

**Interview:**

**Keine Lohnzurückhaltung**

Stv. EGB-Generalsekretär  
Reiner Hoffmann über die Krise

8

**Schwerpunkt:**

**Jetzt wird abgerechnet**

Wie Sie sich bei Ihrem Lohnzettel  
auskennen

16

**Internationales:**

**Alles Banane**

Wenn EU-Zölle höher sind als  
die Produktionskosten in Ecuador

44

# Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

Nº 10 | 2009 | 63. Jahrgang | € 2,-

[www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)



© Artwork: Sturm/Oswald

**Arbeit muss sich lohnen**

ab Seite 8



8



14



28



44

## Schwerpunkt:

### Krise und Lohnpolitik

12

Weil die Beschäftigung weiter sinken wird, sind Realloohnerhöhungen notwendig, um privaten Konsum aufrecht zu erhalten.

### In Frage gestellt

14

Ende 2008 kündigte der Verband Druck & Medientechnik die KV's zu den grafischen Gewerben.

### Dein Lohnzettel

16

Die am Lohn-/Gehaltszettel aufscheinenden Steuer- und Abgabenleistungen sind für viele nicht nachvollziehbar.

### Profivehikel – Leiharbeit

18

Die Zahl der LeiharbeiterInnen wächst kontinuierlich. Längst wird Leiharbeit von Unternehmen strategisch genutzt.

### Arbeitsklima in der Krise

20

Die Wirtschaftskrise haben Arbeitszufriedenheit und Optimismus in Österreich deutlich beeinträchtigt.

### 733 Euro, 12-mal im Jahr

22

Die bedarfsorientierte Mindestsicherung wird mit 1. September 2010 eingeführt – allerdings nur in abgespeckter Form.

### Flache Kurven im Job

24

Die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern klappt noch immer sehr weit auseinander.

### Globaler Wilder Westen

26

Einst zahlten Händler hohe Preise für Sklaven. Daher gingen sie sorgsam mit der Ware um. Heute sind Menschen billig.

### Geld oder Stolz?

28

Arbeiten, um zu leben, oder leben, um zu arbeiten? Menschen müssen oft die bizarrsten und gefährlichsten Jobs annehmen.

### Kein Recht auf Arbeit

30

Asylwerbende haben keinen Zugang zum Arbeitsmarkt in Österreich – und das wird wohl noch einige Zeit so bleiben.

### Löhne zum Leben

32

Im Vergleich zu den Mindestlöhnen fristet der Begriff der »living wages« auch international eher ein Schattendasein.

### Ein Lohn für den Mut

33

Ende September wurde vom ÖGB Oberösterreich erstmals ein Award für mutige BetriebsrätInnen verliehen.

**Interview:****Geisterfahrt beenden 8**

Stv. EGB-Generalsekretär Reiner Hoffmann über die Notwendigkeit von Einkommenssteigerungen in Zeiten der Krise.

**Privileg der Ausbeutung 36**

Susan George, ATTAC-Mitbegründerin, Philosophin und Politikwissenschaftlerin im Gespräch.

**Internationales:****Mit sicherem Segel 42****Viel Zoll, wenig Lohn 44****Wirtschaft & Arbeitsmarkt:****Staatliche Umverteilung 39****Aus Arbeiterkammern & Gewerkschaften:****Bad Ischler Dialog 2009 40****Standards:****Standpunkt: Was sich lohnt 4****Veranstaltung: Menschenwürdige Arbeit 5****Aus AK & Gewerkschaften 6/7****Historie: Minimallohntarif schaffen 11****Verbraucherpreise 35****Man kann nicht alles wissen 46**

Erklärungen aller grün-markierten Worte.

[www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)

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

**Der Lohn der Mühe****Redaktion intern**

»Lohnzurückhaltung oder gar Nullrunden sind gerade in der jetzigen ökonomischen Situation die völlig falsche Antwort«, betont der stellvertretende Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes, Reiner Hoffmann, im Interview mit der »Arbeit&Wirtschaft«/10/2009. Schwerpunktthema dieser Ausgabe ist: »Arbeit muss sich lohnen«.

In diesen Tagen werden wichtige Kollektivverhandlungen geführt. Warum gerade in Zeiten der Krise Realloohnerhöhungen besonders wichtig sind, erklärt Volkswirtschaftsexperte Günther Chaloupek ab

Seite 12. Bis zu den ArbeitgeberInnen im grafischen Gewerbe scheint diese Botschaft noch nicht vorgedrungen zu sein. Vor einem Jahr kündigten sie die KVs, berichtet Franz Bittner ab Seite 14.

Bei all dem ist es nicht verwunderlich, dass die Arbeitszufriedenheit hierzulande zu wünschen übrig lässt (Seite 20).

Gerade die Frauen haben wenig Gründe zufrieden zu sein, nach wie vor klafft die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern weit auseinander (Seite 24). Frauen sind auch oft diejenigen, die überhaupt ohne Lohn auskommen müssen –

nur allzuoft sind sie Opfer moderner Sklaverei. Mehr darüber ab Seite 26.

Weitere Themen sind ein Interview mit Susan George (S. 36), der Bad Ischler Sozialpartnerdialog (S. 40), der EBR (S. 42) und Ecuador (S. 44).

Besuchen Sie uns auch im Internet: Auf der Homepage [www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at) haben Sie die Möglichkeit, Artikel zu kommentieren und E-Cards zu versenden. Wir freuen uns übrigens stets über Kritik und Anregung: [aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

Für das Redaktionskomitee  
Katharina Klee



# Standpunkt

## Was sich lohnert

**E**s lohnert sich«, erklärt die ehemalige Fernsehmoderatorin mit dem »Gehalt«-vollen Namen in der Werbung. Als sie noch regelmäßig als Programmansagerin am Bildschirm war, hat das kleine Mädchen, das ich einmal war, seine ersten Belohnungen kassiert. Für Hilfeleistungen im Haushalt gab es da schon manchmal Schnitten oder noch besser ein paar Schillinge. Verdientes Geld war für mich etwas Besonderes. Es erfüllte mit Stolz. Es signalisierte Wert-Schätzung.

### Der erste Lohn

Der erste Lohn vom Ferialjob mit 16 wurde in den Urlaub investiert. Vier endlose Wochen malte ich mir in dem staubigen Büro aus, was ich mit diesem (sehr) kleinen Vermögen in den Ferien alles anstellen werde, meinem Geld, selbst verdient. Nicht einfach nur Taschengeld – das Gehalt fürs Tochter sein –, sondern Lohn fürs Früh aufstehen, fürs nicht Baden gehen, fürs Lernen und Dinge richtig machen, fürs Unterordnen – für die Bereitstellung meiner Arbeitskraft. Ich habe viel gelernt in diesem ersten Job von und über Menschen, Ämter und Büroarbeit. Und Arbeiten hat mir durchaus Freude gemacht.

Ich hab mir dann schließlich von dem Geld ein Paar Schuhe gekauft in Frankreich. Sündteure Ledersandalen, die im Grunde aus drei Riemchen bestanden ha-

ben. Jenseits aller Vernunft. Wie viel exakt ich damals verdient hatte, weiß ich nicht mehr. Aber an das Gefühl, als ich meinen ersten Lohn bei der Bank einlöste, kann ich mich noch so genau erinnern wie an die Sandalen: Ich war erwachsen.

Der Lohn der Arbeit, das ist ja allgemein bekannt und wird gerne betont, liegt nicht nur im Arbeitsentgelt. Es geht auch um die Arbeit selbst, das gute Gefühl, sie gut zu erledigen – ganz egal ob in der Produktion, im Handel oder in der Dienstleistung. So ist es mir in diesen Tagen auch wunderbarer Lohn für meine Arbeit (& Wirtschaft), wenn ich Ihnen begegne und Sie unsere Zeitschrift loben. Auch Ihre Anregungen waren bislang stets Lohn-ent. Aber wie wir alle, bin ich auf Geld angewiesen, um mein Leben zu bestreiten und meine Zukunft zu sichern – auf Geld für die Bereitstellung meiner Arbeitskraft, meines Wissens, meiner Erfahrung.

Und genauso geht es wohl auch der Kindergärtnerin, die das große Leid eines kleinen Buben lindert, dem Fabrikarbeiter, der am »Auto des Jahres« mitgearbeitet hat, dem Supermarktverkäufer, der der Kundin das Gesuchte präsentiert, der Ärztin, die ein Leben rettet. Sie alle freuen sich sicher über Dank, Wertschätzung, Anerkennung, ein Lächeln, sie freuen sich, dass sie ihren Job gut erledigt haben, aber letztendlich brauchen Sie alle faire Löhne und Gehälter. Auch und gerade in wirtschaft-

lich schwierigen Zeiten. Immerhin haben 17 ATX-Unternehmen heuer insgesamt 2,2 Mrd. Euro an Dividende an ihre AktionärInnen ausgeschüttet. Und es ist nicht Leistung, die sich hier für diese bezahlt macht – es ist Gewinn, mit dem man Arbeitsplätze retten könnte, Löhne zahlen könnte, KV-Erhöhungen finanzieren.

### Leistung muss sich lohnen

»Leistung muss sich lohnen«, forderte der Finanzminister erst vor kurzem in einer Grundsatzrede, und da möchte man ja auch gerne zustimmen. »Leistungsgerechtigkeit« verlangt er für mehr »Verteilungsgerechtigkeit« und lässt all jene unerwähnt, die ein Einkommen ohne Leistung haben.

Sicher: Arbeit muss sich lohnen. Aber die Zahl jener, für die sich ihre Arbeit wenig lohnt, weil sie mit dem Einkommen nicht auskommen, steigt, und auch die Arbeitslosenzahlen wachsen konstant. Für andere wiederum hat sich lebenslange Arbeit in der Pension nicht wirklich gelohnt. Immer mehr Menschen sind armutsgefährdet. Hier muss nach wie vor der Staat Verantwortung tragen. Denn unser reiches Österreich kann und muss sich den Sozialstaat leisten. Eine Gesellschaft kann nämlich nicht nur auf Leistung fixiert sein. Sie muss auch auf ausreichend Solidarität und Menschlichkeit schauen.

Denn auch das lohnert sich.

# Menschenwürdige Arbeit

**GewerkschafterInnen diskutierten am 6. Oktober 2009 im AK-Bildungszentrum darüber, wie die Wirtschaftskrise Arbeitsplätze gefährdet, und was Gewerkschaften dagegen tun können.**

Am 6. Oktober, dem Vorabend des Welttags für menschenwürdige Arbeit, veranstalteten ÖGB und Arbeiterkammer Wien (AK) im AK-Bildungszentrum in Wien eine Podiumsdiskussion zum Thema »Wie die Wirtschaftskrise Arbeitsplätze gefährdet, und was Gewerkschaften dagegen tun.«

Nach einleitenden Worten von ÖGB-Präsident Erich Foglar und AK-Vizepräsidentin Renate Lehner präsentierte Michael Leßmann vom Fachbereich Mitglieder und Kampagnen im Vorstand der IG Metall die Kampagne »Gemeinsam für ein gutes Leben«. Anschließend stell-

ten Sylvia Tatra von der Gewerkschaft vida, Bernd Kulterer, GPA-djp, Robert Okenka, GdG-Jugend, und Organisatorin Pia Lichtblau von weltumspannend arbeiten verschiedene Initiativen des ÖGB und seiner Gewerkschaften für menschenwürdige Arbeit vor.

Bei der darauffolgenden Podiumsdiskussion, moderiert von A&W-Chefredakteurin Katharina Klee, informierte Sally Choi vom Asia Monitoring Center über die Situation von Wander- und HausarbeiterInnen in ihrer Heimat China. An dieser Diskussion mit der Fragestellung »Wie können wir Menschen für

## WEBLINK

Projektplattform  
Menschenwürdige Arbeit:  
[www.fairearbeit.at](http://www.fairearbeit.at)

dieses Thema begeistern? Welchen Beitrag können Gewerkschaften leisten?« nahmen auch IG Metall Michael Leßmann, Dr. Walter Sauer, Mitarbeiter in der ÖGB-Stabsstelle Internationales, und der Gewerkschaftsforscher Mag. Mario Becksteiner teil.



© Fotos: ÖGB/Thomas Reimer  
ÖGB-Präsident Erich Foglar begrüßte in seinen einleitenden Worten die IGB-Initiative »Decent work – decent life«.



Robert Okenka, GdG-Jugend, Sylvia Tatra, vida, Bernd Kulterer, GPA-djp, und Pia Lichtblau von weltumspannend arbeiten stellten Projekte vor.



Walter Sauer, ÖGB, Michael Leßmann, IG Metall, Sally Choi, Asia Monitoring Center, Moderatorin Katharina Klee und Mario Becksteiner.



Sally Choi vom Asia Monitoring Center (im Bild rechts von ihrer Dolmetscherin) informierte über die Situation in China.

**IMPRESSUM**

**Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:**

Laurenzberg 2, 1011 Wien,  
Telefon: (01) 534 44, Fax: (01) 534 44-595,  
Katharina Klee (Chefredakteurin): Klappe 304,  
Sonja Adler (Sekretariat): Klappe 340 (von 8 bis 12 Uhr)

**E-Mail:** aw@oegb.at

**Internet:** [www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)

**Abonnementverwaltung und Adressänderung:**

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

**Redaktionskomitee**

Arthur Ficzo (Vorsitz), Nani Kauer (Stellvertretender Vorsitz),  
Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Lucia Bauer,  
Günther Chaloupek, Thomas Fessler, Andreas Gjecaj,  
Elisabeth Glantschnig, Katharina Klee (Chefredakteurin),  
Karl Kollmann, Georg Kovarik, Barbara Lavaud, Sabine Letz,  
Ruth Naderer, Katharina Painer, Brigitte Pellar,  
Alexander Schneider, Erik Türk

**Redaktionsmitglieder**

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

**Mitarbeiter/-innen dieser Ausgabe:**

Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Lucia Bauer,  
Ruth Bauer, Kai Biehl, Franz Bittner, Frank Braßel,  
Günther Chaloupek, Astrid Fadler, Elisabeth Glantschnig,  
Carmen Janko, Nani Kauer, Barbara Lavaud, Pia Lichtblau,  
Franz Mangelberger, Amela Muratovic, Gabriele Müller,  
Maja Nizamov, Brigitte Pellar, Norbert Ramp,  
Reinhold Russinger

**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](http://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 einge-  
sandte Manuskripte.

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

**Arbeiterkammer:**

# Die e-card-Gebühr

**Im November wird Ihnen das Serviceentgelt für die e-card abgebucht.**

Das Serviceentgelt für die e-card ist immer im November fällig. Die Gebühr von 10,- Euro wird von den DienstgeberInnen eingehoben, und zwar für die eigene e-card und für die von mitversicherten EhepartnerInnen oder Lebensgefährten/-innen. Von der Gebühr befreit sind mitversicherte Kinder und PensionistInnen.

Haben Sie mehrere DienstgeberInnen, wird die Gebühr auch mehrmals eingehoben. Aber einmal zahlen genügt. Heben Sie sich daher die November-Lohnzettel gut auf, denn sie können bares Geld wert sein.

Und so gehts: Sie schicken Kopien der Lohnzettel mit einem formlosen Antrag zur Gebietskrankenkasse, und die zu viel

bezahlten Gebühren werden rückerstattet. Die e-card gilt für alle Vertragsärzte/-innen in Österreich, in allen EU-Staaten, in Island, Norwegen, Liechtenstein und der Schweiz. Sie bekommen nicht jedes Jahr eine neue Karte, sie bleibt gültig.

Wenn Sie die Karte beim Arzt- oder Spitalsbesuch nicht dabei haben, genügt zur Behandlung auch Ihre Sozialversicherungsnummer. Wichtig ist, dass Sie die e-card jedenfalls nachbringen. Wenn die Karte verloren oder gestohlen wurde, rufen Sie bei der e-card-Serviceline an.

Alle Infos und Musterbriefe im Internet unter:

[www.arbeiterkammer.at/online/die-e-card-gebuehr-31928.html](http://www.arbeiterkammer.at/online/die-e-card-gebuehr-31928.html)

**GPA-djp, vida:**

# Privatkindergärten

**BAGS-KV und einheitliche Ausbildungskriterien gefordert.**

An Kindergartenpädagogen/-innen und AssistentInnen werden in jüngster Zeit immer höhere Anforderungen gestellt, die allerdings kaum Ausdruck in einer gesteigerten gesellschaftlichen Wertschätzung dieser Berufsgruppe finden. Die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) sowie die Gewerkschaft vida fordern eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine bessere Entlohnung für diese Berufsgruppe ein. Ein Beitritt der Trägerorganisation für private Kindergärten zur Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) wäre ein wichtiger Schritt in diese Richtung.

Der Arbeitsdruck für diese Berufsgruppen steigt ebenso wie die Ansprüche. Es bleibt wenig Zeit für Aus- und Weiterbildung und die Vorbereitung der kommenden Themenbereiche. Diese Tätigkeiten werden oftmals im Anschluss an die eigentliche Arbeitszeit erledigt und somit nicht abgegolten. Die beiden Gewerkschaften fordern für alle in privaten Kindergärten tätigen Pädagogen/-innen aber

auch für die HelferInnen ein höheres Gehalt, mehr Vorbereitungszeit, weniger Kinder pro Gruppe sowie ein Bundesgesetz, das österreichweite Rahmenbedingungen und Standards der Betreuung vorgibt.

Für eine große Gruppe der im Gesundheits- und Sozialbereich Beschäftigten gilt der BAGS-Kollektivvertrag, der Mindeststandards für die Beschäftigten festsetzt. Für den Großteil der Beschäftigten in privaten Kindergarteneinrichtungen gilt der BAGS-KV jedoch nicht, die Entlohnung erfolgt auf Basis von Mindestlohnstarifen, die unter dem Niveau des BAGS-KV liegen. Die Verhandlungen zum Mindestlohntarif starten im Herbst, und es soll mit 1. 1. 2010 zu einer Anhebung des Tarifs kommen.

Zudem würden derzeit beim Mindestlohntarif keinerlei Ausbildungen angerechnet. Die Gewerkschaften setzen sich dafür ein, dass bundesweit eine Ausbildung vorgeschrieben wird und parallel dazu die Löhne und Gehälter steigen. Aktuelle Infos:

[soziales-gesundheit.vida.at](http://soziales-gesundheit.vida.at)

NGOs:

## Netzwerk »I SHOP FAIR« gestartet

KonsumentInnen-Netzwerk für weltweit faire Arbeitsbedingungen.

Viele Produkte, die wir in Europa kaufen, werden in Asien, Lateinamerika, Afrika und Osteuropa unter menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen produziert. KonsumentInnen wissen darüber nur teilweise Bescheid, wie eine neue Umfrage, die die Organisation Südwind bei ACNielsen in Auftrag gegeben hat, zeigt.

Die entwicklungspolitischen Organisationen Südwind und die Clean Clothes Kampagne fordern gemeinsam mit KonsumentInnen faire Arbeitsbedingungen bei Zulieferbetrieben in Billiglohnländern. Während bei Kleidung das Wissen in der Bevölkerung schon sehr

verbreitet ist, ist es bei Spielsachen, Schnittblumen und Computern weniger vorhanden. Denen, die über Missstände in der Produktion Bescheid wissen, ist das laut Umfrage gar nicht recht: Drei Viertel der Bevölkerung sind auf Nachfrage hin bereit, sich aktiv für die Einhaltung sozialer Mindeststandards einzusetzen.

Für den Großteil bedeutet das, gezielt Produkte zu kaufen, die solchen entsprechen, oder sie verstehen darunter, aktiv Informationen an Freunde oder Bekannte weiterzuleiten. Genau hier hakt das Netzwerk I SHOP FAIR ein und gibt

KonsumentInnen österreichweit die Möglichkeit, sich aktiv für weltweit faire Arbeitsbedingungen einzusetzen: Petitionen, Aktionen und Informationsveranstaltungen werden gemeinsam mit KonsumentInnen entwickelt.

Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Herstellung von Bekleidung, Spielzeug, Computern und Blumen. Mit dem Start von I SHOP FAIR wird im Herbst 2009 mit Aktionen ein Themenschwerpunkt auf die Produktion von Bekleidung in Billiglohnländern gelegt.

Alle Infos unter  
[www.ishopfair.net](http://www.ishopfair.net)

GPA-djp:

## TOP-Infomesse am 10. November 2009

Informieren Sie sich über alles, was für Sie als BetriebsrätIn wichtig ist!

Die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier hat jahrzehntelange Praxis in der Beratung und Betreuung von BetriebsrätInnen.

Informieren Sie sich bei unserer Top-Infomesse für Nicht-GPA-djp-Mitglieder über unser umfangreiches Leistungsangebot, und tauschen Sie sich mit anderen BetriebsrätInnen aus.

Termin: Dienstag, 10. November 2009, 17 Uhr bis ca. 20 Uhr (Einlass ab 16.30Uhr)

Ort: Vista GPA-djp, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Sie erhalten TOP-Informationen von ExpertInnen zu allen Fragen rund um das Thema Betriebsrat:

- Kollektivvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Aus- und Weiterbildungsangebote für BetriebsrätInnen
- Stress- u. Burn-out-Prävention
- Betriebsrat in der Krise (Kurzarbeit)
- Arbeitsmaterialien, Rechtsbehelfe

- Betriebsrats-Fonds
- Datenschutz, Kontrollsysteme und vieles mehr

Jede Teilnehmerin/jeder Teilnehmer an der TOP-Infomesse erhält einen Beratungsscheck für eine arbeitsrechtliche Erstberatung im Wert von EUR 100,-.

Wir ersuchen um Anmeldung bei Kollegin Irene Aahs – Telefon: 05 0301-21258, Fax: 05 0301-71258, E-Mail: [irene.aahs@gpa-djp.at](mailto:irene.aahs@gpa-djp.at)

Mehr Infos: [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

### Podiumsdiskussion

#### »Soziale Krise verhindern«

**Datum:** Dienstag, 10. November 2009, 18.30 Uhr

**Ort:** Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags, Rathausstraße 21, 1010 Wien

Podiumsdiskussion mit VertreterInnen aus ÖGB, AK, NGOs und ExpertInnen der Zivilgesellschaft

Auf die internationale Krise der Finanzmärkte folgte unweigerlich die Krise der Realwirtschaft. Aktuell birgt diese Wirtschaftskrise unmittelbar die Gefahr einer weitreichenden Beschäftigungskrise – mit dem Bedrohungsszenario einer umfassenden »sozialen Krise«.

**Moderation:** Katharina Klee, Chefredakteurin Arbeit&Wirtschaft

Mit anschließendem Buffet. Eintritt frei!

**Nähere Informationen:** [veranstaltung@oegbverlag.at](mailto:veranstaltung@oegbverlag.at)

# Geisterfahrt beenden

*Der stv. EGB-Generalsekretär Reiner Hoffmann hält Einkommenssteigerungen gerade jetzt in Zeiten der Krise für unbedingt notwendig.*

## ZUR PERSON



### Reiner Hoffmann

30. Mai 1955 geboren in Wuppertal

1972 bis 1974 Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann bei der Hoechst AG

1982 Abschluss als Diplom-Ökonom an der Universität Gesamthochschule Wuppertal

1983 Assistent beim Wirtschafts- und Sozialausschuss (WSA) der Europäischen Gemeinschaft, Brüssel, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Wuppertal

1984 bis 1994 Mitarbeiter der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, in verschiedenen Positionen

1994 bis 2003 Direktor des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI), Brüssel

Seit 2003 stellvertretender Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB)

**Arbeit&Wirtschaft:** *In Österreich haben Stimmen aus Wirtschaft und Industrie Nulllohnrunden gefordert. Wie sieht das in anderen Ländern aus?*

**Reiner Hoffmann:** Lohnzurückhaltung oder gar Nullrunden sind gerade in der jetzigen ökonomischen Situation die völlig falsche Antwort. Natürlich versuchen die ArbeitgeberInnen vor dem Hintergrund der Krise, ihre Lohnkosten zu reduzieren, vergessen dabei aber, dass wir gerade jetzt eine Stärkung der Binnennachfrage benötigen. Nulllohnrunden würden letztlich dazu beitragen, dass die ArbeitnehmerInnen die Zeche für die Krise bezahlen, die sie nicht zu verantworten haben.

Wir brauchen Realeinkommenssteigerungen. Natürlich sind wir uns als GewerkschafterInnen bewusst, dass auf der betrieblichen Ebene viele Kompromisse geschlossen werden, wenn es um Beschäftigungssicherung geht. Aber das muss an

mindestens zwei Kriterien gebunden sein: Erstens müssen die Unternehmen ihre wirtschaftliche Situation offenlegen und die Lohnzurückhaltung kann nur befristeter Natur sein. Gleichzeitig müssen im qualitativen Bereich Zugeständnisse gemacht werden, beispielsweise bei der wirksamen Durchsetzung von Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechten der ArbeitnehmerInnen oder bei Arbeitszeitmodellen, die als Überbrückung dienen, um Beschäftigung zu sichern.

Solche Lösungsansätze funktionieren immer dann, wenn wir starke betriebliche Interessenvertretungen und starke Gewerkschaften haben. Andernfalls werden die ArbeitnehmerInnen schlicht und ergreifend über den Tisch gezogen.

Eine der Ursachen dieser Krise ist, dass es in den vorigen zehn Jahren eine zunehmende Umverteilung gab. Die Einkommen aus Kapital haben erheblich zugenommen, während die Einkommen

aus Arbeit stark zurückgegangen sind. Was gesamtwirtschaftlich dann den negativen Effekt hat, dass die Reichen immer reicher werden und ihr Geld spekulativ anlegen, während die ArbeitnehmerInnen weniger Kaufkraft haben, um damit zu konsumieren, um die Binnennachfrage zu stärken und um letztlich damit auch Arbeitsplätze zu sichern.

**Dieses Phänomen betrifft ganz Europa, aber betrifft es alle Länder im gleichen Ausmaß?**

Man kann drei Gruppen ausmachen. Positive Erfolge hatten wir in der letzten Zeit in den neuen Mitgliedsstaaten der EU, in Mittel- und Osteuropa. In diesen Ländern hatten wir deutlich höhere Wachstumsraten und damit auch deutlich höhere Produktivitätsgewinne und daher sind auch die Löhne deutlich höher gestiegen als in anderen westeuropä-



Das bedeutet, dass wir auch und gerade mit der Lohnpolitik zu einer gesamtwirtschaftlichen Stabilisierung beitragen müssen.

ischen Ländern. In der Krise zeigt sich allerdings nun, dass dieser Prozess nicht einfach fortgeschrieben werden kann. Diese Länder sind leider auch damit konfrontiert, dass sie deutlich schwächere betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften haben als viele westeuropäische Länder. Zu der zweiten Gruppe gehören u. a. Spanien und Italien, die in den Vorjahren sehr gute Realeinkommenssteigerungen hatten. Das hat dazu beigetragen, dass auch dort die **Lohnstückkosten** gestiegen sind, was sich dann wiederum auf die Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit ausgewirkt hat.

Und wir haben Länder – dazu gehört insbesondere Deutschland –, wo wir eine sehr moderate Lohnpolitik betrieben haben, nicht ganz freiwillig, sondern vor dem Hintergrund hoher Arbeitslosigkeit. Die Löhne sind daher nicht in dem Maße gestiegen, wie sich die gesamtwirtschaftliche Produktivität entwickelt hat. Das führt gesamtwirtschaftlich zu einer Schwächung des Binnenmarktes.

### **Welche Tendenzen gibt es auf dem europäischen Arbeitsmarkt?**

Es ist uns zwar gelungen, seit einigen Jahren in ganz Europa mehr als sechs Mio. Arbeitsplätze zu schaffen, diese Arbeitsplätze haben jedoch nichts mit guter Arbeit zu tun, sondern wir können im Gegenteil eine Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse beobachten. Viele Arbeitsplätze sind im Niedriglohnbereich entstanden, mit befristeten Arbeitsverhältnissen oder mit Teilzeitbeschäftigung. Das hat überall in Europa eine Spaltung im Arbeitsmarkt hervorgebracht. Damit ein-

her geht Lohnungerechtigkeit und ein Auseinanderklaffen der sozialen Schere. Hier gibt es erheblichen Korrekturbedarf.

Das bedeutet, dass wir auch und gerade mit der Lohnpolitik zu einer gesamtwirtschaftlichen Stabilisierung beitragen müssen. Ein zweiter Aspekt ist die Steuerpolitik. Die Einkommen der ArbeitnehmerInnen haben darunter gelitten, dass eine ungerechte Steuerpolitik bei den Massensteuern die Einkommen überproportional stark belastet haben. Auch hier müssen wir ebenso wie bei der Lohnpolitik gegensteuern, um ein höheres Maß an sozialer Gerechtigkeit zu erreichen.

### **Sind von der Prekarisierung und den Teilzeitjobs nicht ganz besonders die Frauen betroffen?**

Die **Europäische Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen** hat kürzlich eine Studie zur Lohnentwicklung in Europa herausgegeben. Eines der zentralen Ergebnisse ist, dass die ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen in Europa nach wie vor ein ganz zentrales Problem ist. Im europäischen Durchschnitt verdienen Frauen 15 Prozent weniger als Männer, in Deutschland 25 Prozent weniger. Dies ist ein gesellschaftlicher Skandal, vor allem wenn wir uns vergegenwärtigen, dass das Gebot der Lohngleichheit in den europäischen Gründungsverträgen von 1957 verankert ist!

Die Ursache ist, dass Frauen erstens viel häufiger in den sogenannten Niedriglohnssektoren arbeiten, insbesondere im Bereich personenbezogene Dienstleistungen und Einzelhandel. Zweitens sind Frauen viel häufiger von Kurzarbeit be-

troffen. Das alles obwohl Frauen nicht schlechter qualifiziert sind als Männer, im Gegenteil, Frauen verfügen über ein sehr hohes Qualifikationspotenzial. Das passt nicht zum europäischen Sozialmodell, hier besteht ganz dringender Handlungsbedarf.

### **Du hast erwähnt, dass es Firmen gibt, wo die Arbeit besser verteilt wird – wo geschieht das derzeit?**

Wir haben gegenwärtig zwei Instrumente, die genutzt werden, um Entlassungen vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise zu vermeiden: Das eine ist die Kurzarbeit, die zum Teil sehr extensiv genutzt wird. In Deutschland machen mittlerweile über 1,5 Mio. ArbeitnehmerInnen davon Gebrauch. Hier gelingt es häufig, Vereinbarungen zu finden, die 80 bis 90 Prozent des Nettoeinkommens sichern, bei einer Reduzierung von bis zu 50 Prozent der Arbeitszeit. Das sind Maßnahmen, die man erfolgreich betreiben muss, weil die Einkommensverluste minimiert werden und das Beschäftigungsniveau in den Betrieben erhalten bleibt.

Neben dem Instrument der Kurzarbeit werden aber auch Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen genutzt, wo für einen begrenzten Zeitraum Lohnbestandteile nicht ausbezahlt werden, z. B. bei Zahlungen des Weihnachtsgeldes oder Urlaubsgeldes. Hier wird aber vereinbart, dass diese Einkommensverzichte nicht fortgeschrieben werden und die Einkommensbestandteile wieder ausbezahlt werden, sobald es dem Unternehmen wirtschaftlich wieder besser geht. Diese Maßnahme kann dazu beitragen, die Einkom-

## WEBLINK

Europäischer Gewerkschaftsbund:  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

menssituation zu stabilisieren. Sie kann auch stärkere Mitwirkungsmöglichkeiten eröffnen, oder aber im Bereich qualitative Arbeitspolitik und Arbeitszeit zu vernünftigen Lösungen führen. Das gelingt allerdings nur dann, wenn wir vernünftige Tarifverträge haben, wenn wir starke Gewerkschaften haben und starke betriebliche Interessenvertretungen.

### Wie verhalten sich die ArbeitgeberInnen in der Krise?

Die Tendenz in Europa ist, dass die Arbeitgeber sich zuhause aus ihrer tariflichen Verantwortung verabschieden, indem sie aus den Arbeitgeberverbänden austreten und somit nicht mehr tarifgebunden sind.

Wir haben eine deutliche Schere bei der Einkommenssituation der ArbeitnehmerInnen, die tarifgebunden sind und jener, die es nicht sind. Hier werden z. T. Hungerlöhne gezahlt, die unter 7 Euro 50 in der Stunde liegen. Es gibt ganze Branchen, die praktisch tarifvertragsfrei sind, weil die Arbeitgeber sich ihrer Verantwortung als Tarifpartner entziehen. Da hilft auf Dauer nur, dass Druck ausgeübt wird.

Das muss auch über eine gesetzliche Regelung und Mindestlöhne erfolgen. Es kann nicht angehen, dass wir immer mehr Menschen in Europa haben, die mit ihrem Erwerbseinkommen keine vernünftige Lebensgrundlage mehr haben – eine Familie gut zu ernähren und ihr auch kulturelle Möglichkeiten und Bildung zu eröffnen, die natürlich vom Einkommen abhängig sind. Ein zunehmender Teil der ArbeitnehmerInnen fällt durch den Rost und daran müssen wir dringend was ändern.

### In welchen Ländern ist der Rückzug der ArbeitgeberInnen aus den Verbänden besonders stark?

Das ist besonders deutlich in Deutschland. Wir hatten hier einen **Tarifdeckungsgrad** von 75 bis 77 Prozent, heute sind wir bei 65 Prozent. In GB sind die ArbeitnehmerInnen, die unter Tarifver-

trägen arbeiten, bereits nur noch bei 40 Prozent. Das erklärt auch, warum unter eine Labour-Regierung in den 90er-Jahren der Mindestlohn eingeführt wurde, weil es einfach kein anderes Mittel mehr gab, die Lohnabwärtsspiralen zu stoppen.

### Wie tricksen die ArbeitgeberInnen in Ländern, wo es einen Mindestlohn gibt, z. B. in Frankreich?

Dort spielt der Mindestlohn eine wesentlich größere Rolle. Der Tarifdeckungsgrad ist in Frankreich noch relativ hoch, das hat damit zu tun, dass in vielen Branchen die verhandelten Vereinbarungen für allgemein verbindlich erklärt werden. Dadurch kommt ein viel größerer Anteil in den Genuss von Tariflöhnen.

Man muss darüber nachdenken, ob es sinnvoll ist, die Löhne für allgemein verbindlich zu erklären, wenn sich die ArbeitgeberInnen aus den AG-Verbänden zurückziehen. Für die Gewerkschaften ist das nicht ganz unproblematisch, weil wir mit unserer Tarifpolitik den Beschäftigten in Unternehmen einen Anreiz geben, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Dieser Anreiz würde dann wegfallen, wie sich am Beispiel Frankreich zeigt, wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad außerordentlich niedrig – deutlich unter zehn Prozent – ist. In Österreich und in Deutschland ist der Organisationsgrad relativ hoch – wenn auch rückläufig.

In dieser Zeit des Neoliberalismus, der darin besteht, immer höhere Profite in immer kürzeren Fristen zu erzielen – also die Shareholder-Value-Mentalität, die uns wirtschaftlich und sozial überhaupt nicht weiterführt –, da sehe ich durchaus Chancen, dass Gewerkschaften und progressive Kräfte in Europa dieser Geisterfahrt endlich mal ein Ende setzen werden!

Man muss sich im Klaren sein, dass die nicht erwirtschafteten Löhne und auch die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen dazu beitragen, dass wir in 15 bis 20 Jahren einen wesentlich höheren Anteil an Altersarmut haben werden, und dem muss man jetzt vorbeugen – dem kann man nicht mit Nulllohnstunden begegnen.

### Wie will der EGB verhindern, dass ArbeitnehmerInnen verschiedener EU-Länder gegeneinander ausgespielt werden?

Es gibt zwei Maßnahmen, die in der letzten Zeit mit zunehmendem Erfolg praktiziert werden: Zum einen das Instrument der Europäischen Betriebsräte, wo wir in den transnationalen Unternehmen grenzüberschreitende betriebliche Interessenstrukturen haben aufbauen können.

Gerade bei Opel kann man ganz deutlich sagen, dass durch den EBR eine Standortsicherungspolitik betrieben werden konnte, und kein Opel-Standort in Europa bislang geschlossen wurde. Das hat den Personalabbau nicht verhindern können, aber es wurden die Lasten über die verschiedenen Standorte in Europa verteilt. Es wird sich zeigen, ob mit der neuen Eigentümerstruktur diese europäische Zusammenarbeit weiterhin funktionieren kann – die Grundlagen dafür sind jedenfalls geschaffen.

Ein zweites Instrument ist die stärkere grenzüberschreitende Koordinierung der Tarifpolitik. Das soll dazu beitragen, dass wir keine Lohnkonkurrenz gegeneinander machen. Die Tarifpolitik – mit Bezug auf die unterschiedliche wirtschaftliche Situation – soll zwei Kriterien gerecht werden: Erstens dem Ausgleich für die Preissteigerung und zweitens der Ausschöpfung der Produktivitätsgewinne.

Wir glauben, dass die Lohnkoordinierung noch viel effizienter vorangetrieben werden sollte, weil das ein Instrument ist, um diesem Absenkungswettbewerb Einhalt zu gebieten. Gerade die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen Österreich, Deutschland, Ungarn, Tschechien usw. wurde deutlich intensiviert. Am Ende des Tages bleibt die Tarifpolitik natürlich in den Händen der nationalen Gewerkschaften, aber die engere Verzahnung und Koordinierung bleibt das erklärte Ziel aller im EGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften.

*Wir danken für das Gespräch.*

*Barbara Lavaud für Arbeit&Wirtschaft*

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
 an die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Minimallohntarif schaffen

*Schon vor 100 Jahren setzten sich GewerkschafterInnen für Kollektivverträge ein, wie das Protokoll des 2. Verbandstags der Friseurgehilfen beweist.*

*Del. Papier (Innsbruck): Sehr geehrte Delegierte! Ich spreche im Namen der Innsbrucker Gehilfenschaft und kann gegenüber meinen Vorrednern etwas günstiges berichten ... Der Gehilfenausschuss setzt sich für die Kollegenschaft ein und so haben wir eine geregelte Arbeitszeit von 7 Uhr früh bis 8 Uhr abends mit Ausnahme Samstag; an Sonntagen ist die Sperrstunde das ganze Jahr über 12 Uhr, ebenso wird bei Normatagen am zweiten Feiertage überhaupt nicht aufgesperrt. ...*

*Unseren Bemühungen ist es nun nach längeren Verhandlungen gelungen, im Einvernehmen mit den Prinzipalen folgenden Minimallohntarif zu schaffen, welcher am 15. August in Wirksamkeit trat:*

## *Minimallohntarif:*

*Drei Jahre nach der Ausleihe K 70,-  
Von drei bis sechs Jahren K 80,-  
Nach sechs Jahren K 90,-  
(Fixer Lohn)*

*... Diesen Minimallohn durchzusetzen, ist uns nur gelungen, nachdem die Meister gesehen haben, dass die Kollegen stramm zusammenhalten. Ich appelliere deshalb an Sie, schreiten Sie in der Provinz an die Gründung der Organisation, und setzen Sie sich dann mit der Zentrale ins Einvernehmen, denn nur dann wird es möglich sein, den Friseurgehilfenstand zu heben. Sie können*



Karl Alscher, der Obmann des Gehilfenausschusses der Wiener Friseure und Mitbegründer ihrer Freien Gewerkschaft, starb 1908 erst 40-jährig an der „Proletarierkrankheit“ Tbc. Kollegen aus dem In- und Ausland spendeten von ihrem geringen Lohn, um ein Grabdenkmal zu finanzieren. Es wurde 1909 im Rahmen einer Feier aufgerichtet.

*an unserer Organisation, welche am 1. Juni gegründet wurde, ersehen, welchen Vorteil wir durch dieselbe erzielen können. (Lebhafter Beifall.)*

Die mühsamen ersten Schritte zu überbetrieblichen Kollektivvertragsverhandlungen für das Gewerbe wurden vor dem Ersten Weltkrieg im Rahmen der Gehilfenausschüsse der Zwangs-genossenschaften getan. Rechtsgrundlage dafür war eine Bestimmung der Gewerbeordnung, die

es diesen Ausschüssen erlaubte, mit den »Prinzipalen« (also den ArbeitgeberInnen, die in den Genossenschaften das Sagen hatten) verbindliche Vereinbarungen abzuschließen. Das gelang in der Praxis immer erst, wenn sich die Mehrheit der Gehilfen einer Gewerkschaft angeschlossen hatte (Frauen waren bis 1918 nicht zugelassen).

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

# Krise und Lohnpolitik

*Die Beschäftigung wird weiter sinken, fürchten ExpertInnen. Realloohnerhöhungen sind notwendig, um das Niveau des privaten Konsums aufrecht zu erhalten.*

Autor: Dr. Günther Chaloupek

Leiter der wirtschaftswissenschaftlichen  
Abteilung der AK Wien

Im Jahr 2009 wird die österreichische Wirtschaft von der schwersten Rezession seit der großen Weltwirtschaftskrise vor 80 Jahren heimgesucht – der durchschnittliche Reallohn pro Beschäftigten steigt aber mit 1,8 Prozent so stark wie seit 1998 nicht mehr. Durch die 2009 vorgenommene Senkung der Lohnsteuer werden die Netto-Reallöhne sogar um drei Prozent zunehmen. Wie ist diese Entwicklung zu erklären, wie ist sie zu bewerten?

## Beteiligt am Produktivitätszuwachs

In den Kollektivvertrags(KV)-Verhandlungen wird jeweils die Erhöhung der nominellen »Geld«-Löhne für die einzelnen Wirtschaftsbranchen festgelegt. Dabei streben die Gewerkschaften eine Abgeltung des Kaufkraftverlustes durch Inflation und darüber hinaus eine Realloohnerhöhung als Beteiligung der ArbeitnehmerInnen am Produktivitätszuwachs an.

Bei der einen Komponente, der Inflation, wird die **Verbraucherpreisentwicklung** (VPI) während der zu Ende gehenden Periode, aber auch die erwartete Preisentwicklung während der künftigen Periode aufgrund der jeweilig aktuellen Preisprognose berücksichtigt. Gerade die vergangenen zwei Jahre

(seit 2007) haben gezeigt, dass damit ein beträchtliches Unsicherheitsrisiko verbunden ist. Die enorm starken Preisschwankungen auf den internationalen Rohstoffmärkten, vor allem dem Ölmarkt, haben massive Auswirkungen auf die Verbraucherpreise in Österreich und der EU gehabt, die nicht vorhergesehen wurden.

## Achterbahn der Verbraucherpreise

Am Beispiel der KV-Abschlüsse in der Metallindustrie seit 2007 kann man zeigen, wie sehr deshalb die erwartete und die tatsächliche Reallohnentwicklung auseinanderlaufen können. Die unerwartet starke Beschleunigung der Inflation im Jahr 2008 hatte zur Folge, dass die aus dem KV-Abschluss vom Oktober 2007 erwartete Realloohnerhöhung von 1,5 Prozent praktisch ganz verloren ging. Beim darauffolgenden KV-Abschluss vom Oktober 2008 kehrte sich diese Entwicklung um. Durch die unerwartet starke Verlangsamung der Inflation ist die reale Erhöhung der KV-Löhne nun etwa doppelt so hoch (drei Prozent) wie erwartet (1,5). *Details dazu siehe Kasten.*

Von der achterbahnartigen Bewegung der Verbraucherpreise waren die Kollektivvertragslohnabschlüsse der einzelnen Gewerkschaften in ganz unterschiedlichem Ausmaß betroffen. Bei späterem Zeitpunkt (z. B. den KV-Abschlüssen im Mai 2008 im Baugewerbe) wirkte sich die Beschleunigung der Inflation weniger aus. Andererseits führte der Rückgang der Inflationsrate und der Prognosen im Jahr 2009 dazu, dass

## INFO & NEWS

Zum Zeitpunkt der Lohnverhandlungen im September/Oktober 2007 betragen die letztverfügbaren Werte für den laufenden VPI 1,7 und 2,1 Prozent, die Inflationsprognose für 2008 lautete auf zwei Prozent.

Auf dieser Basis wurde mit einer KV-Lohnerhöhung von 3,6 Prozent abgeschlossen. Das hätte eine Realloohnerhöhung (brutto) um 1,6 Prozent ergeben. Aber es kam ganz anders: Durch die internationale Rohstoffpreishaussage beschleunigte sich der Preisauftrieb stark, im Durchschnitt der Geltungsdauer des KV betrug die Preissteigerung 3,5 Prozent, aus der erwarteten Realloohnerhöhung wurde nichts, wegen der **kalten Progression** ergab sich für die Nettolöhne ein deutliches Minus.

Zum Zeitpunkt der Lohnverhandlungen im Herbst 2008 war die laufende Inflation noch ziemlich hoch (3,7 bzw. 3,8 Prozent), die Prognose für 2009 lautete auf 2,2 Prozent. Der Lohnabschluss auf dieser Basis betrug 3,9 Prozent für die KV- bzw. 3,8 Prozent für die Istlöhne, was wiederum etwa 1,5 Prozent Reallohnzuwachs bedeutet hätte.

Nun trat aber die umgekehrte Preisentwicklung ein wie 2007. Ölpreis- und rezessionsbedingt kam es zu einem drastischen Rückgang des Inflationstempos. Im Durchschnitt der Geltungsperiode des KV beträgt die Preissteigerung nur noch etwa 0,8 Prozent. Die Erhöhung der KV-Löhne ist dadurch aus heutiger Sicht erheblich mehr wert als 1,5 Prozent, nämlich doppelt so viel. Netto fällt die Erhöhung noch um einiges kräftiger aus.

die KV-Lohnerhöhungen schon deutlich unter dem Metallabschluss vom Oktober des Vorjahres lagen (z. B. Elektroindustrie im Mai 2009 mit 2,2 Prozent, Nebenbedingungen).

### Kern der Sozialpartnerschaft

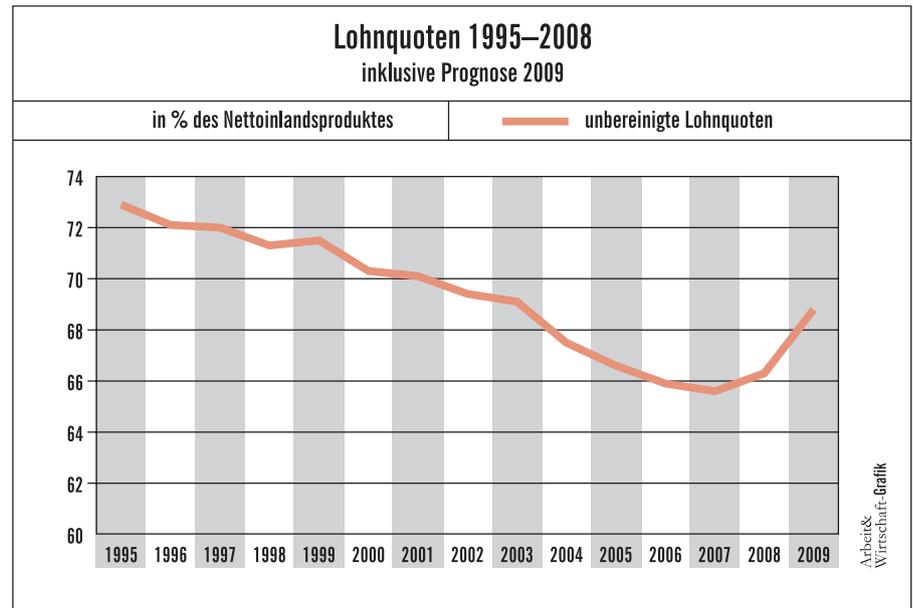
Unangetastete Geltung der Einzelheiten der KV-Vereinbarung während der Vertragsdauer ist ein wesentlicher Stabilitätsvorteil und damit ein Kernbestandteil des österreichischen Systems der Arbeitsbeziehungen und der Sozialpartnerschaft. Voraussetzung dabei ist, dass in unterschiedlichen Situationen immer die gleichen Prinzipien angewendet werden. Was nicht angeht ist, dass ein Prinzip dann in Frage gestellt wird, wenn seine Anwendung nicht zum eigenen Vorteil gereicht. Gerade dies haben einzelne Vertreter von Industrieseite in letzter Zeit versucht.

Mit dem Hinweis auf den Rückgang bei Aufträgen und Produktion wurden für 2009/2010 Forderungen nach einer »Nulllohnrunde« erhoben, vorgeblich auch, um die ohnehin sinkende Beschäftigung nicht noch zusätzlich zu gefährden. Tatsächlich aber würde der Verzicht auf Lohnerhöhungen für das Jahr 2010 einen Rückschlag für die ohnehin noch auf unsicheren Beinen stehende Erholung der Wirtschaft mit sich bringen.

Das geringe Wachstum des privaten Konsums war der Hauptgrund für die viel beklagte »Schwäche der Binnennachfrage« im Konjunkturzyklus 2003/2009. Dass trotz des starken Rückgangs der Beschäftigung der private Konsum 2009 nicht eingebrochen ist, sondern sogar leicht zugenommen hat, ist dem Reallohnzuwachs in diesem Jahr zuzuschreiben, der durch eine Lohnsteuersenkung zum richtigen Zeitpunkt verstärkt wurde. 2010 gibt es keinen weiteren Impuls aus einer Steuersenkung.

Die Beschäftigung wird im nächsten Jahr noch einmal sinken. Eine Reallohn-erhöhung ist daher die Voraussetzung dafür, dass das Niveau des privaten Konsums zumindest aufrecht erhalten werden bzw. bei einem Rückgang der Sparquote leicht zunehmen kann.

In der Rezession 2009 steigt die Lohnquote (Anteil der Löhne und Gehälter



am Volkseinkommen) deutlich an. Damit wird aber nur ein Teil des Rückgangs der vergangenen Jahre wettgemacht. Mit 68,8 Prozent erreicht die Lohnquote 2009 noch nicht den Wert von 2000 (70,3 Prozent), und schon gar nicht jenen von 1995, des letzten Jahres mit einer Normallage (72,9 Prozent).

Langfristig liegen die Löhne daher weiterhin hinter der Produktivitätszunahme zurück. Ausreichend Spielraum für eine Reallohn-erhöhung 2010 besteht nicht zuletzt auch deshalb, da sich die internationale Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft im vorigen Konjunkturaufschwung (2005/08) um gut fünf Prozent verbessert hat.

### Neues Wachstumsmodell gefordert

Seit den 90er-Jahren hat sich die Wirtschaft weltweit zunehmend nach einem Wachstumsmodell entwickelt, das angetrieben wurde von den Nachfrageeffekten der Finanzblase, d. h. von einer immer höheren Verschuldung der Finanzinvestoren und der Haushalte, mit starker Zunahme der Ungleichheit der Vermögens- und (weniger) der Einkommensverteilung. Beide Grundlagen sind mittel- und langfristig nicht tragfähig:

■ Die Verselbstständigung der Finanzmärkte bescherte uns die größte Krise der Weltwirtschaft seit 80 Jahren!

### WEBLINK

Homepage:  
[www.chaloupek.eu](http://www.chaloupek.eu)

■ Der überwiegende Teil der Bevölkerung – ArbeitnehmerInnen – hat keinen Anteil aus dieser Art von Wachstum gehabt.

Gefordert ist nun ein neues Wachstumsmodell: ein gleichgewichtiges Wachstum auf der Angebots- und Nachfrageseite der Wirtschaft, d. h. wachsende (Konsum-)Nachfrage gestützt auf eine Zunahme der realen Löhne und Gehälter parallel zur Produktivität. Darüber hinaus muss eine Reform der Finanzmarktregulierung die Bildung neuer Finanzblasen verhindern und dafür sorgen, dass der Finanzsektor auf seine dienende Funktion gegenüber der Realwirtschaft zurückgeführt wird.

### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[guenther.chaloupek@akwien.at](mailto:guenther.chaloupek@akwien.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# In Frage gestellt

*Als der Verband Druck & Medientechnik Ende 2008 die KVs zu den grafischen Gewerben kündigte, folgte daraus die größte Existenzbedrohung seiner Geschichte.*

Autor: Franz Bittner

Vorsitzender-Stellvertreter der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Ende September hatten die KollegInnen aus dem grafischen Gewerbe die Verzögerungen und Ausflüchte satt. 2.000 von ihnen versammelten sich zu einer Protestdemonstration in Wien. Zur Vorgeschichte: Die ArbeitgeberInnen der Druckbranche

forderten zehn Prozent Lohn- und Gehaltsreduktion und meinten, dass dies umsetzbar sei.

Gleichzeitig forderte die Gewerkschaft ebenfalls einige kleine Veränderungen – im Sinne der KollegInnen – in den jeweiligen Kollektivverträgen und eine angemessene Lohn- und Gehaltserhöhung für 2009 auf Basis des Jahres 2008.

Diese kontroversiellen Forderungen beinhalten ein Konfliktpotenzial, das sich nur durch verantwortungsvolles Verhandeln von beiden Seiten lösen lässt oder in einer Auseinandersetzung endet.

## Tageszeitung- und Rollendruckerei

Bei Beginn der Verhandlungen wurde rasch klar, dass die ArbeitgeberInnen in sich äußerst **inhomogen** agierten.

Die Verhandlungskurien für den Bereich Tageszeitung kamen rasch voran und erreichten im Konsens ein für beide Seiten akzeptables Verhandlungsergebnis.

Etwas schwieriger liefen die Verhandlungen bei den großen **Rollendruckern**, doch auch hier wurde schlussendlich ein Ergebnis erzielt, das wir als Gewerkschaftskurie gerade noch akzeptieren konnten.

Am schwierigsten sind die Verhandlungen im Bereich **Bogendruckereien**. Hier sind sich die Verhandler der ArbeitgeberInnen völlig uneins. Es befinden sich in diesem Segment große, mittlere und ganz kleine Druckbetriebe im nationalen Wettbewerb, die sich durch falsche Investitionspolitik in den vergangenen zehn Jahren die Druckpreise völlig rui-

## WEBLINK

Alle Infos:

[www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA\\_0.a&cid=1254304954038](http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_0.a&cid=1254304954038)

niert haben. Es gab insgesamt drei Verhandlungsergebnisse bzw. Übereinstimmung zwischen den Verhandlungskurien der ArbeitgeberInnen und der Gewerkschaft. Diese vermeintlichen Endergebnisse wurden aber jeweils vom Hauptvorstand des Verbandes Druck & Medientechnik mit Mehrheit abgelehnt.

So eine Blamage hat es in der langen Geschichte der grafischen Sozialpartnerschaft noch nie gegeben und das führt auf beiden Seiten zu internen Verwerfungen. Ein Teil der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes (Tageszeitungen und ein Teil der Rollenbetriebe) würde am liebsten sofort aus ihrem Verband austreten und bleiben nur, da durch einen Austritt die Gesamtsituation verschärft würde und eine Satzung des Kollektivvertrages unmöglich wird.

Sollte dieser Fall eintreten, dann ist der Arbeitgeberverband am Ende, da kein Unternehmen einen Verband benötigt, der keine arbeitsrechtliche Bedingungen, Löhne und Gehälter mit der Gewerkschaft ausverhandeln kann.

## Völlige Fehleinschätzung

Als Dienstleister für die grafischen Betriebe wäre der Verband völlig unnötig, da die Wirtschaftskammern dies sicher



besser können. Das ist leider einer kleinen, aber wichtigen Minderheit von Verbandsfunktionären im Verband völlig egal, sie vertreten die Meinung: Ohne Kollektivvertrag würden ihre Betriebe besser wirtschaften. Eine völlige Fehleinschätzung – die auch die meisten ArbeitgeberInnen so sehen – trotzdem setzte sich diese kleine Gruppe gegen die Mehrheit bisher durch. Warum eigentlich?

## Konfliktsituation

Der Hauptvorstand des Verbandes besteht aus 32 Mitgliedern, wobei neun Mitglieder zugleich Landesinnungsmeister sind und ein Mitglied Bundesinnungsmeister ist. Diese haben eine Doppelfunktion. Einerseits sind sie normale Mitglieder des Hauptvorstandes, andererseits sind sie Funktionäre der jeweiligen Landeswirtschaftskammer bzw. Bundeswirtschaftskammer und besitzen dadurch Sonderrechte. Eines dieser Sonderrechte ist, dass ihre Stimme – sollte es zu einem Kollektivvertragsabschluss kommen – bei den Satzungsverhandlungen wichtig ist.

Als der Hauptvorstand bei seiner bis jetzt letzten Sitzung dem Verhandlungsergebnis zwischen Gewerkschaft und Verband mit einfacher Mehrheit die Zustimmung gab, verweigerten sechs der »Landesfürsten« die Zustimmung bei der notwendigen Satzung.

Damit wurde das positiv abgestimmte Verhandlungsergebnis ad absurdum, und die sechs »Renegaten« nahmen den Arbeitgeberverband in Geiselhaft. Dass sich solch eine Vorgehensweise unsere Gewerkschaft nicht gefallen lassen kann, verstehen sogar hartgesottene ArbeitgeberInnen. Daraufhin beschloss das Gewerkschaftspräsidium, dass das Ende der Fahnenstange längst erreicht sei und die Kollegenschaft informiert und mobilisiert werden müsse.

Am 29. September kam es in Wien zu der größten Demonstration, die die älteste Teilgewerkschaft des ÖGB je abgehalten hat. Über 2.000 KollegInnen aus ganz Österreich nahmen an dieser mächtigen Kundgebung teil und übergaben dem Präsidenten des Arbeitgeberverbandes eine Protestresolution und drohten mit gewerkschaftlichen Maßnahmen, sollte es in den kommenden sechs Wo-



chen zu keinem akzeptablen Kollektivvertragsabschluss kommen.

Derzeit finden in den österreichischen Druckereien Informations- und Betriebsversammlungen statt, um die Kollegenschaft zu informieren. Zusätzlich werden jene sechs »Landesfürsten« die sich im Glauben befinden, sie könnten ihren Verband und die Gewerkschaft GPA-djp in Geiselhaft nehmen – um ihren arbeitnehmerfeindlichen Forderungen zum Durchbruch zu verhelfen –, besonders betreut.

## Situation der Beschäftigten

■ Seit 1. April 2009 sollten die jährlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen bereits in Kraft sein.

■ Seit sieben Monaten warten die Beschäftigten auf die Abgeltung der Inflation und eine kleine Reallohnerhöhung aus dem Jahr 2008.

■ Seit 1. Juli 2009 gibt es keinen gültigen Kollektivvertrag.

■ Seit vier Monaten versuchen einzelne Arbeitgeberprinzipale, die gewerkschaftlichen Errungenschaften der vergangenen Jahrzehnte für ihre Beschäftigten zu verschlechtern, wobei manche ArbeitgeberInnen durchaus erfolgreich sind.

■ Seit vier Monaten können ArbeitgeberInnen, die keine Mitgliedschaft zum Verband Druck & Medientechnik haben, das kollektive Arbeitsrecht zuungunsten

ihrer MitarbeiterInnen verschlechtern und jene Betriebe in Bedrängnis bringen, die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes sind, da bei diesen Betrieben die Nachwirkung des grafischen Kollektivvertrages gilt.

Sollte sich die Unvernunft einzelner Mitglieder des Verbandes Druck & Medientechnik in den nächsten Wochen nicht ändern, dann wird es in vielen grafischen Betrieben zu Arbeitskämpfen und Streiks kommen müssen, da dieser soziale Interessenkonflikt in der Zwischenzeit zu einem gesamtgewerkschaftlichen Thema geworden ist.

Die gewerkschaftliche Verhandlungsführung hat in den vergangenen sieben Monaten Augenmaß, Verständnis für die wirtschaftliche Situation der Betriebe und Verantwortung gezeigt. Auf die Erpressung einzelner ArbeitgeberfunktionärInnen werden die Betriebsräte, die Beschäftigten gemeinsam mit ihrer Gewerkschaft die notwendigen Antworten geben. Es sollten sich aber auch dann jene Arbeitgebervertreter nicht zu Wort melden, die jetzt genüsslich zu dieser Situation geschwiegen haben.

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[frabit@aon.at](mailto:frabit@aon.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Dein Lohnzettel

*ArbeitnehmerInnen freuen sich jeden Monat auf ihre Gehaltsabrechnung – aus gutem Grund. Zeigt sie Ihnen doch, wie viel sie im vergangenen Monat verdient haben.*

Autorin: Amela Muratovic

ÖGB-Pressereferat

**A**ber oft ist die Gehaltsabrechnung ein einziges Rätsel. Bruttolohn, Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeitrag. Was bedeuten all diese Posten? Zählen Sie zu den Menschen, die regelmäßig ihre Abrechnung exakt durchgehen und sich über die hohen gesetzlichen Abgaben ärgern? Oder gehören Sie zu jenen Menschen, die nur auf die Auszahlungssumme schauen? Eine Umfrage unter ArbeitnehmerInnen ergab, dass die wenigsten Beschäftigten in der Lage sind, ihren eigenen Lohnzettel richtig zu interpretieren. Die am Lohn-/Gehaltszettel aufscheinenden Steuer- und Abgabenleistungen sind für viele nicht nachvollziehbar.

## Der Schlüssel zum Lohnzettel

**Die Lohnabrechnung muss folgende Angaben enthalten:**

■ **Bruttobezüge = Grundlohn:** Der Bruttobezug setzt sich zusammen aus den geleisteten Stunden im Monat und dem vereinbarten Stundenlohn. Je mehr Stunden im Monat und je höher der Stundenlohn, desto höher ist das Grundgehalt.

■ **Beitragsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge** ist die Summe aller sozialversicherungspflichtigen Lohnbestandteile.

■ **Pflichtbeiträge für die Sozialversicherung (SV):** Das sind Beiträge, die der Arbeitgeber an die Sozialversicherung

zahlt. Diese werden vom Bruttolohn abgezogen. Sie dienen dazu, finanziellen Schutz bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Betriebsunfällen und im Alter zu geben.

## Aufstellung über die SV-Beiträge

**Krankenversicherung (KV):** Unterscheidet sich bei ArbeiterInnen und Angestellten um einen minimalen Prozentsatz. ArbeiterInnen zahlen 3,95 Prozent und Angestellte 3,83 Prozent für die Krankenversicherung. Die Aufgaben der Krankenversicherung reichen von der Früherkennung und Behandlung von Krankheiten bis hin zur Rehabilitation.

**Arbeitslosenversicherungsbeitrag (AV):** Beträgt drei Prozent für alle ArbeitnehmerInnen. Mit der Arbeitslosenversicherung sichern sich Arbeitnehmer für den Fall der Arbeitslosigkeit ab, sie bekommen dann monatlich Arbeitslosengeld.

**Arbeiterkammerumlage (AK):** Aufgrund der Pflichtmitgliedschaft in der Arbeiterkammer muss diese Umlage geleistet werden. Ausnahmen sind: Arbeitslose, Lehrlinge, Zivildienstler/Grundwehrdiener und Karenzierte. Sie zahlen keine AK-Umlage. Zurzeit beträgt die AK-Umlage 0,5 Prozent.

**Pensionsversicherungsbeitrag (PV):** Liegt bei 10,25 Prozent. Die Leistungen aus der Pensionsversicherung sind die Pensionen, die den Lebensstandard auch nach der Erwerbstätigkeit sichern sollen. Der **Wohnbauförderungsbeitrag** beträgt ein Prozent und ist je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zu tragen. Die ArbeitnehmerInnen zahlen also 0,5 Prozent. Dieser Beitrag wird für

## INFO & NEWS

Eine Projektgruppe des 58. Lehrgangs der Sozialakademie von AK und ÖGB erstellte einen Folder und eine Informationsbroschüre, die die Abgaben und Leistungen, die sich daraus finanzieren lassen, erklärt. So zum Beispiel werden in der Broschüre direkte und indirekte Steuern, Lohnnebenkosten und vieles mehr genau beschrieben. Infos unter: Tel.: 01/534 44/149 Dw., E-Mail: servicecenter@oegb.at

den geförderten Wohnbau verwendet. Keinen Wohnbauförderungsbeitrag zahlen unter anderem:

- Lehrlinge
- geringfügig Beschäftigte
- Gutsangestellte

■ **Lohnsteuer:** Jedem/r ArbeitnehmerIn wird die Lohnsteuer vom Bruttolohn abgezogen. Die Lohnsteuer wird mit der Lohnsteuerbemessungsgrundlage (siehe nächsten Punkt) berechnet. Die Höhe der Abgaben schwankt dabei je nach Gehalt. ArbeitnehmerInnen, deren Einkommen im Jahr unter 11.000 Euro liegt, zahlen keine Lohnsteuer. Liegt der Bruttoverdienst jährlich beispielsweise bei 21.000 Euro so werden 36,50 Prozent an Lohnsteuer abgeführt, bei einem Verdienst von über 60.000 Euro jährlich liegen die Abgaben bei 50 Prozent.

■ **Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer:** Betrag für den Lohnsteuer bezahlt werden muss.

- Bruttolohn
- Sozialversicherungsbeitrag
- Gewerkschaftsbeitrag
- = LSt.-BM-Grundlage

In Summe beträgt die Höhe der SV-Beiträge für ArbeitnehmerInnen 18,2 Prozent und bei Angestellten 18,07 Prozent.

Individuelle Bezüge wie Zulagen, Überstunden, Prämien und Pendlerpauschale sind in diesen angegebenen Beträgen nicht mitgerechnet. Genauso wenig die Betriebsratumlage und der Gewerkschaftsbeitrag, den viele ArbeitnehmerInnen mittels Gehaltsabzug einzahlen. In so einem Fall wird der **Gewerkschaftsbeitrag** auch auf der Gehaltsabrechnung ausgewiesen. Der Mitgliedsbeitrag beträgt derzeit ein Prozent des Bruttoeinkommens.

Die Gewerkschaften verhandeln jährlich den Kollektivvertrag (KV). Die jährliche Lohnerhöhung, Weihnachts- und Urlaubsgeld sind nur durch den KV gesichert und nicht durch ein Gesetz. Gibt es einen Betriebsrat im Betrieb, wird auch die **Betriebsratumlage** in der Höhe von maximal 0,5 Prozent abgezogen. Der Betriebsrat dient als direktes Sprachrohr zur Geschäftsleitung, aber vor allem auch zur Arbeiterkammer und den Gewerkschaften.

Doch nicht nur ArbeitnehmerInnen zahlen Beiträge an die Sozialversicherung, sondern auch die ArbeitgeberInnen. Die sogenannten Lohnnebenkosten, die der Arbeitgeber für seine Beschäftigten bezahlt, werden vom Bruttogehalt berechnet und an die Sozialversicherung überwiesen. Diese fallen aber deutlich höher aus als die Arbeitnehmergebühren. Nämlich insgesamt 30,73 Prozent.

#### Lohnnebenkosten des Arbeitgebers:

- Krankenversicherung (KV): 3,7 Prozent für ArbeiterInnen, 3,83 Prozent für Angestellte.
- Pensionsversicherung: 12,55 Prozent
- Unfallversicherungsbeitrag (UV): 1,40 Prozent.
- Arbeitslosenversicherung (AV): 3 Prozent
- Insolvenzentgeltsicherungsgesetz (IESG): 0,55 Prozent
- Bei der »Abfertigung neu« muss zusätzlich ein Beitrag an die Mitarbeitervorsorgekasse ausgewiesen sein. Dieser beträgt 1,53 Prozent.
- Kommunalsteuer: 3 Prozent werden an die Gemeinden ausgewiesen. Die Kommunalsteuer ist eine lohnabhängige Gemeindeabgabe.

Monat	Leistung	Menge	Satz	Betrag
08 2008	Grundlohn	161,70	12,92	2089,16
08 2008	Gewerkschaftsbeitrag			-20,89
08 2008	Betriebsratumlage			-10,45
Zusammen				1688,04
Lohnnebenkosten				293,12
Nettolohn				1380,23
Zusammen				1380,23

#### ■ Familienlastenausgleichsfonds

(FLAF): 4,5 Prozent. Die wichtigste Leistung des FLAF ist die Familienbeihilfe.

Als weitere Lohnnebenkosten werden zum Beispiel auch das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Feiertagsentgelt und Karenzgeld bezeichnet.

All die genannten Beispiele sind direkte oder indirekte Lohnbestandteile. Eine Verringerung dieser würde zu Einkommensverlusten und zu einer Verschlechterung der sozialen Absicherung führen. Erscheinen die Abzüge trotzdem noch zu hoch, gibt es die Möglichkeit, über Freibeträge monatlich einen Teilbetrag zurückzubekommen.

#### WEBLINKS

Nähere Infos finden sie unter

[www.bmf.gv.at](http://www.bmf.gv.at)

[www.oogk.at](http://www.oogk.at)

#### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung

an die Autorin

[amela.muratovic@oegb.at](mailto:amela.muratovic@oegb.at)

oder die Redaktion

[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Profitvehikel – Leiharbeit

*Auch in Österreich wächst die Zahl der LeiharbeiterInnen kontinuierlich. Längst wird Leiharbeit von Unternehmen als strategisches Instrument genutzt.*

Autor: Dr. Franz Mangelberger

Freier Journalist

**A**uch ohne schwere Weltwirtschaftskrise mit unbekanntem Folgen hat der Finanzmarkt-Kapitalismus der vergangenen Jahre tiefe Spuren in Arbeitswelt und Gesellschaft hinterlassen. Kurzfristige Steigerung von Gewinn und Aktienkurs gehen zulasten arbeitender Menschen. Leiharbeit ist ein willkommenes Instrument dafür.

Der Anteil »klassischer« Beschäftigung ist in den vergangenen Jahren deutlich gesunken, die Zahl der LeiharbeiterInnen aber wächst kontinuierlich. In den vergangenen zehn Jahren hat sich deren Zahl in Österreich mehr als verdreifacht. Mitte des Vorjahres waren mehr als 68.000 Menschen als LeiharbeiterInnen beschäftigt. Leiharbeitsfirmen sind gewachsen, ihre Zahl hat zugenommen und sie gehören zu den besten »Kunden« des AMS. 21 Prozent der im AMS gemeldeten offenen Stellen kamen im vergangenen Jahr von Zeitarbeitsfirmen. 1998 lag dieser Anteil noch bei rund 4,1 Prozent der gemeldeten Stellen.

## In den 1970ern Arbeitskräfteersatz

Zu Beginn der Entwicklung der Leiharbeitsbranche war der **Ad-Hoc**-Ersatz charakteristisch: geringe Nutzungsintensität, punktuelle, auf wenige Arbeitsbereiche beschränkter Einsatz und eine vergleichsweise kurze Einsatzdauer. Betriebe nutz-

ten Leiharbeit, um kurzfristigen Personalausfall zu kompensieren. Stand in den 1970er- und 1980er-Jahren Leiharbeit als Arbeitskräfteersatz im Mittelpunkt, hat sie zwischenzeitlich quantitativ stark an Bedeutung verloren.

Leiharbeit als Anpassungsinstrument – als Flexibilitätspuffer – an reale Schwankungen des Auftragsvolumens gehört ebenfalls zur klassischen Typologie. Durch Leiharbeit reduzieren Unternehmen vor allem Such- und Einstellungskosten, denn Verleihfirmen übernehmen die Selektion und Rekrutierung potenzieller Arbeitskräfte, jedoch mit dem Risiko der »Verfügbarkeit« von Arbeitskräften in ausreichendem Umfang. Oft ist der kurzfristige Bedarf so höher, als einzelne Verleihfirmen Leiharbeitskräfte zur Verfügung stellen können.

## Heute strategisches Instrument

Unternehmen nutzen neuerdings Leiharbeit nicht mehr nur als Anpassungsinstrument, sondern als strategisches Instrument. Sie wird eingesetzt, um ungewisse Entwicklungen der Märkte auf Profitabilität und damit die Kapitalrendite zu kontrollieren. Damit wird Leiharbeit zum Instrument des Finanzmarkt-Kapitalismus. Die Leiharbeitskräfte werden zu einem festen Bestandteil der Belegschaft und dauerhaft für die gleichen Arbeiten wie die Stammkräfte eingesetzt. Disponenten der Verleihfirmen übernehmen Teile der Steuerung und Kontrolle der Arbeit, entweder in Form des **On-Site-Managements** oder durch regelmäßige Besuche im Betrieb. Zur Stabilisierung der Profitabilität im Falle eines unerwar-

teten Auftragseinbruchs können die Leiharbeitskräfte unmittelbar an die Verleihfirma zurückgeschickt werden. Durch Leiharbeit wird ein erheblicher Teil des Beschäftigungsrisikos »ausgelagert«, der gesetzliche Kündigungsschutz faktisch ausgehebelt. Gerade Leiharbeit diesen Typs kann zum neuen bevorzugten Instrument der kapitalorientierten Beschäftigungsformen werden.

## Leiharbeit bleibt unfreiwillig

Die Angst um den Arbeitsplatz lässt viele in den sauren Apfel beißen, für viele ist Leiharbeit besser als Arbeitslosigkeit. Allerdings wählen nur wenige freiwillig dieses Beschäftigungsverhältnis. Laut einer Sora-Umfrage haben sich 55 Prozent der Befragten für Leiharbeit entschieden, weil sie sonst keine Arbeit gefunden hätten. Lediglich 20 Prozent davon sind der Ansicht, damit die für sie passende Beschäftigungsform gefunden zu haben. LeiharbeiterInnen bekommen als Erste grobe Konjunkturschwankungen, ausgelöst durch die Finanzmarktkrise, zu spüren.

Niederschlag findet diese »Zwangslage« im Arbeitsklima-Index. Seit 1997 vierteljährlich erhoben ist er Maßstab für den wirtschaftlichen und sozialen Wandel und lässt relevante Schlüsse auf die Befindlichkeit aller Beschäftigten zu und die zeigt sich relativ düster. Der jüngst veröffentlichte »Resignationsindex« hat gegenüber dem Vorjahr um weitere vier Punkte zugelegt und hält bei einem Höchststand von 65 Punkten. Deutlich erkennbar, dass viele ArbeitnehmerInnen ihre Erwartungen an die berufliche Tä-

**Zu guter Letzt fördert strategische Nutzung von Leiharbeit Schließungsprozesse, die für Verleihfirmen zunehmend mehr qualifizierte Arbeitskräfte verfügbar machen. Je mehr Betriebe die neuen Nutzungsstrategien einsetzen, desto größer ist die Verfügbarkeit auch an qualifizierten Leiharbeitskräften.**

tigkeit nach unten geschraubt haben und nicht mehr an eine positive Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen glauben. Rund zehn Prozent der Beschäftigten müssen zur Gruppe der völlig Resignierten gezählt werden. Wenn Krisen aufziehen, stehen LeiharbeiterInnen meist ganz vorne auf der Liste der »Freisetzungen«, ihnen bläst der eisige Wind als Erste ins Gesicht. Aber auch der Stammebelegschaft wird durch LeiharbeiterInnen täglich vorgeführt, wie schnell sich die Arbeitsverhältnisse ändern können.

### **Leiharbeit ist im Kommen**

ExpertInnen gehen davon aus, dass es zu einer verstärkten Zunahme von Leiharbeit nach der »Krise« kommen wird. Zu diesem Schluss kommt eine aktuelle Studie des Deutschen Otto-Brenner-Institutes der IG-Metall. Die Ursachen dafür sind dreierlei. Zum einen sind viele Unternehmen in den vergangenen »guten« Zeiten bezüglich Leiharbeit auf den Geschmack gekommen. Für Unternehmen, die sich an kurzfristigen Renditen orientierten, hat sich die strategische Nutzung des Instruments Leiharbeit als kurzfristige Absicherung der Kapitalrendite und der Profitabilität bewährt. Dass kurzfristige Kosteneinsparungen möglicherweise langfristige Folgekosten in Form von sinkender Mitarbeiterloyalität, einer Überalterung der Belegschaften, Qualitätsproblemen entstehen können, wird unter dem Druck der Kurzfristigkeit kaum wahrgenommen.

Zum anderen stehen, bedingt durch die Krise, neue Rationalisierungen bevor. Arbeitsabläufe werden zerlegt, betrieb-

liches Wissen der Arbeitskräfte wird entwertet, Erfahrungswissen betrieblicher FacharbeiterInnen wird in Daten und Informationssysteme verlagert und so nicht nur Produktionsfluss und Warenfluss, sondern auch Arbeit gesteuert. Anlernzeiten für LeiharbeiterInnen verringern sich, die qualifizierten Arbeitskräfte sind einfacher austauschbar und die Barrieren für strategische Nutzung der Leiharbeit werden durchlässig.

Zu guter Letzt fördert strategische Nutzung von Leiharbeit Schließungsprozesse, die für Verleihfirmen zunehmend mehr qualifizierte Arbeitskräfte verfügbar machen. Je mehr Betriebe die neuen Nutzungsstrategien einsetzen, desto größer ist die Verfügbarkeit auch an qualifizierten Leiharbeitskräften. Verleihfirmen spielen bereits auf dem »Klavier«, es mehren sich Anzeichen dafür. Direkt vom Arbeitsmarkt werden aus diesen Berufsgruppen kaum noch Arbeitskräfte rekrutiert. Damit sinken für Arbeitskräfte, die in der aktuellen Krise arbeitslos werden, die Chancen, direkt in ein reguläres Arbeitsverhältnis zurückzukehren. Während minder ausgebildete Leiharbeitskräfte in großer Zahl betriebsbedingt gekündigt werden, versuchen die Verleihfirmen qualifizierte Arbeitskräfte zu halten. Die Verleihfirmen warten nur darauf, arbeitslos gewordene FacharbeiterInnen als potenzielle Leiharbeitskräfte zu rekrutieren, um für den »neuen« Aufschwung, für wirtschaftliche bessere Zeiten gerüstet zu sein.

### **Bis zu einem Drittel Leihpersonal**

Schwankende Anforderungen von Kunden/-innen, Rendite und Kostenvor-

**W E B L I N K**

Studie des Otto-Brenner-Institutes:  
[www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/view\\_1765.htm](http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/view_1765.htm)

gaben können nur bedient werden, wenn sich die Belegschaft bis zu einem Drittel aus Leihpersonal zusammensetzt. Sie werden nur bezahlt, wenn es Arbeit gibt und können einfach entlassen werden. Die Leiharbeit wird zum strategischen Management-Instrument. Ursprünglich gedacht für Boomzeiten, oder um kurzfristig Personal einzustellen, wird die Leiharbeit mehr und mehr zu anderen Zwecken genutzt.

### **Reservearmee**

Die Studie kommt zu dem Schluss, dass eine wachsende Zahl von Unternehmen versucht, Leiharbeit verstärkt zur Profitsteigerung zu nutzen. LeiharbeiterInnen werden, reduziert auf ihre strategische Nutzung, zu einer »Reservearmee« und führen dem Stammpersonal ihre Ersetzbarkeit direkt vor Augen, einem positiven Arbeitsklima nicht gerade dienlich.

**K O N T A K T**

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[fmang@aon.at](mailto:fmang@aon.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Arbeitsklima in der Krise

*Die Wirtschaftskrise hat die Arbeitszufriedenheit in Österreich deutlich beeinträchtigt. Prognosen, wonach das Schlimmste überwunden sei, helfen kaum.*

Autor: Mag. Norbert Ramp MSc

Arbeiterkammer Oberösterreich

**D**ie von den Finanzmärkten ausgegangene Krise der Wirtschaft hat bei ArbeitnehmerInnen Spuren hinterlassen. Das zeigt der Österreichische Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich. Seitdem die Wirtschaftskrise im 2. Halbjahr 2008 unmittelbar an den Arbeitsplätzen spürbar wurde, ist die Arbeitszufriedenheit auf dem Weg nach unten.

Ergab die Berechnung des Arbeitsklima Index im Herbst 2007 noch den Spitzenwert von 112 Indexpunkten, so fiel er bis zum Herbst 2008 auf 109 Punkte. Auf diesem Wert ist er seither geblieben. Die 109 Indexpunkte liegen zwar immer noch deutlich über dem vor 13 Jahren mit 100 Punkten fixierten Ausgangspunkt der Messungen, aber erst in den kommenden Monaten wird deutlich werden, ob es sich nur um eine »Delle« in der Aufwärtsentwicklung handelt oder ob gar eine Trendwende eingetreten ist.

## Angst vor der Zukunft

Der genaue Blick auf die Daten des Arbeitsklima Index gibt Auskunft über die Ursachen der sinkenden Arbeitszufriedenheit. So ist die Zahl der PessimistInnen unter den unselbstständig Erwerbstätigen stark gestiegen: Im Jahr 2009 sehen 46 Prozent schwarz für die wirtschaftliche Zukunft Österreichs, am Ende des Jahres 2007 waren es nur 19

Prozent gewesen. Dementsprechend auch die Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit. Zwei Drittel der Beschäftigten waren zum Beginn des Jahres 2009 der Meinung, die Jobs seien in Österreich »sehr« oder »ziemlich unsicher«.

Der eigene Arbeitsplatz wird nach wie vor als sicherer eingestuft, aber auch hier ist ein eindeutiger Trend festzustellen: Im Frühjahr 2009 hielt jede/r Fünfte seinen Job für zumindest »ziemlich unsicher«, ein Jahr zuvor war nur jede/r Achte dieser Meinung gewesen.

## Die Krise ist männlich

Die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes wird von den Geschlechtern unterschiedlich eingeschätzt. Männer beantworten diese Frage seit Jahren deutlich optimistischer als Frauen. Die Krise hat allerdings dazu geführt, dass sich das zumindest kurzfristig umgekehrt hat: Von Herbst 2008 bis ins Frühjahr 2009 schätzten 77,8 Prozent der Männer ihren Arbeitsplatz als sicher ein. Bei den Frauen waren es hingegen 78,6 Prozent. Dieser Befund deckt sich auch mit dem Verlauf der Wirtschaftskrise, die vor allem männerdominierte Produktionsbranchen getroffen hat. Seit Frühsommer 2009 hat sich das Verhältnis wieder »normalisiert«, Männer schätzen ihre Arbeitsplätze wieder sicherer ein als Frauen (81,6 zu 80,6 Prozent).

Auch die Frage nach Einschätzung der Chancen, im Fall des Falles wieder eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden, wird negativer beantwortet. Zwar stieg im ersten Halbjahr 2008 die Zahl der optimistischen ArbeitnehmerInnen noch an:

## INFO & NEWS

### Was ist der Arbeitsklima Index?

Der Arbeitsklima Index ist ein wissenschaftliches Instrument, um wirtschaftliche und soziale Veränderungen aus Sicht der Beschäftigten zum Thema zu machen. Der Index bildet damit ein Gegengewicht zu den üblichen makroökonomischen Maßzahlen, die die Anliegen und Interessen der Beschäftigten nicht abbilden können.

Für den Arbeitsklima Index werden regelmäßig rund 1.000 Personen befragt. Er ist damit für alle Beschäftigten repräsentativ. Die Arbeiterkammer Oberösterreich veröffentlicht die Ergebnisse viermal im Jahr, die Ergebnisse stoßen in Presse und Öffentlichkeit auf großes Interesse.

nach 50,7 Prozent im Frühjahr auf mehr als 55 Prozent im Sommer. In den Monaten danach folgte der Absturz – Anfang 2009 waren nur noch 47 Prozent der unselbstständigen Beschäftigten der Meinung, dass sie – wenn notwendig – wieder leicht einen annehmbaren Arbeitsplatz finden würden.

Nach Geschlechtern differenziert stellt sich das Bild folgendermaßen dar: Männer sind bei dieser Frage seit Jahren kontinuierlich optimistischer als Frauen. Die Zahl der Optimisten ist seit Frühjahr 2008 zwar deutlich gesunken, es waren aber stets mehr Männer zuversichtlich, wieder einen Job zu finden. Bei den ArbeitnehmerInnen waren hingegen stets die Pessimistinnen in der Überzahl, nur kurz



Hatten zu Jahresbeginn 2008 noch mehr als 61 Prozent der Befragten angegeben, sie seien mit ihrem Einkommen »sehr« beziehungsweise »ziemlich zufrieden«, so sank dieser Wert zum Jahresende auf 55,8 Prozent.

vor Ausbruch der Krise im Sommer 2008 – als die Jobaussichten sehr gut bewertet wurden – hatten die Optimistinnen mit 50,1 Prozent eine knappe Mehrheit.

### Krise auch in den Geldbörsen

Die Zufriedenheit mit dem Einkommen ist ebenfalls in der Krise in Bewegung geraten. Hatten zu Jahresbeginn 2008 noch mehr als 61 Prozent der Befragten angegeben, sie seien mit ihrem Einkommen »sehr« beziehungsweise »ziemlich zufrieden«, so sank dieser Wert zum Jahresende auf 55,8 Prozent. Er ist seitdem wieder auf 60 Prozent angestiegen. Bei dieser Entwicklung ist auch der Verlauf der Inflationsrate, die im Jahr 2008 deutlich höher lag als heuer, mitzudenken.

Die regionale Entwicklung der Arbeitszufriedenheit weist ebenfalls einige auffallende Trends auf. In den vergangenen Jahren war stets ein West-Ost-Gefälle gemessen worden, die Arbeitszufriedenheit war prinzipiell im Westen und Norden höher als im Osten und Süden. Die Wirtschaftskrise hat sich vor allem im Norden und Süden bemerkbar gemacht. In den Bundesländern Oberösterreich und Salzburg sank der Arbeitsklima Index vom Herbst 2007 von 115 Punkten auf 109 Punkte im Frühjahr 2009. Noch dramatischer der Rückgang in den südlichen Bundesländern Steiermark und Kärnten mit 106 Indexpunkten im Frühjahr 2009 nach 114 Indexpunkten im Herbst 2007. Im Westen (Tirol und Vorarlberg) als auch im Osten (Wien, Niederösterreich, Burgenland) hat sich die Krise hingegen weniger stark ausgewirkt. Der Index blieb dort relativ stabil.

Die unterschiedliche Entwicklung des Arbeitsklima Index lässt sich aus den strukturellen Unterschieden zwischen den Regionen erklären. Dort, wo es große, meist exportorientierte Industriebetriebe gibt – wie etwa in Oberösterreich oder der Steiermark – war der Einbruch der Arbeitszufriedenheit größer als in den übrigen Bundesländern. Tirol und Vorarlberg mit ihrem höheren Dienstleistungsanteil wurden ebenso wie Wien und Niederösterreich mit vielen Beschäftigten im öffentlichen Dienst von der Krise weniger getroffen.

### Index hat sich bewährt

Der Arbeitsklima Index hat sich seit seiner Einführung Mitte der Neunzigerjahre zu einem stabilen und zuverlässigen Messinstrument für die Stimmung unter den Beschäftigten in Österreich entwickelt. Seine Zuverlässigkeit hat er auch in der aktuellen Wirtschaftskrise bewiesen, die vorliegenden Ergebnisse weisen den Weg für künftige Politik im Interesse der ArbeitnehmerInnen.

**Jobsicherheit:** Die Wirtschaftskrise hat die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes unter den ArbeitnehmerInnen deutlich erhöht. Einerseits wird die wirtschaftliche Zukunft Österreichs deutlich negativer gesehen als vor der Krise, zudem wird der persönliche Arbeitsplatz als gefährdeter erlebt. Die Angst um den Job ist vor allem bei Männern spürbar größer geworden, Frauen scheinen hier generell realistischer zu sein. Auch die Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz werden deutlich negativer bewertet als noch vor der Krise.

### WEBLINK

Mehr Infos unter:  
[www.arbeiterkammer.com](http://www.arbeiterkammer.com)

**Einkommen:** Die Zufriedenheit mit dem Einkommen ist in den ersten Monaten der Krise deutlich gesunken. Dieses Ergebnis ist besonders bedenklich, wenn sie vor dem Hintergrund der Entwicklung seit Beginn der Arbeitsklima-Messungen Mitte der Neunzigerjahre gesehen wird. Die mittlerweile 13 Jahre umfassenden Daten zeigen, dass die Zufriedenheit mit dem Einkommen auch in Zeiten guter Wirtschaftsentwicklung nicht zunimmt. Der kontinuierliche Trend des Arbeitsklima Index nach oben spiegelt sich nicht in einer vergleichbaren Aufwärtsentwicklung der Einkommenszufriedenheit wider. Die derzeit laufenden Kollektivvertragsverhandlungen werden daran wohl nichts ändern, wird doch die Arbeitgeberseite nicht müde, auf die in diesem Jahr besonders schwierige wirtschaftliche Situation hinzuweisen, die angeblich kaum Spielraum für höhere Einkommen gebe. Für die VerhandlerInnen der Arbeitnehmerseite eine schwierige Situation.

### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[ramp.n@akooe.at](mailto:ramp.n@akooe.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# 733 Euro, 12-mal im Jahr

*Die bedarfsorientierte Mindestsicherung wird mit 1. September 2010 eingeführt. GewerkschafterInnen kritisieren die abgespeckte Form.*

Autorin: Mag. Lucia Bauer

Büro des Vorsitzenden GPA-djp

**D**ie bedarfsorientierte Mindestsicherung kommt nicht nur zwei Jahre später als ursprünglich geplant, sondern auch in einer deutlich abgespeckten Form. Noch im Regierungsprogramm war vereinbart worden, die Mindestsicherung 14-mal auszuzahlen. Die Kürzung auf zwölf Monatsraten bedeutet für die Betroffenen, dass sie rund 130 Euro im Monat (oder 1.466 Euro jährlich) weniger erhalten werden als ursprünglich geplant. Damit liegt die Mindestsicherung um ca. 170 Euro unter der Armutgefährdungsquote. Armutsfest ist das nicht. Auch das Ziel den Zugang zu erleichtern, und die Leistungen über alle Bundesländer hinweg zu vereinheitlichen, wird mit dieser Regelung nicht erreicht.

Laut Schätzungen des Sozialministeriums werden die Kosten für die bedarfsorientierte Mindestsicherung in der derzeit geplanten Form jährlich 50 Mio. Euro für die Länder und 120 Mio. für den Bund betragen. Die ursprünglich geplante 14-malige Auszahlung würde im Vergleich dazu rund 20 Mio. Euro mehr kosten.

## Sozialhilfe und Mindestsicherung

Da die bestehende Sozialhilfe je nach Bundesland unterschiedlich geregelt ist, und die ausgezahlten Leistungen oft aus mehreren Teilleistungen bestehen, ist ein

Vergleich mit der neuen Mindestsicherung nicht leicht möglich und wenn, dann für jeden Einzelfall unterschiedlich. Wie viel an Sozialhilfe jemand derzeit bekommen kann, hängt von unterschiedlichen Faktoren ab: wo man wohnt, wie groß die Wohnung ist, wie viele Kinder man hat, ob man arbeitsfähig ist etc. In den meisten, aber nicht allen Bundesländern können zusätzliche Geldleistungen für Heizkosten oder andere Anschaffungen auf Antrag gewährt werden. Erst die Praxis wird zeigen, welche dieser Leistungen die Länder über den Sockelbetrag der Mindestsicherung hinaus weiter auszahlen werden. Durch das Verschlechterungsverbot bleibt zwar gewährleistet, dass niemand schlechter gestellt wird. Die große finanzielle Verbesserung für die Menschen, die auf diese Hilfe angewiesen sind, bleibt aber aus.

## Eine Million unter der Armutsgrenze

Auch 14-mal im Jahr ausbezahlt, wäre die Mindestsicherung im Übrigen noch weit davon entfernt, eine »soziale Hängematte« zu sein. Laut **EU-SILC**<sup>1</sup> liegt die mittlere Armutgefährdungsquote für Österreich bei etwas mehr als 900 Euro. Diesen Betrag würde auch die 14-mal ausbezahlte Mindestsicherung deutlich unterschreiten.

Im Schnitt werden pro SozialhilfebezieherIn und Monat derzeit 179 Euro ausgegeben. Das bedeutet, dass nur die wenigsten SozialhilfebezieherInnen ihren Lebensunterhalt tatsächlich aus der Sozialhilfe decken. Daran wird sich auch durch die Einführung der Mindestsicherung wohl nicht viel ändern.

Einer der Hauptkritikpunkte an der derzeitigen Sozialhilfe ist die hohe Zugangsbarriere. Etwa eine Million Menschen leben in Österreich unter der Armutsgrenze.<sup>2</sup> Nur jede/r Sechste davon bezieht auch tatsächlich Sozialhilfe. Das bedeutet, die Zahl der EmpfängerInnen von Geldleistungen der offenen Sozialhilfe (ohne SeniorInnen- und Pflegeheime) steht in keinem Zusammenhang mit der Zahl der Einkommensarmen. Laut Berechnungen der Armutskonferenz unterscheiden sich diese Zahlen auch nach Bundesländern ganz erheblich.

## Viele wissen nicht Bescheid

Während in Wien jede dritte Person, die unter der Armutsgrenze lebt, zumindest einmal eine Leistung aus der offenen Sozialhilfe bekommt, ist es im Burgenland nur jede 43. Person, in Kärnten jede 41. Von den Einkommensarmen, die keine Sozialhilfe beziehen, ist ein Teil nicht anspruchsberechtigt.<sup>3</sup> Aber auch die Anspruchsberechtigten erhalten nur zum Teil eine Geldleistung.

Das Europäische Zentrum für Wohlfahrtspolitik hält in einer Studie fest, dass 49 bis 61 Prozent der Anspruchsberechtigten – etwa 150.000 Personen – keine Sozialhilfe beziehen. Die Gründe dafür sind unterschiedlich: Viele Betroffene wissen nicht über ihre Ansprüche Bescheid, sie finden sich im Dickicht der unterschiedlichen Bestimmungen

<sup>1</sup> Erhebung zur Ermittlung der Armutgefährdungsquote

<sup>2</sup> Quelle: Statistik Austria (2009): Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2007

<sup>3</sup> Z. B. Personen, deren Einkommen unter der EU-SILC-Schwelle, aber über der jeweiligen Landes-Sozialhilfe-Schwelle liegt



Auch 14-mal im Jahr ausbezahlt, wäre die Mindestsicherung im Übrigen noch weit davon entfernt, eine »soziale Hängematte« zu sein. Laut EU-SILC liegt die mittlere Armutsgefährdungsquote für Österreich bei etwas mehr als 900 Euro.

nicht zurecht, sie schämen sich oder haben Angst vor dem möglichen Regress. Oft sind auch grobe Mängel im Sozialhilfevollzug dafür verantwortlich, dass Menschen um ihre Unterstützung umfallen.

### Reform nicht gelungen

Die Mindestsicherung sollte den Sozialhilfevollzug grundsätzlich reformieren, für die Betroffenen mehr Rechtssicherheit, raschere Entscheidungen und einen niederschwelligeren Zugang erreichen. Dieses Ziel wurde mit der vorliegenden Regelung eindeutig verfehlt.

Die zwölf Auszahlungen stellen einen Mindeststandard dar. Darüber hinaus kann jedes Land die Mindestsicherung durch Zuschüsse erhöhen. Die Mindestsicherung ersetzt nicht die Sozialhilfe, sondern fügt sich in das bestehende System der neun Bundesländerregelungen ein. Durch den deutlich niedriger als vorgesehen angesetzten Mindeststandard wird die Zielsetzung, die unterschiedlichen Leistungshöhen (bisher aufgrund unterschiedlicher Sozialhilfegesetze) zu harmonisieren, verfehlt werden.

Für die betroffenen Menschen werden weiterhin mehrere Stellen zuständig sein.

Unter dem Motto: »Trampolin statt Hängematte« sollen in Zukunft für BezieherInnen der Mindestsicherung dieselben Bedingungen gelten wie für Arbeitslosengeld- und NotsstandshilfebezieherInnen. BezieherInnen der Mindestsicherung müssen dem AMS zur Verfügung stehen und arbeitswillig sein, ansonsten kann die Leistung um die Hälfte gekürzt werden. Diese Maßnahme er-

scheint im Hinblick auf ihre existenzgefährdende Wirkung überzogen und ist daher abzulehnen.

Zwei wesentliche Verbesserungen bringt die neue Regelung immerhin: MindestsicherungsbezieherInnen haben in Zukunft Anspruch auf eine e-card, und damit unbeschränkten Zugang zu medizinischen Leistungen. Die stigmatisierenden Sozialhilfekrankenscheine gehören damit der Vergangenheit an. Dieser Schritt stellt daher eine wirkliche Verbesserung für die Betroffenen dar und erfüllt eine wichtige gewerkschaftliche Forderung.

Eine weitere Verbesserung ist die Begrenzung des Regresses, weil gerade die Rückzahlungsverpflichtung bei Aufnahme einer Berufstätigkeit vielen Menschen den Wiedereinstieg ins Berufsleben erschwert hat. In Zukunft wird es klare Ausnahmen für die Vermögensverwertung (z. B. benötigtes Kfz, Hausrat etc.) und einen fixen Vermögensfreibetrag in Höhe der fünffachen Leistungshöhe für Alleinstehende geben (2009: 3.665 Euro). Damit Menschen Armut überwinden können, wäre es wichtig, diese Grenze zu erhöhen. Vor allem für Mehrpersonenhaushalte erscheint die Grenze äußerst niedrig.

### Thema Armutsbekämpfung bleibt

Das Thema Armutsbekämpfung wird uns in den kommenden Monaten leider noch stärker beschäftigen. Die dramatisch steigenden Arbeitslosenzahlen sind ein eindeutiges Alarmzeichen. Begleitend zur Mindestsicherung sollten laut Regierungsprogramm auch mindestens

### WEBLINKS

Alle Infos vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz:  
[www.bmsk.gv.at/cms/site/dokument.html?channel=CH0052&doc=CMS1218182092804](http://www.bmsk.gv.at/cms/site/dokument.html?channel=CH0052&doc=CMS1218182092804)

Armutsgefährdungsquote bei Statistik Austria:  
[www.statistik.at/web\\_de/statistiken/soziales/armut\\_und\\_soziale\\_eingliederung/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/armut_und_soziale_eingliederung/index.html)

Elemente in der Arbeitslosenversicherung ausgebaut werden. Die bislang erfolgten Schritte sind nach Ansicht der GPA-djp nicht ausreichend.

Die im Rahmen des Arbeitsmarktpakets II festgelegte Aufwertung der Bemessungsgrundlage beim Arbeitslosengeld bringt für Arbeitslose nur minimale Verbesserungen. Die von Gewerkschaftsseite geforderte deutliche Anhebung der Ersatzrate beim Arbeitslosengeld und Verbesserungen bei der **Notstandshilfe** wurden nicht einmal ansatzweise umgesetzt.

### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[lucia.bauer@gpa-djp.at](mailto:lucia.bauer@gpa-djp.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Flache Kurven im Job

*Die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern klafft noch weit auseinander. Eine Studie bestätigt: Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen.*

Autorin: Astrid Fadler

Freie Journalistin

**S**exy ist das Thema berufliche Chancengleichheit trotz anzüglicher Wortspiele und neuer Kreationen wie Equal Pay Day nicht wirklich. Als Jahrzehnte alter Dauerbrenner könnte es sogar langweilig werden, doch es geht um Gerechtigkeit – und für manche um die Existenz.

## Einkommenstransparenz gefordert

Mehr Transparenz fordern ÖGB, Frauen- und Sozialministerium: So sollen in Betrieben die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen zuerst sichtbar gemacht und dann beseitigt werden. Diese Unterschiede sind nach wie vor eklatant: Laut Einkommensbericht des Rechnungshofs 2008 verdienen weibliche Angestellte 49 Prozent der mittleren Männereinkommen. Der Anteil der Teilzeit Arbeitenden steigt, 89 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten sind weiblich. Vergleicht man nur Vollzeitbeschäftigte, bringen es Frauen beim Einkommen auf durchschnittlich 78 Prozent der Männer, bleibt noch immer ein Rückstand von 22 Prozent (2006/07). Laut Lohnsteuerstatistik 2007 der Statistik Austria beträgt der Unterschied sogar 26,2 Prozent. Dieschlechtesten Einkommen gibt es in der Dienstleistungsbranche, hier sind auch die Unterschiede zwischen den Geschlechtern am größten.

Mit der Initiative »gleich = fair« fordern Frauen- und Sozialministerium, dass

Unternehmen im Gleichbehandlungsgesetz dazu verpflichtet werden sollen, anonymisiert das Einkommen für die verschiedenen Bezugsgruppen offenzulegen. ÖGB-Präsident Erich Foglar: »An sich gibt es in den Kollektivverträgen keine Unterschiede mehr zwischen Männern und Frauen. Aber in der Praxis werden Frauen sehr wohl niedriger eingestuft und schlechter bezahlt. Es gibt sogar Unternehmen, wo es verboten ist, den ArbeitskollegInnen das Gehalt mitzuteilen.« Derzeit ist geplant, nur Firmen mit mindestens 25 MitarbeiterInnen zur Transparenz zu verpflichten – obwohl gerade im öffentlichen Dienst und bei Großunternehmen die Einkommensunterschiede tendenziell geringer sind und ein großer Teil der österreichischen Betriebe weniger als 25 MitarbeiterInnen hat.

## Kein Betriebsrat zur Kontrolle

In kleineren Firmen gibt es auch häufiger keine BetriebsrätInnen – die übrigens theoretisch auch heute schon das Recht haben, in Gehaltslisten u. ä. Einsicht zu nehmen und so zu prüfen, ob Arbeitnehmerinnen benachteiligt werden. Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek will diese Möglichkeit ausweiten und konkretisieren: »Wir möchten, dass BetriebsrätInnen betriebsintern die Gehälter bzw. die Einstufung prüfen und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter vorschlagen. Zwei Jahre später soll dann nachgeschaut werden, wie weit die Frauen aufholen konnten.« Transparenz wäre auch für nicht angestellte MitarbeiterInnen sinnvoll, denn hier sind die Männer ebenfalls im Vorteil. So verdienten

## INFO & NEWS

### Frau kann nicht alles haben ...?

Angeblich sind die typisch weiblichen Soft Skills wie Teamorientierung, Kommunikationstalent und Einfühlungsvermögen ja in den Führungsetagen sehr gefragt. Tatsächlich wird vor allem der (schlecht bezahlte) Dienstleistungssektor von Frauen besetzt, wobei auch dort in den Managementpositionen die Männer dominieren. In den 20 ATX-gelisteten Unternehmen in Österreich findet sich unter 80 Vorstandsposten nur eine Frau (Brigitte Ederer)! Sie hat nach eigenen Aussagen bewusst auf Kinder verzichtet. Und das tun/müssen viele andere Frauen auch: 80 Prozent der männlichen Führungskräfte in Deutschland sind Väter, 75 Prozent der Top-Managerinnen sind kinderlos. Während 90 Prozent der deutschen Top-Manager verheiratet sind, sind Karriere-Frauen zu 60 Prozent ledig oder geschieden. Die Zahlen für Österreich dürften ähnlich sein.

Die Benachteiligung von Frauen im Berufsleben ist ein gesellschaftliches Phänomen und überall zu finden: Das mittlere Jahreseinkommen (vor Steuern, nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge) der ausschließlich Selbstständigen betrug 2005 bei den Frauen 7.575 Euro, bei den Männern 12.248 Euro. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen sind groß, allerdings gibt es hier ein anderes Phänomen als bei unselbstständig Tätigen: Je höher das mittlere Einkommen einer Branche, desto größer der Einkommensnachteil der Frauen.



**Fazit: Es gab – trotz gleicher Voraussetzungen große Einkommensunterschiede, die weiblichen Teilnehmerinnen gelangten deutlich seltener in Führungspositionen als ihre Kollegen. Kurzum: Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen.**

laut Journalistenreport 2007 fünfmal mehr männliche als weibliche freiberufliche Journalisten über 5.000 Euro monatlich.

Dr. Dr. Guido Strunk, Senior Scientist am Forschungsinstitut für Gesundheitsmanagement und Gesundheitsökonomie und sein Team haben erstmals 2005 die Karriereverläufe von Männern und Frauen verglichen. Fazit: Es gab – trotz gleicher Voraussetzungen große Einkommensunterschiede, die weiblichen Teilnehmerinnen gelangten deutlich seltener in Führungspositionen als ihre Kollegen. Kurzum: Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen. In einem kürzlich veröffentlichten Update dazu untersuchten Guido Strunk und Anett Hermann die Karrieren von 94 WU-AbsolventInnen mit 26 identischen Voraussetzungen (Alter, Abschlussjahr, Noten, Ehrgeiz etc.) und fanden nach wie vor dramatische Einkommensunterschiede.

Im ersten Berufsjahr waren die Gehälter der Frauen nur geringfügig niedriger, im Lauf von zehn Jahren verdienten Männer mit den gleichen Voraussetzungen durchschnittlich 70.000 Euro mehr als Frauen. Rechnet man jene Frauen heraus, die im Vergleichszeitraum in Karenz waren, liegt der Einkommensunterschied immer noch bei stolzen 61.000 Euro. Das heißt: Kinder spielen zwar eine Rolle, aber offenbar nicht die entscheidende. Und auch Frauen, die bewusst Karriere statt Kinder wählen, fallen hinter die Männer zurück.

Als besonders karriererelevant stellte sich die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit heraus. Je mehr Wochenarbeitszeit, desto höher das Gehalt. Und hier

übertrafen die Männer die Frauen deutlich. Es besteht allerdings die Möglichkeit, so die Studie, »dass die geringere Wochenarbeitszeit von Frauen mehr die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen widerspiegelt als die Leistungsbereitschaft.«

### Flache Karrierekurven

Strunk stellte auch fest, dass die Chancen auf Karriere und gute Bezahlung in größeren Unternehmen besser sind. Leider wirkt sich dieser Umstand bei Frauen deutlich weniger aus als bei ihren männlichen Kollegen. Unabhängig von der Größe eines Unternehmens verlaufen weibliche Karrieren flacher als männliche. Mit einem Satz: Frauen können sich noch so anstrengen, die Chance, dass der genauso qualifizierte Kollege bevorzugt wird, ist groß. Manche haben es dann eben satt, fortwährend gegen Widerstände zu kämpfen bzw. zu argumentieren. Strunk wirft in seiner Untersuchung die Frage auf, ob die »typisch weiblichen Eigenschaften« (weniger Risikobereitschaft und Ehrgeiz, mehr Harmoniebedürfnis etc.) nicht eher eine Folge fehlender Chancengleichheit als deren Ursache sind.

Auch die EU sieht punkto Einkommensschere Handlungsbedarf und empfiehlt den Mitgliedsstaaten unter anderem folgende Lösungsansätze:

- Mehr Frauen in gut bezahlte technische Berufe.
- Ausbau hochwertiger und erschwinglicher Kinderbetreuungseinrichtungen.

### WEBLINK

Forderungen der ÖGB-Frauen:  
[www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ\\_Index&n=OEGBZ\\_0.a&c;id=1204494031904](http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_0.a&c;id=1204494031904)

■ Gezielte Maßnahmen, um die Kinderbetreuung zwischen beiden Eltern aufteilen zu können.

■ Bekämpfung von Stereotypen, damit Frauen und Männer ihr Potenzial voll ausschöpfen können (Überprüfung von Unterrichtsmaterialien auf Rollenklischees, Sensibilisierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz etc.).

■ Förderung einer paritätischen Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen und Führungspositionen.

Es dürfen Wetten abgeschlossen werden, wie lang es dauert, bis der Equal Pay Day im Dezember begangen werden kann.

### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[afadler@aon.at](mailto:afadler@aon.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Globaler Wilder Westen

*Im 19. Jahrhundert zahlten Händler oft hohe Preise für Sklaven. Ein Grund, sorgsam mit der Ware umzugehen. Heute sind Menschen oft spottbillig.*

Autorin: Mag. Gabriele Müller

Freie Journalistin

**H**eute leben mehr Sklaven als zur Zeit des transatlantischen Sklavenmarktes aus Afrika geraubt wurden«, schreibt der US-amerikanische Soziologe Kevin Bales. Nach seiner Schätzung lebten (1999) über 27 Mio. Menschen »gewaltsam versklavt und gegen ihren Willen zum Zweck der Ausbeutung gehalten«. Ein Merkmal bestünde darin, dass die Sklaven zur Wegwerfware würden, sobald der Sklavenhalter sie nicht mehr brauche. Diese genossen »alle Vorteile des Eigentums, ohne seine Verpflichtungen zu haben«. Immerhin kostete ein Sklave im US-amerikanischen Süden bis zu 100.000 US-Dollar. Im heutigen globalen Wilden Westen ist die Ware Mensch bedeutend billiger.

## 64 türkische Kurden

»Eine unvorstellbare fast 28-stündige Tortur ließen 64 Kurden freiwillig über sich ergehen«, berichtete die Kronenzeitung am 12. Oktober 2009 unter dem Titel »Geschleppte Kurden: Zukunft als Arbeitssklaven«. Im Vorabend-TV wurden der volle Urinbehälter und die Gemüseboxen im Lkw gezeigt, hinter denen die jungen Männer bei Tiefkühltemperatur nach Österreich importiert worden waren. Die »Illegalen« hätten alle um Asyl angesucht, meldete der Boulevard.

»Es gibt viel Gerede über sklavenartige Praxis und Zwangsarbeit«, meinte

der ILO-Beauftragte gegen Zwangsarbeit Roger Plant, in einem Interview der ILO-online. Stichhaltiges Datenmaterial aber fehle. Oft steht die »illegale Einreise« im Zentrum der öffentlichen Diskussion. Das aber entspricht nicht der Realität. Ein Großteil der undokumentierten MigrantInnen wird erst nach der legalen Einreise durch die bestehenden Regelungen im Zielland illegalisiert, wissen die Opferschutzorganisationen.

## Kosten des Zwangs

Weltweit fristen rund 12,3 Mio. Menschen ein Leben als ZwangsarbeiterInnen, schätzt die Internationale Arbeitsorganisation, ILO. Laut dem im Mai 2009 veröffentlichten Bericht »Die Kosten des Zwanges« ist rund die Hälfte der Betroffenen unter 18 Jahren. »Zwangsarbeit verursacht unsägliches Leid. Und die Opfer werden auch noch bestohlen«, so ILO-Generalsekretär Juan Somavia. Jährlich würden ZwangsarbeiterInnen weltweit um rund 15 Mrd. Euro Lohn gebracht. Nicht nur die Finanzen und die Wirtschaft sind in der Krise: auch der Arbeitsmarkt. Ähnliche Faktoren, vor allem Gier, konstatiert die ILO, erlaubten es ArbeitgeberInnen und ZwischenakteurInnen, Profite auf Kosten der Armen zu schlagen.

Einbehalten des Reisepasses, Androhung oder Anwendung physischer Gewalt, Einschränkung der Bewegungsfreiheit, Einbehalten des Lohnes, Drohung einer Anzeige bei der Behörde, wenn der oder die Betroffene illegalen Einwanderungsstatus hat, und nicht zuletzt die Schuldknechtschaft sind laut ILO eindeutige Hinweise auf Zwangsarbeit.

Rund 20 Prozent aller Zwangsarbeit, so die ILO in ihrem »Global Report 2005« entsteht aus Menschenhandel, dem »Anwerben auf illegale, missbräuchliche Weise durch Mittel wie Zwang, Erpressung oder Täuschung mit dem Ziel der Ausbeutung. Menschenhandel schließt unterschiedliche Praktiken wie Zwangsarbeit, Prostitution und verschiedene Formen der sexuellen Ausbeutung ein.

Bis vor kurzem konzentrierte sich die Bewegung gegen den Menschenhandel in Europa und den USA auf den Handel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung. Erst in der letzten Zeit wird der Zwangsarbeit und Zwangsknechtschaft vermehrte Aufmerksamkeit geschenkt. In Europa konzentriert sich die Zwangsarbeit auf den informellen Sektor, wie Pflege, Hausarbeit, Bau, Landwirtschaft und Vertragsreinigung. In den USA bieten »Sweatshops« und die Landwirtschaft eine Basis zur Ausbeutung.

Die Länder Asiens und des Pazifiks vereinen traditionelle und neue Formen der Zwangsarbeit. Laut ILO (2005) sind rund 9,5 Mio. in Asien im traditionellen landwirtschaftlichen Bereich eingesetzt. Immer öfter aber auch in Hausarbeit, im Bergbau, in Steinbrüchen und Teppichknüpfereien. Der größte Teil der Millionen von ZwangsarbeiterInnen in Indien, Pakistan und Nepal gehört zu den »niedrigen« Kasten, der indigenen Bevölkerung oder ethnischen Minderheiten.

## Gesetze

Seit 2000 gibt es mit dem UN-Protokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels ein internati-



Menschenhandel schließt Praktiken wie Zwangsarbeit, Prostitution und verschiedene Formen sexueller Ausbeutung ein.

onales Rechtsinstrument. Fast alle EU-Länder haben unterzeichnet und ihre nationalen Gesetze angepasst. In Österreich bieten Artikel 104a, Strafgesetzbuch, »Ausbeuterischer Menschenhandel«, Artikel 217, »Grenzüberschreitender Handel in Prostitution« und Artikel 166 »Ausbeutung eines Fremden«, Fremdenpolizeigesetz, rechtliche Handhabe. Die Frauenberatungsstelle LEFÖ und die Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels, IBF, verweisen auf das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG). Paragraph 72 ermöglicht den befristeten Aufenthalt aus humanitären Gründen. Demnach kann Zeuginnen und Opfern von Menschenhandel eine humanitäre Aufenthaltserlaubnis gewährt werden. Hierbei handelt es sich aber nur um eine Kann-Bestimmung, deren Anwendung den Behörden überlassen bleibt.

### Zahlen

Der zweite »Globale Bericht über Menschenhandel« des UN-Büros gegen Drogen und Verbrechen (UNODC) liefert Daten aus 155 Ländern. Der Bericht vermehre zwar das partielle Wissen um die Kräfte, die an den modernen Sklavenmärkten beteiligt sind, kommentiert UNODC-Exekutivdirektor Antonio Maria Costa. Anders als bei der Drogenkontrolle, wo bereits umfassende Daten der gesamten Wertschöpfungskette vorliegen, gibt es beim Menschenhandel keine internationalen Standarddaten. »Das fragmentierte Wissen und isolierte Maßnahmen intensivieren das Verbrechen«, meint Costa. Die Präventivmaßnahmen müssten berücksichtigen, dass »ein asia-

tischer Vater seine Tochter unter anderen Umständen verkauft, als es die Kräfte sind, die ein afrikanisches Kind zum Militärdienst führen. Kinderbettelei in Europa ist anders als in Australien.«

### Schicksale

Im August berichtete die Wochenzeitung »Falter« von der Menschenrechtsaktivistin Joana Adesuwa Reiterer. Die Nigerianerin hatte ihren damaligen Mann Tony in Benin kennengelernt. Erst in der kleinen Wohnung in Hernals merkte sie, dass Tony, der angebliche Leiter eines Reisebüros, mit nigerianischen Frauen handelte. Ein freundlicher Mann gab der weinenden Frau auf der Parkbank die Telefonnummer der Wiener Frauenhäuser.

Heute hilft die ehemalige Gattin eines Menschenhändlers mit ihrem 2006 gegründeten Verein »Exit« nigerianischen Zwangsprostituierten. Durch Beratung und Videos klärt sie über das menschenverachtende System auf.

Publik wurde das Thema auch durch den Film »Ware Frau: Auf den Spuren moderner Sklaverei von Afrika nach Europa«, der Politikwissenschaftlerin Mary Kreuzer und Corinna Milborn. Sieben Frauen berichten, wie sie den Menschenhandel überlebt haben. Rund 100.000 Frauen aus Nigeria arbeiten als Prostituierte außerhalb des Landes. Als Besonderheit wird wahrgenommen, dass es »Frauen sind, die über andere Frauen herrschen«. Die beteiligten Männer werden so im System unsichtbar.

»Wir alle sind Menschenhändler und Menschenhändlerin durch Auslassung«, meinte die Schriftstellerin Marlene Stree-

**W E B L I N K S**

Internationale Arbeitsorganisation:  
[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

AntiSlavery International:  
[www.antislavery.org](http://www.antislavery.org)

Globale Allianz gegen Frauenhandel:  
[www.gaatw.net](http://www.gaatw.net)

Digitale Bibliothek von Terre des Hommes:  
[www.childtrafficking.com](http://www.childtrafficking.com)

UNO-Protokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels:  
[www.unodc.org/unodc/index.html](http://www.unodc.org/unodc/index.html)

Verein Exit  
[www.adesuwainitiatives.org/page/](http://www.adesuwainitiatives.org/page/)

Informationen zu Kindersklaven:  
[www.tdh.de](http://www.tdh.de)

Informationen zur Sklaverei:  
[www.amnesty.org](http://www.amnesty.org)

ruwitz in ihrer Rede zur Verleihung des Concordia-Preises an die beiden Filmproduzentinnen. »Es geht um die Rolle unserer Kultur und Wirtschaft in den komplexen Zusammenhängen der globalen Verstrickungen.«

**K O N T A K T**

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[gabriele.mueller@utanet.at](mailto:gabriele.mueller@utanet.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Geld oder Stolz?

*Arbeiten, um zu leben, oder leben, um zu arbeiten? Bei vielen Berufen weltweit kann diese Frage nicht klar beantwortet werden.*

Autorin: Maja Nizamov

Freie Journalistin

**S**ie wollen ihren Partner loswerden? Schnell, unkompliziert und emotionslos? Ohne Unannehmlichkeiten wie Weinkrämpfe und Vorwürfe über sich ergehen lassen zu müssen? Sagen Sie es dem Berliner Bernd Dressler, und er macht Schluss für sie: Per Brief, Anruf, Mail oder – wenn es mit Stil sein soll – persönlich. Bernd Dressler hat es sich zum Beruf gemacht, die Beziehungen von anderen Personen zu beenden. Eine ungewöhnliche Berufswahl, kommt Mr. Schlussmacher doch aus der eher konservativen Versicherungsecke.

## Dem Himmel so nahe

Aber damit ist er nicht allein: Pfarrerin zu sein ist schon ungewöhnlich – auch wenn in der evangelischen Religion durchaus üblich. Aber Seelsorgerin auf einem Flughafen – die Arbeitsumgebung der Bayerin Gabriele Pace ist nicht alltäglich: Während im Minutentakt die Flugzeuge den Münchner Flughafen in alle Himmelsrichtungen verlassen, ist sie für die Passagiere da – um zu beten oder Trost zu spenden.

Wir arbeiten, um leben und überleben zu können: als ManagerIn, KrankenpflegerIn, LehrerIn, FabrikarbeiterIn, InstallateurIn, VerkäuferIn oder Bäuerin und Bauer. Doch es gibt auch Berufe abseits der Klassiker, die unsere europäische Arbeitswelt beherrschen.

Um das tägliche Brot zu verdienen, nehmen Männer und Frauen zum Teil die bizarrsten, zum Teil die gefährlichsten Jobs an. Die meisten, weil sie es müssen; viele, weil sie es wollen. Geld verdienen und im selben Augenblick seine Würde verlieren – ein guter Tausch? Andere reizt der Nervenkitzel, die Abenteuerlust oder der Gedanke, möglichst schnell viel Bares auf die Hand zu bekommen. Einen gefährlichen Beruf auszuüben bedeutet aber nicht automatisch, auf einen Schlag viel Geld zu verdienen. Oft ist das Gegenteil der Fall.

Millionen Menschen setzen täglich ihr Leben aufs Spiel, nur um knapp überleben zu können. Sie arbeiten unter den extremsten und schlechtesten Arbeitsbedingungen, in einer gesundheitsschädigenden Umgebung, haben keinerlei Rechte, und erhalten einen Minimallohn.

Der Job der MinenarbeiterIn gilt als besonders gefährlich, gesundheitsgefährdend und schlecht bezahlt. Während in den USA und Europa der Beruf MinenarbeiterIn aufgrund von Ressourcenausbeutungen deutlich zurückgegangen ist, graben in Asien, Russland und in Südamerika immer noch Tausende MinenarbeiterInnen in den Tiefen der Berge nach Rohstoffen. Vor allem die lateinamerikanischen BergarbeiterInnen sind für ihre schlechten Arbeitsbedingungen bekannt. Als Paradebeispiel dafür gelten die »mineros«, die in den Minen nahe der berühmten bolivianischen Stadt Potosí nach Silber graben. Die mineros, meist indigener Abstammung, arbeiten trotz der Giftgase ohne die in Europa üblichen Arbeitsschutzvorschriften und erhalten

## DVD-TIPP

### Workingmen's Death

Michael Glawogger

Deutschland/Österreich  
2005, € 21,99

### Vorbestellung:

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



rund vier Dollar am Tag. Oft werden Kinder und Frauen eingesetzt, die sich aufgrund ihrer Größe in den engen Stollen viel besser bewegen können. Dabei werden mineros selten mehr als 38 Jahre alt, die meisten sterben an **Silikose** – der Staublungse –, ersticken oder werden während Sprengungen durch Felsplatten erschlagen.

## Für 70 Euro in die Hölle

Ähnlich gefährlich und noch schmutziger sind die Arbeiten in den Abwasserkanälen in Entwicklungsländern wie z. B. Indien. Hunderte von Tagelöhnern, meist Angehörige der untersten Kaste, waten nackt und ohne Schutzausrüstung metertief in den Exkrementen der Kanalisation des Molochs **New Delhi** und säubern die verstopften Abflussrohre. Dabei sterben pro Jahr fast rund hundert Arbeiter: Die meisten ertrinken in Fäkalien, ersticken an den gefährlichen Gasen oder erliegen chronischen Krankheiten wie Tuberkulose oder Hepatitis. Die Entlohnung für das Schufteln in der Hölle: 70 Euro im Monat.



© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

**Um das tägliche Brot zu verdienen, nehmen Männer und Frauen zum Teil die bizarrsten, zum Teil die gefährlichsten Jobs an. Die meisten, weil sie es müssen; viele, weil sie es wollen.**

Das älteste Gewerbe der Welt ist gleichzeitig auch menschenunwürdigste und florierendste: die Prostitution. Escort-Girls oder »Edel-Huren«, die diesen Beruf freiwillig und mit »Leidenschaft« ausüben, können wöchentlich oder gar täglich mehr verdienen als ein gewöhnlicher Angestellter in einem ganzen Monat. Zwangsprostituierte hingegen werden nicht nur gezwungen, ihren Körper zu verkaufen, sie müssen auch oft ihren gesamten Lohn an den Zuhälter abliefern.

### »Easy money« trotz Lebensgefahr

Andere setzen ihr Leben aufs Spiel und verdienen Spitzengehälter. So wie die Liechtensteinerin Simone Bargetze: Im Schatten des Schauspielers riskiert sie in Actionszenen ihr eigenes Leben. Springen, stürzen, klettern, fallen, Messerstechereien, Schlägereien – Stuntfrauen und -männer setzen alles um, was SchauspielerInnen sich nicht trauen oder nicht können. Wichtig ist dabei die Vorbereitung: Selbst der kleinste Treppensturz muss präzise eingeübt werden, die Todesgefahr schwebt bei jeder Übung und bei jedem Stunt mit. Für Adrenalinjunkies ein Traumberuf. Die Gagen sind abhängig vom Budget der Filmgesellschaft und vom Stuntrisiko. Bargetze hat es geschafft: Sie ist eine der berühmtesten Stuntfrauen in Hollywood. Trotzdem bleibt es ein undankbarer Job, denn die Anerkennung bekommen immer andere. Königskrabbenfischer in Alaska haben den Ruf, den gefährlichsten Job der Welt auszuüben. Je nachdem wie die Saison ausfällt, kann ein Fischer in wenigen Ta-

gen ein Jahresgehalt verdienen, zwischen 25.000 (rund 17.000 Euro) und 50.000 (73.450 Euro) Dollar. Für den Reichtum in kurzer Zeit setzen die Fischer allerdings ihr Leben aufs Spiel: Härteste körperliche Arbeit bei arktischen Temperaturen und 20-Stunden-Schichten, Kampf gegen Wind und Wellen, Packeis, das das Schiff zum Kentern bringen kann, und die ständige Gefahr, vom schweren Krabbenfangkorb aus Stahl getroffen und getötet zu werden.

Auch die Frauen und Männer des amerikanischen Sicherheitsunternehmens Blackwater hegen wohl weniger den Wunsch, aus idealistischen Gründen für den Weltfrieden zu kämpfen als in kurzer Zeit viel Geld zu verdienen: Sie dürfen sich über sechsstelligen Jahresgehälter freuen; ihr Einsatzgebiet umfasst neun Länder. Lukrativstes Einsatzgebiet der Schattenarmee, die keinem Rechtssystem und keinem Militärkommando untersteht, ist der Irak. Tagessätze von 450 (306 Euro) bis 650 (440 Euro) Dollar sind dort durchaus üblich.

Jobs können hart und anstrengend, gefährlich und herausfordernd sein. Oder einfach schräg und ungewöhnlich: Berufsfelder, von denen man sich kaum vorstellen kann, dass sie existieren. Der Schlussmacher Bernd Dressler hat es vorgemacht: Man kann jede seiner Fähigkeiten zu Geld machen. Oder einfach nur etwas Phantasie haben, wie bei diesen Jobs: Viel Einfühlbarkeit und Pietät erfordert der anspruchsvolle und abwechslungsreiche Beruf des Tatortreinigers.

Hingegen müssen die FoodstylistInnen mit Kreativität und Stressresistenz

aufwarten, wenn sie zubereitete Speisen so präparieren müssen, dass sie auch fotogen sind. Oder WortfinderInnen, die vor allem in Frankreich und Island gebraucht werden, um eigene Wörter zu erfinden, nur um den Siegeszug der Anglizismen zu stoppen.

### Der beste Job der Welt

Wenig Mitleid muss man mit Ben Southall haben. Die Job Description des Briten klingt Otto Normalbürger gegenüber wie blanker Hohn: Southall ist noch bis Ende des Jahres sogenannter »Island Caretaker«: Er muss ein halbes Jahr in einer Villa mit Verpflegung am australischen Great Barrier Reef verbringen. Sein Arbeitsalltag besteht aus »schwimmen, schnorcheln, Freundschaften mit den Einheimischen schließen und das tropische Queensland-Klima und den Lifestyle dort genießen« und das Erlebte auf einem Blog festhalten. Für die schwere Arbeit erhält er neben Kost und Logis insgesamt 78.000 Euro. Der »Best Job In The World« ist eine Werbekampagne des Tourismusverbands Queensland. Wollen wir hoffen, dass Southall diese Arbeitsbedingungen ohne bleibende Schäden überlebt.

### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[maja.nizamov@gmx.at](mailto:maja.nizamov@gmx.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Kein Recht auf Arbeit

*Asylwerbende haben keinen Zugang zum Arbeitsmarkt in Österreich – und das wird wohl noch einige Zeit länger so bleiben.*

Autorin: Mag. Ruth Bauer

Freie Journalistin

**W**ird in Österreich über Asyl und AsylwerberInnen gesprochen, so denken leider viele zuerst an Kriminelle, DrogenhändlerInnen und faule »TachiniererInnen«, die sich auf »unsere« Staatskosten ein besseres Leben ermöglichen wollen – insgesamt also eine Bedrohung der inneren Sicherheit. Aber auch Menschen, die sich zu einer differenzierteren Einstellung durchringen können, haben oft sehr wenig Ahnung von und Verständnis für die Situation der AsylwerberInnen.

## »SozialschmarotzerInnen«?

Würden sie sich mit der Vorgeschichte vieler dieser Menschen auseinandersetzen, würden so manche wohl ihre Meinung ändern. Der Glaube, dass Asylsuchende unberechtigterweise das österreichische Sozialsystem ausnutzen wollen, ist weit verbreitet. Im Internet kursieren Fehlinformationen en masse, in denen behauptet wird, AsylwerberInnen würden viel mehr Sozialleistungen beziehen, als arbeitslose ÖsterreicherInnen. Nicht nur, dass die NGO »Asylkoordination« diese Behauptung ausräumen konnte, indem sie nachrechnete, wie knapp bemessen die Hilfe für AsylwerberInnen eigentlich ist: Das Hauptproblem, mit dem sich diese Menschen konfrontiert sehen, besteht vor allem darin, dass sie nicht arbeiten dürfen. Absurd – denn

zumindest so lange das Asylverfahren läuft, halten sich Asylsuchende legal in Österreich auf.

## Keine Arbeit

Würde man Asylwerbenden den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen, so wären sie nicht mehr in derselben Weise abhängig von der – allen Flüchtlingen zustehenden – Grundversorgung, sondern würden darüber hinaus noch Steuern und Sozialabgaben zahlen, eine höhere Kaufkraft haben und somit zur positiven wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs beitragen. Schon aus diesem Grund kann ein Arbeitsverbot nicht im Sinne Österreichs sein. Dazu kommt, dass viele von denen, die in Österreich um Asyl ansuchen, hoch qualifiziert sind. Sie verfügen oftmals über sehr gute Ausbildungen und haben nicht selten Universitätsabschlüsse, die bei uns aber kaum anerkannt werden. Gerade im Krankenpflegebereich wäre es von Vorteil, Menschen mit Qualifikationen in diesem Bereich arbeiten zu lassen. Doch dies ist derzeit leider nicht erlaubt.

Die einzigen Tätigkeiten die AsylwerberInnen im Moment offenstehen, sind saisonale Arbeiten und Arbeit als ErntehelferInnen, die jedoch mit Quoten geregelt sind. Häufig werden diese Jobs an ausländische ArbeiterInnen vergeben, die nur für die Saison nach Österreich kommen. Eine andere Option, für AsylwerberInnen ist gemeinnützige Arbeit, wie Straßenreinigung, Park- und Sportanlagenbetreuung und Ähnliches. Doch auch für diese Arbeiten gibt es keine gerechten Löhne, sondern es wird lediglich ein »An-

erkennungsbetrag« von drei bis fünf Euro pro Stunde ausgezahlt.

Häufig hört man, dass es nicht richtig sein könne, in Zeiten wachsender Arbeitslosigkeit den Arbeitsmarkt gerade für AsylwerberInnen zu öffnen. Dabei wird gerne vergessen, dass das Recht auf Arbeit ein Menschenrecht ist – es mutet doch eher seltsam an, dass gewisse Gruppen von diesem Menschenrecht ausgeschlossen bleiben. Und auch das neue Fremdenrechtsgesetz, das derzeit im Parlament diskutiert und höchstwahrscheinlich beschlossen wird, scheint auch wenig dazu geeignet, Hoffnung auf Verbesserung der Situation aufkeimen zu lassen. NGOs wie »Asylkoordination« und »Asyl in Not« stellen große Mängel an dem Gesetz fest und rufen zu Protestaktionen dagegen auf.

## AsylwerberInnen

Wer sich mit Asyl und AsylwerberInnen beschäftigt, sollte sich auch über die Begriffe im Klaren sein. Asylsuchende sind keine MigrantInnen. Sie haben ihre Länder normalerweise nicht freiwillig verlassen, um sich anderswo ein besseres Leben aufzubauen. Die meisten von ihnen wurden vertrieben, mit dem Tod bedroht, politisch verfolgt, eingesperrt und nicht selten gefoltert. Viele hatten keine Wahl, als ihre Länder zu verlassen – einfach nur um ihre nackte Existenz zu retten. Sie vertrauen sich, weil sie keine andere Möglichkeit sehen, der Willkür oftmals krimineller Schlepper und MenschenhändlerInnen an. Dies geschieht nicht selten unter Lebensgefahr. Betreten sie schließlich europäischen Boden, werden

Würde man Asylwerbenden den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen, so wären sie nicht mehr in derselben Weise abhängig von der – allen Flüchtlingen zustehenden – Grundversorgung, sondern würden darüber hinaus noch Steuern und Sozialabgaben zahlen, eine höhere Kaufkraft haben und somit zur positiven wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs beitragen.

sie erneut als illegal kriminalisiert, verfolgt und als BetrügerInnen, die das System ausnutzen wollen denunziert.

Schon 1951 wurde, vor dem Hintergrund der Geschehnisse während und nach dem 2. Weltkrieg, die sogenannte Genfer Flüchtlings-Konvention (GFK) von den Bevollmächtigten der Vereinten Nationen beschlossen. Danach ist als Flüchtling anzusehen, wer aus begründeter Furcht vor Verfolgung wegen seiner/ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen seiner/ihrer politischen Überzeugung das Land verlassen muss, dessen Staatsangehörigkeit er/sie besitzt und dessen Schutz er/sie nicht in Anspruch nehmen kann oder auch aus Angst nicht will. In jedem Fall müssen sich die Unterzeichnerstaaten der GFK an das Refoulment-Verbot halten, d. h. Flüchtlinge dürfen nicht in Staaten, in denen ihnen Verfolgung droht aus bzw. an der Grenze abgewiesen werden; allerdings in sogenannte »sichere Drittstaaten«. Nicht selten werden Asylsuchende aus Österreich in solche sicheren Drittstaaten abgeschoben und in der ganzen EU herumgereicht.

### Wirtschaftsflüchtlinge

Österreich ist eines der reichsten Länder der Welt. Da scheint es nicht weiter verwunderlich, dass viele Menschen aus ärmeren Ländern, sich ein besseres Leben bei uns erträumen. Von Menschen in Afrika, Asien oder Lateinamerika hört man immer wieder, dass viele von ihnen sich ein Leben in Europa schier paradiesisch vorstellen. Nicht zuletzt die Medi-

en propagieren dieses Bild weltweit. Und so versuchen dann manche dieser Menschen, nach Europa zu reisen und sich hier ein besseres Leben aufzubauen. Bedenkt man die reale Situation vieler Menschen besonders in den Ländern des Südens, wird schnell klar, dass eine Erweiterung der GFK erwogen werden sollte.

Die bisherigen Bedingungen, um als Flüchtling anerkannt zu werden, greifen viel zu kurz. Menschen, die aus wirtschaftlicher Not, vor Hunger, Dürre und Umwelt- und Naturkatastrophen fliehen, sollten ebenfalls als Flüchtlinge anerkannt werden. Auch sie versuchen nichts weiter, als ihr Überleben zu sichern. Diese Menschen als »Wirtschaftsflüchtlinge« abzutun erscheint kurzsichtig – besonders da Hunger in der Welt ein wachsendes Problem darstellt und auch Wasser als Ressource immer weniger wird.

### »Das Boot ist voll«?

Dass Österreich besonders großzügig sei bei der Vergabe von Asyl, oder dass hier unverhältnismäßig viele AsylwerberInnen leben, wie gerne behauptet wird, entspricht nicht der Wahrheit. Wir befinden uns weltweit nur an 43. Stelle im Ranking der Asylländer. In Wahrheit sind es vor allem die Entwicklungsländer, die als Auffangbecken für Flüchtlinge fungieren. An erster Stelle steht Pakistan, mit zwei Mio. aufgenommenen Flüchtlingen, gefolgt von Syrien, mit 1,5 Mio. vertriebenen Irakern im Land. An dritter Stelle folgt der Iran mit 963.500 Flüchtlingen und schließlich Deutschland, als

### WEBLINKS

Weitere Infos:

[www.asyl.at](http://www.asyl.at)

[www.asyl-in-not.org](http://www.asyl-in-not.org)

größtes Asylland Europas mit 579.000 Flüchtlingen.

### Es würde sich lohnen

In Österreich leben derzeit 30.773 Flüchtlinge. Davon warten 11.000 Menschen seit über drei Jahren auf eine Entscheidung über ihre Anerkennung als Flüchtling. Etwa 200 davon warten sogar bereits seit über zehn Jahren auf ihren Bescheid – das behindert bei der Integration und ist unmenschlich und frustrierend für die Betroffenen. Eine abstruse Situation – bedenkt man die Verschwendung von Talenten und Ressourcen – und auch die Kosten sind nicht unbeträglich. Würde man den Arbeitsmarkt für diese Menschen öffnen, würde dies sowohl dem österreichischen Staat als auch den betroffenen Menschen helfen – es würde sich für alle lohnen.

### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin

[Ruth.Bauer@gmx.net](mailto:Ruth.Bauer@gmx.net)

oder die Redaktion

[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Löhne zum Leben

*Im Vergleich zu den Mindestlöhnen fristet der Begriff der »living wages« – der existenzsichernden Löhne – auch international eher ein Schattendasein.*

Autorin: Mag. Pia Lichtblau

»Menschenwürdige Arbeit für menschenwürdiges Leben«, weltumspannend arbeiten – ÖGB

**D**ie Problematik der »working poor« – Menschen, die trotz Erwerbsarbeit unter der Armutsgrenze leben – ist sowohl in Entwicklungsländern als auch in unseren Breiten traurige Realität. »Sozial ist nicht nur das, was Arbeit schafft, sondern Arbeit, die vor Armut schützt«, so Martin Schenk von der österreichischen Armutskonferenz. Vor Armut schützen neben gut ausgebauten sozialen Sicherungssystemen Arbeitsplätze mit existenzsichernden Löhnen – sogenannten »living wages«.

## Es geht um Existenzsicherung

Im Vergleich zu den Mindestlöhnen fristet der Begriff der living wages ein Schattendasein – er erscheint beispielsweise nicht unmittelbar in den einschlägigen internationalen Vereinbarungen auf (siehe Kasten) obwohl sich diese Texte inhaltlich sehr wohl auf die anzustrebende Existenzsicherung von Löhnen beziehen. Im Unterschied zu gesetzlich fixierten Mindestlöhnen haben living wages die Existenzsicherung eines gesamten Haushaltes zum Ziel, weshalb ihre Höhe von den jeweiligen Lebenshaltungskosten sowie der Größe der Familie abhängt.

In den USA reicht der staatlich fixierte Mindestlohn von 5,85 US\$ pro Stunde für eine Existenzsicherung bei weitem

nicht aus. Daher setzen sich seit den 1990er-Jahren Basisbewegungen dafür ein, living wages in kommunalen Gesetzesinitiativen vorzuschreiben. 1994 wurde in **Baltimore** der erste solche Erlass beschlossen, in der Zwischenzeit sind rund 140 Städte und Gemeinden gefolgt. Die Vorschriften gelten für Gemeindebedienstete sowie für Unternehmen, die entweder durch öffentliche Gelder unterstützt werden oder Aufträge der öffentlichen Hand ausführen. Die Höhe der living wages ist gewöhnlich so angesetzt, dass durch einen Vollzeitjob die Armutsgrenze für eine vierköpfige Familie erreicht werden kann. Zusätzlich schreiben einige der Gesetze auch bestimmte Sozialleistungen oder die Unterstützung von Gewerkschaften vor.

Auf internationaler Ebene findet sich die Forderung nach living wages in einigen Verhaltenskodizes wieder, mit denen sich immer mehr multinationale Unternehmen zur Einhaltung bestimmter Mindeststandards verpflichten. Sie reagieren damit auf den zunehmenden Druck von KonsumentInnen, Gewerkschaften und NGOs, die ausbeuterische Arbeitsbedingungen nicht tolerieren wollen. Aber auch wenn Verhaltenskodizes einen wichtigen Beitrag zur weltweiten Verbesserung von Arbeitsbedingungen darstellen: Sie umfassen immer nur die ArbeitnehmerInnen eines bestimmten Unternehmens oder einer Branche und sie sind rechtlich nicht bindend. Unternehmen unterzeichnen ihre Einhaltung auf freiwilliger Basis.

Eine verbindliche Umsetzung existenzsichernder Löhne für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer welt-

## INFO & NEWS

### ILO-Konvention zur Festlegung von Mindestlöhnen (Konvention 131, 1970)

Art. 3: »Die Elemente, die bei der Festlegung der Höhe der Mindestlöhne zu berücksichtigen sind, sollen, sofern dies möglich und angesichts der jeweiligen nationalen Gegebenheiten angemessen ist, Folgendes beinhalten:

a) Die Bedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien, wobei das allgemeine Niveau der Löhne im Land, die Lebenshaltungskosten, Leistungen der sozialen Sicherungssysteme und der relative Lebensstandard anderer sozialer Gruppen zu berücksichtigen sind; (...).«

### Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, 1948

Art. 23, Abschnitt 3: »Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die (...) eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.«

weit steht indes noch aus, wäre aber zur Reduzierung der working poor dringend notwendig.

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[pia.lichtblau@oegb.at](mailto:pia.lichtblau@oegb.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Ein Lohn für den Mut

*Ende September wurde vom ÖGB Oberösterreich erstmals ein Award für mutige BetriebsrätInnen verliehen.*

Autorin: Mag. Carmen Janko

ÖGB Oberösterreich

**E**ine gestandene Innviertlerin, die sechs Kinder allein großgezogen hat. Eine Buchhalterin, die einen neuen Job sucht, weil Mobbing und Terror sie aus der Firma getrieben haben. Ein Arbeiter aus Eferding, gegen den seine Firma vor Gericht zieht. Ein erfolgreicher Sozialplan-Verhandler, der zusehen muss, wie ein hochprofitables Unternehmen seine Pforten für immer schließt. Und ein leidenschaftlicher Gewerkschafter, der in mühsamer Knochenarbeit einen Betrieb organisiert: Fünf Persönlichkeiten standen im Mittelpunkt des Festakts »90 Jahre Betriebsrat« am 19. September in Linz, bei dem erstmals die Betriebsrats-Awards verliehen wurden.

## Betriebsratsgründung ist oft Kampf

90 Jahre alt ist das Betriebsrätegesetz. In vielen Betrieben herrscht aber immer noch Willkür. Obwohl das Arbeitsverfassungsgesetz vorsieht, dass in Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten ein Betriebsrat einzurichten ist, gleicht der Weg dorthin oft einem harten Kampf. Dank und Anerkennung für BetriebsrätInnen gibt es selten. Noch weniger für jene, die schon vor der Wahl auf der Strecke blieben, gekündigt oder aus der Firma gemobbt wurden. »Dass es möglich ist, ArbeitnehmerInnen ihrer Rechte zu berauben, ohne auch nur die geringste Strafe zu kassieren, zeigt akuten Handlungsbe-

darf«, sagt ÖGB-Landesvorsitzender Dr. Johann Kalliauer. Mit der ersten Verleihung von Betriebsrats-Awards will der ÖGB Oberösterreich Bewusstsein schaffen. »Das Arbeitsverfassungsgesetz muss geändert werden. Es darf nicht sein, dass KollegInnen ihre Existenz aufs Spiel setzen müssen, nur um einen Betriebsrat zu installieren.«

## Aus der Firma gemobbt

Heidi Wesetslintner passt so gar nicht ins klassische Bild eines Betriebsrates. Sie ist kein »Betriebskaiser«, freigestellt, mit eigenem Büro, bester Infrastruktur und hohem Status im Betrieb. Wesetslintner ist Buchhalterin. Sie und einige Kollegen wollten es sich nicht mehr gefallen lassen, dass ihnen der Chef, dessen Hobby teure Rennpferde sind, Jahr für Jahr die kollektivvertragliche Lohnerhöhung vorenthält. Was liegt da näher, als die Wahl eines Betriebsrates? Mit Widerstand hat sie gerechnet. Was dann aber alles in Bewegung gesetzt wurde, um Wesetslintner und ihre Kollegen Reinhold Leitner und Christian Kneißl loszuwerden, überstieg ihre Vorstellungskraft. Ungezählte (gewonnene) Gerichtsverfahren, Schmutzeldkampagnen und persönliche Angriffe später, sahen sich die rechtmäßig gewählten BetriebsrätInnen gezwungen, ihr Amt zurückzulegen. Der Gesundheit war es nicht mehr zumutbar, in die Firma zu gehen. Der Betriebsrats-Award in der Kategorie »Zivilcourage« soll ein Zeichen der Anerkennung für Menschen wie Heidi Wesetslintner sein. Menschen, die den Mut aufgebracht haben, bei einer Betriebsratswahl zu kandidieren, die aber

## WEBLINKS

Alle Infos zum Abenteuer Verantwortung:  
[www.betriebsraete.at](http://www.betriebsraete.at)

wegen Widerstand des Unternehmens sogar aus dem Betrieb gemobbt wurden.

»Soziales Engagement und Ehrenamt werden vom Land Oberösterreich hoch geschätzt, zweifellos wichtige Ehrenämter – von der Feuerwehr bis zur Rettung – gewürdigt. Doch das zentrale Ehrenamt für ArbeitnehmerInnen, der Betriebsrat, wird leider von offizieller Seite gern vergessen«, skizziert Kalliauer die Idee hinter dem Betriebsrats-Award. Der Award wurde in fünf Kategorien verliehen. Rund 50 engagierte, aber auch von Unternehmen verhinderte, BetriebsrätInnen wurden von Gewerkschaftsmitgliedern für den Award nominiert.

## Einen breiten Buckel

Als Rückgrat der Gewerkschaftsbewegung ehrte ÖGB-Präsident Erich Foglar die ausgezeichneten ArbeitnehmervertreterInnen. Eine, die neben Rückgrat auch noch einen breiten Buckel mitbringt, ist Margit Wenigwieser. Die Betriebsratsvorsitzende der Lederfabrik Vogl weiß, dass frau sich auf die Füße stellen muss, wenn sie etwas erreichen will. Ihr wurde der Betriebsrats-Award in der Kategorie »Neugründung« verliehen. Ein Grüppchen Männer und Frauen wollte gemeinsam einen Betriebsrat in der Innviertler Lederfabrik ins Leben rufen. Als aber der erste Gegenwind spürbar wurde, spran-



ATW-Betriebsrat Ferdinand Breiteck wird für einen beispielgebenden Sozialplan von ÖGB-Präsident Erich Foglar mit dem Betriebsrats-Award ausgezeichnet.

gen die Männer schnell wieder ab. Übrig blieben mutige Frauen. »Dann machen wir es halt allein«, war Wenigwiesers Reaktion. Eine Alleinerzieherin von sechs Kindern lässt sich nicht so schnell unterkriegen, nur weil die Männer abspringen. Heute bemühen sich Betriebsrat und Geschäftsleitung um konstruktive Zusammenarbeit.

Der Betriebsrats-Award wurde in mehreren Kategorien verliehen, um sowohl etablierte BetriebsrätInnen vor den Vorhang zu holen, die viel für ihre KollegInnen erreicht haben, als auch junge Betriebsräte zu ehren, die unter schwierigen Bedingungen einen neuen Betriebsrat gegründet haben. Die GewinnerInnen wurden von einer Jury unter Vorsitz von Sozialminister Rudolf Hundstorfer ausgewählt. Neben ÖGB-Landeschef Johann Kalliauer kürten die ehemalige ÖGB-Vizepräsidentin Irmgard Schmidleithner, FCG-Frauvorsitzende Monika Gabriel, ÖGB-Kampagnensekretär Willi Mernyi und der Betriebsseelsorger Hans Gruber die Sieger.

## 1. Sozialplan für LeiharbeiterInnen

Zu den bittersten Aufgaben eines Betriebsrates gehört das Verhandeln eines Sozialplans. Im Fall des Austria Tabak Werks in Linz kam dazu, dass die Firma hoch profitabel arbeitete. Unter Finanzminister Karl-Heinz Grasser, der heute für seine originellen Privatisierungsabenteuer bekannt ist, wurde die ATW zu einem Schleuderpreis privatisiert. Mit dem Ergebnis, dass ein Werk nach dem anderen zugesperrt wurde. Was bleibt, ist ein Sozialplan, der Härtefälle abmildert.

Es ist die Leistung der beiden Betriebsräte Ferdinand Breiteck und Andreas Wildberger, dass unter anderem eine freiwillige Abfertigung, Weiterbildung in der Kündigungsfrist und eine betriebliche Vorruhestandsregelung den Verlust des Arbeitsplatzes erträglicher machen. Beispielgebend ist der Sozialplan, weil er erstmals auch LeiharbeiterInnen mit einbezieht. Diese Pionierarbeit wurde mit dem Betriebsrats-Award in der Kategorie »Fortschritt« ausgezeichnet.

## Betriebsrat im Widerstand

Immer wieder wehren sich BetriebsrätInnen erfolgreich gegen Lohnkürzungen, Arbeitsplatzabbau oder Arbeitszeitverlagerungen. In der Kategorie »Widerstand« wurde ein Betriebsrat ausgezeichnet, der am eigenen Leib erfuhr, was es bedeutet, ins Kreuzfeuer zu geraten. Nach der Übernahme der Büromöbelfirma Hali durch die Firma »fun at work« war für die Beschäftigten der Spaß vorbei. Weil er sich im Interesse seiner KollegInnen gegen die einseitige Kündigung von Betriebsvereinbarungen und finanzielle Verschlechterungen wehrte, wurde Betriebsratsvorsitzender Josef Jungreithmayr zum Ziel persönlicher Angriffe und Schikanen. Jungreithmayr und sein Team geben nicht auf. Aktuell läuft ein Verfahren am Landesgericht Wels, weil die Firma um Zustimmung zur Kündigung des Betriebsrates angesucht hat. Parallel zum Rechtsstreit fuhrwerken die neuen Eigentümer in der Firma ungebremst weiter. Erst kürzlich trennten sie sich von allen Monteuren am Hauptsitz Eferding. Ihre Arbeiten hat eine Fremd-

firma übernommen. BetriebsrätInnen müssen KämpferInnen sein.

Gerade wenn es darum geht, einen neuen Betriebsrat zu errichten, ist Durchhaltevermögen gefragt. Dass es mit Herzblut und Engagement machbar ist, auch in gewerkschaftsfernen Kreisen Erfolge zu feiern, zeigt das Beispiel von Karl Loitelsberger. Er gründete erstmals in der Geschichte des Unternehmens Wolf Systembau einen Betriebsrat. Nur sechs Kollegen von Karl Loitelsberger waren Gewerkschaftsmitglieder. Heute, nur fünf Jahre nach seiner ersten Wahl, sind von den 365 Arbeitern 265 bei der Gewerkschaft.

## Strenge Strafen

90 Jahre hat das Betriebsrätegesetz am Buckel. Dass es noch immer Unternehmen gibt, die Rechte der ArbeitnehmerInnen torpedieren, dass es noch immer Menschen gibt, die ihre Arbeit verlieren, weil sie Demokratie einfordern, ist eine Schande. BetriebsrätInnen leisten einen großen Beitrag zum gedeihlichen Miteinander in Betrieben, zum sozialen Frieden. Ihnen gebührt Dank und Anerkennung. Und jenen, die sie verhindern wollen, strenge Strafen.

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[carmen.janko@oegb.at](mailto:carmen.janko@oegb.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Statistiken sind Argumente

	Harmonisierte VPI	
	Juli 09	August 09
Belgien (BE)	-1,7	-0,7
Deutschland (DE)	-0,7	-0,1
Irland (IE)	-2,6	-2,4
Griechenland (EL)	0,7	1,0
Spanien (ES)	-1,4	-0,8
Frankreich (FR)	-0,8	-0,2
Italien (IT)	-0,1	0,1
Zypern (CY)	-0,8	-0,9
Luxemburg (LU)	-1,5	-0,2
Malta (MT)	0,8	1,0
Niederlande (NL)	-0,1p	-0,1p
<b>Österreich (AT)</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,1p</b>
Portugal (PT)	-1,4	-1,2
Slowenien (SI)	-0,6	0,1
Slowakei (SK)	0,6	0,5
Finnland (FI)	1,2	1,3
<b>Eurozone (VPI-EWU)</b>	<b>-0,7</b>	<b>-0,2p</b>
Bulgarien (BG)	1,0	1,3
Tschech. Republik (CZ)	-0,1	0,0
Dänemark (DK)	0,7	0,7
Estland (EE)	-0,4	-0,7
Lettland (LV)	2,1	1,5
Litauen (LT)	2,6	2,2
Ungarn (HU)	4,9	5,0
Polen (PL)	4,5	4,3
Rumänien (RO)	5,0	4,9
Schweden (SE)	1,8	1,9
Vereinigtes Königreich (UK)	-	1,6
<b>EU (EVPI)</b>	<b>0,2</b>	<b>0,6p</b>
Island (IS)	16,5	16,0
Norwegen (NO)	2,2	1,8
<b>EWU (VPI-EWR)</b>	<b>0,2</b>	<b>0,6p</b>
Schweiz (CH)	-1,4	-1,0

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.

Der Arbeitsmarkt im August 2009			
	Stand August 09	Veränderung zum Vormonat	Vorjahresmonat
Unselbstst. Beschäftigung ohne KUG/Präsenzdiener	3.426.601	-24.229	-67.443
ArbeiterInnen	1.339.433	-9.147	-60.455
Angestellte u. Beamte	2.087.168	-15.082	-6.988
Männer	1.824.834	-9.032	-55.293
Frauen	1.601.767	-15.197	-12.150
AusländerInnen	440.118	-10.517	-11.817
<b>InländerInnen</b>	<b>2.986.483</b>	<b>-13.712</b>	<b>-55.626</b>
Vorgemerkte Arbeitslose	238.803	6.416	54.874
Männer	129.369	762	36.887
Frauen	109.434	5.654	17.987
AusländerInnen	41.182	3.067	11.438
InländerInnen	197.621	3.349	43.436
Jugendliche (bis unter 19)	10.194	803	1.487
Jugendliche (19 bis unter 25)	31.056	1.478	7.911
Ältere (50 bis unter 55)	24.215	175	6.223
Ältere (55 bis unter 60)	17.104	-109	2.832
<b>Ältere (über 60)</b>	<b>4617</b>	<b>-136</b>	<b>322</b>
Arbeitslosenquote	6,5	0,2	1,5
Offene Stellen	29.565	2.552	-9.966
Lehrstellensuchende	8.538	-1.798	-38
Offene Lehrstellen	3.990	559	-998
Geringfügige Beschäftigung *	275.080	-17.578	4.731
Männer	92.826	-7.251	5.364
Frauen	182.254	-10.327	-633
ArbeiterInnen	161.703	-8.905	4.154
Angestellte	113.377	-8.673	577

\* nicht in der unselbstständigen Beschäftigung enthaltenst

**Datenquellen:** EUROSTAT, Ird, Monat.  
**Ann.:** 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.  
 EMU = Europäische Währungsunion; EWR = Europäischer Wirtschaftsraum.  
 Die Schweiz berechnet seit Jänner 2008 einen HVPI.  
**r = revidiert; p = vorläufig; - = Daten nicht verfügbar**

# Privileg der Ausbeutung

*Susan George, ATTAC-Mitbegründerin, Philosophin und Politikwissenschaftlerin, ist zu Gast bei den Wiener Stadtgesprächen. Wir sprachen vorher mit ihr.*

## ZUR PERSON



### Dr. Susan George

Sie ist Autorin von 14 Büchern, Präsidentin des **Transnational Institute**, TNI, in Amsterdam und Ehrenpräsidentin von Attac-Frankreich.

Unter ihren Büchern sind: »Wie die andern sterben. Die wahren Ursachen des Welthungers.« »Sie sterben an unserem Geld. Die Verschuldung der Dritten Welt.« »Der Lugano-Report oder Ist der Kapitalismus noch zu retten?« »WTO: Demokratie statt Drakula. Für ein gerechtes Welthandelssystem« und »Change it! Anleitung zum politischen Ungehorsam.« In Frankreich war sie führend an der Verhinderung des Multilateralen Investitionsabkommens MAI und der daraus entstehenden Bewegung »GATS-freie Zonen« beteiligt. Susan George wurde in den USA geboren und lebt in Frankreich.

**27. Oktober 2009, 19 Uhr, Bildungszentrum der AK-Wien.** Susan George im Gespräch mit Armin Thurnher: Das Versprechen, der freie Welthandel bringe Wohlstand für alle, hat sich als Lüge erwiesen. Während trotz Krise die Reichen immer reicher werden, nimmt die Armut weltweit zu.

**Arbeit&Wirtschaft:** *Susan George, sie sind Präsidentin des TNI und Mitglied des wissenschaftlichen Beirats von »Attac«. Ist soziale Gerechtigkeit Teil der Wissenschaft? Welche Rolle spielen »Think Tanks«?*

**Susan George:** Es sind Ideen, die die Geschichte lenken. »Think Tanks« sind das Mittel, Ideen auf die Agenda zu bringen. Die meisten vertreten eine Ideologie, aber beim Transnational Institute ist es zumindest eine großzügige, im Gegensatz zu den »Think Tanks« des rechten Flügels. Soziale Gerechtigkeit ist nicht unbedingt ein Teil der Wissenschaft, aber es ist empirisch nachzuweisen, dass Gesellschaften mit höherer sozialer Gerechtigkeit erfolgreicher sind, gemessen nach vielen Kriterien, etwa besserer Gesundheit, höherem Bildungsniveau, weniger Haftinsassen oder längerer Lebenserwartung.

**Gewerkschaften sind ein wichtiger Teil der Bewegung für globale Gerechtigkeit. Wie kann ihre Rolle im Kampf der neuen Formen von Ausbeutung gestärkt werden, wenn die Mitgliederzahl sinkt?**

Die Gewerkschaften haben es noch nicht verstanden, dass es in einer globalisierten Welt, wo gewöhnliche Arbeitskräfte immer weniger gebraucht werden, beinahe ein Privileg ist, ausgebeutet zu werden. Es tut mir leid, so brutal zu antworten, aber Millionen von Menschen werden nicht mehr gebraucht. Jene mit regulärer, solid verankerter Anstellung sind heute in der Minderheit. Die Gewerkschaften sollten sich öffnen, auch gegenüber der prekären Arbeit, der Gelegenheitsarbeit, den Arbeitslosen, den Ausgeschlossenen, all jenen, die arbeiten wollen, denen es aber unter angemessenen Bedingungen nicht möglich ist. Das ist der Weg, um eine Be-

wegung zu schaffen, und die Anliegen der arbeitenden Menschen auf die Agenda zu bringen, national und international. Wenn die Zahl der Mitglieder sinkt, hat das einen oder mehrere Gründe. Wer die Frage nach dem »Warum« beantwortet, findet einen Weg, dem zu begegnen.

**Wenn man die Köpfe der Menschen besetzen kann, werden ihre Herzen und Hände folgen, zitieren Sie Antonio Gramsci, und weiter, die ideologische Arbeit der Rechten wäre absolut brillant. Ist die Öffentlichkeitsarbeit, sind die Aktionen der Gewerkschaften zeitgemäß?**

Leider nicht. Wie die Linke, haben sich auch die Gewerkschaften auf ihre traditionelle Arbeit konzentriert und nicht bemerkt, wie die Rechte daran gearbeitet hat, all die Forderungen und Leistungen

der Arbeitnehmervertretungen über mehr als hundert Jahre als radikal und unfair erscheinen zu lassen. Schauen Sie nach Frankreich: Hier fährt sie gut damit, die Bahnbediensteten als »privilegiert« zu bezeichnen, sie hat viele ArbeitnehmerInnen dazu gebracht, die extreme Rechte zu wählen. In den USA ist es sogar jetzt, mit einem demokratischen Kongress, extrem schwer, den »Employee Free Choice Act« durchzubringen, der das Recht auf Gewerkschaftszugehörigkeit verankert. Die UnternehmerInnen können es verweigern und das erscheint der Mehrheit als »normal«.

In den vorigen 30 Jahren haben die Linke und die Gewerkschaften traditionelle Methoden angewendet, wie Straßendemos. Wirklich notwendige und originelle Ideen werden nicht verfolgt. Etwa solche, wie beim englischen Luftfahrtkonzern **Lucas Aerospace** in den 1970er-Jahren. Oder Ideen am Rande zur Radikalität, wie Werksbesetzungen, gewaltlose Entführungen von Managern ...

Das verschärft europaweit das Problem der Aufspaltung zwischen der sanftmütigen, milden Sozialdemokratie, die bei jeder Privatisierung mitgemacht und schrittweise ihre traditionell offensiven Kämpfe aufgegeben hat, und der »left of the left«, die offensivere Aktionen will und meint, dass die traditionelle Arbeiterbewegung sie im Stich lässt.

**Im Oktober 2001 haben Sie am Attac-Kongress »Globalisierung ist kein Schicksal. Eine andere Welt ist möglich.« teilgenommen. Worin bestanden die größten Erfolge der Bewegung für globale Gerechtigkeit?**

Ich habe ein Buch mit dem Titel »Eine andere Welt ist möglich, sofern ...« geschrieben, wobei das wichtigste Wort »sofern« ist. Aus irgendeinem Grund haben die Herausgeber auf Deutsch dafür optiert, dem Buch den englischen Titel »Change it!« zu geben. Und, sofern ich mich recht erinnere, wurden auch ein oder zwei Kapitel ausgelassen. Die Tatsache, dass eine alternative Globalisierungsbewegung überhaupt existiert, ist ein Erfolg.

Das Prinzip der internationalen Besteuerung wird immer mehr akzeptiert. Mit der Finanzkrise gelten viele unserer Ideen als vernünftig, etwa die Banken

unter Kontrolle zu bringen oder Steueroasen zu schließen. Aber die G-20 haben die Natur der Krise nicht verstanden, wir werden mehr davon brauchen, bevor eine wirkliche Veränderung stattfindet.

Ich bin gespannt, was in Kopenhagen zum Klimawandel geschieht. Das ist die wichtigste Sache der Welt. Wenn er sich einmal vollzogen hat, gibt es kein Zurück. Kein »Oh! Wir hatten Unrecht, jetzt ändern wir uns«. Wir werden Millionen Umweltflüchtlinge haben, völlig neue Probleme mit Nahrung, Wasser, Krankheit und Arbeit. Gewerkschaften sollten massiv für eine ökologische Umkehr kämpfen, weil eine grüne Wirtschaft fantastische Arbeitsmöglichkeiten bietet – gute Arbeitsplätze, die nicht so leicht ausgelagert werden können.

**Und die Rückschläge der Bewegung?**

Der Lissaboner Vertrag, das neoliberalste Dokument seit dem »Washington Konsens«. Wir verpassen die Chance für ein soziales, demokratisches und ökologisches Europa. Das ist eine Tragödie. Auch haben wir weder die Schulden des Südens aufgehoben noch unsere Beziehungen zu den armen Ländern verändert. Und natürlich: Der Vertrag verpflichtet uns zur Steigerung unserer militärischen Kapazität. Wir bekommen eine Marktesellschaft, die auf freier Bewegung des Kapitals, der Verschlechterung der ArbeitnehmerInnenrechte, einer undemokratischen unverantwortlichen Führerschaft und einem der Nato, und damit den USA, unterstehenden Militär beruht.

**Ihr »satirisches« Buch »Lugano-Report« wurde von einigen LeserInnen für Wirklichkeit gehalten. Was könnte die Dominanz des Neoliberalismus »gefährden«?**

Ja, der »Bericht« ist heute wahrer als vor zehn Jahren, als ich ihn geschrieben habe. Es wird mehr Krisen geben. Der neoliberale Kapitalismus wird einige Privilegien aufgeben müssen, aber sie könnten durch unterschiedliche Formen von Faschismen ersetzt werden. Ich vertraue aber der Intelligenz der Menschen, die bereit sind, in neuen Bahnen zu denken, sich zu organisieren und Grenzen zu überschreiten, um Allianzen zu bilden.

## WEBLINKS

Transnationales Institut:  
[www.tni.org](http://www.tni.org)

11. Wiener Stadtgespräch:  
[www.wienerstadtgespraech.at/susan-george](http://www.wienerstadtgespraech.at/susan-george)

**Es gäbe gute Nachrichten, haben Sie in Ihrem Buch »Change it!« geschrieben: »Es ist genug Geld da.« Wohin ist das Geld mit der Krise verschwunden?**

Das Geld ist noch da, aber es ist in Steueroasen und an der Pyramidenspitze konzentriert. Weniger als zehn Millionen Menschen besitzen über 40 Trillionen Dollar: 40.000.000.000.000. Es ist auch unter Kontrolle der transnationalen Unternehmen. Die Staaten kommen ihm auf die Spur, sobald Banken in Schwierigkeit sind. Normale ArbeiterInnen werden die Schulden jahrzehntelang bezahlen. Wir sollten die Banken verstaatlichen und Kredite zum Allgemeingut machen. Sie nannten einmal das Beispiel von Thomas Clarkson, der im 18. Jahrhundert durch Boykott erreichte, dass kein von Sklaven hergestellter Zucker mehr verkauft wurde. Worin liegt die Macht der KonsumentInnen heute?

**Thomas Clarkson** hat auch die Gesellschaft gegen die Sklaverei gegründet. Sie hat den Kampf gewonnen und Großbritannien dazu gebracht, nicht mehr am Sklavenhandel zu partizipieren. Er konnte das noch erleben. Alle Kämpfe, die es wert sind, brauchen eine lange Zeit. KonsumentInnen können immer noch Wunder bewirken, sofern sie politisiert sind. Sie haben eine große Rolle in Südafrika gespielt.

**Wir danken für das Gespräch.**

**Das Interview führte Gabriele Müller**

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[gabriele.mueller@utanet.at](mailto:gabriele.mueller@utanet.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Bilde dich weiter!

Das neue **VÖGB-AK-Seminarprogramm**  
für ArbeitnehmervertreterInnen  
ist da.

Bildungsinformation der Arbeiterkammern und des VÖGB  
**Seminarprogramm 2010**  
Für ArbeitnehmervertreterInnen

Alle Lehrgänge  
und Seminare auf  
einen Blick!

Hier und unter  
[www.voegb.at](http://www.voegb.at)



So kommst du  
zu deinem neuen Seminarprogramm:  
Entweder du hast es gemeinsam mit deiner  
Oktober-Ausgabe der Solidarität zugeschickt bekommen.  
Oder du findest es zum Download auf [www.voegb.at](http://www.voegb.at)  
Oder du bestellst es kostenlos bei [margarita.skalla@oegb.at](mailto:margarita.skalla@oegb.at)

# Staatliche Umverteilung

*Eine aktuelle WIFO-Studie zeigt auf, wie die Ungleichheit der Verteilung der Markteinkommen in den vergangenen Jahren zugenommen hat.*

Autorin: Elisabeth Glantschnig

AK Wien – Service und Information

**D**ie Fragen »Wer profitiert von bestimmten Ausgaben des Staates?« oder »Wer leistet welchen Beitrag zur Finanzierung der öffentlichen Haushalte?« sind gerade in Krisenzeiten besonders aktuell, wenn es darum geht, welcher budgetärer Spielraum zur Krisenintervention gegeben ist, und wen allfällige Kürzungen von öffentlichen Leistungen treffen. Eine aktuelle Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) »Umverteilung durch den Staat in Österreich« zeigt auf, wie die Ungleichheit der Verteilung der Markteinkommen in den vergangenen 15 Jahren zugenommen hat. Während die Lohnneinkommen tendenziell stagnieren oder bei benachteiligten Gruppen sogar sinken, sind Gewinne und Erträge aus Besitz und Vermögen sehr stark gestiegen. Aber auch innerhalb der ArbeitnehmerInnen hat sich die Einkommensschere zwischen Besserverdienenden und Menschen mit niedrigem Einkommen weiter geöffnet.

## Sozialstaat Opfer der Krise

Aus der Studie geht eindeutig hervor, dass die Einkommenssituation der Haushalte mit niedrigem Einkommen durch verschiedene Staatsausgaben – insbesondere Sozialausgaben – wesentlich verbessert

wird. Ohne staatliche Hilfe würde das untere Einkommensdrittel der Haushalte nur 14 Prozent der (entsprechenden) Markteinkommen erzielen, aber durch die staatliche Umverteilung verfügen sie über 23 Prozent der Einkommen. Viele dieser Haushalte mit niedrigen Verdienstchancen sind zu einem großen Teil von diesen staatlichen Leistungen – Geld und Sachleistungen! – abhängig. Das zeigt sich auch anhand von Daten zur Armutsgefährdung in Österreich: Wären durch die »Verteilungsgerechtigkeit des Marktes« vier von zehn Menschen armutsgefährdet, so ist es real – also nach staatlicher Intervention – nur noch einer.

Der Sozialstaat ist ein Opfer der Wirtschaftskrise, da die Einnahmen (Steuern, Sozialversicherungsbeiträge etc.) im Gleichklang mit der Wirtschaft schrumpfen, aber gleichzeitig auf der Ausgabenseite die Zahl der LeistungsbezieherInnen und die Ausgabenerfordernisse steigen (z. B. durch stark gestiegene Arbeitslosigkeit). Jetzt nur die »TäterInnen« (internationales Finanzsystem, so mancher realwirtschaftlicher Konzern) zu unterstützen und beim »Opfer« den Sparstift anzusetzen wäre geradezu absurd. Es wäre aber auch ein schwerer sozial- und wirtschaftspolitischer Fehler, da Leistungen wie Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Sozialhilfe, Familienleistungen oder Pensionen ganz wesentlich dazu beitragen, dass die Konsumausgaben der privaten Haushalte gerade in der Wirtschaftskrise stabil bleiben. Während Exporte und Investitionen aktuell im zweistelligen Bereich wegbrechen, verhindern gerade die durch den Staat stabilisierten Konsumausgaben eine noch drastischere Wirtschaftskrise. Die Stärke

## WEBLINK

Mehr Infos unter:  
[www.wifo.ac.at](http://www.wifo.ac.at)

des österreichischen Sozialstaats besteht eben u. a. darin, dass die Sozialausgaben einerseits automatisch in wirtschaftlichen Abschwungzeiten antizyklisch stabilisierend wirken, und andererseits in verschiedenen Bereichen existenz- und lebensstandardbedrohende Lebensumstände (z. B. Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter) zumindest entschärfen. Kürzungen der Sozialausgaben treffen daher in der Regel Haushalte mit niedrigem Einkommen unverhältnismäßig stark, sind deshalb sozialpolitisch problematisch und verzögern den Wirtschaftsaufschwung.

## Strukturelle Verbesserung

Schafft man es, die Mittel zur öffentlichen Aufgabenerfüllung zu erhöhen, kann man hohe Leistungsniveaus aufrechterhalten bzw. den Sozialstaat strukturell verbessern. Die AK Wien wird in den nächsten Ausgaben der Zeitschrift Aktuell näher auf die einzelnen Kapitel dieser Studie eingehen.

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[elisabeth.glantschnig@akwien.at](mailto:elisabeth.glantschnig@akwien.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Bad Ischler Dialog 2009

*Die Finanzwirtschaft kommt wieder in Fahrt, Börsenkurse erholen sich, das Zocken geht weiter. Der Rest der Welt wird noch jahrelang die Scherben aufräumen.*

Autor: Nani Kauer, MA

Leiterin ÖGB-Pressereferat

**D**as ländliche Dirndl- und Trachten-Idyll im malerischen Bad Ischl im Salzkammergut täuscht: Denn während sich Blasmusikkapellen im Kongresspark ein Stelldichein geben, beraten die Sozialpartner, wie der Scherbenhaufen, den die Finanzwirtschaft der Welt hinterlassen hat, beseitigt werden kann. Die Krise bewältigen und künftige Krisen verhindern – das waren die Schwerpunkte der Beratungen der Sozialpartner beim Bad Ischler Dialog 2009.

## Einig im Befund

Der Sozialpartnerbeirat für Wirtschafts- und Sozialfragen hat in den vergangenen Monaten unter dem Titel »Wege aus der Krise« umfassende Vorschläge zur Reform der Finanzmärkte erarbeitet. In der Analyse der Ursachen der Krise sind sich die Sozialpartner ebenso einig wie bei den Maßnahmen, die nun folgen müssen. Entfesselte, unregulierte Finanzmärkte haben den Crash verursacht – Gegenmittel können daher nur strengere Regeln

und bessere, europaweit koordinierte Kontrolle sein.

Die Sozialpartner schlagen Maßnahmen vor, die in zwei Richtungen gehen: Die Krankheit behandeln und künftige Ausbrüche verhindern. »Mit einem Bild aus der Medizin ausgedrückt, laboriert die Wirtschaft an einer schweren Lungenentzündung und hat dagegen Antibiotika bekommen«, sagte WKO-Präsident Christoph Leitl in Bad Ischl. »Es ist wichtig, die Medikamentierung nicht vorzeitig abzusetzen, sprich Maßnahmen zur Überwindung der Krise nicht frühzeitig einzustellen. Das birgt die Gefahr eines enormen Rückfalles in sich.«

Auch ÖGB-Präsident Erich Foglar warnte davor, sich zu früh zurückzulehnen: »Die positiven Effekte der Konjunktur-, Arbeitsmarkt- und Bankenpakete wären zunichte gemacht, wenn wir zu früh wieder mit dem Sparen beginnen.« Die Hauptleidtragenden wären die ArbeitnehmerInnen, die für die Krise am allerwenigsten können. Foglar sieht die Talsohle der Krise erreicht, es stehe allerdings noch ein sehr schweres Jahr 2010 bevor, in dem mit weiter steigender Arbeitslosigkeit und sinkender Beschäftigung zu rechnen sei.

Nach der Krise darf es keine Rückkehr zum Status quo geben, sonst steuert die Welt auf die nächste Krise zu, konstatieren die Sozialpartner. »Es handelt sich nicht um einen Betriebsunfall, sondern um einen Systemfehler«, sagte Foglar und forderte mehr Verantwortung im Finanzsektor ein: »Es geht um Stabilisierung, Regulierung und verbesserte Kontrollinstanzen. Der Finanzsektor muss sich wieder auf seinen Kernbereich konzentrieren:

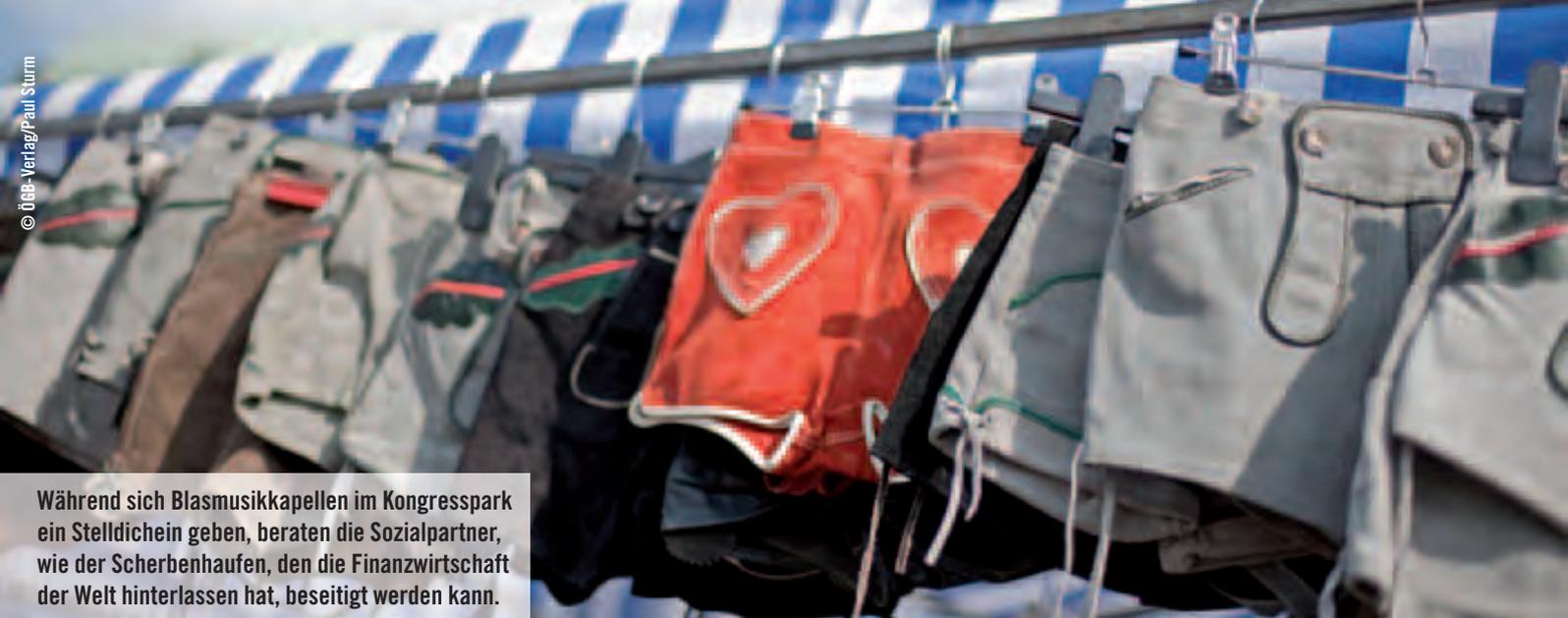
## INFO & NEWS

### Die Empfehlungen der Sozialpartner:

1. Europäische Aufsichtsarchitektur soll Finanzmarktrisiken eindämmen
2. Eigenmittel der Banken verbessern – Prozyklizität von **Basel II** entschärfen
3. Rechnungslegung: Vorsichtsprinzip geht vor Ertragswertmethode
4. Mehr Transparenz bei außerbilanziellen Geschäften und strukturierten Produkten
5. Zulassung von Finanzprodukten an Mindestsicherheitsstandards koppeln
6. Zentrale Clearingstellen sollen außerbörslichen Handel mit Derivaten überwachen
7. Transparente Regulierung für Hedgefonds und Private Equity
8. Spekulationen auf Rohstoffe und Lebensmittel drastisch einschränken
9. Auch Geschäfte mit Steueroasen und **Off-shore-Zentren** brauchen Regulierung
10. Europäische Finanztransaktionssteuer rasch einführen
11. Strengste Maßstäbe bei Fusionen von Finanzinstituten
12. Gründung einer europäischen Ratingagentur
13. Managerbezüge: angemessen, nachhaltig, transparent
14. Finanzmarktaufsicht in Österreich: Kompetenzen stärken
15. Konsumenten: Information und Beratung bei Finanzprodukten verbessern

## WEBLINKS

Mehr Infos unter:  
[www.oegb.at](http://www.oegb.at)  
[www.sozialpartner.at](http://www.sozialpartner.at)



Während sich Blasmusikkapellen im Kongresspark ein Stelldichein geben, beraten die Sozialpartner, wie der Scherbenhaufen, den die Finanzwirtschaft der Welt hinterlassen hat, beseitigt werden kann.

## INFO & NEWS

### ÖGB-Forderungen

Der 17. ÖGB-Bundeskongress hat zum Thema Kurswechsel unter anderem folgende Forderungen beschlossen:

- Strenge und effektive Aufsicht über den Finanzsektor
- Institutionalisierte Dialog mit der Finanzmarktaufsicht, u. a. mit Nationalbank, Regierung und Sozialpartnern
- Aufsichtsbehörden müssen verstärkt international zusammenarbeiten
- Mehr Transparenz zum Schutz der Anlegerinnen
- Mehr und verständlichere Informationen über Bankprodukte
- Höhere Eigenkapitalanforderungen für die Banken
- Gehälter der Führungskräfte börsennotierter Unternehmen sind von der Entwicklung der Börsenkurse zu entkoppeln
- Ein gesetzliches Verbot von Stock-Option-Vergütungen für Vorstände und Aufsichtsräte
- Schluss mit der Willkür der Ratingagenturen
- Eine Verschärfung des Kartellrechts

Mehr unter [www.bundeskongress.at](http://www.bundeskongress.at)

Finanzieren statt Spekulieren.« Gertrude Tumpel-Gugerell, Mitglied des Direktoriums der Europäischen Zentralbank (EZB), teilte die Grundauffassung der Sozialpartner, dass es keinesfalls eine Rückkehr zum Zustand vor der Krise ge-

ben dürfe: »Es ist wichtig, die Krise zu überwinden, es ist aber auch nötig, alles dafür zu tun, dass eine solche Krise nicht mehr eintreten kann.« Die Reformen zur Stabilisierung des Finanzmarktes, die die G-20 beschlossen haben, müssten nun in die tägliche Praxis umgesetzt werden – »nicht verzögert und nicht verwässert«.

Der Bad Ischler Dialog ist auch ein Forum für ExpertInnen. Dabei gingen die Meinungen über den aktuellen Status der Weltwirtschaft doch ein wenig auseinander. »Die aktuelle Krise ist vorbei, wir sind am Boden angekommen, ein weiteres Abfallen ist nicht zu befürchten«, meinte Henning Klodt vom **Institut für Weltwirtschaft**. Er räumte allerdings ein, dass die Gefahr der nächsten Krise überhaupt nicht gebannt sei. Für Karl Pichelmann, Generaldirektor der EU-Finanzdirektion, ist die Freude, dass der Wirtschaftsabschwung zu Ende ist, bescheiden. »Wir sind ziemlich hart aufgeschlagen.« Auch jetzt sei kein steiler Wachstumspfad zu erwarten, sondern eine »Wellblechkonjunktur«, also immer wieder kurze Phasen des Aufschwungs, auf die wieder solche des Abschwungs folgen würden.

### Mit Migration gegensteuern

»Eine Verschlechterung auf dem Arbeitsmarkt geht immer sehr schnell, eine Verbesserung immer nur schleppend«, sagte Michael Landesmann vom Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche. Erschwerend kommt dazu, dass nun langsam eine Phase kommt, in der auch die Bevölkerungsentwicklung stark wirkt. Hier muss, so Landesmann, mi-

grationspolitisch gegengesteuert werden. Den traditionellen Abschluss des Bad Ischler Dialogs der Sozialpartner machen die GeneralsekretärInnen von ÖGB, AK, WKO und Landwirtschaft. »Für die Menschen bedeutet die Krise Arbeitslosigkeit, weniger Einkommen, auch Spekulationsverluste bei Privatpensionen, Zukunftsängste und Entsolidarisierung – ihnen wird bei aller Notwendigkeit eine europäische Ratingagentur im täglichen Leben ziemlich egal sein«, sagte der Leitende Sekretär des ÖGB, Bernhard Achitz. »Wir haben schon viel für die Menschen erreicht, von Arbeitsmarkt- und Konjunkturpaketen bis zu Steuerensenkungen. Aber wir dürfen hier nicht nachlassen.« Auch für AK-Direktor Werner Muhm wird die Arbeitsmarktpolitik eine zentrale Herausforderung der nächsten Zeit. Dabei würden nicht alle am gleichen Strang ziehen, kritisierte Muhm vor allem die Industrie, die die Ausbildungsplätze für junge Menschen um 40 Prozent zurückgeschraubt hat. Dabei hat die Wirtschaftspolitik gerade für die Industrie am meisten gemacht, darunter Gruppenbesteuerung, Kostensenkung oder Forschungsförderung. Ein »ungeheures Ungleichgewicht«, das beseitigt werden muss.

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[nani.kauer@oegb.at](mailto:nani.kauer@oegb.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Mit sicherem Segel

*Qualifizierung, Professionalisierung und Vernetzung, wie Sie Möglichkeiten der neuen Richtlinie zum Euro-Betriebsrat nutzen.*

Autor: Mag. Wolfgang Greif

GPA-djp Abteilungsleiter Europa,  
Konzerne & Internationale Beziehungen

**A**m 5. Juni 2009 ist die Neufassung der Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat (EBR) in Kraft getreten. Nach Ablauf der nationalen Umsetzungsfrist wird Mitte 2011 mit der Richtlinie 2009/38 EG eine nachgebesserte Rechtsgrundlage zur ArbeitnehmerInnenmitwirkung in europäischen Konzernen gelten.

## Nachbesserungen

Die Nachbesserungen betreffen neue Bestimmungen zum Verfahrensrecht bei künftigen EBR-Gründungen, zusätzliche Vorgaben über Inhalte, die nun in einer EBR-Vereinbarung enthalten sein müssen. Weiters wurde die Stellung der ArbeitnehmerInnenvertretungen und Gewerkschaften verbessert, Klarstellungen hinsichtlich der Definitionen zur zeitgerechten Information und transnationalen Anhörung getroffen und erweiterte Grundlagen geschaffen, um die Arbeit im EBR effektiver zu gestalten. Eine neue Anpassungsklausel für bestehende EBR-Gremien bei Fusionen und Strukturänderungen im Konzern runden die Neuerungen im EBR-Recht ab.

So weit, so gut: Die nachgebesserte Rechtsgrundlage ist noch lange kein Garant für eine bessere Praxis. Es liegt nun gewissermaßen ein neuer Werkzeugkasten mit nachjustierten Instrumenten vor.

Es liegt nun an den Euro-BetriebsrätInnen selbst, diese in Kooperation mit den Gewerkschaften aktiv zu nutzen.

## Handeln im Konzern

Alle bisherigen Erfahrungen zeigen, dass der Auf- und Ausbau der Kooperation innerhalb des EBR in der Praxis ein anspruchsvolleres Projekt darstellt. Sorgfältige Vorbereitung, intensive Zusammenarbeit, viel Kommunikation und eine gehörige Portion Engagement waren stets notwendig, um die Möglichkeiten im EU-Recht für die Belegschaften in multinationalen Konzernen auch in einer länderübergreifenden ArbeitnehmerInnenvertretung zu nutzen.

Damit der EBR eine faktische Rolle bei der Unternehmensführung einnehmen und effektiv arbeiten kann, müssen Voraussetzungen erfüllt sein, die nicht von einem auf den anderen Tag gelegt werden können. Dazu zählt die Schaffung kontinuierlicher und intakter Kommunikations- und Vertrauensbeziehungen zwischen Belegschafts- und Gewerkschaftsvertretungen aus den unterschiedlichen Ländern. Dazu zählt die Herstellung entsprechender Verbindlichkeiten mit dem Management hinsichtlich konkreter Abläufe, wie die vereinbarte transnationale Information und Anhörung im Unternehmen gelebt wird. Sich mit KollegInnen anderer Muttersprache möglichst unkompliziert austauschen zu können und mehr, muss gelernt werden.

Jeder EBR durchläuft eine Entwicklungsphase, die manchmal mehr, manchmal weniger Zeit beansprucht. Kein EBR gleicht in der Praxis einem anderen. Zu

## BUCHTIPPS

### Wolfgang Greif Der Europäische Betriebsrat

Ein gewerkschaftliches  
Handbuch

Reihe: Betriebsrats-  
arbeit kompakt

2009, 328 Seiten, € 28,50,  
ISBN 978-3-7035-1350-34



Das vorliegende Handbuch zum Europäischen Betriebsrat ermöglicht allen Interessierten einen Überblick zur institutionalisierten ArbeitnehmerInnenbeteiligung in grenzübergreifend tätigen europäischen Unternehmen. Darüber hinaus dient es allen BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen, die mit der Etablierung neuer europäischer Konzernvertretungen in Unternehmen zu tun haben, als praktischer Ratgeber.

### Vorbestellung:

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

unterschiedlich sind die Unternehmensstrukturen und -kulturen. Es gibt in diesem Sinn auch kein »Patentrezept« für eine erfolgreiche Arbeitsweise. Jeder EBR hat seine eigene Geschichte. Die Entfaltung seiner Potenziale ist keine Selbstverständlichkeit und bedingt eine aktive Herangehensweise. Eine engagierte Führung im EBR mit kompetentem Vorsitz und funktionierendem Leitungsgremium ist ebenso gefragt, wie die Sicherstellung des

notwendigen materiellen Supports im Unternehmen wie auch der sachverständigen Unterstützung von gewerkschaftlicher Seite.

Gelingt es dabei nicht, dem EBR »wirkliches Leben« und interessenpolitische Dynamik »einzuhauchen«, so kann es geschehen, dass er auch nach Jahren immer noch auf dem Niveau eines rein »symbolischen« oder »passiven« EBR verharrt, der in der Praxis weit unter den Anforderungen, Rechten und Möglichkeiten selbst der elementaren Mindeststandards der EU-Richtlinie verbleibt. Die Unternehmensleitungen haben in solchen Fällen leichtes Spiel, den EBR an den Rand des Geschehens zu rücken und ihn von den in der Richtlinie explizit formulierten Zielen einer geregelten Information und Konsultation fernzuhalten.

### Aus- und Weiterbildung

Ziel muss es sein, den EBR möglichst rasch in die Lage zu versetzen, einen spürbaren interessenpolitischen »europäischen Mehrwert« zu produzieren. Dies geschieht nur, wenn mit entsprechender Sorgfalt, zugleich aber auch mit der notwendigen Konsequenz und Beharrlichkeit an die Entwicklung einer guten Praxis im EBR herangegangen wird. Dem EBR müssen genügend Zeit und entsprechende Ressourcen zur Verfügung stehen, damit er sein Mandat effizient ausüben und die dafür notwendige internationale Vernetzung auch schaffen kann.

Die EBR-Mitgliedschaft bringt in diesem Sinn vielfältige und anspruchsvolle Anforderungen mit sich. Die Gewerkschaften können hier Ressourcen, Sachverstand und Unterstützung anbieten. Bewährtes Know-how für die Betriebsratsarbeit »zu Hause« reicht für europäische Interessenvertretung nicht immer aus. EBR-Arbeit unterscheidet sich in vielen Aspekten von der gewohnten Betriebsratsarbeit:

■ In der EBR-Arbeit treffen ArbeitnehmerInnen aus verschiedenen Ländern mit unterschiedlichen Kulturen und Traditionen, mit unterschiedlichen Informations- und Kenntnisständen, Problemlösungsverhalten und Sprachen zusammen, um gemeinsam die Inter-

essenvertretung in einem multinationalen Unternehmen zu organisieren.

■ Im Mittelpunkt der EBR-Arbeit steht eine Vielzahl unterschiedlicher und komplexer Themen wie z. B. Arbeits- und Gesundheitsschutz, Restrukturierungen, Produktionsverlagerungen, neue Arbeitsmethoden und Produktionsverfahren, die in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich geregelt sind, und die dennoch gemeinsam bearbeitet werden müssen.

■ Das für die EBR-Arbeit zur Verfügung stehende Zeitbudget (in der Regel ein bis zwei Sitzungen pro Jahr) ist relativ gering, die arbeitsorganisatorischen Voraussetzungen (Büro, Kommunikationssysteme, Schreibkraft) sind in vielen Fällen nicht hinreichend geregelt und die zugängliche Informationslage (z. B. Vergleiche über Löhne und Gehälter, Sozialleistungen, Arbeitszeiten, Beteiligungsrechte) ist in der Regel sensibel und komplex.

Es liegt somit auf der Hand, dass die EBR-Delegierten mit einem enormen Aus- und Weiterbildungsbedarf konfrontiert sind und ihre Qualifizierung und Organisationskompetenz wesentlich darüber entscheidet, ob diese einen substanziellen Beitrag zur Entwicklung europäischer Arbeitsbeziehungen leisten können. Selbst unter Berücksichtigung der Tatsache, dass den Delegierten im EBR gewerkschaftliche Sachverständige zur Beratung und Unterstützung zur Verfügung stehen, ist es notwendig, spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt zu bekommen.

### Wichtig für den EBR

Dazu zählen u. a.: Kenntnis der landesspezifischen Gewerkschafts- und Mitwirkungsrechte in der EU; Weiterbildung in wirtschaftlichen und sozialpolitischen EU-Themen; Überblick zu Arbeitsbedingungen in unterschiedlichen Standorten des Konzerns; Arbeitstechniken im EBR und Kenntnisse moderner Kommunikationstechniken sowie soziale Kompetenzen und Management der Interkulturalität im EBR.

Vor dem skizzierten Hintergrund hat die GPA-djp ihre EBR-Bildung und Unterstützung mit neuen Angeboten konzipiert. Das Herzstück dabei ist eine Wei-

### WEBLINKS

Alle Infos zum EBR:  
[www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA\\_6.4](http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_6.4)

Trainings- und Beratungsnetz:  
[www.euro-betriebsrat.de](http://www.euro-betriebsrat.de)

terbildungs-, Coaching- und Vernetzungsplattform für EBR-Mitglieder. Dafür wurden maßgeschneiderte Angebote der GPA-djp entwickelt:

■ EBR-Basic-Angebote für alle »neuen« EBR-Mitglieder, die bei einer EBR-Gründung engagiert sind sowie an der EBR-Arbeit interessierten Betriebsräte.

■ EBR-Professional-Angebote für alle bereits etablierten EBR-Mitglieder, die im Vorsitz bzw. in leitenden Gremien eines EBR an dessen Planung und Organisation mitwirken und dessen Weiterentwicklung mitverantworten.

### EBR-Biennale als Höhepunkt

Das erste Bildungs- und Vernetzungsforum stand unter dem Motto »Der Euro-Betriebsrat bei Umstrukturierungen und Veränderungen im Konzern«. Als nächstes auf der Tagesordnung: »Die EBR-Organisation organisieren: Entwicklung des EBR zu einem effizient arbeitenden Team als mitgestaltender Akteur im Konzern«. – Höhepunkt dieses EBR-Netzwerks in der GPA-djp wird die alle zwei Jahre stattfindende EBR-Biennale, eine zweitägige Top-Level-Konferenz für EBR-Mitglieder sein. Dabei auf der Agenda: »Gewerkschaftliche Kulturen zwischen Kooperation und Konkurrenz in anderen Ländern kennen- und verstehen lernen«.

### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor  
[wolfgang.greif@gpa-djp.at](mailto:wolfgang.greif@gpa-djp.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Viel Zoll, wenig Lohn

*Skandal um europäische Zölle für ecuadorianische Bananen – sie sind höher als die Produktionskosten im Land.*

*Autor: Frank Braßel*

*Fachkraft des deutschen Evangelischen  
Entwicklungsdienst eed in Quito*

**S**ie sind naturverpackte Pausensnacks, bieten Broterwerb für Hunderttausende und stellen seit 50 Jahren das wichtigste Exportprodukt Ecuadors dar: Bananen. Aktuell sind sie auch ein Streitpunkt bei den Bemühungen um ein Handelsabkommen zwischen den Andenstaaten und der Europäischen Union; Ecuador nahm die Weigerung Brüssels, die exorbitanten Zölle auf lateinamerikanische Bananen zu senken, als Anlass, aus den Verhandlungen auszusteigen. Die Regierung von **Rafael Correa** protestierte, da die EU nur das verhandle, was sie interessierte, nicht aber die ärmeren Länder.

## Billige Bananen

Von 1.303 Mio. US-Dollar im Jahr 2007 stiegen die ecuadorianischen Bananenexporte 2008 auf 1.640 Mio., diese Tendenz der zweistelligen Zuwachsraten setzte sich, trotz globaler Wirtschaftskrise, auch 2009 fort. Die Banane ist längst kein Luxusgut mehr in den nördlichen Industriestaaten von Europa bis Japan, von den USA bis Russland. Obwohl einmal um die Welt geschifft, wird sie preisgünstiger angeboten als einheimische Früchte wie Äpfel oder Pfirsiche. Hungerlöhne sind die andere Seite des Millionengeschäfts.

Zwar ist die Plantagenwirtschaft »produktiver« als die kleinbäuerliche Struktur,

aber keineswegs in sozialer Hinsicht und in Bezug auf die Umwelt. Die hochmodernen Plantagen schaffen Reichtum – für ihren Besitzer –, aber nur wenige Arbeitsplätze, etwa 0,6 pro Hektar. Hier leistet ein Kleinbetrieb fast doppelt so viel, insbesondere wenn er sich an ökologischen Kriterien oder denen des fairen Handels orientiert. Nur unter diesen Bedingungen garantiert die Bananenproduktion in Ecuador ein gesichertes und ausreichendes Einkommen. Kleinbauern, die im herkömmlichen System arbeiten, das von Mittelsmännern und wenigen Exporteuren kontrolliert wird, schaffen den Sprung über die Armutsgrenze ebenso wenig wie die ArbeiterInnen in den Plantagen.

Das ecuadorianische Agrobusiness scheint außerhalb jeder gesetzlichen Regelung. Zwar existieren einige Gesetze, Kontrollen des Arbeits- oder Umweltministeriums sind aber exotische Ausnahmen, ebenso wie die Existenz von Gewerkschaften. Die große Mehrheit der ArbeiterInnen verfügt über keine schriftlichen Verträge, ist dem Sozialversicherungssystem nicht angeschlossen und erreicht selbst im – durchaus nicht üblichen – Fall der Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes von 218 Dollar im Monat keineswegs die Armutsgrenze von aktuell 521 Dollar.

## Gelber Exportschlager

Auf gut 200.000 Hektar erwirtschaften 6.500 Betriebe Bananen, ganz überwiegend für den Export. 71 Prozent aller Betriebe sind kleiner als 20 Hektar, machen zusammen aber nur 23 Prozent der An-

baufläche und 16 Prozent der Produktion aus. Demgegenüber verfügen 3,5 Prozent der Betriebe über mehr als 100 Hektar, kontrollieren 31 Prozent der Fläche und 45 Prozent der Produktion der gelben Frucht. Allein die sieben Plantagen über 1.000 Hektar, die sich in den Händen der nationalen Bananenkonzerne Wong und Noboa befinden, machen zehn Prozent der Anbaufläche aus.

Und was hat das alles mit Europa zu tun?

## Zollwahnsinn

Ecuador ist der zweitwichtigste Lieferant für den europäischen Markt, mit 26 Prozent knapp nach Kolumbien. Bemerkenswert oder besser: skandalös ist, dass die EU Bananen aus Ecuador und anderen lateinamerikanischen Ländern mit einem hohen Zoll belegt: 176 Euro (etwa 240 Dollar) pro Tonne. Dieser Zoll auf ecuadorianische Bananeneinfuhren füllte die Kassen Brüssels mit etwa 350 Mio. Dollar allein im Jahr 2008 – ohne dass die EU auch nur einen Handschlag dafür hätte tun müssen; zwischen 2006 und 2008 waren das 883 Mio. US-Dollar. Zum Vergleich: Das gültige Abkommen zu EU-Entwicklungsmitteln mit Ecuador für die sieben Jahre von 2007 bis 2013 sieht lediglich 159 Mio. vor.

Diese Zahlen drücken eine perverse Ungleichheit aus, noch krasser erscheint dies auf Produzentenebene. Die übliche Kiste von 18 Kilo weist Produktionskosten im konventionellen Anbau von 3,58 US\$ auf, im fairen Handel 4,59 – gegenüber einem Einfuhrzoll von 4,69 Dollar pro Kiste. Die Europäische Union kas-



© Brazil

**Zwar ist die Plantagenwirtschaft »produktiver« als die kleinbäuerliche Struktur, aber keineswegs in sozialer Hinsicht und in Bezug auf die Umwelt.**

siert also mehr, als sämtliche Produktionskosten in Ecuador ausmachen. Zentral im fairen Handel ist das zusätzliche Premium von einem Dollar, den zertifizierte Produzenten pro verkauften Karton erhalten – letztlich lächerlich gering im Vergleich zum EU-Zoll. Da erhalten die hehren Worte zur Förderung des fairen Handels der EU mehr als einen schalen Beigeschmack.

Was passiert mit den EU-Bananenzöllen, die ja auch auf Importe aus Kolumbien, Costa Rica und anderen lateinamerikanischen Ländern erhoben werden? Die etwa 2,6 Mrd. Dollar aus den vergangenen drei Jahren wanderten in den EU-Haushalt und fördern dort letztlich die Agrarsubventionen, die im internationalen Rahmen für großen sozialen und wirtschaftlichen Schaden sorgen.

### **Doppeltes Unrecht**

Innerhalb der Welthandelsorganisation WTO hat es mehrere Schiedssprüche gegen die EU-Zollregelung gegeben, doch fehlt die Durchsetzungsfähigkeit der politisch und ökonomisch Schwächeren. Die EU hat in Verhandlungen angeboten, den Zollsatz in den kommenden Jahren sukzessive auf 114 Euro pro Tonne runterzufahren, was immer noch gut drei Dollar pro Kiste entspräche. Dies sind allerdings verbale Zugeständnisse geblieben, weshalb der ecuadorianische Präsident Rafael Correa den Rückzug seines Landes von den Verhandlungen über einen »Freihandelsvertrag« entschied. In Ecuador setzte daraufhin eine interessante Debatte zum Thema ein, die eine bloße Senkung der Zölle als wenig hilf-

reich begreift. Den Zoll zahlen die Importeure, seine Reduzierung füllt zunächst deren Taschen. Die Zölle haben eine gewisse Schutzfunktion für die kleine europäische Bananenproduktion und die ehemaligen Kolonien in Afrika und der Karibik (**AKP-Staaten**), die in ihrer Mehrzahl gegenüber den von multinationalen Konzernen dominierten lateinamerikanischen Produktionsstandorten nicht »wettbewerbsfähig« sind.

Eine Reduzierung des EU-Zolls würde letztlich nur einen Kampf um Preise und Märkte herbeiführen und die Sozial- und Umweltstandards weiter absenken, so fürchten Gewerkschaften und Produzentengenossenschaften. Leistungsfähige Großplantagen, die mit internationalen Fruchthändlern und Supermarktketten eng vernetzt sind, werden mit Sicherheit zu den Gewinnern gehören. Kleinbäuerliche Betriebe in den AKP-Staaten, aber auch in Ecuador sowie die ArbeiterInnen der Plantagen weltweit dürften die VerliererInnen sein.

### **Forderungen der Gewerkschaft**

»Wie kann man garantieren, dass die ArbeiterInnen und KleinproduzentInnen ihren Teil von den neuen Gewinnen erhalten?« fragen die ecuadorianische Landarbeitergewerkschaft FENACLE und das unabhängige Agrarforschungszentrum SIPAE in einem Brief an Präsident Correa. Ihr Vorschlag geht in die Richtung, die eingesparten Zölle für soziale und ökologische Projekte zu verwenden. Offenbar lassen sich ecuadorianische Bananen auf dem europäischen Markt trotz des hohen Einfuhrzolls gut verkaufen.

### **W E B L I N K**

Internet-Lexikon wikipedia zu Ecuador:  
[de.wikipedia.org/wiki/Ecuador](https://de.wikipedia.org/wiki/Ecuador)

Eine Preissenkung mache von daher keinen Sinn, wichtiger wäre der Transfer der bisherigen Zolleinkünfte nach Ecuador.

### **Doppeltes Einkommen**

Die Senkung des EU-Zolls auf 114 Euro würde auf Basis der letztjährigen ecuadorianischen Importe eine Ersparnis von 125 Mio. Dollar ausmachen, etwa dreimal sowie wie das jährliche Budget des ecuadorianischen Landwirtschaftsministeriums. Damit ließen sich Kontrollen der Arbeits- und Umweltgesetze ebenso finanzieren wie Umstellungsprozesse zur biologischen Bananenproduktion. Für die ökologisch und Fair-Trade orientierten KleinproduzentInnen könnte der Zoll aufgehoben, seine Einsparung direkt an die ProduzentInnen zurückgeführt werden: Sie würden damit – kostenneutral – ihre Einkommen mehr als verdoppeln.

### **K O N T A K T**

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[f.brassel@gmx.net](mailto:f.brassel@gmx.net)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

**Ad hoc:** zu diesem (Zweck), aus dem Augenblick heraus (Seite 18)

**AKP-Staaten:** Zusammenschluss von derzeit 79 Staaten der Regionen Afrika, Karibik und Pazifik. Die meisten sind ehemalige Kolonien von Frankreich oder Großbritannien. (Seite 45)

**Baltimore:** größte Stadt im US-Bundesstaat Maryland, rund 641.000 Einwohner, bedeutendes Industrie- und Handelszentrum, es gibt aber auch zahlreiche wichtige Forschungseinrichtungen wie beispielsweise die besonders in der Medizin bekannte John-Hopkins-Universität. (Seite 32)

**Basel II:** Kurzbezeichnung für das Zweite Konsultationspapier zu den Baseler Eigenkapitalrichtlinien; rund 120 Zentralbanken sind derzeit Mitglieder bei der Bank für Internationalen Zahlungsausgleich in Basel. Mit Hilfe der Richtlinien sollte die Solvenz von Kreditinstituten besser gesichert und damit die Stabilität des internationalen Bankwesens gewährleistet werden. Kritiker meinen, dass Basel II prozyklisch wirkt, das heißt Konjunkturphasen verstärkt, z. B. durch steigende Kreditkosten in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. (Seite 40)

**Bogendruckerei:** Beim Bogendruck laufen die Seiten einzeln und in großen Bögen durch die Druckmaschine. (Seite 14)

**Clarkson, Thomas:** Gründer der englischen Bewegung gegen die Sklaverei (1760–1846); die Gesellschaft zur Abschaffung der Sklaverei (Abolitionsbewegung) entstand 1785. 1808 wurde der Sklavenhandel in Großbritannien tatsächlich verboten, 1833 die Sklaverei endgültig abgeschafft. (Seite 37)

**Correa, Rafael:** ecuadorianischer Wirtschaftswissenschaftler und Politiker (geb. 1963), seit 2007 Präsident; der linksnationalistische Politiker sieht sich als Vorkämpfer für eine südamerikanische Nation. (Seite 44)

**Europäische Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen (EUROFOUND):** Einrichtung der EU mit Sitz in Dublin, die 1975 gegründet wurde, um zur Konzipierung und Schaffung besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa beizutragen. Sie liefert Ergebnisse und Know-how aus unabhängigen Forschungen an Regierungen, Arbeitgeber, Gewerkschaften und die Europäische Kommission. [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu) (Seite 9)

**EU-SILC:** Community Statistics on Income and Living Conditions (Gemeinschaftsstatistiken über Einkommen und Lebensbedingungen): Erhebung, durch die jährlich Informationen über die Lebensbedingungen der Privathaushalte in der Europäischen Union gesammelt werden. Auch die Republik Österreich nimmt, vertreten durch die Statistik Österreich, an diesem Projekt teil. Rund 4.500 Haushalte nehmen jährlich an SILC in Österreich teil. Die Adressen dafür werden zufällig aus dem Zentralen

Melderegister (ZMR) gezogen. Drei Viertel der befragten Haushalte werden wiederholt befragt, um Veränderungen der Lebenssituation im Zeitverlauf feststellen zu können. (Seite 22)

**Familienlastenausgleichsfonds (FLAF):** verteilt um zwischen jenen, die für Kinder sorgen müssen und jenen, für die das aktuell nicht zutrifft. Finanziert wird der FLAF durch Beiträge von ArbeitnehmerInnen und -geberInnen, Bauern sowie von Bund und Ländern. (Seite 17)

**Gramsci, Antonio:** italienischer Schriftsteller, Journalist, Politiker und Philosoph (1891–1937), Mitbegründer der Kommunistischen Partei, 1926 wurde Gramsci trotz parlamentarischer Immunität von den Faschisten verhaftet. Im Gefängnis entstanden seine insgesamt 32 Gefängnishefte. Aufgrund seines schlechten Gesundheitszustandes – er litt unter anderem an Tuberkulose – wurde Gramsci 1937 freigelassen, starb allerdings wenige Tage später. (Seite 36)

**Hausse (frz. sprich: oss):** Periode steigender Kurse an der Börse (Seite 12)

**inhomogen:** uneinheitlich (Seite 14)

**Institut für Weltwirtschaft:** 1914 eröffnetes Zentrum weltwirtschaftlicher Forschung und Dokumentation an der Universität Kiel, das eher arbeitgeberfreundliche und wirtschaftsliberale Positionen vertritt. (Seite 41)

**Kalte Progression:** Steuermehrbelastung, die dann eintritt, wenn Löhne oder Gehälter nur gering erhöht werden, die Einkommensteuersätze aber der Inflation nicht angepasst werden und man dadurch in eine höhere Steuerklasse kommt – was zu Reallohn einbußen führt. (Seite 12)

**Kommunalsteuer:** Abgabe, die von Unternehmern an jene Gemeinde bezahlt werden muss, in der sich eine Betriebsstätte befindet. In der Regel beträgt die Kommunalsteuer drei Prozent der Bemessungsgrundlage. (Seite 17)

**Kurie:** Teil einer Vertretungskörperschaft (Seite 14)

**LEFÖ:** Beratungsstelle und Bildungszentrum für Migrantinnen, Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel. (Seite 27)

**Lohnstückkosten:** auf eine bestimmte Leistungseinheit entfallende Lohnkosten. In Industriestaaten sind vergleichsweise hohe Lohnkosten mit hoher Produktivität verbunden, wodurch die Lohnstückkosten letztendlich niedrig sind. (Seite 9)

**Lucas Aerospace:** englischer Luftfahrtkonzern; der Chefkonstrukteur und Gewerkschafter Mike Cooley war einer der Hauptinitiatoren des 1976 vorgestellten Lucas-Plans, eines Alternativplans zur Umstellung der Produktion auf zivile Güter (Rüstungskonversion). Statt Waffen sollten sozial nützliche Güter, wie Solarheizsysteme, künstliche Nieren und ein Straßen-Schienen-Bus, die Arbeitsplätze nicht nur erhalten, sondern die Produktion so umstellen, dass

Motivation und Wissen der Mitarbeiter sozialen Nutzen hervorbringen sollten. Diese Vorschläge wurden von der Konzernleitung nicht angenommen. 1981, im selben Jahr, in dem Mike Cooley den Alternativen Nobelpreis erhielt, wurde er von Lucas Aerospace entlassen. (Seite 37)

**Makroökonomie:** Teilgebiet der Wirtschaftstheorie, das sich mit der Untersuchung gesamtwirtschaftlicher Zusammenhänge beschäftigt. (Seite 20)

**New Delhi:** Hauptstadt Indiens mit rund 325.000 Einwohnern, gemeinsam mit der nördlich angrenzenden älteren Stadt Delhi rund 18 Mio. Einwohner. (Seite 28)

**Notstandshilfe:** beträgt in der Regel 95 Prozent des Arbeitslosengeldes und wird nach dessen Bezug ausbezahlt. Die Betroffenen müssen weiterhin dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Da es sich bei der Notstandshilfe nicht um eine Leistung nach dem Versicherungsprinzip handelt, kann sich diese zum Beispiel durch ein hohes Einkommen des Lebenspartners verringern. (Seite 23)

**Off-Shore-Zentren:** Finanzplätze, die sich außerhalb des Geltungsbereiches einzelstaatlicher Währungshoheit extraterritorial entwickelt haben (z. B. internationale Freizonen, Steueroasen wie die Bahamas). (Seite 40)

**On-Site-Management:** Vor-Ort-Management eines ausgelagerten Unternehmensbereiches durch einen Personalbereitsteller (Seite 18)

**Renegat:** Abtrünniger (Seite 15)

**Rollendruck:** Hier wird im Gegensatz zum Bogendruck Rollenpapier verwendet. Der Druck erfolgt auf Vorder- und Rückseite gleichzeitig. Am Ende einer Rolle befinden sich Schneide- und Falzvorrichtungen, während nach dem Bogendruck gesondert gefalzt werden muss. (Seite 14)

**Silikose:** Lungenkrankheit, die durch Einatmen von mineralischem Staub verursacht wird. Es kommt zu knotenartigen Bindegewebebildungen, die zu chronischer Bronchitis und später Tod durch Ersticken führen. (Seite 28)

**Tarifdeckungsgrad:** Anteil der Löhne und Gehälter, die den geltenden Tarifvereinbarungen entsprechen. (Seite 10)

**Transnational Institute (TNI):** 1974 gegründetes internationales Netzwerk von Wissenschaftlern, welche die globalen Probleme analysieren und sich für mehr Demokratie, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit engagieren. Es wurde als Ergänzung zu dem auf Washington bezogenen Think Tank IPS (Institute for Policy Studies) etabliert. (Seite 36)

**Verbraucherpreisindex (VPI):** Index für die Lebenshaltungskosten privater Haushalte. Dafür wird ein sogenannter Warenkorb zusammengestellt, dessen Zusammensetzung alle fünf Jahre den aktuellen Entwicklungen angepasst wird. (Seite 12)

Bernhard Achitz  
Roswitha Pettliczek-Koller  
Ewald Wetscherek  
**Allgemeines Sozialver-  
sicherungsgesetz**  
2 Ringmappen mit Register  
€ 128,-



## Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

Die in 2 Ringordnern angebotene Lose-Blatt-Ausgabe enthält auf rund 1.600 Seiten nicht nur eine Novellenübersicht und den kompletten Gesetzestext des ASVG, sondern auch die zum Teil recht komplizierten Übergangs- und Schlussbestimmungen, die einen umfangreichen Anhang bilden. Die Ergänzungslieferungen werden je nach Bedarf (Novellen seitens des Gesetzgebers), zumindest jedoch einmal im Jahr produziert.

Silvia Weikinger (Hrsg.)  
**Arbeitslosen-  
versicherungsgesetz**  
2 Ringmappen mit Register  
€ 71,-



## Arbeitslosenversicherungsgesetz

Die praktische Orientierung in konkreten Leistungsfragen!

Der Kommentar bietet allen Betroffenen, aber auch dem Betriebsrat, VertreterInnen in Sozialpartnereinrichtungen, die die schwierige Aufgabe der Beratung und Information von Arbeitslosen haben, vor allen jedoch den MitarbeiterInnen des Arbeitsmarktservice Österreich, die mit der Durchführung der Arbeitslosenversicherung beauftragt sind, eine praktische Orientierung in konkreten Leistungsfragen.

Stefan Potmesil (Hrsg.)  
**Handbuch des  
österreichischen  
Arbeitsmarktrechts**  
3 Ringmappen mit Register  
€ 71,-



## Handbuch des österreichischen Arbeitsmarktrechts

Die konsequente Aktualisierung des Handbuchs des österreichischen Arbeitsmarktrechts macht es in Zusammenhang mit der Einbeziehung des internationalen Normenbestandes erforderlich, aus Gründen des Umfangs, der Übersichtlichkeit, aber auch der Abgrenzung zwischen nationalen und internationalen Rechtsnormen, einen zweiten Teil (mit wiederum 2 Mappen) aufzulegen.

Grundwerk in 3 Ordnern inklusive aller Austauschlieferungen:

Teil 1: Nationale Rechtsnormen, Teil 2: Internationale Rechtsnormen

**GARANTIERT GUT INFORMIERT**  
[www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

**Bestellung:**

im Web: [www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)  
per Mail: [bestellung@oegbverlag.at](mailto:bestellung@oegbverlag.at) oder  
per Fax: 01/405 49 98-136

**BESTELLSERVICE**  
In jeder Buchhandlung  
oder direkt bei der ...

**Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH**

Fachbuchhandlung  
Rathausstraße 21, 1010 Wien

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

**Ja**, ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplar/e von **Allgemeines Sozialversicherungsgesetz** € 128,-  
**Arbeitslosenversicherungsgesetz** € 71,-  
**Handbuch des österreichischen Arbeitsmarktrechts** € 71,-

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 10/09

# Lebenslanger Verlust!

In harten Zeiten ist man eher bereit, „den Gürtel enger zu schnallen“. Einmal auf ein paar Prozent Lohnerhöhung zu verzichten klingt da nicht so tragisch. Die Rechnung sieht anders aus: Einmal auf eine Lohnerhöhung verzichtet, wirkt sich das bis zur Pension aus.

**Beispiel:** Verdient man 2.200 Euro brutto (mittleres Einkommen in Österreich) und bekommt ein einziges Mal statt zum Beispiel 2 Prozent Lohnerhöhung null, liegt der Verlust nach zehn Jahren schon bei **6.745 Euro!**



Foto: Buenos Dias/photos.com

[www.nulllohnrunde.at](http://www.nulllohnrunde.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

02Z031759M

P. b. b. Erscheinungsort Wien VERLAGSPPOSTAMT 1230 WIEN