sektor – LehrerInnen, (Kranken-)Pflegerpersonal und Ärzte/Ärztinnen, BehindertenbetreuerInnen und die zahlreichen MitarbeiterInnen von NGOs – bleiben sowohl bei MitarbeiterInnen- als auch bei Gewinnbeteiligungen unberücksichtigt. Frauen sind in diesem ausgeschlossenen Sektor mit 27 Prozent im Vergleich zu 16 Prozent der Männer deutlich überrepräsentiert.

Risiken und prinzipielle Problematik

MitarbeiterInnenbeteiligung birgt ein doppeltes Risiko für die Beschäftigten durch die Verknüpfung von Arbeitsplatz- und Vermögensrisiko. Unternehmensanteile wie Aktien können selbstverständlich auch an Wert verlieren. Wird das Arbeitgeberunternehmen insolvent, so verlieren die Beteiligten unter Umständen nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern



Ruth Naderer, Sepp Zuckerstätter:
»Lediglich zwölf Prozent aller unselbstständig Beschäftigten arbeiten in Aktiengesellschaften.«

auch ihr Vermögen. So wurden im bekannten **Enron**-Fall die Aktien von circa 21.000 Beschäftigten wertlos. Im Gegensatz zu offenen Lohnforderungen ersetzt der Insolvenzausfallgeldfonds Verluste aus Beteiligungen nicht. Die geringe Risikostreuung ist für weniger gut Verdienende zusätzlich problematisch. Kein vernünftiger Investor würde ›alles auf ein Pferd setzen‹. Zusätzlich wird die Verfügbarkeit über das Einkommen durch Sperrfristen eingeschränkt. In den meisten Fällen bevorzugen ArbeitnehmerInnen, ihre Leistungen direkt und ohne Beschränkungen in Geld zu erhalten. Sollten sie eine Beteiligung wollen, können sie diese ja freiwillig nach der Auszahlung kaufen.

Überbetriebliche Fonds

Um die hohe Risikokonzentration zu vermeiden, wird oft vorgeschlagen, einen überbetrieblichen Fonds einzurichten, an dem die ArbeitnehmerInnen beteiligt werden. Dieser Fonds soll Beteiligungen an mehreren Unternehmen halten.

Dazu kann man aber nur festhalten, dass diese Form von Beteiligung nichts mit MitarbeiterInnenbeteiligung zu tun hat. Bereits heute kann sich jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin, sofern er oder sie das Geld und den Willen haben, einen Fonds kaufen, der in verschiedene Unternehmen investiert.

Die bereits beschriebenen meist überschätzten Vorteile einer MitarbeiterInnenbeteiligung fallen dann vollkommen weg. Warum sollte die Bindung an ein Unternehmen steigen, wenn man an anderen Unternehmen beteiligt ist? Warum sollte die Information im eigenen Unternehmen besser werden, nur weil sich ein Fonds an anderen Unternehmen beteiligt? Und warum sollte die Mitbestimmung im eigenen Unternehmen dadurch besser werden? Die ArbeitnehmerInnen haben in Summe

meist nur eine geringe Beteiligung von unter drei Prozent und dadurch kaum Einfluss.

MitarbeiterInnenbeteiligung basiert auf dem Konzept von stabilen Unternehmenseinheiten, was sich jedoch in vielen Fällen als Illusion herausstellt. Langgediente Beschäftigte und BetriebsrätInnen sind in oft der einzig stabile Faktor, während sich der Umfang eines Unternehmens durch diverse Umstrukturierungen und Aus- und Umgliederungen, die Rechtsform und EigentümerInnenstruktur häufig ändert.

Steuerbenachteiligung

In der politischen Diskussion ist das Thema MitarbeiterInnenbeteiligung unmittelbar mit dem Thema Steuerbenachteiligung von regulären Einkünften verbunden. So formulierten Finanzminister Wilhelm Molterer und Wirtschaftsminister Martin Bartenstein das Ziel, einen wesentlichen Teil der steuerlichen Entlastung von ArbeitnehmerInnen für die Begünstigung einer Minderheit zu verwenden, die aufgrund ihres Einkommens in der Lage sind, sich an ihren Unternehmen zu beteiligen.

Die derzeit für Kapitalbeteiligungen an Unternehmen bestehende Steuer- und Sozialversicherungsbefreiung von 1.460 Euro jährlich soll verdoppelt und auf weitere Beteiligungsformen ausgeweitet werden. Damit wollen sie den derzeitigen Anteil von sechs Prozent beteiligten MitarbeiterInnen auf zwölf Prozent steigern.

Diese schönen Worte heißen im Klartext, dass man zwölf Prozent der unselbstständig Beschäftigten circa 1.500 Euro im Jahr an Abgaben schenken will, wenn sie 3.000 Euro im Jahr in Firmenbeteiligungen investieren. 3.000 Euro entsprechen dem dreifachen Mindestlohn. 3.000 Euro sind mehr als das Doppelte des mittleren Einkommens von Frauen in Österreich.

Man muss kein Prophet sein, um zu erkennen, dass hier unter dem Deckmantel der Entlastung der ArbeitnehmerInnen ein fettes Steuergeschenk für gut bezahlte Männer in höheren Etagen von Großbetrieben geschnürt wird. Eine Förderung von MitarbeiterInnenbeteiligung ist ein Minderheitenprogramm.

FAZIT

Abtausch von Prämien bzw. Lohnbestandteilen

Kaum ein Unternehmen schenkt seinen MitarbeiterInnen Anteile am Unternehmen ohne Gegenleistung. Die Praxis zeigt, dass MitarbeiterInnen- und Gewinnbeteiligung fast immer im Abtausch gegen andere Prämien oder Lohnbestandteile erfolgen.

Obwohl es bei MitarbeiterInnenbeteiligung nur um ›die Butter aufs Brot‹ gehen soll, sah Wirtschaftsminister Bartenstein in Alpbach den Vorteil für die Unternehmen sehr wohl in einer damit verbundenen Mäßigung bei den Lohnforderungen. Die Butter aufs Brot ist also offenbar das, was bleibt, wenn die Wurst weg ist.

Hauptaussagen

MitarbeiterInnenbeteiligung und Gewinnbeteiligung brauchen eine entsprechend glaubhafte Beteiligungs- und Mitbestimmungskultur im Unternehmen. Nimmt man MitarbeiterInnenbeteiligung ernst, so kann man sie sicher nicht per Federstrich verordnen. Ein Unternehmen, in dem schon der geschäftsführende Sohn bei jeder Entscheidung den Vater fragen muss, wird kaum an einer Mitsprache der MitarbeiterInnen interessiert sein. Wogegen ein Unternehmen, das von Anfang an als gemeinsames Projekt aller Beteiligten gesehen wurde, wahrscheinlich kein Problem mit einer Beteiligung hat.

Die Modelle der MitarbeiterInnenbeteiligung sollten transparent und nachvollziehbar sein. Dafür ist es unabdingbar, dass die Unternehmen ihre Jahresabschlüsse und Unternehmensdaten gegenüber den BetriebsrätInnen und Beschäftigten offenlegen.

Gewinn- und MitarbeiterInnenbeteiligung dürfen den Spielraum für eine produktivitätsorientierte überbetriebliche Lohnpolitik nicht einschränken und können maximal eine Ergänzung, nicht jedoch ein Ersatz für nachhaltige Lohnsteigerungen sein. Begünstigungen kommen vor allem besser verdienenden Beschäftigten zugute und viele Gruppen sind ausgeschlossen. Daher sind weitere Steuerbegünstigungen von MitarbeiterInnen- und Gewinnbeteiligung abzulehnen.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den/die AutorIn
ruth.naderer@akwien.at
sepp.zuckerstaetter@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

52 freie Sonntage!

Die Allianz für den freien Sonntag präsentierte in der Fachbuchhandlung des ÖGB einen Kalender für das Jahr 2008.

»Die Gelegenheit, zu Hause zu sein und allzuoft auch, schon die kommende Woche vorzubereiten« – das steht bei Staatssekretärin Heidrun Silhavy meistens sonntags am Programm. Das gestand sie am 22. Oktober 2007 bei der Präsentation des Wochenkalenders »52 freie Sonntage 2008« durch den ÖGB-Verlag und

die Allianz für einen freien Sonntag in der Fachbuchhandlung des ÖGB.

Rolanda Hörmanseder, Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft der kirchlichen ArbeitnehmerInnen Österreichs moderierte die Diskussion mit Heidrun Silhavy, Allianz-Sprecherin Renate Csörgits und Prof. Walter Nöstlinger.



Rolanda Hörmanseder präsentiert voller Stolz den ansprechenden Wochenkalender.



Hochkarätige Podiumsdiskussion mit dem Schluss: Der freie Sonntag muss bleiben.

BUCHTIPP

Den Wochenkalender „52 freie Sonntage 2008“ bekommen Sie im guten Buchhandel oder gleich direkt unter bestellung@oegbverlag.at oder bei der „Allianz für den freien Sonntag“ www.freiersonntag.at



MEINUNG

Um Gottes Willen

Ob ich auch am Sonntag arbeiten würde? Um Gottes Willen. Seit zwei Jahren sitze ich dreißig Stunden pro Woche an der Kassa. Wie der Supermarkt heißt, will ich lieber nicht sagen. Dreißig Stunden ist mir manchmal schon unter der Woche zu viel, obwohl das Geld viel zu wenig ist für uns. Etwas über 850 Euro im Monat. Viel mehr verdient mein Mann auch nicht als angelernter Hilfskellner. Da wären die 100 Prozent Zuschlag für die Arbeit am Sonntag schon recht. Aber was soll ich dann mit den zwei Kindern tun? Meine Mutter wohnt in der südlichen Steiermark: Sie ist über siebzig und vier Stunden Fahrt zum Kinderaufpassen sind schon viel.

Von meinen Kolleginnen, die am Sonntag arbeiten, weiß ich, dass auch von dem zusätzlichen Geld eigentlich gar nichts übrig bleibt. Die eine zahlt einen Babysitter. Bei einer anderen ist zwar der Mann sonntags zu Hause bei den Kindern. Aber sie haben jetzt praktisch überhaupt keine freie Zeit mehr gemeinsam, nur Stress.

Ein paar Mal bin ich für die Kolleginnen am Sonntag eingesprungen. Das war ein irrer Stress. Auch die Leute, die am Sonntag einkaufen, sind irgendwie hektischer, fast wie zu Weihnachten.

Man gibt selber auch sinnlos mehr Geld aus, wenn man im Stress ist: Das habe ich gemerkt, als ich sonntags an der Kassa eingesprungen bin für die Kolleginnen. Normalerweise unternehmen wir ja am Sonntag etwas mit den Kindern, wir treffen Verwandte oder ich mache in Ruhe die Hausarbeit. Damals hat eine Freundin auf die zwei Kleinen aufgepasst. Umsonst zwar, aber trotzdem gibt man mehr Geld aus, wenn man nicht zu Hause ist. Weil man keine Zeit hat, billig vorzukochen oder selber etwas zusammenzunähen für die Kinder zum Beispiel. Manchmal ist man auch einfach nur genervt und gibt gedankenlos für etwas Geld aus, was man gar nicht brauchen würde.

Mein Mann arbeitet schon seit Jahren fallweise am Sonntag. Anders würde es auch finanziell nicht gehen, aber eine Belastung ist es schon. Unter der Woche sieht er ja die Kinder fast nie: Wenn sie aus dem Kindergarten und der Schule kommen, geht er weg. Da genießen wir die wenigen Sonntage gemeinsam doppelt. Wenn nicht gerade etwas repariert werden muss, oder wenn mein Mann nicht zum Fußballspielen geht. Jeder Sonntag an dem er arbeitet, unterbricht seinen Rhythmus. Er ist dann auch meistens ziemlich schlecht gelaunt.

Gerda S., 32 Jahre. Name der Redaktion bekannt. Aufgezeichnet von Gabriele Müller.

»Uns fehlt nur eine Kleinigkeit ... nur Zeit!«

Noch früher als der arbeitsfreie 1. Mai war der arbeitsfreie Sonntag für die ArbeiterInnenbewegung ein Symbol für den Anspruch auf gesellschaftliche Gleichberechtigung.

Von der Forderung nach Sonntagsruhe in der Revolution von 1848 bis zu ihrer Verwirklichung für die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen im Rahmen einer längeren »Wochenenderuhe« in der Zweiten Republik vergingen 135 Jahre. Heute wird der arbeitsfreie Sonntag wieder in Frage gestellt. Die Gewerkschaftsbewegung ist mit Verbündeten aus Religionsgemeinschaften und neuen sozialen Bewegungen zu seiner Verteidigung angetreten.

Im Lied des bedeutenden österreichischen Dichters Richard Dehmel, aus dem der Titel dieses Beitrags stammt,

heißt es vollständig »... und es fehlt nur eine Kleinigkeit, um so frei zu sein, wie die Vögel sind: Nur Zeit!« Die zweite Strophe verweist auf die wenigen Sonntagsstunden, die den ArbeiterInnen für das Familienleben blieben.

Die Geschichte des Sonntags als Tag zum Atemholen ist uralte. Es war eine der weltgeschichtlichen Leistungen des Judentums, einen bestimmten Tag pro Woche festzulegen, an dem »die Seele baumeln« darf, ohne dabei den dazu gehörenden Menschen in den Verdacht der Faulheit zu bringen.

»Heilige Tage«, an denen nur die Sklaven und Sklavinnen arbeiten mussten, waren zwar seit Jahrtausenden üblich, doch sie waren unregelmäßig verstreut und hingen zumeist mit dem Rhythmus der Jahreszeiten, von Aussaat und Ernte zusammen. Die meisten dieser Feste hatten die Funktion, die bei uns heute noch immer der Fasching erfüllt: Den Menschen für kurze Zeit »die Zügel schießen« zu lassen, – »denen da unten« zu erlauben, »die da oben« auszuspotten, sexuelle Freizügigkeit zu tolerieren und durch Verkleidung und Verhalten gesellschaftliche Rollen zu tauschen.

Aber eines fehlte diesen Festen: Die Möglichkeit der regelmäßigen Erholung und Entspannung und gemeinschaftlicher Aktivitäten nach einem überschaubaren Zeitraum intensiver Arbeit. Dies brachte erst der jüdische Sabbat mit sich, dem der christliche Sonntag und der islamische Freitag folgten. Schon für diese alten Zeiten war aber die kritische Frage

zu stellen: Profitieren wirklich alle in der Gesellschaft und alle in gleicher Qualität von diesem Ruhetag? Die Antwort lautete von Anfang an eindeutig »Nein«. Im christlichen Mittelalter Europas bekamen Dienstboten und Hilfskräfte bestenfalls zum Kirchgang frei – in die Messe konnte man schließlich auch im Morgengrauen oder spät in der Nacht gehen. Handwerksgesellen und Bergknappen erreichten zwar als unverzichtbare qualifizierte Fachkräfte zunächst den freien Sonntag, aber sie verloren ihn wieder als Industrialisierung und moderne kapitalistische Arbeitsorganisation Einzug hielten.

Im »Verlagssystem« der Großindustrie vor 200 Jahren saßen oft Tausende Männer, Frauen und Kinder einer ganzen Region rund um die Uhr an den Webstühlen, um die Vorgaben der Manufaktur- und Fabrikbetriebe zu erfüllen, denen sie zuarbeiteten.

Kampf für den freien Sonntag

Die Fabriken selbst beschäftigten neben arbeitslosen Handwerksgesellen, Vagabunden und Bettlern massenhaft Frauen und Kinder. Die Kinder sollten sich so früh wie möglich an die Disziplin der Fabrikarbeit gewöhnen. Nach dem Sonntagsgottesdienst standen sie wieder an den Maschinen, der verpflichtende Unterricht fand nach zehn und mehr Stunden Arbeit statt – wer dabei einschlieft, konnte sich auf Prügel gefasst machen.

WEBLINKS

Mehr Infos unter:

Arbeitszeit und Arbeitsleid im Wandel der Geschichte

www.uni-salzburg.at/pls/portal/docs/1/316190.PPT

Univ.Prof. Dr. Birgit Bolognese-Leuchtenmüller, Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Universität Wien:

Freizeit – Feiertag – Sonntag

Die soziale Bedeutung von Zeit

www.ka-wien.at/0812/img/freizeit-feiertag-sonntag.doc

Allianz für den freien Sonntag:

www.freiersonntag.at/

Verkäufer sollen am Sonntag nicht öffnen:

wien.orf.at/stories/156894/

Sonntagsruhe bei wikipedia:

www.j-box.at/wiki/Sonntagsruhe#Geschichtliche_Entwicklung

In dieser Situation wurde der Erlass eines Hofdekrets 1787, das die Verlegung des Unterrichts auf Sonn- und Feiertage empfahl, als humane Tat empfunden. Später hielten die Fortbildungsschulen der Lehrlinge (die Vorläuferinnen unserer Berufsschulen) ausschließlich am Sonntag Unterricht. Das änderte sich erst in der demokratischen Republik nach 1918, an einigen Orten waren – wie bei den Grazer Buchdruckern – Schülerstreiks vorangegangen.

Das Effizienzgebot machte Menschen und Maschinen gleichermaßen zu »Kostenfaktoren«. Aber die Betroffenen begannen sich schon zu wehren, als die erste industrielle Revolution voll einsetzte. Viele ArbeiterInnen beteiligten sich an der Revolution von 1848. Obwohl man ihnen die volle Gleichberechtigung verwehrt hatte, hielten sie den demokratischen Errungenschaften auch dann die Treue, als die meisten anderen RevolutionärInnen bereits wieder die Fronten gewechselt hatten.

Die Buchdrucker waren aus ihrer besonderen Tradition heraus damals bereits gut organisiert. Sie forderten unter anderem, dass der Sonntag der »Ruhe und Sammlung« vorbehalten sein müsse, und setzten sich durch. Während des »neuen Absolutismus« nach der Niederlage der Revolution war jede gewerkschaftliche Aktivität wieder mit schweren Strafen bedroht, aber im Untergrund formierte sich der Widerstand. Als dann das kaiserliche Regime einstecken musste, wurde der Druck etwas gelockert. Schon 1869, zwei Jahre nachdem der westliche Reichsteil ein (wenn auch noch nicht demokratisch bestelltes) Parlament und eine Verfassung bekommen hatte, erreichten die Zeitungsetzer die volle Sonntagsruhe.

Die Vereinbarung hielt nicht lange und blieb die große Ausnahme. Erst mit der gesetzlichen Einführung der Sonntagsruhe für alle der Gewerbeordnung unterstehenden Betriebe in der Novelle zur Gewerbeordnung von 1885 bot sich eine neue Chance. Zwar hob sich die gesetzliche Sonntagsruhebestimmung durch eine generelle Ausnahmeregelung praktisch selbst wieder auf, aber man konnte sich in der Auseinandersetzung mit den UnternehmerInnen doch auf sie berufen. So konnten die ArbeiterInnen

von 30 Ziegelfabriken aus Wien und Niederösterreich gleich 1885 nicht nur eine Lohnerhöhung, sondern auch die Zusage erreichen, dass die Sonntagsruhe tatsächlich eingehalten werde. 1886 gelang es den Zeitungsetzern in einem der ersten Kollektivverträge, eine Garantieerklärung für die Sonntagsruhe zu erhalten.

Ausführliche gesetzliche Regelungen kamen erst 1895. Sie bezogen erstmals das Handelsgewerbe und das Hausiergewerbe ausdrücklich ein, aber brachten den ArbeitnehmerInnen insgesamt ebenso viele Nachteile wie Vorteile. Ein Plus war vor allem, dass der Zeitraum der Sonntagsruhe jetzt konkret mit 24 Stunden fixiert wurde. Außerdem ein Fortschritt: die Meldepflicht für Ausnahmeregelungen, die Bestimmung über Ersatzruhezeiten und für das Handelsgewerbe sowie das Hausiergewerbe wurde zumindest die unbegrenzte Sonntagsarbeit untersagt. Aber das Gesetz gestattete für den Handel die – begründete und ausdrücklich genehmigte – Arbeit an Sonntagen bis zu sechs Stunden.

Wichtige Wochenendruhe

Bis zu zehn Stunden durften die Geschäfte zum Beispiel in der Weihnachtszeit oder an besonderen Festtagen offen halten, in Wallfahrts- oder Ausflugsorten konnte sogar eine ganzjährige Öffnung genehmigt werden. Das Genehmigungsrecht für die Ausnahmeregelungen lag ab 1895 (wie noch heute) bei den Landesbehörden, was zu unterschiedlichem Recht in den verschiedenen Teilen der Monarchie führte.

In Wien, wo die Gewerkschaftsorganisation der Handelsangestellten, der Verein der kaufmännischen Angestellten, verhältnismäßig viele Mitglieder hatte, gelang es immerhin, die Sonntagsarbeit auf die Zeit bis zwölf Uhr zu beschränken und 1903 die volle Sonntagsruhe durchzusetzen. Die Arbeitszeit im Handel außerhalb Wiens unterlag dagegen praktisch keiner zeitlichen Beschränkung.

Dass die Gewerkschaftsbewegung mittlerweile so stark geworden war, dass man mit ihr zu rechnen hatte, zeigen die Veränderungen, die 1905 bei den Sonntagsruhebestimmungen vorgenommen

wurden. Ab nun mussten vor der Genehmigung von Sonntagsarbeit nicht nur die Gemeinden und UnternehmerInnen angehört werden, sondern auch die betreffenden Gehilfenausschüsse, die gewählten gesetzlichen Interessenvertretungen für die Gewerbebetriebe, in der Gewerkschafter zumeist die führende Rolle spielten. Und die Landesbehörden erhielten das Recht, die Sonntagsarbeit nicht nur zu genehmigen, sondern auch vollständig zu verbieten. Die Höchstarbeitszeit an Sonntagen wurde auf vier bis acht Stunden, für Büroarbeit auf zwei Stunden reduziert.

Die Kaiserdiktatur während des Ersten Weltkriegs beseitigte die Sonntagsruhe. Am Tag der Ausrufung der Republik, am 12. November 1918, wurde das Gesetz in der Fassung von 1905 wieder in Kraft gesetzt und in der Folge auf fast alle ArbeitnehmerInnengruppen, die keine gesellschaftlich unverzichtbaren Aufgaben verrichten, ausgeweitet. Die Umsetzung in die Praxis ließ aber auch weiter viel zu wünschen übrig.

Am 17. Dezember 1919 wurde mit der Einführung des achtstündigen Normalarbeitstags eine der Grundforderungen der Gewerkschaftsbewegung erfüllt. In der Zweiten Republik regelte dann das Arbeitszeitgesetz ausdrücklich die 48-Stunden-Woche, die bis 1959 in Kraft blieb.

Der freie Sonntag hatte unter diesen Rahmenbedingungen eine ganz besondere Bedeutung als Ruhetag. Als – zuerst durch Kollektivvertrag und dann durch Gesetz – die reguläre Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden verkürzt wurde, konnte sich die Sonntagsruhe in eine längere Wochenendruhe umwandeln, deren Grundlage das Arbeitsruhegesetz von 1983 war und – wo nicht wieder im Zeichen der Flexibilisierung Ersatzzeitenregelungen fixiert sind – bis heute ist.

Brigitte Pellar

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an die Autorin
brigitte.pellar@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Kommentar

Walter Nöstlinger

Prof., Leitender Sekretär in der
Kammer für Arbeiter und
Angestellte für Oberösterreich



Beseitigung der Sonntagsruhe käme teuer

Die meisten ArbeitnehmervertreterInnen sind der Ansicht, dass ein weitgehend arbeitsfreier Sonntag für die Menschen dieses Landes und für die Mitglieder von AK und ÖGB wichtig ist.

Österreich ist ein reiches Land, ein Fremdenverkehrsland, ein Land, in dem kulturelle und sportliche Aktivitäten einen hohen Stellenwert einnehmen. Sechs Tage in der Woche wird gearbeitet, wenn auch zu den unterschiedlichsten Zeiten. Nur an einem Tag stehen die meisten »Räder« wirklich still. Der Sonntag, seit Jahrhunderten über die Ländergrenzen als Ruhetag bekannt, ermöglicht uns, die Früchte unserer Arbeit zu genießen, die religiösen und kulturellen Feste zu feiern und unsere Kräfte durch individuelle Freizeitaktivitäten so weit als möglich zu regenerieren.

Tag der Gesellschaft

Die Bedeutung des Sonntags als »Tag der Gesellschaft« ist insbesondere in seinen vielfältigen immateriellen Werten zu sehen. Diese können genauso wenig ökonomisch beziffert werden wie die Werte Gesundheit, Arbeitsklima oder Erholung. Familiäre und gesellschaftliche Aktivitäten sind als soziale Bindeglieder für das Funktionieren einer Gemeinschaft unabdingbar.

Geld, das am Sonntag ausgegeben wird, steht bekanntlich am Montag nicht mehr zur Verfügung. Kaufkraft und Kon-

sum können nur zeitlich und/oder örtlich verlagert werden. Durch Sonntagsarbeit würden daher zumindest im Handel insgesamt keine zusätzlichen Arbeitsplätze gesichert werden. Wahrscheinlicher wäre schon der Verlust von Arbeitsplätzen, da insbesondere in Großkaufhäusern (Einkaufszentren) nicht mit einer zusätzlichen Einstellung von Personal im gleichen Verhältnis, wie sich die Öffnungszeiten verlängern würden, zu rechnen ist. Zu befürchten wäre hingegen, dass kleinere Geschäfte, meist auch NahversorgerInnen, ihre Läden schließen müssten.

Die Beseitigung der Sonntagsruhe im Handel würde erhebliche volkswirtschaftliche Kosten verursachen, die die Verursacher, nämlich jene Betriebe, die sich für die Durchbrechung der Sonntagsruhe stark machen, weil sie mehr Umsatz erwarten, selbst wenn sie wollten, nicht finanzieren könnten.

Derzeit ist das Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln an Sonntagen stark eingeschränkt, weil es sich für die meisten ArbeitnehmerInnen um einen arbeitsfreien Tag handelt. Würde der Sonntag scheinbar immer mehr zu einem normalen Werktag umfunktioniert, müssten letztlich (verstärkt) auch öffentliche Verkehrsmittel, Kindergärten,

Ämter und Behörden etc. in Betrieb genommen werden. Über die Frage, wer diese Kosten finanziert, wird wohlweislich deswegen nicht gesprochen, weil die möglichen VerursacherInnen mit derartigen Fragen nichts zu tun haben wollen. In diesem Fall müssten wiederum die Gemeinden, das Land und der Bund, also die Öffentlichkeit bzw. wir SteuerzahlerInnen diese erheblichen Mehrbelastungen übernehmen.

Frauen besonders betroffen

Für KonsumentInnen ist die langfristige Sicherung eines breiten Angebotes zu einem günstigen Preis wichtig. Nicht mobile z. B. ältere Menschen sind darüber hinaus darauf angewiesen, dass Verkaufsstellen in ihrer Nähe sind. Gelingt es einigen wenigen großen AnbieterInnen, durch Öffnung ihrer Betriebe am Sonntag, kleine und mittlere Unternehmen weiter vom Markt zu verdrängen, ist nicht mehr, sondern weniger Wettbewerb, ein Anstieg der Preise und eine Reduzierung der Warenvialt zu erwarten.

Im Handel überwiegen die weiblichen Arbeitskräfte. Faktum ist, dass Frauen in Österreich auch im 21. Jahrhundert noch immer in mehrfacher Hinsicht benach-

Beispiel – Allgemeine Ladenöffnungszeiten:

Alle Einzelhandelsgeschäfte (alle Waren)	Regelung bis 2003	Neuregelung 2003
Montag – Freitag	6.00 – 19.30	5.00 – 21.00
Samstag	6.00 – 17.00	5.00 – 18.00

teilt sind. Sie verdienen im Durchschnitt weniger, übernehmen aber in der Familie zumeist den größeren Teil der Sorgepflichten. Sonntagsarbeit würde zu einer zusätzlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Bereich der Arbeitszeiten führen und daher Frauen – und Kinder – besonders benachteiligen.

Familiäre Kontakte leihen

Menschen, die schon derzeit aufgrund öffentlichen Interesses am Sonntag arbeiten, wissen oft darüber zu berichten, dass der familiäre und soziale Kontakt in dieser ohnedies schon sehr hektischen Zeit unter wechselnden Arbeitszeiten und Sonntagsarbeit zusätzlich leidet.

Es gibt daher viele Gründe, die zeigen, dass es nicht egal ist, ob an Sonntagen gearbeitet wird oder nicht, und es ist klar festzustellen, dass ein leichtfertiger Umgang mit Sonntagsarbeit einer Gesellschaft schadet. ArbeitnehmerInnen und ihre Interessenvertretungen, Vertreter der Kirchen, RepräsentantInnen von politischen Parteien u. a. lehnen daher Sonntagsarbeit ebenso ab, wie Personen und Einrichtungen, die ihre Wünsche und Überlegungen auch an gesellschaftlichen Bedürfnissen orientieren.

Für den größten Teil der Betriebe (Industrie- und Gewerbebetriebe etc.) wird die Frage, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen am Sonntag gearbeitet werden darf, im Sonn- und Feiertagsbetriebszeitengesetz in Verbindung mit weiteren Bestimmungen (Arbeitsruhegesetz etc.) geregelt. Für Läden und sonstige Verkaufsstellen gilt aber das Öffnungszeitengesetz 2003 (ÖZG 2003). In Verbindung mit der im betreffenden Bundesland geltenden Öffnungszeitenverordnung und allfälligen Ausnahmeregelungen für Fremdenverkehrsgebiete etc. gibt es in koordinierenderweise den zeitlichen Rahmen vor, innerhalb dem Handelsbetriebe offen halten dürfen. Die Frage, ob ArbeitnehmerInnen von Betrieben,

die dem Öffnungszeitengesetz unterstehen, am Sonntag oder Feiertag beschäftigt werden dürfen, hängt bereits im Vorfeld eng mit der Frage zusammen, ob und zu welchen Zeiten der betreffende Betrieb sein Geschäft überhaupt offen halten darf. Wenn die Öffnung zulässig ist, bedeutet dies aber noch nicht zwangsläufig, dass eine Arbeitsleistung immer verpflichtend ist. Vielmehr muss festgestellt werden, ob und in welchem zeitlichen Ausmaß die Beschäftigung aufgrund des konkreten Arbeitsvertrages und der einschlägigen arbeitsrechtlichen Vorschriften (z. B. AZG, ARG, KJBG, KollV) zulässig ist.

Wie rasch die Befürworter längerer Öffnungszeiten neuerlich Veränderungen durchsetzen konnten, zeigt das Öffnungszeitengesetz, welches mit 1. August 2003 in Kraft getreten ist. Die Offenhaltezeit der Verkaufsstellen wurde damals mit 66 Stunden begrenzt. Allerdings wurden die Landeshauptleute ermächtigt, unter Berücksichtigung der Einkaufsbedürfnisse der Bevölkerung und der Touristen sowie besonderer regionaler und örtlicher Gegebenheiten eine wöchentliche Gesamtoffenhaltezeit bis zu 72 Stunden durch VO festzulegen. Im Bereich der allgemeinen Offenhaltezeiten hat allerdings davon kein Landeshauptmann Gebrauch gemacht.

Es hat nur bis zum Jahre 2007 gedauert und das ÖZG wurde mit größtmöglicher Unterstützung des BM für Wirtschaft und Arbeit neuerlich gravierend verändert (vgl. BGBl I 62/2007). Besonders bedeutsam ist, dass es durch die Novelle mit 1.1.2008 zu einer generellen österreichweiten Anhebung der Gesamtoffenhaltezeit auf 72 Stunden kommt. Der jeweilige Landeshauptmann kann ab diesem Datum nur noch über 72 Wochenstunden hinausgehende Offenhaltezeiten festlegen, wenn es dafür bestimmte regionale Gründe (Weltmeisterschaften etc.) gibt (vgl. § 4a ÖZG 2003).

In jenen Betrieben, die von der Verlängerung der Offenhaltezeiten Gebrauch machen, kann dies für Handelsangestell-

te neuerlich mit (nachteiligen) Veränderungen der Arbeitszeit verbunden sein. Letztlich führen solche Maßnahmen aber auch zu einer weiteren Zunahme der Arbeitsbelastungen, die im Handel ohnedies schon sehr hoch sind. Diese beziehen sich u. a. auf psychische Belastungen durch Arbeitsdruck in Verbindung mit häufiger Unterbesetzung, Lärm insbesondere in der Vorweihnachtszeit (nervende Musik, Lautsprecherdurchsagen etc.), Lasthandhabungen in teils ungünstiger Körperhaltung an den Kassen und wenige zusammenhängende längere Freizeitblöcke, wie es z. B. in handwerklichen Berufen oft der Fall ist. Die Arbeitsruhe an Sonntagen musste von den ArbeitnehmerInnen, so wie alle anderen arbeits- und sozialrechtlichen Errungenschaften, z. B. die Arbeitszeitverkürzung, der fünfwöchige Mindesturlaub und sonstige arbeits- oder sozialrechtliche »Standards«, über Jahrzehnte erkämpft werden.

Solidarität ist gefragt

Der arbeitsfreie Sonntag und Öffnungszeiten, die auch auf die Freizeitbedürfnisse der Beschäftigten Rücksicht nehmen, werden von den meisten ArbeitnehmerInnen als Qualitätsmerkmal der Arbeits- und Lebensbedingungen und als wesentlicher Teil der Kultur des gesellschaftlichen und familiären Zusammenlebens angesehen. Der Sonntag muss daher ebenso wie die Feiertage arbeitsfrei bleiben und es lohnt sich für eine Gesellschaft, dafür einzutreten. Seinen Beitrag kann jeder Einzelne im Sinne einer Solidarität mit den Handelsangestellten leisten und Einkäufe so erledigen, dass sie längere Öffnungszeiten unrentabel machen. Letztlich ist das auch die beste Vorsorge dafür, dass sich Sonntagsarbeit nicht auch auf andere Branchen bzw. direkt oder indirekt auf eigene Familienmitglieder ausdehnt.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
noestlinger.w@akoee.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Kommentar

Georg Michenthaler

Projektleiter
für den Bereich
Arbeitsweltforschung
bei IFES



Wo bleibt die Work-Life-Balance?

Ein wesentliches Element der Lebensqualität von Berufstätigen ist, ob noch genügend Raum für private und familiäre Interessen bleibt.

Sozial verantwortliche Unternehmen sehen eine zentrale Aufgabe darin, für eine ausgeglichene Work-Life-Balance ihrer MitarbeiterInnen zu sorgen, nicht zuletzt, um sich deren Loyalität und Motivation zu versichern. Wie ist es nun um die Zufriedenheit um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Österreich bestellt? Präzise Auskunft darüber gibt eine Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklimaindex, der von IFES im Auftrag der Oberösterreichischen Arbeiterkammer vierteljährlich in repräsentativen Stichproben österreichischer Beschäftigter erhoben wird.

Für die folgenden Auswertungen wurden die letzten elf Erhebungswellen seit 2005 mit insgesamt rund 10.000 Befragten herangezogen. Demnach sind 37 Prozent der heimischen Beschäftigten – 35 Prozent der Männer und 39 Prozent der Frauen – mit der Vereinbarkeit »sehr zufrieden«. Sie vergeben dafür den Wert eins auf der fünfteiligen Notenskala. Insgesamt 47 Prozent benoten die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit mit dem Wert zwei, lediglich 17 Prozent mit einem Wert von drei bis fünf. Im Allgemeinen – so die Schlussfolgerung – finden also die Beschäftigten in Österreich neben ihrer Arbeit ausreichend Zeit für ihre privaten und familiären Interessen und Verpflichtungen (siehe Grafik 1).

Dass es aber sehr wohl bedeutsame Gruppen unter den heimischen Beschäftigten gibt, die Beruf und Familie nur schwer unter einen Hut bringen können, zeigt ein Blick auf die Details.

Auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben eine Reihe von Faktoren Einfluss, die einerseits persönlichen Bedürfnislagen und familiären Rahmenbedingungen, andererseits betrieblichen Voraussetzungen zuzurechnen sind.

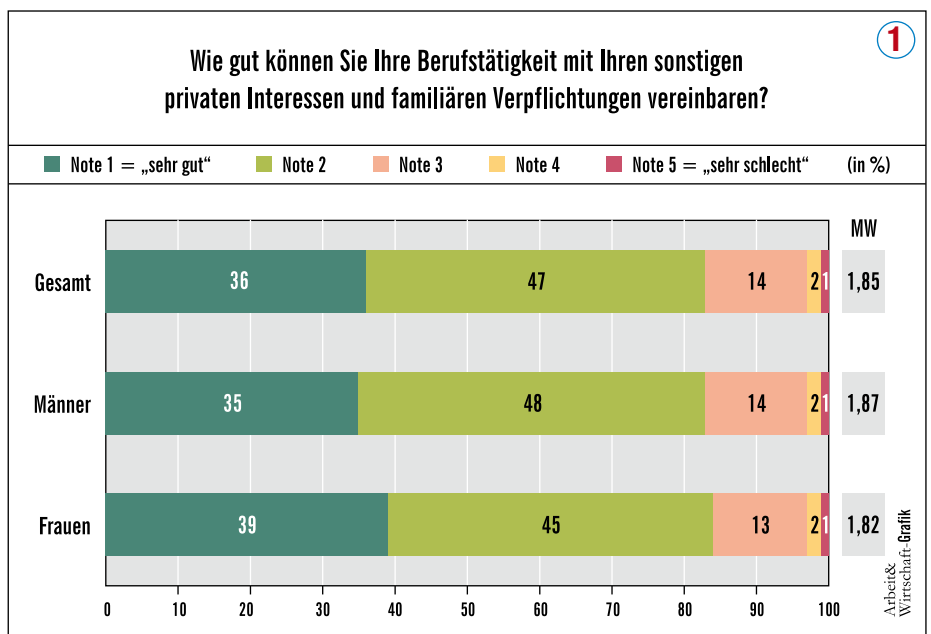
Sorgepflichten für Kinder zu haben, bedeutet, die individuelle Arbeitszeit flexibler gestalten zu müssen. Falls der Betrieb darauf keine Rücksicht nimmt, oder keine alternativen Betreuungspersonen einspringen können, kommt es notwendigerweise zu Vereinbarkeitsproblemen.

Wie die folgende Darstellung zeigt, wird ein Kind im Haushalt nur für die Männer als Beeinträchtigung ihrer Zufrie-

denheit mit der Vereinbarkeit erlebt: Der Anteil derjenigen, die dafür die Noten drei bis fünf vergeben, steigt leicht von 17 auf 19 Prozent.

Verantwortung für den Nachwuchs

Das Bild ändert sich deutlich, wenn mehr als ein Kind zu betreuen ist: Während die Unzufriedenheit der Männer nur leicht zunimmt, sind nunmehr jedoch 23 Prozent der Frauen gegenüber 16 Prozent jener ohne Kinder im Haushalt mit der Vereinbarkeit nicht zufrieden. Das ist ein klares Indiz dafür, wem im familiären Gefüge die Verantwortlichkeit für den Nach-



WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.akoee.at
www.arbeitsklima.at
www.ifes.at

wuchs im Regelfall zukommt. Noch schlechter gestellt sind weibliche Alleinerzieherinnen, von denen mehr als ein Viertel (28 Prozent) Beruf und Privatleben bzw. Familie nur schwer vereinbaren können (**Grafik 2**). Höhere Arbeitszeit wirkt sich auf die Vereinbarkeit negativ aus: Nur zehn Prozent der teilzeitbeschäftigten Männer und 13 Prozent der Frauen bis maximal 35 Stunden Wochenarbeitszeit äußern sich in diesen Punkten unzufrieden, aber 18 Prozent der Vollzeitbeschäftigten insgesamt (**Grafik 3**).

Noch gravierendere nachteilige Effekte als das Arbeitsausmaß auf die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit haben ungünstige Arbeitszeitregelungen und -lagen, insbesondere dann, wenn sie die Planbarkeit beeinträchtigen: So reduzieren ganz allgemein unregelmäßige Arbeitszeiten die Work-Life-Balance, insbesondere aber auch Schicht- und Turnusarbeit. Im zweiten Fall sind wieder die Frauen in einem besonderen Ausmaß davon betroffen. Von den Beschäftigten, die häufig am Sonntag arbeiten müssen, sind knapp ein Drittel mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nicht zufrieden (**Grafik 4**).

Wenn nun noch mehrere der beschriebenen einschränkenden Faktoren zusammentreffen, erreichen die Belastungen u. U. ein Ausmaß, das als Ausflucht nur noch einen Berufswechsel oder überhaupt einen Ausstieg aus der beruflichen Tätigkeit offenlässt. So ist mit 46 Prozent fast jede zweite vollzeitbeschäftigte Frau mit zumindest einem Kind, die zudem häufig Sonntagsarbeit leistet, mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nicht zufrieden.

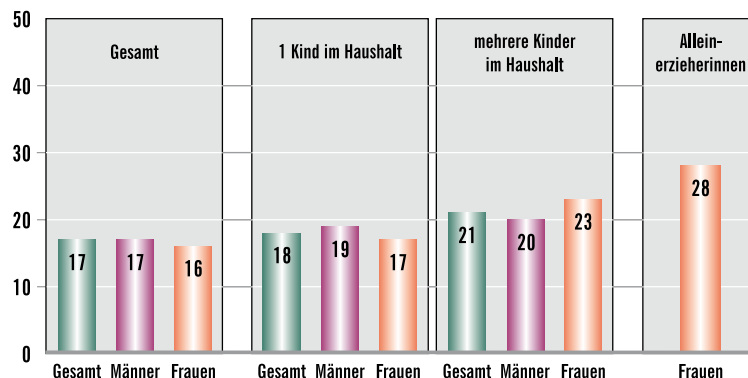
KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung an den Autor
Georg.Michenthaler@ifes.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Wie gut können Sie Ihre Berufstätigkeit mit Ihren sonstigen privaten Interessen und familiären Verpflichtungen vereinbaren?

(1 = „sehr gut“, 5 = „sehr schlecht“)

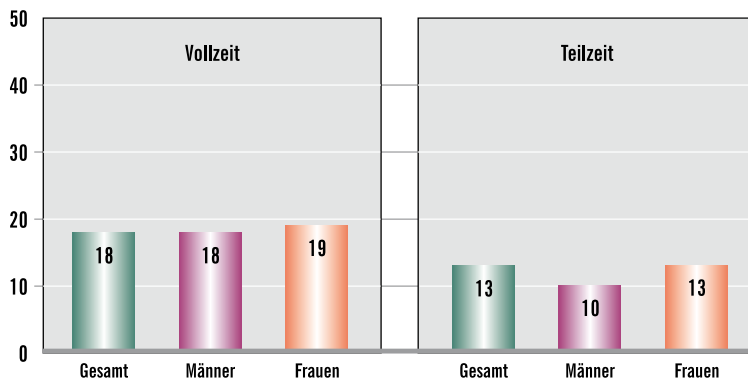
Anteil derjenigen, die Beruf und Privatleben schlecht vereinbaren können (Noten 3–5, in Prozent)



Wie gut können Sie Ihre Berufstätigkeit mit Ihren sonstigen privaten Interessen und familiären Verpflichtungen vereinbaren?

(1 = „sehr gut“, 5 = „sehr schlecht“)

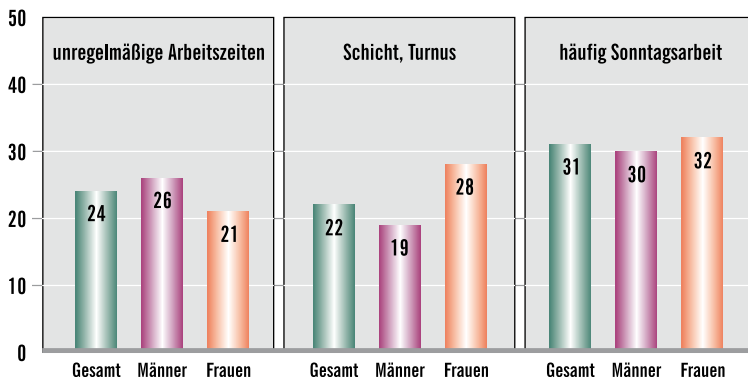
Anteil derjenigen, die Beruf und Privatleben schlecht vereinbaren können (Noten 3–5, in Prozent)



Wie gut können Sie Ihre Berufstätigkeit mit Ihren sonstigen privaten Interessen und familiären Verpflichtungen vereinbaren?

(1 = „sehr gut“, 5 = „sehr schlecht“)

Anteil derjenigen, die Beruf und Privatleben schlecht vereinbaren können (Noten 3–5, in Prozent)



Pendeln mit Zukunft

Das Hin und Her wird immer mehr und kommt immer teurer. Schon jede/r Zweite muss zur Arbeit pendeln. Doch das Geld für den PendlerInnenverkehr wird nicht mehr.

Mobilität gut und schön, aber nicht auf dem Rücken der Beschäftigten, fordert die AK. »Unakzeptabel ist«, so Sylvia Leodolter, Leiterin der Abteilung Umwelt und Verkehr der AK Wien, »dass die Kosten des Pendelns für Auto-, Bahn- und BuspendlerInnen seit einigen Jahren doppelt so rasch wachsen wie die Einkommen. Hier ist eine Entlastung überfällig.«

Tatsächlich ist die Entwicklung dramatisch und schnelle und nachhaltige Verbesserungen sind erforderlich. Pendelten 1961 gerade ein Fünftel der Beschäftigten zur Arbeit, sind es heute bereits mehr als die Hälfte. Tendenz steigend. Die AK-VerkehrsexpertInnen befragen die PendlerInnen regelmäßig und haben sozusagen ein Porträt von ihnen erstellt:

- PendlerInnen sind unselbstständig Beschäftigte, die zwischen Wohnort und Arbeitsplatz regelmäßig hin- und herfahren und dabei zumindest eine Gemeindegrenze queren.
- Bundesweit gibt es bereits rund 1,9 Millionen PendlerInnen. Davon pendeln etwa 1.300.000, also 70 Prozent, mit dem Auto. 660.000 PendlerInnen, somit die Hälfte der AutopendlerInnen und über ein Drittel aller PendlerInnen, sind täglich auf das Auto angewiesen, weil sie Bahn und Bus nicht oder schlecht erreichen bzw. weil sie flexibel arbeiten müssen.
- Alle repräsentativen Umfragen zeigen: PendlerInnen fordern mehr finanzielle Unterstützung. Und sie wollen einen attraktiven öffentlichen Verkehr, mehr Züge, modernere Züge und pünktliche Züge.
- Im Schnitt braucht jeder/jede PendlerIn pro Jahr 500 Stunden von und zur Arbeit.
- Fast die Hälfte der Befragten müssen von zu Hause bis zur Arbeit weiter als

30 Kilometer fahren. Jene PendlerInnen, die öffentlich unterwegs sind, haben besonders lange Fahrzeiten: 42 Prozent sind über eine Stunde von zu Hause zum Arbeitsplatz unterwegs.

- Bahn und Bus als Alternative zum Auto werden nur akzeptiert, wenn auch der Fahrplan stimmt. Ist eine Verbindung fahrplanmäßig gut, sind die Linien gut aufeinander abgestimmt, das Umsteigen einfach und die Fahrgastinformation bei Störungen gut, wird sie auch gerne angenommen.

Problemlösungen gefragt

Die Hauptprobleme für die Arbeitswege der PendlerInnen sieht die AK-Verkehrsexpertin Sylvia Leodolter darin: »Sie haben keine Lobby, die Politik interessiert sich nicht wirklich für die Arbeitswege der Beschäftigten. Die Reisenden im Nah- und Regionalverkehr haben keine verbindlichen Rechte, z. B. bei Verspätungen, bei Ausfall von Heizungen, Lüftungen oder ganzer Züge. Zudem ist der Arbeitsweg meistens voller Hindernisse, die ihn länger und unangenehmer machen, als er sein müsste. Zu allem Überfluss werden die unterstützungswürdigen ›traditionellen ZwangspendlerInnen, die

von den ländlichen Regionen in die Ballungszentren unterwegs sind, auch noch gegen jene ausgespielt, die als angebliche ›WohlstandspendlerInnen‹ von den Städten mit ihren Familien ins Umland gezogen sind. Diese Unterscheidung ist für uns völlig ungerechtfertigt, weil sie den PendlerInnen die Verantwortung für eine oft verfehlte Siedlungs- und Wohnbaupolitik in die Schuhe schiebt. Genauso inakzeptabel für uns ist es aber, wenn sich die Städte ihrer Verantwortung für jene Beschäftigten entziehen wollen, die nicht in der Stadt wohnen. Schließlich tragen die PendlerInnen entscheidend zur Wirtschaftskraft einer Stadt bei.«

Klar, der Arbeitsweg ist keine Erholungsreise, aber er darf deswegen nicht zur täglichen Spießrutenfahrt werden. Es gibt eine Reihe von Maßnahmen und Instrumenten, den Arbeitsweg so kurz wie möglich und so angenehm wie möglich zu machen. Etwa eine koordinierte Fahrplangestaltung oder bessere Abstimmung der einzelnen Verkehrsmittel aufeinander, z. B. beim Umsteigen (kürzere Fußwege, mehr Park&Ride-Anlagen), mehr Personal und Service für die Fahrgäste im Bahn-, Bus- und innerstädtischen Verkehr, schnellerer Einsatz neuer Info-Technologien für die Reisenden, mehr Komfort in den PendlerInnenzügen

I H R E R E C H T E A L S F A H R G A S T

Die PendlerInnen dürfen nicht Kunden/Kundinnen zweiter Klasse sein. Daher fordert die AK umfassende und verbindliche, d. h. gesetzlich verankerte Fahrgastrechte im Nahverkehr in Anlehnung an die einschlägige EU-Verordnung. Zusätzlich müssen Gewährleistungsrechte für quantitative und qualitative Leistungsmängel geregelt sein.

Die neue AK-Broschüre »Gut informiert unterwegs« weist Bahn- und BusbenutzerInnen darauf hin, welche Rechte sie derzeit in Österreich (Schwerpunkt Ostregion) im öffentlichen Verkehr haben, und wie sie diese durchsetzen können. Die Broschüre ist in Kooperation mit Verkehrsverbund Ostregion (VOR), Wiener Linien und ÖBB entstanden. Die Broschüre enthält wichtige Servicenummern, gibt Antworten auf häufig gestellte Fragen und zeigt die Mängel in der Rechtslage auf.

Bestelltelefon: 01/501 65-401; per E-Mail: bestellservice@akwien.at; per Fax: 01/501 65-3065 und zum Downloaden: <http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d58/Fahrgastrechte.pdf>

(statt z. B. beschränktes Sitzplatzangebot, Heizungsprobleme, Zugluft usw.). Auch die Benutzung der Öffis selbst ist nicht frei von Hindernissen. Etwa alte Garnituren oder Stationen, mangelhafte Auf- und Abgänge, schadhafte Rolltreppen, zu viele und/oder zu schmale Stufen, teilweise Fahrverbote für Kinderwagen auf Rolltreppen, usw. Nach wie vor ganz oben auf der Prioritätenliste steht die Erhöhung der Pünktlichkeit der öffentlichen Verkehrsmittel. Diese zu gewährleisten ist eine der wirksamsten Maßnahmen gegen den PendlerInnen-Stress.

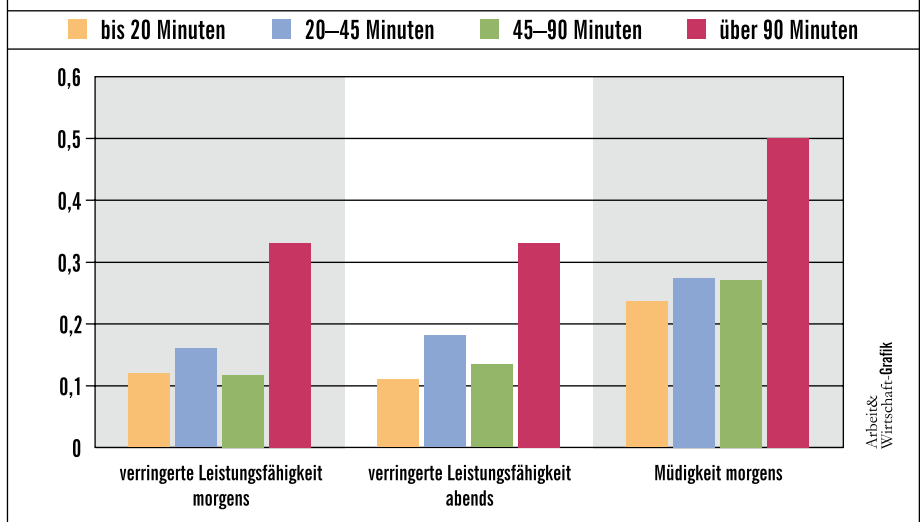
Tatsächlich kann die Zeit, die am Weg zur Arbeit verloren geht, tagsüber nicht mehr aufgeholt werden. Den Stress und Ärger nimmt man in die Firma und auch noch am Abend ins Privatleben mit. Störungen im Verkehrssystem kosten also nicht nur Zeit, sondern auch Energie.

All diese Barrieren stellen nicht nur die derzeitigen Öffi-Benutzer auf eine tägliche Geduldsprobe, sondern macht es auch den von Pkw auf Öffis Umsteigewilligen nicht gerade leicht. Immerhin wären nach Meinung der MobilitätsforscherInnen die Hälfte der AutopendlerInnen durch attraktive Maßnahmen zum Umstieg auf Bahn und Bus zu bewegen. Es gibt also ein Potenzial zur Verlagerung zum öffentlichen Verkehr.

Vorbild Schweiz

Unser Nachbarland, die Schweiz, zeigt, wie es funktionieren kann. Dort ist für den öffentlichen Bahnverkehr das Bundesamt für Verkehr zuständig, und die Grundversorgung mit öffentlichem Verkehr ist gesetzlich garantiert: Ortschaften mit ganzjährig mehr als 100 EinwohnerInnen müssen mit Öffis erschlossen werden. Werden durchschnittlich mehr als 500 Personen pro Tag befördert, so muss ein durchgehender Stundentakt mit 18 Kurspaaren angeboten werden. Das Durchschnittsalter der Schweizer Züge im Nahverkehr beträgt 12,5 Jahre – in Österreich sind die Züge im Schnitt 20 Jahre alt, nicht wenige sogar bis zu 40. Und nicht zuletzt: Die Schweiz investierte im Jahr 2003 umgerechnet 2,58 Milliarden Euro in die Bahn – doppelt so viel wie Österreich. 2006 waren für den Bahnausbau in Österreich 1,5 Milliarden Euro vorgesehen.

Negative Auswirkungen von Stress am Arbeitsweg (in Abhängigkeit von der Wegdauer)



Je höher der Wert auf der Skala ist, desto mehr PendlerInnen sind morgens sehr müde oder morgens/abends stark verringert leistungsfähig. Der Wert 1 würde bedeuten, dass alle (befragten) PendlerInnen der jeweiligen Gruppe morgens sehr stark unter Müdigkeit leiden, oder dass die Leistungsfähigkeit aller PendlerInnen morgens/abends sehr stark verringert ist.

Pendeln wird immer teurer. Die Kosten dafür sind laut Erhebungen der AK in den letzten vier Jahren enorm gestiegen – Benzin um 25 Prozent, Diesel um 36 Prozent, 50 Prozent mehr Kfz-Steuer seit 2000, Verdoppelung der Preise für die Vignette seit 2001, Anhebung der Mineralölsteuer 2004 und 2007. Gleichzeitig sind die Bahntarife seit 2000 viermal erhöht worden.

Zwar ist es AK und ÖGB gelungen, in Form eines Pendlerzuschlages von 90 Euro im Jahr für die rund 100.000 Beschäftigten, die keine Lohnsteuer zahlen, weil sie weniger als 1.130 Euro Brutto im Monat verdienen, und durch die diesjährige Erhöhung der Pendlerpauschale um zehn Prozent, eine gewisse Milderung des Kostenanstiegs zu erreichen. Diese Regelung gilt aber vorerst nur für die Jahre 2008 und 2009. Aufgrund der zusätzlichen finanziellen Belastungen für PendlerInnen verlangt die AK eine grundlegende Umgestaltung und Erhöhung der steuerlichen Pendlerförderung, die sowohl zu einer finanziellen Entlastung beiträgt als auch den öffentlichen Verkehr attraktiver macht. Dazu müsse das derzeitige System der Pendlerpauschale reformiert werden, das Besserverdiener bevorzugt. Leodolter: »Eine sozial ausgewogene und

ökologische Ziele unterstützende Reform der Pendlerförderung ist dringend notwendig. Die Pendlerpauschale wurde zwar im Juli 2007 erhöht und die AK erreichte für WenigverdienerInnen erstmals einen Pendlerzuschlag – aber das ist zu wenig. Die Kosten sind in den letzten Jahren sowohl beim öffentlichen Verkehr als auch beim Pkw dramatisch gestiegen. Daher verlangt die AK bei der nächsten Steuerreform eine steuerliche Entlastung, die allen PendlerInnen zugute kommt – eine Umwandlung der Pendlerpauschale in einen Absetzbetrag mit Negativsteuerwirkung. Dadurch werden vor allem niedrige Einkommen stärker entlastet. Zudem sollen auch die Unterscheidung zwischen großer und kleiner Pendlerpauschale überdacht und Anreize zur stärkeren Förderung des öffentlichen Verkehrs überlegt werden.«

Wilfried Leisch

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
w.leisch@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Arbeit im Privathaushalt: schwarz oder ohne Rechte

Die Beschäftigung in Privathaushalten ist seit jeher von Sonderbestimmungen und weniger Rechten als für die übrigen ArbeitnehmerInnen gekennzeichnet.

Autorin: Ingrid Moritz

Leiterin der Abteilung Frauen und Familie
in der AK Wien

Schon 1926 wurden vom Referat für Frauenarbeit der Wiener Arbeiterkammer die Lebensverhältnisse der Wiener Hausgehilfinnen untersucht und dabei festgestellt, dass trotz der im Hausgehilfengesetz von 1920 festgelegten Beschränkung der täglichen Arbeitszeit auf 13 Stunden mehr als die Hälfte über 14 Stunden täglich arbeiteten. Für zehn Prozent betrug der Arbeitstag sogar mehr als 16 Stunden. Haushaltshilfen waren in besonders hohem Ausmaß von ihren ArbeitgeberInnen abhängig.

Ein Verlust des Arbeitsplatzes hatte auch den Verlust der Wohnstätte und – mangels Arbeitslosenversicherung – den Verlust der Existenzsicherung zur Folge. Erst 1956 wurden Hausgehilfinnen in

den Schutz der Arbeitslosenversicherung aufgenommen.

Viele illegale Beschäftigte

Waren vor hundert Jahren Privathaushalte noch quantitativ sehr wichtige Arbeitgeber für Frauen, so sind diese mittlerweile – zumindest was die legale Beschäftigung betrifft – von marginaler Bedeutung. Im Jahresschnitt 2006 waren nur etwa 10.000 Personen offiziell gemeldet, davon zwei Drittel als geringfügig Beschäftigte. Zu 90 Prozent sind die Haushaltsbeschäftigten Frauen, rund ein Fünftel sind ausländische StaatsbürgerInnen. Das Gros der Haushaltsbeschäftigten ist jedoch illegal beschäftigt. Schätzungen gehen von 60.000 bis zu 300.000 informell Beschäftigten aus.¹

Für die Beschäftigung in Privathaushalten, in denen ein unmittelbares Rechts-

¹ Hartl/Kreimer, Am Rande des Arbeitsmarktes – Haushaltsnahe Dienstleistungen, in Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien (Hg), Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 90, November 2004, 7.



WEBLINKS

Mehr Infos unter:

Dienstleistungsscheck
www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-26424-IPS-2.html

Hausbetreuungsgesetz
www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/60D831C5-6196-4CCD-8FA8-1160476C51F5/0/Hausbetreuungsgesetz.pdf

Zuständige Gewerkschaft
soziales-gesundheit.vida.at

verhältnis zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn entsteht, kommen im Wesentlichen drei Rechtsmaterien zur Anwendung. Neben dem Kernstück, dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, wird das Rechtsverhältnis durch das Dienstleistungsscheckgesetz (seit Jänner 2006 in Kraft) und das Hausbetreuungsgesetz (ab Mitte 2007 in Kraft) geregelt. Als eine Sonderform ist auch die Regelung von Au-pair-Tätigkeiten zu erwähnen. Insbesondere das Dienstleistungsscheckgesetz und das Hausbetreuungsgesetz wurden vor dem Hintergrund geschaffen, ArbeitgeberInnen eine haushaltsbezogene Beschäftigung auf legalem Wege zu erleichtern. Diese Erleichterungen für die ArbeitgeberInnen-Haushalte sind mit einem Abbau von Rechten für Haushaltshilfen verbunden.

Dienstleistungsscheck ohne Rechte

Um den ArbeitgeberInnen-Haushalten auf einfachem, aber legalem Weg die Be-

schäftigung einer Haushaltshilfe zu ermöglichen, wurden seitens des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit Initiativen zur Einführung der Entlohnung mittels Dienstleistungsscheck gesetzt. Seit Anfang 2006 besteht nunmehr die Möglichkeit der Beschäftigung und Entlohnung mittels Dienstleistungsschecks. Obwohl es sich bei haushaltsbezogenen Tätigkeiten um regelmäßig wiederkehrende Tätigkeiten handelt, wurde gesetzlich die unbegrenzte Aneinanderreihung von Befristungen zugelassen. Damit ist es möglich, dass den Haushalten die üblichen ArbeitgeberInnenrisiken wie Entgeltfortzahlung bei Krankheit, bei Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen oder die Einhaltung von Kündigungsfristen erspart bleiben. Was für die Privathaushalte in ihrer Arbeitgeberfunktion günstig ist, bedeutet aber für die HausgehilfInnen, dass sie gegen diese Risiken nicht abgesichert sind. Eine weitere Unausgewogenheit ist in der Abwicklung der Bezahlung zu sehen. Die ArbeitgeberInnen können die Dienstleis-

ist die Tendenz steigend, denn im Zeitraum 1. Jänner 2007 bis 31. Juli 2007 wurden bereits Dienstleistungsschecks im Wert von rund 900.000 Euro ausgegeben, was für 2007 hochgerechnet 1,5 Millionen Euro ausmacht.

Schwarzarbeit nicht legalisiert

Dass die Zielsetzung der Legalisierung von Schwarzarbeit mit dem Dienstleistungsscheck nicht einmal annähernd erreicht wurde, wird deutlich, wenn das Volumen von 1,5 Millionen Euro in Beschäftigung umgerechnet wird, was im Jahresschnitt weniger als 300 geringfügige Beschäftigungen ergibt. Es ist wohl davon auszugehen, dass eine Legalisierung der Arbeit in Privathaushalten wohl nur dann gelingen kann, wenn die Angebote auch für die Beschäftigten attraktiv sind. Derzeit liegt die Attraktivität für Haushaltshilfen ausschließlich in der Möglichkeit, über Dienstleistungsschecks günstig in die Kranken- und Pensionsversicherung hineinoptieren zu können.

»Die Legalisierung von Schwarzarbeit wurde mit dem Dienstleistungsscheck nicht einmal annähernd erreicht.«

tungsschecks, mit denen sie die Haushaltshilfen entlohnen, in nächster Nähe über Trafiken beziehen, die Haushaltshilfen können diese Schecks aber nicht ebenso bei den Trafiken einlösen. Sie müssen die Schecks an die Gebietskrankenkassen übermitteln, die eine wesentlich geringere regionale Standortdichte aufweisen.

Maximal eine Haushaltshilfe

ArbeitgeberInnen dürfen maximal eine Haushaltshilfe bis zur monatlichen Geringfügigkeitsgrenze mit Dienstleistungsschecks bezahlen. Mit der Übergabe des Schecks sind für die ArbeitgeberInnen sämtliche Entgeltverpflichtungen und auch sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen erfüllt. Die Beschäftigung inkludiert lediglich einen Schutz in der Unfallversicherung. Im ersten Jahr der Einführung wurden Schecks im Wert von einer Million Euro verkauft. Allerdings

Durch eine Reihe von gesetzlichen Maßnahmen wurde für die oftmals illegal stattfindende Rund-um-die-Uhr-Betreuung Pflegebedürftiger zu Hause ein legaler Rahmen geschaffen. So wurde für MigrantInnen, die unter die Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit fallen, ein Arbeitsmarktzugang eingeschränkt für den Bereich der Pflege und Betreuung in Privathaushalten ermöglicht.

Übergangsgesetz bis Ende 2007

Für illegale Pflegedienste wurden weiters mit dem Pflege-Übergangsgesetz eine Reihe von Verwaltungsstrafbestimmungen bis Ende 2007 ausgesetzt. Wenngleich die »Pflegeamnestie« den Eindruck erweckt, dass illegale Beschäftigungen in der Pflege zu Hause sanktionslos wären, sind damit keineswegs sozialversicherungs- oder arbeitsrechtliche Vorschriften außer Kraft gesetzt.



Ingrid Moritz: »Wenngleich die »Pflegeamnestie« den Eindruck erweckt, dass illegale Beschäftigungen in der Pflege zu Hause sanktionslos wären, sind damit keineswegs sozialversicherungs- oder arbeitsrechtliche Vorschriften außer Kraft gesetzt.«

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an die Autorin
ingrid.moritz@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Mitte 2007 wurde in Folge einer Initiative des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit das Hausbetreuungsgesetz beschlossen. Damit wurden die arbeitsrechtlichen Grundlagen für eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung von pflegebedürftigen Personen mit überlangen Arbeitszeiten geschaffen.

Hausbetreuungsgesetz

Das Hausbetreuungsgesetz darf angewendet werden, wenn die zu betreuende Person Pflegegeld ab der Pflegestufe 3 (bei Demenzerkrankung auch Pflegestufe 1 und 2) bezieht. Die Arbeitszeit muss mindestens 48 Stunden wöchentlich betragen und darf längstens eine Arbeitsperiode von maximal 14 Tagen mit einer analog

»Notwendig ist der Ausbau von Betreuung und Pflege mit einer garantierten Qualität dieser Dienstleistungen.«

langen ununterbrochenen Freizeitphase umfassen. Damit werden die über Agenturen vermittelten Pflegekräfte aus dem Ausland, die im 14-Tage-Rhythmus die Pflege einer Person übernehmen, rechtlich nachgebildet. Maximal darf die Arbeitszeit inklusive Arbeitsbereitschaft in zwei Wochen 128 Stunden betragen. Zeiten der Arbeitsbereitschaft, die die Betreuungsperson vereinbarungsgemäß in ihrem Wohnraum oder der häuslichen Umgebung verbringt, gelten gesetzlich explizit nicht als Arbeitszeit. Dies steht im krassen Widerspruch zum Prinzip, dass eine Einschränkung der Freizeit zumindest als Bereitschaftszeit mit entsprechender Entlohnung zu werten ist. Mit dem Hausbetreuungsgesetz sind Tätigkeiten der Haushalts- und Lebensführung erlaubt, nicht aber der Gesundheits- und Krankenpflege. In der Praxis wird

die Abgrenzung jedoch wohl kaum umsetzbar sein.

Rechtlich höchst bedenklich

Zwar rechtlich höchst bedenklich, aber von praktischer Relevanz könnte vor allem werden, dass gesetzlich festgeschrieben wurde, dass die Hausbetreuung auch in selbstständiger Tätigkeit ausgeübt werden darf. Obwohl bei einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung in der Regel die relevanten Kriterien der ArbeitnehmerInnen-Eigenschaft zutreffen – das heißt persönliche Erbringung der Dienstleistung, Bindung an Arbeitszeit und -ort – werden die Haushalte von arbeits- und sozialrechtlichen ArbeitgeberInnen-Verpflichtungen freigespielt. Damit ist zu erwarten, dass die derzeit illegal stattfindenden Betreuungs- und Pflegedienste durch Frauen aus Süd- und Osteuropa auf niedrigem rechtlichem Niveau legalisiert werden. Im Bereich der Pflege und Betreuung wurde bereits zu lange verabsäumt, zukunftsorientierte Lösungen zu entwickeln. Obwohl seit vielen Jahren bekannt ist, dass der Bedarf an leistbaren Angeboten der Betreuung und Pflege

steigend ist, fehlt eine umfassende Antwort auf den Pflegebedarf.

Untragbare Arbeitsbedingungen

Werden lediglich die von Privathaushalten aus der Not heraus entwickelten Lösungen der Betreuung und Pflege durch Slowakinnen, Polinnen etc. verrechtlicht, statt nachhaltige Strategien zur Lösung der Pflegeproblematik zu erarbeiten, so hat dies auch seinen Preis: Es werden untragbare Arbeitsbedingungen für die Betreuungspersonen toleriert, es bleiben die hohen Belastungen für die Angehörigen von pflegebedürftigen Menschen und nicht zuletzt fehlen Qualitätskriterien für die Dienstleistungen, die Pflegebedürftige benötigen. Notwendig ist endlich der Ausbau von Betreuung und Pflege mit einer garantierten Qualität dieser Dienst-

leistungen und arbeitsmarktüblichen Standards der Beschäftigung. Dies hat zwar höhere Kosten als derzeit zur Folge, aber wie bereits aus Untersuchungen zum Bereich der Kinderbetreuung hinlänglich bekannt ist, hat die Schaffung von qualitätsvollen und existenzsichernden Arbeitsplätzen auch volkswirtschaftlich positive Effekte.

Bewertung von Frauenarbeit

Die entscheidende Frage ist also, ob weiterhin auf die von Frauen geleistete unbezahlte Pflege sowie prekäre Arbeitsverhältnisse gesetzt wird, oder ob die Zielsetzung der Schaffung existenzsichernder Arbeitsplätze und Qualitätsstandards bei Betreuung und Pflege samt Finanzierungsstrategien verfolgt wird. Wie die Strategien und Lösungen in diesem Bereich aussehen, ist daher auch im Zusammenhang mit der Bewertung von Frauenarbeit zu beurteilen.

KURZ GEFASST

Die Leiterin der Abteilung Frauen und Familie in der AK Wien, Ingrid Moritz, weist darauf hin, dass noch vor achtzig Jahren Hausgehilfinnen unter übelsten Arbeitsbedingungen litten. Heute gibt es – zumindest offiziell – kaum mehr Frauen, die in diesem Bereich arbeiten. Die Zahl der illegal Beschäftigten in Privathaushalten ist aber sehr groß. Vermutungen schwanken zwischen 60.000 und 300.000 – der Großteil Frauen, viele davon ausländische StaatsbürgerInnen.

In den letzten Jahren kamen daher zum nur noch selten anwendbaren Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz der Dienstleistungsscheck (Jänner 2006) und das Hausbetreuungsgesetz (Mitte 2007). Ersterer erwies sich zwar als Zuckerl für ArbeitgeberInnen, für ArbeitnehmerInnen ist er aber – abgesehen von der Möglichkeit in die Kranken- und Pensionsversicherung hineinoptieren zu können – nicht sehr attraktiv.

Das Hausbetreuungsgesetz schafft zwar Möglichkeiten zur Rund-um-die-Uhr-Betreuung, weist aber auch noch grobe Schwächen auf. Zukunftsweisende Lösungen für die vielen gerade in diesem Bereich beschäftigten Frauen stehen noch immer aus.

Statistiken sind Argumente

Veränderungen in Prozenten gegenüber dem Vorjahresmonat	Nationale VPI			Harmonisierte VPI		
	Aug. 07	Sept. 07	Aug. 07	Sept. 07	Aug. 07	Sept. 07
Belgien	1,2	1,5	1,2	1,2	1,4	1,4
Deutschland	1,9	2,4	2,0	2,0	2,7	2,7
Finnland	...	2,6	1,3	1,3	1,7	1,7
Frankreich	1,2	1,5	1,3	1,3	1,6	1,6
Griechenland	2,5	2,9	2,7	2,7	2,9	2,9
Irland	4,8	4,6	2,3	2,3	2,9	2,9
Italien	1,6	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7
Luxemburg	1,9	2,1	1,9	1,9	2,5	2,5
Niederlande	1,1	1,3	1,1	1,1	1,3	1,3
Österreich	1,7	2,1	1,7	1,7	2,1	2,1
Portugal	...	2,1	1,9	1,9	2,0	2,0
Slowenien	3,5	3,5	3,4	3,4	3,6	3,6
Spanien	2,2	2,7	2,2	2,2	2,7	2,7
VPI-EWU	—	—	1,7	1,7	2,1	2,1
Bulgarien	12,0	13,1	9,3	9,3	11,0	11,0
Dänemark	1,1	1,2	0,9	0,9	1,2	1,2
Estland	5,7	7,2	6,1	6,1	7,5	7,5
Lettland	10,1	11,4	10,2	10,2	11,5	11,5
Litauen	5,5	7,1	5,6	5,6	7,1	7,1
Malta	0,6	0,6	0,9	0,9
Polen	1,5	2,3	2,1	2,1	2,7	2,7
Rumänien	...	6,0	5,0	5,0	6,1	6,1
Schweden	1,8	2,2	1,2	1,2	1,6	1,6
Slowak. Rep.	2,3	2,8	1,2	1,2	1,7	1,7
Tschech. Rep.	2,4	2,8	2,6	2,6	2,8	2,8
Ungarn	8,3	6,4	7,1	7,1	6,4	6,4
UK	1,8	1,8
Zypern	2,5	2,6	2,2	2,2	2,3	2,3
EVI	—	—	1,9	1,9	2,2	2,2
Island	3,4	4,2	1,8	1,8	2,1	2,1
Norwegen	0,4	-0,3	0,6	0,6	-0,3	-0,3
VPI-EWR	—	—	1,9	1,9	2,2	2,2
Schweiz	0,4	0,7	—	—	—	—
USA	—	—

Die monatlichen Übersichten über die Beschäftigungslage und die Kaufkraft sollen die Orientierung erleichtern. Die Tabellen sind wichtige Informationen für InteressenvertreterInnen und jede/n politisch Interessierte/n.

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 Redaktionsschluss keine Werte bzw. für Luxemburg zum Teil nur mehr HVPi-Werte verfügbar.
 EWU = Europäische Währungsunion; EWR = Europäischer Wirtschaftsraum

Der Arbeitsmarkt im September 2007

	Stand Sept. 07	Veränderung zum Vormonat	Vorjahresmonat
Unselbstständ. Beschäftigung	3.397.200	-16.075	60.891
ohne KUC/Präsenzdiener	3.282.249	-15.428	63.789
ArbeiterInnen	1.363.313	-14.698	20.729
Angestellte u. BeamtInnen	2.033.887	-1.377	40.162
Männer	1.839.620	-7.179	28.277
Frauen	1.557.580	-8.896	32.614
AusländerInnen	427.297	-2.389	21.019
InländerInnen	2.969.903	-13.686	39.872
Vorgemerkte Arbeitslose	186.147	-5.079	-10.301
Männer	95.329	-543	-4.986
Frauen	90.818	-4.536	-5.315
AusländerInnen	31.740	1.691	-827
InländerInnen	154.407	-6.770	-9.474
Jugendliche (bis unter 19)	8.848	121	-587
Jugendliche (19 bis unter 25)	23.585	22	-1.765
Ältere (50 bis unter 55)	17.639	-500	-357
Ältere (55 bis unter 60)	14.049	-429	-657
Ältere (über 60)	3.737	-20	181
Arbeitslosenquote	5,2	-0,1	-0,4
Offene Stellen	41.726	-496	3.710
Lehrstellensuchende	6.923	-2.037	-588
Offene Lehrstellen	4.659	4	11
Geringfügige Beschäftigung *	239.899	693	10.156
Männer	71.862	-116	4.079
Frauen	168.037	809	6.077
Arbeiter	136.182	-576	4.475
Angestellte	103.717	1.269	5.681

*) nicht in der unselbstständigen Beschäftigung enthalten

Kommentar

Cornelia Staritz

Mag.^a Ökonomin
Sie arbeitet zurzeit an ihrer
Dissertation an der New School for
Social Research in New York



Tobinsteuer

Die Besteuerung der Devisentransaktionen könnte »Sand ins Getriebe« der Finanzmärkte streuen und Einnahmen für Entwicklung bringen.

Die Finanzkrisen der Neunziger- und Zweitausenderjahre lenkten über die Fachwelt hinaus die Aufmerksamkeit auf das internationale Finanzsystem. NGOs wie Attac beschäftigen sich seither verstärkt mit Problemen und möglichen politischen Regulierungen der internationalen Finanzmärkte. Eine Forderung, die weltweit von einer wachsenden Zahl von zivilgesellschaftlichen Gruppen, Ökonomen/Ökonominen und nationalen Parlamenten erhoben wird, ist die Tobinsteuer.

Veränderungen im Finanzsystem

Unter dem Eindruck der **Weltwirtschaftskrise** von 1929 hat sich die internationale Staatengemeinschaft auf der Konferenz von Bretton Woods (1944) die Stabilisierung des Währungs- und Finanzsystems zum Ziel gesetzt. Zentraler Kern des Abkommens war ein System fixer Wechselkurse mit dem Dollar als Leitwährung und Kapitalverkehrskontrollen. Anfang der Siebzigerjahre brach das System zusammen und wurde durch ein System flexibler Wechselkurse zwischen den Leitwährungen abgelöst. Zusätzlich wur-

den auf politischer Ebene weitreichende Deregulierungen und Liberalisierungen beschlossen, die zu starken Veränderungen im internationalen Finanzsystem führten.

Die Zahl der Finanztransaktionen ist in der Folge enorm angestiegen. 2004 erreichte das Tagesvolumen auf den Devisenmärkten 1,9 Billionen Dollar. Auch die Struktur der Transaktionen hat sich verändert. Rund 80 Prozent der Transaktionen haben einen Zeithorizont von weniger als sieben Tagen, 40 Prozent einen von weniger als zwei Tagen. Der Weltmarkt zuzüglich aller ausländischen Direktinvestitionen entspricht nicht einmal drei Prozent des Devisenumsatzes. Auch wenn Absicherungsgeschäfte gegen Kurschwankungen hinzugerechnet werden, sind diese Volumina bei weitem nicht durch realwirtschaftliche Tätigkeiten zu erklären.

Teure Absicherungsgeschäfte

Da sich die Devisentransaktionen von realwirtschaftlichen Grundlagen abgelöst haben, werden Wechselkurse immer weniger von ökonomischen Basisdaten bestimmt, sondern von kurzfristigen Renditeerwartungen privater Finanzmarktakteure. Auf den Devisenmärkten wird aber nicht irgendein Preis bestimmt, sondern der Preis für Währungen, der wesentliche Auswirkungen auf die Realwirtschaft hat.

Am deutlichsten ist dies anhand der Finanzkrisen der Neunziger- und Zweitausenderjahre zu sehen. Aber auch ohne krisenhafte Entwicklung bildet hohe **Volatilität** und Instabilität ein ungünstiges Umfeld für den produktiven Sektor. Sie erschweren die Planung und erhöhen die Unsicherheit, was teure Absicherungsgeschäfte nötig macht.

Wirkt wie ein Filter

Der Wirtschaftsnobelpreisträger James Tobin schlug im Jahre 1972 die Besteuerung von Devisentransaktionen vor, mit dem Ziel »Sand ins Getriebe« der Finanzmärkte zu streuen. Wechselkursschwankungen sollen reduziert und fundamentale Daten wieder stärker zur Geltung gebracht werden, indem kurzfristige Devisentransaktionen verteuert und somit reduziert werden. Heute wird über einen Steuersatz zwischen 0,001 und 0,5 Prozent diskutiert. Die Wirkungsweise der Tobinsteuer lässt sich am besten anhand eines Filters beschreiben: Durch die Steuer werden zwar alle Devisentransaktionen teurer, die Effekte sind aber aufgrund der unterschiedlichen Laufzeit sehr unterschiedlich. Kurzfristige Anlagen, die auf geringe Kursdifferenzen spekulieren, wären unrentabel, da erstens die Gewinnspannen sehr gering sind und da die Steuer zweitens bei jeder Transaktion anfällt und die Wirkung um so größer ist je öf-

WEBLINKS

Mehr Infos zur Tobinsteuer:
www.attac.at/tobinsteuer.html

BUCHTIPP

Cornelia Staritz,
Leonhard Plank:

Tobinsteuer –

»Sand ins Getriebe« der
Finanzmärkte und Ein-
nahmen für Entwicklung,
ISBN 978-3-7035-1290-2
Attac/ÖGB-Verlag, Wien
2007, Euro 21,-



ter die Währung gewechselt wird. Auf
Jahr gerechnet entspräche ein Steuersatz
von 0,25 Prozent bei einem Portfolio, das
einmal täglich verschoben wird, einen
Zins von 183 Prozent. Bei einem wö-
chentlichen Währungswechsel wären es
26 Prozent und bei einem monatlichen
Umtausch sechs Prozent Jahreszins. Han-
delsgeschäfte werden einmal bezahlt und
mit der Tobinsteuer belegt. Eine Steuer
von 0,25 Prozent wird ein Handels-
geschäft nicht unrentabel machen, vor
allem, wenn man diese Steuer mit einer
Umsatzsteuer von 20 Prozent vergleicht.
Bei langfristigen Investitionen mit einem
Zeithorizont von z. B. zehn Jahren
reduziert sich der Steuersatz auf 0,025
Prozent.

Zwei-Stufen-Steuer

»Gegen« die Tobinsteuer wird gerne ar-
gumentiert, dass sie nicht bei spekula-
tiven Attacken gegen eine Währung hilft,
bei denen es in kurzer Zeit zu Abwer-
tungen von bis zu 40 Prozent (Thailand)
oder 60 Prozent (Indonesien) kommt.
Doch die Tobinsteuer ist ursprünglich gar
nicht dafür gedacht. Sie bezieht sich auf
Zeiten des »normalen« Funktionierens
der Finanzmärkte und kann Krisen bes-
tenfalls im Vorfeld stoppen.

Allerdings hat der Ökonom Paul
Bernd Spahn das Konzept zu einer Zwei-
Stufen-Steuer weiterentwickelt, die auch
gegen spekulative Attacken wirkt: Solan-
ge sich der Wechselkurs innerhalb eines
Wechselkurskorridors bewegt, fällt nur
die normale Tobinsteuer an. Kommt es
jedoch zu starken Wechselkursschwan-
kungen, weil z. B. spekuliert wird, springt
die hohe Zusatzsteuer von bis zu 100 Pro-

zent an, was Transaktionen unrentabel
macht und unterbindet. Langsame Än-
derungen der Wechselkurse sind möglich
– spekulative Attacken nicht. Diese Zu-
satzsteuer wäre ein Instrument, um sich
gegen massive Währungsspekulationen
zu wehren, und es wäre vor allem für Ent-
wicklungs- und Schwellenländer ein wir-
kungsvolles, sich selbst einschaltendes
und im Alleingang realisierbares Instru-
ment.

Die Tobinsteuer würde neben ihrem
Hauptziel der Stabilisierung der Devisen-
märkte eine Reihe weiterer Vorteile mit
sich bringen: Erstens würde die Tobin-
steuer ein Stück Handlungsspielraum für
die nationalstaatliche Wirtschaftspolitik
zurückgewinnen. Geld- und Wechsel-
kurspolitik könnte wieder mehr als Ins-
trument makroökonomischer Steuerung
eingesetzt werden, ohne dass es unmit-
telbar zu Kapitalabzug käme. Ein weiterer
Vorteil wären die Einnahmen der Steuer,
die vor allem in Bezug auf immer größer

Staaten durchgeführt. Aber auch die EU
alleine stellt für viele Ökonomen/Ökono-
minnen – unter anderem Nobelpreis-
träger **Joseph Stiglitz** – eine kritische
Masse für einen Steuerraum dar. Sobald
die EU den Anfang macht, wird es für
weitere Staaten einfacher, nachzuziehen.

Instrument zur Regulierung

Der größte Knackpunkt ist der politische
Wille. Aber auch im Bereich der poli-
tischen Umsetzbarkeit hat sich einiges
getan.

Das Interesse der Entwicklungsländer,
die bisher am schwersten von instabilen
Finanzmärkten betroffen sind, steigt. In-
nerhalb der Industrieländer plädieren das
kanadische, französische und seit 2006
das österreichische Parlament und die
schwedische, belgische, norwegische, spa-
nische, italienische und die (vorherge-
hende) finnische Regierung für die Ein-
führung der Tobinsteuer.

»An der technischen und institutionellen Machbarkeit
der Tobinsteuer besteht kaum mehr Zweifel.«

werdende globale Probleme wie Armut
und Umweltzerstörung bedeutender wer-
den. Weiters würde der Faktor Kapital
besteuert, dessen Beitrag in den letzten
Jahrzehnten drastisch zurückgegangen
ist. Die Einführung der Tobinsteuer hät-
te auch politische Bedeutung. Zum einen
wäre sie der längst überfällige Einstieg in
die internationale Besteuerung. Zum an-
deren wäre sie ein Anstoß, über andere
Instrumente der Finanzmarktregulierung
nachzudenken.

Geringfügige Änderungen genügen

An der technischen und institutionellen
Machbarkeit der Tobinsteuer besteht
kaum mehr Zweifel. Bereits heute werden
Devisentransaktionen erfasst und doku-
mentiert. Hier würde eine geringfügige
Änderung im Computerprogramm genü-
gen. Die Steuer müsste auch nicht welt-
weit eingehoben werden, was zurzeit po-
litisch unrealistisch ist. 82 Prozent der
Devisentransaktionen werden in nur acht

Die Tobinsteuer ist kein Allheilmittel,
sie ist aber – neben anderen Instrumen-
ten – ein wichtiges Instrument zur Regu-
lierung der internationalen Finanz-
märkte.

Die Debatten um die ökonomische
Sinnhaftigkeit und die technische Um-
setzbarkeit der Tobinsteuer sind gewon-
nen. Nun ist es einzig eine Frage des po-
litischen Willens. Vor allem der EU, aber
auch Österreich, das sich in einem Vier-
Parteien-Beschluss dazu verpflichtet hat,
sich für die Einführung der Tobinsteuer
auf EU-Ebene einzusetzen, kommt hier-
bei eine wichtige Rolle zu.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an die Autorin
cstaritz@wu-wien.ac.at
oder an die Redaktion
aw@oegb.at

Glaubenssache

Das Meinl-European-Land-Zertifikat wurde von vielen AnlegerInnen gezeichnet, die in der Aktienwelt nichts verloren haben. Außer Geld.

Momentan beträgt sein Verlust cirka soviel, wie ein passabler Kleinwagen oder eine Reparatur des Oberkiefers bei einem österreichischen Zahnarzt kosten würde, hat sich Herr Novak* ausgerechnet. Auf den Cent genau hat er nicht nachgezählt, denn bei Wertpapieren, das hat er jetzt gelernt, ist auch ein Verlust erst wirklich, wenn ihn der Anleger realisiert, spricht: die Papiere dann verkauft, wenn er weniger dafür bekommt, als er dafür gezahlt hat. Der Name Meinl bürgt für Qualität, hatte sich Herr Novak gedacht und auch sein Anlageberater hat in Meinl European Land für seine Söhne investiert. Eine gute Sache sei das: Wie ein Sparbuch, aber mit ungleich höherem Ertrag, wurde ihm gesagt. »Die Zähne hast du jetzt schon herinnen und das ohne Arbeit«, hatte der Finanzberater noch im Februar gesagt, als er wieder einmal, mit dem bunten Kuchendiagramm und dem verzeichneten Gewinn vorbeigekommen war. »Bumm«, hat Herr Novak gesagt. »So viel Geld für nichts?«

BausparerInnen

In seinem Depot befanden sich soundso viele Stück Aktien der Meinl European Land Ltd., stand auf dem Formular, das ihm sein Finanzberater im Februar vorgelegt hatte. Daher erhalte er im Zuge der Kapitalerhöhung soundso viele Rechte für den Bezug **junger Aktien** zum Vorzugspreis von EUR 19,70 pro Stück. Ein bisschen hatte es schon gekribbelt, als er den Bausparvertrag aufgelöst hat, um die bis spätestens 9. Februar 2007 zu überweisende Summe, inklusive Ankaufsspesen, aufzutreiben. »Sind Sie sicher?«, hat die Dame in der Bank gefragt. Eine vor-

zeitige Auflösung des Bausparvertrages bedeute fast 400 Euro Verlust. »Das ist schon viel«, hatte auch der Berater am Handy gesagt: »Riskieren wir?« »Wir riskieren«, hat Herr Novak gemeint und die bunten Pappendeckelwürfel mit den in Aussicht gestellten Zinsen am Bankschalter irgendwie kindisch empfunden. »Wer spart schon für 4,5 Prozent, wenn er mindestens das Doppelte kriegt?«, hat Herr Novak gedacht.

Ende Juli war er stutzig geworden. Den Artikel im Wirtschaftsblatt mit dem Titel »MEL im freien Fall« hat er an den Berater mit der Frage gemailt: »Wäre nicht eine neue Strategie angesagt?« Er habe mit dem Zuständigen bei der Meinl Success Finanz AG telefoniert, meldete der Anlageberater. Der sei anfangs ziemlich verstört gewesen, nun aber sei die Lage wieder im Griff. (Die Meinl Success Finanz AG, die das Produkt MEL offeriert, ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Meinl Bank.)

Absturz

Die Chronologie der Ereignisse: Am 30. Juli 2007 fiel die MEL-Aktie (eigentlich ein Zertifikat) von € 19,10 auf € 15,57 innerhalb weniger Stunden. Bei der außerordentlichen Aktionärsversammlung wurden erstmals die massiven Rückkäufe von MEL bekannt. Der Kurs fiel unmittelbar danach auf € 12,60. Herr Novak erfuhr zum ersten Mal vom Sitz der Meinl European Land auf der Insel Jersey, und las auf www.wienerbörse.at (Tipps für Einsteiger) nach, dass er alle Fehler begangen hatte, die ein Kleinanleger begehen kann. Wie etwa: Nie das gesamte Sparkapital nur in ein Wertpapier investieren, oder dass eine Aktie kein Sparbuch und immer mit Risiko behaftet ist.

Am 5. September meldete die Finanzmarktaufsicht die Ermittlungen wegen Marktmanipulation, Insiderhandel und Verletzung der Publizitätsvorschriften im Zusammenhang mit dem Rückkauf von MEL-Zertifikaten. Der Kurs erreichte seinen Tiefstand.

INFO & NEWS

Das Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (BMSK) hat den **Verein für Konsumenteninformation (VKI)** mit der Erhebung beauftragt, ob sich KonsumentInnen durch die Vermittlung der Meinl-European-Land-(MEL)-Zertifikate geschädigt fühlen. Der VKI soll die Chancen von Schadenersatzklagen gegen die VermittlerInnen prüfen. Das BMSK wird danach entscheiden, ob und wie es Geschädigte bei der Durchsetzung Ihrer Ansprüche unterstützt. Es sind Musterprozesse geplant.

Die **Arbeiterkammern** prüfen auch Klagen gegen die Meinl European Land bzw. die Meinl Bank und die Börse.

Der **Prozessfinanzierer AdvoFin** prüft Sammelklagen gegen MEL und juristische und physische Personen aus deren Umfeld. Dabei übernimmt AdvoFin gegen Erfolgsanteil die Kosten des Verfahrens.

Der **Interessenverband für Anleger (IVA)** verweist auf seiner Homepage ebenfalls auf Hilfsangebote von Rechtsanwälten/-anwältinnen. Hier ist eine Deckung durch eine Rechtsschutzversicherung erforderlich. Nähere Informationen finden Sie auf der vom Verein für Konsumenteninformation eingerichteten Website www.verbraucherrecht.at mit Links zu Arbeiterkammer, AdvoFin und IVA. Jene, die einem Vermittler die Aufklärungspflicht vorhalten, können sich in einem Online-Fragebogen an dieser Adresse an einer Sammelprüfung von Schadenersatzansprüchen beteiligen. *G. M.*

WEBLINKS

Mehr Infos zu Aktiengeschäften und den damit verbundenene Risiken unter:

www.anlegerschutz.at
www.wienerbörse.at

Tipps

Mehr als die Hälfte seines Ersparnen hat Herr Novak beim momentanen Stand verloren. »Wir sind derzeit mehr als überfordert«, beantwortete Kleinanlegervertreter Wilhelm Rasinger am 9. September seine Anfrage per E-Mail, wie er sich bezüglich Behalten oder Verkauf des Papiers verhalten solle. »Relevante Informationen veröffentlichen wir auf unserer homepage: www.anlegerschutz.at.«

Aus seiner Sicht böten sich drei Optionen an, teilte der Anlageberater ebenfalls per E-Mail mit. Eins: Verkaufen, den Verlust realisieren und das noch übrige Geld anderswo investieren, es gäbe noch gute Alternativen. Zwei: Verkaufen und später wieder einsteigen. Oder drei: Behalten. Er persönlich habe sich für die dritte Alternative entschieden, da er langfristig denke. Er vertraue immer noch auf das erfolgreiche Geschäftsmodell »Meinl European Land« und erwarte, schon 2008, auch ohne spekulative Ver- und Rückkäufe wieder in der Gewinnzone zu sein.

Falsche Voraussetzungen

Herr Novak ist einer der geschätzten 150.000 KleinanlegerInnen, die bei Meinl European Land investiert haben. Rund 600 haben sich aus ganz Österreich an die Konsumentenschutzabteilung der Arbeiterkammer in Wien gewandt. »Es zeigt sich, dass bei fast allen dieser Fälle von falschen Voraussetzungen ausgegangen wurde«, berichtet der Leiter der Abteilung Konsumentenschutz, Harald Glatz. »Beziehungsweise, dass von den Verkäufern und Beratern diese falschen Voraussetzungen unterstützt und genährt worden sind.« Anders als bei sonstigen AktienkäuferInnen handle es sich um »Menschen wie du und ich«, denen geraten worden ist, den Bausparvertrag aufzulösen oder die gerade eine Lebensversicherung ausbezahlt bekommen haben. Die AK Tirol berichtet von ArbeitnehmerInnen, die ihre Abfertigung in das MEL-Papier investiert haben.

Viele KonsumentInnen fragen an, was nun zu tun sei. In der Sache berät die Arbeiterkammer grundsätzlich nicht. Harald Glatz: »Es wäre fahrlässig, hier etwas zu raten.«

Anlageprofil

Eine gute Grundlage für eine etwaige spätere Klage gegen Anlageberater und Verkäufer bietet das Anlageprofil, das jeder seriöse Berater vor dem Verkauf zu erstellen hat. Darin wird festgehalten, ob der Anleger auf Nummer sicher gehen will, ob er Verluste wegstecken kann, wie lange er sich binden möchte, und was er mit seiner Geldanlage erreichen will. Aller-

dings: »Viele haben angekreuzt, dass sie über das Risiko eines Aktienkaufs aufgeklärt wurden«, berichtet Harald Glatz. Obwohl das vielleicht nicht der Fall war. Vor dem Gericht gilt jedenfalls der handfeste Beweis. Ganz schwierig wird es, wenn über die Beratung keine schriftlichen Unterlagen vorliegen.

Derzeit sichten die AK-Konsumentenschützer das umfangreiche Material. Ihnen geht es nicht darum, kleine Berater gerichtlich zu verfolgen, die durch die Vertrauenskrise nun um ihre Existenz kämpfen. Die Frage ist, ob Berater, Strukturbetriebe oder Banken das Produkt systematisch als etwas verkauft haben, was eine Aktie nicht sein kann.

Panik sei nicht angebracht, betont Harald Glatz: Die Verjährungsfrist, um zu klagen beträgt drei Jahre. Und wenn ein Klagegrund vorliegt, kann geklagt werden, auch wenn sich der Anleger für den Verkauf des Papiers entschieden hat.

Täuschung

Auch das Ministerium für Konsumentenschutz und der Verein für Konsumenteninformation prüfen derzeit Fälle, ob die Beratung ordnungsgemäß verlaufen ist.

Die Frage lautet unter anderem: Inwieweit war es aktive Strategie von Meinl European Land, eine neue Käuferschicht zu werben, die von sich aus nie auf die Idee gekommen wäre, Geld in Aktien zu investieren?

In Erinnerung ist der TV-Spot, der wochenlang über die Bildschirme flimmerte. Anstelle des Sparschweins kam das MEL-Papier. »Da muss man sich fragen, inwieweit hier ein Bild von einem sicheren Papier zumindest suggeriert worden ist«, meint Helmut Gahleitner, Experte für Wirtschaftsrecht und Corporate Governance in der Arbeiterkammer. Was sollte mit dem Versprechen auf elf Prozent Verzinsung neben dem Meinl-Logo anderes suggeriert werden, als dass der Name Meinl für Qualität bürgt?

Gahleitner: »Dass eine Gesellschaft so massiv mit dem Namen Meinl Werbung macht und sich dann herausstellt, dass es gar keine österreichische Gesellschaft ist und zudem die Eigentümerstruktur völlig undurchsichtig ist, ist vorsichtig gesagt wenig kundenfreundlich. Zwar steht im

Julius Meinl hat viel versprochen und wenig gehalten. Der Mohr hat seine Schuldigkeit nicht getan.

Harald Schneider/AP/picturedesk.com



Börseprospekt, dass die Gesellschaft nach dem Gesellschaftsrecht von Jersey agiert, aber wer liest schon 300 Seiten Prospekt auf Englisch?»

Glaube

Auch Herr Novak hat sich an die Arbeiterkammer gewandt und Name und Telefonnummer hinterlassen. Nerven bewahren. Nicht aus dem Impuls handeln. Papiere sichten, wurde ihm vorerst gesagt.

»Wenn Leute auftreten und dies oder das empfehlen«, sagt Helmut Gahleitner, »entspricht das zwar dem Wunsch der Anleger: Dass ihnen jemand sagt, so wird es sein. Nur: Seriöserweise kann man das nicht.« An Spekulationsfragen würde er sich nicht beteiligen. »Es liegt in der Eigenverantwortung des Einzelnen zu sagen: Glaube ich noch an dieses Papier oder glaube ich nicht.«

* Name der Redaktion bekannt

Gabriele Müller

KONTAKT

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

Kommentar

Manfred Wolf

Sprecher der Arbeitsgemeinschaft (AHOG) Homosexuelle Frauen und Männer in der Gewerkschaft der Privatangestellten



Arbeitswelt andersrum ist schwierig

Seit 2005 besteht durch das Gleichbehandlungsgesetz der Schutz vor Diskriminierung auch aufgrund sexueller Orientierung: Es bedurfte aber erst einer EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung, um diesen Schutz vor Belästigung oder Herabwürdigung zu einem Rechtsanspruch zu machen.

Das Gleichbehandlungsgesetz in all seiner Unzulänglichkeit ist dennoch ein wichtiger Schritt für Menschen, die am Arbeitsplatz Probleme wegen ihrer sexuellen Orientierung haben.

Erstmals werden einklagbare Rechte formuliert. Darüber hinaus müssen andere Rechtsnormen des Arbeitsrechts auch Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen diesem Gleichheitsgrundsatz Rechnung tragen. Es kann in Fällen mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung die Gleichbehandlungskommission angerufen werden, und die Kommission kann auch mit der Prüfung von Vertragswerken beauftragt werden, wenn es Hinweise auf diskriminierende Bestimmungen gibt.

Auch in anderen Bereichen des Arbeitsrechtes, insbesondere in Kollektiv-

verträgen gibt es erste zarte Pflänzchen, die auf die Gleichstellung schwuler, lesbischer oder Transgender-Personen abstellen.

Langer Prozess des »Coming-out«

Eines haben all diese Bestimmungen aber gemeinsam: Der oder die Rechtsuchende, muss von sich aus tätig werden und sich das Recht holen oder es einfordern und damit beginnt das Problem. Wir alle leben in einer Gesellschaft, die von Wertvorstellungen geprägt ist, so auch, was die sexuelle Orientierung von Männern und Frauen betrifft. Die gängige Vorstellung ist, dass sich die Menschen heterosexuell, also »normal« verhalten, was ja auch in den meisten Fällen zutrifft. Wer dieses Wertemuster nicht erfüllt ist anders.

Dies tritt aber erst dann in Erscheinung, wenn er/sie bekannt gibt, dass er/sie anders ist. Bei Menschen mit anderer sexueller Orientierung ist dies der langwierige Prozess des »Coming out«. In dieser Phase muss der Mensch damit fertig

werden »anders zu sein«, das betrifft sowohl das eigene Selbstverständnis als auch natürlich das Verhältnis zur Umwelt, Familie, Freunden/Freundinnen und eben auch die ArbeitskollegInnen. Vieles wird mit einem Schlag anders.

Obwohl es heute schon viele Menschen gibt, die ihre sexuelle Identität und den damit verbundenen Lebensentwurf offen leben, ist das Thema »schwul, lesbisch, oder Geschlechtsumwandlung« noch immer mit vielen Tabus und starken Ablehnungshaltungen (Homophobie) verbunden.

Viele leben ihre Identität nicht offen

Eine andere sexuelle Orientierung an sich zu entdecken, löst daher bei vielen Angst aus, Angst vor Ablehnung, Angst vor Spott, Angst vor Verlust wichtiger sozialer Beziehungen, Angst vor Verlust der Existenz, um nur einige zu nennen. Ich kenne bis jetzt nur wenige Freundinnen und Freunde, wo der Prozess des »Coming out« ohne Schrammen abgegangen ist. Einige haben es besser, ande-

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.rainbow.at

INFO & NEWS

Hundstorfer gegen Diskriminierung Homosexueller

»Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund sexueller Orientierung. Trotzdem trauen sich viele lesbische oder schwule Menschen nicht, sich offen zu ihrer sexuellen Orientierung zu bekennen und ihre Rechte einzufordern. Eigene Betriebsvereinbarungen wären ein klares Signal, dass Diskriminierung in einem Betrieb nichts zu suchen hat«, schlägt ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer einen sogenannten gesetzlichen Betriebsvereinbarungstatbestand vor: »Es trauen sich viele lesbische oder schwule Menschen nicht, ihre sexuelle Orientierung im Betrieb offen zu bekennen und z. B. auch nicht ihr Recht auf Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen, wenn ihr gleichgeschlechtlicher Lebensgefährte oder Lebensgefährtin krank ist. Der ÖGB tritt dafür ein, dass gesetzlich klargestellt wird, dass Betriebsvereinbarungen zum Thema Antidiskriminierung abgeschlossen werden können. Eine solche Betriebsvereinbarung würde den ArbeitnehmerInnen zeigen, dass Diskriminierung im Betrieb nicht geduldet wird, und dass personelle Vielfalt in der Belegschaft als ein positiver Bestandteil der Unternehmenskultur gesehen wird. Eine solche Betriebsvereinbarung würde lesbischen und schwulen Menschen zeigen, dass sie sich offen zu ihrer sexuellen Orientierung bekennen können und somit zu einer Änderung des betrieblichen Klimas führen.«

re schlechter bewältigt. Am schlimmsten ist es, wenn man es allein durchmacht und denkt, man ist der einzige auf der Welt dem es so geht. Nicht immer wird dieser Prozess vollständig durchgemacht: Ich kenne viele, die ihre Identität nur im geschützten Raum der schwullesbischen Community offen leben, aber nicht im »Tagesgeschäft«, und das dürfte wohl bisher noch immer die Mehrheit in unserem Land so halten.

Kehren wir also zum Arbeitsplatz zurück. Wenn wir unsere Firma betreten, gibt niemand in der Garderobe seine Überzeugungen, Meinungen oder Identitäten ab. Wir begegnen daher am

Arbeitsplatz denselben Meinungsbildern und Überzeugungen, welche die Menschen sonst auch haben, und wir begegnen auch Schwulen, Lesben und Transgender-Personen, sehr oft ohne es zu wissen. Mit welchem Grund sollen Menschen mit anderer sexueller Orientierung annehmen, dass sie am Arbeitsplatz, der gleichzeitig ihre Existenzgrundlage ist, anders und verständnisvoller behandelt werden als sonst? In dieser Situation zu verlangen, dass Menschen, die mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden, selbstbewusst aufzeigen und ihre Rechte einfordern, ist ein wenig hoch gegriffen. Jeder Mensch, der schon einmal Diskriminierung am eigenen Leib erfahren hat, weiß, wie schwer das ist.

Wir brauchen klare Maßnahmen

Was also tun, leiden, verzichten, durchtauchen? Nein, sicher nicht. Was wir brauchen, sind klare Maßnahmen und Instrumente, um proaktiv gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz tätig werden zu können. Es reicht nicht aus, Rechte zu formulieren, wenn bereits etwas passiert ist, wenn diskriminiert wird oder wurde. Es ist notwendig, dass die überbetrieblichen und betrieblichen Sozialpartner klare Botschaften formulieren und sicherstellen, dass danach gehandelt werden kann. Eine solche Botschaft könnte lauten:

■ Auch wenn wir es nicht genau wissen, aber eines ist klar, bei uns im Betrieb gibt es Menschen mit anderer sexueller Orientierung, und wir nehmen ihre besonderen Bedürfnisse ernst.

■ Menschen mit anderer sexueller Orientierung sind genauso wertvoll und wichtig wie alle anderen Beschäftigten im Betrieb. Sie bringen soziale Kompetenzen und Sichtweisen ein, die für uns alle wertvoll sind.

■ Wir stehen zu unseren MitarbeiterInnen, egal welcher sexuellen Orientierung, und wollen ein partnerschaftliches Arbeitsklima. Belästigung und Diskriminierung durch Vorgesetzte, ArbeitskollegInnen und Kunden/Kundinnen wird entschieden abgelehnt.

■ Wir wollen diesen Grundsatz sicherstellen: Es werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um Vorurteile und diskriminierende Handlungen/Regelungen abzubauen bzw. zu beseitigen.

■ Wir ermutigen schwule, lesbische oder transgender MitarbeiterInnen sich aktiv ins Betriebsleben einzubringen, ihre Wünsche und Anregungen zu formulieren.

Damit aus derartigen Erklärungen aber mehr wird als bloßes Papier und Absichtserklärungen, bedarf es rechtlich verbindlicher Vereinbarungen, insbesondere auf betrieblicher Ebene. Mittels Betriebsvereinbarungen zur Förderung der Vielfalt und des partnerschaftlichen Verhaltens, könnten BetriebsrätInnen und Geschäftsführungen aktiv Maßnahmen gegen diskriminierende Situationen setzen. Dazu bedürfte es nur einer Änderung des ArbVG in dem ein zusätzlicher Regelungstatbestand eingeführt wird.

In derartigen Betriebsvereinbarungen könnten geeignete Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Ziele vereinbart werden, bis hin zu speziellen Schulungsangeboten für ArbeitnehmerInnen und Führungskräfte. Es ist wichtig, dass das »Andere« vertraut wird und Ängste genommen werden.

Schlimm ist für Menschen mit sexueller Orientierung auch die Überzeugung, der einzige zu sein und kein Verständnis zu finden. Daher sind Vernetzungsangebote vor allem in größeren Betrieben ein gutes Instrument um ein gutes Klima zu fördern. Diskriminierung am Arbeitsplatz ist kein gewerkschaftliches Orchideenthema, sondern es geht schlichtweg um eines – um Sicherung der elementaren Menschenrechte am Arbeitsplatz, und das ist einer unserer zentralen Aufträge!

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
manfred.wolf@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Das Platzen der US-Immobilienblase

»Nur weil die Kreditinstitute zu viel Geld an die *Heuschrecken* ausleihen, zahlen jetzt die kleinen KreditnehmerInnen die Zeche und verlieren dabei auch noch eventuell ihren Arbeitsplatz«, so beschrieb ein Beobachter die gegenwärtige Immobilien- und Finanzkrise.

Autor: Christian Reiner

Wirtschaftsgeograf und Wirtschaftstrainer
beim bfi

Wie aber ist diese Krise entstanden, und warum sind davon Personen betroffen, die mit den fragwürdigen Geschäften überhaupt nichts zu tun hatten? Wie konnten zunächst auf dem amerikanischen Immobilienmarkt beschränkte Preisabstürze bei Immobilien eine globale Rezessionsgefahr hervorrufen? Wer hat diese Entwicklungen zu verantworten, und warum wurde nicht rechtzeitig gegen das seit langem bekannte Krisenpotential interveniert?

Die Vorgeschichte

Das beeindruckende Wachstum in den USA Ende der 1990er war eng mit einer Spekulationsblase am Aktienmarkt verbunden, der sogenannten **New-Economy-Blase**. Die Illusionen über ewig steigende Aktienkurse von Technologieunternehmen führten damals in vielen Ländern der Welt zu einem Börsencrash, der in den USA eine Rezession zur Folge hatte.

Pikanterweise ist eine Immobilienblase noch gefährlicher als eine Aktien-

Entwicklung der Preise für Wohneigentum im Euroraum 1995–2005 kumuliert in Prozent

	1999 bis 2005 kumuliert
Belgien	64,2
Deutschland	-4,3
Finnland	41,5
Frankreich	74,3
Griechenland	55,3
Irland	93,0
Italien	59,9
Luxemburg	64,3
Niederlande	66,4
Österreich	2,6
Portugal	21,1
Spanien	90,8
Euro-Raum	44,7

Quelle: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Lage 2006/07, Ziffer 263

blase, wie nicht zuletzt das Beispiel Japan demonstriert. Am Höhepunkt der Blase Ende der 1980er Jahre war z. B. der Park des Kaiserpalastes im Zentrum von Tokio genau so viel wert wie alles Land in Kalifornien zusammen. Als die Banken dann Kredite ausgaben, die durch überbewertete Immobilien gegenfinanziert wurden, und die Immobilienpreise 1990 zu sinken begannen, blieben sie auf ihren

faulen Krediten sitzen. Die Folge dieser Bankenkrise war ein »verlorenes Jahrzehnt« mit **Deflation** und Nullwachstum.

Als Antwort auf die 2001 einsetzende Rezession setzte Präsident George Bush mit Unterstützung des damaligen Notenbankchefs Alan Greenspan eine Steuer-senkung durch, die vor allem den ohnehin bereits sehr wohlhabenden Amerika-

INFO & NEWS

Wann spricht man von einer Blase?

Aktienmarkt und Immobilienmarkt sind durch ein Überschießen charakterisiert, die Mechanismen sind sehr ähnlich. Allgemein kann eine Blase als ein Zustand definiert werden, bei dem die Marktwerte den Fundamentalwerten davonlaufen. Beim Aktienmarkt wäre ein adäquater Indikator zur Beurteilung ob eine Blase vorliegt oder nicht z. B. das Kurs/Gewinn-Verhältnis. Die Geschichte zeigt, dass wenn sich der Kurs (Marktwert) zu stark vom Gewinn (Fundamentalwert) des Unternehmens entfernt, eine Blase vorliegt, die dann nach einer bestimmten Zeit platzt; die Marktwerte nähern sich wieder den Fundamentalwerten. Eine Immobilienblase lässt sich z. B. anhand des **Asset-Pricing**-Ansatzes feststellen. Dieser betrachtet Wohnimmobilien in erster Linie als Anlageobjekt und beruht darauf, dass sich der Marktpreis eines Hauses nicht sehr stark vom diskontierten Strom der zukünftigen Mieten (diese repräsentieren den fundamentalen Wert) unterscheiden sollte.⁹ In den Jahren 1995–2005 ist dieses Verhältnis ausgedrückt als Häuserpreise im Verhältnis zur Jahresmiete gefährlich gestiegen, die Kaufpreise sind den Mieten davon-gelaufen.

nerInnen zugute kam. Neben einer weiteren Zunahme in der Ungleichverteilung der Einkommen bewirkte diese Maßnahme kaum relevante Wachstumsimpulse. Damit blieb der amerikanischen Notenbank aufgrund ihres Mandats zur Aufrechterhaltung des Wachstums aber keine andere Wahl, als die **Leitzinsen** zu senken. Zwischen Januar 2001 und Juni 2003 senkte sie die Leitzinsen von 6,5 Prozent auf ein Prozent.

Diese Zinssenkung setzte sich in einen substanziellen Anstieg des Konsums um. Diese zusätzlichen Konsumausgaben wurden zusammen mit steigenden Bauinvestitionen zum Träger des seit 2002 einsetzenden Aufschwungs. Interessanterweise stieg der Konsum damit in einer Zeit relativ hoher Arbeitslosigkeit; eine Erklärung dieses Widerspruchs findet sich im Boom der Immobilienpreise und der damit einhergehenden Verschuldung der Haushalte.

Vom Immobilienmarkt

Die Immobilienpreise steigen bereits seit den 1990er Jahren und zwar nicht nur in den USA, sondern auch in den Zentren der Schwellenländer (China, Indien) sowie in einigen europäischen Staaten (**siehe Tabelle: »Entwicklung der Preise für Wohneigentum«**). Es waren also nicht nur die seit 2001 extrem niedrigen Zinsen, die diesen Boom auslösten.

Der Ökonom Robert Shiller sieht die Ursachen in der Einstellung der EigenheimkäuferInnen.¹ Durch die Überzeugung von einem weltweiten Siegeszug des Kapitalismus mehrte sich die Idee, dass man durch den Erwerb von Eigentum für sein eigenes Fortkommen sorgen müsse; Privatbesitz wurde als wesentliche Bedingung für ein angenehmes Leben gesehen. Resultat dieser Ideologie war das sogenannte »House Flipping«: Man kaufte günstig ein unterbewertetes Haus, nahm einige Sanierungsarbeiten vor und verkaufte dieses nach kurzer Zeit mit in der Regel hohen Gewinnen wieder. 25 Prozent aller im Jahr 2005 verkauften Immobilien waren reine Spekulation, die KäuferInnen zogen nie ein. Nicht zuletzt auch aufgrund des verlorenen Vertrauens in Aktien in Erinnerung an die New-Economy-Blase erschienen Immobilien als lukrativere Vermögensveranlagungsform.

Über den Hypothekarkreditmarkt

Die Zinssenkung führte dazu, dass die Immobilienpreise weiter anstiegen. Es kam zu Hypothekenumschuldungen, die neuen Hypotheken waren günstiger als die alten. Da die Häuser mittlerweile mehr wert waren, konnten die KreditnehmerInnen gleich weit größere Summen aufnehmen, als zur Refinanzierung der alten Hypothek eigentlich notwendig gewesen wäre. Motto: »Verschaffen sie sich mit dem Kauf einer Immobilie auch gleich das nötige Geld für einen Sportwagen.« Neben diesen neuen, höheren Hypotheken nahmen die Haushalte aber auch noch weitere Kredite auf ihre im Wert gestiegenen Häuser auf, sogenann-

¹ Vgl. Shiller, Robert: Wie denken Eigenheimkäufer? Online unter www.project-syndicate.org [27.10.2007].

² Vgl. Evans, Trevor: Das Ende der Immobilienblase in den USA. In: Prokla 1/2007, S. 129–137.

Christian Reiner: „Die Immobilienpreisblase platzt seit dem Frühjahr 2006 wie in Zeitlupe. In Europa wurde dieses Faktum aber erst im Sommer 2007 wahrgenommen.“

INFO & NEWS

Sanktionen für Spekulanten?

Der Chef der Wallstreetfirma Merill Lynch, Stan O'Neil, bescherte dem Unternehmen durch Spekulationen im Hypothekengeschäft den größten Quartalsverlust der Firmengeschichte. Nachdem sein dadurch provoziertes Rücktritt bekannt wurde, stiegen die Aktienkurse der Investmentbank. Weil O'Neils Abfindung v. a. aus Aktienoptionen besteht, steigt seine Abfindung um 16 Mio. \$ auf 175 Mio. \$.

te **equity loans**. Zusammen mit den nicht zur Refinanzierung benötigten Hypothekenkrediten bildeten diese 90 Prozent (!) der zusätzlichen Konsumausgaben seit der Rezession von 2001.² Ein weiterer positiver Vermögenseffekt von Immobilienpreissteigerungen auf den Konsum ergibt sich durch die positive Verknüpfung des Einkaufsrahmens von Kreditkarten mit dem Vermögen. Damit nahm trotz der stagnierenden Reallöhne der Konsum zu und als logische Folge davon auch die Verschuldung. 2005 war die Sparquote bereits mit minus 0,4 Prozent negativ, 2006 betrug der entsprechende Wert gar minus ein Prozent.

Als fatal erwies sich jedoch die Tatsache, dass viele Familien zur Übernahme neuer, riskanterer Schulden geradezu überredet wurden. Neben Präsident Bush, der im Zusammenhang mit dem 11. September die Erhöhung der Konsumausgaben geradezu als nationale Pflicht deklarierte, war es **Alan Greenspan**, der die KreditnehmerInnen zur Aufnahme von variabel verzinslichen Hypothekarkrediten anstelle von fest verzinslichen überredete. Dies schien in Zeiten fallender Zinsen durchaus einleuchtend, noch dazu verführten Lockzinsangebote und keinerlei Bonitätsprüfungen die SchuldnerInnen zur Kreditaufnahme. Diese waghalsigen Kreditpraktiken kamen 2005 bis 2007 bei mehr als 50 Prozent aller US-

Hypotheken zum Einsatz. Durch diese Kreditvergabebedingungen konnten auch »schlechte« SchuldnerInnen Häuser kaufen, was die Preise weiter nach oben trieb.

Die Benachteiligten dieser Preissteigerungen waren in erster Linie die sozial schwächeren Gruppen am Immobilienmarkt. Aber selbst Teile der oberen Mittelschicht konnten sich kaum mehr adäquaten Wohnraum leisten: Im Großraum New York-New Jersey können sich auch JahreseinkommensbezieherInnen von 80.000 bis 150.000 Dollar kaum noch ein Haus leisten und müssen mit ihren Familien in winzigen Ein- und Zweizimmerwohnungen leben, während nebenan ganze Apartmentkomplexe und Zweitwohnanlagen der Reichen leer stehen.³

Es kam zur Vergabe von Krediten auf Basis steigender Eigenheimpreise, deren Einbringung jedoch fraglich erscheinen musste. Es war nur eine Frage der Zeit, bis die im Aufschwung wieder steigenden Zinsen auf die nunmehr variabel verzinsten Kredite voll durchschlugen und die ohnehin sozial schwachen KreditnehmerInnen in den Ruin treiben.⁴ Pointiert kann festgehalten werden, dass die amerikanische Hochkonjunktur der Jahre 2002 bis 2006 und damit auch ein substanzialer Teil der Weltkonjunktur letztlich auf Immobilienpreissteigerungen und der darauf basierenden Konsumexpansion amerikanischer Haushalte beruhte.

Das Platzen der Blase

Die Immobilienpreisblase platzt seit dem Frühjahr 2006 wie in Zeitlupe. In Europa wurde dieses Faktum aber erst im Sommer 2007 wirklich zur Kenntnis genommen, als sich weltweit Notenbanken (inklusive der EZB) zu einer Intervention (Liquiditätsspritzen, Zinssenkungen) auf den stockenden Kreditmärkten aufgrund von Kreditausfällen bei amerikanischen Hypothekarkrediten gezwungen sahen. Ab Juni 2004 stiegen die Zinsen von einem Prozent im Juni 2004 auf 5,25

Prozent im Juni 2006. Die ohnehin mit schlechter Bonität ausgestatteten SchuldnerInnen können die steigende Zinsbelastung nicht mehr tragen. Viele der HypothekenkreditnehmerInnen zahlen jetzt den Preis für ihre riskante Kreditvergabe mit dem Bankrott. Laut einem aktuellen Bericht des US-Senates wird mit zwei Millionen Familien gerechnet, die ihr Haus verlieren werden. Selbst wenn sie ihr Haus regulär verkaufen, bekommen sie mittlerweile nicht mehr genug Geld dafür, um Schulden aus der Zeit der **Immobilienpreishausse** begleichen zu können. Es ist die Zeit der Schnäppchenjäger angebrochen: Einfamilienhäuser samt Grundstück werden teilweise um 7.000 Euro verkauft.⁵ Auch die Banken wollen die Immobilien möglichst schnell zu Geld machen, was zum weiteren Preisverfall beiträgt. Wie in der Immobilienpreishausse werden auch in der **Immobilienpreisbaisse** vor allem die sozial schwachen MarktteilnehmerInnen vom Markt »eliminiert«. So wie die steigenden Immobilienpreise den Konsum und die Bauinvestitionen expandieren ließen, sind mit fallenden Vermögenspreisen Kontraktionen zu erwarten, die zu einer Abschwächung des Wirtschaftswachstums führen werden. Vom Gesamtwert der US-Immobilien von ca. 21 Billionen Dollar werden laut New York Times etwa zwei bis vier Billionen Dollar an Wert vernichtet werden.

Zur globalen Finanzmarktkrise

Wenn auf den Finanzmärkten eine Krise entsteht, so ist davon in der Regel sehr wohl die Realwirtschaft betroffen. Die oft behauptete Abkoppelung existiert nur in eine Richtung: Während in Boomzeiten die Gewinne bei den Finanzmarktakteuren angehäuft werden, ist in Krisenzeiten die Verteilung der Verluste weit breiter gestreut, insbesondere zahlt eben auch die Realwirtschaft für die von Profitgier angetriebenen Exzesse der Banker, **Hedgefondsmanager** etc.

Die Akteure auf diesem äußerst glatten Parkett sind der entscheidende Schlüssel und die eigentlichen Krisenverursacher. Damit geraten die Finanzmärkte nach der New-Economy-Krise schon zum zweiten Mal in diesem neuen Jahrhundert als Krisenauslöser in den Blickpunkt. Trotz die-

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.leap2020.eu
www.ofheo.gov/

³ Vgl. Heinisch, Reinhard: Angst vor dem Absturz. In »Wiener Zeitung extra« vom 4. August 2007, S. 4.

⁴ Vgl. Stiglitz, Joseph: Es kommt der Tag der Abrechnung. In »Der Standard« vom 11. August 2007, S. 23.

⁵ Kiefer, Anette: Zeit für Schnäppchenjäger. Online unter URL www.handelsblatt.com/News [25. 10. 2007].

⁶ Vgl. Hicel, Rudolf: Die Krise des Spekulationskapitalismus. In »Blätter für deutsche und internationale Politik« 10/2007, S. 1157–1161.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
c.reiner@gmx.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

ser einschneidenden Krise um 2000 fehlte der Mut für erforderliche Finanzmarktregulierungen. Wiederum machten hochriskante und unseriöse Finanzinnovationen die gefährliche Entwicklung möglich. Diese sind zum Teil gezielt an den Aufsichtsbehörden der Kapitalmärkte vorbei entwickelt worden.⁶

Schattenbankensystem

Die Schuld für diese Entwicklung liegt im sogenannten Phänomen der »Verbriefung«. Im Gegensatz zu früher verbleibt dabei das Kreditrisiko für Darlehen und Hypotheken nicht mehr bei den Kredit vergebenden Banken, sondern wird über komplizierte Finanzinstrumente weiterverkauft. Es entstand demnach ein Handel mit Krediten nach folgendem System: Die mit schlechter Bonität unterlegten Hypothekarkredite (**Sub-Primedarlehen**) wurden in weiterer Folge von undurchsichtigen, neu geschaffenen Finanzinstitutionen im Rahmen eines der Kontrolle entzogenen »Schattenbankensystems« gekauft, um auf der Basis von langfristigen, größtenteils faulen Forderungen vor allem kurzfristige Wertpapiere zu schaffen und zum Kauf anzubieten.

Dieses außerhalb der Regulierungsbehörden befindliche Schattenbankensystem befeuerte den Boom, indem es die KäuferInnen mit zusätzlichen Krediten versorgte. Die Banken ihrerseits hatten aufgrund der Verbriefung des Risikos keine Anreize mehr für eine seriöse Kreditvergabe und steigerten die Hypothekenvolumina in riskantem Ausmaß. Die vom Schattenbankensystem geschaffenen »Mortgage Backed Securities« (mit Hypotheken unterlegte Anleihen) kauften schließlich Banken in der ganzen Welt, ja sogar die Zentralbanken griffen aufgrund steigender Renditeerwartungen zu. Somit besaßen Finanzinstitute auf der ganzen

Welt Anleihen auf faule US-Hypothekarkredite. Als diese der Reihe nach uneinbringbar und deswegen abgeschrieben werden mussten, brach das System der Kreditpyramide zusammen.

Da aufgrund der undurchsichtigen Verwicklung mehrerer europäischer Banken in den Handel mit »Mortgage Backed Securities« die Banken einander kein Geld mehr borgen wollen – wer weiß, ob die Bank das geborgte Geld noch zurückzahlen kann –, kam es zu Solvenzproblemen und zu höheren Risikoaufschlägen bei der Unternehmensfinanzierung.

In England kam es zu einem nicht mehr für möglich gehaltenen »Bankrun« auf die Hypothekenbank Northern Rock. Pikant dabei ist, dass diese Bank aber überhaupt gar nicht in die fragwürdigen Anleihen involviert war. Es war viel mehr das spezifische, vom Geldmarkt abhängige Finanzierungssystem schuld, denn von dort bekam sie einfach kein Geld mehr.

Erst eine Garantie auf die Einlagen im Ausmaß von 100 Prozent durch den englischen Finanzminister beendete die Bankenkrise. Die Kreditrationierungen bei Unternehmen und Haushalten dämpfen die Konjunktur. Trotz massiver Notenbankinterventionen in Europa, Amerika und Asien ist die Krise keineswegs gebannt. Die Leidtragenden sind die kleinen und mittleren Unternehmen, die jetzt trotz seriöser Investitionspläne für die unseriösen Spekulationsgeschäfte anderer bestraft werden.⁷

Und wer zahlt noch?

Das WIFO rechnet wegen der globalen Finanzkrise mit einem sich abschwächenden Wachstum im Euroraum und in Österreich für das nächste Jahr. Das bitter notwendige Wachstum zur Reduktion der Langzeitarbeitslosigkeit rückt erneut in die Ferne. Aber auch die Weltwirtschaft insgesamt ist durch das Verhalten von Finanzmarktmanagern bedroht, die ihr eigenes Verhalten in seiner Tragweite nicht mehr abschätzen konn-

⁷ Hicckel 2007, S. 1159.

⁸ Zit. n. »Der Standard« vom 22. Oktober 2007, S. 11.

⁹ Info & News: Vgl. Jahresgutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Lage 2006/07, Ziffern 261–274.

ten. Brasiliens Finanzminister Guido Mantega bemerkte treffend: »Genau jene Länder, die als Vorbild für gute Regierungsführung und Standards im Finanzsystem galten, sehen sich nun ernster finanzieller Fragilität ausgesetzt und riskieren das Wohlergehen der Weltwirtschaft.«⁸

KURZ GEFASST

Wirtschaftsgeograf Christian Reiner analysiert, warum auf den US-Markt beschränkte Preisabstürze eine globale Rezessionsgefahr hervorgerufen haben. Seit dem Frühjahr 2006 platzt die US-Immobilienpreisblase. In Europa wurde dies aber erst im Sommer 2007 wirklich zur Kenntnis genommen, als sich die weltweiten Notenbanken zu einer Intervention der stockenden Kreditmärkte aufgrund von Kreditausfällen bei amerikanischen Hypothekarkrediten gezwungen sahen. Seit den 1990er Jahren steigen vor allem in den USA die Immobilienpreise. Viele investierten daher in Häuser, Spekulationen nahmen zu.

Die amerikanische Notenbank hatte, um das US-Wirtschaftswachstum aufrecht zu erhalten, die Leitzinsen zwischen Jänner 2001 und Juni 2003 von 6,5 Prozent auf ein Prozent gesenkt. Diese Zinssenkung setzte sich in einem Anstieg des Konsums um und führte dazu, dass die Immobilienpreise weiter anstiegen. Es kam zu Hypothekenumschuldungen, neue Hypotheken waren günstiger als die alten. Da die Häuser mittlerweile mehr wert waren, konnten die KreditnehmerInnen gleich weit größere Summen aufnehmen, als zur Refinanzierung der alten Hypothek eigentlich notwendig gewesen wäre.

Ab Juni 2004 stiegen die Zinsen von einem Prozent im Juni 2004 auf 5,25 Prozent im Juni 2006. Die SchuldnerInnen können die steigende Zinsbelastung nicht mehr tragen. Viele der Hypothekenbanken zahlen jetzt den Preis für ihre riskante Kreditvergabe mit dem Bankrott. Die internationalen Finanzmärkte geraten nach der New-Economy-Krise im Jahr 2000 schon zum zweiten Mal in diesem Jahrhundert als Krisenauslöser in den Blickpunkt. Das WIFO rechnet wegen der globalen Finanzkrise mit einem sich abschwächenden Wachstum im Euroraum und in Österreich für das kommende Jahr.

Einer für alle

Die Geschichte eines Kollektivvertrages, der uns alle betrifft.

Der Kollektivvertrag für die Gesundheits- und Sozialberufe – kurz »BAGS-KV« – schafft einheitliche Regelungen und Strukturen für die Beschäftigten im privaten Sozialbereich.

Seit mehr als 20 Jahren kämpfen die Gewerkschaften mittels Muster-Betriebsvereinbarungen, Arbeitsgruppen und Schaffung von Mindestlohntarifen für eine Verbesserung der Arbeitssituation im Gesundheits- und Sozialbereich. Nach mehr als fünfjährigen Verhandlungen wurde schließlich der BAGS-Kollektivvertrag im November 2003 erstmals abgeschlossen – ein großer und wesentlicher Schritt, der den privaten Sozialbereich nachhaltig zugunsten der ArbeitnehmerInnen verändert.

Der »BAGS« ist seither der Leitkollektivvertrag im privaten Sozialbereich. Er trat erstmals am 1. Jänner 2004 in Kraft. Er gilt bundesweit für rund 70.000 ArbeitnehmerInnen im Gesundheits- und Sozialbereich, in der Behindertenarbeit und der Kinder- und Jugendwohlfahrt. Aufgrund der Satzung konnte der BAGS-KV im Mai 2006 auf zahlreiche weitere Beschäftigte im Sozialbereich ausgeweitet werden.

Der BAGS-KV zählt damit nicht nur zu den größten von der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-DJP) und der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida verhandelten Kollektivverträgen, sondern auch zu den gesellschaftlich bedeutsamsten. »Ein Meilenstein im Bereich der Gesundheits- und Sozialen Dienste«, beschreibt Reinhard Bödenauer von der GPA-DJP stolz die Leistung dieses Kollektivvertrages.

Er ist auch in der EU der erste landesweite Kollektivvertrag für diese Branche. »Ein Kollektivvertrag, um den uns viele Länder beneiden, weil er in der Vielfalt der Branche endlich Strukturen geschaffen und Mindeststandards gesichert hat«, erklärt Eva Scherz von der Interessengemeinschaft work@social die Besonderheit des BAGS-KV.

Verband der Arbeitgeber

Den Namen trägt der »BAGS-KV« nach der »Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe«. Dieser freiwillige Verband hat keine gesetzliche Interessenvertretung und es wurde ihm 1997 die Kollektivvertrags-Fähigkeit zuerkannt.

Bei seiner Gründung setzte sich der Arbeitgeberverband folgende Ziele: Die Entlohnung aller Beschäftigten sollte leistungsgerecht und österreichweit einheitlich sein. Man wollte die Schaffung von einheitlichen Berufsbildern und bundesweiten Standards für Aus- und Weiterbildungskriterien. Aufgrund der speziellen Bedürfnisse im Gesundheits- und Sozialbereich sollte auch die Arbeitszeit flexibler werden.

Mitglieder dieses Arbeitgeberverbandes sind überwiegend Vereine wie z. B. die Lebenshilfe, Jugend am Werk, pro mente, Rettet das Kind, die Volkshilfe, aber auch Integrationshäuser, Dachverbände von Sozialeinrichtungen oder Kindergruppen, Wohn- und Pflegeheime oder Frauenhäuser – um nur einige zu nennen. Viele dieser Vereine sind regional strukturiert und arbeiten in relativ kleinen Einheiten.

»Die Schaffung eines Zusammenschlusses und klarer Strukturen in diesem sehr rasch und stark wachsenden Sektor war notwendig und unumgänglich«, beschreibt die für die sozialen Dienste in der Gewerkschaft vida zuständige Michaela Guglberger.

»Ein großer Verband ermöglicht auch ein einheitliches Auftreten gegenüber der öffentlichen Hand und der EU, Lobbying und das Durchsetzen spezieller In-

INFO & NEWS

Was ist »BAGS«?

Im BAGS-Kollektivvertrag werden Regelungen für alle Berufe im Gesundheits-, Sozial- und Jugendwohlfahrtsbereich getroffen. Dazu zählen unter anderen Heimhelferinnen, Pflegeeltern, KindergärtnerInnen, Tagesmütter, SozialarbeiterInnen, Psychologen/Psychologinnen, diplomierte KrankenpflegerInnen, FachsozialbetreuerInnen, FlüchtlingsbetreuerInnen, Street-Worker, AltenhelferInnen, PflegehelferInnen und Lern- und FreizeitbetreuerInnen.

Er hat seinen Namen nach der »Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe«. Die BAGS ist der größte freiwillige Verband im privaten Sozialbereich und im Nonprofitbereich. Dieser ArbeitgeberInnenverband gehört keiner Kammer an und es gibt keine gesetzliche Interessenvertretung auf ArbeitgeberInnenseite. Der BAGS-KV wird abgeschlossen zwischen der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe und den Gewerkschaften GPA-DJP und der Gewerkschaft vida. Er gilt bundesweit für rund 70.000 ArbeitnehmerInnen.

Chronologie

1997: Der „Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe“ wird die Kollektivvertrags-Fähigkeit zuerkannt.

2004: Der BAGS-Kollektivvertrag tritt erstmals in Kraft und gilt für die Bereiche der Behindertenbetreuung, Altenbetreuung, Kinder- und Jugendwohlfahrt.

2006: Der Antrag zur Satzung des BAGS-Kollektivvertrages wird positiv entschieden.

2007: Durch die Satzung mit 1. Jänner 2007 müssen alle AnbieterInnen sozialer oder gesundheitlicher Dienste präventiver, betreuender oder rehabilitativer Art in acht Bundesländern (Ausnahme: Vorarlberg) die Bestimmungen des BAGS-Kollektivvertrages umsetzen.

teressen werden erleichtert. Auch Regelungen gegenüber den EU-Nachbarstaaten können vereinheitlicht werden«, erklärt Eva Scherz.

Gute Bedingungen für gute Arbeit

Der Sozialbereich nimmt in der Gesellschaft an Bedeutung zu, die Anforder-

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.gpa-djp.at/interesse
www.vida.at
www.bags-kv.at
www.behindertenarbeit.at

rungen steigen. Trotzdem wird diese gesellschaftlich wertvolle Arbeit nach außen hin nur wenig sichtbar. »Es ist mittlerweile gesellschaftliche Übung, über die Schwachen und die für sie notwendigen Dienstleistungen immer weniger zu reden«, bedauert Reinhard Bödenauer von der GPA-DJP.

GPA-DJP-Verhandlungsführer Bödenauer kritisiert die mangelnde Anerkennung der Sozialarbeit in unserer Gesellschaft: »Tätigkeiten wie Pflege, Bildung oder Kinderbetreuung werden immer wichtiger für eine dynamische Weiterentwicklung und das Funktionieren unserer Gesellschaft, sie sind die Kraft, die diese Gesellschaft zusammenhält.

Die Beschäftigten dieser so wichtigen Berufsgruppen verdienen sich nicht nur angemessene Löhne und Gehälter, sondern auch, dass ihre Leistung endlich den Stellenwert bekommt, den sie verdient.«

Bei den diesjährigen Verhandlungen im Herbst standen neben den Lohnerhöhungen Verbesserungen für Teilzeitbeschäftigte im Forderungsprogramm ganz oben. »Teilzeitbeschäftigte müssen einen fairen Mehrarbeitszuschlag gezahlt bekommen, so wie er im neuen Arbeitszeitgesetz vorgesehen ist«, betont Michaela Guglberger.

Ein anderer Schwerpunkt dieses KV sind die Verbesserungen und Anhebung der Standards bei der Aus- und Weiterbildung.

Durch die konstruktive Zusammenarbeit zwischen VertreterInnen der BAGS, den BetriebsrätInnen und den Gewerkschaften war es möglich, diesen Kollektivvertrag zu entwickeln und einzuführen: »Wir werden auch weiterhin an Verbesserungen arbeiten und den BAGS-Kollektivvertrag in den nächsten Jahren gemeinsam weiterentwickeln«, zeigt sich Reinhard Bödenauer zuversichtlich. *Barbara Lavaud, GPA-DJP*

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an die Autorin
barbara.lavaud@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

MEINUNG

Grundrechte bei der Ausbildung

»Die meisten Gesundheits- und Sozialberufe leiden unter mangelnder Einheitlichkeit bei der Ausbildung und in der Folge oft unter schlechter Einstufung, nicht angemessener Bezahlung und unzureichenden Weiterbildungsangeboten.

Derzeit gibt es eine unüberschaubare Fülle von Ausbildungen mit beschränkter gegenseitiger Anrechenbarkeit bzw. Durchlässigkeit. So kann es sein, dass eine oberösterreichische Ausbildung zwar in Portugal anerkannt wird, aber nicht von einem Träger im Burgenland. In den Bundesländern gibt es unterschiedliche, landesgesetzliche Regelungen und es werden verschiedene Ausbildungen verlangt.

Österreichweit einheitliche Regelungen in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aufstiegschancen und Arbeitsinhalte sind daher dringend erforderlich, damit auch in Zukunft sichergestellt ist, dass genügend geschulte, qualifizierte und motivierte Menschen in diesen wichtigen gesellschaftlichen Bereichen tätig sein können.«

Reinhard Bödenauer

Stv. Geschäftsbereichsleiter in der GPA-DJP und Verhandlungsführer beim BAGS-KV.



Social profit für uns alle

»So vielfältig wie das Leben sind auch der soziale Bereich und die Menschen, die täglich wertvolle Arbeit für die Gesellschaft leisten. Das alles trifft Sie aber nicht persönlich, denken Sie.

Sie waren noch nie krank und werden es auch nie werden? Sie werden nie nach einem Unfall eine Rehabilitation brauchen oder ein Kur? Sie waren noch nie im Labor oder beim Röntgen? Sie brauchen nie eine Physiotherapeutin nach einem Knochenbruch? Den Zahnarzt und seine AssistentInnen kennen Sie nur aus den Erzählungen der anderen? Sie werden nie die Hilfe von SozialarbeiterInnen und Psychologinnen brauchen? Suchtprobleme und psychische Probleme kennen Sie nur aus den Nachrichten? Ihre Kinder besuchen keinen Kindergarten und benötigen nach der Schule keine

Nachmittagsbetreuung? Ihren Lebensabend werden Sie im Kreise Ihrer Familie verbringen? Ihre Eltern sind gesund und fit und werden es auch noch lange bleiben? Die HeimhelferInnen besuchen nur Ihre Nachbarin? FamilienhelferInnen brauchen nur die anderen?

Sie können sich glücklich schätzen – doch Menschen wie Sie sind leider die Ausnahme. Schon der Schritt ins Leben beginnt mit dem Kontakt zu einer Hebamme und einem Krankenhausaufenthalt.

Durchschnittlich sind ArbeitnehmerInnen im Jahr 13 Tage krank und nehmen sowohl ärztliche Leistungen als auch Pflegedienstleistungen in Anspruch. Kinder werden in Kinderkrippen und Kindergärten betreut, in der Schule gibt es Nachmittagsbetreuung. Immer mehr Menschen leiden unter Alkohol- oder anderen Suchtproblemen, unter der ständig wachsenden psychischen Belastung, unter Stress am Arbeitsplatz bis hin zu Burn-out. Die demografische Entwicklung zeigt einen eindeutigen Trend: Wir werden immer älter, sind dabei dank des funktionierenden Gesundheitssystems länger gesund und fit. Der Bedarf an sozialen Leistungen, die uns das Alter lebenswerter machen, steigt. Jetzt schon spricht man von »Pflegerotstand«, in zehn Jahren wird er noch spürbarer werden. Wir alle haben ständig Kontakt zu Menschen in sozialen Berufen. Sie alle verdienen Wertschätzung für ihre Arbeit. Beim nächsten Mal können schon wir es sein, die ihre Hilfe benötigen. Die Berufe selbst sind Berufungen und wertvoll für die gesamte Gesellschaft – »social profit« für uns alle!«

Eva Scherz

GPA-Interessengemeinschaft work@sozial.at.



Kolumbien:

Frauen für den Frieden

Die Frauenorganisation OFP sucht internationale Hilfe im Kampf gegen den Terror.

Die Frauenorganisation »Organización Femenina Popular« (OFP) ist einer der letzten Widerstandspfeiler in dem von rechtsextremen Paramilitärs beherrschten Gebiet Magdalena Medio in Kolumbien. Sie war 1972 – zur Blütezeit der lateinamerikanischen Befreiungstheologie in der Stadt Barrancabermeja gegründet worden. Heute gehören ihr etwa 1.200 Frauen in der Region an. Sie engagieren sich für soziale und ökonomische Rechte und versuchen, verarmte

Frauen politisch zu organisieren. Das größte Problem der Menschen in der Region ist der bewaffnete Konflikt, der seit Jahrzehnten den Alltag prägt. Die Frauen der OFP vertreten die Meinung, dass es eine politische Lösung der bewaffneten Auseinandersetzung geben muss. Eine Ansicht, die bereits drei Mitgliedern das Leben gekostet hat. Über 140 Frauen haben Todesdrohungen erhalten.

Seit einigen Jahren baut die OFP zusammen mit dem Frauennetzwerk »Ruta

Pacífica« (Friedlicher Weg) eine landesweite soziale Bewegung von Frauen gegen den Krieg auf. Mit der Solidaritätskampagne »Eine Million Freundinnen und Freunde« soll die Arbeit für den Frieden international unterstützt werden. In Österreich wird die Kampagne von der Katholischen Frauenbewegung und dem Verein Frauensolidarität getragen. Mit Ihrer Unterschrift der Unterstützungserklärung können auch Sie ein Zeichen setzen. G. M. www.frauensolidaritaet.org

EU/Afrika-Karibik-Pazifik:

Unfaire Handelsabkommen

Die Europäische Kommission droht, den ärmsten Ländern Entwicklungshilfegelder zu kürzen.

Sollten bis Jahresende keine Handelsabkommen mit den AKP-Staaten (Afrika, Karibik, Pazifik) erzielt werden, will die Europäische Kommission Entwicklungshilfe reduzieren und Zölle auf ihre Waren drastisch erhöhen. Über 200 zivilgesellschaftliche Organisationen weltweit fordern faire Handelsabkommen der EU mit den AKP-Staaten. In den laufenden Verhandlungen sollen die betroffenen Staaten Freihandelsabkommen zustimmen, die für sie vor allem Nachteile bringen. »Das

sind keine Verhandlungen, das ist Erpressung«, meint etwa Alexandra Strickner, vom Netzwerk Attac-Österreich.

So verlangt die EU den zollfreien Zugang zu rund 90 Prozent der Märkte der AKP-Staaten. Ein Viertel der Länder dieser Region würde dadurch ihre Zolleinkünfte verlieren.

Die lokalen Industrien, die teilweise erst im Aufbau stehen, würden durch die massive Einfuhr von Produkten aus Europa zerstört. Entwicklungsexperten be-

fürchten einen weiteren Anstieg der Armut in der Region, sollten die Handelsabkommen in der geforderten Form durchgesetzt werden. »Die Abkommen setzen in den ärmsten Ländern eine direkte Umverteilung von Arm zu Reich in Gang«, kommentiert Gyeke Tanoh vom Netzwerk »Afrikan Trade Network«. Die EU-Forderungen seien illegal: Denn laut bisherigen Abkommen dürfen weitere Handelsverträge keine Verschlechterung für die AKP-Staaten bringen. G. M.

Clean Clothes Kampagne (CCK):

Maulkorb

Haftbefehl gegen AktivistInnen der CCK gefährdet Engagement für faire Arbeitsbedingungen.

Seit über einem Jahr hat der holländische Jeanshersteller G-Star in Wien eine Filiale für seine »Raws«-Produkte. In indischen Zulieferbetrieben wird den organisierten ArbeitnehmerInnen ein Maulkorb verpasst. Ende September erließ ein Richter im südindischen Bangalore zudem einen Haftbefehl gegen vier AktivistInnen der Kampagne für Saubere Kleidung, Niederlande. Das dort ansässige Unternehmen Fibres & Fabrics International (FFI) und seine Tochterfirma Jeans Knit Pvt. Ltd. produzieren

für Markenfirmen wie G-Star oder Armani. Bereits Ende 2005 war die Betriebsgewerkschaft wegen massiver Arbeitsrechtsverletzungen an die Öffentlichkeit gegangen. Die internationale CCK versucht seit damals, eine Änderung der Firmenpolitik zu erreichen. Als Reaktion waren die AktivistInnen vor einem Gericht in Bangalore wegen »Cyber-Verbrechen, rassistischer und fremdenfeindlicher Handlungen und krimineller Verleumdung« angeklagt worden. Es ist nicht das erste Mal, dass das Un-

ternehmen FFI gerichtlich gegen ArbeitsrechtlerInnen vorgeht. Bereits im Juli hatte es eine Anzeige gegen lokale Arbeitsrechtsorganisationen erstattet.

Unterstützen Sie die Kampagne und schicken Sie ein Protest-E-Mail an die Unternehmen. www.oneworld.at/cck.

Sie können sich auch im G-Star-Geschäft (7., Neubaugasse 12–14) erkundigen, warum ein renommiertes holländisches Unternehmen Verletzungen der Gewerkschaftsfreiheit bei einem Zulieferbetrieb akzeptiert. G. M.

Nicaragua:

Abtreibungsverbot

Pakt des »linken« Präsidenten Daniel Ortega mit der katholischen Kirche hat grausame Folgen.

Vor einer falschen Romantisierung »linker Führer« durch den Westen warnte die nicaraguanische Schriftstellerin Giaconda Belli auf ihrer Lesereise durch Österreich im Oktober. Die Literatin und Bürgerrechtlerin unterstützt das »Netzwerk der Frauen gegen die Gewalt«, deren Protestmärsche gegen das neue Abtreibungsgesetz in Nicaragua derzeit brutal niedergeschlagen werden. Das Abtreibungsverbot, das der sandinistische Präsident Daniel Ortega nach seiner Wiederwahl im November 2006 erlassen hatte, wurde im

heurigen September vom nicaraguanischen Parlament genehmigt. Betroffenen Frauen drohen Haftstrafen, selbst bei Schwangerschaft durch Vergewaltigung oder wenn ihr eigenes Leben nur durch Schwangerschaftsabbruch gerettet werden kann. MedizinerInnen, die sich dem Abtreibungsverbot widersetzen, müssen mit bis zu drei Jahren Gefängnis und Berufsverbot rechnen. Die Menschenrechtsorganisation »Human Rights Watch« berichtet von 80 Todesfällen seit Jänner 2007, weil Frauen die Abtreibung aufgrund medizinischer

Indikation verweigert worden war. Dass das strengste Abtreibungsgesetz weltweit ausgerechnet unter Daniel Ortega beschlossen wurde, liegt an einem Pakt des Ex-Revolutionärs mit der mächtigen katholischen Kirche Nicaraguas. Um 16 Jahre nach seiner Wahlniederlage wieder an die Macht zu gelangen, hatte er sich mit hochrangigen Kirchenvertretern verbündet. Noch im Wahlkampf war er von seiner eigenen Stieftochter wegen sexuellen Missbrauchs angezeigt worden. Die Klage wurde nicht weiter verfolgt. *G. M.*

Vereinigte Staaten:

Neuer Tarifvertrag bei General Motors

Nach Streik und Marathonverhandlungen gab es für 73.000 Beschäftigte eine Einigung.

Beim größten US-Autohersteller General Motors (GM) haben sich Gewerkschaft und Management bei den Lohn- und Gehaltsverhandlungen geeinigt. GM und die Automobilarbeitergewerkschaft UAW (United Auto Workers) erzielten ein vorläufiges Abkommen über einen vierjährigen Tarifvertrag, der allerdings noch der Zustimmung der UAW-Mitglieder bedarf. UAW-Präsident Ron Gettelfinger sagte, er fühle sich im Hinblick auf das Abkommen »sehr gut«. Die Gewerkschaft hatte mit einem Streik sämtliche

82 Fabriken von GM in den USA lahm gelegt. General Motors beschäftigt weltweit 280.000 Mitarbeiter, ein Motoren- und Getriebewerk steht auch in Wien-Aspern. Konzernchef Rick Wagoner betonte, mit dem Tarifabkommen könne GM seine Wettbewerbslücke schließen. Die prognostizierten Verbesserungen erlauben nach seiner Einschätzung »die Beibehaltung einer starken Produktionspräsenz in den USA sowie erhebliche Zusatzinvestitionen«. Damit könne eine der Hauptforderungen der Gewerkschaft er-

füllt werden. Die Gewerkschaft hatte auch der Errichtung eines neuen, von ihr verwalteten Krankenversicherungs-Fonds für die rund 340.000 BetriebsrentnerInnen und deren Angehörige zugestimmt. Erstmals hat die Gewerkschaft ein zweiteiliges Lohnsystem akzeptiert. Neu eingestellte Hilfskräfte, die nicht am Fließband werken, sollen nur noch maximal 16,23 US-Dollar pro Stunde erhalten. Die Löhne für Fließbandarbeiter werden um einige Cents auf über 28 Dollar steigen. *G. M.*

Kanada:

Fairer Frank

Ein Fairnessabkommen soll die Beziehungen von Magna International zu den Beschäftigten verbessern.

Mitte Oktober haben der Präsident der kanadischen AutomobilarbeiterInnen-Gewerkschaft (CAW) Buzz Hargrove und Frank Stronach, Vorstandsvorsitzender von Magna International Inc., ein »Rahmen-Fairnessabkommen« unterzeichnet. »Mit diesem Abkommen haben Magna und die CAW eine neue Art der Zusammenarbeit entwickelt«, so Hargrove. »Das Abkommen verstärkt die Fähigkeit der CAW, die AutomobilarbeiterInnen in einer unglaublich schwierigen Zeit zu stüt-

zen, aber in einer Art, die auch Kanadas Automobilindustrie stärkt.« Weltweit beschäftigt Magna International Inc. 83.000 ArbeitnehmerInnen in 23 Ländern – 20.000 in Kanada. Das Abkommen sieht unter anderem die geheime Abstimmung über Angelegenheiten am Arbeitsplatz und eine Strategie zur jährlichen Lohnangleichung in Übereinstimmung mit dem Hersteller-Inflationsindex vor. Streiks soll durch einen Schiedsspruch in ungelösten Streitfragen bei Kollektivverhandlungen

vorgebeugt werden. Für die Beschäftigten bei Magna-Österreich gilt das Arbeitsverfassungsgesetz. In einigen heimischen Magna-Betrieben gibt es gewählte Betriebsratskörperschaften, in anderen sogenannte Fairness-Komitees, die aber nicht die Rechte und den Schutz wie gewählte BetriebsrätInnen genießen. Das Übereinkommen »Framework of Fairness Agreement« finden Sie in englischer Sprache unter www.gmtn.at (Internationales). *G. M.*

ZUR PERSON



Jolanta Romanowska, 49 Jahre, verheiratet, Wohnort: Lebork/Polen

Ehemann: Edward Romanowski, Elektriker

Kinder: Artur, (28) Informatiker (Fachschule), Eliza, (25) Fachkraft Staatliche Verwaltung (Fachschule),

Karolina, (14) Schülerin (Gymnasium)

Erlerner Beruf: Technische Fachkraft Arbeits- und Gesundheitsschutz

Firmenstandort: Lebork

Gewerkschaft: BUDOWLANI. Seit 2004 im Euro-Betriebsrat (EBR)

Monatsverdienst: 1.900 Zloty (Netto)

Grundkosten: Unterhaltskosten Einfamilienhaus ca. 1.000 Zloty, Lebensmittel etc. ca. 1.500 Zloty

Was bedeutet Ihnen Arbeit?

Arbeit bedeutet für mich, den Lebensunterhalt für meine Familie zu sichern.

Wie sehen Sie Polens Wirtschaft?

Man könnte meinen, es ginge aufwärts. Wir haben ein Wirtschaftswachstum. Das, was aber in der Wirklichkeit geschieht, bewerte ich viel schlechter. Wir haben nach wie vor eine hohe Arbeitslosigkeit. Junge Menschen verlassen das Land auf der Suche nach Arbeit. Das Wirtschaftswachstum brachte keine Verbesserung der materiellen Lage.

Was bedeutet Ihnen Gewerkschaft?

Gewerkschaft bedeutet für mich den Kampf um die Rechte der ArbeitnehmerInnen, um Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Löhne. Sie wacht über die Einhaltung des Arbeitsrechts, das so oft von den ArbeitgeberInnen gebrochen wird.

Was sagen Sie zu den Wahlen?

Die letzten Wahlen bewerte ich positiv. Es freut mich, dass nur vier ernst zu nehmenden Parteien ins Parlament eingezogen sind. Ich hoffe, dass sich die neue Regierung und das Parlament wichtigen Angelegenheiten des Landes widmen.

Was bedeutete Ihnen die EU?

Sie bedeutet für mich Wirtschaftswachstum, den Zugang zu neuen Technologien, eine allmähliche Verbesserung der Lebensbedingungen, aber auch den Zugang zu neuen Arbeitsmärkten für unsere Beschäftigten. Die EU bedeutet mir ein breit geöffnetes Fenster in die Welt.

Ihr Lieblingsland in Europa? Warum?

Ich habe kein Lieblingsland. Müsste ich

jedoch ein Land, in dem ich leben möchte, wählen, wäre das Frankreich. Frankreich verbinde ich mit Toleranz und, was ich gut finde, mit **säkularem Staatswesen**.

Was bringt der Euro-Betriebsrat?

Der Europäische Betriebsrat bedeutet für mich vor allem einen Informationsaustausch über die Wirtschaftslage in den einzelnen Ländern, aber auch über die Verfassung der Firma Wienerberger in den jeweiligen Ländern. Das sind auch Begegnungen mit VertreterInnen der Konzernführung: Da können Fragen, die sowohl die Lage des Unternehmens als auch die seiner MitarbeiterInnen betreffen, ohne Einschränkungen gestellt werden. Er gibt mir Hoffnung, dass man in den Betrieben etwas ändern kann. Ich kann mich auch mit Problemen der KollegInnen in anderen Ländern vertraut machen und diese mit unseren in Polen vergleichen. Nach jeder EBR-Tagung komme ich energiegeladener zurück nach Hause. Ich freue mich, dass ich die Möglichkeit habe, an den Tagungen dieses Gremiums teilzunehmen. Ich weiß, dass ich in schwierigen Situationen unterstützt werde, wie es bereits der Fall war.

Wo und wie oft machen Sie Urlaub?

In Polen steht einem Beschäftigten ein Jahreserholungsurlaub von 20 Tagen bis zum Erreichen einer zehnjährigen Berufstätigkeit sowie von 26 Tagen nach dem Erreichen einer zehnjährigen Berufstätigkeit zu.

Mit unseren geringen Verdiensten können wir uns keine organisierte Form der Erholung leisten. Daher verbringe ich meinen Urlaub mit dem, was ich am meisten mag. Ich wohne nur 30 Kilometer von der Ostsee entfernt. Vielleicht des-

wegen verbringe ich meine Urlaubszeit am Meer, am liebsten eigentlich im Herbst und im Winter. Ich nehme meinen Urlaub am liebsten rund um Weihnachten sowie Ende April/Anfang Mai in Anspruch. Einen großen Teil dieser Zeit verbringe ich mit den notwendigen Ausbesserungen an unserem Haus sowie bei der Gartenarbeit.

Was wünschen Sie sich für Ihre Zukunft?

Ich möchte meine Pension in einem Land erreichen, in dem es weder Not und Elend noch Arbeitslosigkeit gibt. Als Pensionistin möchte ich normal leben, mich einer guten Gesundheit erfreuen und das Tal der Pharaonen in Ägypten besichtigen können.

Vielen Dank.

Die polnische Kollegin Jolanta Romanowska wurde uns vom Wienerberger Betriebsratsvorsitzenden und EBR Karl Sauer vermittelt.

INFO & NEWS

Polen:

Einwohner: 38,5 Millionen

Währung: 1 Zloty = 0,2739 Euro

BIP pro Kopf: 6.199,46 Euro

Human Development Index: 0,862

Aktuelle Durchschnittskosten

1 Liter Benzin: 4,50 Zloty

1 Laib Brot: 1,50 Zloty

1 Liter Milch: 2,00 Zloty

½ Liter Bier im Lokal: 8,00 Zloty

1 Kilo Äpfel: 2,50 bis 3,50 Zloty

1 Kinokarte: 16,00 bis 20,00 Zloty

Kommentar

Michael Tölle

Weiterbildungsexperte
der AK Wien



Eine Woche Weiterbildung

35 Stunden Weiterbildung pro Jahr und Beschäftigten fordert die EU für die ArbeitnehmerInnen, das sieht auch ein Konzept von ÖGB und AK vor.

Weiterbildung in der Arbeitszeit? Selbstverständlich, sagt jede/r verantwortungsvolle Personalverantwortliche, die »Humanressourcen« seien ja das wichtigste Kapital des Unternehmens. In der Realität bedeutet das: 31 Prozent der ArbeitnehmerInnen werden vom Betrieb weitergebildet, sieben von zehn ArbeitnehmerInnen müssen sich dagegen privat weiterbilden.¹

Das war schon einmal besser: 2003 wurden 36 Prozent der ArbeitnehmerInnen innerhalb der letzten zwölf Monate betrieblich weitergebildet.² Warum die Weiterbildungsquote zurückging (eine IMAS-Umfrage spricht von nur noch 27 Prozent innerhalb der letzten zwei Jahre³, trotz »Bildungsfreibetrages« für Unternehmen⁴, darüber gibt es nur Vermutungen: Anscheinend konzentrieren sich die Unternehmen bei der Weiterbildung zusehends auf gewisse MitarbeiterInnen.

Die Unterschiede sind enorm: So nehmen nur 13 Prozent der ungelerten ArbeiterInnen, aber 42 Prozent der leitenden Angestellten an betrieblicher Weiterbildung teil. Die Investitionsbereitschaft der Unternehmen nimmt mit steigendem Alter der ArbeitnehmerInnen

tendenziell ab, das trifft vor allem jene mit niedriger Qualifikation und ArbeitnehmerInnen über 50 Jahren.

Eine Option um diesen ungleichen Zugang zur Weiterbildung abzubauen ist, die Weiterbildung in der Arbeitszeit vertraglich abzusichern. Die Gewerkschaften machen Weiterbildung zusehends zu einem Thema bei KV-Verhandlungen. Meist geht es hierbei um das Recht der Beschäftigten, sich zur Vorbereitung auf Abschlussprüfungen (z. B. Berufsreifeprüfung) freustellen zu lassen. »Starke« Branchen haben entsprechende Bestimmungen in den Kollektivverträgen.

Will man jedoch alle ArbeitnehmerInnen erreichen, muss man an eine gesetzliche Regelung denken. Die AK hat die ArbeitnehmerInnen gefragt: 84 Prozent treten für einen Rechtsanspruch auf eine Woche Weiterbildung pro Jahr in der Arbeitszeit ein!⁵ Ein solches »Weiterbildungsgesetz« wäre eine große Innovation. Der EU-Gipfel von Lissabon läutete im Jahr 2000 endgültig das Zeitalter des lebenslangen Lernens ein. Die EU fordert von den ArbeitgeberInnen »35 Stunden Weiterbildung pro Jahr und Beschäftigten« und hält dies »für ein realistisches Ziel.«⁶ Die Folge war Verärgerung auf ArbeitgeberInnenseite.

Denn die ArbeitgeberInnen wollen darüber nicht einmal verhandeln. Dabei

gibt es ein ausgereiftes Konzept von AK und ÖGB: Das sieht vor, dass jeder/jede ArbeitnehmerIn einen Anspruch auf jährlich 35 Stunden Weiterbildung in der Arbeitszeit hat, über das Jahr verteilt. Weiterbildung, die der Betrieb durchführt, wird angerechnet. Bildet der Betrieb weniger als 35 Stunden pro Jahr weiter, wird der/die ArbeitnehmerIn für die Differenz von der Arbeit freigestellt). Die Teilnahme an außerbetrieblicher Weiterbildung muss nachgewiesen werden, die zulässigen Weiterbildungsinhalte werden von den Sozialpartnern definiert. In Deutschland funktioniert das System der »Bildungsfreistellung« nicht, kaum jemand nimmt diese in Anspruch: Die Weiterbildungsinhalte sind zu offen gehalten, die Woche kann nur im Block beansprucht werden, und die Freistellung kommt zusätzlich zur betrieblichen Weiterbildung. Das provoziert Widerstand auf Seiten der ArbeitgeberInnen, die nur die Erhöhung der Lohnnebenkosten sehen, ohne Auswirkung auf die Produktivität. Österreich wäre in der Lage, das besser zu machen.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
michael.toelle@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

¹ SORA: Bildung und Weiterbildung in Österreich. Studie im Auftrag der AK Wien, 2005

² IFES: Betriebliche Weiterbildung bei unselbstständig Erwerbstätigen. Studie im Auftrag der AK Wien, 2003

³ IMAS: Tuchfühlung mit dem Fortschritt. IMAS Report Nr. 14, 2007

⁴ Ab 2003 können Unternehmen 120 Prozent (also zusätzliche 20 Prozent) der Weiterbildungsaufwendungen steuerlich geltend machen.

⁵ SORA 2005

⁶ KOM (2001) 678, S. 19

Kommentar

Hubert Christian Ehalt

Univ.-Prof. Dr.,
Wissenschaftsreferent
der Stadt Wien und
Professor für Sozialgeschichte an
der Universität Wien



Sackgasse Ökonomisierung

Die Neugestaltung von Politik und Gesellschaft ist nicht an den Interessen der BürgerInnen orientiert, sondern an Profitinteressen.

Menschen hatten und haben die Fähigkeit, verantwortungsvoll, respektvoll und solidarisch zu sein, das Gemeinsame vor das Eigeninteresse zu stellen. Das Bedürfnis nach Fairness leuchtet aus vielen Handlungen heraus. Die Fantasie, dieser wundervolle Aspekt der Natur der Menschen, will nicht nur die Fokussierung auf profitträchtige Anwendung, Verwertung und Nutzbarmachung von allem und jedem. Sie will das Paradies von Liebe, Symmetrie, Brüderlichkeit und Schwesterlichkeit.

Raum für Fairness und Solidarität

»Wir können uns das nicht mehr leisten, wir müssen den Gürtel enger schnallen, der Generationenvertrag wird nicht halten, die Kosten des Sozialstaates wuchern« – solche und ähnliche Botschaften hören die BürgerInnen der reichsten Länder dieser Welt – darunter Österreich, derzeit unter den ersten zehn – täglich. Auf der anderen Seite stehen folgende Fakten: »Die Rationali-

tät der Produktion wächst kontinuierlich und dynamisch. Die Wirtschaft, die Unternehmensgewinne und die Privatvermögen wachsen kontinuierlich und dynamisch. Die Zahl der Milliardäre hat in den letzten fünf Jahren etwa um 70 Prozent zugenommen.« Im Gegensatz dazu wuchert der Sozialstaat nicht wie ein Krebsgeschwür, so wie ihn seine GegnerInnen darstellen. Die Sozialleistungsquote ist in Beziehung zur Wirtschaftsleistung seit 30 Jahren etwa konstant. Es ist eine zentrale Gestaltungsaufgabe, die der Politik, den Institutionen und uns einzelnen mündigen BürgerInnen aufgetragen ist, die Handlungsräume der Wirtschaft nach Regeln von Fairness, von Verantwortungsbewusstsein gegenüber KollegInnen, KundInnen und der Allgemeinheit und als Raum für solidarisches Handeln zu gestalten. Nur wenn wir Wirtschaft als Raum des fairen, auf die Interessen der anderen Bezug nehmenden Handelns auffassen, geben wir der Natur, der Kultur, unseren Mitmenschen und unseren Kindern eine Chance.

Es gibt ein neues und falsches Leitbild der Einrichtung des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und individuellen Lebens: Die Durchsetzung des individuellen Vorteils auf dem Markt in freier Konkurrenz. Die Durchsetzung des individuellen auf Gewinn ausgerichteten Vorteils schaffe auch das bestmögliche Ganze – so die These, der in den öffentlichen Diskursen

heute kaum jemand widerspricht. Jede Leistung, auch wenn es sich um Erziehungs-, Beziehungs-, Bildungs- und Pflegeleistungen handelt, soll zum Produkt, soll zur Ware werden, die sich auf einem freien Markt in Konkurrenz mit anderen Anbietern bewähren muss. Alle Beziehungen werden als Konkurrenzbeziehungen gestaltet. Unternehmens- und PersonalberaterInnen bieten die adäquaten Managementformen dafür an.

Alle Leistungen, die auf Liebe, Vertrauen, Zuwendung und Solidarität beruhen, geraten ins Hintertreffen, werden marginalisiert. Leistungen, die sich nicht als marktfähig erweisen, werden als unproduktiv und unfunktional dargestellt, obwohl sie den wahren Kitt der Gesellschaft bilden und für Zusammenhalt sorgen. Gesellschaften brauchen verantwortungsvolle UnternehmerInnen, LehrerInnen, MedizinerInnen, ArchitektInnen, KindergärtnerInnen, die ihre Arbeit mit Engagement, Überzeugung und einem kritischen Blick auf das Große, das Ganze und das Detail leisten können.

Wir müssen nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit in einer Konkurrenz, die die MitakteurInnen als GegnerInnen sieht, stärken, wir müssen das Gemeinsame, das miteinander Handeln, Koexistenz und Kooperation rehabilitieren, üben und als Handlungs- und Leitprinzip verankern.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
hubert-christian.ehalt@wien.gv.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Die Globalisierungsmacher

Globalisierung ist kein Schicksal. In einem spannenden Heft stellt die Reihe Edition le Monde Diplomatique einige der Akteure vor.

Schon vor dem ersten Weltkrieg war die Weltwirtschaft vernetzt, wie später erst wieder gegen Ende des 19. Jahrhunderts. Allerdings: Arbeitsplätze konnten damals nicht ins Ausland verlagert werden. Heute wird die Globalisierung zunehmend auch als Bedrohung für jene wahrgenommen, die früher von ihr profitierten: Die Mittelschichten Europas und Nordamerikas.

»Globalisierung fällt weder vom Himmel, noch ist sie ein Produkt des unsichtbaren Marktes«, schreibt die Berliner Journalistin Nicola Liebert im Editorial des 111 Seiten umfassenden Heftes »Die Globalisierungsmacher: Konzerne, Netzwerke, Abgehängte«. »Nicht nur von multinationalen Konzernen, auch von Politikern und Händlern, von Arbeitern und Gewerkschaften, von internationalen Organisationen und Nichtregierungsorganisationen.«

Globalisierungsgeschichte

Das ist nicht neu. Neu ist die interessante Form, wie die unterschiedlichen Akteure der Globalisierung dargestellt werden. In 26 spannend zu lesenden Aufsätzen wird die aktuelle Globalisierungsgeschichte in sieben Kapiteln zusammengefasst und von einer Chronik der wichtigsten Eckdaten ergänzt.

Ausgangspunkt sind die vaterlandslosen Gesellen der Corporate Players, die über mehr Geld und Macht verfügen als viele Regierungen. Der US-Konzern General Electric etwa, an dem sich der Wandel vom alten, paternalistischen Kapitalismus zum modernen Shareholder-Value-Konzept exemplarisch nachvollziehen lässt und der jährlich so viel erwirtschaftet wie ganz Argentinien. Oder der Einzelhandelsriese Wal-Mart, der größte

Arbeitgeber der Welt. Er macht vor, wie man in der globalen Wirtschaft Erfolg hat. Die Gewerkschaften bekämpfen, die Produktion in Billiglohnländer verlagern, die Lieferanten unter Druck setzen und mit effizienter Kommunikation für ein gutes Image sorgen. Auch der Möbelmulti Ikea, der sich gern seiner strengen Verhaltensregeln rühmt, zeigt bei näherer Analyse seine Schwachstellen. Zwar hat der schwedische Konzern die Kinderarbeit – zumindest in seinen eigenen Betrieben – beseitigt.

Geld und Macht

Eine im Auftrag der niederländischen Gewerkschaft FNV 2003 durchgeführte Untersuchung von zehn Zulieferfirmen zeigte jedoch erhebliche Mängel. Am häufigsten waren die Verstöße gegen die gewerkschaftliche Organisationsfreiheit und das Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen.

Von den Konzernen geht der informationsreiche Streifzug weiter zum Kapitel die »Herren des Geldes«. Untersucht werden die aggressiven Hedgefonds und die Risiken, die sie für das internationale Finanzsystem bedeuten. Schließlich sind ihre Manager wahre Spielernaturen, die Folgen, wenn sie zu hoch pokern, sind kaum vorstellbar.

Analysiert werden unter dem Titel »Eine milde Form des Sozialismus« auch die US-amerikanischen Pensionsfonds, die schon 1950 die Finanzwelt eroberten. Mit ihrer Finanzmacht nehmen die Fonds Einfluss auf Firmen und Politik: Theoretisch im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Die Praxis, so zeigt der Aufsatz im Heft, sieht anders aus.

Nicht unbekannt sind die Arbeitsbedingungen auf südamerikanischen Bananenplantagen und das Phänomen der »cosmobilen« Putzfrauen, die den häuslichen Dienstleistungssektor der westlichen Welt umstrukturieren. Interessant jedoch, dass das GastarbeiterInnen_tum auch ins Internet Einzug gehalten hat,

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.monde-diplomatique.de

wo für die meisten Online-Dienste Hungerlöhne bezahlt werden.

Kritisch wird die Rolle der Gewerkschaften beleuchtet: »Das Kapital ist längst globalisiert – die Arbeiterbewegung hinkt mühsam hinterher«, heißt es im Kapitel »Die Arbeiterführer«. Zwar sei der Internationale Gewerkschaftsbund neu gegründet worden, die Zusammenarbeit der nationalen Gewerkschaften aber bleibe schwierig.

Berichte über die Aufmüpfigen im globalen Getriebe, wie etwa die kampfbereiten Gewerkschafter in einer Konfektionsfabrik in El Salvador oder die ecuadorianische Anti-Weltbank-Bank zeigen die Möglichkeiten einer menschlichen Form der Globalisierung. Mit dem Kapitel »Die Organisierten« endet die Reise mit der Hoffnung auf einen Neubeginn.

G. M.



TAZ Verlag: Edition le monde diplomatique;
»Die Globalisierungsmacher«.
ISBN: 978-3-937683-14-0.
Zum Preis von € 8,70 in der ÖGB-Buchhandlung erhältlich.

KONTAKT

Dieses Buch kann in der ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien, Rathausstraße 21, Tel.: 01/405 49 38-109 bestellt werden.

AKP-Länder: Internationale Organisation von 79 Staaten aus den Regionen Afrika, Karibik und Pazifik – die meisten davon sind frühere Kolonien Frankreichs und Großbritanniens. Ziele sind die nachhaltige Entwicklung der Mitgliedsstaaten, deren Einbettung in die Weltwirtschaft sowie die Etablierung einer »neuen, fairen und gerechteren Weltordnung«. 1975 schloss die EU mit den AKP-Staaten das Lomé-Abkommen, das diesen ehemaligen Kolonien u. a. günstigere Zölle bietet. (Seite 40)

Asset-Pricing: Asset = Vermögenswert (eines Unternehmens), beim Asset-Pricing handelt es sich um ein spezielles Kapitalmarktgleichgewichtsmodell mit dem Ziel, riskante Anlagemodelle entsprechend bewerten zu können. (Seite 37)

Bank Run: Wenn KundInnen einer Bank massenweise ihre Einlagen abheben. Da Banken in der Regel nur einen Bruchteil ihres Vermögens als Bargeld vorrätig, sondern längerfristig angelegt haben, kann ein Bank Run zur Insolvenz einer Bank führen. (Seite 37)

Belli, Gioconda: Nicaraguanische Schriftstellerin und Freiheitskämpferin (geb. 1948); neben ihrem sozialen und politischen Engagement wurde sie auch für ihre erotischen Gedichte vom katholisch-konservativen Bürgertum schon in den 70er Jahren verurteilt. (Seite 41)

Deflation: Allgemeiner Preisrückgang aufgrund einer Verminderung des Geldumlaufs und einer Verlangsamung der Umlaufgeschwindigkeit. Die Gesamtnachfrage (im In- und Ausland) nach Konsum- und Investitionsgütern ist geringer als das verfügbare Güterangebot. Eine Deflation kann unter anderem herbeigeführt werden durch: Steuererhöhungen, Senkung der Staatsausgaben, Erhöhung des Diskontsatzes oder der Zölle, Geldaufwertung usw. Die Folgen sind Produktionsrückgang und höhere Arbeitslosenzahlen. (Seite 34)

diskontieren: Umwandlung einer zukünftigen Zahlung in einen Barwert, z. B. wenn man wissen will, wie viel eine für das Jahr 2010 erwartete Auszahlung bei 6% Verzinsung heute wert ist. (Seite 37)

Easy Entrance: Entwicklungspartnerschaft im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL der EU. Damit wurde in Österreich erstmalig ein standardisiertes und innovatives Verfahren zur Erfassung, Entwicklung und Bewertung der (barrierefreien) Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen erarbeitet. Dementsprechend werden spezielle Easy-Entrance-Auditoren in eigenen Lehrgängen ausgebildet. (Seite 6)

Enron: Amerikanischer Energiekonzern, der binnen weniger Jahre von einer traditionellen Gasfirma zu einem börsennotierten Hightechimperium wurde. Seit 2002 steht der Name für die größte Firmenpleite in der Geschichte Amerikas, inklusive Betrugsanklagen für die Manager sowie Untersuchungen über Verbindungen zum Weißen Haus. (Seite 13)

Equity loan (englisch; sprich: ekwiti loans): wörtl.: Gerechtigkeitskredit; Hypothekarkredit, der aufgrund der Wertsteigerung einer Immobilie vergeben werden kann. (Seite 35)

Greenspan, Alan: US-Wirtschaftswissenschaftler (geb. 1926), Berater von Richard Nixon, Gerald Ford und Ronald Reagan. Von 1987–2006 verfolgte er als Vorsitzender der amerikanischen Notenbank (US-Federal Reserve Board) einen streng antiinflationistischen Kurs. (Seite 35)

Hedgefonds (engl.: hedge = absichern): Ihrem Namen nach versuchen diese Fonds Investitionen gegen Risiken wie Kurseinbrüche oder Wechselkursschwankungen abzusichern. In der Praxis bieten Hedgefonds allerdings wenig Sicherheit, sondern streben danach, durch spekulative Geschäfte unabhängig vom Marktumfeld kurzfristig möglichst hohe Erträge zu erwirtschaften. Die Fonds verkaufen beispielsweise Aktien, die sie gar nicht besitzen (Leerverkäufe). Dazu leihen sie sich diese Papiere etwa von Banken oder Pensionsfonds aus, um sie zu verkaufen. Dafür zahlen sie eine Leihgebühr. Die Manager der Hedgefonds hoffen auf fallende Kurse, um die Titel dann billiger wieder zurückkaufen zu können – was naturgemäß nicht immer funktioniert. (Seite 36)

Heuschrecken: Abwertende Bezeichnung für private Beteiligungsgesellschaften (Private-Equity-Gesellschaften), die nicht an der Börse sind. Der Begriff wurde während der sogenannten »Heuschreckendeckelung« im April/Mai 2005 geprägt. Auslöser war eine Äußerung des damaligen SPD-Vorsitzenden Franz Müntefering, der das Verhalten mancher »anonymer Investoren« mit Heuschreckenplagen verglich. Der Ausdruck richtet sich neben Private-Equity-Gesellschaften auch gegen andere Formen der Kapitalbeteiligung mit mutmaßlich zu kurzfristigen oder überzogenen Renditeerwartungen wie beispielsweise Hedgefonds. (Seite 34)

Immobilienpreislage (französisch; sprich: bäss): andauernder, allgemeiner Verfall der Immobilienpreise, Gegensatz: Hausse (sprich: oss). (Seite 36)

Junge Aktien: Aktien, die im Rahmen einer Kapitalerhöhung neu ausgegeben werden. Diese Bezeichnung gilt so lange, bis diese hinsichtlich Gewinnausschüttung etc. den alten Aktien gleichgestellt sind. (Seite 30)

Leitzinsen: Sammelbezeichnung für Diskont-, Lombard- und Wertpapierpensionssatz; mit dem Beginn des Europäischen Systems der Zentralbanken entfielen die von der Nationalbank festgesetzten Leitzinsen. Trotzdem wird der Begriff manchmal noch verwendet, wenn die Europäische Zentralbank Änderungen von Zinssätzen bekannt gibt. (Seite 34)

New Economy: Kennzeichnend für diese »neue Wirtschaft« der 90er Jahre waren neue, innovative Unternehmen aus Zukunftsbranchen wie z. B. Informationstechnologie, Multimedia, Biotechnologie, Telekommunikation oder Erzeuger forschungsintensiver Produkte, die in der Regel mit flachen Hierarchien operierten. Hand in Hand damit ging die Idee, dass in der New Economy, die auf nicht-materielle Werten wie Information und Wissen beruht, die Regeln des Kapitalismus nicht mehr gelten würden. Tatsächlich erwiesen sich viele New-Economy-Geschäftsmodelle als Flop, die

Aktien vieler dot-com-Firmen fielen in den Keller. (Seite 34)

Ortega, Daniel: nicaraguanischer Politiker (geb. 1945), war 1979 entscheidend am Sturz des Diktators Somoza beteiligt, danach Oberbefehlshaber und Koordinator der (sandinistischen) Regierung des nationalen Wiederaufbaus. Während dieser Zeit kam es zu Verbesserungen punkto Bildung, Gesundheitswesen etc., aber auch zu Menschenrechtsverletzungen und Zensur. Nach einer Verfassungsreform wurde Ortega Ende 1984 zum Präsidenten gewählt. Die Wahl wurde von den USA nicht anerkannt, Ortega und die Sandinisten bekämpfte. 1996 und 2001 trat er erfolglos zur Wiederwahl an. Nachdem sich der studierte Jurist für sein Verhalten gegenüber der katholischen Kirche während der Sandinisten-Zeit entschuldigt hatte, wurde er 2006 wiedergewählt. 1998 verklagte ihn seine Stieftochter wegen sexueller Gewalt, der Vorwurf wurde gerichtlich nie eindeutig geklärt. (Seite 41)

Paradigmenwechsel mit Gewinn: Projekt des bfi-Salzburg im Auftrag des AMS, im Zuge dessen einfache und realistische Konzepte erprobt wurden, mit denen produktives Altern im Arbeitsprozess gefördert wird (Paradigma = Richtschnur, Leitlinie). Eingebunden waren bzw. sind mehrere Salzburger Betriebe im Zeitraum von Mai 2006 bis Dezember 2007. Mittels ausführlichem Fragebogen wurde unter anderem die Zufriedenheit älterer Arbeitnehmer mit ihrer Arbeitssituation erhoben und dann entsprechende Maßnahmen erarbeitet. (Seite 6)

Portfolio: Gesamtheit der Wertpapiere, die ein Kunde, ein Unternehmen oder ein Wertpapierfonds besitzen. (Seite 28)

säkularisieren: aus kirchlicher Bindung/Abhängigkeit lösen; Trennung von Kirche und Staat. (Seite 42)

Stiglitz, Joseph Eugene: US-Ökonom, geb. 1943, für seine Arbeiten über das Verhältnis zwischen Information und Märkten erhielt er 2001 den Nobelpreis für Wirtschaftswissenschaften. Stiglitz gilt als Kritiker der Globalisierung und von George W. Bush. (Seite 29)

Subprime Darlehen: Bezeichnung für Kredite, die in den USA an Personen vergeben werden, die keine oder nur wenig Sicherheiten bieten können. (Seite 37)

Verbriefung: Schaffung von handelbaren Wertpapieren aus Forderungen oder Eigentumsrechten. (Seite 37)

Unbundling (englisch; sprich: anbandling): Entflechtung; Herstellung der Unabhängigkeit zwischen verschiedenen Geschäftsfeldern eines Unternehmens aufgrund entsprechender gesetzlicher Vorgaben. (Seite 6)

Volatilität: beschreibt die Schwankungsbreite eines Kurses für eine bestimmte Periode. (Seite 28)

Weltwirtschaftskrise: In den USA kam es im Laufe der Weltwirtschaftskrise (1929–1933) zur Großen Depression, die am 25. Oktober 1929 mit dem »Schwarzen Freitag« an der New Yorker Börse begann. Während der Großen Depression sank die Industrieproduktion teilweise um 50 Prozent. (Seite 28)

Neuerscheinung

in Kooperation
mit Attac

OGB VERLAG



Tobinsteuer

„Sand ins Getriebe“ der Finanzmärkte
und Einnahmen für Entwicklung

Die Finanzkrisen der 90er und 2000er Jahre stürzten viele Millionen Menschen in Arbeitslosigkeit und Armut. Sie lenkten über die Fachwelt hinaus die Aufmerksamkeit auf das internationale Finanzsystem. NGOs wie Attac beschäftigen sich seither verstärkt mit Entwicklungen, Problemen und möglichen politischen Regulierungen der internationalen Finanzmärkte. Eine Forderung, die weltweit von einer wachsenden Zahl von zivilgesellschaftlichen Gruppen, ÖkonomInnen und nationalen Parlamenten erhoben wird, ist die Tobinsteuer. Mit ihr sind zwei wesentliche Ziele verbunden: die Stabilisierung der internationalen Finanzmärkte und die Finanzierung von Entwicklung.

Was ist die Tobinsteuer? Ist sie ökonomisch sinnvoll und wo liegen ihre Grenzen? Ist sie technisch, institutionell und politisch umsetzbar und wofür sollen ihre Einnahmen verwendet werden? Das sind Fragen, auf die dieses Buch Antworten gibt. Das Buch behandelt auch allgemeine Probleme und notwendige Reformen der internationalen Finanzmärkte in einer Zeit wachsender Krisen.

Cornelia Staritz ist Ökonomin und arbeitet zurzeit an ihrer Dissertation an der New School for Social Research in New York. Ihre Forschungsschwerpunkte sind internationale Finanzmärkte, internationaler Handel und Entwicklungsökonomie. Seit 2001 ist sie Aktivistin bei Attac Österreich und war drei Jahre lang im Vorstand.

Attac (www.attac.at) ist eine internationale globalisierungskritische Bewegung, die Fehlentwicklung im Globalisierungsprozess aufzeigt und weltweit vernetzt an Alternativen arbeitet.

Das Buch ist das erste einer Kooperationsreihe zwischen Attac und ÖGB-Verlag.

Cornelia Staritz

Tobinsteuer

in Kooperation mit Attac
2007, 132 Seiten, € 24,80
ISBN: 978-3-7035-1290-2

GARANTIERT GUT INFORMIERT
www.oegbverlag.at

BESTELLSERVICE
In jeder Buchhandlung
oder direkt bei der ...

Bestellung:

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

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21, 1010 Wien

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

Ja, ich bestelle _____ Exemplar/e von **Tobinsteuer**

à € 24,80

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

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

AW 11/07

Die Jugend von heute?

Garantiert qualifiziert!

Hart erkämpft – endlich da: Ausbildungsgarantie bis 18!

- Zukunftssichere Qualifikation für die Jugend.
- Qualitätssicherung in der Lehrlingsausbildung.
- Qualifikations-Offensive – rechtzeitig vor der Ostöffnung.

Unser Erfolg.

OGB

www.oegb.at

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

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank

AW